

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

NGUY N V NLÂM

**PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN CÁC TR NG
CAO NG GIAO THÔNG V NT I TH I K CÔNG NGH I P HOÁ
HI N I HÓA TN C VÀ H I NH P QU CT**

LU N ÁN TI NS KHOA H C GIÁO D C

Hà N i, 2015

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

NGUY N V N LÂM

PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN CÁC TR NG
CAO NG GIAO THÔNG V NT I TH I K CÔNG NGHĨ P HOÁ
HI N I HÓA TN C VÀ H I NH P QU CT

Chuyên ngành: Qu n lý giáo d c

Mã s : 62 14 01 14

LU N ÁN TI NS KHOA H C GIÁO D C

Ng i h ng d n khoa h c: 1. GS.TS. Ph m Thành Ngh

2. PGS.TS. Nguy n D c Quang

Hà N i, 2015

L I C A M O A N

Tôi xin cam oan đây là công trình nghiên cứu cá nhân riêng tôi. Các kết quả của luận án là trung thực và chưa từng có ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận án

Nguyễn Văn Lâm

L I C M N

Tr c h t, tôi xin bày t lòng bi t n sâu s c t i Ng i h ng d n khoa h c – GS. TS Ph m Thành Ngh và PGS. TS Nguy n D c Quang ã t n tình h ng d n và giúp tôi trong su t quá trình th c hi n lu n án.

Xin trân tr ng c m n GS.TS Phan V n Kha, Nguyên Vi n tr ng Vi n KHGD Vi t Nam ; PGS.TS Nguy n Ti n Hùng, Giám c Trung tâm ào t o, b i d ng và quý Th y, Cô giáo, các nhà khoa h c, các cán b , viên ch c thu c các n v ch c n ng c a Vi n KHGD Vi t Nam ã t n tình gi ng d y, h ng d n, quan tâm t o i u ki n cho tôi trong su t quá trình h c t p và nghiên c u.

Xin chân thành c m n TS. Ng c Vi n, Hi u tr ng và t p th lãnh o tr ng i h c Công ngh GTVT ã t o i u ki n v th i gian, kinh phí cho tôi tham gia h c t p và nghiên c u.

Xin chân thành c m n Quý v lãnh o các nhà tr ng : i h c Công ngh GTVT ; Cao ng GTVT II; Cao ng GTVT III và Cao ng GTVT Mi n Trung; Quý v Lãnh o các phòng, ban, khoa, trung tâm và các b n ng nghi p c a các tr ng nêu trên ã giúp tôi trong quá trình kh o sát th c t i n, cung c p tài li u và thông tin liên quan, t o i u ki n tôi t i n hành th c nghi m m t s xu t c a lu n án.

Lu n án c hoàn thi n c ng nh có s giúp , ng viên v tình th n, v t ch t c a nh ng ng i thân, b n bè ng nghi p và sinh viên nhi u khóa t i tr ng i h c Công ngh GTVT, tôi xin c m n t t c v s giúp t n tình ó.

Dù ã r t c g ng, song lu n án ch c ch n không tránh kh i nh ng thi u sót, r t mong nh n c ý ki n óng góp, ch d n t các Th y, Cô, Quý v và các b n.

Hà N i, ngày 20 tháng 12 n m 2014

Tác gi lu n án

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCHT	Ban chấp hành Trung ương
CBQL	Cán bộ quản lý
CNH	Công nghiệp hóa
NGV	Giảng viên
HSP	Hiệu suất phẩm
GD&T	Giáo dục và đào tạo
GDH	Giáo dục tiểu học
GS	Giáo sư
GTVT	Giao thông vận tải
GV	Giảng viên
H H	Hiện đại hóa
NCKH	Nghiên cứu khoa học
KHXH&NV	Khoa học Xã hội và Nhân văn
NCS	Nghiên cứu sinh
PGS	Phó giáo sư
QLGD	Quản lý giáo dục
SV	Sinh viên
TS	Tiến sĩ
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

M C L C

L I C A M O A N	i
L I C M N	ii
D A N H M C C Á C C H V I T T T	iii
M C L C	iv
D A N H M C C Á C B N G	viii
D A N H M C S , B I U	x
D A N H M C C Á C P H L C	xi
M U	1
1. Lý do l a c h n tài	1
2. M c í c h nghiê n c u	3
3. Khách th và i t ng nghiê n c u	4
4. Gi thuy t khoa h c	4
5. Nhi m v nghiê n c u	4
6. Gi i h n và ph m vi nghiê n c u	4
7. Ph ng pháp ti p c n và ph ng pháp nghiê n c u	5
8. Nh ng lu n i m b o v	6
9. Nh ng ó ng góp m i c a lu n án	7
10. C u trúc c a lu n án	7
Ch ng 1: C S LÝ LU N V PHÁT TRI N I N G G I N G V I Ê N	8
T H E O T I P C N Q U N LÝ N G U N N H Â N L C	
1.1. T ng quan l ch s nghiê n c u v qu n lý ngu n nhâ n l c và N G V	8
1.1.1. Nghiê n c u chung v qu n lý và qu n lý ngu n nhâ n l c	8
1.1.2. Nghiê n c u v gi ng vi ê n và N G V	10
1.2. Kinh nghi m qu c t v qu n lý, phát tri n N G V	13
1.3. Qu n lý ngu n nhâ n l c và phát tri n ngu n nhâ n l c	20
1.3.1. Khái ni m v qu n lý	20
1.3.2. Khái ni m v ngu n nhâ n l c	23

1.3.3. Quản lý nguồn nhân lực	24
1.3.4. Những cơ sở và các nguyên nhân nhân lực	26
1.3.5. Phát triển nguồn nhân lực	29
1.4. CNH, HĐH và hình thức và những tác động phát triển NGV các trình độ cao ngành Giao thông vận tải	32
1.5. Quản lý kỹ thuật viên và phát triển kỹ thuật viên	38
1.5.1. Khái niệm kỹ thuật viên	38
1.5.2. Khái niệm kỹ thuật viên	48
1.5.3. Quản lý kỹ thuật viên	48
1.5.4. Phát triển kỹ thuật viên theo các quy định quản lý nguồn nhân lực	53
Kết luận chương 1	61
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KỸ THUẬT VIÊN CÁC TRÌNH ĐỘ CAO TRONG NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI	62
2.1. Quá trình hình thành và phát triển các trình độ cao trong ngành Giao thông vận tải	62
2.1.1. Lịch sử hình thành các trình độ cao trong Giao thông vận tải	62
2.1.2. Một số đặc điểm chung của các trình độ cao trong Giao thông vận tải	63
2.2. Đánh giá và khảo sát thực trạng kỹ thuật viên và công tác phát triển kỹ thuật viên các trình độ cao trong ngành GTVT	64
2.2.1. Khái quát về hoạt động khảo sát	64
2.2.2. Thực trạng kỹ thuật viên	66
2.2.3. Thực trạng công tác phát triển NGV các trình độ cao trong ngành Giao thông vận tải theo các quy định quản lý nguồn nhân lực	97
2.3. Một số tồn tại chính trong công tác phát triển NGV các trình độ cao trong ngành Giao thông vận tải	122
Kết luận chương 2	125
Chương 3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGV CÁC TRÌNH ĐỘ CAO TRONG GTVT THEO CÁC QUY ĐỊNH QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC	126

3.1. M t s v n v chi n l c phát tri n ngành và nhi m v c a các tr ng cao ng Giao thông v n t i	126
3.1.1. M t s v n v chi n l c phát tri n ngành Giao thông v n t i	126
3.1.2. Nhi m v c a các tr ng cao ng Giao thông v n t i trong ào t o ngu n nhân l c th c hi n chi n l c phát tri n c a ngành	129
3.2. Các nguyên t c xây d ng gi i pháp	131
3.2.1. Nguyên t c m b o tính m c ích	131
3.2.2. Nguyên t c m b o tính th c ti n	131
3.2.3. Nguyên t c m b o tính kh thi	132
3.2.4. Nguyên t c m b o tính h th ng	132
3.2. Các gi i pháp phát tri n NGV các tr ng cao ng GTVT theo ti p c n qu n lí ngu n nhân l c	132
3.2.1. Gi i pháp 1: i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV	132
3.2.2. Gi i pháp 2: i m i công tác tuy n ch n, s d ng NGV	140
3.2.3. Gi i pháp 3: T ng c ng ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV	143
3.2.4. Gi i pháp 4: T ng c ng ki m tra, ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV	148
3.2.5. Gi i pháp 5: Th c hi n chính sách ãi ng , t o ng l c cho vi c nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV	152
3.3. Th c nghi m và kh o sát m c c n thi t, kh thi c a gi i pháp	155
3.3.1. L y ý ki n chuyên gia và các nhà qu n lí	155
3.3.2. Tri n khai th nghi m m t s n i dung	159
K t lu n ch ng 3	166
K T LU N VÀ KHUY N NGH	168
K t lu n	168
Khuy n ngh	171
DANH M C CÁC CÔNG TRÌNH KHOA H C C A TÁC GI LIÊN QUAN	173

N L U N Á N Ñ C C Ô N G B	
TÀI LI U THAM KH O	174
PH L C	183

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1	So sánh các trình độ b n ch t c a QLNS và QLNNL	27
Bảng 2.1	Quy mô sinh viên h chính quy t 2006-2014	64
Bảng 2.2	S li u gi ng viên và sinh viên t 2006-2014	67
Bảng 2.3	Trình h c v n c a GV các tr ng cao ng GTVT (2007-2014)	67
Bảng 2.4	Gi ng viên c ào t o trong, ngoài n c	69
Bảng 2.5	C c u GV phân b theo ngành ngh n m 2014	72
Bảng 2.6	C c u GV lý thuy t và th c hành	72
Bảng 2.7	C c u GV theo tu i	73
Bảng 2.8	C c u GV theo gi i tính và thâm niên công tác	74
Bảng 2.10	GV và CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo thâm niên GD)	76
Bảng 2.12	GV và CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo trình h c v n)	78
Bảng 2.13	GV,CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo nhóm ngành T)	80
Bảng 2.18	GV và CBQL ánh giá n ng l c NCKH (theo thâm niên GD)	85
Bảng 2.20	GV và CBQL ánh giá n ng l c NCKH (theo trình h c v n)	87
Bảng 2.21	ánh giá n ng l c NCKH c a NGV (theo nhóm ngành T)	88
Bảng 2.25	u ra c a các ho t ng nghiên c u khoa h c	90
Bảng 2.27	GV và CBQL ánh giá NLQL và PVC (theo thâm niên GD)	92
Bảng 2.28	GV và CBQL ánh giá NLQL và PVC (theo c c u tu i)	93
Bảng 2.29	GV và CBQL ánh giá NLQL và PVC (theo trình h c v n)	94
Bảng 2.30	GV và CBQL ánh giá NLQL và PVC (theo ngành ào t o)	95
Bảng 2.34	GV và CBQL ánh giá công tác QH PT NGV (theo tr ng)	97
Bảng 2.35	GV và CBQL ánh giá công tác QHPT NGV (theo thâm niên)	98
Bảng 2.36	GV và CBQL ánh giá công tác QHPT NGV (theo CC tu i)	99
Bảng 2.37	GV và CBQL ánh giá công tác QHPT NGV (theo T h c v n)	100
Bảng 2.38	GV và CBQL ánh giá CT tuy n ch n, SD NGV (theo tr ng)	103
Bảng 2.39	GV và CBQL ánh giá công tác TC, SD NGV (theo thâm niên)	104
Bảng 2.40	GV và CBQL ánh giá công tác TC, SD NGV (theo CC tu i)	104

B ng 2.41	GV và CBQL	ánh giá công tác TC, SD	NGV (theo h c v n)	105
B ng 2.42	GV và CBQL	ánh giá CT ào t o, b i d ng	NGV (theo tr ng)	108
B ng 2.43	GV và CBQL	ánh giá công tác T,BD	NGV (theo thâm niên)	109
B ng 2.44	GV và CBQL	ánh giá công tác T,BD	NGV (theo CC tu i)	110
B ng 2.45	GV và CBQL	ánh giá công tác T,BD	NGV (theo T h c v n)	111
B ng 2.46	Ý ki n c a GV và CBQL v CT	ánh giá	NGV (theo tr ng)	113
B ng 2.47	Ý ki n c a GV và CBQL v CT	ánh giá	NGV (theo thâm niên)	114
B ng 2.48	Ý ki n c a GV và CBQL v CT	ánh giá	NGV (theo tu i)	115
B ng 2.49	Ý ki n c a GV và CBQL v CT	ánh giá	NGV (theo T HV)	116
B ng 2.50	GV và CBQL	ánh giá chính sách ãi ng	NGV (theo tr ng)	118
B ng 2.51	GV và CBQL	ánh giá CS ãi ng	NGV (theo thâm niên)	119
B ng 2.52	GV và CBQL	ánh giá công tác QH PT	NGV (theo CC tu i)	120
B ng 2.53	GV và CBQL	ánh giá CS ãi ng	NGV (theo T h c v n)	120
B ng 3.1	D báo nhu c u lao	ng toàn ngành GTVT (2011-2020)		128
B ng 3.2	T ng h p d báo nhân l c	ngành GTVT theo chuyên ngành SX		129
B ng 3.3	C c u trình	NGV các tr ng cao ng GTVT n n m 2020		135
B ng 3.4	Quy ho ch trình	NGV các tr ng C GTVT (2013-2020)		137
B ng 3.5	Ý ki n GV	ánh giá m c c n thi t c a gi i pháp PT	NGV	155
B ng 3.6	Ý ki n CBQL	ánh giá m c c n thi t c a gi i pháp PT	NGV	156
B ng 3.7	Ý ki n	ánh giá c a GV v m c kh thi c a gi i pháp		157
B ng 3.8	i m	ánh giá n ng l c NCKH c a GV tr c th nghi m		161
B ng 3.9	i m	ánh giá n ng l c NCKH c a GV sau th nghi m		163
B ng 3.10	T ng h p k t qu tr c	và sau th c nghi m		164

DANH MỤC CÁC SỔ TÀI LIỆU

S	1.1	Các thành tố của quản lý	21
S	1.2	Mô hình phát triển nguồn nhân lực	31
S	1.3	Tổng thể mô hình nghiệp vụ giảng viên trong nền giáo dục hiện đại	39
S	1.4	Mô hình chức năng và năng lực của giảng viên	47
Biểu	2.1	Tổng kết công tác giảng dạy GV có trình độ TS, Th.s các trường Cao đẳng Văn hóa và Nghệ thuật TP HCM năm 2020	68
Biểu	2.2	Chức danh chuyên môn của NGV năm 2014	69
Biểu	2.3	Trình độ nghiệp vụ của GV các trường Cao đẳng Văn hóa và Nghệ thuật năm 2014	70
Biểu	2.4	Trình độ tin học của NGV các trường Cao đẳng Văn hóa và Nghệ thuật năm 2014	71
Biểu	2.5	GV tự đánh giá về năng lực giảng dạy (theo trường)	75
Biểu	2.6	CBQL đánh giá về năng lực giảng dạy của NGV (theo trường)	75
Biểu	2.7	Tổng hợp đánh giá của SV về vị trí chức hiện nhiệm vụ GD của NGV	81
Biểu	2.8	GV và CBQL đánh giá năng lực NCKH của NGV	85
Biểu	2.9	Tổng hợp ý kiến đánh giá của GV, CBQL về năng lực quản lý và phản ứng của NGV các nhà trường	91
Biểu	3.1	Nhu cầu GV các trường cao đẳng Văn hóa và Nghệ thuật năm 2020	134
Biểu	3.2	GV, CBQL đánh giá mức độ thi thạc sĩ và cấp PT của NGV	157
Biểu	3.3	Ý kiến đánh giá của GV mức độ thi thạc sĩ và cấp PT về tài chính	158
Biểu	3.4	Ý kiến đánh giá mức độ thi thạc sĩ và cấp PT về chuyên môn - KT	158
Biểu	3.5	Ý kiến đánh giá mức độ thi thạc sĩ và cấp PT về tổ chức, quản lý	158
Biểu	3.6	So sánh năng lực NCKH của GV trước và sau thử nghiệm	166

DANH MỤC CÁC PHỤ LỤC

Ph 1 c s 1	Phi u kh o sát (dành cho CBQL) v th c tr ng PT NGV	181
Ph 1 c s 2	Phi u kh o sát (dành cho GV) v th c tr ng phát tri n NGV	187
Ph 1 c s 3	Phi u kh o sát (dành cho SV) v th c tr ng phát tri n NGV	194
Ph 1 c s 4	Phi u kh o sát (tr c TN) gi i pháp BD NL NCKH cho GV	196
Ph 1 c s 5	Phi u kh o sát (sau TN) gi i pháp BD NL NCKH cho GV	198
Ph 1 c s 6	Th ng kê s l ng, c c u GV c kh o sát	200
Ph 1 c s 7	Th ng kê s l ng, c c u CBQL c kh o sát	201
Ph 1 c s 8	Th ng kê s l ng, c c u SV c kh o sát	202
Ph 1 c s 9	B ng 2.9.GV và CBQL ánh giá v NLGD (theo tr ng)	203
Ph 1 c s 10	B ng 2.11. GV và CBQL ánh giá NLGD (theo c c u tu i)	204
Ph 1 c s 11	B ng 2.14. SV ánh giá vi c GD c a NGV (theo tr ng)	205
Ph 1 c s 12	B ng 2.15. SV ánh giá vi c GD c a NGV (theo n m h c)	206
Ph 1 c s 13	B ng 2.16. SV ánh giá vi c GD c a NGV (theo ngành h c)	207
Ph 1 c s 14	B ng 2.17. GV và CBQL ánh giá NLNCKH (theo tr ng)	208
Ph 1 c s 15	B ng 2.19. GV và CBQL ánh giá NLNCKH (theo CC tu i)	209
Ph 1 c s 16	B ng 2.22. SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV NCKH c a NGV (theo tr ng)	210
Ph 1 c s 17	B ng 2.23. SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV NCKH c a NGV (theo n m h c)	211
Ph 1 c s 18	B ng 2.24. SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV NCKH c a NGV (theo ngành h c)	212
Ph 1 c s 19	B ng 2.26. GV và CBQL ánh giá NLQL và ph c v c ng ng (theo tr ng)	213
Ph 1 c s 20	B ng 2.31. SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV (theo tr ng)	214
Ph 1 c s 21	B ng 2.32. SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV (theo n m h c)	215
Ph 1 c s 22	B ng 2.33. SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV (theo ngành h c)	216
Ph 1 c s 23	Ch ng trình ào t o, b id ng nâng cao n gl c NCKH cho NGV	217
Ph 1 c s 24	K t qu t ánh giá NL NCKH c a GV tr c và sau th nghi m	223

M U

1. Lý do lựa chọn tài

1.1. Giáo dục thế kỷ XXI diễn ra trong bối cảnh thế giới có những biến đổi sâu sắc. Những kinh tế thế giới chuyển từ kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức, những vấn đề về nhân lực chuyển từ vấn đề công nghiệp sang vấn đề trí tuệ. Các yếu tố kinh tế xã hội đã và đang biến đổi khi những nguồn nhân lực trở thành một nền tảng kinh tế quan trọng hơn bao giờ hết. Sự phát triển vượt bậc của khoa học, kỹ thuật, sự toàn cầu hoá kinh tế, sự thay đổi cấu trúc dân số và sự khan hiếm tài nguyên thiên nhiên đã và đang làm cho kiến thức và trí tuệ - "vốn nhân lực" (Human capital) trở nên có vị trí ưu tiên hàng đầu trong chính sách phát triển kinh tế quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực đã trở thành lợi thế cạnh tranh của mỗi quốc gia trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Giáo dục và đào tạo luôn được xem là nền tảng tiên quyết để hình thành chất lượng nguồn nhân lực.

1.2. NGV luôn được xem là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Luật Giáo dục [63] đã xác định rõ vai trò của GV là khâu then chốt trong chiến lược cải thiện chất lượng và toàn diện giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên, thực tiễn yêu cầu của sự phát triển giáo dục trong thời kỳ CNH, HĐH, "*đổi mới nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục về trình độ, phẩm chất, năng lực và đạo đức, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng giao tiếp, ngoại ngữ và trình độ tin học còn hạn chế; thiếu GV có học vấn, học hàm, học vị*" [8].

Thực tiễn hình thức, đòi hỏi và vị trí của công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục một cách toàn diện. Đảng và Nhà nước ta trong những năm gần đây đã ban hành nhiều Nghị quyết, Chỉ thị, Nghị định, Quyết định quan trọng liên quan đến công tác xây dựng NGV và CBQL giáo dục. Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 06 tháng 8 năm 2008, Hội nghị lần thứ VII BCHTW (khóa X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH quốc gia đã chỉ ra các nhiệm vụ: (1) Nâng cao vị trí xã hội của NGV; (2) Bổ sung phẩm chất, năng lực, chuyên môn hóa NGV;

(3) Chăm lo ngại sự nghiệp và tinh thần của NGV; (4) Quản lý, sử dụng, đãi ngộ NGV [4].

Tiếp đó, Nghị quyết số 29/NQ-TW Hội nghị lần thứ 8 BCHTW (Khóa XI) và “Điểm 6 của Nghị quyết và toàn diện giáo dục đào tạo đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường nền kinh tế xã hội công nghiệp và hiện đại” đã chỉ ra các nhiệm vụ và phát triển ngành nhà giáo và cán bộ quản lý: “*Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ngành nhà giáo và CBQL giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hiện đại. Thực hiện chuyên nghiệp ngành nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tiếp tục các giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, giáo viên, GV các cấp giáo dục nghề nghiệp phù hợp trình độ thích ứng, có năng lực phẩm. GV cao cấp, thích ứng trình độ Th.s trở lên và phù hợp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ phẩm. CBQL giáo dục các cấp phù hợp ào tạo và nghiệp vụ quản lý*” [6].

Điểm 6 của Nghị quyết và toàn diện GD H Việt Nam giai đoạn 2006-2020 nhấn mạnh mục tiêu nâng cao chất lượng NGV: “*Xây dựng NGV và CBQL vững chắc, có phẩm chất đạo đức và lòng tâm huyết nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến*” [21].

Vì vậy, công tác xây dựng ngành nhà giáo và CBQL giáo dục mới cách toàn diện là nhiệm vụ và đáp ứng yêu cầu trọng tâm, và mang tính chiến lược lâu dài, nhằm thực hiện thành công Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 và chiến lược quốc gia. “*Mục tiêu là xây dựng ngành nhà giáo và CBQL giáo dục chuyên nghiệp, phẩm chất đạo đức, vững chắc, năng lực phẩm, công bằng chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lòng tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển ứng dụng nền kinh tế và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục nâng cao chất lượng ào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước*” [72].

1.3. GTVT là một bộ phận quan trọng trong kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, cần phát triển nội dung và chất lượng nhanh, bền vững nhằm tạo tiền đề cho sự phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, phục vụ CNH, HĐH đất nước.

Ngoài vì c “Xác nh úng m c tiêu, có chính sách úng n còn c n ph i chu n b ngu n v n, máy móc thi t b hi n i và m t ngu n nhân l c d i dào, trong ó ngu n nhân l c là y u t vô cùng quan tr ng. ó là i ng CBQL, cán b khoa h c k thu t, công nhân có trình cao, c ào t o bài b n và ti p c n nhanh chóng nh ng thành t u khoa h c công ngh c a th gi i” [69].

gi i quy t v n ngu n nhân l c, B GTVT ã xây d ng Quy ho ch phát tri n nhân l c giai o n 2011 - 2020; Chi n l c phát tri n giai o n 2011 - 2020 và t m nhìn n n m 2030 v i m t s gi i pháp c th , trong ó xác nh vi c nâng cao ch t l ng ào t o, phát tri n và nâng cao trình , n ng l c c a NGV c a các c s ào t o là nhi m v quan tr ng, có ý ngh a quy t nh i v i ch t l ng ngu n nhân l c c a ngành.

1.4. Phát tri n NGV ph i d a trên các c n c khoa h c và th c ti n xác áng.

m b o công tác phát tri n NGV th c s hi u qu , ngoài vì c quan tâm phát tri n i ng , các c s ào t o c n ph i chú tr ng n s phát tri n c a m i cá nhân GV, trong ó, c n ph i xác nh rõ nh ng n ng l c c n thi t áp ng yêu c u th c hi n các ch c n ng, nhi m v c a GV trong t ng giai o n l ch s . ây chính là cách ti p c n ch c n ng trong vi c b i d ng phát tri n NGV và cán b QLGD c nhi u n c trên th gi i nh M , Anh, Nh t B n, Newzeland... l a ch n và áp d ng khá thành công. Vi t Nam, cách ti p c n này còn khá m i m , c n c nghiên c u thêm c v m t lý lu n và th c ti n, làm c s phát tri n NGV áp ng yêu c u c a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t .

Xu t phát t nh ng lý do nêu trên, tác gi l a ch n tài lu n án “***Phát tri n i ng gi ng viên các tr ng cao ng Giao thông v n t i trong th i k công nghi p hóa, hi n i hóa t n c và h i nh p qu c t***” nghiên c u.

2. M c ích nghiên c u

Trên c s nghiên c u lý lu n v phát tri n NGV và k t qu kh o sát, phân tích th c tr ng NGV các tr ng cao ng thu c B GTVT, lu n án xu t các nhóm gi i pháp phát tri n NGV các tr ng cao ng ngành GTVT, áp ng yêu c u c a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t .

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: NGVC và các trình độ cao đẳng GTVT.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Phát triển NGVC và các trình độ cao đẳng GTVT.

4. Giả thuyết khoa học

Đánh giá theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực cho thấy, phát triển NGVC và các trình độ cao đẳng ngành GTVT còn tồn tại một số điểm yếu: NGV thi tuyển sinh; cơ cấu NGV chưa thể cân đối; chất lượng NGV chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH hiện tại và hình thành phát triển. Nếu các giải pháp phát triển NGVC xây dựng theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, với tính nhân văn chi tiết, cách tiếp cận cá nhân, sự tham gia của bên trong tổ chức, sự cam kết và tăng cường vai trò của các nhà quản lý cấp dưới, tác động ngược lại các khâu của quá trình phát triển NGV (quy hoạch; tuyển chọn; đào tạo; bồi dưỡng; chính sách đãi ngộ) sẽ giúp các trình độ cao đẳng ngành GTVT phát triển NGVC và sinh viên, cơ cấu hợp lý, nâng cao chất lượng, đáp ứng chi tiết phát triển nhân lực trình độ cao đẳng ngành GTVT trong thời kỳ CNH, HĐH hiện tại và hình thành phát triển.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển NGVC.

5.2. Nghiên cứu thực trạng NGVC và công tác phát triển NGVC và các trình độ cao đẳng ngành GTVT.

5.3. Xác định các giải pháp phát triển NGVC và các trình độ cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH hiện tại và hình thành phát triển; khảo sát và thực nghiệm một số giải pháp khuyến khích sinh viên thi tuyển và tính khả thi của các giải pháp.

6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu

6.1. Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về công tác phát triển NGVC và các trình độ cao đẳng ngành GTVT trong thời kỳ CNH, HĐH và hình thành phát triển.

6.2. Phạm vi điều tra khảo sát

kiểm tra khảo sát về GV, CBQL, SV của các trường cao đẳng nghề thu hút B-GTVT quản lý và mời chuyên gia, các nhà khoa học có liên quan.

7. Phương pháp tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp tiếp cận

- Tiếp cận hệ thống: xem xét phát triển NGV trong mối quan hệ tác động với các hoạt động khác trong quản lý quá trình đào tạo của các nhà trường; giữa các nhà trường thu hút B-GTVT và các hình thức GD-H; mối quan hệ học, tập lẫn nhau giữa các yếu tố liên quan đến công tác phát triển NGV.

- Tiếp cận quản lý nguồn nhân lực: Thay vì tiếp cận quản lý nhân sự, luận án chọn cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu giải pháp phát triển NGV của các trường cao đẳng nghề ngành GTVT nhằm mở rộng tính chính xác.

- Tiếp cận theo chính sách: Lấy các tiêu chí về thể hiện chính sách của GV làm cơ sở phát triển riêng. Phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT phải dựa trên các chính sách của GV được quy định theo Luật giáo dục và đào tạo nghề cao đẳng.

- Tiếp cận theo ngành nghề: NGV cần có các ngành nghề nghiệp, trong đó ngành nghề chuyên môn phải có mặt trên hàng đầu. Tiếp cận ngành nghề của GV là xác định các tiêu chí cần phải có, nhất là ngành nghề kỹ thuật, NCKH, quản lý và phục vụ nghề nghiệp trong bối cảnh thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình thành phát triển.

- Tiếp cận chuẩn hóa: Phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT phải dựa theo chuẩn GV theo quy định của Luật giáo dục và đào tạo nghề cao đẳng và áp dụng yêu cầu phát triển của ngành GTVT trong thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình thành phát triển.

7.2. Phương pháp nghiên cứu thực địa

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Thực hiện phân tích, tổng hợp, đối chiếu, so sánh các lý thuyết khác nhau về khoa học quản lý, lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, phát triển nhân sự, giáo dục học, tâm lý học...; các văn kiện của Đảng, Nhà nước về phát triển GD&ĐT, về đổi mới GD-H; các công trình nghiên cứu liên quan đến lĩnh vực cần tài xây dựng cơ sở lý luận và công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT.

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn và thực nghiệm

- Phương pháp điều tra, khảo sát: thực hiện điều tra, khảo sát thông qua phiếu hỏi gửi về các CBQL, GV và SV về thực trạng công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng thuộc Bộ GTVT quản lý.

- Phương pháp chuyên gia: thực hiện thông qua hội thảo khoa học, phỏng vấn, hỏi ý kiến các nhà khoa học, các cán bộ lãnh đạo, quản lý của các trường cao đẳng thuộc Bộ GTVT quản lý.

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: sử dụng thống kê toán học xử lý các số liệu điều tra, khảo sát, phân tích, so sánh đánh giá thực trạng công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng thuộc Bộ GTVT quản lý.

- Phương pháp khảo nghiệm và thực nghiệm khoa học: xin ý kiến đánh giá của các chuyên gia thông qua phiếu hỏi, phỏng vấn về các kết quả nghiên cứu của luận án khẳng định tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất; áp dụng thử vào thực tiễn một trong số các giải pháp đề xuất trong luận án đánh giá hiệu quả của giải pháp trên thực tế.

8. Nội dung nhiệm vụ

8.1. NGV các trường cao đẳng GTVT chính là lực lượng lao động trí thức, có vai trò then chốt tạo ra chất lượng, hiệu quả hoạt động của cán bộ kỹ thuật, công nhân lành nghề cho ngành GTVT. Phát triển NGV phải thực hiện theo quan niệm quản lý nguồn nhân lực mà mục tiêu tính chất; sự thăng tiến bên trong tổ chức; sự cam kết; tăng cường vai trò của các nhà quản lý cấp đội; nâng cao năng lực giảng dạy, năng lực NCKH, năng lực quản lý và phục vụ xã hội của GV.

8.2. Thực trạng phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT còn tồn tại một số điểm yếu: NGV còn thiếu về số lượng, cơ cấu chưa cân đối, chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu hoạt động nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ mục tiêu chiến lược phát triển của ngành trong thời kỳ CNH, HĐH và hình thành và phát triển.

8.3 Phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT đòi hỏi phải quan tâm phát triển đội ngũ (mục tiêu số lượng, chất lượng, cơ cấu), và phải chú trọng phát triển của cá nhân người GV (nâng cao các năng lực của GV) đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH và hình thành và phát triển; mục tiêu hài hòa giữa nhu cầu, lợi ích của GV và mục tiêu chung của nhà trường.

9. Đóng góp mới của luận án

9.1. Góp phần hình thành hóa và phát triển lý luận về phát triển NGV nói chung và phát triển NGV của các trình độ cao đẳng GTVT nói riêng trong bối cảnh a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t , trong ó có s d ng các ph ng pháp ti p c n m i:

- Ti p c n qu n lý ngu n nhân l c: khai thác c tính u vi t c a mô hình qu n lý ngu n nhân l c so v i mô hình qu n lý nhân s trong phát triển NGV, phù h p v i i u ki n th c ti n c a t n c trong quá trình chuy n i h th ng qu n lý t c ch t p trung sang c ch th tr ng nh h ng XHCN.

- Ti p c n n ng l c: quan tâm n phát triển n ng l c chuyên môn, n ng l c gi ng d y, n ng l c NCKH, n ng l c qu n lý ph c v xã h i c a NGV.

- Ph i h p gi a phát triển cá nhân v i phát triển i ng , l y phát triển cá nhân ng i GV làm n n t ng cho v i c phát triển NGV.

9.2. ánh giá c th c tr ng NGV và công tác phát triển NGV của các trình độ cao đẳng GTVT, xác nh c nh ng m t m nh và nh ng i m h n ch , y u kém so v i yêu c u c a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t .

9.3. xu t c các gi i pháp phát triển NGV của trình độ cao đẳng GTVT có các tiêu chí c n thi t, áp ng nhu c u ào t o ngu n nhân l c ch t l ng cao ph c v CNH, H H t n c và h i nh p qu c t . Nét c tr ng chung c a các trình độ cao đẳng GTVT là ào t o ngu n nhân l c theo h ng “ ng d ng ngh nghi p”. Vì th , c n ph i t p trung ào t o, b i d ng n ng l c th c ti n cho NGV.

10. C u trúc c a lu n án

Ngoài ph n m u và k t lu n, lu n án g m 3 ch ng:

Ch ng 1: C s lý luận về phát triển NGV theo ti p c n qu n lý ngu n nhân l c

Ch ng 2: Th c tr ng phát triển NGV của các trình độ cao đẳng GTVT

Ch ng 3: Gi i pháp phát triển NGV của các trình độ cao đẳng GTVT th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t theo ti p c n qu n lý ngu n nhân l c

Chương 1: C S LÝ LUẬN VÀ PHÁT TRIỂN NGHIỆP VỤ THEO TI P C NQU N LÝ NGU N NHÂN L C

1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu và quy n lý ngu n nhân l c và i ng gi ng viên

“Th gi i ngày nay có nh ng bi n i c c k nhanh chóng v i s phát tri n m nh m v khoa h c, k thu t và công ngh , s hình thành c a n n kinh t tri th c, toàn c u hóa tr thành m t xu th t t y u khách quan không c ng l i c. Tình hình ó òi h i con ng i ph i i m i t duy k p th i, nh t là cách nhìn, t m nhìn và yêu c u r t cao c a s thích nghi” [7, tr.41]. Trong b i c nh giáo d c hi n nay, nh ng m i quan tâm c a các nhà lãnh o trong l nh v c GD H cùng nh ng v n liên quan n qu n lý, phát tri n NGV ang tr thành nh ng v n l n, c quan tâm trong h th ng giáo d c h u h t các n c trên th gi i. m t s n c, các c quan i u tra qu c gia, vi n nghiên c u s ph m c thành l p nh m m c ích nghiên c u phát tri n ch ng trình cùng v i nh ng ch d n v phát tri n NGV c a các tr ng. Các ph ng pháp xây d ng tiêu chu n, xác nh nh ng yêu c u v ph m ch t, n ng l c, trình c a ng i GV ang c xem xét, cân nh c và rà soát. c p n phát tri n NGV các tr ng i h c, cao ng ã c nhi u nhà nghiên c u trong n c và ngoài n c ti p c n theo nh ng khía c nh và góc khác nhau, tùy theo m c ích nghiên c u c a t ng tác gi , t ng công trình khoa h c. Có th t ng h p thành các nhóm nghiên c u chính sau ây liên quan n i t ng nghiên c u c a tài này:

1.1.1. Nghiên c u chung v qu n lý và qu n lý ngu n nhân l c

Qu n lý ngu n nhân l c c ng gi ng nh qu n lý các l nh v c ho t ng khác u ph i tuân theo nh ng nguyên lý chung và ph i th c hi n các ch c n ng chung c a qu n lý nh : L p k ho ch, t ch c th c hi n, i u hành ph i h p và ki m tra, ki m soát. Vi c nghiên c u các nguyên lý qu n lý nói chung ã có r t nhi u các công trình nghiên c u khác nhau c trong và ngoài n c, có th k n các công trình tiêu bi u nh : “Nh ng v n c t y u c a qu n lý” c a Harold Koontz, Cyril Donnell và Heinz Weihrich (1992); “Qu n tr h c c n b n” c a James, H.Donnely, J.R.James (2000); “Nh ng nguyên t c trong qu n lý” c a F.W.Taylor (1911) “Lý

luận về “quản lý” của Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lệ (1996); Những công trình nêu trên chủ yếu nghiên cứu những vấn đề cơ bản của quản lý nói chung, trong đó có một số nghiên cứu các chức năng của quản lý.

Điểm khác biệt giữa quản lý nói chung và quản lý quản nhân lực nói riêng chính là đối tượng của quản lý – đó là yếu tố con người. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu như: “Quản lý phát triển quản nhân lực” của Leonard Nadler và Galand D. Wiggs (1986); “Quản nhân lực và quản lý nhân sự” của W.B. Werther và K. Davis (1996) “Quản lý quản nhân lực: Lý luận và thực tiễn” của J. Bratton và J. Gold (1999); “Phát triển quản nhân lực: Các mô hình, chính sách và thực tiễn” của Noonan Richard (1977); “Về phát triển toàn diện con người thế kỷ công nghiệp hóa, hiện đại hóa” của Phạm Minh Hạc (2001); “Quản lý quản nhân lực Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn” của các tác giả Phạm Thành Nghị, Võ Hoàng Ngân (2004); “Nâng cao hiệu quả quản lý quản nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” của Phạm Thành Nghị (2006). Ngoài việc nghiên cứu những vấn đề cơ bản về quản lý quản nhân lực nói chung, các công trình nêu trên tập trung nghiên cứu sâu về yếu tố con người, kỹ năng nghề nghiệp, vai trò trung tâm của yếu tố con người và những mặt hạn chế của con người như là nhân lực cơ bản nhất trong sản xuất CNH, HĐH đất nước và hình thành quốc gia. Các công trình nghiên cứu cũng đã chỉ ra rằng tính nhân văn của con người là vô tận, nếu được tạo điều kiện phát triển, tạo động lực sáng tạo và cống hiến, sẽ trở thành giá trị lao động thì tính nhân văn vô tận đó sẽ được khai thác, phát huy trở thành nguồn vô cùng to lớn. Mục tiêu phát huy tính nhân văn đó, phải chuyển quản nhân lực sang trạng thái mới, thành “văn nhân lực”, tức là nâng cao tính nhân văn xã hội của con người thông qua chính sách, thực tiễn và giải pháp giải phóng trí tuệ tính nhân văn con người. Phát triển người, phát triển toàn diện con người là tất yếu của nhân loại, của thế giới và của chúng ta, Nhà nước ta.

Đặc biệt là công trình “Quản lý quản nhân lực chỉ nên đi sâu vào quản lý” của Nguyễn Thị Hùng (2014), trên cơ sở phân tích nội hàm và các chức năng của quản lý quản nhân lực chỉ nên đi sâu vào quản lý, tác giả đã đưa ra khung năng

l c c a i ng nhân viên v n d ng vào qu n lý ngu n nhân l c c a c s giáo d c. ây th c s là m t cách ti p c n m i trong qu n lý ngu n nhân l c, c n c ti p t c nghiên c u áp d ng i v i các doanh nghi p s n xu t và các c s giáo d c Vi t Nam hi n nay.

1.1.2. Nghiên c u v gi ng viên và i ng gi ng viên

Nhóm th nh t: *Các nghiên c u v trí, vai trò, ch c n ng nhi m v c a gi ng viên*

Tiêu bi u cho nhóm này là các công trình nghiên c u: “Nh ng thách th c ch y u i v i ngh gi ng d y” c a Maurice Kogan và Ulrich Teichler (2007); “Ngh gi ng d y th gi i th ba” c a Phillip G. Altbach (2003); “Ngh gi ng d y theo quan i m qu c t và so sánh: Nh ng xu h ng châu Á và th gi i” c a Akira Arimoto (2013); “Ngh gi ng d y Vi t Nam” (2013) c a Ph m Thành Ngh ; “Nhà giáo Vi t Nam và th i i” c a Nguy n C nh Toàn (2004); “Ngh v chu n m c và ch t l ng giáo d c i h c” c a Hà Minh c (2004); “ i m i giáo d c i h c th c hi n thành công s nghi p CNH, H H t n c và h i nh p qu c t ” c a Tr n H u Phát (2004); “ ng d ng ph ng th c qu n lý ch t l ng t ng th (TQM) và ào t o GV d y hi u qu ” c a Nguy n Th Ng c Bích (2004)... Tuy xem xét v n t các giác khác nhau, nh ng các tác gi u có chung nh n xét r ng gi ng d y c xem nh m t ngh , GV là ng i truy n th các ki n th c tinh hoa c a nhân lo i, ng th i là ng i t ch c, ch o, h ng d n SV l nh h i tri th c m t cách ch ng và sáng t o. Bên c nh ó, GV còn là nhà giáo d c, ng i nh h ng ngh nghi p cho SV trong t ng lai, góp ph n tr c ti p, tích c c vào vi c hình thành và phát tri n nhân cách cho SV.

Các tác gi c ng cho r ng, vai trò, v trí c a GV ngày nay ã có s thay i: Trong quá kh , GV ch y u th c hi n vai trò c a ng i truy n t tri th c là chính, ít chú ý n vai trò khác. Hi n t i, yêu c u ng i GV v a là ng i truy n t tri th c, v a là nhà nghiên c u, nhà qu n lý và nhà lãnh o. Ho c, GV i h c = nhà giáo + nhà khoa h c + nhà qu n lý + nhà cung ng d ch v xã h i. M t NGV ch t l ng và nhi t tình là y u t quy t nh nh t i v i GD H. Chu n hóa NGV óng vai trò quy t nh n s thành công c a s nghi p giáo d c. GV không ch

truy n t ki n th c mà còn h ng d n SV cách h c, cách nghiên c u, gi ng d y cho h ph ng pháp t duy ti p c n ki n th c m i.

Nhóm th hai: *Các nghiên c u v qu n lý và phát tri n i ng gi ng viên*

Tiêu bi u cho nhóm này là các công trình nghiên c u: “Nh ng nh h ng phát tri n NGV cho th k XXI” c a UNESCO (1994); “Phát tri n NGV” c a Marriss Dorothy (2010); “Nh ng chi n l c hi u qu dành cho GV và các nhà lãnh o giáo d c trong k nguyên toàn c u hóa” c a Lee Little Soldier (2009); “M t s suy ngh v v n qu n lý NGV góp ph n nâng cao ch t l ng ào t o m t tr ng i h c” c a Phan Quang X ng (2004); “Công tác xây d ng, nâng cao ch t l ng NGV c h u và nh ng chính sách phát tri n NGV...” c a Nguy n V Minh Trí (2009); “M t s bi n pháp phát tri n NGV tr ” c a Nguy n Th M nh (2009); “Chính sách qu c gia v phát tri n NGV i h c Vi t Nam” c a Tr n Khánh c (2009); “Phát tri n i ng nhà giáo và cán b qu n lý giáo d c” c a ng Bá Lãm.... Các công trình nghiên c u ã ch rõ vi c phát tri n NGV v s l ng, h p lý v c c u, t chu n v ch t l ng th c hi n t t m c tiêu, n i dung và k ho ch ào t o, áp ng nhu c u v a t ng quy mô, v a nâng cao ch t l ng và hi u qu GD H. i m i và hi n i hóa ph ng pháp d y-h c, chuy n t vi c truy n t ki n th c th ng “Th y gi ng, trò chép” sang h ng d n ti p c n tri th c m t cách có h th ng, ng i h c ch ng t duy phân tích, t ng h p, phát tri n n ng l c riêng c a cá nhân.

i m i ch ng trình ào t o và b i d ng GV, chú tr ng vi c rèn luy n gi gìn, nâng cao ph m ch t nhà giáo. Kh n tr ng ào t o, b sung NGV có ch t l ng cao áp ng m c tiêu n n m 2020, 100% GV có trình Th.s; t ng ch tiêu GV có trình TS lên 60%. Chú tr ng ào t o GV n , l a ch n SV gi i b sung cho NGV và ti p t c ào t o h t trình cao.

V s d ng NGV, các tác gi cho r ng ph i bi t s d ng úng ng i, úng vi c phù h p v i n ng l c, s tr ng c a m i ng i. ánh giá úng k t qu lao ng c a GV th ng, ph t rõ ràng. Ph i t o môi tr ng thu n l i và t o ng l c cho NGV phát tri n, coi tr ng công tác ào t o, b i d ng NGV.

Vấn đề quản lý NGV cần phải thể hiện trên cơ bản ba mặt: (1) Xây dựng NGV; (2) Sử dụng NGV; (3) Phát triển NGV.

Đặc biệt là công trình “Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” của Phạm Thành Nghị (2006), ngoài việc hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản, những nhận thức mới và hiện đại về quản lý nguồn nhân lực như vấn đề con người và phát triển con người; các mô hình quản lý nguồn nhân lực; các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực và các chính sách và mô tác động đến quản lý nguồn nhân lực.... tác giả đã phân tích và chỉ ra những điểm hạn chế cơ bản trong chính sách quản lý, phát triển NGV Việt Nam hiện nay. Việc tuân dụng GV theo pháp luật công chức tuy đã có cải tiến, nhưng còn bộc lộ không ít những điểm bất cập: Quy định chưa đồng bộ về quản lý cơ sở vật chất nhân sự; vị trí, số lượng GV còn rất thiếu hợp lý; việc đánh giá GV chưa thể hiện theo các văn bản quy định nhưng còn nặng nề hình thức; chế độ biên chế suất đi trả đặc biệt kém hiệu quả trong việc nâng cao năng lực NGV và sàng lọc những cán bộ, GV không đáp ứng yêu cầu công tác và tạo động lực cho những cán bộ giáo dục và đào tạo; việc đào tạo, bồi dưỡng GV thì nhiều nhưng còn thiếu hụt các nội dung... Việc bồi dưỡng những kiến thức, năng lực mới phù hợp với kinh tế thị trường, hình thức quản lý, năng lực và phương pháp giảng dạy cho GV, cách tiếp cận mới trong quản lý cho CBQL chưa thực sự quan tâm thực sự; lương và phúc lợi ngành cơ bản ngành Giáo dục và đào tạo còn thiếu hợp lý; việc thu hút nhân tài và sử dụng GV chưa phù hợp với tình hình kinh tế thị trường hiện nay.

Lưu ý tác giả “Cơ sở lý luận và thực tiễn của các giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trong hoạt động quản lý nhà trường hiện nay” (2006), Trần Thị Bích Mai đã phân tích một cách khái quát lý luận phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đi sâu nghiên cứu tình hình NGV nói chung và những hạn chế cơ bản trong hoạt động quản lý nhà trường hiện nay. Tác giả đã đưa ra một số giải pháp thiết thực cho việc xây dựng, phát triển NGV, trong đó có những CBQL cần thực hiện.

Tổng quan nghiên cứu về phát triển NGV trong và ngoài nước, có thể rút ra một số nhận xét như sau: Các công trình nghiên cứu đã đề cập những thành tựu

quan trọng trong việc phát triển NGV. Nhìn chung, những tài liệu, công trình nghiên cứu nêu trên đã tập trung phân tích từng khía cạnh sâu sắc theo nhiều khía cạnh khác nhau về quy định; quy định quản lý nhân lực; quy định phát triển NGV; vị trí, vai trò, chức năng nhiệm vụ của GV; chính sách phát triển NGV. Kết quả của những nghiên cứu trên đây đã cung cấp một số tài liệu thực tiễn và cách tiếp cận chuyên biệt cho quá trình thực hiện tài liệu này theo quan điểm khoa học và phát triển.

Điều đáng ghi nhận là một số công trình đã chỉ ra một thực tế của quy định, phát triển NGV. Tuy nhiên, các kết quả nghiên cứu còn hạn chế, mà chủ yếu vẫn quan tâm đến phát triển về số lượng, mà chưa quan tâm đến phát triển cá nhân người GV có những phẩm chất, năng lực cần thiết đáp ứng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH hiện tại và hình thành quy mô. Hiện nay vẫn chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu, khảo sát, tìm kiếm một cách có hệ thống và toàn diện thực tiễn và xu hướng các giải pháp quy định, phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH hiện tại và hình thành quy mô. Kết quả nghiên cứu của tài liệu này khuyến khích những nghiên cứu này.

1.2. Kinh nghiệm quốc tế về quy định, phát triển và nâng cao chất lượng giáo viên

- Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

Hoa Kỳ là quốc gia đầu tiên xây dựng chu trình GV. Ủy ban quốc gia chu trình nghề nghiệp đã được thành lập vào năm 1987, đưa ra 5 vấn đề cốt lõi: (1) GV phải tận tâm với nghề nghiệp và vị trí công việc; (2) GV phải làm chủ môn học, biết cách dạy môn học của mình và liên hệ với các môn học khác; (3) GV phải có trách nhiệm trong giảng dạy, quy định, kiểm tra, đánh giá việc học của học sinh; (4) GV phải thường xuyên suy nghĩ sáng tạo, phát triển kinh nghiệm, nghề nghiệp; (5) GV phải là thành viên đáng tin cậy của cộng đồng học tập, biết cộng tác với đồng nghiệp và cha mẹ học sinh.

Thông điệp liên bang Tổng thống Hoa Kỳ (04-02-1997) nêu 10 vấn đề của giáo dục, trong đó nhấn mạnh: “*Chỉ có những trường tốt nhất thì mới có những GV giỏi nhất*”. Khi quy trình của giáo dục lên hàng đầu thì giai đoạn XXI, Chính phủ Hoa Kỳ lấy giải pháp phát triển NGV làm then chốt [16]. Hoa Kỳ chú trọng đầu tư cho GV mới, trừ thêm tiền cho GV giỏi. Các GV kém ra khỏi bậc giảng dạy.

Ch trọng giáo d c lên hàng u th gi i vào th k XXI, chu n hóa, chuyên nghi p hóa và nâng cao ch t l ng nhà giáo.

Hoa K c ng là qu c gia tiêu bi u theo c ch phi t p trung, phân ph i, phân quy n m nh v m t giáo d c. H th ng i h c Hoa K có các tr ng n i ti ng v i 17 trên t ng s 20 tr ng i h c d n u th gi i theo x p h ng c s d ng r ng rãi mang tính toàn c u c th c hi n b i tr ng i h c Giao thông Th ng H i. Các tr ng i h c c a Hoa K th ng là các i h c a ngành, a l nh v c, i h c nghiên c u và có nhi u lo i hình ào t o khác nhau, t c nhân n ti n s. Các tr ng i h c có tính c l p và t ch cao theo c ch phi t p trung.

Qu n lý nhà tr ng c phân c p m nh m . Chính quy n bang và a ph ng ch u trách nhi m ch y u v kinh phí (chi m 90%) và chính sách giáo d c (ng Bá Lãm, 2006, tr.28). Mô hình này có tác d ng h n ch tính quan liêu, t p trung hóa trong chính sách GD H; t ng kh n ng linh ho t, m m d o, t o m i quan h ch t ch phù h p v i s bi n ng c a nhà tr ng, a ph ng và th tr ng lao ng. Tuy nhiên, nguyên nhân chính cho s thành công c a h n m khâu t ch c, v i ba nguyên t c ch y u nh sau:

Th nh t, chính quy n bang có vai trò gi i h n. Hoa K không có m t k ho ch t m trung ng cho các tr ng i h c c a mình, h c ng không i x v i các GV i h c nh là nh ng công ch c nhà n c nh Pháp, c. Thay vào ó, các tr ng i h c có nhi u ng i b o tr , t các chính quy n bang n h i ng tôn giáo, t nh ng sinh viên tr h c phí cho t i nh ng nhà h o tâm.

Th hai, ó là s c nh tranh. Các tr ng i h c có th c nh tranh nhau v b t c th gi, t sinh viên n GV. Các GV c nh tranh nhau có c các kho n tr c p nghiên c u c a bang; SV c nh tranh nhau có c các kho n h c b ng c a tr ng ho c các kho n tr giúp nghiên c u.

Th ba, ó là tính h u d ng. Hoa K i tiên phong trong ngh thu t k t n i gi a h c vi n và công nghi p. M i n m, các tr ng i h c c a Hoa K u thu c nh ng kho n ti n áng k t vi c bán b n quy n và các kho n phí c p phép.

Hơn 170 trường đại học có các “lò p kinh doanh” và nhiệm vụ tiến hành các quy kinh doanh của chính họ.

Như vậy, tính tự chủ, trách nhiệm xã hội trong giáo dục đại học của Hoa Kỳ rất cao. Quan niệm về tự do học thuật (academic freedom) cũng phải bền vững, miễn giáo sư có quyền phát triển quan niệm riêng của mình về chuyên môn và chịu trách nhiệm về chuyên môn của mình, miễn sao nó đáp ứng nhu cầu học tập của SV và nhu cầu của thị trường lao động.

- Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc đang chuyển từ mô hình quản lý kế hoạch hóa tập trung sang thị trường trong khi vẫn giữ nguyên thể chế chính trị. Kể từ khi thực hiện chính sách cải cách kinh tế (gia nhập WTO năm 2001), nền giáo dục nói chung và GDH nói riêng đã có những chuyển biến rõ rệt.

Chiến lược cải cách và phát triển giáo dục Trung Quốc như sau: Mục đích hàng đầu của cải cách giáo dục là chuyển đổi từ mô hình giáo dục phi lợi nhuận sang nhà giáo. “*Chuyển đổi lại dân tộc là giáo dục. Chuyển đổi lại giáo dục là nghiệp vụ.*” Trung Quốc ưu tiên xây dựng phát triển NGV và chuẩn hóa NGV. Từ năm 1959, họ đã xây dựng các trường mầm non và trường tiểu học mầm non cho các trường mầm non. NGV trường mầm non phải học các trường khác. Phải có các trường mầm non riêng biệt, cân bằng về cơ cấu và mức độ chi tiêu.

Mục đích của NGV mầm non, từ trước, vì ưu tiên cải thiện xây dựng và cải cách tất cả các trường mầm non. Sau “*Chiến lược cải cách và phát triển giáo dục*” của Đảng Cộng Sản Trung Quốc (2-1993), họ tiến hành một cuộc cải cách giáo dục, cải thiện giáo dục mầm non một cách sâu rộng bước vào thế kỷ XXI theo một trình tự như sau:

+ Xác lập quan niệm mới về giáo dục mầm non. Duy trì các trường mầm non công lập, phá vỡ tính khép kín, trì trệ, cũng như cần có các mô hình mở rộng này. Mở rộng sự liên thông hợp tác giữa các trường mầm non với các trường khác trong hệ thống GDH và chuyên nghiệp;

+ a d ng hóa các lo i hình ào t o, a d ng hóa m c tiêu ào t o, m r ng i t ng ph c v c a tr ng và h c vi n s ph m. M h “phi s ph m” trong các tr ng HSP. Hi n nay g n 100% các tr ng HSP, C SP có m h “phi s ph m”.

+ ng th i v i các m c tiêu hoàn thành chu n hóa, t ng b c hi n i hóa các tr ng HSP, xây d ng các tr ng HSP tr ng i m.

+ T ng c ng u t xây d ng các tr ng s ph m tr ng i m, coi ó là i sách chi n l c c a s nghi p giáo d c. Có th u tiên ã ng SV s ph m.

+ Không m thêm các tr ng HSP mà t p trung u t cho các tr ng HSP v các m t. T p trung u t xây d ng HSP tr ng i m, trong ó HSP B c Kinh ào t o GV có trình tiên ti n qu c t . Ngoài ra còn 5 tr ng i h c khác nh HSP ông B c, HSP Tây Nam, HSP Hoa ông, HSP Hoa Trung, HSP Thi m Tây c ng c u t t trình qu c t .

+ C i cách công tác qu n lý lãnh o tr ng HSP, ki n l p c ch nhà n c qu n lý c p v mô; nhà tr ng h ng t i nhu c u xã h i, c n c vào th c ti n giáo d c ph thông, giáo d c ng i l n nh ra m c tiêu giáo d c thích h p.

+ Th c hi n ch lãnh o “Hi u tr ng ch u trách nhi m” d n d n chuy n sang “Hi u tr ng ch u trách nhi m d i s lãnh o c a ng y nhà tr ng” [39].

Trung Qu c u t ào t o và b i d ng ngu n nhân l c ch t l ng cao b ng nhi u gi i pháp:

+ a cán b gi ng d y i ào t o các tr ng i h c, vi n nghiên c u, t p oàn công nghi p kinh doanh hàng u các n c tiên ti n, t o i u ki n cho các GV tham gia các đ án khoa h c và công ngh các n c phát tri n Châu Âu và M .

+ M i các GS, các nhà khoa h c, các doanh nhân tài n ng trong và ngoài n c tham gia gi ng d y và NCKH gi a các tr ng i h c, vi n nghiên c u, các t p oàn công nghi p, các công ty l n trong và ngoài n c ti n hành ào t o, NCKH và chuy n giao công ngh

Theo các tác gi Tr n T Huy và H ình Vinh, khi chuy n sang kinh t th tr ng, giáo d c Trung Qu c ph i gi i quy t 8 v n l n, trong ó v n m r ng quy n t ch cho giáo d c, nhà tr ng c các c s giáo d c c bi t quan tâm.

Ngài ta cho rằng có thể nên khoán như xí nghiệp vì ngành lĩnh vực nên khoán đưa vào một số yếu tố như ngành nghề đào tạo, chi phí cho GV, quản lý, trang thiết bị... xác định giá thành đào tạo.

Mặt khác, các cơ sở giáo dục sẽ khi chuyển sang nền kinh tế thị trường công nghiệp thay đổi, thích ứng sao cho vai trò của tính nhân tố ngành các sản phẩm phát triển và sự thay đổi nhanh chóng của thị trường. Ngành thì mức độ thu hút chi phí và quy mô của giáo dục, tính công bằng về chi phí giáo dục và nguyên tắc dân chủ của giáo dục, trong khi nguồn kinh phí nhà nước còn hạn hẹp, hạn chế các cơ sở GD-H công lập phải tìm kiếm thêm 50% tổng nguồn thu của nhà trường.

Trên đây, Trung Quốc, tỷ lệ SV/GV quá thấp (5:1) dẫn đến chi phí đào tạo cao. Phần lớn cán bộ, nhân viên đã có tuổi (80% trên 50 tuổi) và các kỹ sư kỹ thuật sẽ dần dần suy giảm năng lực. Tuy nhiên, hệ thống bổ nhiệm mới quy định theo các chức danh cần phải dựa trên nhu cầu thực tế có quy định rõ ràng nhiệm vụ, hệ thống này công có tính nhất quán về cán bộ, nhân viên công gia hạn thêm một lần nữa hoặc 5 năm. Hệ thống lương mức hai phần: mức cơ bản và phần phụ thuộc theo thang bậc. Hệ thống này ban đầu có một số cách dè dặt nhưng đã đóng vai trò trong việc phân bổ lại các trường thành viên. Tác động về nhân tố này khi có quá nhiều GV được tuyển vào những năm 1950 và 1960, họ vẫn mong muốn được nâng bậc, thăng chức cho dù kỹ thuật công việc còn kém. Một số trường đã tuyển dụng SV sau khi học làm trợ giảng, các trường khác lại dành những chức danh thấp cho các học sinh ngành nông nghiệp. Hai trung tâm đào tạo quốc gia cho các nhân viên của trường đại học đã trở thành lập trong khuôn khổ dự án của ngân hàng thế giới đã góp phần rất lớn nâng cao chất lượng NGV các trường đại học.

Trong quá trình cải tiến, từ 1992 Trung Quốc đã xác định vai trò của nhà nước là chia sẻ trách nhiệm giữa trường và các trường đại học. Trường trả các nguyên tắc, tiến hành việc quy hoạch và đánh giá chất lượng, còn các trường đại học đưa ra và xem xét tuyển dụng cán bộ và quản lý nhà trường. Tuy nhiên, trong công tác cán bộ, hạn chế về nguồn tài chính của ngành, việc tuyển dụng cán bộ, GV

vấn là những viên chức nhà nước, họ hỗ trợ làm việc cho một trường nghề để học sinh có thể khi nghỉ học.

- Kinh nghiệm của Thái Lan

Thái Lan có gần 150 trường nghề để học sinh tốt nghiệp gần 2 triệu SV. Ngay từ năm 1990, quy hoạch tương xứng ưu tiên cho GD H (1990-2004) quy định rằng các trường nghề để học sinh công lập trong tương lai sẽ có thể lập phi là trường nghề để học sinh tốt nghiệp ngay từ khi học, trong khi các trường nghề để học sinh công lập hiện tại phải chờ học xong trong vòng 10 năm nữa, tức là vào năm 2000 (Hiến pháp quốc gia giáo dục Việt Nam, 2004, tr.99). Ngoài những trường nghề để học sinh tốt nghiệp, pháp luật đang xem xét chuyển tiếp 20 trường nghề để học sinh công lập còn lại sang thành trường tốt nghiệp.

Thành công trong lĩnh vực chuyên môn, nhân sự và tài chính là 3 mặt chính của trường nghề để học sinh theo kế hoạch của Thái Lan. Hiện nay trường nghề để học sinh vì học sinh đi làm cho Chính phủ và lợi ích công nghiệp trong quá trình quản lý các trường nghề để học sinh. Hiện nay trường nghề để học sinh là cơ quan cao nhất quyết định chính sách và những học sinh của nhà trường, hoạch định chính sách giáo dục và nghiên cứu, giám sát hệ thống quản lý nhân sự, ngân sách và tài chính.

Trong chiến lược cải cách giáo dục Thái Lan, các cách thức phát triển giáo dục nghề nghiệp, GV trong GD H sẽ chú trọng vào các cách khuyến khích cán bộ có kinh nghiệm và năng lực tham gia vào hệ thống GD H và phát triển giáo dục nghề nghiệp, GV và cán bộ hiện tại trong hệ thống. Một số biện pháp sau đây sẽ có thể tiến hành:

- Xúc tiến việc thi tuyển một hệ thống liên tục phát triển giáo dục nghề nghiệp, GV và giáo viên chuyên môn trong các trường GD H.

- Phát triển sự liên kết các công trình nghiên cứu của SV những nghiên cứu có thể thành một cơ chế để nâng cao NGV mới. Những thí nghiệm một hệ thống thu hút những người có năng lực, nhiệt huyết và khuyến khích tham gia giáo dục nghề nghiệp.

- Xây dựng hệ thống liên kết, kết nối GV và giáo viên các liên ngành và liên trường, trong nước và ngoài nước. Mọi người này sẽ tạo ra sự hợp tác, hỗ trợ và trao đổi lẫn nhau về các lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu và dịch vụ giáo dục.

- a d ng hóa h th ng b nhi m các v trí chuyên môn phù h p v i nhi m v c a các c s GD H. Thúc y nh ng v n v th m m và v n hóa. Nh ng v n này ã c t o c ch h tr , khuy n khích và tôn tr ng i ng CBQL, GV, nh ng ng i ã c ng hi n cho nhà tr ng.

- t ra các tiêu chí cho nh ng lo i hình trách nhi m khác nhau c a GV c ng nh phân lo i các ch c n ng khác nhau vì m c ích ki m nh.

Trong nh ng n m qua, Thái Lan ã r t thành công trong GD H v i vi c phát tri n và xây d ng c nhi u tr ng i h c n i ti ng nh : Chulalongkum, tr ng i h c Công ngh Thonburi... C ch qu n lý NGV c a các tr ng thông th ng là h p ng gi ng d y c a GV v i nhà tr ng và quy trình ánh giá GV sau m i khóa gi ng (thông qua vi c ánh giá c a SV, ng nghi p, k t qu h c t p c a SV...). N u GV vi ph m h p ng ho c không áp ng nhu c u gi ng d y, b ánh giá kém thì s không có SV nào ng ký môn h c do GV ó m nh n và nhà tr ng có quy n ch m d t h p ng.

T th c t i n kinh nghi m qu c t v qu n lý, phát tri n NGV có th rút ra m t s bài h c kinh nghi m i v i Vi t Nam nh sau:

Th nh t, NGV luôn c xem là nhân t quy t nh ch t l ng giáo d c và ào t o c a m i c s GD H. Mu n có ngôi tr ng t t c n ph i có nh ng GV gi i. Vì v y, xây d ng uy tín, th ng hi u, m b o n ng l c c nh tranh trong môi tr ng h i nh p qu c t , các c s GD H c a Vi t Nam c n ph i c bi t quan tâm n vi c nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV.

Th hai, c n ph i g n k t ch t ch gi a vi c th c hi n ch c n ng gi ng d y v i ch c n ng NCKH c a NGV; g n k t ho t ng NCKH c a nhà tr ng v i th c t i n s n xu t nh m nâng cao kh n ng ng d ng và thu hút c ngu n tài tr ph c v ào t o; góp ph n nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV.

Th ba, thay vì ch biên ch su t i t o nên s c và t t ng “trung bình ch ngh a” trong NGV các tr ng công l p c a Vi t Nam hi n nay, vi c áp d ng chính sách h p ng gi ng d y k t h p v i các hình th c ánh giá, sàng l c, tr l ng theo n ng l c s t o ra s c nh tranh trong NGV, bu c m i cá nhân GV

muốn tăng và phát triển phi lợi nhuận để thúc đẩy sự phát triển và nâng cao năng lực thị trường nhằm đáp ứng yêu cầu của GD&H.

Thứ ba, việc chuyển đổi mô hình quản lý từ “Nhà nước kiểm soát” (State control) sang mô hình “Nhà nước giám sát” (State supervision) của GD&H, trao quyền cho các chủ thể chịu trách nhiệm cho các nhà sản xuất và cung cấp dịch vụ, nâng cao hiệu quả hoạt động, phát huy tính chủ động trong quản lý, phát triển NGV, thu hút nhân tài tham gia vào sự nghiệp phát triển GD&H.

1.3. Quản lý nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.3.1. Khái niệm và quản lý

Theo định nghĩa của Viện Quản lý, quản lý có nghĩa là: trông coi và giữ gìn theo yêu cầu nhất định hoặc tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định.

Trong tiếng Hán Việt thì thích thú về quản lý là: “Chỉ mệnh và sự phối hợp công việc trong một tổ chức” [52].

F.Taylor (1856-1951) cho rằng: “Quản lý là biết cách chính xác điều khiển mọi công việc khác nhau, và sau đó hiểu được những công việc đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất” [96].

Henry Fayol (1841- 1925) đưa ra khái niệm: “Quản lý nghĩa là điều khiển, tổ chức lãnh đạo, phối hợp kiểm tra” [95].

Harold Koontz (1909-1984) lại cho rằng: “Quản lý là một hoạt động thiết thực; nó bao gồm phối hợp những lực cá nhân nhằm đạt được các mục đích của nhóm. Mục tiêu của nhà quản lý là hình thành một môi trường mà trong đó công nhân có thể đạt được các mục đích của nhóm với ít gian, tốn kém, và thất bại và sự bất mãn cá nhân ít nhất” [90].

Trong những cách hiểu nêu trên có thể nhận thấy: “*Quản lý là sự tác động của chủ thể quản lý lên hoạt động quản lý nhằm thực hiện mục tiêu đã đề ra trong môi trường kinh doanh của môi trường nhất định*”. Quản lý bao gồm các thành tố sau đây:

- *Chủ thể quản lý*: Là công nhân (có thể là một người, một nhóm người hoặc một tổ chức) tác động lên hoạt động quản lý bằng công cụ và phương pháp quản lý

theo một nguyên tắc nhất định. Nguyên lý được phân loại theo cấp độ lý, phạm vi quản lý và chức năng quản lý.

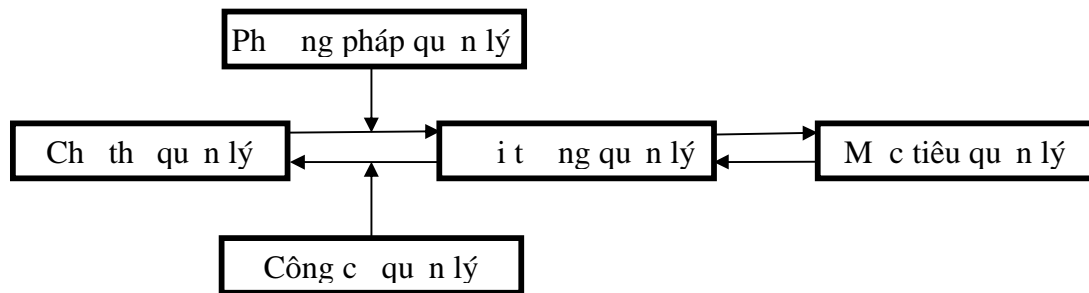
- *Định lý quản lý*: Là yếu tố tiếp nhận tác động của các thủ tục quản lý. Định lý quản lý có thể là những hành vi thực tế (cá nhân, tổ chức, sinh vật, môi trường...), cũng có thể là mối quan hệ giữa các thực thể trong quá trình vận hành của chúng.

- *Công cụ quản lý*: Là phương tiện tác động của các thủ tục quản lý tới định lý quản lý (quy định, chỉ thị, chính sách, văn bản luật, minh lệnh...)

- *Phương pháp quản lý*: Là cách thức tác động của các thủ tục quản lý lên định lý quản lý như: Phương pháp tổ chức - hành chính; phương pháp tâm lý - xã hội; phương pháp kinh tế; phương pháp kích thích; phương pháp thống kê; phương pháp tổ chức, kiểm tra, kiểm tra...

- *Mục tiêu quản lý*: Mục tiêu quản lý là để môi trường do chế độ tạo ra đem lại hiệu quả tốt nhất trong thời gian ngắn nhất, tin cậy và dễ dàng thực hiện ít tốn kém nhất.

Như vậy, tác giả luận án có thể sơ lược hóa mối quan hệ giữa các thành tố của quản lý như sau:



S 1.1: Các thành tố của quản lý

- *Bản chất quản lý*: Quản lý về mặt khoa học, về mặt nghệ thuật, về mặt triết học. Tính khoa học thể hiện quan niệm, tư duy có hệ thống, tôn trọng qui luật khách quan, lý luận gắn liền với thực tiễn... Nguyên lý quản lý phải nắm vững quy luật liên quan đến hoạt động của tổ chức, không chỉ là qui luật kinh tế mà các quy luật khác: tâm lý-xã hội, công nghệ, đặc biệt là quy luật quản lý.

Kiến thức quản lý là khoa học, nhưng vận dụng nó vào quản lý là nghệ thuật. Tính nghệ thuật của nó là sự vận dụng vào quản lý tính đa dạng, phong phú muôn màu muôn vẻ của con người, các sắc thái kinh tế, xã hội vào quản lý.

Ngày nay nước ta và thế giới đã mở rộng quy mô quản lý, có các mặt hình thức hoạt động quản lý gồm có các nhân, thức, sự, tiến sự quản lý.

- *Chiến lược quản lý*: Chiến lược quản lý là mặt thể thống nhất thống nhất nội dung và phương pháp quản lý, nảy sinh từ sự phân công, chuyên môn hóa trong hoạt động quản lý nhằm thực hiện mục tiêu. Quản lý có 04 chiến lược chủ yếu sau:

+ *Lập kế hoạch*: Cần xem là chiến lược cơ bản nhất vì nó là chìa khóa cho tất cả các hoạt động quản lý. Lập kế hoạch bao gồm các hoạt động thiết lập mục tiêu chung và các thành tố; phát triển các nguyên tắc/quy định và các thủ tục; xác định kế hoạch và các kết quả dự đoán...

+ *Trách nhiệm*: Là mặt quá trình thông qua đó thiết lập cấu trúc tổ chức và xác định trách nhiệm/nhiệm vụ, quy định và tính chịu trách nhiệm xã hội của từng thành viên liên quan đến công việc cụ thể. Vì vậy, tổ chức thường bao gồm: phân chia nhân lực theo các nhiệm vụ cụ thể; thiết lập các bộ phận/nhiệm vụ; quy định cho từng thành viên; thiết lập các kênh quy định và giao tiếp; thiết lập hệ thống cơ sở hạ tầng công việc của các thành viên.

+ *Chỉ đạo* (hay còn gọi là điều khiển): Là quá trình chuyển đổi quản lý sự đồng các công việc, phương tiện quản lý tác động đến hoạt động quản lý một cách có chủ đích để đạt mục tiêu của tổ chức. Hoạt động chỉ đạo/điều khiển thường thực hiện thông qua việc ra quyết định của nhà quản lý.

+ *Kiểm tra*: Là quá trình kiểm soát hiệu suất hoàn thành kế hoạch và mục tiêu của các cá nhân/nhóm/đơn vị thông qua đánh giá theo chu kỳ nhất định. Quá trình này bao gồm việc thiết lập các chu kỳ nhất định; đánh giá kết quả thực hiện và so sánh với chu kỳ tìm ra những sai lệch nảy sinh trong quá trình thực hiện để điều chỉnh hoạt động cho đúng mục tiêu.

1.3.2. Khái niệm và nguyên nhân nhân lực

Theo Begg, Fischer và Dornbusch (1995), ngu n nhân l c c hi u là toàn b trình chuyên môn mà con ng i tích l y c, nó c ánh giá cao vì ti m n ng em l i thu nh p cao trong t ng lai. C ng gi ng nh ngu n l c v t ch t, ngu n nhân l c là k t qu u t trong quá kh v i m c ích t o ra thu nh p trong t ng lai [57]. Ph m Thành Ngh nh n xét cách hi u trên còn h n h p, ch gi i h n trong trình chuyên môn cao c a con ng i và ch a t ra gi i h n vì ph m vi không gian c a ngu n nhân l c.

Theo Ph m Minh H c, “Ngu n nhân l c là t ng th ti m n ng lao ng c a m t n c hay m t a ph ng t c là ngu n lao ng c chu n b (m c khác nhau) s n sàng tham gia lao ng trong ph m vi qu c gia hay a ph ng”[33].

Nguy n H u D ng cho r ng “T ng hòa trong th th ng nh t h u c n ng l c xã h i c a con ng i (th l c, trí l c, nhân cách) và tính n ng ng xã h i c a con ng i. Tính th ng nh t ó c th hi n quá trình bi n i ngu n l c con ng i” [24].

Ph m Thành Ngh cho r ng: “Ngu n nhân l c là t ng th các ti m n ng lao ng c a m t t ch c, m t a ph ng, m t qu c gia trong th th ng nh t h u c n ng l c xã h i (th l c, trí l c, nhân cách) và tính n ng ng xã h i c a con ng i, nhóm ng i, t ch c, a ph ng, qu c gia. Tính th ng nh t ó c th hi n quá trình bi n i ngu n l c con ng i thành v n con ng i áp ng yêu c u phát tri n. Ngu n nhân l c theo cách ti p c n m i, có n i dung r ng rãi bao g m các y u t c u thành v s l ng, tri th c, kh n ng nh n th c và ti p thu ki n th c, tính n ng ng xã h i, s c sáng t o, truy n th ng l ch s và v n hóa” [57].

Khác v i khái ni m nhân l c (man power) là b ph n dân s trong tu i lao ng tham gia lao ng theo lu t pháp quy nh, ngu n nhân l c (human resource) không ch là b ph n dân s trong tu i lao ng mà nó còn bao hàm c l c l ng lao ng ti m n ng d i tu i quy nh. Ngu n nhân l c là ngu n cung c p s c lao ng cho xã h i, là b ph n quan tr ng nh t c a dân s , có kh n ng và s n sàng t o ra giá tr v t ch t và tinh th n cho xã h i. Ngu n nhân l c c xem xét d i đ ng ti m n ng giúp nh h ng phát tri n ngu n nhân l c m b o không ng ng nâng cao n ng l c xã h i c a ngu n nhân l c thông qua GD& T. Mu n phát

huy ti m n ng ó, ph i chuy n ngu n nhân l c sang tr ng thái ng, thành v n nhân l c, t c là nâng cao tính n ng ng xã h i c a con ng i thông qua chính sách, th ch và gi i pháp gi i phóng tri t ti m n ng con ng i.

T nh ng quan ni m và phân tích nêu trên, tác gi lu n án cho r ng, “*Ngu n nhân l c là t ng th ti m n ng lao ng c a m t t ch c, m t a ph ng, m t qu c gia, m t vùng lãnh th trong th th ng nh t h u c gi a n ng l c xã h i (th l c, trí l c, nhân cách) và tính n ng ng xã h i c a con ng i, nhóm ng i, t ch c, a ph ng, qu c gia, vùng lãnh th*”.

1.3.3. *Qu n lý ngu n nhân l c*

Có nhi u cách lý gi i v qu n lý ngu n nhân l c. Theo Werther và Davis (1996), qu n lý ngu n nhân l c là “Tìm m i cách t o thu n l i cho m i ng i trong t ch c hoàn thành t t m c tiêu chi n l c và các k ho ch c a t ch c, t ng c ng c ng hi n c a m i ng i theo h ng phù h p v i chi n l c c a t ch c, o c xã h i” [58].

Trong nh ngh a trên, t ch c c hi u là t t c các c p t vi mô n v mô. C th , có th tính t t s n xu t, phân x ng, phòng, doanh nghi p, a ph ng, qu c gia, th m chí khu v c, qu c t .

Nhìn chung, qu n lý ngu n nhân l c là l nh v c qu n lý liên quan n l p k ho ch, t ch c và ki m soát các ch c n ng tuy n d ng, ào t o và phát tri n, duy trì và th c hi n c a i ng nhân viên nh m t t i m c tiêu c a t ch c. Qu n lý ngu n nhân l c nh n m nh t m quan tr ng c a con ng i trong vi c t c l i th c nh tranh b n v ng, s hòa quy n th c t i n qu n lý ngu n nhân l c v i chi n l c phát tri n c a t ch c. Qu n lý ngu n nhân l c g m các b c nh sau: (1) L p k ho ch ngu n nhân l c; (2) Tuy n d ng; (3) S d ng; (4) ánh giá, tr công, tr l ng, th ng th ng; (5) Phát tri n ng i lao ng; (6) b t, thuyên chuy n, giáng c p, sa th i.

Theo Ph m Thành Ngh , “C s chính c a qu n lý ngu n nhân l c là s tham gia, ph i h p, cam k t và h th ng ni m tin, giá tr ; hay nói cách khác là cách ti p c n v n hóa trong qu n lý con ng i c s d ng trong qu n lý ngu n nhân l c” [58].

Theo tính chất các mối quan hệ trong tổ chức và vai trò của yếu tố con người trong tổ chức, quản lý nhân lực gồm có 03 mô hình chủ yếu sau đây:

- *Mô hình hành chính*: Weber cho rằng tổ chức nhậm chức máy “nhân nhân tính chính xác, t c , s rõ ràng, tính thống xuyên, tin cậy và hi u quả t c thông qua thi t l p các nhi m v , giám sát theo th b c, theo quy t c và quy ch chi ti t”. Mô hình hành chính c áp d ng trong dân s , quân i và m t s ngành công nghi p truy n th ng. Mô hình hành chính c bi t c s d ng trong các t ch c hành chính nhà n c, n i mà m nh l nh c ch p hành m t cách tuy t i.

Nh ng c tr ng c a mô hình này là: (1) Tuân th quy nh m t cách ch t ch ; (2) Các b ph n c b trí theo tr t t , th b c; (3) Có các kênh trao i thông tin chính th c; (4) S th hi n quy n quan ch c i v i công ch c; (5) Các chính sách và quy ch chính th c c i u ch nh các quan h nhân s trong t ch c.

- *Mô hình ng nghi p*: c áp d ng r ng rãi trong t ch c c a gi i h c gi và gi i chuyên môn. Trong môi tr ng ngh nghi p, h c thu t, tính ng nghi p là c tr ng quan tr ng c a các t ch c, n i mà các nhà qu n lý c b nhi m hay c b u trên c s uy tín chuyên môn.

Mô hình qu n lý ng nghi p có 03 c i m ch y u: (1) Cách th c i u hành d a vào k ho ch ng nghi p, s qu n lý m t t ch c ngh nghi p hay h c thu t; (2) Liên quan n tính ch t ngh nghi p, n i mà trình chuyên môn c ánh giá cao; (3) Công vi c ch y u liên quan v i nhau là chuyên môn. “Mô hình này nh n m nh s t do ngh nghi p, nhu c u ng thu n, t v n dân ch và nh n m nh y u t con ng i trong qu n lý” [58].

- *Mô hình m* : c áp d ng r ng rãi t i các doanh nghi p, n i mà c ch cung - c u c coi là quan tr ng, nh t là khi áp ng nhu c u bên ngoài.

Mô hình m có nh ng c i m sau: (1) T m quan tr ng c a môi tr ng; (2) S liên quan gi a các b ph n c a t ch c; (3) S thích ng v i các h th ng khác. M t s nhà qu n lý nh n xét các công ty M ho t ng theo mô hình m , có các c tr ng: i m i, nh h ng th tr ng, áp ng nhu c u m t cách n ng ng.

Tuy các mô hình có những đặc trưng khác nhau, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tính chất, ngành nghề khác nhau, nhưng bao gồm, tựu tót chức năng cơ bản sau: (1) Tuyến nhân sự; (2) Đánh giá hiệu quả; (3) Phát triển nhân sự; (4) Khen thưởng, thăng cấp, chuyển chuyển, sa thải.

1.3.4. Những đặc trưng của quản lý nguồn nhân lực

Có nhiều ý kiến khác nhau xung quanh quan niệm về quản lý nguồn nhân lực và quản lý nhân sự. Không ít người hiểu nhầm rằng khái niệm “quản lý nguồn nhân lực” không khác gì mấy so với khái niệm “quản lý nhân sự” hay “quản lý cán bộ, nhân viên”. Thực ra, riêng sau các thuật ngữ này là những cách tiếp cận khác nhau. Làm rõ vấn đề này, cần thiết phải xem xét các thành phần cấu thành của quản lý nguồn nhân lực có gì khác biệt so với các thành phần cấu thành của quản lý nhân sự.

Theo Phạm Thành Nghị [58], từ những năm 1980, 1990, phương Tây đã có sự chuyển đổi từ quản lý nhân sự truyền thống sang quản lý nhân lực. Triết lý quản lý nguồn nhân lực thay thế triết lý quản lý nhân sự thể hiện trong những đặc trưng: (1) Nhấn mạnh dài hạn (chiến lược), (2) cách tiếp cận cá nhân, (3) sự tham gia bên trong tổ chức, (4) sự cam kết, (5) tăng cường vai trò của các nhà quản lý cấp dưới.

Nhấn mạnh chiến lược: không gì quan trọng hơn quản lý nhân sự chôn tiền vào các vấn đề trước mắt, có tính ngắn hạn, quản lý nguồn nhân lực hướng vào những quan tâm dài hạn. Quản lý nguồn nhân lực sử dụng cách tiếp cận chủ động (proactive) hơn là cách tiếp cận phản ứng tức thì (reactive). Cách tiếp cận chủ động này mới phải giúp giải quyết các vấn đề trước mắt, chôn tiền vào những ngã tư đường của các vấn đề trong tương lai. Quản lý nguồn nhân lực, theo cách tiếp cận dài hạn, bám vững những chính sách và thể chế quản lý con người trong tổ chức hướng tới mục tiêu, sự mạnh mẽ và thể hiện chiến lược cạnh tranh. Chiến lược cạnh tranh mới mới sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, có nghĩa là quản lý nguồn nhân lực cần hướng tới làm tăng “giá trị thêm vào”. Do đó, quản lý nguồn nhân lực hướng nhiều hơn vào những tính toán chi phí - lợi ích so với quản lý nhân sự.

Cách tiếp cận cá nhân: Quan hệ lao động trong quản lý nguồn nhân lực đòi hỏi sự chia sẻ trách nhiệm trực tiếp của người lao động và người quản lý, sự trao đổi

thông tin công dân ra trình tiếp, nhanh chóng và chính xác hơn. Hợp đồng lao động dựa trên kết quả trình tiếp, người lao động tham gia vào nhiều khâu của quá trình quản lý. Vì vậy, do vậy, công dân vào kết quả lao động và kết quả thực hiện trách nhiệm cá nhân của người lao động.

Bảng 1.1: So sánh các trình bày về các QLNS và QLNNL

c trình bày	a) Quản lý nhân sự	b) Quản lý nguồn nhân lực
	Hành động theo mô hình	Cam kết
<i>Bối cảnh tâm lý</i>	Làm nội dung nội bộ	Cam kết lẫn nhau
<i>Trình tâm lý kiểm soát</i>	Bên ngoài	Bên trong
<i>Quan hệ lao động</i>	Áp dụng	Thống nhất
	Tập thể	Cá nhân hóa
	Tin cậy tập thể	Tin cậy cao
<i>Nguyên tắc thực hiện</i>	Chức năng	Huấn luyện
	Chính thống theo vai trò	Vai trò mô phỏng
	Trên xu hướng	Đi lên
	Tập trung	Phi tập trung
<i>Mục tiêu chính sách</i>	Mục tiêu quản lý	Lực lượng lao động thích nghi
	Thực hiện theo chu trình	Luôn có vị trí vị trí thực hiện
	Giảm thiểu chi phí	Tiêu chuẩn hóa vì sự bền vững

Tính thống nhất: Theo cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, tổ chức cần xem xét một thống nhất theo ưu tiên và sự chung. Theo đó, tổ chức cần có những quy định và người lãnh đạo theo ưu tiên chính sách thu hút sự tham gia của các thành viên và thực hiện các kết quả sự nghiệp và chỉ cần các các xây dựng xung quanh sự nghiệp, chỉ cần và nhiệm vụ các.

S cam kết: Trong quản lý nhân sự, người quản lý yêu cầu người lao động tuân thủ, nghe theo; trong khi đó quản lý nguồn nhân lực tạo ra sự cam kết của người lao động vì công việc, vì mục tiêu, vì chỉ cần các và các giá trị văn hóa mà toàn bộ tổ chức chia sẻ. Sự cam kết thể hiện trên 3 mặt: *vị trí*

lực chung, vì phương pháp quản lý và vì quy tắc của người quản lý. Điều này có thể được thông qua sự thay đổi văn hóa và hành vi của người lao động cho phù hợp với văn hóa mới trong tổ chức. Thêm vào đó, việc tuân thủ và phát triển những nguyên tắc của người lao động sẽ dẫn đến phù hợp với các chuẩn mực văn hóa mới của thị trường.

Quy tắc của người quản lý cấp d: Trong triết lý quản lý nhân sự, người quản lý phải là phó vai trò của người quản lý hành chính, chủ yếu tuân theo mệnh lệnh cấp trên. Trong khi đó, triết lý quản lý người nhân lực thì nhấn mạnh người nhân lực con người là yếu tố quan trọng nhất cho sự thành công của tổ chức, do vậy, việc quản lý hướng vào khuyến khích và thúc đẩy người lao động cấp quản lý trực tiếp. Người quản lý cấp trên coi quản lý người nhân lực là mối quan tâm chính nhất, trong khi đó, người quản lý cấp dưới coi việc thực thi các chính sách và kỹ thuật quản lý là yếu tố quan trọng nhất về vai trò. Chẳng hạn, nhiệm vụ cùng với quy định của quản lý sẽ phân cấp trách nhiệm. Sự khác biệt cơ bản của hai cách tiếp cận này là trong quản lý nhân sự, **quy tắc nhân sự trung tâm**, trong khi đó trong quản lý người nhân lực **quy tắc phân quyền trong tổ chức** và các thể hiện bằng cam kết của mỗi thành viên của tổ chức.

Như vậy, nếu như quản lý người nhân lực quan tâm đến những hàng dài hạn thì quản lý nhân sự thì quan tâm đến văn hóa trực tiếp. Quản lý nhân sự sẽ dùng cách tiếp cận tập thể, không phân tách rõ ràng trách nhiệm cá nhân và các biệt không phát huy tiềm năng cá nhân; cá nhân bị coi như, thậm chí bị loại bỏ. Sự cam kết trên các sự tham gia vào xây dựng, chia sẻ quy tắc nhân sự, mục tiêu của tổ chức bị loại bỏ trong quản lý nhân sự; các cá nhân làm theo mệnh lệnh hành chính. Các biệt, quy tắc của cấp dưới không được bỏ qua. Các quy tắc nhân sự sẽ hướng đến khuyến khích xoay trục của cấp dưới và không khuyến khích sáng tạo, năng động và thích nghi. Nói chung, đây là cách tiếp cận của quản lý nhân sự dùng quy tắc, triết lý quản lý hành chính trong quản lý con người là lý tưởng, thậm chí áp dụng trong thị trường bao cấp, không còn phù hợp với xu thế phát triển của thị trường.

Quan niệm quản lý nguồn nhân lực có những khác biệt căn bản về cách quản lý nhân sự văn hóa từ rất lâu Việt Nam. Sự thay đổi cách tiếp cận quản lý nhân sự sang quản lý nguồn nhân lực rõ ràng là sự tiến bộ vượt trội và cách tiếp cận này rất cần thiết cho các tổ chức, doanh nghiệp nước ta trong quá trình chuyển đổi hình thức quản lý từ chế độ tập trung sang chế độ thị trường, có các mối quan hệ cung cầu, cạnh tranh, tín nhiệm, những ngành khách hàng chi phối các quan hệ khác. Cách tiếp cận này càng rất phù hợp với quản lý nguồn nhân lực trong giáo dục nói chung và quản lý NGV nói riêng trong bối cảnh kinh tế thị trường và hình thức quản trị hiện nay, khi các trường học, cao đẳng, đại học trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về biên chế, tổ chức cơ bản máy và tài chính.

1.3.5. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển là “mở rộng ra, làm cho mạnh hơn lên, tốt hơn lên” [53], hoặc “biến ít hơn thành nhiều hơn, biến thấp thành cao, biến nghèo thành giàu”. Nói một cách khác, phát triển là “sự vươn lên của mọi vật và hiện tượng tuân theo những quy luật nội tại khách quan của chúng” [81].

Thuật ngữ phát triển có nhiều nghĩa, xuất phát từ góc nhìn khác nhau, nhưng mà ý nghĩa chung nhất là: Phát triển chính là sự thay đổi hay biến đổi tích cực, là những thành tựu văn hóa, hay quá trình diễn ra có nguyên nhân điển hình những hình thức khác nhau như tăng trưởng, tiến hóa, chuyển đổi, mở rộng, cụ thể cùng to ra biến đổi vượt trội, phát triển thực tiễn, phát triển lý trí và trí tuệ và phát triển tâm lý, tình cảm, xúc cảm...[48].

Phát triển nguồn nhân lực (human resource development) là một thuật ngữ khá quen thuộc và thường được dùng trong giao tiếp công nghiệp trong nhiều văn kiện. Có thể nói, phát triển nguồn nhân lực chính là nhu cầu tất yếu và đã có nhu cầu cách hiểu mới về sự phát triển. Cho đến nay, xuất phát từ những cách tiếp cận khác nhau, tồn tại nhiều cách hiểu về phát triển nguồn nhân lực.

Một số học giả quan niệm phát triển nguồn nhân lực chỉ là một khâu của quản lý nguồn nhân lực, nghĩa là đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ riêng lẻ lao động có thể tham gia công việc của giao tiếp hiện đại hình thức và phương pháp

này là Nadler & Nadler (1993: 1:3), cho rằng phát triển ngu n nhân l c và giáo d c, ào t o (theo ngh a r ng) là nh ng thu t ng có cùng n i hàm. Hai tác gi này nh ngh a: “Phát triển ngu n nhân l c là làm t ng kinh nghi m h c c trong m t kho ng th i gian xác nh t ng c h i nâng cao n ng l c th c hi n công vi c” [57]. Th c ch t ây ch là cách hi u v phát triển ngu n nhân l c theo ngh a h p.

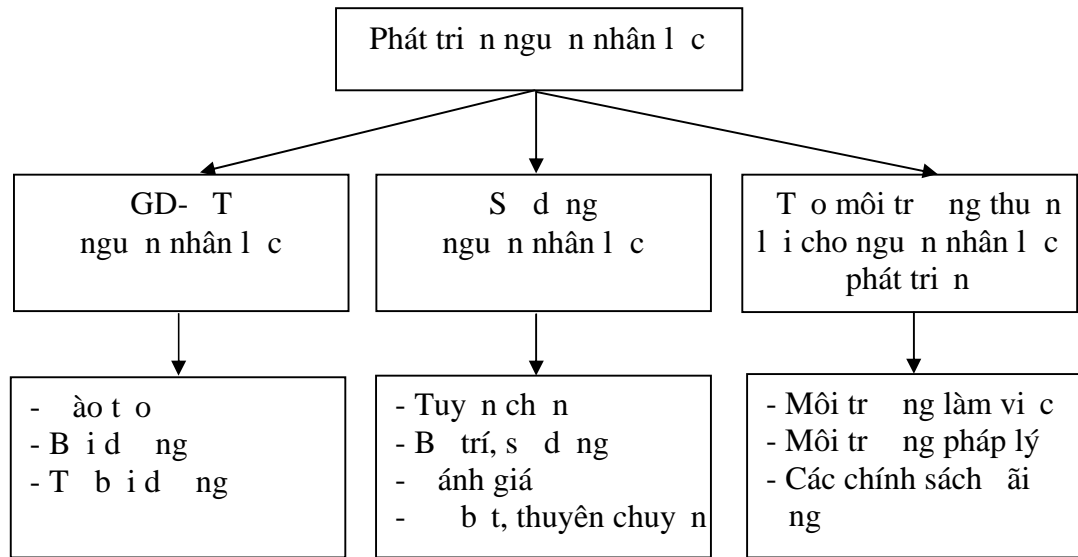
UNESCO c ng s d ng khái ni m phát triển ngu n nhân l c theo ngh a h p và cho r ng, phát triển ngu n nhân l c là làm cho toàn b s lãnh ngh c a dân c luôn luôn phù h p trong m i quan h v i s phát triển c a t n c [57].

Gary Becker và Richard Noonan cho r ng: “Phát triển ngu n nhân l c là làm cho con ng i tr thành v n (capital) có giá tr h n trong s n l c chung cùng nhau chung s ng và làm vi c”[57].

M t s h c gi khác l i cho r ng, qu n lý ngu n nhân l c và phát triển ngu n nhân l c u có chung m t n i hàm, là nh ng tác ng c a nhà qu n lý n i t ng qu n lý nh m t c m c tiêu c a t ch c. i n hình c a tr ng phái này là Leonard Nadler và Galand D.Wiggs (1986). Các tác gi a ra nh ngh a: “Qu n lý phát triển ngu n nhân l c là nh ng ho t ng có t ch c, c ti n hành trong m t kho ng th i gian nh t nh, nh m t o ra s thay i hành vi c a ng i lao ng” [93].

Theo các tác gi Nguy n Minh ng và Phan V n Kha: “Phát triển ngu n nhân l c là phát triển nhân cách, sinh th /th l c, ng th i t o d ng m t môi tr ng xã h i thu n l i, gìn gi m t môi tr ng sinh thái b n v ng cho con ng i phát triển cùng nhau lao ng và chung s ng, nh m m c tiêu ph c v cho s phát triển b n v ng c a xã h i và ph c v cho con ng i”[31].

C ng theo Phan V n Kha, phát triển ngu n nhân l c là s t o ra ti m n ng c a con ng i thông qua ào t o, b i d ng, t b i d ng và ào t o l i, ch m sóc s c kh e v th l c và tinh th n, khai thác ti a ti m n ng ó trong các ho t ng lao ng thông qua vi c tuy n d ng, s d ng, t o i u ki n v môi tr ng làm vi c (ph ng ti n lao ng có hi u qu và các chính sách h p lí,...), môi tr ng v n hóa, xã h i kích thích ng c , thái làm vi c c a con ng i, h mang h t s c mình hoàn thành nhi m v c giao [46].



S 1.2: Mô hình phát triển ngu n nhân l c theo Leonard Nadlle (1980)

Theo “*Ch ng trình phát triển c a Liên Hi p Qu c*”, có 5 nhân t phát n ng c a s phát triển ngu n nhân l c là: (1) GD& T; (2) S c kh e và dinh d ng; (3) Môi tr ng; (4) Vi c làm; (5) S gi i phóng con ng i. Trong ó, nhân t GD& T là nhân t n i tr i nh t vì nó t o ra c s cho các nhân t khác. Liên Hi p Qu c nghiêng v s d ng khái ni m phát triển ngu n nhân l c theo ngh a r ng, bao g m giáo d c, ào t o và s d ng ti m n ng con ng i nh m thúc y phát triển kinh t - xã h i và nâng cao ch t l ng cu c s ng.

T ch c lao ng th gi i l i cho r ng phát triển ngu n nhân l c bao hàm ph m vi r ng h n, không ch là s chi m l nh trình l ành ngh ho c v n ào t o nói chung, mà còn là s phát triển n ng l c và s d ng n ng l c ó vào vi c làm có hi u qu , c ng nh th a mãn ngh nghi p và cu c s ng cá nhân [57].

Tuy các tác gi a ra các khái ni m khác nhau nh ng u có nh ng i m chung: Phát triển ngu n nhân l c là quá trình nh m cung c p nh ng ngu n nhân l c c n thi t cho s phát triển c a m t ngành s n xu t, kinh doanh, m t t ch c, m t dân t c, m t t n c. Phát triển ngu n nhân l c là vi c t o ra s t ng tr ng b n v ng v hi u n ng c a m i thành viên và hi u qu chung c a t ch c, g n li n v i vi c không ng ng t ng lên v s l ng và ch t l ng c a i ng , c ng nh ch t l ng s ng c a nhân l c. Phát triển ngu n nhân l c là phát triển nhân cách, trí l c, th l c,

ng th i t o đ ng m t môi tr ng xã h i thu n l i, gìn gi môi tr ng sinh thái b n v ng cho con ng i phát tri n cùng nhau lao ng và chung s ng, nh m m c tiêu ph c v cho s phát tri n b n v ng c a xã h i và ph c v con ng i.

Tác gi lu n án hoàn toàn ng tình v i quan i m c a T ch c lao ng th gi i, r ng phát tri n ngu n nhân l c không ch là s chi m l nh trình lành ngh , chuyên môn và ào t o nói chung, mà còn là s phát tri n n ng l c và s đ ng n ng l c ó vào vi c làm có hi u qu , c ng nh th a mãn ngh nghi p và cu c s ng cá nhân. Do v y, phát tri n ngu n nhân l c bao g m c phát tri n v cá nhân, phát tri n i ng và chính sách tuy n đ ng, s đ ng, ánh giá, ãi ng t o ng l c cho con ng i c phát tri n m t cách toàn di n. GD& T c coi là bi n pháp ch y u, quan tr ng nh t phát tri n ngu n nhân l c.

1.4. Công nghi p hóa, hi n i hóa t n c và h i nh p qu c t và nh ng tác ng n phát tri n i ng gi ng viên

CNH, H H t n c là quá trình chuy n i c n b n, toàn di n các ho t ng s n xu t, kinh doanh, d ch v và qu n lý kinh t - xã h i t s đ ng lao ng th công là chính sang s đ ng m t cách ph bi n s c lao ng cùng v i công ngh , ph ng ti n và ph ng pháp tiên ti n, hi n i đ a trên s phát tri n c a công nghi p và ti n b khoa h c - công ngh , t o ra lao ng n ng su t cao.

t n c ta ti n hành CNH, H H trong b i c nh th gi i ang có nh ng thay i ph c t p v kinh t , xã h i, v n hoá, chính tr và công ngh . Toàn c u hoá và h i nh p kinh t th gi i đ n n s ph thu c và tác ng ngày càng t ng gi a các qu c gia. Th gi i ang đ n “co l i” c v th i gian và không gian. S ph thu c v kinh t c ph n ánh v s l ng và s a đ ng ngày càng cao c a các giao d ch hàng hoá và d ch v xuyên biên gi i. i m i và c i ti n công ngh ã làm cho s l u thông c a con ng i, hàng hoá và d ch v trên th tr ng m r ng ngoài biên gi i qu c gia. Nh ng thay i này có nh h ng l n n chính sách giáo d c nói chung và chính sách phát tri n NGV nói riêng.

Trong b i c nh th gi i ang toàn c u hoá, m t t n c ang phát tri n nh Vi t Nam, giáo d c m t m t giúp l c l ng lao ng hình thành và phát tri n các

năng lực con người có thể thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của phân công lao động quốc tế, mặt khác góp phần bổ sung giúp đất nước vượt qua những khó khăn gặp phải trong cuộc chuyển mình mạnh mẽ của xã hội và văn hoá trong thế kỷ XXI... Mặt khác, sự hiện diện của công nghệ thông tin đang phát triển thì việc đầu tư cho giáo dục, cho sự phát triển nguồn nhân lực xã hội với cách là “nguyên liệu bổ sung” của nền kinh tế tri thức trong những thách thức của toàn cầu hoá là càng trở nên có ý nghĩa. Thành tích thành công của công nghiệp CNH, HĐH đất nước trong bối cảnh của toàn cầu hóa và hình thức kinh tế thị trường, chúng ta cần phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, năng động, sáng tạo, tiên tiến, phải nắm bắt được những tiến bộ của khoa học xã hội và chuyển đổi các nguồn lực cho phù hợp với các yêu cầu kinh tế của đất nước công nghiệp hiện đại. Vì thế, phát triển nguồn nhân lực được coi là khâu quyết định, là khâu đột phá phát triển nền kinh tế trong giai đoạn hiện nay. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 đã xác định rõ vai trò quan trọng của phát triển nguồn nhân lực và khẳng định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định sự phát triển và năng động khoa học, công nghệ, các ngành kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, là cơ sở cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”. Nội dung của CNH, HĐH đất nước chính là việc nâng cao công nghệ hiện đại, tiếp thu những hình thức vào quá trình toàn cầu hóa. Như vậy, quá trình CNH, HĐH đất nước và hình thức quốc tế đòi hỏi chúng ta phải tạo ra các lợi thế cạnh tranh về nguồn nhân lực nhằm phát huy những lợi thế - yếu tố năng lực sinh vật của phạm vi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trách nhiệm thu hút vốn ngành GD&ĐT và nâng cao chất lượng nhân lực chính là NGV.

Cùng với các tổ chức khác, các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT cũng chịu tác động ảnh hưởng thay đổi từ những khác nhau trong môi trường xã hội của thế kỷ XXI CNH, HĐH đất nước và hình thức quốc tế biến đổi liên tục và năng động. Xu hướng chung của thế giới ngày nay là tiến tới toàn cầu hóa và kinh tế tri thức, dựa trên nền tảng sáng tạo khoa học và công nghệ. Cần nâng cao hiệu quả quản lý, phát triển NGV, đòi hỏi các nhà quản lý phải hiểu thấu đáo các xu hướng tác

ng c a môi tr ờng xung quanh n t ch c c a mình. Môi tr ờng qu n lý bao g m c môi tr ờng bên ngoài và môi tr ờng bên trong c a t ch c. Môi tr ờng bên ngoài có th k ể n các khía c nh qu c t , môi tr ờng công ngh , môi tr ờng pháp lý – chính tr , môi tr ờng kinh t , v n hóa – xã h i... Môi tr ờng bên trong c a t ch c có th k ể n i t ờng ph c v c a t ch c là gì? ngu n cung ờng các i u ki n cho t ch c ra sao? nhân l c c a t ch c có áp ờng yêu c u nhi m v hay không?... Trong th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t , s bi n i c a môi tr ờng bên ngoài, bên trong nhà tr ờng u có tác ờng sâu s c n công tác qu n lý, phát tri n i ờng c a m i c s ào t o. Tuy nhiên, trong ph m vi nghiên c u, lu n án ch ể c p n hai khía c nh ch y u sau ây:

1) *S phát tri n c a khoa h c, k thu t và công ngh* : Tr c h t c n kh ng nh t i n b c a khoa h c công ngh và kinh t tri th c là thành t u c a xã h i loài ng i. Khoa h c, k thu t và công ngh trong quá trình phát tri n a n t i n b khoa h c k thu t và t i n b khoa h c công ngh , tác ờng tích c c n m i m t c a i s ng xã h i, a n s thay i các công c lao ng và i t ờng lao ng, thay i quy trình công ngh , ph ờng t i n làm vi c và cách th c làm vi c c a con ng i. Trong t i n trình CNH, H H t n c, ngành GTVT ã và ang áp d ng m nh m nh ng t i n b khoa h c k thu t vào th c t i n s n xu t trong l nh v c xây d ng h t ng nh : Công ngh úc h ng (c u Bãi Cháy, V nh Tuy, Thanh Trì); công ngh l p h ng và c n ch nh dây v ng (c u Ki n - H i Phòng); công ngh bê tông nh a r ng (ờng Pháp Vân - C u Gi); công ngh c c khoan nh i; công ngh c c Shinso... t i m t s công trình giao thông tr ng i m khác. Trong l nh v c công nghi p c khí c ng áp d ng m t s công ngh m i nh : thi t k ô tô b ng công công ngh in 3D; ki m tra, ch n oán l i k thu t b ng các thi t b i n t ; k t n i các thi t b i n t ; i u khi n b ng gi ng nói... d n n hàng lo t các quy trình quy ph m ph i thay i, c bi t trong l nh v c chuy n giao công ngh và ch ờo thi công. Vì v y, òi h i ph i có i ng cán b k thu t gi i v th c hành, bi t thi t l p và ch ờo quy trình công ngh tiên t i n, khai thác và s d ng máy móc, thi t b hi n i. Trong môi tr ờng khoa h c và công ngh phát tri n, òi h i i v i ng i GV,

m t m t ph i nghiên c u, tìm tòi khám phá ra nh ng công ngh m i hi n i h n, tiên ti n h n, n ng su t cao h n, ít nh h ng t i môi tr ng sinh thái h n... M t khác, ph i n m v ng và làm ch c các công ngh hi n i c v lý thuy t và th c hành gi ng d y cho SV.

Cùng v i các l nh v c khoa h c k thu t khác, công ngh thông tin và truy n thông c ng có s phát tri n nhanh chóng, chi ph i h u h t các l nh v c c a i s ng xã h i và tác ng sâu s c n các thành t u kinh t , v n hóa, giáo d c c a t t c các qu c gia trên th gi i. Công ngh thông tin làm thay i sâu s c b n ch t c a lao ng và yêu c u v n ng l c c a ng i lao ng t t c các ngành ngh . Công ngh thông tin và truy n thông ã tác ng n GD& T m i khía c nh, nó không ch là v n s d ng công ngh thông tin trong gi ng d y, NCKH và qu n lý, mà sâu xa h n, ng i GV còn ph i xem xét các tác ng c a nó n b n ch t c a quá trình giáo d c, làm thay i quá trình giáo d c, d y h c và v trí c a ng i th y trong quá trình ó. Khi công ngh thông tin và truy n thông phát tri n thì thách th c t ra i v i m i GV là làm th nào x lý d li u do công ngh thông tin mang l i ph c v cho ho t ng gi ng d y, NCKH và qu n lý c a mình. S ng và làm vi c trong môi tr ng k thu t s , khi SV thành th o công ngh thông tin thì vi c GV thi u n ng l c công ngh thông tin là i u khó ch p nh n. Nhà tr ng ph i d a vào công ngh thông tin trong qu n lý, NGV ph i s d ng thành th o công ngh thông tin và truy n thông trong gi ng d y và NCKH, SV c n c khai thác thông tin, khám phá ki n th c m i trên m ng, thi t l p trang web, blog c a riêng mình, sáng t o, trình bày và b o v quan i m cá nhân... Do ó, ki n th c và k n ng công ngh trong l nh v c chuyên môn và công ngh thông tin tr thành yêu c u, tiêu chu n b t bu c i v i m i GV gi ng d y i h c, cao ng hi n nay. Không ch có v y, GV còn ph i n m v ng nh ng tác ng a chi u c a công ngh thông tin qu n lý, ng n ng a nh ng tác ng tiêu c c c a v n hóa ph m c h i i v i SV, b o v môi tr ng giáo d c lành m nh.

Khoa h c, k thu t và công ngh phát tri n nhanh chóng làm t ng n ng su t lao ng, hi u qu kinh t , ng th i c ng òi h i l c l ng lao ng ph i có trình

tay nghề cao. Điều đó tác động trực tiếp đến phát triển NGV của các trường nghề, cao đẳng, các bất đồng về công tác đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp. Nhiệm vụ trọng tâm về mặt quản lý (hỗ trợ các nhà trường) phải nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực tiễn nhiệm vụ cho NGV đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

2) Toàn cầu hóa và hình thức

Tha nh n toàn c u hóa và h i nh p qu c t là m t xu th t t y u, Vi t Nam ch ng h i nh p kinh t th gi i ngày càng sâu r ng, cùng v i vi c gia nh p T ch c th ng m i th gi i (WTO) và Hi p nh chung v hàng hóa và d ch v (GATS), òi h i m t n n kinh t nh h ng th tr ng và tinh nhu v k thu t. V i m t n n kinh t nhi u thành ph n, v n hành theo c ch th tr ng nh h ng XHCN, m c a, h i nh p v i th gi i, chúng ta ph i ch p nh n s t n t i bình ng và h p pháp c a nhi u thành ph n kinh t , ch p nh n s c nh tranh - m t quy lu t t t y u c a kinh t th tr ng. C ch c a toàn c u hóa và h i nh p qu c t có nh ng tác ng tr c ti p và gián ti p n m i m t c a i s ng xã h i nói chung và n NGV và công tác phát tri n NGV nói riêng.

Tác ng tr c ti p c a toàn c u hóa và h i nh p qu c t n phát tri n NGV c a các tr ng i h c, cao ng ch y u thông qua các ho t ng xu t, nh p kh u giáo d c. Trong môi tr ng d ch v giáo d c tr thành m t lo i hàng hóa xu t, nh p kh u, s d n n s phân hóa v ng c p c a các tr ng i h c, cao ng c ng nh ng c p c a ng i GV m t cách rõ r t. i u ó, m t m t t o ra c h i, m t khác t o ra thách th c i v i các tr ng i h c, cao ng trong khâu tuy n d ng, s d ng và chính sách ãi ng i v i NGV. Các nhà tr ng có uy tín và t i m l c v tài chính s có nhi u c h i h n trong vi c tuy n ch n c nh ng GV gi i v làm vi c. Nh v y, ch t l ng ào t o càng c nâng cao, uy tín và th ng hi u c a nhà tr ng càng c kh ng nh. Ng c l i, i v i nh ng tr ng kém uy tín và t i m l c v tài chính s ph i i m t v i nguy c “ch y máu ch t xám”. Trong môi tr ng toàn c u hóa, chính sách h i nh p v t i n l ng, t i n công, b o h lao ng, b o hi m xã h i... d n n s di chuy n lao ng, nh ng GV gi i, có trình

cao s có xu h ng làm vi c cho các tr ng, vi n nghiên c u qu c t có thu nh p cao h n; SV c ng có xu h ng l a ch n tr ng h c có th ng hi u, l a ch n ch ng trình ào t o tiên ti n và l a ch n GV gi i theo h c.

Toàn c u hóa và h i nh p qu c t tác ng gián ti p n phát tri n NGV nói chung và c a các tr ng cao ng ngành GTVT nói riêng ch y u thông qua các ho t ng xu t, nh p kh u hàng hóa s c lao ng - s n ph m u ra c a ho t ng GD& T. Quá trình h i nh p qu c t v giáo d c, m t m t là c h i thu n l i giáo d c n c ta ti p c n c xu th m i, tri th c m i, nh ng mô hình giáo d c và qu n lí giáo d c hi n i, tranh th c các ngu n l c t các n c phát tri n giáo d c, m t khác là m t thách th c l n trong môi tr ng c nh tranh kh c li t.

m b o s c c nh tranh, òi h i giáo d c Vi t Nam ph i i m i c n b n và toàn di n ào t o ra l c l ng lao ng có trình tay ngh cao, c trang b y h th ng ki n th c, k n ng và thái c n thi t, có n ng l c v n hành các quy trình công ngh tiên ti n, hi n i trong l nh v c s n xu t kinh doanh.

Trong th gi i h i nh p và toàn c u hóa nh hi n nay thì l i th c nh tranh b n v ng là nhân t c b n có th t t i thành công c a t ch c. i v i các tr ng i h c, cao ng, n ng l c c a NGV chính là chìa khóa t t i l i th c nh tranh b n v ng. áp ng nhu c u ào t o ngu n nhân l c ch t l ng cao ph c v s nghi p CNH, H H t n c trong b i c nh c a toàn c u hóa và h i nh p qu c t , ch th qu n lý (hi u tr ng các nhà tr ng) c n ph i có chi n l c phát tri n, ào t o, b i d ng NGV và nh ng chính sách qu n lý phù h p nh m xây d ng c NGV v s l ng, c c u h p lý, ch t l ng cao; t ng c ng ào t o, b i d ng NGV không ch có ki n th c sâu v lý thuy t, mà ph i v ng vàng c v k thu t chuyên môn, tay ngh , công ngh ; th c hi n chính sách tuy n ch n, s d ng GV theo n ng l c và i m i chính sách ã ng i v i NGV nh m t o ng l c h p n u nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v , ng th i thu hút và tuy n d ng c nh ng GV gi i trong và ngoài n c tham gia vào quá trình ào t o c a nhà tr ng. i v i m i cá nhân GV, ph i có ý th c t trang b y các n ng l c c n thi t, c bi t là ki n th c chuyên môn, ngo i ng , tin h c; th ng xuyên c p nh t nh ng

kiến thức, công nghệ mới và làm chủ các công nghệ hiện đại đáp ứng yêu cầu đổi mới và NCKH, thích nghi với môi trường hiện đại và cạnh tranh gay gắt.

1.5. Quản lý giáo viên và phát triển giáo viên

1.5.1. Khái niệm về giáo viên

Điều 70 Luật giáo dục (2005) quy định: Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, các cơ sở giáo dục khác.

Nhà giáo phải có những tiêu chuẩn sau đây: (a) Phẩm chất đạo đức, tận tâm tận tụy; (b) Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; (c) Sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; (d) Lý tưởng bản thân rõ ràng.

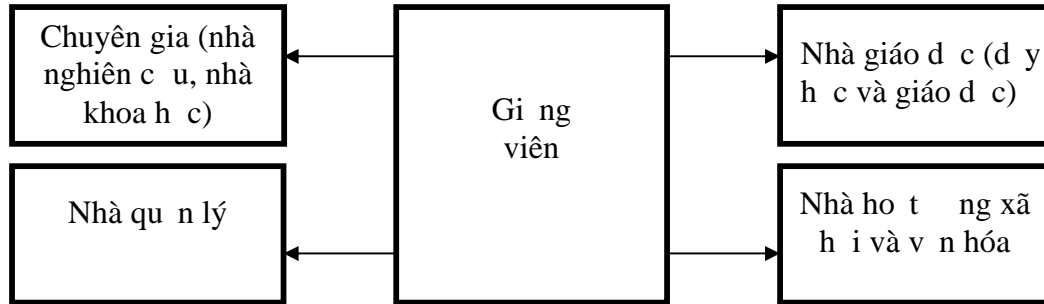
Nhà giáo giảng dạy các cơ sở giáo dục khác, cao nhất là GV [63].

Điều lệ trường cao đẳng quy định tiêu chuẩn giáo viên như sau: (a) Có phẩm chất đạo đức, tận tâm tận tụy và lý tưởng bản thân rõ ràng; (b) Thi tuyển phải có bằng tốt nghiệp đại học và phải có bằng chứng về nghiệp vụ sư phạm.

“Nhà trường ưu tiên tuyển chọn các SV tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi, có phẩm chất tốt và những người có trình độ đại học và sau đại học có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có nguyện vọng trở thành GV tiếp tục đào tạo chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm” [14].

Trong quá khứ, GV chủ yếu thực hiện vai trò chuyên gia truyền đạt tri thức là chính. Hiện nay, vai trò của GV đã có sự thay đổi, trong đó giảm vai trò người cung cấp thông tin một cách “nhị nhết”; tăng cường vai trò là người tổ chức học tập và đánh giá, người bình luận, có trách nhiệm cung cấp thông tin trong những hoàn cảnh như lời nói của nhà sư phạm sâu sắc và chuyên môn. Hơn nữa, với vị trí mới của vai trò, họ không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo. Như vậy, GV vừa là người truyền đạt tri thức, vừa là nhà nghiên cứu, quản lý và cung cấp dịch vụ xã hội. Vai trò của người GV thích nghi, nhạy bén trong môi trường biến động rất mau lẹ. Người GV tốt là GV phải thay đổi nội dung phương pháp dạy học, phải chuyển cách giảng dạy cũ theo hướng mới, phía GV thuyết trình sang phương pháp dạy học “*Lấy người học làm trung tâm*”, khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của SV. Nói một cách khác, phải chuyển trọng tâm hoạt động dạy học từ người GV

sang SV, có thể xem đây là một cụ thể cách mạng Copernic trong giáo dục. Nghĩa GV không chỉ là người truyền thụ kiến thức mà chủ yếu là người kích thích sự hứng thú học tập của SV, hướng dẫn SV học tập và nghiên cứu, dạy cho SV cách học và cách nghiên cứu. Mô hình vai trò của người GV trong nền giáo dục hiện đại, tác giả luận án đề ra mô hình sau đây:



S 1.3: *Tổng thể mô hình người giáo viên trong nền giáo dục hiện đại*

- Chức năng của giáo viên

Hiện nay các trọng tâm của các nước phát triển, GV hiện đại nắm vững 3 vai trò chính: (1) Nhà giáo, (2) Nhà khoa học, và (3) Nhà cung cấp dịch vụ cho công dân. Tổng hợp vai trò của mình, người GV phải thực hiện 3 chức năng chính: (1) giảng dạy, (2) NCKH, (3) quản lý và phục vụ công dân.

Akira Arimoto đã phân tích mối quan hệ giữa 3 chức năng chính (R-T-S) của GV các trọng tâm là: Nghiên cứu (Research), giảng dạy (Teaching) và phục vụ (Service). Trong đó, nghiên cứu và giảng dạy được coi là hai nền tảng không thể thiếu trong quá trình dạy học và chúng có mối quan hệ mật thiết với nhau, không thể tách rời nhau. GV hiện đại giảng dạy SV trên lớp trên cơ sở kết quả nghiên cứu đã tiến hành trong phòng thí nghiệm, thí nghiệm...[82].

Phạm Thành Nghị quan niệm rằng, nghề nghiệp làm việc trong trường học và các cơ quan nghiên cứu Việt Nam là làm nghề học thuật (academic profession) thực hiện các chức năng: Nghiên cứu, giảng dạy, quản lý và phục vụ [93].

• Chức năng giảng dạy

Giảng dạy được coi là một trong những chức năng chính của GV, bao gồm giảng dạy cao học, đại học; giảng dạy và bồi dưỡng S-H; hướng dẫn NCS, thực tập sinh và bồi dưỡng cán bộ giảng dạy. GV thực hiện chức năng giảng dạy thông qua các nhiệm vụ cụ thể sau:

+ Nghiên cứu và nắm vững mục tiêu giáo dục và đào tạo toàn diện của ngành học; nội dung và yêu cầu vị trí của môn học. Tìm hiểu tình hình, khả năng, nhu cầu kiến thức thực tế và hiểu biết xã hội của SV; chuẩn bị chu đáo kế hoạch công tác giảng dạy.

+ Soạn giáo án và giảng bài, hướng dẫn SV thực hành, làm thí nghiệm, thực hành, thảo luận khoa học, thực tập nghề nghiệp, hướng dẫn SV viết tiểu luận, khóa luận, luận văn, luận án, thi tốt nghiệp và viết luận văn tốt nghiệp đại học. Phối hợp hướng dẫn SV tham gia thực tập thực vụ sản xuất và nghiên cứu. Hướng dẫn NCS viết chuyên luận S-H, luận văn Th.s, luận án TS.

+ Đăng ký lên lớp của GV khác, nhận và chấm bài kiểm tra giữa kỳ, bài thi kết thúc học phần, thi tốt nghiệp kiểm tra đánh giá kiến thức và kỹ thuật của SV, tham gia công tác tuyển sinh hàng năm của nhà trường.

+ Thực hiện kế hoạch giáo dục chính trị, tư tưởng cho SV; giúp SV phát huy vai trò chủ động trong học tập và rèn luyện, tổ chức phong trào và hướng dẫn SV tích cực thực hiện theo mục tiêu đào tạo và nhiệm vụ chính trị của nhà trường.

+ Tham gia xây dựng và phát triển ngành học, cập nhật nội dung chương trình và phương pháp nghiên cứu, phương pháp giảng dạy, phương pháp thực hành môn học. Biên soạn giáo trình, sách giáo khoa và tài liệu tham khảo, tham gia thi tốt nghiệp và xây dựng cơ sở thí nghiệm và thực hành.

• Yêu cầu và nội dung giảng dạy

+ Nội dung thi tốt nghiệp trình đào tạo: GV phải có ý kiến kiến thức và các kỹ năng: (1) xác định mục tiêu đào tạo; (2) lựa chọn nội dung đào tạo phù hợp; (3) lập kế hoạch dạy học và (4) hướng dẫn thực hiện chương trình đào tạo.

+ Nội dung xây dựng chuyên ngành: GV phải cung cấp thông tin về bản thân, thông tin chung về môn học; xác định mục tiêu của môn học; nội dung tóm tắt và nội

dung chi tiết môn học; học liệu; hình thức tổ chức dạy học; chính sách về nội dung môn học và phương pháp, hình thức kiểm tra – đánh giá kết quả học tập môn học.

+ Nội dung vị trí giáo trình, sách chuyên khoa: Ngoài việc biên soạn giáo trình, GV cần có kiến thức vị trí sách chuyên khoa để học tập nghiên cứu chuyên sâu về môn học thu được nội dung môn học các nghiên cứu và SV tham khảo.

+ Nội dung thiết kế bài giảng và lập kế hoạch giảng dạy: GV phải xác định mục đích đáp ứng chuẩn đầu ra, phù hợp với vị trí giảng dạy học; lựa chọn nội dung kiến thức, phân bố thời gian, lựa chọn phương pháp giảng dạy, tài liệu và các phương tiện hỗ trợ giảng dạy một cách hiệu quả; kiểm tra đánh giá các mức độ tiếp thu bài giảng của SV có sự điều chỉnh thích hợp.

+ Nội dung giảng dạy lý thuyết: GV phải có kiến thức hiểu biết sâu về chuyên môn học, kiến thức, thái độ phù hợp với lĩnh vực chuyên môn, kiến thức phẩm; thường xuyên cập nhật các kiến thức mới liên quan bổ sung vào nội dung môn học.

+ Nội dung hướng dẫn thực hành: GV phải nắm vững công nghệ và kiến thức thực hành thành thạo, vận dụng khéo léo các phương pháp dạy học thực hành; có khả năng sáng tạo và biết tận dụng trí tuệ các phương pháp, thủ thuật dạy học nâng cao hiệu quả.

+ Nội dung sử dụng các phương pháp giảng dạy, đánh giá: GV phải biết chọn lựa phát huy những điểm mạnh và hạn chế những nhược điểm của từng phương pháp trong quá trình dạy học.

+ Nội dung sử dụng công nghệ, phương tiện dạy học: GV phải tìm tòi, nghiên cứu, lựa chọn các phương tiện giảng dạy phù hợp với nội dung giảng dạy, mở rộng tính khả thi, ít tốn kém và tiết kiệm chi phí; có kiến thức sử dụng thành thạo công nghệ trong giảng dạy và kiểm tra, đánh giá mức độ nhận thức của SV (PowerPoint, máy tính, web, các phần mềm sử dụng trong chuyên môn,...).

+ Nội dung tổ chức và điều khiển lớp học: GV cần có kiến thức và điều kiện khi cần phải thông qua việc tổ chức tình huống có vấn đề thu hút sự chú ý của SV; tổ chức và điều khiển hoạt động cá nhân SV hoặc hợp tác với nhau theo từng nhóm để quy tụ vấn đề.

+ N ng l c kích thích s h ng thú h c t p c a SV: GV ph i chú ý duy trì c không khí tích c c, hào h ng trong SV, luôn t h trong nh ng tình hu ng ph i tích c c hoá nh ng tri th c, nh ng kinh nghi m ã có gi i quy t v n và thông qua ó l nh h i tri th c m i.

+ N ng l c s d ng ngôn ng và trình bày b ng: GV luôn ph i gi t th , tác phong úng m c, n m c g n gàng, gi n d , ngôn ng rõ ràng, trong sáng, truy n c m, nh p i u nói phù h p v i t ng hoàn c nh c th , bi t cách thay i gi ng nói; trình bày b ng rõ ràng, khoa h c.

+ N ng l c x lý tình hu ng s ph m: GV ph i có k n ng x lý tình hu ng b t ng có th x y ra, gi i quy t v n m t cách t nh , khéo léo, h p lý v i t ng tr ng h p c th .

• **Ch c n ng nghiên c u khoa h c**

vai tr th hai này, GV th c hi n vai trò nhà khoa h c v i ch c n ng gi i thích và đ báo các v n c a t nhiên và xã h i mà loài ng i và khoa h c ch a có l i gi i. Nghiên c u khoa h c, tìm cách ng d ng các k t qu nghiên c u khoa h c v th c ti n i s ng và công b các k t qu nghiên c u cho c ng ng (c ng ng khoa h c, xã h i nói chung, trong n c và qu c t) là ba ch c n ng chính c a m t nhà khoa h c. T ây có hai xu h ng nghiên c u chính: nghiên c u c b n (basic research) và nghiên c u ng d ng (applied research). Khác v i nghiên c u c b n mang tính gi i thích và đ báo các v n ch a khai phá c a t nhiên và xã h i, nghiên c u ng d ng là lo i nghiên c u h ng n vi c ng d ng các k t qu c a nghiên c u c b n vào gi i quy t các v n c th c a xã h i. Thông th ng nghiên c u c b n c coi là vai trò chính c a các GV i h c. Còn nghiên c u ng d ng mang tính công ngh là vai trò c a GV gi ng d y cao ng, th ng là k t qu c a m i liên k t gi a các nhà khoa h c và nhà ng d ng (các doanh nghi p, các t ch c xã h i). Do v y nghiên c u ng d ng th ng có màu s c c a các đ án t v n c t hàng b i c ng ng doanh nghi p (và do doanh nghi p tài tr).

Trong b i c nh hi n nay, khi ch a có nhi u i u ki n u t cho nghiên c u c b n, chúng ta c n có chi n l c t n d ng k t qu nghiên c u c b n c a các qu c

gia tiên tiến. Do vậy, những nghiên cứu của các trường đại học đang tập trung thể hiện các nghiên cứu mang tính tổng kết lý thuyết ngành (literature review) và tìm ra những hướng đi của các lý thuyết này. Tổng kết lý thuyết là công việc ưu tiên và hết sức quan trọng của mỗi nhà nghiên cứu, nó mang lại những kiến thức hết sức quan trọng và thành tựu khoa học trong từng chuyên ngành và các hướng nghiên cứu của từng ngành.

Nghiên cứu khoa học phải đi kèm với công bố kết quả nghiên cứu. Điều này có hai ý nghĩa: Thứ nhất, công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành uy tín chính là thước đo chất lượng có ý nghĩa nhất về vị trí công trình nghiên cứu. Thứ hai, chỉ khi công bố rộng rãi và đi vào hướng đi nghiên cứu khoa học mới hoàn thành sứ mệnh xã hội của mình. Và như vậy, trong vai trò nhà khoa học, GV không chỉ phải nắm vững kiến thức chuyên môn, phương pháp nghiên cứu mà còn phải có kiến thức về thị trường khoa học.

Theo Phạm Thành Nghị [93], giảng dạy và nghiên cứu thường bị tách biệt các trường đại học, cao đẳng của Việt Nam. Chức năng chính của các trường đại học, cao đẳng là giảng dạy, chức năng nghiên cứu là nhiệm vụ của các viện nghiên cứu thực tế hoặc trung tâm nghiên cứu của các trường đại học và đại học. Mặt khác, theo quy định của Bộ GD&ĐT, mỗi GV phải đăng ký 270 giờ/tuần năm [9], nhưng trên thực tế hầu hết những người làm giảng dạy lại không nhận được những tính quy hoạch trong việc tuyển sinh, dẫn đến tình trạng quá tải về GV.

Điều đáng chú ý trong việc tách biệt giảng dạy và nghiên cứu là các học phần được đưa vào trong những môn giảng dạy bắt buộc của sinh viên các trường trung tâm nghiên cứu, viện nghiên cứu trong các trường đại học, cao đẳng.

Việc nghiên cứu, thực nghiệm khoa học, kỹ thuật và công nghệ trong trường đại học, cao đẳng có vị trí quan trọng, nhằm phục vụ cho nhu cầu giáo dục toàn diện, nâng cao chất lượng đào tạo, không ngừng đáp ứng nhu cầu sản xuất, đổi mới xã hội và các lĩnh vực khác mà còn khai thác các tài nguyên “chết chôn” của các ngành khoa học, công nghệ thông tin cho SV học nghiên cứu và thực hành. Thể hiện những chương trình giáo dục, học tập, nghiên cứu thực nghiệm khoa học kỹ

thu t k t h p ch t ch v i th c t i n, a k t qu h c t p và nghiên c u vào ng d ng trong lao ng s n xu t.

• **Yêu c u v n ngl c nghiên c u khoa h c**

+ N ngl c thi t k v n nghiên c u: thi t k c v n nghiên c u (reasearch problem) òi h i ng i GV ph i a ra c nh ng câu h i làm c s cho vi c tìm ki m câu tr l i.

+ N ngl c xây d ng k ho ch nghiên c u: GV ph i có k n ngl p k ho ch v nhân l c (nhân l c chính nhi m, nhân l c kiêm nhi m, th ký hành chính, nhân viên ph tr ...); k ho ch t i n th c hi n tài theo yêu c u c a c quan giao nhi m v nghiên c u; l p đ toán kinh phí ph c v nghiên c u.

+ N ngl c l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u: GV ph i có k n ngl a ch n cách t i p c n v n phù h p v i n i dung c a tài.

+ N ngl c thu th p đ li u và x lý thông tin: GV ph i có k n ng thu th p thông tin thông qua các hình th c nh nghiên c u tài li u, ph ng v n, quan sát, th c nghi m, tr c nghi m, l p phi u i u tra, t ch c h i ngh khoa h c... và k n ng x lý thông tin c đ i d ng nh tính ho c nh l ng.

+ N ngl c phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p: GV ph i có k n ng t ng h p các đ li u thu th p c thành các b ng, bi u, s , bi u ... phân tích, ánh giá ...làm lu n c ch ng minh gi thuy t khoa h c.

+ N ngl c vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c: có m t báo cáo khoa h c hoàn ch nh òi h i GV ph i xây d ng c ng chi ti t, trình bày th ng nh t các ch ng m c theo trình t lôgic và v n phong khoa h c.

+ N ngl c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o khoa h c: GV ph i có k n ng vi t bài báo khoa h c công b m t ý t ng khoa h c; công b t ng k t qu riêng bi t c a công trình nghiên c u; x ng th o lu n khoa h c trên báo chí ho c tham lu n t i h i ngh khoa h c...

+ N ngl c t ch c ho t ng NCKH cho SV: Ngoài vi c th c hi n vai trò c a m t nhà nghiên c u, GV ph i có k n ng t ch c, h ng d n SV tham gia các ho t ng NCKH góp ph n nâng cao ch t l ng ào t o c a nhà tr ng.

• Chức năng quản lý và phục vụ xã hội

Đây là một chức năng mà rất nhiều GV ở các Việt Nam đang thực hiện, các xã hội đánh giá cao và khuyến khích các GV. Trong vai trò này, GV cung cấp các dịch vụ của mình cho nhà trường, cho SV, cho các tổ chức xã hội – đoàn thể, cho công đồng và cho xã hội nói chung. Các thành viên của nhà trường và SV, một GV có thể thực hiện các dịch vụ như tham gia công tác quản lý, các công việc hành chính, tham gia các tổ chức xã hội, cố vấn cho SV, liên hệ thực tế, tìm kiếm làm cho SV... Việc quản lý công tác đào tạo của nhà trường được thực hiện thông qua các tổ chức chuyên môn như: các bộ môn, khoa, hội đồng khoa học, các phòng ban chức năng và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường để thực hiện các hình thức như: xây dựng, triển khai và giám sát kế hoạch giảng dạy, học tập và nghiên cứu; đánh giá kết quả giảng dạy và học tập, chất lượng chính trị tư tưởng của SV; cố vấn và xuất hiện công bố pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Cán bộ giảng dạy có trách nhiệm tham gia các công tác như: trường, phó chủ nhiệm khoa, bộ môn; trợ lý khoa; cố vấn học tập; phụ trách thí nghiệm...

Trong ngành của mình, GV làm phần bổ sung cho các tổ chức khoa học, tham dự và tổ chức các hội thảo khoa học; cố vấn xã hội và công đồng, cán bộ giảng dạy trong các cơ sở đào tạo là công dân của nước Việt Nam, vì vậy có quyền và nghĩa vụ tham gia các hoạt động xã hội như: thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ lao động công ích theo quy định hiện hành; tham gia các phong trào dân quân tự vệ, giữ gìn an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội nên làm việc và nòng cốt, bảo vệ bí mật nhà nước, tham gia phòng chống thiên tai, dịch bệnh và các tệ nạn xã hội khác... Ngoài ra, GV trong vai trò cố vấn chuyên gia công thực hiện các dịch vụ như tư vấn, cung cấp thông tin, viết báo. Trong chức năng này, GV đóng vai trò là cố vấn kỹ thuật khoa học và xã hội, đưa nhanh các kết quả khoa học vào sản xuất công nghiệp.

• Yêu cầu về năng lực quản lý và phục vụ xã hội

+ Năng lực tham gia quản lý khoa học, kỹ thuật: đòi hỏi người GV phải biết xây dựng, triển khai và giám sát việc thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập, nghiên cứu

c a khoa, t b môn; ánh giá k t qu gi ng d y c a GV và h c t p c a SV; xu t c nh ng bi n pháp nâng cao ch t l ng ào t o.

+ N ng l c qu n lý SV, c v n h c t p: Ngoài vi c gi ng d y, GV còn c giao nhi m v ch nhi m l p, c v n h c t p cho SV. áp ng yêu c u nhi m v , GV ph i n m v ng các quy ch ào t o, thi, ki m tra, ánh giá; quy ch công tác SV.... v n d ng trong quá trình qu n lý, h ng d n SV ng ký kh i l ng h c t p theo tín ch m b o tính v a s c, xây d ng k ho ch h c t p, ph n u rèn luy n áp ng m c tiêu ào t o c a nhà tr ng.

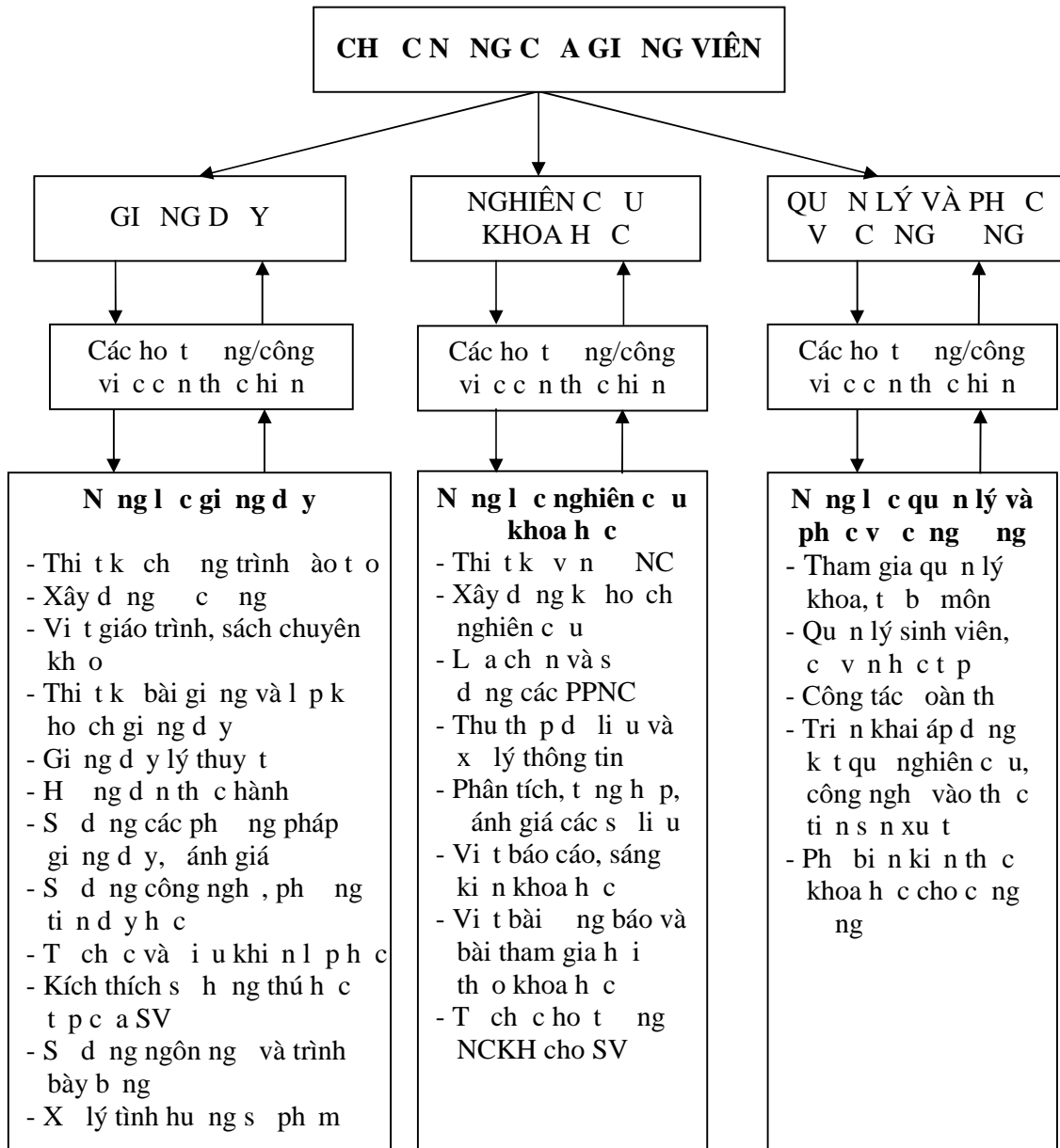
+ N ng l c công tác oàn th : Hi u bi t và tham gia có hi u qu các ho t ng oàn th qu n chúng (sinh ho t ng, công oàn...); t ch c các phong trào thi ua trong h c t p và rèn luy n, h ng d n SV tham gia các ho t ng oàn, h i...

+ N ng l c tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c ti n s n xu t: Các s n ph m NCKH c a các tr ng cao ng ch y u là nh ng s n ph m nghiên c u ng d ng, ch có giá tr ích th c khi c tri n khai vào th c ti n s n xu t và mang l i hi u qu kinh t cao. M i công trình nghiên c u sau khi ã c th nghi m c n c tri n khai ng d ng trong lao ng s n xu t.

+ N ng l c ph bi n ki n th c khoa h c cho c ng ng: Có k n ng ph bi n ki n th c khoa h c k thu t n m i t ng l p nhân dân.

Qu n lý NGV c n d a trên nh ng ch c n ng c a GV: Gi ng d y, NCKH, qu n lý và ph c v c ng ng. Do ó, qu n lý ph i d a trên quan i m ti p c n n ng l c: N ng l c gi ng d y, n ng l c nghiên c u, n ng l c qu n lý và và n ng l c ph c v xã h i. N ng l c c a GV có th c ánh giá, o l ng thông qua chu n v ki n th c, chu n v k n ng, chu n v thái c a GV. Tuy nhiên, trong ph m vi nghiên c u, lu n án không c p sâu v v n này. Chu n n ng l c c a GV là m t v n l n, và c ng là m t trong nh ng h ng nghiên c u ti p theo c a tài này.

Nh v y, tác gi lu n án có th s hóa các ch c n ng, n ng l c c a ng i GV nh sau:



S 1.4: Mô hình chức năng và nội dung của giảng viên

1.5.2. Khái niệm và định nghĩa giảng viên

Giảng viên là “Thầy cô giáo trong môi trường có quy chế” [53]. Như vậy, định nghĩa nhân lực trong bối cảnh quản lý của môi trường trường (quản lý hiệu quả theo ngành) gồm có các thành phần:

- Cán bộ lãnh đạo (hay chức vụ): nhiệm vụ vạch ra đường lối, định hướng tổ chức hoạt động nhằm vào tương lai với mục tiêu dài hạn;
- Cán bộ quản lý (nhà quản lý): nhiệm vụ điều hành các công việc cụ thể và hành động;
- Nhân viên trợ giúp cho quản lý: nhiệm vụ thực hiện những công việc chuyên môn.
- Cán bộ giảng dạy (giáo viên): nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, tham gia quản lý và phục vụ xã hội;
- Cán bộ nghiên cứu (nhà nghiên cứu): nhiệm vụ NCKH, làm việc tại các trung tâm NCKH trực thuộc các viện, trường đại học.

Như vậy, NGV là tập hợp những người làm nghề học thuật (academic profession), có thể trở thành một cá nhân, cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện mục tiêu giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thực tiễn xã hội. NGV đóng vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục ở Việt Nam. Đáp ứng yêu cầu của cải cách giáo dục đại học, cần phải thiết lập lịch trình đào tạo GV. Hiện nay, NGV không chỉ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, mà còn giảng dạy, nghiên cứu khoa học mà còn khuyến khích giáo dục.

1.5.3. Quản lý giảng viên

Hiện nay, chúng ta có những nhà quản lý nào về quản lý NGV, tuy nhiên, có thể xem xét từ các góc độ khác nhau:

Quản lý NGV là một trong những nội dung của hoạt động quản lý, điều hành các cơ sở GD-ĐT và là một trong những nội dung quản lý xây dựng nhà trường. Quản lý NGV là quản lý tri thức, nhà quản lý phải nắm bắt tính chất thù của tri thức lao động trí óc sáng tạo theo thiên hướng cá nhân. Tính chất thù còn thể hiện qua những nét đặc trưng của lĩnh vực sản xuất tinh thần, trong đó sản phẩm trí tuệ không phải lúc nào cũng có thể trở thành hàng hóa và không phải lúc nào cũng hạch toán kinh tế được.

Nhà quản lý phi bất x lý t t m i quan h gi a quản lý và t do sáng t o c a i ng tri th c GV, ch p nh n s a d ng phong phú c a t duy sáng t o cá nhân và quản lý b ng nh h ng lý lu n và b ng các ch ng trình có m c tiêu. Ng i s n xu t v t ch t, ng c thúc y h s n xu t, kinh doanh là l i nhu n, nh ng i v i tri th c nói chung và NGV nói riêng, nhu c u v hi u bi t, trách nhi m, vinh d tr c c ng ng, uy tín ngh nghi p... là nh ng y u t c bi t quan tr ng c a ng i GV mà nhà quản lý phi nh n bi t y v i nhi u khía c nh và ý ngh a c a nó.

T th c t c a các tr ng i h c, cao ng và kinh nghi m b n thân, tác gi quan ni m r ng, quản lý NGV tr c h t là quản lý con ng i, quản lý ngu n nhân l c trình cao, có kh n ng t ch h c thu t cao.

Quản lý NGV là m t trong nh ng nhi m v c b n c a tr ng i h c, cao ng. Quản lý NGV ph i tuân theo lu t giáo d c. Song i m nh n m nh ây quản lý không áp t t t c quy ch , ch ng trình, k ho ch... lên vai trò NGV, bu c h nh t nh t ph i tuân theo, mà quản lý chính và ch y u t o thu n l i m i GV có th phát huy t i a kh n ng c a mình, th l c và trí l c, c ng hi n cho s nghi p phát tri n giáo d c. Ho c nói theo Werther và Davis (1996), quản lý ngu n nhân l c ó là “tìm m i cách t o thu n l i cho m i ng i trong t ch c hoàn thành t t các m c tiêu chi n l c và các k ho ch c a t ch c, t ng c ng c ng hi n c a m i ng i theo h ng phù h p v i chi n l c c a t ch c, o c và xã h i” [98].

Theo cách ti p c n quản lý ngu n nhân l c, quản lý NGV chính là quản lý ngu n nhân l c trình cao, có kh n ng t ch h c thu t cao trong các tr ng i h c, cao ng. ây là ho t ng t ng h p c a nhi u quá trình, nhi u ph ng di n ho t ng a d ng c a nhà tr ng. N i dung quản lý NGV tr c h t là ph i quản lý theo ch c n ng, nhi m v c a ng i GV. Quản lý NGV bao g m m t s n i dung c b n nh sau:

- *Quy ho ch i ng gi ng viên*

ây là m t trong nh ng khâu then ch t, nh m m b o nhu c u nhân s luôn c áp ng m t cách th a áng cho nhà tr ng. N i dung quản lý này bao g m

nhieu v n c th ã c quy nh, nh ng hi u qu l i ph thu c vào vi c áp d ng m t cách c th i v i t ng i t ng.

C n c ch c n ng, nhi m v và d báo quy mô ào t o c a tr ng; d báo các ngành, ngh m i xu t hi n, nhu c u nhân s c a t ng n v c th , các quy nh v c c u trình , h c hàm, h c v t i n hành quy ho ch NGV nh m m b o n nh và phát tri n c a t ch c.

- Tuy n d ng, s d ng gi ng viên

Tuy n d ng, s d ng GV là m t trong nh ng n i dung quan tr ng c a qu n lý NGV. Hi u tr ng (Giám c c s ào t o) c trao quy n tuy n d ng nhân s ; c quan ch qu n có trách nhi m th m nh, phê duy t k t qu tuy n d ng.

Vi c tuy n d ng ph i c n c quy nh c a pháp lu t và nhu c u phát tri n nhân s c a nhà tr ng mà tuy n d ng các ng viên áp ng c các tiêu chu n theo quy nh, phù h p v i t ng v trí công tác. Quá trình tuy n d ng, s d ng GV g n li n v i phân c p qu n lý biên ch gi a các c p qu n lý: B , ngành, tr ng i h c, cao ng.

l a ch n c nh ng ng viên u tú nh t, c s ào t o ph i th c hi n công khai k ho ch tuy n d ng trên các ph ng ti n thông tin i chúng v i các tiêu chu n chuyên môn, nghi p v ; v trí công tác, ch u tiên; th i gian, a i m d tuy n... v i nhi u hình th c tuy n d ng a d ng.

Quá trình s d ng GV ph i h p lý, úng chuyên môn, nghi p v và v trí ã d tuy n, ph i chú ý nh h ng cho GV hòa nh p t t v i t ch c, nh t là nh ng GV m i c tuy n d ng, giúp h làm quen v i t ch c, gi i thi u v i ng nghi p và t p s nh ng n i dung công vi c ph i m nh n. Trong quá trình công tác có th th c hi n i u ng, luân chuy n nh ng v n ph i m b o phù h p v i n ng l c, s tr ng c a m i GV.

- ào t o, b i d ng gi ng viên

Quá trình ào t o, b i d ng GV ph i phù h p v i k ho ch phát tri n nhân s c a c s ào t o. Qu n lý, s p x p GV theo ch c danh, trình ào t o h có th t b i d ng; coi vi c ào t o, b i d ng, t b i d ng là m t tiêu chí ánh giá i v i GV nh m nâng cao n ng l c, kh n ng làm vi c t k t qu mong i.

Mu n v y, nhà tr ̄ng ph i th ̄ng xuyên t ̄ch c các khóa ào t o dài h n, ng n h n ̄ng cao trình ̄ng chuyên môn, nghi p v ̄c a GV. Song song v i quá trình ó, nhà tr ̄ng còn ph i t o i u ki n t i a GV t h c t p, t b i d ̄ng nâng cao kh n ng t ̄ch h c thu t c a mình b ng nhi u hình th c khác nhau: giao tài, d ̄n nghiên c u khoa h c; c ̄ tham gia h i th o, h i ngh khoa h c; c ̄ i trao i h c thu t v i các chuyên gia trong và ngoài n ̄c; t o môi tr ̄ng làm vi c t t GV th ̄ng xuyên t i p xúc v i ̄ng nghi p và ng ̄i h c...

- *ánh giá gi ̄ng viên*

Khái ni m “ ánh giá” có r t nhi u nh ngh a tùy cách t i p c n khác nhau. Theo T ̄i n T i ng Vi t, ánh giá là nh n nh giá tr .

Theo tác gi ̄ Nguy n ̄c Chính (2005) thì “ ánh giá” bao g m c ̄ vi c thu th p, phân tích, gi i thích và s ̄ d ̄ng các thông tin v ̄ con ng ̄i nói chung. Nói cách khác, ó là s ̄ thu th p các b ng ch ng v ̄ các ho t ̄ng mà ng ̄i GV ph i làm v i t ̄ cách là nhà giáo, nhà nghiên c u, nhà ho t ̄ng xã h i. Trên c s ó a ra nh ng nh n xét nh m giúp GV t i n b , qua ó ch t l ̄ng ào t o c a nhà tr ̄ng c ng ̄c nâng cao.

Ho t ̄ng ánh giá xu t hi n trong nhi u l nh v c c a i s ng xã h i và óng góp vai trò quan tr ̄ng trong l nh v c giáo d c. Trong ho t ̄ng c a c s GD H, ngoài vi c ánh giá ch t l ̄ng ch ̄ng trình ào t o, c s v t ch t, k thu t ph c v gi ng d y và NCKH ... thì vi c ánh giá ch t l ̄ng i ng là khâu không th ̄ thi u trong công tác qu n lý. Vi c ánh giá GV ph i th c hi n nghiêm túc, chính xác, công b ng m i phát huy tác d ̄ng. Có hi u rõ và ánh giá úng m i phát hi n ̄c GV gi i, GV có tài, s ̄ d ̄ng h m t cách hi u qu cho vi c nâng cao ch t l ̄ng ào t o. Thông qua k t qu ánh giá GV ̄c c ̄ ch , chính sách b trí, s ̄ d ̄ng, ãi ng ho c sa th i m t cách h p lý. Trong các nhà tr ̄ng, ánh giá i ng g m các i t ̄ng là GV, nghiên c u viên, cán b qu n lý và nhân viên hành chính, ph c v . ánh giá k t qu th c hi n nhi m v ̄c a GV c n ph i thi t l p m t h ̄ th ng các tiêu chí ánh giá v i các y u t c b n, ó là: (1) Các tiêu chu n

thực hiện công việc; (2) Một số công việc thực hiện công việc theo các tiêu chí trong tiêu chuẩn; (3) Thông tin phản hồi về GV.

Nguyên nhân đánh giá sử dụng các phương pháp đánh giá một số kết quả thực hiện công việc của GV bằng bảng điểm, xếp hạng... Việc đánh giá GV có thể thông qua nhiều hình thức khác nhau: (1) CBQL đánh giá GV; (2) Đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau; (3) Cá nhân GV tự đánh giá; (4) SV đánh giá GV; (5) Kết hợp các hình thức nêu trên.

Sau khi có kết quả đánh giá, nhà quản lý trường học và GV giúp học sinh thực hiện nhiệm vụ, đồng thời, kết quả đánh giá sẽ lưu trữ trong hồ sơ GV làm cơ sở ra quyết định về nhân sự có liên quan đến công việc của GV.

- Chính sách đãi ngộ giáo viên

Chính sách đãi ngộ GV là một trong những hoạt động không kém phần quan trọng trong công tác quản lý giáo dục. Theo ông Bá Lãm, đãi ngộ là tạo môi trường thuận lợi cho việc duy trì và phát triển NGV. Đãi ngộ là một yếu tố quan trọng giúp GV yên tâm công tác và là động lực thúc đẩy họ hoàn thành nhiệm vụ [51].

Chính vì vậy, cần tạo ra những chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm thu hút những GV giỏi, có trình độ cao vào công tác giảng dạy. Đồng thời, có hình thức khen thưởng hoặc khuyến khích kịp thời về mặt vật chất và tinh thần của GV sau khi có những thành tích xuất sắc cần có chính sách đãi ngộ kịp thời nhằm tăng cường trách nhiệm, nhiệt huyết, chuyển chuyên ngành về trí phù hợp hơn để có điều kiện phát triển chuyên môn của mình. Ngược lại, việc nhìn nhận không đúng về mặt hoàn thành nhiệm vụ hoặc vi phạm các quy định và tiêu chuẩn của nhà giáo, cần phải có hình thức xử lý như cảnh cáo, chuyển chuyên ngành công tác sang vị trí khác, hoặc thậm chí bị sa thải.

1.5.4. Phát triển đội ngũ giáo viên theo tiếp cận quản lý nhân lực

1.5.4.1. Các quan điểm về phát triển đội ngũ giáo viên

Có nhiều quan điểm về phát triển NGV, nhưng xét trên mức tiêu phát triển có thể quy định thành 3 nhóm cơ bản: (1) Phát triển NGV lấy cá nhân GV làm trung tâm; (2) Phát triển NGV lấy mục tiêu phát triển nhà trường làm trung tâm; (3)

Phát triển NGV trên cơ sở kết hợp hài hòa nhu cầu, lợi ích của GV và mục tiêu chung của nhà trường.

- Quan niệm phát triển NGV lý cá nhân giáo viên làm trường tâm:

Trên nền tảng cho rằng GV là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo đã hình thành nên quan niệm coi cá nhân GV là trường tâm của công tác phát triển NGV các cấp GD-H. Theo quan niệm này, nhà trường cần chú trọng các biện pháp nhu cầu, nguyện vọng và nâng cao phẩm chất của cá nhân GV khuyến khích sự phát triển nghề nghiệp của người thầy phát triển cá nhân của họ với cách là người GV, người thầy là những con người. Vì thế nên chú trọng phát triển cá nhân GV mà chưa quan tâm đến mục tiêu phát triển của nhà trường.

- Quan niệm phát triển NGV lý mục tiêu phát triển nhà trường làm trường tâm:

Theo quan niệm này, phát triển NGV là nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và tầm vóc của nhà trường, được coi như một tác động vào nội dung hoạt động nhằm thay đổi hiện trạng của nhà trường để thực hiện các mục tiêu đề ra. Mục tiêu phát triển của nhà trường được xem là cơ sở cốt lõi cho việc xây dựng kế hoạch, chính sách phát triển NGV. Vì thế nên chú trọng phát triển nhà trường mà ít chú ý đến nguyện vọng của cá nhân GV nên chỉ tập trung vào lợi ích bên ngoài mà chưa tập trung vào lợi ích bên trong thúc đẩy GV phấn đấu hoàn thiện mình.

- Quan niệm phát triển NGV trên cơ sở kết hợp hài hòa nhu cầu, lợi ích của giáo viên và mục tiêu chung của nhà trường:

Theo quan niệm này, phát triển NGV được xem như một quá trình mà trong đó các nhu cầu, lợi ích và mục tiêu của nhà trường và GV người thầy được chú trọng thích hợp; nhu cầu của cả hai phía được cân nhắc, được hòa hợp cân bằng nhau nhằm bảo vệ và phát triển NGV và phát triển nhà trường một cách hiệu quả.

Để thực hiện được điều này, cần phải có sự đánh giá kết quả của việc cân bằng các nhu cầu, mong muốn, tiềm năng của cá nhân GV với sự phát triển của nhà trường trong hiện tại và tương lai. Kế hoạch và chỉ dẫn về phát triển NGV phải

c xây dựng trên cơ sở phân tích, đánh giá mặt cách yếu nhu cầu, mục tiêu hiện tại và phát triển trong tương lai của nhà trường.

So sánh với hai quan niệm nêu trên cho thấy, quan niệm *phát triển NGV trên cơ sở kết hợp hài hòa nhu cầu, lợi ích của GV và mục tiêu chung của nhà trường* chỉ mang tính rõ rệt, vì nó vượt ngoài phát triển các năng lực cá nhân người GV, và bám vào các mục tiêu phát triển của nhà trường. Như vậy, quan niệm này là hoàn toàn phù hợp với xu thế phát triển của GD H trong bối cảnh hiện nay.

1.5.4.2. Nội dung phát triển người giáo viên

Theo quan niệm truyền thống, nội dung phát triển NGV được quy tụ vào ba vấn đề chính là sức khỏe, chất lượng và công việc. Do vậy, các trường tiểu học, cao đẳng trung và viện bồi dưỡng cho NGV về sức khỏe, công việc, có chất lượng (trình độ chuyên môn giáo viên; kiến thức giảng dạy và NCKH về ngành; thái độ nghề nghiệp) không thể thiếu có chất lượng mục tiêu, kế hoạch giáo dục cá nhân để đạt được.

- *Phát triển về sức khỏe*: Phát triển về sức khỏe là nhiệm vụ của GV thực hiện trong quá trình giảng dạy, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của các cấp GD H. Thực hiện các nội dung này cần phải làm tốt các nhiệm vụ cơ bản sau: (1) Tuân thủ quy định về sức khỏe khi có nhu cầu về việc nghỉ ngơi có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp làm GV; (2) Đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp SV giáo viên trở thành GV; (3) Bổ sung nhân sự kịp thời khi NGV của trường có biến chứng về sức khỏe.

- *Phát triển về chất lượng*: Phát triển về chất lượng là nhiệm vụ của nhà trường nhằm nâng cao trình độ, kiến thức, kiến thức giảng dạy và NCKH, đáp ứng yêu cầu của các cấp GD H. Nói cách khác, đó chính là nâng cao năng lực cá nhân thi tốt nghiệp thạc sĩ và tiến sĩ các chuyên ngành của người GV. Phát triển chất lượng NGV, nhà trường cần tiến hành: (1) Đào tạo, bồi dưỡng và bồi dưỡng thạc sĩ xuyên suốt nhằm bồi dưỡng cho GV có năng lực chuyên môn, cập nhật kiến thức mới; (2) Sử dụng ứng dụng, ứng dụng việc phát huy năng lực chuyên môn của GV; (3) Thực hiện đánh giá, sàng lọc, phân loại và phân loại NGV nhằm người không có năng lực thực hiện chức năng của GV

học chế ra những tiêu chuẩn, tiêu chí characteristically ào tạo, bí ẩn và thúc đẩy học tập, ào tạo nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- *Phát triển văn hóa*: Phát triển văn hóa NGV là làm cho các cuộc sống ngày càng trỗi dậy hoàn thiện, phù hợp và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường. Các cuộc sống NGV bao gồm mặt nội dung văn trình ào tạo, bí ẩn (chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học...); nội dung ngành nghề ào tạo; nội dung giá trị; nội dung theo đuổi mục tiêu tính khả thi và phát triển. Phát triển văn hóa NGV cần bám sát mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường, chiến lược phát triển của ngành, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong từng giai đoạn lịch sử.

Trong xu thế phát triển GDH trên thế giới hiện nay, phát triển NGV là quá trình xây dựng nội dung đáp ứng nhu cầu nghiệp vụ, mục tiêu chiến lược quốc gia nhiệm vụ giáo dục, giáo dục và NCKH. Phát triển NGV, các GDH cần tiến hành theo các nguyên tắc quản lý nhằm xây dựng NGV vững chắc, các cuộc sống và hợp lý, có trình độ chuyên môn giỏi, kỹ năng - kỹ năng nghiệp vụ và nghiên cứu vanguard, thái độ nghiêm túc. Quá trình phát triển NGV cần là quá trình làm cho nội dung này thích ứng với sự thay đổi của xã hội, có khả năng sáng tạo thực hiện tốt mục tiêu giáo dục của nhà trường, tìm thấy sự gắn bó với nhà trường. Thực chất của phát triển NGV là tạo ra sự gắn kết giữa các nhu cầu nghiệp vụ, tùy thuộc ào tạo, bí ẩn và nội dung nội dung hợp lý; nội dung môi trường thu hút GV phát triển và đánh giá NGV một cách khoa học, chính xác.

Quá trình phát triển NGV là một quá trình liên tục không ngừng nghỉ hiện tại của nội dung này ngày càng hoàn thiện hơn về mặt nội dung, đáp ứng tốt yêu cầu văn hóa giáo dục và ào tạo trong điều kiện CNH, HĐH và hình thành quốc gia, từng bước tiếp cận với trình độ của các nước phát triển trên thế giới. Phát triển NGV là một quá trình kép, bao gồm sự tích cực của nội dung phát triển của ngành GV và sự thúc đẩy của môi trường (sự vận động phát triển của xã hội, nhà trường, nghiệp vụ) nội dung GV, trong đó sự tích cực của nội dung phát triển của cá nhân

GV giữ vai trò quan trọng, m b o cho s tr ng thành v ngh nghi p, ph m ch t o c, nhân cách c a ng i GV trong m i quan h bi n ch ng v i s phát tri n c a nhà tr ng.

Theo ng Bá Lãm [50], phát tri n NGV là s t ng tr ng v m t s l ng, ch t l ng NGV. ây chính là quá trình chu n b l c l ng GV có th theo k p c s thay i và chuy n bi n c a giáo d c.

Phát tri n NGV bao g m c tuy n ch n, s d ng, ào t o b i d ng, phát tri n ngh nghi p. Phát tri n NGV t ng c v s l ng l n ch t l ng và s d ng có hi u qu NGV.

Phát tri n NGV còn chính là vi c xây d ng NGV v s l ng, ng b v c c u, có ch t l ng th c hi n t t m c tiêu, n i dung và k ho ch ào t o nh m áp ng yêu c u giáo d c. ng th i, xây d ng m t t p th s ph m, trong ó m i cá nhân có tinh th n trách nhi m, g n bó v i nhà tr ng, tham gia tích c c, sáng t o vào trong quá trình gi ng d y và h c t p.

Đ a trên cách ti p c n qu n lý ngu n nhân l c, tác gi lu n án cho r ng phát tri n NGV không ch là s chi m l nh trình l ãnh ngh , chuyên môn và ào t o nói chung, mà còn là s phát tri n n ng l c và s d ng n ng l c ó vào vi c th c hi n các ch c n ng c a ng i GV m t cách hi u qu , c ng nh th a m ãn ngh nghi p và cu c s ng cá nhân c a ng i GV. Do v y, phát tri n NGV bao g m c phát tri n v i ng và chính sách tuy n d ng, s d ng, ánh giá, ãi ng t o ng l c cho s phát tri n toàn di n c a cá nhân ng i GV. Mu n phát tri n NGV, các c quan qu n lý giáo d c và các c s GD H c n ph i xây d ng c ch tuy n d ng m t cách h p lý thu hút c nhân tài; tri n khai k ho ch ào t o, b i d ng nh m chu n hóa i ng , ng th i có chính sách ãi ng phù h p và t o môi tr ng làm vi c thu n l i h phát tri n, c ng hi n c nhi u nh t cho s nghi p GD& T. Phát tri n NGV theo ti p c n qu n lý ngu n nhân l c bao g m các b c sau ây:

a) *L p quy ho ch phát tri n i ng gi ng viên*

NGV là ngu n l c quan tr ng nh t c a m i c s ào t o. Vi c quy ho ch phát tri n NGV nh m m b o duy trì v s l ng, c c u cân i v trình ,

ngành nghề, tu i, gi i tính..., có trình , n ng l c, ph m ch t theo quy nh và áp ng c m c tiêu giáo d c c a nhà tr ng.

Quy ho ch v s l ng: Trên c s d báo v quy mô, l trình ào t o c a nhà tr ng quy ho ch s l ng GV, m b o t l GV/SV theo các tiêu chí m b o ch t l ng GV hoàn thành c nhi m v gi ng d y và có i u ki n th i gian dành cho các ho t ng NCKH, t h c, t nghi n c u nâng cao n ng l c chuyên môn, nghi p v .

Quy ho ch v c c u: Trên c s d báo v nhu c u c a t ng ngành nghề ào t o, chính sách h u trí, luân chuy n công tác... xây d ng quy ho ch, t o ra s ng b và cân i c c u NGV trong nhà tr ng, tránh s h ng h t v i ng .

Quy ho ch v ch t l ng: C n c theo chu n n ng l c và nh h ng chi n l c phát tri n c a nhà tr ng quy ho ch ch t l ng NGV m b o có trình , n ng l c, ph m ch t hoàn thành t t ch c n ng, nhi m v , áp ng c m c tiêu chi n l c c a nhà tr ng.

Vi c quy ho ch phát tri n NGV ph i m b o tính nh h ng chi n l c, phù h p v i chi n l c phát tri n c a nhà tr ng; m b o tính th ng nh t trong công tác quy ho ch t c p b môn n c p khoa và c p tr ng; cách ti p c n cá nhân thông qua vi c quy ho ch, b nhi m, luân chuy n t o i u ki n cho m i cá nhân GV phát tri n nghi nghi p và có c h i c b nhi m lên v trí cao h n, t ó nâng cao n ng l c th c hi n ch c n ng, nhi m v c a ng i GV.

b) *Tuy n ch n gi ng viên*

Khác v i tuy n d ng trong qu n lý NGV là tuy n d ng c m t i ng , tuy n ch n trong phát tri n NGV th c ch t là tuy n d ng b sung và sàng l c trên c s i ng ã có. Vi c tuy n ch n mang tính chi n l c, th ng c th c hi n b sung nh ng v trí công vi c ang thi u ng i ho c b sung nh ng cá nhân có n ng l c c bi t t ng c ng s c m nh c a i ng . Tuy n ch n GV bao g m có hai b c là tuy n m GV và l a ch n GV.

Tuy n m GV là quá trình thu hút nh ng ng i có trình , n ng l c, ph m ch t theo yêu c u t các ngu n khác nhau ng ký tham gia tuy n ch n.

Là chức năng GV là quá trình xem xét, là chức năng nghề nghiệp viên có các tiêu chuẩn làm GV. Các tiêu chuẩn là chức năng nghề nghiệp theo Luật giáo dục, vị trí trình độ cao đẳng, đại học và nghề nghiệp yêu cầu thực tế của nhà trường.

Vị trí tuyển chức năng GV cần bám sát tính chất nhiệm vụ, không chỉ nhằm mục đích quy định thẩm quyền GV trong thẩm định nhiệm vụ, mà phải hướng vào vị trí áp dụng các yêu cầu thực hiện mục tiêu, sứ mệnh của nhà trường trong tương lai; cách tiếp cận cá nhân dựa vào năng lực thực tế của người viên so với các tiêu chuẩn của vị trí cần tuyển dụng; quy định ngành nghề các cấp bộ môn được phát huy trong vị trí đánh giá, thẩm định tiêu chuẩn tuyển dụng vị trí người viên, thoát ly khỏi tập trung quy định vào hiệu quả trường.

c) *Sự đổi mới người viên theo năng lực*

Không gì đáng sợ sự đổi mới trong quản lý NGV thông thường là bất trí, sự phụ thuộc GV vào các vị trí thực tế, phù hợp với khả năng nghề nghiệp mang lại hiệu quả cao nhất, sự đổi mới GV theo năng lực trong phát triển NGV chính là sự phụ thuộc, bất trí, sự phụ thuộc GV vào các vị trí, chức danh phù hợp nhất với khả năng cá nhân GV, nhằm tạo cho họ năng lực phát huy tối đa tiềm năng của mình trong vị trí thực hiện chức năng, nhiệm vụ của người GV.

Vị trí sự đổi mới GV phải mang tính chất nhiệm vụ, nghĩa là bao gồm các vị trí sự đổi mới/bổ nhiệm trong nhiệm vụ và các nhân tố nghề nghiệp sự đổi mới tiếp theo trong tương lai (điều kiện, thành tích...); phát huy quy định ngành nghề các cấp bộ môn trong vị trí bất trí, sự phụ thuộc, giao nhiệm vụ trực tiếp cho từng GV theo cách tiếp cận cá nhân thông qua vị trí sự đổi mới GV phù hợp với năng lực, sự trưởng thành nghề nghiệp mang lại hiệu quả cao nhất.

d) *Đào tạo, bồi dưỡng phát triển người viên*

Là hoạt động nhằm bổ sung, hoàn thiện hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của NGV theo chuẩn quy định và áp dụng mục tiêu chất lượng phát triển của nhà trường. Trên cơ sở đánh giá, phân tích "lỗ hổng" năng lực thực hiện chức năng nghề nghiệp cá nhân và NGV xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tức là các năng lực/mức độ năng lực cần bổ sung cho NGV. Một khi khung năng lực được cấu trúc tốt sẽ giúp cho lãnh đạo nhà trường không chỉ xác định các hành vi theo các chức năng thực hiện công việc hiệu quả, mà còn cần nghề nghiệp cần đòi

hiện thực hiện thành công những công việc chi tiết, công nghệ phát triển và duy trì vận hành các thiết bị có kỹ thuật công nghệ tiên tiến.

Vì các hoạt động, biện pháp nhằm nâng cao chất lượng công việc của nhà trường; cách tiếp cận cá nhân trong việc bổ sung và hoàn thiện năng lực các thành viên GV; tính thực tiễn vì mục tiêu phát triển của nhà trường; phát huy quy chế công tác của trường bộ môn và trường khoa trong việc xây dựng kế hoạch hoạt động, biện pháp NGV cá nhân.

e) *ánh giá giảng viên theo năng lực*

Trong quản lý NGV, đánh giá GV chủ yếu liên quan đến việc kiểm tra, đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ của cá nhân GV trong một tình huống với các mục tiêu, tiêu chuẩn của nhà trường. Trong phát triển NGV, việc đánh giá GV không chỉ là đánh giá theo năng lực thực hiện nhiệm vụ, mà còn là đánh giá sự phát triển theo chiều hướng tiến bộ của cá nhân GV.

Theo Nguyễn Tiến Hùng [42], đánh giá GV theo năng lực thực hiện nhiệm vụ không chỉ quan tâm đến thực hiện “nhiệm vụ gì” (mục tiêu cần đạt), mà còn xem xét việc thực hiện nhiệm vụ đó “như thế nào” (chứng minh các năng lực cần có). Mục tiêu này là đánh giá các phẩm chất và yêu cầu các thành viên GV xác định các mục tiêu cần phát triển hiện tại và trong tương lai. Năng lực được coi như một công cụ/ đánh giá xác định các nhân tố hành vi phù hợp với việc thực hiện nhiệm vụ của GV.

Đánh giá sự phát triển của cá nhân GV là việc xem xét, phân tích mức độ tiến bộ về năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV, làm cơ sở cho việc thăng tiến, bổ nhiệm và chỉ đạo lao động cho GV. Việc đánh giá chính xác cũng góp phần tạo năng lực mới cá nhân GV tích cực phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác.

Việc đánh giá phẩm chất cá nhân thể hiện thông qua việc đánh giá chính xác năng lực thực hiện nhiệm vụ của thành viên GV; tính thực tiễn thể hiện thông qua cách thức đánh giá khách quan, công bằng và kỹ thuật đánh giá thực tiễn từ các cá nhân bộ môn, khoa và nhà trường.

g) *đánh giá giảng viên theo năng lực*

Trong qu n lý NGV, ãi ng c hi u là t o môi tr ng thu n l i cho vi c duy trì và phát tri n NGV, là y u t quan tr ng giúp GV yên tâm công tác, hoàn thành t t nhi m v . Trong phát tri n NGV, ãi ng c xem là m t hình th c ghi nh n s t i n b và nh ng óng góp c a m i cá nhân GV, nh m t o ng l c thúc y h nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v .

Vì c ãi ng GV d a vào n ng l c cho phép k t n i gi a ánh giá n ng l c v i chi tr thù lao và các l i ích khác. Nói cách khác, ó chính là th c hi n vi c chi tr ti n l ng và t o môi tr ng làm vi c thu n l i d a theo n ng l c và s c ng hi n c a m i ng i t o ng l c cho GV ph n u nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v . i v i nh ng GV có trình chuyên môn, nghi p v , tay ngh cao x ng áng c h ng m c ti n l ng cao t ng x ng v i s c ng hi n, óng góp c a h vào vi c th c hi n m c tiêu chi n l c c a nhà tr ng, ng th i c t o i u ki n v c s v t ch t, trang thi t b ph c v gi ng d y, nghiên c u t t h n so v i nh ng ng i bình th ng; nh ng GV sau quá trình c ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c, áp ng yêu c u nhi m v t t h n so v i tr c ây c ng c n c nâng m c l ng ghi nh n s t i n b c a h .

Vì c th c hi n chính sách ãi ng GV d a vào n ng l c c ng chính là nét c tr ng v cách ti p c n cá nhân trong qu n lý ngu n nhân l c, c v n d ng vào phát tri n NGV nh m t o ng l c cho GV ph n u nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v , ng th i t o ra s cam k t c a m i cá nhân GV v i nhà qu n lý, v i ph ng pháp qu n lý và v i m c tiêu, s m nh c a nhà tr ng.

K t l u n ch ng 1

Ch ng 1 ã h th ng hóa và làm phong phú thêm lý lu n v phát tri n NGV trong b i c nh c a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t . Trên c s lý lu n, v i các ph ng pháp ti p c n m i: ti p c n qu n lý ng n nhân l c, ti p c n n ng l c, ph i h p gi a phát tri n cá nhân v i phát tri n i ng , l y phát tri n cá nhân làm n n t ng cho vi c phát tri n NGV, ã xây d ng c khung lý lu n v phát tri n NGV theo ti p c n qu n lý ng n nhân l c. Nghiên c u ã làm rõ:

(1) So sánh các mô hình qu n lý nhân s và qu n lý ngu n nhân l c, ch ra nh ng u i m n i b t mang tính chi n l c c a qu n lý ngu n nhân l c áp d ng trong qu n lý NGV.

(2) Phát triển NGV thực chất là phát triển nguồn nhân lực trình độ cao. Mục tiêu phát triển NGV nhằm có số lượng, nâng cao chất lượng và cấu trúc lý tưởng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của các nhà trường.

(3) Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt đảm bảo cho sự thành công của tiến trình CNH, HĐH đất nước và toàn diện tranh trong môi trường toàn cầu hóa, hình kinh tế thị trường, nó đã trở thành “*vinh nhân lực*” (Human capital) của mọi quốc gia. NGV là nhân tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực. Vì thế, phát triển NGV phải có sự quan tâm đến phát triển và môi trường sống cũng như cách thức thực hiện, nghĩa là phải có sự quan tâm đến phát triển các nguồn lực con người của NGV.

(4) Phát triển NGV không chỉ đơn thuần là phát triển về mặt số lượng (số lượng, cấu trúc, trình độ, bằng cấp) mà còn phải có sự quan tâm đến phát triển cá nhân người GV (các nguồn lực cá nhân), nâng cao môi trường sống thu nhập và chính sách đãi ngộ thỏa đáng để yên tâm công tác, có động lực phấn đấu nâng cao nguồn lực thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả nhất.

(5) Dựa trên cơ sở phân tích các chức năng của GV, nghiên cứu đã chỉ ra hình thức các nguồn lực con người và vai trò của GV giảng dạy hiện đại, cao trong ngành GTVT, làm cơ sở đánh giá thực trạng NGV và xu hướng đổi mới pháp phù hợp.

Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN VÀ NGUYÊN NHÂN CỦA CÁC TRƯỜNG CAO HỌC NGÀNH GIAO THÔNG VÀ NTĐT

2.1. Quá trình hình thành và phát triển của các trường cao học ngành Giao thông và NTĐT

2.1.1. Lịch sử hình thành các trường cao học Giao thông và NTĐT

Hệ thống đào tạo GTVT hiện nay có tổng số 25 trường, trong đó có 5 trường đại học, 4 trường cao học, 7 trường cao học nghề và một số trường trung cấp, cán bộ quản lý.

Trong số 4 trường cao học GTVT bao gồm: Trường Cao học GTVT (nay là Đại học Công nghệ GTVT, trụ sở tại Hà Nội); trường Cao học GTVT III (trụ sở tại Tp. Hồ Chí Minh); trường Cao học GTVT II (trụ sở tại Tp. Đà Nẵng) và trường Cao học GTVT Miền Trung (trụ sở tại tỉnh Hà Tĩnh).

* Trường Đại học Công nghệ GTVT (tiên thân là trường Cao học Giao thông công chính, thành lập ngày 15/11/1945).

- Từ năm 1960: Tách ra các trường: Đại học GTVT, Trung cấp kỹ thuật, trung cấp kỹ thuật, Trung cấp công nghệ.

- Từ năm 1983 đến 1991: 3 trường Trung học GTVT phía Bắc gồm Trường B, Trường Thủ Đức, Trường Sĩ và trường Kỹ thuật công nhân cơ khí Hà Nội được sáp nhập thành trường Trung học GTVT khu vực I.

- Ngày 24/7/1996 trường Trung học GTVT khu vực I được nâng cấp thành Trường Cao học GTVT theo Quyết định số 480/TTg của Thủ tướng Chính phủ.

- Ngày 27/4/2011, trường Cao học GTVT được nâng cấp thành trường Đại học Công nghệ GTVT theo Quyết định số 630/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

* Trường Cao học GTVT III (tiên thân là trường trung học GTVT 6, được thành lập ngày 28/12/1976 theo quy định số 4942/QĐ-TCCB của Bộ GTVT).

- Ngày 13/02/1990, trường trung học GTVT 6 được đổi tên thành trường trung học GTVT Khu vực III theo Quyết định số 199/QĐ-TCCB-L của Bộ trưởng Bộ GTVT.

- Ngày 8/07/2002, trung h c GTVT Khu v c III c nâng c p thành tr ng Cao ng GTVT III theo quy t nh s 3093/Q /BGD & T-TCCB c a b tr ng B GD & T và Quy t nh s 2185/2002/Q -BGTVT c a B tr ng B GTVT ngày 12/07/2002 quy nh c c u t ch c, nhi m v , quy nh n c a tr ng.

* Tr ng Cao ng GTVT II (ti n thân là tr ng trung h c GTVT thu c khu ng b 5, c thành l p t n m 1976). N m 2003, tr ng c nâng c p thành tr ng Cao ng GTVT II, tr c thu c B GTVT.

* Tr ng Cao ng GTVT Mi n Trung (ti n thân là tr ng Công nhân công trình I, c thành l p ngày 13/8/1971 theo Quy t nh s 162 /Q -BGTVT c a B tr ng B GTVT).

- Ngày 22/5/1989 Tr ng c i tên thành Tr ng Công nhân k thu t tr c thu c C c ng b Vi t Nam, B GTVT.

- Ngày 17/9/1993 Tr ng c i tên thành Tr ng K thu t – Nghi p v GTVT Mi n Trung.

- Ngày 07/7/2008, tr ng c nâng c p thành tr ng Cao ng GTVT Mi n Trung theo Quy t nh s 3766/Q -BGD T c a B tr ng B GD& T và Quy t nh s 2046/Q -BGTVT c a B tr ng B GTVT ngày 11/07/2008 quy nh c c u t ch c, nhi m v , quy nh n c a tr ng.

2.1.2. M t s c i m chung c a các tr ng cao ng Giao thông v n t i

- c hình thành và phát tri n, nâng c p t các tr ng trung c p chuyên nghi p thu c b GTVT.

- Có chung nhi m v ào t o i ng cán b khoa h c k thu t trình cao ng, trung c p chuyên nghi p và công nhân k thu t trong l nh v c GTVT; NCKH ph c v yêu c u phát tri n kinh t xã h i.

- Các ngành ngh ào t o ch y u thu c các l nh v c: kinh t v n t i, công nghi p c khí, xây d ng k t c u h t ng.

- Có chung m c tiêu ào t o ngu n nhân l c theo h ng “ *ng d ng ngh nghi p*”, vì v y, c n ph i t p trung ào t o, b i d ng n ng l c th c ti n cho NGV.

Bảng 2.1: Quy mô sinh viên học chính quy từ 2009-2014

Năm học	Sinh viên học	Cao đẳng	TCCN	Đại học	Tổng cộng
2009-2010	0	20.110	3.450	5.298	28.858
2010-2011	0	21.562	2.768	5.434	29.764
2011-2012	200	22.760	2.436	5.472	30.868
2012-2013	1.052	23.348	2.650	5.500	32.550
2013-2014	3.540	22.036	2.350	5.420	33.346

Nguồn: Các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT

2.2. Đánh giá và khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng ngành Giao thông vận tải

2.2.1. Khái quát về hoạt động khảo sát

2.2.1.1. Nội dung khảo sát

Nội dung khảo sát nhằm đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng ngành GTVT, ngoài 03 trường cao đẳng (cao đẳng GTVT II, cao đẳng GTVT III, cao đẳng GTVT Miền Trung), tác giả đã thêm trường đại học Công nghệ GTVT vào khảo sát. Nội dung khảo sát là hoàn toàn hợp lý vì trường đại học Công nghệ GTVT (trước đây là trường cao đẳng GTVT, mới nâng cấp lên đại học năm 2011) có mức tiêu chuẩn trình độ theo hướng công nghệ và ngành nghề nghiệp, giảng viên và mức tiêu chuẩn trình độ của các trường cao đẳng. Mặt khác, tuy

đã nâng cấp lên đại học, nhưng hiện nay, nhà trường vẫn đào tạo bậc cao đẳng là chính (22 chuyên ngành đào tạo cao đẳng, chỉ có 10 chuyên ngành đào tạo đại học). Về mặt bố trí giảng viên và tính khách quan về mặt số liệu khảo sát, ngoài nội dung chính là GV, luận án còn mở rộng thêm khách thể khảo sát là CBQL của B GTVT, CBQL và SV của 04 nhà trường nêu trên.

Một số thông tin cơ bản và tính khách quan về mặt số liệu khảo sát, ngoài nội dung chính là GV, luận án còn mở rộng thêm khách thể khảo sát là CBQL của B GTVT, CBQL và SV của 04 nhà trường nêu trên.

- Về giảng viên: Tổng số GV tham gia khảo sát là 317 người, được phân bố như trên: 04 trường khảo sát: đại học Công nghệ GTVT (80 GV), Cao đẳng GTVT II (79

GV), Cao ng GTVT III (79 GV) và Cao ng GTVT mi n Trung (79 GV). C c u, s l ng GV c kh o s át c trình bày t i ph l c s 7.

- V cán b qu n lý: T ng s CBQL tham gia kh o s át là 120 ng i thu c 04 tr ng, trong ó, i h c Công ngh GTVT (30 ng i); cao ng GTVT II (30 ng i); cao ng GTVT III (30 ng i); cao ng GTVT mi n Trung (30 ng i). Ngoài ra, có 08 chuyên gia và CBQL c a B GTVT tham gia ph ng v n. C c u, s l ng CBQL c kh o s át c trình bày t i ph l c s 8.

- V sinh viên: T ng s SV tham gia kh o s át là 301 ng i, trong ó: 90 SV tr ng tr ng i h c Công ngh GTVT; 59 SV tr ng cao ng GTVT t i II; 92 SV tr ng Cao ng GTVT III và 60 SV tr ng cao ng GTVT Mi n Trung. C c u, s l ng SV c kh o s át c trình bày t i ph l c s 9.

2.2.1.2. Công c kh o s át

Tác gi ã xây d ng phi u h i dành cho CBQL là hi u tr ng, phó hi u tr ng, tr ng khoa, phó tr ng khoa, tr ng b môn, phó tr ng b môn c a các nhà tr ng (ph l c s 1) v i các n i dung: ánh giá v ki n th c chuyên môn c a NGV các tr ng cao ng GTVT (10 câu h i); ánh giá n ng l c gi ng d y (12 câu h i); ánh giá v n ng l c NCKH (8 câu h i); ánh giá v n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng (5 câu h i); ánh giá v công tác phát tri n NGV c a các nhà tr ng (27 câu h i).

Phi u h i có nh ng n i dung t ng t c thi t k h i m t s GV c a c 4 nhà tr ng (ph l c s 2).

Phi u h i dành cho SV có n i dung liên quan n vi c th c hi n các ch c n ng, nhi m v c a GV (ph l c s 3).

Bên c nh các câu h i ng i tr l i l a ch n ô phù h p ánh d u, còn có m t s câu h i m c các i t ng c h i ghi ý ki n riêng c a mình nh m b sung thêm nh ng v n mà phi u h i ch a c p n ho c xu t thêm nh ng ý ki n riêng v công tác phát tri n NGV c a các tr ng cao ng GTVT.

2.2.1.3. Các ho t ng kh o s át

- Tiến hành điều tra bảng phiếu hỏi và phỏng vấn đối với các CBQL, GV, SV theo các nội dung đã thiết kế.

- Quan sát, nghiên cứu học sinh thực tiễn (sinh thực tập công tác; học sinh thực tiễn cán bộ, viên chức; báo cáo thống kê các nhân viên; biên bản họp hội đồng nhà trường...) xem xét tình hình phát triển NGV và vị trí chức danh các chức danh của GV.

- So sánh kết quả nghiên cứu thực trạng vị trí chức danh các chức danh của GV với một số nghiên cứu khác cùng thời kỳ.

- Tìm hiểu thực trạng vị trí chức danh các quy định hiện hành về chức danh, nhiệm vụ của GV và công tác phát triển NGV của các nhà trường liên quan.

- Tổng hợp ý kiến của một số GV, CBQL, nhà khoa học, chuyên gia... về mức đáp ứng yêu cầu công tác phát triển đội ngũ của các nhà trường và những vấn đề cần lưu ý trong công tác này.

Những nhận xét qua các hoạt động khảo sát này làm cơ sở đánh giá năng lực NGV và công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT, từ đó xu hướng gì để pháp phù hợp.

2.2.2. Thực trạng vị trí công việc

2.2.2.1. Thực trạng số lượng giảng viên

Theo số liệu thống kê năm 2014, tổng số cán bộ viên chức của các trường là 1.616 người, trong đó giảng viên 1.180 người (192 GV thuộc khoa học cơ bản; 75 GV thuộc chính trị; 25 GV thuộc giáo dục thể chất - thể dục thể thao; 796 GV thuộc chuyên môn kỹ thuật, thực hành các khoa; 92 GV dạy kiêm chức thực hành các phòng chức danh) chiếm 73%.

Trong những năm gần đây, do điều kiện kinh tế xã hội có những bước phát triển, nhu cầu của người học có chỉ số học gia tăng dần nên quy mô đào tạo của các trường tăng trưởng. Tỷ lệ SV/GV cao hơn nhiều so với mức chuẩn quy định 20SV/01GV. Giai đoạn 2005-2010 đã có những thay đổi đáng kể, số lượng SV tăng 18,4%, trong khi số lượng GV chỉ tăng 1,5%, làm tăng tỷ lệ SV/GV từ 23,5:1 lên 27,4:1 (Bảng 2.1). Nhân viên năm học 2013-2014, tỷ lệ này vẫn tiếp tục tăng lên 28,3:1.

điều kiện cho thấy, GV của các trường cao đẳng GTVT còn thiếu, chưa đáp ứng yêu cầu về mặt số lượng, chất lượng về mặt chuyên ngành nghề nghiệp: Công nghệ kỹ thuật giao thông; Công nghệ ô tô; Kế toán doanh nghiệp GTVT.

Bảng 2.2: Số lượng giảng viên và sinh viên (2007-2014)

Nhóm học	2007/2008	2008/2009	2010/2011	2013/2014
Số lượng giảng viên	1070	1.128	1.086	1.180
Số lượng sinh viên	25.148	26.960	29.764	33.346
Tỉ lệ sinh viên/giảng viên	23,5	23,9	27,4	28,3

Nguồn: Các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT

2.2.2.2. Thực trạng về cơ cấu giảng viên

a) Cơ cấu về trình độ đào tạo của giảng viên

Bảng 2.3: Trình độ học vấn của GV các trường cao đẳng GTVT (2007-2014)

Nhóm học	Trung		Tiên		Thạc		Đại		Cao	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
2007/2008	1070	100	13	1,2	214	20,0	663	62,0	180	16,8
2008/2009	1128	100	26	2,3	282	25,0	651	57,7	169	15,0
2009/2010	1102	100	30	2,7	311	28,2	604	54,8	157	14,3
2010/2011	1074	100	28	2,6	302	28,1	626	58,3	118	11,0
2011/2012	1.086	100	30	2,8	318	29,3	641	59,0	97	8,9
2012/2013	1.145	100	33	2,9	352	30,7	676	59,0	84	7,3
2013/2014	1.180	100	48	4,1	392	33,2	667	56,5	73	6,2

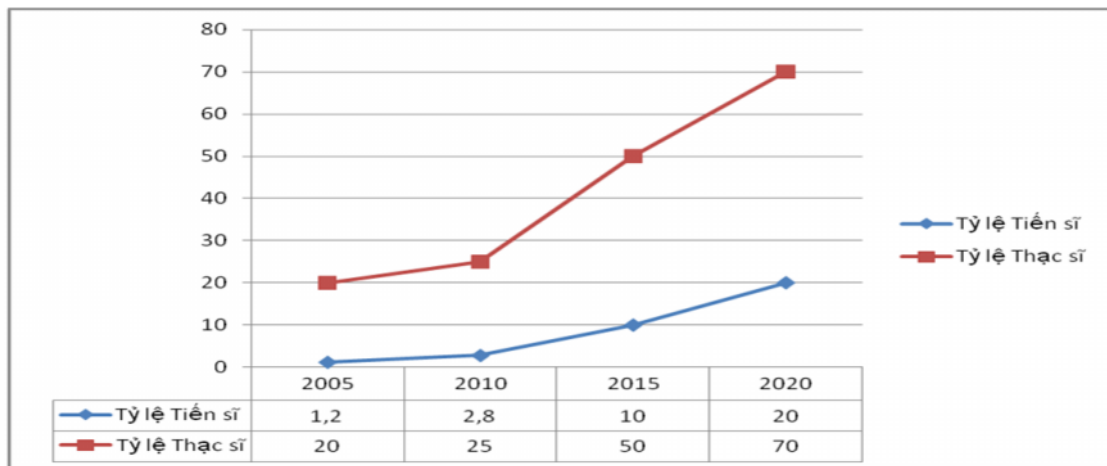
Nguồn: Các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT

Kết quả khảo sát cho thấy, trong giai đoạn 2007-2014, trình độ NV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT đã tăng bước đầu tiên. Tỷ lệ GV có bằng TS trên tổng GV tăng dần từ 1,2% trong năm học 2007-2008 lên 4,1% trong năm học 2013-2014; tỷ lệ GV có trình độ Thạc sĩ tăng dần (Bảng 2.3). Năm học 2013-2014, số lượng GV có trình độ TS chiếm 4,1%; GV có trình độ Th.s

chiếm 33,2%; GV có trình độ nhân chiếm 56,5%; trình độ cao cấp chiếm 6,2%. Trong khi đó, tỷ lệ GV có trình độ cao cấp giảm từ 16,8% (năm 2007) xuống 6,2% (năm 2014) do hình thức nâng cao trình độ, một khác các nhà trường ưu có chỉ trường học nên chủ yếu nâng GV trình độ này.

Chương trình cải cách giáo dục hiện hành (HERA, 2005) đưa ra mục tiêu năm 2020, 60% GV có trình độ Th.s và 35% trình độ TS.

Quyết định số: 121/2007/QĐ-TTg ngày 27 tháng 07 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường hiện hành, cao cấp giai đoạn 2006-2020 [69] đưa ra mục tiêu năm 2010 có trên 40% GV hiện hành và trên 30% GV cao cấp có trình độ Th.s trở lên; có trên 25% GV hiện hành và 5% GV cao cấp có trình độ TS; năm 2015: 70% GV hiện hành và trên 50% GV cao cấp có trình độ Th.s trở lên; có trên 50% GV hiện hành và ít nhất 10% GV cao cấp có trình độ TS; năm 2020 có trên 90% GV hiện hành và trên 70% GV cao cấp có trình độ Th.s trở lên; có trên 75% GV hiện hành và ít nhất 20% GV cao cấp có trình độ TS.



Biểu đồ 2.1: Tỷ lệ tăng trưởng tỷ lệ GV có trình độ TS, Th.s cao cấp các trường cao cấp GTVT hiện hành từ tiếp cận mục tiêu quy hoạch năm 2020

Như vậy, so với mục tiêu của Chương trình cải cách giáo dục hiện hành Việt Nam và mục tiêu của Quy hoạch mạng lưới các trường hiện hành, cao cấp giai đoạn 2006-2020 thì trình độ hiện hành của NGV các trường cao cấp GTVT còn thấp hơn so với yêu cầu, đặc biệt là GV có trình độ TS còn quá thấp. Phần lớn

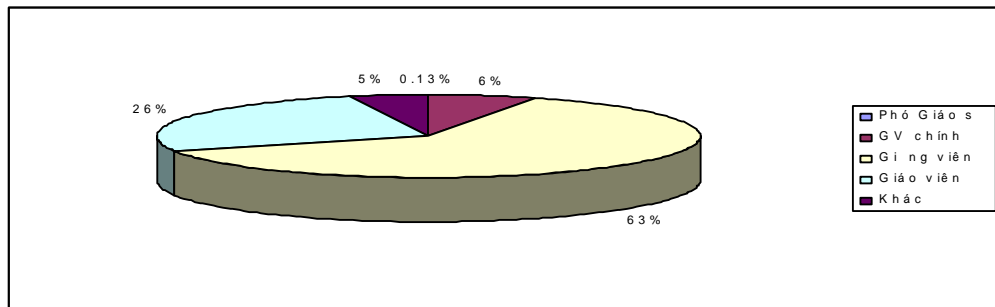
n m 2020 có ít nh t 10% GV cao ng có trình TS; trên 70% GV cao ng có trình Th.s là m t nhi m v h t s c n ng n i v i các tr ng cao ng GTVT.

phân tích chi ti t h n v trình h c v n c a GV các tr ng cao ng GTVT, m t cu c kh o sát c th c hi n trong tháng 10 n m 2014 i v i NGV c a c 4 tr ng (B ng 2.4). Trong s 1.180 GV, có 48 TS, 392 Th,s, 667 c nhân và 73 ng i có b ng cao ng. a s GV c ào t o trong n c. S l ng GV c ào t o n c ngoài trình c nhân ch chi m 2,1%; Th.s t ng lên 7,1%; TS 9,5%, ch y u c ào t o Nga, Pháp, c, Trung Qu c và ài Loan.

B ng 2.4: *Gi ng viên c ào t o trong, ngoài n c*

B ng c nhân			B ng Th.s			B ng TS		
T ng	Trong n c	N c ngoài	T ng	Trong n c	N c ngoài	T ng	Trong n c	N c ngoài
667	653	14	392	376	28	48	43	5
100%	97,9%	2,1%	100%	92,9%	7,1%	100%	89,6%	10,4%

* V ch c danh chuyên môn: n n m 2014, s l ng PGS có 01 ng i (0,13%); GV chính 77 ng i (6,0%); GV 722 ng i (63,0%); giáo viên d y TCCN và d y ngh 321 ng i (26,0%); còn l i là tr gi ng 59 ng i (5,0%). i chi u v i tiêu chu n c a tr ng cao ng, t l GV chính m i ch t 6,0% là quá ít, c bi t GV có h c hàm PGS m i ch có 01 ng i, ch a có GV có h c hàm GS (Bi u 2.2).



Bi u 2.2: *Ch c danh chuyên môn c a NGV n m 2014*

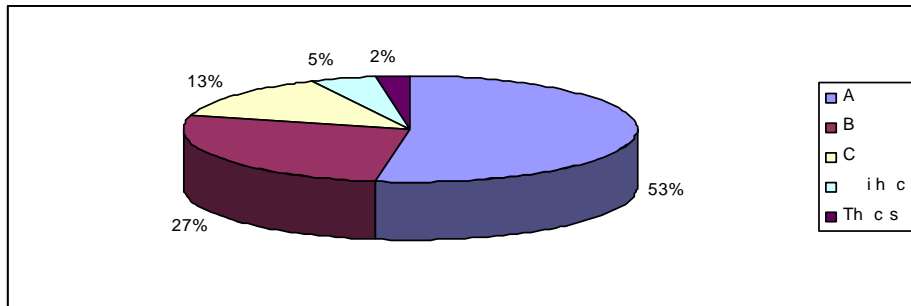
* V trình ngo i ng , tin h c:

Trong b i c nh c a toàn c u hóa và h i nh p qu c t , n ng l c ngo i ng và tin h c là r t c n thi t, c bi t là i v i NGV, nó c xem nh chìa khóa

tiếp cận với kho tàng tri thức của nhân loại. Thông tin liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGD-T ngày 06 tháng 06 năm 2011 của Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chức năng, nhiệm vụ, chính sách đối với GV TICS ào tạo, bồi dưỡng của Bộ, các quan ngang Bộ, các quan thuộc Chính phủ, trình Chính trị, thành phố trực thuộc Trung ương [15], GV chính phủ có trình độ C, trình độ C trở lên; GV chính phủ có trình độ B, trình độ B trở lên.

Kết quả khảo sát đối với NGV các trường cao đẳng GTVT năm 2014 cho thấy:

- Về trình độ : Số GV có trình độ thạc sĩ là 28 người, chiếm 12,4% (tập trung chủ yếu là ngành GV giảng dạy tiếng Anh thuộc môn ngoại ngữ); 58 GV có trình độ Doctorate (chủ yếu là ngành GV ào tạo ngoài); 159 người có trình độ C; 314 người có trình độ B và 621 người có trình độ A. Như vậy, số GV chưa đạt chuẩn về ngoại ngữ còn khá nhiều, đặc biệt là các GV giảng dạy các môn chuyên ngành bằng tiếng nước ngoài.

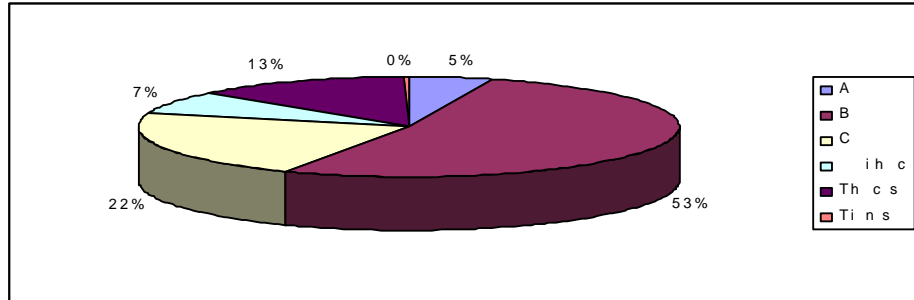


Biểu đồ 2.3: Trình độ ngoại ngữ của NGV năm 2014

Trình độ ngoại ngữ của NGV còn hạn chế chủ yếu là do bản thân họ chưa xác định mục tiêu, nguyên nhân và cách học ngoại ngữ, nên việc học tập chưa mang tính chất tích cực. Mặt khác, do môi trường làm việc chưa bắt buộc họ phải làm việc bằng tiếng nước ngoài, ngoại ngữ của GV thuộc môn ngoại ngữ và một số GV chưa tham gia các dự án hỗ trợ nước ngoài.

- Về trình độ tin học: Số liệu khảo sát cho thấy, trong năm học 2012-2013, 100% GV biết sử dụng máy tính phục vụ giảng dạy, NCKH, khai thác thông tin và phục vụ công tác quản lý. Tuy nhiên, mức độ thành thạo sử dụng công nghệ thông tin của họ có sự khác biệt. Số lượng GV sử dụng thành thạo công nghệ thông

tin t p trung ch y u nh ng GV chuyên ngành và nh ng GV tr . Nh ng GV cao tu i và GV d y ngh còn y u v công ngh thông tin.



Bi u 2.4: Trình tin h c c a NGV n m 2014

b) C c u v ngành ngh c a i ng gi ng viên

Các tr ng cao ng GTVT thu c nhóm tr ng ào t o v công ngh k thu t, trong ó có các ngành ngh khác nhau, nh ng có th chia thành ba nhóm chính: Kinh t v n t i; Công nghi p c khí và Xây d ng h t ng. GV c tuy n d ng vào các tr ng này ch y u là nh ng SV t t nghi p lo i gi i các ngành ngh khác nhau t các tr ng: i h c Bách khoa, i h c GTVT, i h c Kinh t qu c dân, i h c Xây d ng, i h c Qu c gia ...

M t trong nh ng c n c quan tr ng các nhà tr ng xây d ng quy ho ch, tuy n d ng NGV là nhu c u ào t o ngu n nhân l c c a ngành GTVT, trên c s quy mô ào t o và ch tiêu biên ch . Tuy nhiên, trên th c t , vì c tuy n d ng GV c a các tr ng ch y u d a vào nhu c u c a ng i h c theo t ng l nh v c ngành ngh .

i u ó đ n n s m t cân i v c c u ngành ngh c a NGV khi có s thay i v nhu c u c a ng i h c h ng n m. S li u th ng kê (B ng 2.5) cho th y, nhu c u v GV khá n nh i v i l nh v c Khoa h c XH&NV, Khoa h c t nhiên, Công ngh thông tin, Giáo d c th ch t, Giáo d c qu c phòng - an ninh. i v i các chuyên ngành chính có s m t cân i nên x y ra tình tr ng có ngành thì d th a, có ngành thì thi u GV. c bi t i v i ngành V n t i, theo quy ho ch phát tri n ngu n nhân l c c a B GTVT [16], n n m 2015 nhu c u ào t o trình cao ng n n m 2015 là 31.902 ng i; n n m 2020 là 31.961 ng i, cao g n g p ôi so v i nhu c u ào t o v xây d ng h t ng n n m 2015 là 15.050 ng i; n n m 2020 là

17.447 người, trong khi số lượng GV của ngành Vn t i hi n có ch t ng ng m t n a s o v i s l ng GV ngành Xây d ng h t ng (B ng 2.5).

B ng 2.5: C c u GV phân b theo ngành ngh n m 2014

TT	Ngành ngh	S l ng GV theo nhu c u	S GV hi n có			So v i nhu c u	
			BC	H	T ng	Thi u	Th a
1	Khoa h c XH&NV	190	176	5	181	9	
2	Khoa h c t nhiên	96	91	0	91	5	
3	C s k thu t	82	46	12	58	24	
4	Công ngh thông tin	128	51	15	66	62	
5	Kinh t v n t i	298	184	20	204	94	
6	Công nghi p c khí	234	239	0	239	0	5
7	Xây d ng h t ng	555	368	35	403	152	
8	Khác	45	25	6	31	14	
T ng c ng		1.628	1.180	93	1.273	360	

c) C c u gi ng viên gi ng d y lý thuy t và th c hành

M c tiêu, nh h ng c a các tr ng cao ng GTVT ra là phát tri n ào t o theo h ng ng d ng công ngh là chính, vì v y, ch ng trình ào t o c ng có nh ng i m khác bi t so v i các ch ng trình ào t o theo nh h ng nghiên c u c a các tr ng i h c, cao ng khác. Ch ng trình ào t o c a các tr ng này có n i dung lý thuy t chi m t l 60%; n i dung th c hành 40%. i u ó òi h i s t ng quan h p lý v c c u GV gi ng d y lý thuy t và th c hành c a các nhà tr ng m b o ch t l ng ào t o.

B ng 2.6: C c u GV lý thuy t và th c hành n m 2014

TT	T ng s GV	B c tay ngh c a GV d y th c hành				B c tay ngh c a GV d y lý thuy t tích h p			
		4/7	T l %	5÷7/7	T l %	3/7	T l %	4/7	T l %
1	1.180	150	12,7	45	3,8	630	53,4	355	30,1

B ng 2.6 cho th y s b th p lý v c c u GV gi ng d y th c hành và gi ng d y lý thuy t. T l GV gi ng d y lý thuy t chi m quá cao (83,5%), trong khi ó t l GV

gi ng d y th c hành ch y u t i các x ng công trình và x ng c khí c a các tr ng l i quá th p (16,5%). M t khác, t l GV gi ng d y th c hành có tay ngh cao còn quá khiêm t n (3,8%). Nhi u n i dung th c hành c các nhà tr ng v n d ng b ng cách xây d ng nh ng bài gi ng tích h p do chính nh ng GV gi ng d y lý thuy t m nhi m. Nh ng GV này a ph n có tay ngh th p, l i ít c ti p xúc v i th c t i n s n xu t nên còn thi u nhi u kinh nghi m trong gi ng d y th c hành. i u ó lý gi i m t ph n t i sao k n ng th c hành c a nhi u SV sau khi t t nghi p ra tr ng l i y u, khi n các doanh nghi p s n xu t v n ph i “ ào t o l i” sau khi t i p nh n.

d) *C c u gi ng viên v tu i, gi i tính và thâm niên công tác*

* V tu i c a GV: K t qu kh o sát (B ng 2.7) cho th y, tu i trung bình c a GV các tr ng i h c, cao ng GTVT là 35 tu i. T l GV gi a các tu i không cân i, s GV giàu kinh nghi m tu i 51 quá ít (chi m 7,1%), ng c l i, s GV tu i < 40 l i chi m t l khá cao (chi m 61,8%), trong ó s GV tr < 30 chi m t l 31,4%. So v i nh ng GV tu i 51, nh ng GV tr có u th v s c kh e, tính n ng ng, n ng l c ngo i ng và c bi t là kh n ng ng d ng công ngh thông tin ph c v gi ng d y, h c t p và NCKH. Tuy nhiên, h còn thi u nhi u kinh nghi m gi ng d y, kinh nghi m th c t i n, c bi t là trong l nh v c gi ng d y th c hành.

B ng 2.7: *C c u NGV theo tu i n m 2014*

TT	Ngành ngh	S l ng GV	tu i			
			< 30	31÷40	41÷50	51÷60
1	Khoa h c XH&NV	176	58	72	37	9
2	Khoa h c t nhiên	91	26	41	20	4
3	C s k thu t	46	15	14	9	8
4	Công ngh thông tin	51	17	21	10	3
5	Kinh t v n t i	184	57	78	38	11
6	Công nghi p c khí	239	77	97	47	18
7	Xây d ng h t ng	368	113	154	72	29
8	Khác	25	8	10	5	2
T ng c ng		1.180	371	487	238	84
T l %		100	31,4	41,3	20,2	7,1

* Về giá trị tính và thâm niên công tác (Bảng 2.8): Mặc dù tỷ lệ GV nữ gia tăng (chiếm 35,7%) ít hơn so với nam gia tăng (chiếm 64,3%), tuy nhiên, tỷ lệ nữ có công hoàn toàn phù hợp với chức danh kỹ sư cao cấp kỹ thuật. Về mặt quan tâm, đây là thâm niên công tác của NGV. Thực tế cho thấy, kinh nghiệm của GV luôn là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy. Qua số liệu khảo sát, tỷ lệ GV của các trường cao đẳng GTVT có thâm niên công tác > 20 năm còn quá ít (chiếm 11,5%), trong khi tỷ lệ GV mới vào nghề có thâm niên công tác < 10 năm lại quá cao (chiếm 60,1%).

Bảng 2.8: Cơ cấu GV theo giá trị tính và thâm niên công tác năm 2014

TT	Ngành nghề	Số lượng GV			Thâm niên công tác				
		Tổng số	Nam	N	<5	5-10	11-15	16-20	>20
1	Khoa học XH&NV	176	40	136	56	51	28	23	18
2	Khoa học tự nhiên	91	31	60	25	28	14	12	12
3	Công nghệ kỹ thuật	46	19	27	14	16	5	6	5
4	Công nghệ thông tin	51	28	23	17	16	7	7	4
5	Kinh tế văn hóa	184	39	145	53	59	25	24	23
6	Công nghệ y sinh	239	227	12	69	71	38	32	29
7	Xây dựng hạ tầng	368	351	17	108	110	54	49	44
8	Khác	25	24	1	7	6	4	5	3
Tổng cộng		1.180	759	421	352	357	177	158	136
Tỷ lệ %		100	64,3	35,7	29,8	30,3	15,0	13,4	11,5

2.2.2.3. Thực trạng và chất lượng giảng dạy của giảng viên

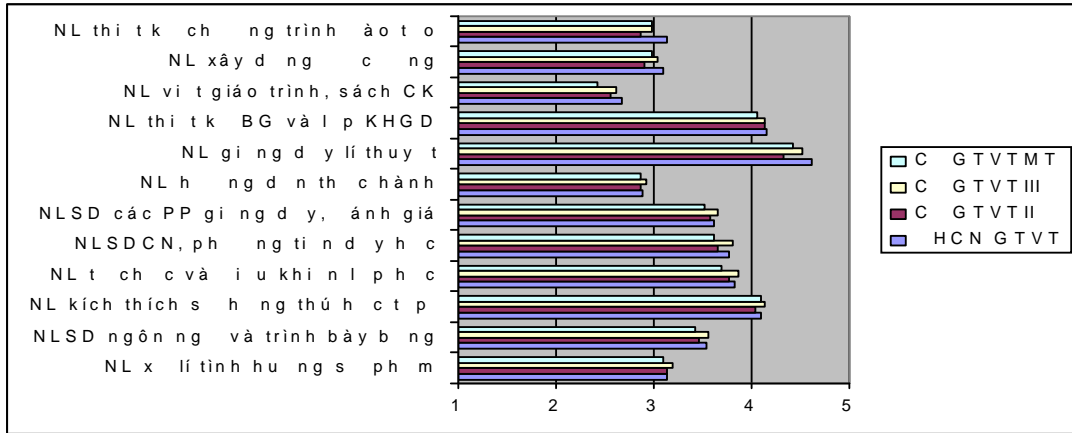
Chất lượng giảng dạy của giảng viên được đánh giá chủ yếu thông qua những nội dung chính sau: Giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ công tác của GV.

a) **Năng lực giảng dạy:** Năng lực giảng dạy của giảng viên được đánh giá thông qua GV, CBQL và SV, được xem xét qua các khía cạnh như: Thái độ giảng dạy; xây dựng bài giảng; vị trí giảng dạy, sách chuyên khoa; thái độ bài giảng và lập kế hoạch giảng dạy; giảng dạy lý thuyết; hướng dẫn thực hành; sử dụng các phương pháp giảng dạy, đánh giá; sử dụng công nghệ, phương tiện dạy học; tổ chức

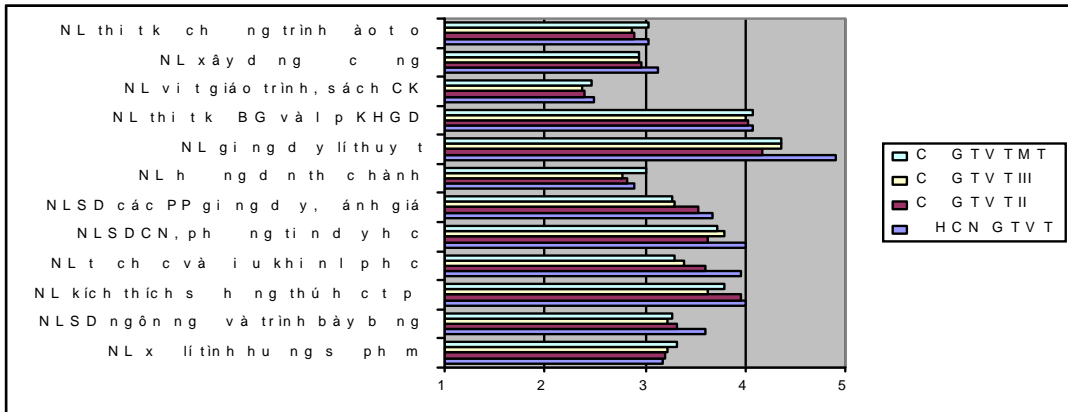
và i u khi n l p h c; kích thích s h ng thú h c t p c a SV; s d ng ngôn ng và trình bày b ng; x lí tình hu ng s ph m.

- *ánh giá c a gi ng viên và cán b qu n lý*

• *Theo các tr ng i h c và cao ng tham gia kh o sát*



Bi u 2.5. GVt ánh giá v n ngl c gi ng d y (theo tr ng)



Bi u 2.6. CBQL ánh giá v n ngl c gi ng d y c a NGV (theo tr ng)

K t qu kh o sát c t ng h p trong B ng 2.9 (ph l c s 9), Bi u 2.5 và Bi u 2.6 cho th y:

- i m trung bình t ng h p các n ngl c gi ng d y c a NGV các nhà tr ng c GV và CBQL ánh giá khá t ng ng, không có s khác bi t l n gi a các tr ng. Trong ó, i m trung bình cao nh t thu c v tr ng i h c Công ngh GTVT (GV: 3.55; CBQL: 3.58); các tr ng cao ng còn l i có m c i m trung bình t ng ng (3.33÷3.54).

- N ng l c gi ng d y lý thuy t c a NGV c GV và CBQL c a c b n tr ng kh o sát u ánh giá t m c r t t t, cao nh t là tr ng H Công ngh GTVT (GV: 4.61 ; CBQL: 4.90).

- N ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y; n ng l c kích thích s h ng thú h c t p c a SV; n ng l c s d ng công ngh , ph ng ti n d y h c; n ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá; n ng l c t ch c và i u khi n l p h c; n ng l c s d ng ngôn ng và trình bày b ng c a NGV c ánh giá t m c t t t i b n tr ng kh o sát, trong ó cao nh t v n là tr ng i h c Công ngh GTVT.

- N ng l c thi t k ch ng trình ào t o; n ng l c xây d ng c ng; n ng l c h ng d n th c hành; n ng l c x lí tình hu ng s ph m c a NGV c b n tr ng c kh o sát c GV và CBQL ánh giá ch t m c trung bình (2.77÷3.33).

- N ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o c a NGV c a s GV và CBQL c a các tr ng ánh giá m c kém, th p nh t trong t ng s nh ng n ng l c gi ng d y c i u tra. Riêng GV c a tr ng i h c Công ngh GTVT và cao ng GTVT III t ánh giá n ng l c giáo trình, sách chuyên kh o m c trung bình (2.68 và 2.61).

• Theo thâm niên gi ng d y

B ng 2.10. GV và CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo thâm niên gi ng d y)

TT	N ng l c	<5 n m		5÷10 n m		11÷20 n m		>20 n m	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k ch ng trình ào t o	2.79	-	2.88	3.12	3.07	2.96	3.16	2.93
2	Xây d ng c ng	2.76	-	2.90	3.00	3.06	2.96	3.25	3.05
3	Vi t giáo trình, sách chuyên kh o	2.34	-	2.43	2.50	2.65	2.42	2.73	2.44
4	Thi t k bài gi ng, l p KH GD	4.08	-	4.10	4.12	4.16	4.04	4.07	4.02
5	Gi ng d y lý thuy t	4.39	-	4.44	4.75	4.52	4.46	4.41	4.37
6	H ng d n th c hành	2.87	-	2.81	2.87	2.89	2.89	3.00	2.85
7	S d ng PP gi ng d y, ánh giá	3.50	-	3.47	3.50	3.66	3.44	3.64	3.44
8	SD CN, ph ng ti n d y h c	3.66	-	3.73	4.00	3.72	3.79	3.73	3.76
9	T ch c và i u khi n l p h c	3.61	-	3.78	3.75	3.78	3.55	4.00	3.56
10	KT s h ng thú HT c a SV	3.84	-	4.04	3.87	4.13	3.89	4.25	3.78
11	SD ngôn ng và trình bày b ng	3.39	-	3.37	3.25	3.53	3.38	3.70	3.34

12	X lí tình hu ng s ph m	3.11	-	3.04	3.38	3.15	3.21	3.30	3.24
	i m trung bình các n ng l c	3.10		3.16	3.23	3.26	3.15	3.33	3.40

T B ng 2.10 cho th y:

- i m trung bình t ng h p các n ng l c gi ng d y c a NGV c GV t ánh giá t ng d n t l thu n v i thâm niên gi ng d y. i u này hoàn toàn h p lý vì GV gi ng d y càng lâu n m thì càng giàu kinh nghi m.

- N ng l c gi ng d y lí thuy t c a NGV c c GV, CBQL có thâm niên gi ng d y lâu n m và m i gi ng d y ut ánh giá và ánh giá t m c r t t t, cao nh t trong t t c các n ng l c c h i. Trong ó, GV, CBQL có thâm niên gi ng d y t 5 ÷ 10 n m t ánh giá và ánh giá cao nh t (GV: 4.44 ; CBQL: 4.75).

- N ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y; n ng l c kích thích s h ng thú h c t p c a SV; n ng l c s d ng công ngh , ph ng ti n d y h c; n ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá; n ng l c t ch c và i u khi n l p h c; n ng l c s d ng ngôn ng và trình bày b ng c a NGV c c GV và CBQL ánh giá t m c t t (3.41 ÷ 4.20).

- N ng l c thi t k ch ng trình ào t o; n ng l c xây d ng c ng; n ng l c h ng d n th c hành; n ng l c x lí tình hu ng s ph m c a NGV c b n tr ng c kh o sát c GV và CBQL ánh giá ch t m c trung bình.

- N ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o c a NGV c t t c GV, CBQL ánh giá t m c trung bình, th p nh t trong t t c các n ng l c c h i. Trong ó, GV có thâm niên gi ng d y < 5 n m t ánh giá th p nh t (2.34); CBQL có thâm niên gi ng d y 11 n m ánh giá n ng l c này c a NGV th p nh t (2.42 ÷ 2.44). Riêng nhóm GV có thâm niên gi ng d y 11 n m t ánh giá n ng l c này m c trung bình.

• Theo c c u tu i

T b ng 2.11 (ph l c s 10) cho th y:

- i m trung bình t ng h p các n ng l c gi ng d y c a NGV c GV t ánh giá t ng d n t l thu n v i tu i c a GV, phù h p v i ánh giá theo thâm niên gi ng d y c a NGV.

- N ng l c gi ng d y lí thuy t c c GV, CBQL m i tu i t ánh giá và ánh giá t m c r t t t, cao nh t trong t t c các n ng l c c h i. Trong ó, GV t 30 ÷ 40 tu i t ánh giá cao nh t (4.50); CBQL có tu i < 30 ánh giá n ng l c gi ng d y lí thuy t c a NGV là cao nh t (5.00). Ngoài ra, n ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y c ng c a ph n GV và CBQL các tu i ánh giá t m c t t (4.00).

- N ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o c a NGV b ánh giá d i m c trung bình, th p nh t trong t t c các n ng l c c h i. Trong ó, GV và CBQL <30 tu i ánh giá n ng l c này c a NGV là th p nh t (GV: 2.30; CBQL: 2.00). Ngoài ra, n ng l c h ng d n th c hành c a NGV c ng c ánh giá t m c trung bình (t 2.00 n 3.00).

• Theo trình h c v n

B ng 2.12. GV và CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo trình h c v n)

TT	N ng l c	C nhân		Th c s		Ti n s	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k ch ng trình ào t o	2.96	2.95	3.12	2.96	4.00	3.00
2	Xây d ng c ng	2.98	2.90	3.12	2.99	4.00	3.22
3	Vi t giáo trình, sách chuyên kh o	2.49	2.40	2.83	2.41	4.00	2.67
4	Thi t k bài gi ng và l p KH gi ng d y	4.09	3.90	4.23	4.09	4.00	3.78
5	Gi ng d y lí thuy t	4.44	4.35	4.55	4.44	5.00	4.67
6	H ng d n th c hành	2.89	2.95	2.89	2.83	2.00	3.11
7	S d ng các PP gi ng d y, ánh giá	3.58	3.35	3.62	3.44	5.00	3.56
8	S d ng công ngh , ph ng tí n d y h c	3.68	3.85	3.83	3.76	4.00	4.00
9	T ch c và i u khi n l p h c	3.76	3.40	3.88	3.58	5.00	3.78
10	Kích thích s h ng thú h c t p c a SV	4.07	3.85	4.15	3.83	4.00	4.00
11	S d ng ngôn ng và trình bày b ng	3.49	3.35	3.52	3.31	5.00	3.78
12	X lí tình hu ng s ph m	3.12	3.40	3.21	3.22	4.00	3.00
i m trung bình t ng h p các n ng l c		3.46	3.39	3.58	3.40	4.17	3.55

T B ng 2.12 cho th y: i m trung bình t ng h p các n ng l c gi ng d y c a NGV c GV và CBQL ánh giá t ng d n theo trình h c v n c a NGV.

Nhóm GV trình c nhân (3.46); tỉ p n là nhóm GV trình Th.s (3.58); nhóm GV trình TS có i m trung bình t ng h p các n ng l c gi ng d y cao nh t (4.17).

- N ng l c gi ng d y lí thuy t c c GV, CBQL các trình h c v n t ánh giá và ánh giá cao nh t trong t t c các n ng l c c h i. Trong ó, GV có trình TS t ánh giá m c r t cao (5.00). Ngoài ra, n ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y; n ng l c kích thích s h ng thú h c t p c a SV; n ng l c s d ng công ngh , ph ng ti n d y h c; n ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá; n ng l c t ch c và i u khi n l p h c; n ng l c s d ng ngôn ng và trình bày b ng c a NGV c ng c ánh giá t t (3.41 ÷ 4.20).

- N ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o c a NGV c a s GV, CBQL các trình h c v n t ánh giá và ánh giá th p nh t trong các n ng l c c h i. Trong ó, GV và CBQL có trình c nhân ánh giá n ng l c này th p nh t (GV: 2.49 ; CBQL: 2.40). GV có trình TS l i t ánh giá n ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o c a mình t m c t t (4.00), trong khi ó CBQL có trình TS l i ánh giá n ng l c này ch t m c trung bình (2.67).

- H u h t các n ng l c gi ng d y c GV t ánh giá u có xu h ng t ng đ n theo trình h c v n, ngo i tr n ng l c gi ng d y th c hành. GV có trình TS là nh ng ng i có ki n th c, k n ng nghiê n c u sâu trong m t l nh v c c th , vì v y h có kh n ng vi t sách chuyên kh o, giáo trình... t t h n so v i các GV có trình h c v n th p h n. Tuy nhiên, h l i t ra thi u t tin v nh ng ki n th c th c hành công ngh và t ánh giá n ng l c này c a mình th p nh t (2.00). ây là v n c n c l u tâm có nh ng gi i pháp giúp cho NGV trình TS có th nâng cao n ng l c h ng đ n th c hành trong nh ng n m t i.

- Theo nhóm ngành c ào t o

B ng 2.13. GV, CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo nhóm ngành ào t o)

TT	N ng l c	Nhóm KHXH&NV		Nhóm ngành k thu t	
		GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k ch ng trình ào t o	3.00	2.90	3.00	2.96

2	Xây dựng công nghệ	3.00	3.10	3.01	2.98
3	Viết giáo trình, sách chuyên khảo	2.61	2.80	2.57	2.40
4	Thiết kế bài giảng và lập KH giảng dạy	4.39	4.30	4.10	4.02
5	Giảng dạy lý thuyết	4.89	4.80	4.44	4.42
6	Hướng dẫn thực hành	2.61	2.90	2.90	2.87
7	Sử dụng các PP giảng dạy, đánh giá	3.94	4.00	3.57	3.39
8	Sử dụng công nghệ, phần mềm tin dạy học	4.11	4.10	3.69	3.76
9	Tổ chức và điều khiển lớp học	4.39	4.10	3.76	3.52
10	Kích thích hứng thú học tập của SV	4.61	4.20	4.06	3.82
11	Sử dụng ngôn ngữ và trình bày bài giảng	4.33	4.00	3.45	3.30
12	Xuất hiện tình huống sư phạm	3.22	3.60	3.13	3.20
	Chỉ số trung bình tổng hợp các ngành học	3.76	3.73	3.47	3.39

Kết quả khảo sát về đánh giá năng lực giảng dạy của GV theo nhóm ngành GV được tạo ra, kết quả trong Bảng 2.13, cho thấy:

- Chỉ số trung bình tổng hợp các năng lực giảng dạy của GV thuộc nhóm ngành KHXH&NV của GV và CBQL đánh giá cao hơn so với GV thuộc nhóm ngành kỹ thuật, nhìn hình là năng lực tổ chức và điều khiển lớp học; năng lực kích thích hứng thú học tập của SV; năng lực sử dụng ngôn ngữ và trình bày bài giảng tốt hơn (trên 4.21). Trong khi đó, các năng lực này của nhóm ngành kỹ thuật lại thấp hơn.

- Năng lực giảng dạy lý thuyết và năng lực GV và CBQL của hai nhóm ngành có đánh giá và đánh giá tốt hơn. Trong đó, GV và CBQL thuộc nhóm KHXH&NV đánh giá năng lực giảng dạy lý thuyết là cao nhất (GV: 4.89; CBQL: 4.80). Năng lực thiết kế bài giảng và lập kế hoạch giảng dạy của GV đánh giá tốt hơn (GV: 4.39; CBQL: 4.30).

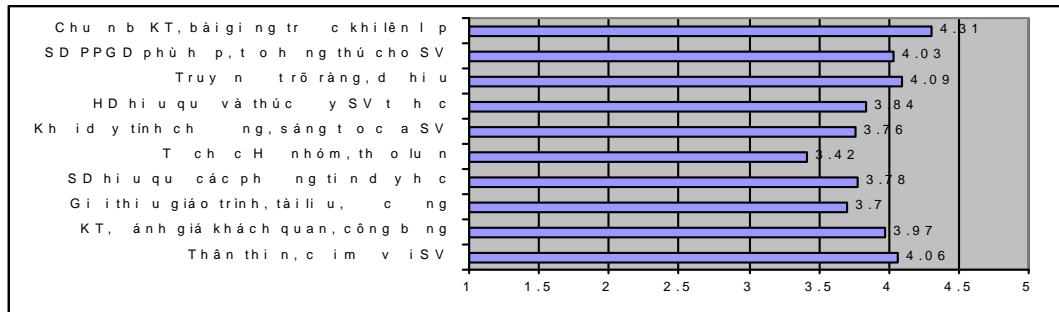
- Năng lực viết giáo trình, sách chuyên khảo có đánh giá thấp hơn trung bình và kém. Trong đó, GV và CBQL thuộc nhóm kỹ thuật đánh giá năng lực viết giáo trình, sách chuyên khảo thấp nhất (GV: 2.57; CBQL: 2.40). Năng lực hướng dẫn thực hành có đánh giá thấp hơn trung bình (GV: 2.61; CBQL: 2.90).

- Các n ng l c còn l i ch y u c ánh giá t m c t t.

T nh ng phân tích trên cho th y: GV, CBQL thu c nhóm ngành KHXX&NV t ánh giá và ánh giá n ng l c gi ng d y t t h n so v i nhóm ngành k thu t. i u ó c lý gi i b i nh ng GV thu c nhóm ngành này t t nghi p ch y u t các tr ng s ph m, c trang b các ki n th c v khoa h c giáo d c và k n ng s ph m m t cách có h th ng h n so v i GV t t nghi p t kh i ngành k thu t. N ng l c gi ng d y lý thuy t c c GV, CBQL ánh giá r t t t. Tuy nhiên, n ng l c gi ng d y th c hành và vi t giáo trình, sách chuyên kh o ch c ánh giá ch t trung bình và d i trung bình. Nhi m v t ra i v i lãnh o các nhà tr ng trong th i gian t i c n quan tâm h n n a n công tác gi ng d y th c hành và b i d ng k n ng vi t giáo trình và sách chuyên kh o cho NGV.

- ánh giá c a sinh viên

ánh giá c a SV v vi c th c hi n nhi m v gi ng d y c a NGV nh sau:



Bi u 2.7. T ngh p ánh giá c a SV v vi c th c hi n nhi m v gi ng d y c a NGV

K t qu ánh giá c a SV v vi c th c hi n nhi m v gi ng d y c a NGV c th hi n qua B ng 2.14, B ng 2.15, B ng 2.16 (ph l c s 11; 12; 13) và Bi u 2.7. Nhìn chung, SV c a c 4 tr ng c kh o sát u ánh giá vi c th c hi n các nhi m v gi ng d y c a NGV t m c t t và r t t t. Trong ó:

- Nhi m v (1) chu n b ki n th c chuyên môn, bài gi ng tr c khi lên l p c ánh giá t m c r t t t (4.31); các nhi m v khác c ánh giá t t g m: (2) s d ng ph ng pháp giáo d c phù h p, t o h ng thú cho ng i h c (4.03); (3) truy n t n i dung bài gi ng m t cách rõ ràng, d hi u (4.09); (10) thân thi n, c i m trong giao ti p v i ng i h c (4.06). Nh ng nhi m v (1), (2), (3) và (10) t ng

ng v i các n ng l c c GV và CBQL ánh giá t m c t t tr lên, ó là: N ng l c gi ng d y lý thuy t; n ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y; n ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá; n ng l c s d ng ngôn ng và trình bày b ng; n ng l c x lý tình hu ng s ph m. Nh ng n ng l c k trên u là nh ng n ng l c giúp cho ng i GV th c hi n t t bài gi ng v lý thuy t c a mình, làm n n t ng cho vi c truy n t ki n th c c a GV và s ti p thu ki n th c c a SV.

- Nhi m v (6) t ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t v n b SV ánh giá th p nh t so v i các nhi m v gi ng d y khác (3.42). ây là nhi m v gi ng d y t ng ng v i n ng l c t ch c và i u khi n l p h c; n ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá, c GV và CBQL c a các tr ng t ánh giá và ánh giá t m c t t.

- Xét theo n m h c và ngành h c, SV c ng có s ánh giá t ng t nh theo tr ng: nhi m v chu n b ki n th c chuyên môn, bài gi ng tr c khi lên l p luôn c ánh giá cao nh t; nhi m v t ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t v n b ánh giá th p nh t.

Nh v y, SV ã có s ánh giá khá t ng ng v i ánh giá c a GV và CBQL v m t s n ng l c gi ng d y c a NGV các tr ng c kh o sát.

Tóm l i, dù xét theo tr ng, thâm niên gi ng d y, c c u tu i, trình h c v n, v trí công tác hay nhóm ngành, k t qu kh o sát u cho ta th y nh ng i m chung nh sau:

- N ng l c gi ng d y lý thuy t; n ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y luôn c ánh giá t m c cao nh t trong s nh ng n ng l c c kh o sát (m c r t t t).

- Các n ng l c: Kích thích s h ng thú h c t p c a SV; s d ng công ngh , ph ng ti n d y h c; s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá; t ch c và i u khi n l p h c; s d ng ngôn ng và trình bày b ng c ánh giá t m c t t.

- Các n ng l c: Thi t k ch ng trình ào t o; xây d ng c ng; h ng d n th c hành; x lý tình hu ng s ph m; vi t giáo trình, sách chuyên kh o c a NGV c 4 tr ng c ánh giá ch t m c trung bình và d i trung bình. Trong

ó, n ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o và n ng l c h ng d n th c hành luôn b ánh giá th p nh t trong s nh ng n ng l c c kh o sát.

- SV l i ánh giá nhi m v t ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t v n th p nh t trong s nh ng nhi m v c kh o sát, g n v i m t s n ng l c c ng c kh o sát c a GV nh : N ng l c t ch c và i u khi n l p h c; n ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá.

M c dù m t s n ng l c nh : Gi ng d y lí thuy t; thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y... c GV và CBQL c a các tr ng c kh o sát t ánh giá khá cao, tuy nhiên, h ch a nhìn rõ nh ng v n b t c p n ch a trong ó. nh h ng c a các tr ng cao ng GTVT là ào t o i ng cán b k thu t theo h ng công ngh , ng d ng ngh nghi p, khác h n v i nh h ng c a các tr ng i h c nghiên c u. Do v y, m c tiêu ào t o c a các tr ng này òi h i SV t t nghi p ra tr ng ph i gi i v công ngh , k n ng, n ng l c th c hành là chính. Trong khi ó, n ng l c gi ng d y th c hành c a NGV l i c ánh giá m c kém.

kh ng nh thêm tin c y c a nh n xét nêu trên, v i t cách c a ng i nghiên c u, tác gi lu n án ã ph ng v n tr c ti p m t s nhà qu n lý thu c các t ng công ty l n trong ngành có s d ng lao ng là SV t t nghi p t các tr ng cao ng GTVT nh : T ng công ty Xây d ng công trình giao thông I (CIENCO1); T ng công ty Xây d ng công trình giao thông IV (CIENCO4); T ng công ty Xây d ng công trình giao thông VIII (CIENCO8); T ng công ty Xây d ng ng cao t c Vi t Nam (VEC); T ng công ty Công nghi p ô tô Vi t Nam (VINAMOTO)... cho th y,

i a s SV t t nghi p ra tr ng ch gi i v lí thuy t, y u v k n ng th c hành, ch a n ng l c v n hành nh ng quy trình công ngh m i, d n n các doanh nghi p th ng ph i dành khá nhi u th i gian “ ào t o l i” b sung ki n th c th c ti n và c p nh t công ngh m i. ây chính là nh ng v n mà lãnh o các nhà tr ng c n quan tâm m t cách th u áo. nâng cao ch t l ng ào t o, các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT c n ph i quan tâm n công tác ào t o, b i d ng b sung ki n th c cho NGV, nh t là k n ng v công ngh và h ng d n th c hành, h ng d n SV ho t ng nhóm, t ch c th o lu n; b sung ki n th c

ngo i ng , ki n th c v h i nh p qu c t ; k n ng vi t giáo trình,... M t khác, b n thân ng i GV c ng ph i có ý th c t giác, ch ng, tích c c t nâng cao nh ng ki n th c, n ng l c b ánh giá còn y u nh m m c tiêu hoàn thành t t nhi m v gi ng d y c a mình.

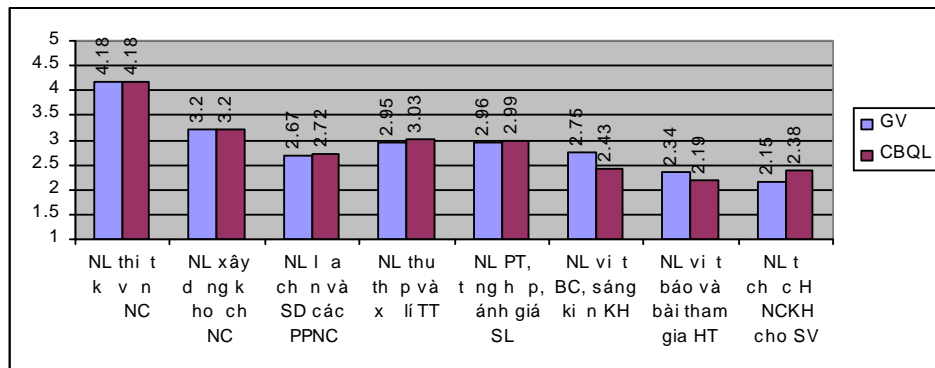
b) N ng l c nghiên c u khoa h c

Kh o sát th c tr ng v n ng l c NCKH c a NGV c th c hi n thông qua s ánh giá c a GV và CBQL b n tr ng d a trên nh ng khía c nh sau: Thi t k v n nghiên c u; xây d ng k ho ch nghiên c u; l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u; thu th p d li u và x lý thông tin; phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p; vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c; vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o; t ch c ho t ng NCKH cho SV. ng th i, SV c a 4 tr ng trên c ng c h i v vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV NCKH c a NGV. K t qu kh o sát s là c s ánh giá n ng l c NCKH c a NGV c a 4 nhà tr ng, tìm ra nh ng i m m nh, nh ng i m còn h n ch , t ó s giúp cho các nhà qu n lý và chính b n thân GV có nh ng bi n pháp phát huy nh ng i m m nh, kh c ph c nh ng i m còn h n ch v n ng l c NCKH c a NGV tr ng mình.

- ánh giá c a gi ng viên và cán b qu n lý

• Theo các tr ng i h c và cao ng

K t qu ánh giá c a GV,CBQL v n ng l c NCKH c a NGV thu c 4 tr ng i h c, cao ng ngành GTVT c th hi n trong b ng, bi u d i ây:



Bi u 2.8. Ý ki n GV, CBQL ánh giá n ng l c NCKH c a NGV K t qu B ng 2.17 (ph l c s 14) và Bi u 2.8 cho th y:

- Năng lực thi tốt nghiệp nghiên cứu của NGV các trường có ảnh hưởng cao nhất trong 8 năng lực về NCKH chính, chiếm 4.18). Trong đó, GV trường C GTVT III có ảnh hưởng năng lực này cao nhất trong bốn trường khảo sát (4.27), CBQL trường H Công nghệ GTVT I có ảnh hưởng năng lực này cao nhất của NGV trường mình cao nhất (4.27) trong 4 trường khảo sát. Ngoài ra, năng lực xây dựng kế hoạch nghiên cứu của GV, CBQL tại các trường ảnh hưởng chiếm 4.18).

- Các năng lực còn lại chủ yếu bị ảnh hưởng mức trung bình và kém, trong đó, năng lực tổ chức hoạt động NCKH cho SV, mức trung bình và kém về quản lý của GV bậc cao học, chính là bị ảnh hưởng thấp nhất (GV:2.15; CBQL:2.38). GV trường C GTVT Miền Trung có ảnh hưởng năng lực tổ chức hoạt động NCKH cho SV cao nhất thấp nhất (2.06), trong khi đó, CBQL trường chính Công nghệ GTVT I có ảnh hưởng năng lực này của NGV trường mình thấp nhất trong các trường khảo sát (1.93).

• Theo thăm dò ý kiến

Bảng 2.18. GV và CBQL ảnh hưởng năng lực NCKH (theo thăm dò ý kiến)

TT	Nội dung	<5 năm		5÷10 năm		11÷20 năm		>20 năm	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi tốt nghiệp nghiên cứu	4.11	-	4.10	4.12	4.27	4.17	4.07	4.20
2	Xây dựng KH nghiên cứu	3.13	-	3.15	2.87	3.24	3.23	3.25	3.22
3	Lịch sử và SD các PPNC	2.74	-	2.69	2.50	2.63	2.73	2.77	2.73
4	Thu thập dữ liệu và xử lý TT	3.05	-	2.90	2.87	2.94	3.04	2.98	3.02
5	Phân tích, tổng hợp, G SL	2.97	-	2.95	2.87	2.95	2.99	3.00	3.02
6	Vị trí báo cáo, sáng kiến KH	2.68	-	2.70	2.38	2.75	2.48	2.86	2.37
7	Vị trí bài báo và tham gia HT	2.16	-	2.23	2.12	2.40	2.20	2.52	2.20
8	Tổ chức H NCKH cho SV	2.16	-	2.06	2.25	2.16	2.41	2.25	2.37
Chỉ số TB tổng hợp các năng lực		2.61		2.59	2.47	2.65	2.61	2.68	2.89

Kết quả khảo sát theo thăm dò ý kiến của GV và CBQL cho thấy:

- Mức ảnh hưởng của GV và CBQL có thăm dò ý kiến và công tác khác nhau về năng lực NCKH của NGV các trường chính, bậc cao học ngành GTVT là

khá t ng ng, không có s khác bi t l n gi a nhóm có thâm niên gi ng d y cao so v i nhóm có thâm niên gi ng d y th p.

- N ng l c thi t k v n nghiên c u c GV, CBQL ánh giá u t m c t t. Trong ó, GV có thâm niên gi ng d y t $11 \div 20$ n m t ánh giá n ng l c này cao nh t (4.27); CBQL có thâm niên gi ng d y > 20 n m ánh giá n ng l c này c a NGV t i tr ng mình cao nh t (4.20).

- N ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u c GV, CBQL t i các tr ng ánh giá t m c t t.

- Các n ng l c: L a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u; phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p; vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c c GV và CBQL có thâm niên gi ng d y khác nhau ánh giá ch t m c trung bình.

- Các n ng l c: T ch c ho t ng NCKH cho SV; vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o b ánh giá th p nh t trong s các n ng l c c h i (2.06).

• *Theo c c u tu i*

K t qu kh o sát theo c c u tu i (B ng 2.19, ph l c s 15) cho th y:

- i m trung bình t ng h p các n ng l c NCKH c a NGV c GV và CBQL ánh giá có xu h ng t ng nh , t l thu n theo tu i c a GV, tuy nhiên không có s khác bi t l n gi a các tu i.

- N ng l c thi t k v n nghiên c u c GV, CBQL m i tu i ánh giá cao nh t, a s t m c t t. Trong ó, GV có tu i t $30 \div 40$ t ánh giá n ng l c này cao nh t (4.23); CBQL tu i > 50 c ng ánh giá n ng l c này c a NGV t i tr ng mình cao nh t (4.25). Ngoài ra, n ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u c ng c GV, CBQL t i các tr ng ánh giá t m c t ng i t t.

- N ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV b c GV và CBQL các tu i ánh giá m c kém. Nhóm GV < 40 tu i t ánh giá n ng l c này c a mình th p nh t trong s các n ng l c (trung bình: 2.10). Nhóm GV < 30 tu i t ánh giá n ng l c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o c a mình là kém (2.11). Nhìn chung, n ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV và n ng l c vi t bài ng báo, bài tham

gia h i th o b GV, CBQL các tu i ánh giá th p nh t trong các n ng l c NCKH c a NGV.

• Theo trình h c v n

B ng 2.20. GV và CBQL ánh giá n ng l c NCKH (theo trình h c v n)

TT	N ng l c	C nhân		Th c s		Ti n s	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k v n nghiên c u	4.18	4.25	4.22	4.14	4.00	4.33
2	Xây d ng k ho ch nghiên c u	3.18	3.20	3.31	3.17	3.00	3.56
3	L a ch n và s d ng các PPNC	2.62	2.80	2.86	2.68	3.00	2.89
4	Thu th p d li u và x lí TT	2.95	2.90	2.94	3.07	4.00	2.89
5	Phân tích, t ng h p, ánh giá SL	2.94	2.95	3.00	3.01	4.00	2.89
6	Vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c	2.70	2.40	2.94	2.43	3.00	2.44
7	Vi t bài ng báo, tham gia HT	2.27	2.15	2.61	2.17	3.00	2.44
8	T ch c H NCKH cho SV	2.11	2.40	2.29	2.43	3.00	1.89
i m TB t ng h p các n ng l c		2.61	2.58	2.74	2.58	3.00	2.68

K t qu kh o sát B ng 2.20 cho th y:

- i m trung bình t ng h p các n ng l c NCKH c a NGV các tr ng c kh o sát có xu h ng t ng d n t l thu n v i trình chuyên môn c a NGV.

i u này là hoàn toàn h p lý vì GV có trình càng cao thì ki n th c c a h càng phong phú và kh n ng nghiên c u chuyên sâu v l nh v c khoa h c mà h quan tâm c ng càng t t h n so v i nh ng GV có trình h c v n th p.

- N ng l c thi t k v n nghiên c u c GV, CBQL có trình c nhân, Th.s và CBQL có trình TS ánh giá cao nh t, t m c t t và r t t t. Trong ó, GV có trình Th.s t ánh giá n ng l c này cao nh t (4.25); CBQL có trình TS ánh giá n ng l c này c a NGV t i tr ng mình là cao nh t (4.33).

- N ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u c GV, CBQL t i các tr ng ánh giá t m c t ng i t t.

- Các n ng l c: Thu th p d li u và x lí thông tin; phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u c GV có trình TS ánh giá t m c t t (4.00), trong khi ó,

CBQL và GV các trình độ khác nhau đánh giá hai ngành này chủ yếu trung bình.

- Ngành tổ chức công tác NCKH cho SV đánh giá kém, điểm CBQL có trình độ TS đánh giá ngành này cao hơn GV (1.89); nhóm GV có trình độ TS lại đánh giá ngành này cao hơn GV điểm trung bình (3.00).

- Các GV, CBQL các trình độ khác nhau chủ yếu ngành viết bài báo và bài tham gia hội thảo đánh giá điểm trung bình và kém. Các GV có trình độ Th.s, TS đánh giá ngành này cao hơn GV tổng thể trung bình ($2.61 \div 3.00$), nhưng điểm còn lại đánh giá ngành này thấp kém.

• Theo nhóm ngành đào tạo

Bảng 2.21. Đánh giá ngành NCKH của GV (theo nhóm ngành đào tạo)

TT	Ngành	Nhóm KHXH&NV		Nhóm ngành kỹ thuật	
		GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thị trường nghiên cứu	4.11	4.30	4.18	4.16
2	Xây dựng kế hoạch nghiên cứu	3.11	3.40	3.21	3.18
3	Lựa chọn và sử dụng các PPNC	2.44	2.90	2.69	2.70
4	Thu thập dữ liệu và xử lý thông tin	2.94	3.00	2.95	3.03
5	Phân tích, tổng hợp, đánh giá số liệu	2.94	3.00	2.96	2.99
6	Viết báo cáo, sáng kiến khoa học	2.94	2.60	2.73	2.42
7	Viết bài báo, bài tham gia HT	2.28	2.40	2.35	2.17
8	Tổ chức công tác NCKH cho SV	2.11	2.50	2.15	2.37
Chỉ số tổng hợp các ngành		2.60	2.70	2.63	2.58

Kết quả Bảng 2.21 cho thấy: Ngành thị trường nghiên cứu của GV, CBQL thuộc hai nhóm ngành đánh giá điểm tốt và rất tốt, cao nhất trong số các ngành NCKH của GV. Trong đó, GV thuộc nhóm ngành kỹ thuật đánh giá ngành này cao nhất (4.18); CBQL thuộc nhóm ngành KHXH&NV lại đánh giá ngành này cao hơn GV cao nhất (4.30).

- Các ngành: Xây dựng kế hoạch nghiên cứu; thu thập dữ liệu và xử lý thông tin; phân tích, tổng hợp, đánh giá số liệu; lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; viết báo cáo, sáng kiến khoa học có đánh giá trung bình.

- N ng l c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o và n ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV b ánh giá m c kém. Trong ó, CBQL thu c c hai nhóm ngành u ánh giá n ng l c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o c a NGV th p nh t (KHXH&NV: 2.40; K thu t: 2.17); trong khi ó, GV l i t ánh giá n ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV th p nh t (KHXH&NV: 2.11; K thu t: 2.15).

- *ánh giá c a sinh viên*

H ng d n SV NCKH là m t trong nhi m v quan tr ng i v i GV gi ng d y b c i h c, cao ng. ánh giá vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV tham gia NCKH là m t trong nh ng tiêu chí ánh giá n ng l c NCKH c a NGV nhà tr ng. K t qu ánh giá v v n này c phân tích theo tr ng, theo n m sinh viên ang theo h c và theo ngành h c nh sau:

K t qu B ng 2.22, B ng 2.23, B ng 2.24 (ph l c s 16, 17, 18) v ý ki n ánh giá c a SV i v i vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV NCKH c a NGV cho th y:

- Nhi m v h ng d n SV l a ch n v n nghiên c u c ánh giá cao nh t c ng ch t m c trung bình (theo tr ng: 2.99; theo n m h c: 2.95; theo ngành h c: 2.92). Còn l i h u h t các nhi m v h ng d n SV tham gia NCKH c a NGV theo tr ng, n m h c và ngành h c u ch c SV ánh giá m c kém.

- Nhi m v h ng d n SV s d ng các ph ng pháp nghiên c u b ánh giá th p nh t (theo tr ng: 1.83; theo n m h c: 1.80; theo ngành h c: 1.77).

Nh v y, k t qu kh o sát ánh giá c a SV v nhi m v h ng d n SV tham gia NCKH c a NGV ã cho th y r ng ây là nhi m v mà GV t i các tr ng c kh o sát b ánh giá còn nhi u h n ch và y u kém.

- *V u ra c a các ho t ng nghiên c u:*

B ng 2.25: *u ra c a ho t ng nghiên c u*

TT	Danh m c	S n ph m/01 GV trong 3 n m
1	Sách giáo trình	0,25
2	Sách chuyên kh o	0,04
3	tài khoa h c c p tr ng, c p B , c p Nhà n c	0,27
4	Bài báo, báo cáo khoa h c	0,15

Kết quả khảo sát (Bảng 2.25) cho thấy, trong những năm gần đây, mặc dù các trường cao đẳng GTVT luôn dành sự quan tâm đến công tác NCKH, tuy nhiên kết quả vẫn rất hạn chế. Số lượng tài liệu, sản phẩm khoa học còn quá khiêm tốn. Trong vòng 3 năm, bình quân 01 GV chỉ có 0,27 tài liệu khoa học các cấp; 0,15 bài báo, báo cáo khoa học; 0,25 giáo trình và 0,04 sách chuyên khảo. Mặt khác, chất lượng các sản phẩm khoa học đăng trên tạp chí, hàm lượng khoa học chuyên sâu, ít có khả năng đóng góp vào thực tiễn sản xuất, đặc biệt là những tài liệu khoa học cấp trường. Trong 3 năm (2011-2013) có tổng số 294 tài liệu NCKH cấp Trường; 18 tài liệu NCKH cấp Bộ; 05 tài liệu cấp Nhà nước về những nghiên cứu khoa học các cấp nghiên cứu.

Tóm lại, kết quả khảo sát những lĩnh vực NCKH của NGV thông qua sự đánh giá của các GV, đánh giá của các CBQL quản lý, cùng với sự đánh giá của SV về việc thể hiện nhiệm vụ hàng đầu của SV tham gia NCKH và khảo sát sự ra đời hoạt động NCKH của NGV các trường để thấy, cao đẳng ngành GTVT cho thấy những điểm chung như sau:

- Những lĩnh vực thi tốt nghiệp nghiên cứu và những lĩnh vực xây dựng kế hoạch nghiên cứu của NGV các trường được đánh giá cao nhất trong số các lĩnh vực NCKH của NGV.

- Các lĩnh vực: Lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu thu thập; viết báo cáo, sáng kiến khoa học; viết bài giảng báo và bài tham gia hội thảo; tổ chức hoạt động NCKH cho SV chủ yếu về đánh giá tầm mức trung bình trở xuống. Đặc biệt, những lĩnh vực tổ chức hoạt động NCKH cho SV về đánh giá thấp nhất.

- Những lĩnh vực NCKH của NGV các trường được khảo sát còn chưa đạt được những nhiệm vụ hàng đầu của SV NCKH không yêu cầu cần mong đợi là tất yếu. Vì vậy, điều này thể hiện rõ qua sự đánh giá của SV các trường về việc thể hiện những nhiệm vụ hàng đầu của SV tham gia NCKH (chỉ đạt mức trung bình trở xuống).

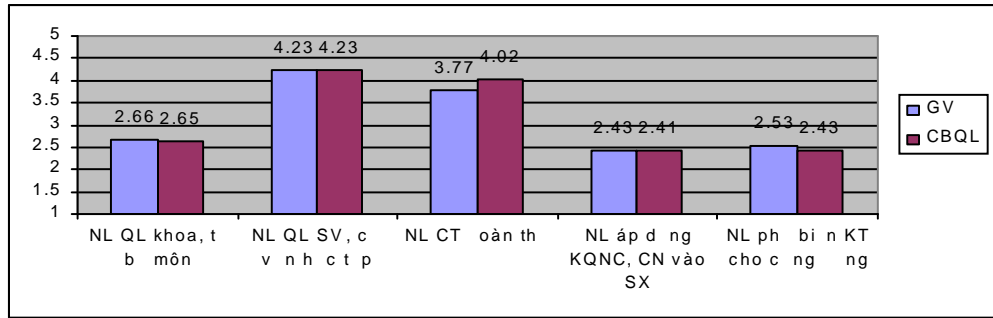
- Các sản phẩm sự ra đời hoạt động NCKH còn rất hạn chế về mặt số lượng và chất lượng.

Kết quả khảo sát cho thấy năng lực NCKH của NGV các trình độ, cao đẳng ngành GTVT đang tồn tại những hạn chế, yếu kém. Điều này đã đặt ra yêu cầu cấp lãnh đạo các nhà trường cần phải có những biện pháp nhằm nâng cao năng lực NCKH cho NGV trong thời gian tới.

c) Năng lực quản lý và phục vụ công tác

- Đánh giá của giảng viên và cán bộ quản lý

• Theo các trình độ và cao đẳng



Biểu 2.9. Thành quả đánh giá của GV, CBQL về năng lực quản lý và phục vụ công tác của NGV

Kết quả khảo sát tại Bảng 2.26 (phần 1 của 19) và Biểu 2.9 cho thấy:

- Năng lực quản lý SV, c v n h c t p của GV và CBQL đánh giá thấp nhất, cao nhất trong các năng lực của NGV. Đây là nhiệm vụ mà mỗi GV phải thực hiện xuyên suốt, chính vì vậy họ có năng lực tốt nhất trong công tác này. GV trình độ Cao đẳng GTVT III đánh giá năng lực này cao nhất trong 4 trình độ (4.30), CBQL trình độ Cao đẳng Công nghệ GTVT đánh giá NGV trình độ mình có năng lực quản lý SV, c v n h c t p cao nhất (4.50). Ngoài ra, năng lực công tác toàn th của NGV 4 trình độ đều có đánh giá thấp.

- Năng lực tham gia quản lý khoa, t b môn có đánh giá mức trung bình.

- Năng lực triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất và năng lực phân bổ kinh tế cho công tác đánh giá thấp nhất trong các năng lực quản lý và phục vụ công tác của NGV các trình độ khảo sát. Trong đó GV, CBQL trình độ Cao đẳng GTVT II đánh giá năng lực triển khai áp dụng kết

qu nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất thì phần lớn số vị các trường còn lại (GV: 2.23; CBQL: 2.30).

- Theo thâm niên giảng dạy

Bảng 2.27. Ý kiến đánh giá của GV và CBQL về năng lực quản lý và phục vụ công tác của NGV (theo thâm niên giảng dạy)

TT	Nội dung	<5 năm		5÷10 năm		11÷20 năm		>20 năm	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Quản lý khoa, bộ môn	2.55	-	2.40	2.75	2.72	2.63	3.00	2.66
2	Quản lý SV, cơ vụ nhà trường	4.08	-	4.16	4.50	4.29	4.18	4.30	4.27
3	Công tác đoàn thể	3.92	-	3.86	4.00	3.71	4.00	3.66	4.05
4	Áp dụng KQNC, CN vào SX	2.55	-	2.46	2.62	2.35	2.42	2.55	2.34
5	Phân bổ KT cho công tác	2.66	-	2.57	2.62	2.46	2.42	2.64	2.41
Chỉ số TB tổng hợp các nội dung		2.62		2.58	2.77	2.61	2.65	2.70	3.15

Kết quả khảo sát (Bảng 2.27) cho thấy:

- Năng lực quản lý SV, cơ vụ nhà trường của GV và CBQL có 4 trường đánh giá cao nhất, tốt nhất và rất tốt. Nhóm GV có thâm niên giảng dạy > 20 năm đánh giá năng lực này cao nhất (4.30); phần lớn là nhóm GV có thâm niên giảng dạy < 5 năm (4.08). Ngược lại, nhóm CBQL có thâm niên từ 5 ÷ 10 năm đánh giá năng lực này của NGV cao nhất (4.50). Ngoài ra, năng lực công tác đoàn thể của NGV 4 trường đều có đánh giá tốt nhất.

- Các nội dung: Tham gia quản lý khoa, bộ môn; triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất; phân bổ kinh phí cho công tác trung bình và dưới trung bình. Ngược lại, GV có thâm niên từ 11 ÷ 20 năm đánh giá năng lực triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất của mình phần lớn (2.35); CBQL có thâm niên giảng dạy > 20 năm đánh giá năng lực này của NGV phần lớn (2.34).

- Theo chức vụ

Bảng 2.28. Ý kiến đánh giá của GV và CBQL về năng lực quản lý và phục vụ công nhân của NGV (theo chiều tuổi)

TT	Nội dung	<30 tuổi		30÷40 tuổi		41÷50 tuổi		>50 tuổi	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Quản lý khoa, tổ bộ môn	2.39	3.00	2.59	2.57	2.80	2.70	3.31	2.75
2	Quản lý SV, cơ vụ nhà cơ sở	4.07	5.00	4.27	4.20	4.25	4.23	4.25	4.31
3	Công tác đoàn thể	3.89	4.00	3.81	3.98	3.62	4.02	3.75	4.12
4	Áp dụng KQNC, CN vào SX	2.52	2.00	2.38	2.45	2.42	2.36	2.75	2.44
5	Phân bổ KT cho công nhân	2.61	2.00	2.51	2.45	2.49	2.40	2.81	2.50
Chỉ số TB tổng hợp các nội dung		2.57	2.80	2.61	2.64	2.62	2.66	2.81	3.22

Kết quả khảo sát về năng lực quản lý và phục vụ công nhân của NGV theo chiều tuổi (Bảng 2.28) cho thấy:

- Năng lực quản lý SV, cơ vụ nhà cơ sở của GV, CBQL có 4 trường điểm đánh giá cao nhất, điểm cao nhất và rất tốt. Nhóm GV tuổi từ 30 ÷ 40 tuổi đánh giá nội dung này cao nhất (4.27); thấp nhất là GV tuổi < 30 (4.07). Về mặt khác, các CBQL tuổi < 30 đánh giá nội dung này rất tốt (5.00). Ngoài ra, năng lực công tác đoàn thể của NGV có 4 trường điểm đánh giá điểm cao.

- Các nội dung: Tham gia quản lý khoa, tổ bộ môn; triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất và phân bổ kinh phí cho công nhân chủ yếu có đánh giá chung điểm trung bình và kém nhất các trường điểm khảo sát. Về mặt khác, năng lực triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất đánh giá thấp nhất, trong đó nhóm GV và CBQL tuổi < 30 đánh giá nội dung này là kém nhất (GV: 2.38; CBQL: 2.00).

• Theo trình độ học vấn

Bảng 2.29. Ý kiến đánh giá của GV và CBQL về năng lực quản lý và phục vụ công nhân của NGV (theo trình độ học vấn)

TT	Nội dung	C nhân		Thức		Tiến	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Quản lý khoa, tổ bộ môn	2.64	2.50	2.71	2.64	4.00	3.00
2	Quản lý SV, cơ vụ nhà cơ sở	4.24	4.10	4.21	4.26	3.00	4.33

3	Công tác toàn th	3.75	3.90	3.83	4.03	4.00	4.11
4	Áp d ng KQNC, CN vào SX	2.38	2.60	2.59	2.39	3.00	2.11
5	Ph bi n KT cho c ng ng	2.49	2.60	2.70	2.42	3.00	2.11
i m TB t ng h p các n ng l c		2.60	2.62	2.67	2.66	2.80	2.71

K t qu B ng 2.29 cho th y:

- N ng l c qu n lý SV, c v n h c t p c GV, CBQL các trình khác nhau ánh giá t m c t t và r t t t. Nhóm GV có trình c nhân t ánh giá n ng l c qu n lý SV, c v n h c t p cao nh t (4.24); CBQL có trình TS ánh giá n ng l c này c a NGV cao nh t (4.33). Ngoài ra, n ng l c công tác toàn th c a NGV c a c b n tr ng u c ánh giá t m c t t.

- Các n ng l c: Tham gia qu n lý khoa, t b môn; tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c ti n s n xu t; ph bi n ki n th c cho c ng ng u a ph n c ánh giá ch t m c trung bình tr xu ng. c bi t, n ng l c tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c ti n s n xu t b ánh giá th p nh t, trong ó GV có trình c nhân t ánh giá n ng l c này th p nh t (2.38); CBQL có trình TS ánh giá n ng l c này c a NGV m c kém (2.11).

• Theo nhóm ngành c ào t o

B ng 2.30. Ý ki n ánh giá c a GV và CBQL v n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV (theo ngành c ào t o)

TT	N i dung	Nhóm KHXH&NV		Nhóm ngành k thu t	
		GV	CBQL	GV	CBQL
1	Qu n lý khoa, t b môn	2.78	2.80	2.65	2.64
2	Qu n lý SV, c v n h c t p	4.78	4.30	4.20	4.23
3	Công tác toàn th	3.67	4.20	3.77	4.00
4	Áp d ng k t qu nghiên c u, CN vào SX	1.61	2.60	2.48	2.39
5	Ph bi n ki n th c cho c ng ng	2.11	2.60	2.56	2.42
i m TB t ng h p các n ng l c		2.50	2.78	2.62	2.65

K t qu B ng 2.30 cho th y, ý ki n ánh giá n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV xét theo nhóm ngành c ào t o c ng không có s khác bi t l n

so v i k t qu ánh giá xét theo tr ñng, tu i và thâm niên c a GV và CBQL. Nhìn chung, n ñng l c qu n lý SV, c v n h c t p c GV, CBQL các nhóm ngành khác nhau ánh giá m c r t t t; các n ñng còn l i ch t m c trung bình và d i trung bình.

- ánh giá c a sinh viên

K t qu B ñng 2.31, B ñng 2.32, B ñng 2.33 (ph l c s 20; 21; 22) cho th y:

- Các nhi m v qu n lý và ph c v c ñng ñng c a NGV u c a s SV ánh giá t m c t t và r t t t (trung bình 4.0). Trong ó, nhi m v c v n h c t p c a NGV c SV ánh giá cao nh t (4.48); tí p ñn là vi c th c hi n nhi m v giáo d c o c, ý th c t ch c k lu t cho SV (4.33); liên h a bàn th c t p cho SV (4.18) và h ñng d n SV tham gia các ho t ñng xã h i (4.10).

- Phân tích theo tr ñng: Không có s khác bi t áng k trong ánh giá c a SV v vi c th c hi n các nhi m v qu n lý và ph c v c ñng ñng c a NGV các tr ñng c kh o sát (b ñng 2.31).

- Phân tích theo n m h c: C b n nhi m v c h i ý ki n u c SV c a 3 n m h c ánh giá t m c t t và r t t t (4.00). Tuy nhiên, nhi m v liên h a bàn th c t p cho SV c a NGV có s khác bi t gi a SV các n m h c. SV n m th nh t và SV n m th hai ánh giá nhi m v này c a NGV t m c t t (3.87 ÷ 3.99), trong khi ó, SV n m th ba l i ánh giá t m c r t t t (4.67). i u này c lý gi i b i c u trúc ch ñng trình ào t o, th i l ñng dành cho th c hành, th c t p c a SV n m th ba chỉ m t i 60% t ñng th i l ñng c a n m h c, vì th SV th ñng xuyên c tí p xúc và hi u rõ h n v nhi m v này c a NGV.

- Phân tích theo ngành h c: Không có s khác bi t trong ánh giá c a SV gi a các ngành Kinh t v n t i, Công nghi p c khí và Xây d ñng h t ñng v vi c th c hi n nhi m v qu n lý và ph c v c ñng ñng c a NGV các tr ñng c kh o sát. a s SV c h i u ánh giá NGV th c hi n nhi m v m c t t và r t t t (B ñng 2.33).

Tóm l i, k t qu kh o sát n ñng l c qu n lý và ph c v c ñng ñng c a NGV các tr ñng i h c, cao ñng ngành GTVT thông qua s t ánh giá c a m i GV, s

ánh giá của CBQL, cùng với sự đánh giá của SV các nhà trường về vị trí thể hiện nhiệm vụ quản lý và dịch vụ của NGV cho thấy:

(1) Nhận xét quản lý SV, công việc tập là nhận xét đánh giá tốt nhất trong số các nhận xét quản lý và phục vụ công nhân của NGV của 4 trường khảo sát.

(2) Nhận xét tham gia quản lý khoa, tập môn; nhận xét triển khai áp dụng kỹ thuật nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất và nhận xét phân tích kinh tế khoa học cho công nhân là những nhận xét đánh giá thấp và còn yếu của NGV. Điều đáng chú ý trong thời gian tới, các trường cần phải tăng cường công tác quản lý thông qua các hoạt động như: Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về quản lý cho NGV; thực hiện các chính sách phân công, phân quy, giao nhiệm vụ... tốt hơn nữa cho NGV tham gia tích cực vào các hoạt động quản lý của khoa và tập chuyên môn nâng cao nhận xét quản lý cho NGV. Đồng thời, cần chú trọng công tác triển khai áp dụng kỹ thuật nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất nâng cao nhận xét nghiên cứu, giảng dạy và nhận xét phân tích kinh tế khoa học cho công nhân của NGV.

2.2.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng ngành Giao thông vận tải theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực

Theo cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT được đánh giá thông qua các nội dung: (1) quy hoạch phát triển NGV; (2) tuyển chọn, sử dụng GV theo nhận xét; (3) đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhận xét của GV; (4) đánh giá GV theo nhận xét; (5) đãi ngộ GV theo nhận xét. Về điều tra, khảo sát thực tế hiện tại của 317 GV, 120 CBQL được phân bố theo 04 trường khảo sát, kết hợp với tình hình thông qua báo cáo tổng kết năm học của các nhà trường và phỏng vấn một số GV và CBQL. Một thực tế hiện công tác phát triển NGV được đánh giá trên thang 05 mức (1.00 ÷ 1.80: Rất kém; 4.21 ÷ 5.00: Rất tốt). Kết quả khảo sát làm cơ sở đánh giá về công tác phát triển NGV của 4 nhà trường, tìm ra những điểm mạnh, những tồn tại, hạn chế, từ đó giúp cho các nhà quản lý có những biện pháp

phù hợp nhằm phát huy những mặt mạnh và khắc phục những hạn yếu trong công tác phát triển NGV của trẻ em mình.

2.2.3.1. *Thực trạng công tác quy hoạch phát triển ngành nghề nghiệp*

- Theo các trường tiểu học và cao đẳng

Bảng 2.34. GV và CBQL đánh giá quy hoạch phát triển NGV (theo trường)

TT	Nội dung đánh giá	HCN GTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVT MT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Đáp ứng nhu cầu GV	3.22	3.80	3.07	3.45	3.15	3.46	3.00	3.20
2	Xác định nguồn tuyển chọn	3.01	3.27	2.99	3.08	2.87	3.10	2.94	3.20
3	Quy hoạch số lượng NGV	2.73	3.50	2.57	3.45	2.65	3.52	2.61	3.48
4	Quy hoạch cơ cấu NGV	2.58	2.88	2.45	2.80	2.48	2.91	2.34	2.89
5	Quy hoạch chuyên môn hóa NGV	2.76	3.20	2.80	3.12	2.55	3.08	2.58	3.05
Chỉ số TB		2.86	3.33	2.78	3.18	2.74	3.21	2.69	3.16

Kết quả Bảng 2.34 cho thấy:

- Công tác đáp ứng nhu cầu GV của GV và CBQL đánh giá thấp nhất về mặt chất lượng, cao nhất trong các tiêu chí đánh giá về quy hoạch phát triển NGV của các trường tiểu học, cao đẳng ngành GTVT và khác biệt đáng kể giữa các nhà trường. GV và CBQL trường tiểu học Công nghệ GTVT đánh giá tiêu chí này của trường mình cao nhất trong bốn trường (GV: 3.22; CBQL: 3.80); thấp nhất là trường cao đẳng GTVT Miền Trung (GV: 3.00; CBQL: 3.20).

- Công tác xác định nguồn tuyển chọn; quy hoạch phát triển số lượng NGV và quy hoạch phát triển chuyên môn hóa NGV chủ yếu có đánh giá mức trung bình (GV: $2.55 \div 3.01$; CBQL: $3.05 \div 3.52$), không có sự khác biệt đáng kể giữa các nhà trường.

- Công tác quy hoạch phát triển cơ cấu NGV bị đánh giá thấp nhất trong các tiêu chí đánh giá và có sự khác biệt đáng kể giữa đánh giá của GV và CBQL.

Chỉ số đánh giá trung bình của GV về 5 tiêu chí này chủ yếu thấp (2.46), trong khi đó, CBQL lại đánh giá tiêu chí này mức trung bình (2.87).

- Theo thăm niên ngành dạy

Bảng 2.35. GV và CBQL đánh giá quy hoạch phát triển NGV
(theo thâm niên nghề nghiệp)

TT	Nội dung đánh giá	<5 n m		5÷10 n m		11÷20 n m		>20 n m	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Đảm bảo nhu cầu GV	3.34	-	3.31	3.42	3.25	3.50	3.30	3.52
2	Xác định nguồn tuyển chọn	3.00	-	3.02	3.11	3.12	3.15	3.30	3.22
3	Quy hoạch số lượng NGV	2.89	-	2.90	3.07	3.01	3.15	3.00	3.11
4	Quy hoạch cơ cấu NGV	2.45	-	2.46	2.79	2.46	2.91	2.47	2.91
5	Quy hoạch chuyên hóa NGV	2.55	-	2.62	3.11	2.66	3.18	2.73	3.19
Chỉ số TB		2.85		2.86	3.10	2.90	3.18	2.96	3.19

Kết quả khảo sát (Bảng 2.35) cho thấy:

- Công tác đảm bảo nhu cầu GV của GV và CBQL có thâm niên công tác khác nhau đánh giá cao nhất trong các tiêu chí đánh giá công tác quy hoạch phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT. Nhóm CBQL có thâm niên nghề nghiệp > 20 năm đánh giá tiêu chí này cao nhất, tốt nhất (3.52); thứ hai là nhóm GV có thâm niên nghề nghiệp 11÷20 năm (3.25).

- Các tiêu chí còn lại chủ yếu có đánh giá mức trung bình và dưới trung bình. Trong đó, công tác quy hoạch phát triển cơ cấu NGV bị đánh giá thấp nhất trong các tiêu chí (2.45 ÷ 2.91).

• Theo cơ cấu tuổi

Bảng 2.36. GV và CBQL đánh giá QH phát triển NGV (theo cơ cấu tuổi)

TT	Nội dung đánh giá	<30 tu i		30÷40 tu i		41÷50 tu i		>50 tu i	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Đảm bảo nhu cầu GV	3.36	3.41	3.32	3.43	3.23	3.49	3.28	3.59
2	Xác định nguồn tuyển chọn	3.03	3.41	3.07	3.48	3.09	3.53	3.25	3.54
3	Quy hoạch số lượng NGV	2.55	3.14	2.61	3.15	2.68	3.17	2.72	3.18
4	Quy hoạch cơ cấu NGV	2.40	3.00	2.46	2.93	2.48	3.00	2.50	3.03
5	Quy hoạch chuyên hóa NGV	2.87	3.06	2.91	3.15	3.00	3.10	3.02	3.13
Chỉ số TB		2.84	3.20	2.87	3.23	2.90	3.26	2.95	3.29

Kết quả thống kê ý kiến của GV và CBQL (Bảng 2.36) cho thấy:

- Công tác đảm bảo nhu cầu GV và xác định nguồn tuyển chọn của CBQL các trường đánh giá tốt nhất, trong đó nhóm CBQL > 50 trường đánh giá công tác quy hoạch phát triển số lượng NGV cao nhất (3.59); GV các trường khác nhau cũng đánh giá hai tiêu chí này cao hơn so với các tiêu chí còn lại, tuy nhiên cũng chỉ tốt ở mức trung bình (3.23 ÷ 3.36).

- Công tác quy hoạch phát triển số lượng NGV và quy hoạch phát triển chuyên hóa NGV của GV và CBQL các trường đánh giá chủ yếu ở mức trung bình và khá nhưng chưa đạt các trường (2.55 ÷ 3.18).

- Công tác quy hoạch phát triển cơ cấu NGV của GV các trường khác nhau đánh giá kém (2.40 ÷ 2.50), thấp nhất trong số các tiêu chí đánh giá về quy hoạch phát triển NGV của trường.

• Theo trình độ học vấn

Bảng 2.37. GV và CBQL đánh giá quy hoạch phát triển NGV (theo trình độ học vấn)

TT	Nội dung đánh giá	Cơ nhân		Thầy cô		Tiến sĩ	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Đảm bảo nhu cầu GV	3.27	3.45	3.30	3.50	3.33	3.49
2	Xác định nguồn tuyển chọn	3.16	3.60	3.07	3.47	3.10	3.40
3	Quy hoạch số lượng NGV	3.00	3.15	2.99	3.13	2.86	3.05
4	Quy hoạch cơ cấu NGV	2.46	2.98	2.42	2.98	2.50	3.01
5	Quy hoạch chuyên hóa NGV	2.65	3.20	2.62	3.20	2.65	3.08
Chỉ số TB		2.91	3.28	2.88	3.26	2.89	3.21

Kết quả khảo sát (Bảng 2.37) cho thấy:

- Công tác đảm bảo nhu cầu GV và xác định nguồn tuyển chọn của CBQL thuộc các trường đào tạo đánh giá tốt nhất (3.45 ÷ 3.60), trong đó CBQL có trình độ cơ nhân đánh giá công tác xác định nguồn tuyển chọn cao nhất (3.60). Tuy nhiên, GV các trường đào tạo khác nhau lại đánh giá hai tiêu chí này chỉ ở mức trung bình (3.07 ÷ 3.33).

- Công tác quy hoạch phát triển số lượng NGV và quy hoạch phát triển chuyên môn hóa NGV của GV và CBQL thuộc các trình độ khác nhau ảnh hưởng yếu tố mức trung bình (2.60 ÷ 3.20).

- Công tác quy hoạch phát triển cơ cấu NGV và nhân lực ảnh hưởng kết quả trong các tiêu chí, GV thuộc các trình độ khác nhau và ảnh hưởng tiêu chí này chiếm mức kém (2.42 ÷ 2.50).

Tóm lại, kết quả khảo sát công tác quy hoạch phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT thông qua số ảnh hưởng của GV và CBQL của các nhà trường cho thấy:

(1) Nhìn chung, CBQL của các nhà trường đã khảo sát và ảnh hưởng các tiêu chí trong công tác quy hoạch phát triển NGV của trường mình cao hơn so với ảnh hưởng của GV. Điều đó có lý giải bởi tính chất thù của công việc. Nhiệm vụ của các CBQL các trường có liên quan nhiều hơn đến công tác quy hoạch phát triển NGV, trong khi đó, các GV chuyên tâm vào việc giảng dạy, ít quan tâm đến công tác quản lý của nhà trường.

(2) Công tác đảm bảo nhu cầu và xác định nguồn tuyển chọn GV luôn của GV và CBQL của các nhà trường ảnh hưởng tốt mức trung bình trở lên, cao nhất trong số các tiêu chí ảnh hưởng công tác quy hoạch phát triển NGV của các trường khảo sát.

(3) Công tác quy hoạch phát triển số lượng NGV; quy hoạch phát triển cơ cấu NGV và quy hoạch phát triển chuyên môn hóa NGV của GV và CBQL ảnh hưởng tốt mức trung bình và dưới trung bình. Các biểu thức, quy hoạch phát triển cơ cấu NGV bị ảnh hưởng kém nhất trong số các tiêu chí.

Để tìm hiểu sâu hơn về thực trạng công tác quy hoạch phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT, tác giả luận án đã tiến hành phỏng vấn một số chuyên gia và CBQL của Bộ GTVT và các trường đại học khảo sát. Kết quả của các chuyên gia và CBQL khảo sát có chung nhận xét: Công tác quy hoạch phát triển NGV của các trường đại học có tính chủ quan và không phát huy được vai trò, quy định của các chuyên gia, kỹ thuật viên. Trường khoa Công trình Nguyễn L.H.

tr ờng cao ờng GTVT Miền Trung phân tích c ả th ờng h ờn: Việc xây d ờng quy ho ảch phát tri ờn NGV c ả nhà tr ờng do phòng T ảch c ả cán b ả th ờc hi ờn, trình hi ờu tr ờng phê duy ảt. Công t ảc quy ho ảch m ải ch ảy u ản tâm ỏn xây d ờng quy ho ảch cán b ả ngu ỏn b ả nhi ỏm, thay th ờ cho nh ờng v ả trí s ả p ả ngh ỏ h ỏ ho ỏ luân chuy ỏn công t ảc mà ch ả th ờc s ả quan tâm ỏn quy ho ảch v ả s ả l ỏng, c ả c ả u ả và ch ả t ả l ỏng NGV nh ỏm ảp ỏng y ỏu c ả u ỏn nhi ỏm v ả c ả nhà tr ờng trong t ảng giai ỏo n ỏ c ả th ờ. M ả t ả khác, việc xây d ờng quy ho ảch phát tri ờn NGV m ải ch ả c ả th ờc hi ờn c ả p ả tr ờng, ch ả th ờ c ả th ờc hi ờn ỏi v ả c ả p ả khoa và t ả b ả môn, do ó ch ả th ờa phát huy ỏ c ả quy ỏn ch ả ng c ả a ỏng ỏi qu ỏn lý c ả p ả d ỏi.

Chuy ỏn gia Nguy ỏn V ỏn N. (V ả T ảch c ả cán b ả B ả GTVT) c ả ng ỏ ra nh ỏn x ỏt: Việc xây d ờng quy ho ảch NGV c ả nhà tr ờng c ả t ải n ỏn hành ỏn h ỏ k ỏ 5 n ỏ m/01 l ỏ n và c ả i ỏ u ỏ ch ỏ nh ỏ h ỏ ng ỏ n ỏ m theo ch ả tiêu bi ỏn ch ả c ả giao, ch ả y ỏ u ỏ d ỏ a trên c ả s ả ỏnh giá th ờc tr ờng NGV v ả s ả l ỏng, ch ả t ả l ỏng, c ả c ả u ỏn ngành ngh ỏ, b ả trí s ả d ỏng và s ả chuy ỏn ti ỏ p ỏ gi ỏ a c ảc th ờ h ỏ theo c ảc tiêu chí, tiêu chu ỏn nh ỏm c ả lao ỏng mà ch ả th ờc s ả chú ý ỏn công t ảc đ ỏ báo c ảc ngành ngh ỏ m ỏi s ả xu ỏ t ỏ hi ỏn, quy m ỏ c ả t ỏng ngành ngh ỏ và c ả c ả u ỏ c ả a ch ỏng; t ả l ỏ GV c ả h ỏ c ả hàm, h ỏ c ả v ả và t ả l ỏ gi ỏ a GV đ ỏ y ỏ lý thuy ỏ t ỏ v ỏ i ỏ GV đ ỏ y ỏ th ờc hành, gi ỏ a GV c ả h ỏ u ỏ v ỏ i ỏ GV th ỏ nh ỏ gi ỏ ng ỏ ít ỏ c ả quan tâm. ó là nh ỏng nguy ỏn nh ỏn chính đ ỏn n ỏ s ỏ m ỏ t ỏ cân ỏi v ỏ c ả c ả u ỏn ngành ngh ỏ, trình ỏ, tu ỏ i...c ả a NGV, đ ỏn n ỏn tình tr ờng: “...v ỏn quy ho ảch ỏi ng ỏ và phát tri ờn ỏi ng ỏ t ỏ n ỏn s ỏ h ỏ ng ỏ h ỏ t NGV c ả a h ỏ u ỏ h ỏ t c ảc tr ờng ỏi h ỏ c, cao ỏng” [27].

T ảng h ỏ p ỏ k ỏ t ỏ qu ỏ kh ỏ o s ỏt cho th ỏ y, công t ảc quy ho ảch phát tri ờn NGV c ả a c ảc tr ờng cao ỏng ngành GTVT, v ỏ c ả b ỏn v ỏn ch ỏ u ỏ nh ỏ h ỏ ng ỏ n ỏ ng b ỏ i m ỏ hình qu ỏn lý nh ỏn s ỏ, ch ỏ th ỏi p ỏ c ỏn c ỏ v ỏ i m ỏ hình qu ỏn lý ngu ỏn nh ỏn l ỏ c. Công t ảc quy ho ảch m ỏi ch ỏ y ỏ u ỏ t ỏ p ỏ trung gi ỏi quy ỏ t ỏ nh ỏng v ỏn tr ỏ c ỏ m ỏ t ỏ mà ch ỏ th ỏa c ỏ t ỏnh ch ỏi n ỏ l ỏ c ỏ lâu đ ỏi; thi ỏ u ỏ t ỏnh th ỏng nh ỏ t ỏ b ỏn trong c ỏ a t ỏ ch ỏ c ỏ và ch ỏ th ỏa phát huy ỏ c ả quy ỏn ch ỏ ng c ỏ a c ỏ p ỏ khoa và t ỏ b ỏ môn. Công t ảc quy ho ảch phát tri ờn s ỏ l ỏng, c ỏ c ỏ u ỏ và chu ỏn h ỏa NGV c ỏ GV và CBQL ỏnh giá ch ỏ t ỏ m ỏ c ỏ trung b ỏnh và đ ỏi trung b ỏnh. Trong th ỏi gian t ỏi, òi h ỏi l ỏnh ỏo c ảc nhà tr ờng c ỏn

ph i nghiên c u, áp d ng các gi i pháp nh m m b o duy trì và n nh s l ng NGV, tránh tình tr ng GV ph i gi ng d y quá t i h có th i gian t h c t p và nghiên c u nâng cao n ng l c chuyên môn, nghi p v ; t o ra s ng b và cân i NGV v tu i, gi i tính, trình , ngành ngh , áp ng t t các yêu c u, nhi m v c a nhà tr ng. ng th i, d a trên c s quy ho ch, các nhà tr ng xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng NGV có trình , n ng l c, ph m ch t c n thi t theo chu n quy nh áp ng c m c tiêu giáo d c c a nhà tr ng; t o ra s k t c gi a các th h GV, không b h th ng v ch t l ng i ng .

2.2.3.2. Th c tr ng công tác tuyen ch n, s d ng i ng gi ng viên

- Theo các tr ng i h c và cao ng

B ng 2.38. GV và CBQL ánh giá vi c tuyen ch n, s d ng NGV (theo tr ng)

TT	N i dung ánh giá	HCN GTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVT MT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD k ho ch tuyen ch n	3.15	3.41	2.80	3.45	2.82	3.31	2.78	3.12
2	XD tiêu chí tuyen ch n	3.21	3.55	3.12	3.48	3.14	3.40	3.15	3.35
3	XD quy trình tuyen ch n	2.74	3.40	2.80	3.35	2.80	3.42	2.72	3.38
4	Thu hút ngu n tuyen ch n	3.59	3.62	2.49	2.61	3.38	3.45	2.58	2.75
5	L a ch n ng i có n ng l c	3.05	3.58	2.44	2.99	2.99	3.48	2.47	2.55
6	S d ng GV theo n ng l c	3.11	4.00	3.15	3.50	3.08	3.32	3.22	3.30
i m TB		3.14	3.59	2.80	3.23	3.04	3.40	2.82	3.08

K t qu B ng 2.38 cho th y:

- Xây d ng tiêu chí tuyen ch n GV và s d ng GV theo n ng l c c GV và CBQL ánh giá t m c t ng i t t, cao nh t trong các tiêu chí ánh giá v tuyen ch n GV và s d ng NGV c a b n tr ng c kh o sát. CBQL tr ng i h c Công ngh GTVT ánh giá c hai tiêu chí này c a tr ng mình cao nh t trong b n tr ng ($3.55 \div 4.00$). Trong khi ó, GV c a tr ng cao ng GTVT Mi n Trung l i ánh giá công tác s d ng GV theo n ng l c c a tr ng mình cao h n so v i ba tr ng còn l i (GV: 3.22).

- GV và CBQL của trình độ kỹ thuật Công nghệ GTVT và trình độ cao đẳng GTVTIII đánh giá vì có thu hút nguồn nhân lực và lực lượng công nhân kỹ thuật có trình độ cao đẳng kỹ thuật mình tốt, cao hơn hẳn so với hai trình độ còn lại (GV: 2.99 ÷ 3.59; CBQL: 3.45 ÷ 3.62). Trong khi đó, GV và CBQL của trình độ cao đẳng GTVTIII và cao đẳng GTVT Miền Trung lại đánh giá hai tiêu chí này chủ yếu kém (GV: 2.44 ÷ 2.58; CBQL: 2.55 ÷ 2.99).

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng và quy trình tuyển dụng của GV và CBQL của các nhà trình độ đánh giá tốt mức trung bình trở lên và khá tốt trong khi đó các nhà trình độ.

• Theo thâm niên kỹ thuật

Bảng 2.39. GV và CBQL đánh giá về công tác tuyển dụng, sơ cấp nghề NGV (theo thâm niên kỹ thuật)

TT	Nội dung đánh giá	<5 n m		5÷10 n m		11÷20 n m		>20 n m	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD kế hoạch tuyển dụng	2.78	-	2.84	3.30	2.89	3.32	3.05	3.35
2	XD tiêu chí tuyển dụng	3.11	-	3.14	3.38	3.16	3.45	3.23	3.52
3	XD quy trình tuyển dụng	2.63	-	2.65	3.35	2.68	3.39	2.76	3.43
4	Thu hút nguồn nhân lực	2.88	-	3.05	3.09	3.01	3.11	3.09	3.13
5	Lực lượng công nhân kỹ thuật	2.78	-	2.81	3.08	2.83	3.15	2.90	3.22
6	Sơ cấp GV theo trình độ	3.08	-	3.07	3.48	3.14	3.53	3.27	3.58
Chỉ số TB		2.88		2.93	3.28	2.95	3.33	3.05	3.37

Kết quả khảo sát (Bảng 2.39) cho thấy:

- Hình thức các tiêu chí đánh giá công tác tuyển dụng, sơ cấp nghề NGV của GV có thâm niên kỹ thuật khác nhau đánh giá chung mức trung bình (2.63 ÷ 3.23) và có xu hướng tăng dần, từ thu nhập thâm niên công tác của GV. Trong khi đó, CBQL lại có cách nhìn khác nhau, họ đánh giá các tiêu chí này tốt nhất và tốt nhất, trong đó, nhóm CBQL có thâm niên công tác >20 năm đánh giá về sơ cấp GV theo trình độ cao nhất trong các tiêu chí đánh giá công tác tuyển dụng, sơ cấp nghề NGV của các trình độ kỹ thuật, cao đẳng ngành GTVT (3.58).

• Theo *c c u t u i*

B ng 2.40. GV và CBQL ánh giá vì c tuyền ch n, s d ng NGV
(theo *c c u t u i*)

TT	N i dung ánh giá	<30 tu i		30÷40 tu i		41÷50 tu i		>50 tu i	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD k ho ch tuyền ch n	2.81	3.19	2.86	3.27	2.87	3.39	3.02	3.43
2	XD tiêu chí tuyền ch n	2.98	3.25	3.15	3.40	3.22	3.54	3.29	3.61
3	XD quy trình tuyền ch n	2.61	3.20	2.70	3.39	2.68	3.47	2.73	3.50
4	Thu hút ngu n tuyền ch n	3.06	3.12	2.98	3.08	2.98	3.07	3.02	3.17
5	L a ch n ng i có n ng l c	2.65	3.02	2.79	3.11	2.88	3.20	3.00	3.27
6	S d ng GV theo n ng l c	3.06	3.41	3.11	3.45	3.19	3.60	3.20	3.66
i m TB		2.86	3.20	2.93	3.28	2.97	3.38	3.04	3.44

K t qu t ng h p ý ki n c a GV và CBQL (B ng 2.40) cho th y:

- Xây d ng tiêu chí tuyền ch n GV và s d ng GV theo n ng l c c GV và CBQL các tu i ánh giá t m c t ng i t t, trong ó, nhóm CBQL > 50 tu i ánh giá công tác s d ng GV theo n ng l c cao nh t (3.66); GV các tu i khác nhau c ng ánh giá hai tiêu chí này cao h n so v i các tiêu chí còn l i, tuy nhiên c ng ch t m c trung bình (3.06 ÷ 3.29).

- Các tiêu chí còn l i u c ánh giá m c trung bình tr lên, không có tiêu chí nào b ánh giá m c kém.

- CBQL các tu i ánh giá các tiêu chí v công tác tuyền ch n, s d ng NGV cao h n so v i GV.

• Theo *trình h c v n*

B ng 2.41. GV và CBQL ánh giá vì c tuyền ch n, s d ng NGV
(theo *trình h c v n*)

TT	N i dung ánh giá	C nhân		Th c s		Ti n s	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD k ho ch tuyền ch n	2.91	3.36	2.89	3.32	2.87	3.28
2	XD tiêu chí tuyền ch n	3.10	3.41	3.16	3.45	3.22	3.49

3	XD quy trình tuyển chọn	2.70	3.32	2.68	3.39	2.66	3.46
4	Thu hút nguồn tuyển chọn	2.95	3.13	3.01	3.11	3.07	3.09
5	Là nhân viên có năng lực	2.86	3.20	2.83	3.15	2.80	3.10
6	Số GV theo năng lực	2.87	3.49	3.14	3.53	3.41	3.57
Chỉ số TB		2.90	3.32	2.95	3.33	3.01	3.33

Kết quả khảo sát (Bảng 2.41) cho thấy:

- Xây dựng tiêu chí tuyển chọn GV và số GV theo năng lực GV và CBQL thuộc các trình độ khác nhau ảnh hưởng tích cực đến chất lượng công tác tuyển chọn, số GV của các trường khảo sát và công suất tuyển sinh ảnh hưởng tích cực đến GV và CBQL xét theo trường, thậm chí công tác và tuyển sinh của GV. Đáng lưu ý đây là GV có trình độ nhân ảnh hưởng tích cực số GV theo năng lực chất lượng trung bình (2.87), trong khi đó, GV có trình độ TS lại ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng (3.41). Điều đó có lý giải bởi nhân viên GV có trình độ TS là nhân viên có trình độ học vấn cao, chi phí tuyển dụng các trường cao ngành GTVT, vì thế lãnh đạo các nhà trường luôn dành sự quan tâm số GV và khai thác có hiệu quả năng lực của nhân viên này vào vị trí công việc mà tiêu chuẩn của nhà trường.

Tóm lại, dù xét theo trường, thậm chí ngành, công cụ tuyển sinh, trình độ học vấn, vị trí công tác thì kết quả khảo sát đều cho thấy những điểm chung như sau:

(1) Nhìn chung, hầu hết các tiêu chí ảnh hưởng tích cực đến tuyển chọn GV và CBQL của các nhà trường ảnh hưởng tích cực trung bình trở lên và không có sự khác biệt lớn giữa các tiêu chí, trong đó, việc xây dựng tiêu chí tuyển chọn GV và số GV theo năng lực GV ảnh hưởng tích cực hơn so với các tiêu chí khác. CBQL thuộc các trường, thậm chí ngành, công cụ tuyển sinh, trình độ học vấn đều có xu hướng ảnh hưởng tích cực đến tuyển chọn GV cao hơn so với GV.

(2) Việc thu hút nguồn tuyển chọn và là nhân viên có năng lực có sự khác biệt lớn giữa các nhà trường. Trong khi GV và CBQL của trường Đại học Công nghệ GTVT và trường Cao đẳng GTVT III ảnh hưởng tích cực đến tuyển chọn

mình m c t ng i t t (GV: $2.99 \div 3.59$; CBQL: $3.45 \div 3.62$) thì GV và CBQL c a tr ng cao ng GTVTII và cao ng GTVT Mi n Trung l i ánh giá hai tiêu chí này ch y u m c kém (GV: $2.44 \div 2.58$; CBQL: $2.55 \div 2.99$). i u này c lý gi i ch y u b i v trí a lý thu n l i c a tr ng i h c Công ngh GTVT và tr ng cao ng GTVTIII n m hai trung tâm v n hóa, kinh t , chính tr l n nh t c a c n c là Hà N i và thành ph H Chí Minh. ây là m t l i th mà lãnh o các nhà tr ng c n quan tâm, khai thác m t cách h p lý thu hút và tuy n ch n c nh ng GV có ch t l ng cao. ng th i, i v i tr ng cao ng GTVTII và cao ng GTVT Mi n Trung, do kém thu n l i v v trí a lý so v i hai tr ng nêu trên, c n nghiên c u và i m i chính sách thu hút và tuy n ch n c nh ng GV có trình cao tham gia vào vi c th c hi n m c tiêu giáo d c c a nhà tr ng.

kh ng nh thêm tin c y c a nh ng nh n xét nêu trên, tác gi lu n án ã ti n hành ph ng v n tr c ti p các chuyên gia và CBQL c a B GTVT và các tr ng i h c, cao ng c kh o sát. Tr ng phòng ào t o, V T ch c cán b B GTVT Ph m V n H. a ra nh n xét: Vi c xác nh nhu c u tuy n d ng GV c a các nhà tr ng tr c thu c B c th c hi n ch y u đ a trên c s k ho ch công tác n m h c và quy mô tuy n sinh c a m i nhà tr ng. Công tác tuy n d ng c tri n khai th c hi n úng quy nh c a pháp lu t v tuy n d ng lao ng; quy trình tuy n d ng c th c hi n m t cách công khai, m b o úng i t ng, s l ng và các tiêu chu n tuy n d ng. Tuy nhiên, công tác tuy n d ng GV c a các nhà tr ng còn thi u tính chi n l c, m i ch y u gi i quy t c s thi u h t v i ng trong hi n t i mà ch a tính n t ng lai. M t khác, vi c tuy n d ng ch y u là tuy n m i mà ch a có ngu n d phòng i u chuy n khi c n thi t; công tác tuy n d ng có nh ng th i i m b kéo dài do khó kh n v ngu n tuy n, c bi t i v i nh ng tr ng khu v c Mi n Trung; vi c ra quy t nh tuy n d ng v n t p trung vào quy n l c c a hi u tr ng nên ch a phát huy c quy n t ch , t ch u trách nhi m c a c p khoa và t b môn, không có tính th ng nh t trong t ch c đ n n ch t l ng u vào c a GV còn h n ch .

Khác với tuyển dụng, vì cơ sở dùng GV các trường cao đẳng ngành GTVT để phân công cho các khoa và tổ bộ môn. Về cơ bản, vị trí và số lượng GV để thể hiện khá hợp lý, GV để giao nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn để đào tạo và để tạo điều kiện phát huy năng lực, sự sáng tạo của mình. Tuy nhiên, vì cơ sở dùng và khai thác quá mức vào mục đích giảng dạy đáp ứng yêu cầu trực tiếp của sự nghiệp quy mô tuyển sinh hiện nay không phát huy hết tiềm năng của các giảng viên và từng cá nhân, không kích thích sự phấn đấu trong chuyên môn, đặc biệt là trong lĩnh vực NCKH. Theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành “Quy chế làm việc của giảng viên, giáo viên”, mức lương GV phải không thấp hơn 270 triệu/01 năm học. Tuy nhiên, trên thực tế, mức công tác phí của GV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT bình quân là 420 triệu/01GV/01 năm học, cao hơn nhiều so với quy định chung. Việc phân công giảng dạy và tổ chức chỉ đạo công tác nghiên cứu khoa học dành cho các hoạt động nâng cao trình độ và NCKH của NGV. Đây cũng là một vấn đề cần phải được lãnh đạo các nhà trường phải xem xét, điều chỉnh lại cho hợp lý nhằm phát huy tối đa tiềm năng của NGV trong việc thể hiện các chức năng của giảng viên GV, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

2.2.3.3. *Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên*

- Theo các trường đại học và cao đẳng

Bảng 2.42. GV và CBQL đánh giá vị trí đào tạo, bồi dưỡng NGV (theo trường)

TT	Nội dung đánh giá	HCN GTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVT MT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD kế hoạch T, BD	3.25	3.36	3.18	3.40	3.22	3.37	3.21	3.33
2	XD chương trình T, BD	3.11	3.15	3.05	3.10	3.00	3.20	2.98	3.05
3	Tổ chức T, BD tích	3.45	3.70	3.37	3.55	3.42	3.60	3.40	3.51
4	C GV nội T, BD trong nước	4.05	4.20	3.55	3.81	3.72	3.90	3.58	3.75
5	C GV nội T, BD ngoài nước	2.47	2.58	2.40	2.53	2.35	2.55	2.36	2.56

6	T ch c cho GV t T, BD	2.55	2.65	2.48	2.60	2.57	2.70	2.59	2.72
i m TB		3.14	3.27	3.00	3.16	3.04	3.22	3.02	3.15

K t qu kh o sát (B ng 2.42) cho th y:

- C GV i ào t o, b i d ng trong n c là tiêu chí c ánh giá cao nh t trong 6 tiêu chí c h i, t m c t t (i m trung bình ánh giá c a GV: 3.72; CBQL: 3.91). Trong ó, GV và CBQL tr ng i h c Công ngh GTVT ánh giá tiêu chí này c a tr ng mình cao nh t trong 4 tr ng c kh o sát (GV: 4.05; CBQL: 4.20). Ngoài ra, vi c t ch c ào t o, b i d ng NGV t i ch c ng c GV, CBQL c a các tr ng ánh giá t m c t t.

- Trong khi ó, 4 tiêu chí còn l i b ánh giá m c trung bình và kém, ó là xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng NGV; xây d ng ch ng trình ào t o, b i d ng NGV; c GV i ào t o, b i d ng ngoài n c và t ch c cho GV t ào t o, b i d ng. Trong ó, c GV i ào t o, b i d ng ngoài n c, m t trong nh ng nhi m v quan tr ng nâng cao ch t l ng i ng l i b ánh giá th p nh t (GV:2.39; CBQL:2.55); t ch c cho GV t ào t o, b i d ng c ng b ánh giá m c kém và khá t ng ng gi a các tr ng c kh o sát.

• Theo thâm niên gi ng d y

B ng 2.43. GV và CBQL ánh giá vi c ào t o, b i d ng NGV
(theo thâm niên gi ng d y)

TT	N i dung ánh giá	<5 n m		5÷10 n m		11÷20 n m		>20 n m	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD k ho ch T, BD	3.08	-	3.25	3.30	3.31	3.39	3.20	3.38
2	XD ch ng trình T, BD	3.15	-	3.01	3.08	2.96	3.14	3.00	3.14
3	T ch c T, BD t i ch	3.47	-	3.40	3.60	3.39	3.51	3.38	3.66
4	C GV i T, BD trong n c	3.80	-	3.73	4.10	3.70	3.83	3.65	3.80
5	C GV i T, BD ngoài n c	2.30	-	2.41	2.48	2.40	2.57	2.45	2.60
6	T ch c cho GV t T, BD	2.45	-	2.53	2.61	2.60	2.70	2.58	2.67
i m TB		3.04		3.05	3.19	3.06	3.19	3.04	3.20

Kết quả khảo sát theo thâm niên giảng dạy của GV và CBQL (Bảng 2.43) cho thấy:

- Mức đánh giá của GV và CBQL có thâm niên giảng dạy và công tác khác nhau về công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV của các trường THCS, cao nhất ngành GTVT là khác nhau, không có sự khác biệt lớn giữa nhóm có thâm niên giảng dạy cao so với nhóm có thâm niên giảng dạy thấp.

- Hoạt động của GV ở đào tạo, bồi dưỡng trong nội bộ GV, CBQL đánh giá ưu tú nhất. Trong đó, nhóm GV có thâm niên giảng dạy <5 năm thì đánh giá tiêu chí này cao nhất (3.80); nhóm CBQL có thâm niên giảng dạy 5 ÷ 10 năm thì đánh giá tiêu chí này cao nhất (4.10).

- Hoạt động của GV ở đào tạo, bồi dưỡng ngoài nội bộ và tổ chức cho GV tham gia đào tạo, bồi dưỡng bằng đánh giá thực tiễn trong số các tiêu chí khác (điểm đánh giá thực tiễn là 2.30).

• Theo chiều tuổi

Bảng 2.44. GV và CBQL đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV (theo chiều tuổi)

TT	Nội dung đánh giá	<30 tuổi		30÷40 tuổi		41÷50 tuổi		>50 tuổi	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD kế hoạch T, BD	3.20	-	3.15	3.28	3.26	3.42	3.23	3.38
2	XD chương trình T, BD	3.11	-	3.05	3.12	2.97	3.10	2.99	3.14
3	Tổ chức T, BD tích	3.45	-	3.42	3.59	3.37	3.55	3.40	3.63
4	C GV ở T, BD trong nội bộ	3.91	-	3.82	4.00	3.61	3.86	3.54	3.87
5	C GV ở T, BD ngoài nội bộ	2.33	-	2.39	2.51	2.42	2.55	2.42	2.59
6	Tổ chức cho GV tham gia T, BD	2.50	-	2.48	2.68	2.57	2.60	2.61	2.70
Điểm TB		3.08		3.05	3.19	3.03	3.18	3.03	3.22

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của GV và CBQL về công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV của các trường THCS, cao nhất ngành GTVT cũng như hình thành theo chiều tuổi (Bảng 2.44) cho thấy:

- Điểm trung bình hình thành các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NGV của GV và CBQL đánh giá khác nhau, không có sự khác biệt lớn giữa các tuổi.

- Hoạt động GV chào tạo, bồi dưỡng trong nhóm GV, CBQL mức độ đầu tiên đánh giá cao nhất, tiếp theo là T. Trong đó, nhóm GV < 30 tuổi đánh giá tiêu chí này cao nhất (3.91), nhóm CBQL từ 30 ÷ 40 tuổi đánh giá tiêu chí này cao nhất (4.00). Ngoài ra, hoạt động tổ chức chào tạo, bồi dưỡng tích cực GV, CBQL thu được các điểm đánh giá tiếp theo và tiếp theo.

- Các GV chào tạo, bồi dưỡng ngoài nhóm GV và CBQL mức độ đầu tiên đánh giá là yếu nhất trong các hoạt động chào tạo, bồi dưỡng NGV.

• Theo trình độ học vấn

Bảng 2.45. GV và CBQL đánh giá về chào tạo, bồi dưỡng NGV (theo trình độ học vấn)

TT	Nội dung đánh giá	C nhân		Thcs		Ti ns	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD kế hoạch T, BD	2.99	3.27	3.30	3.38	3.34	3.43
2	XD chương trình T, BD	2.85	3.00	3.08	3.10	3.16	3.26
3	Tổ chức T, BD tích	3.35	3.49	3.40	3.61	3.48	3.67
4	C GV chào T, BD trong nhóm	3.65	3.84	3.90	3.98	3.61	3.91
5	C GV chào T, BD ngoài nhóm	2.29	2.35	2.40	2.59	2.48	2.71
6	Tổ chức cho GV tiếp T, BD	2.45	2.72	2.58	2.60	2.59	2.66
Chỉ số TB		2.93	3.11	3.11	3.21	3.11	3.27

Kết quả khảo sát (Bảng 2.45) cho thấy:

- Chỉ số trung bình tổng hợp các hoạt động chào tạo, bồi dưỡng NGV của GV và CBQL đánh giá có xu hướng tăng, tiếp thu nội dung học vấn của NGV. Các nhóm GV có trình độ Th.s, TS đánh giá các hoạt động này (3.11) cao hơn so với nhóm GV có trình độ nhân (2.93); nhóm CBQL có trình độ TS đánh giá hoạt động này cao hơn so với nhóm CBQL có trình độ Th.s và nhân. Điều này là hoàn toàn hợp lý vì trình độ học vấn càng cao thì bản thân họ càng tham gia càng nhiều các hoạt động chào tạo, bồi dưỡng.

Tóm lại, kết quả khảo sát công tác chào tạo, bồi dưỡng NGV các trường học, cao đẳng ngành GTVT thông qua đánh giá của GV và CBQL cho thấy:

(1) Các hoạt động: Các GV làm báo cáo, báo cáo trong nước và tổ chức báo cáo, báo cáo tích cực đánh giá kết quả trong các hoạt động báo cáo, báo cáo của các đơn vị khác.

(2) Các hoạt động: Xây dựng kế hoạch báo cáo, báo cáo và xây dựng chương trình báo cáo, báo cáo của GV đánh giá chuyên môn trung bình.

(3) Các hoạt động: Các GV làm báo cáo, báo cáo ngoài nước và tổ chức cho GV làm báo cáo, báo cáo đánh giá chuyên môn kém. Đây là hai hoạt động có ý nghĩa rất quan trọng về việc nâng cao năng lực của GV, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và hình thức cạnh tranh hiện nay.

Kết quả phân công nhiệm vụ chuyên gia và CBQL của các nhà trường đánh giá công tác báo cáo, báo cáo của các trường cao đẳng ngành GTVT trong những năm gần đây đã có sự tiến bộ, một số GV có trình độ Th.s, TS tăng khá nhanh so với trước đây. Tuy nhiên, công tác báo cáo, báo cáo của GV vẫn còn tồn tại một số điểm yếu. Trường phòng báo cáo trường cao đẳng GTVT III, Trường Thanh.T. đã nhận xét: Công tác báo cáo, báo cáo của GV chưa thực sự quan tâm đến việc nâng cao trình độ, chất lượng, mà chỉ chú trọng số lượng, còn thiếu và còn yếu kém của GV. Về việc báo cáo nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV, đặc biệt là năng lực giảng dạy thực hành, ứng dụng công nghệ mới, năng lực NCKH, năng lực ngoại ngữ, tin học... là những vấn đề cần thiết về việc GV giảng dạy bậc cao đẳng vẫn chưa thực sự quan tâm đúng mức.

Trường môn Kinh tế và Kỹ thuật Công nghệ GTVT Hoàng Văn L. nhận xét: Công tác quản lý kế hoạch báo cáo, báo cáo của GV chưa thực sự hiệu quả, một số GV có thói quen chờ đợi theo kế hoạch, nhiều khi không đúng chuyên ngành báo cáo như chưa có sự phối hợp của nhà trường; về tổ chức báo cáo, báo cáo của GV chưa quan tâm đến nhu cầu phát triển năng lực cá nhân GV; ý thức học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ của GV chưa cao.

Như vậy, có thể nói công tác báo cáo, báo cáo của các trường cao đẳng ngành GTVT trong những năm qua chưa có tính chủ động và cách tiếp cận

cá nhân nên hi u qu ch a cao. kh c ph c nh ng t n t i, h n ch nêu trên, trong th i gian t i, lãnh o các nhà tr ng c n ph i c i t i n công tác xây d ng k ho ch, xác nh úng nhu c u, m c tiêu, n i dung ch ng trình ào t o, b i d ng phát tri n i ng m b o hài hòa gi a m c tiêu chung c a nhà tr ng v i nguy n v ng c a m i cá nhân GV; y m nh các ho t ng t ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c trong NGV; t ng c ng c GV i ào t o, b i d ng n c ngoài nâng cao n ng l c ngo i ng và ti p thu ki n th c, công ngh tiên ti n ph c v trong gi ng d y và NCKH.

2.2.3.4. Th c tr ng công tác ánh giá i ng gi ng viên

- Theo các tr ng i h c và cao ng

B ng 2.46. Ý ki n c a GV và CBQL v th c tr ng ánh giá NGV (theo tr ng)

TT	N i dung ánh giá	HCN GTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVT MT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD tiêu chí ánh giá GV	2.79	3.07	2.85	3.05	2.88	3.01	3.00	3.02
2	T ch c cho GV t ánh giá	3.41	3.25	3.38	3.20	3.27	3.15	3.30	3.22
3	ng nghi p ánh giá nhau	2.38	2.46	2.51	2.33	2.42	2.60	2.57	2.55
4	CBQL ánh giá GV	2.75	2.99	2.70	2.83	2.72	2.91	2.87	2.84
5	SV ánh giá GV	3.59	4.22	3.77	3.88	3.81	3.95	3.90	3.73
6	X lý k t qu ánh giá	2.69	2.94	2.65	2.82	2.71	2.78	2.81	2.84
i m TB		2.93	3.15	2.97	3.02	2.97	3.06	3.07	3.03

K t qu kh o sát (B ng 2.46) cho th y:

- Vi c t ch c cho SV ánh giá GV c GV và CBQL c a c b n tr ng u ánh giá cao nh t, t m c t t (i m trung bình GV: 3.76; CBQL: 3.94); ti p theo là t ch c cho GV t ánh giá c ng t m c t ng i t t (GV: 3.34; CBQL: 3.20).

- Các tiêu chí còn l i ch y u c ánh giá m c trung bình và d i trung bình, ó là: xây d ng tiêu chí ánh giá GV; t ch c cho CBQL ánh giá GV; t ch c cho ng nghi p ánh giá l n nhau và x lý k t qu ánh giá GV. Trong ó, vi c t ch c cho ng nghi p ánh giá l n nhau b ánh giá ch t m c kém, th p

nh t trong s các tiêu chí c h i (GV:2.47; CBQL:2.48). i u ó ch ng t hình th c ánh giá này kém hi u qu và ch a th c s phù h p v i môi tr ng ng nghi p trong các nhà tr ng.

- i m trung bình t ng h p các tiêu chí ánh giá không có s khác bi t l n gi a các tr ng c kh o sát. CBQL tr ng i h c Công ngh GTVT ánh giá các tiêu chí này c a tr ng mình cao nh t trong b n tr ng kh o sát (3.15), trong khi ó, GV c a tr ng cao ng GTVT Mi n Trung l i ánh giá các tiêu chí này c a tr ng mình cao h n so v i các tr ng còn l i (3.07).

• Theo thâm niên gi ng d y

B ng 2.47. Ý ki n c a GV và CBQL v th c tr ng ánh giá NGV (theo thâm niên gi ng d y)

TT	N i dung ánh giá	<5 n m		5÷10 n m		11÷20 n m		>20 n m	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD tiêu chí ánh giá GV	3.10	-	2.99	3.12	2.75	3.00	2.68	2.97
2	T ch c cho GV t ánh giá	3.45	-	3.38	3.33	3.30	3.20	3.23	3.07
3	ng nghi p ánh giá nhau	2.58	-	2.52	2.55	2.43	2.49	2.35	2.40
4	CBQL ánh giá GV	2.91	-	2.82	2.99	2.70	2.87	2.61	2.81
5	SV ánh giá GV	3.90	-	3.85	4.15	3.67	3.98	3.62	3.69
6	X lý k t qu ánh giá	2.83	-	2.75	2.92	2.66	2.83	2.60	2.77
i m TB		3.13		3.05	3.18	2.92	3.06	2.85	2.95

K t qu kh o sát (B ng 2.47) cho th y:

- i m trung bình t ng h p các tiêu chí ánh giá th c tr ng công tác ánh giá NGV có xu h ng gi m nh , t l ng ch v i thâm niên gi ng d y và công tác c a GV và CBQL c a các tr ng c kh o sát. Trong ó, nhóm GV và CBQL có thâm niên công tác cao ánh giá vi c th c hi n ánh giá NGV c a c a các tr ng c kh o sát th p h n so v i nhóm GV và CBQL m i vào ngh .

- Vi c t ch c cho SV ánh giá GV c GV và CBQL có thâm niên gi ng d y và công tác khác nhau ánh giá t m c t t, cao nh t trong s các tiêu chí c h i. Trong ó, nhóm GV có thâm niên gi ng d y < 5 n m ánh giá tiêu chí

này cao nhất (3.90); nhóm CBQL có thâm niên ghi ng d y 5 ÷ 10 n m l i ánh giá tiêu chí này cao nhất (4.15).

- Vi c t ch c cho ng nghi p ánh giá l n nhau b ánh giá m c kém, th p nh t trong s các tiêu chí c h i. Nhóm GV và CBQL có thâm niên công tác > 20 n m ánh giá tiêu chí này th p nh t (GV: 2.35; CBQL: 2.40).

• *Theo c c u tu i*

B ng 2.48. Ý ki n c a GV và CBQL v th c tr ng ánh giá NGV
(theo c c u tu i)

TT	N i dung ánh giá	<30 tu i		30÷40 tu i		41÷50 tu i		>50 tu i	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD tiêu chí ánh giá GV	3.05	-	3.04	3.08	2.73	3.03	2.70	2.98
2	T ch c cho GV t ánh giá	3.48	-	3.35	3.28	3.27	3.22	3.26	3.00
3	ng nghi p ánh giá nhau	2.50	-	2.60	2.55	2.41	2.45	2.37	2.44
4	CBQL ánh giá GV	2.95	-	2.78	3.02	2.68	2.85	2.63	2.80
5	SV ánh giá GV	3.88	-	3.87	4.09	3.65	4.00	3.64	3.73
6	X lý k t qu ánh giá	2.80	-	2.72	2.90	2.65	2.87	2.62	2.75
i m TB		3.11		3.06	3.15	2.90	3.07	2.87	2.95

K t qu kh o sát c t ng h p theo c c u tu i (B ng 2.48) cho th y:

- T ng t nh xét theo thâm niên ghi ng d y, i m trung bình t ng h p các tiêu chí ánh giá th c tr ng công tác ánh giá NGV có xu h ng gi m nh , t l ngh ch v i tu i c a GV và CBQL c a các tr ng c kh o sát.

- GV, CBQL các tu i khác nhau ánh vi c t ch c cho SV ánh giá GV cao nh t, t m c t t. Trong ó, nhóm GV < 30 tu i ánh giá tiêu chí này cao nh t (3.88), nhóm CBQL tu i 30 ÷ 40 c ng ánh giá tiêu chí này cao nh t (4.09).

- Vi c t ch c cho ng nghi p ánh giá l n nhau b GV và CBQL m i tu i c h i ánh giá kém nh t trong các hình th c ánh giá NGV c a các tr ng c kh o sát.

• *Theo trình h c v n*

B ng 2.49. Ý ki n c a GV và CBQL v th c tr ng ánh giá NGV
(theo trình h c v n)

TT	N i dung ánh giá	C nhân		Th c s		Ti n s	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	XD tiêu chí ánh giá GV	2.94	3.10	2.89	3.03	2.83	2.98
2	T ch c cho GV t ánh giá	3.41	3.29	3.36	3.20	3.25	3.11
3	ng nghi p ánh giá nhau	2.60	2.51	2.48	2.49	2.33	2.44
4	CBQL ánh giá GV	2.86	3.00	2.75	2.88	2.65	2.79
5	SV ánh giá GV	3.81	4.11	3.74	3.89	3.73	3.82
6	X lý k t qu ánh giá	2.79	2.90	2.67	2.84	2.67	2.78
i m TB		3.07	3.15	2.98	3.05	2.91	2.98

K t qu kh o sát (B ng 2.49) cho th y:

- i m trung bình t ng h p các tiêu chí ánh giá th c tr ng công tác ánh giá NGV c ng có xu h ng gi m nh , t l ngh ch v i trình h c v n c a NGV. Nhóm GV có trình c nhân ánh giá các tiêu chí này (3.07) cao h n so v i nhóm GV có trình Th.s (2.98) và trình TS (2.91); nhóm CBQL có trình c nhân ánh giá các tiêu chí này (3.15) cao h n so v i nhóm CBQL có trình Th.s (3.05) và TS (2.98).

- Vi c t ch c cho SV ánh giá GV c GV và CBQL thu c các trình khác nhau u ánh giá t m c t t. Các tiêu chí còn l i ch y u c ánh giá m c trung bình, riêng vi c t ch c cho ng nghi p ánh giá l n nhau b GV và CBQL thu c các trình khác nhau u ánh giá kém.

Tóm l i, t ng h p k t qu kh o sát th c tr ng ánh giá NGV c a các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT theo tr ng, thâm niên công tác, tu i và trình h c v n c a GV và CBQL c a các nhà tr ng, có th a ra m t s nh n xét nh sau:

(1) Vi c t ch c cho SV ánh giá GV là cách làm r t hi u qu , c GV và CBQL ánh giá t t nh t trong s các ho t ng ánh giá NGV c a c b n tr ng c kh o sát (i m trung bình c a GV: 3.76; CBQL: 3.94). Ngoài ra, vi c t ch c cho GV t ánh giá c ng t m c t ng i t t (GV: 3.34; CBQL: 3.20).

(2) Việc xây dựng các tiêu chí đánh giá NGV; tổ chức cho CBQL đánh giá GV và xử lý kết quả đánh giá NGV về đánh giá chủ yếu ở mức trung bình.

(3) Việc tổ chức cho đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau tạo ra kém hiệu quả nhất, bởi GV và CBQL đánh giá chủ yếu ở mức kém.

(4) Ở mức trung bình tổng hợp các tiêu chí đánh giá thực trạng công tác đánh giá NGV cũng có xu hướng giảm sút, thiếu tính chủ động, thâm niên công tác và trình độ chuyên môn của NGV.

Kết quả phỏng vấn trực tiếp các GV và CBQL của các đơn vị nhà trường cho thấy, công tác đánh giá, sàng lọc NGV của các trường chưa mang lại hiệu quả cao. Các CBQL: Nguyễn Thị L.C, trường Khoa Khoa học cơ bản trường Cao đẳng GTVT Miền Trung; Hoàng Đình H. khoa Công trình trường Cao đẳng GTVT III; Trần Trường T. khoa Cơ khí trường Cao đẳng GTVT III đều có chung nhận xét: Công tác đánh giá NGV của nhà trường thực hiện chưa nghiêm túc, tuy nhiên còn nặng về hình thức và hiệu quả còn thấp do chưa xây dựng các tiêu chí đánh giá đúng theo thực tiễn nhiệm vụ của NGV. Mặt khác, nhiều GV còn có thái độ thờ ơ, chưa thực sự nghiêm túc trong việc đánh giá bản thân và đánh giá đồng nghiệp. Trường Bộ môn Quản trị doanh nghiệp trường Đại học Công nghệ GTVT Nguyễn Văn Tấn., phân tích cụ thể hơn: Việc tổ chức đánh giá NGV chủ yếu ở mức sơ đẳng, công việc chưa hoàn thành, mà chưa đánh giá được chất lượng công việc. Vì thế, chưa thể đánh giá chính xác những mặt mạnh và yếu của từng cá nhân GV; kết quả đánh giá cũng không có phản hồi tới từng GV giúp họ có những hướng khắc phục.

Kết quả khảo sát về thực trạng đánh giá NGV của các trường Đại học, Cao đẳng ngành GTVT thông qua ý kiến của GV, CBQL của các trường và phỏng vấn một số chuyên gia cho thấy, việc tổ chức đánh giá GV chưa mang lại hiệu quả tích cực và tính thực tiễn bên trong các trường. Kết quả đánh giá chưa thực sự khách quan, công bằng và chưa phản ánh chính xác đúng theo thực tiễn nhiệm vụ của từng cá nhân GV.

Khắc phục những mặt hạn chế đó, nhiệm vụ trước mắt của lãnh đạo các nhà trường trong thời gian tiếp theo là nghiên cứu, xây dựng các tiêu chí đánh giá NGV một cách khoa học hơn, trong đó cần phải coi trọng đánh giá GV theo đúng thực tiễn

nhiệm vụ. Trong thời kỳ, phải rà soát lại toàn bộ các khâu trong quy trình đánh giá NGV để đảm bảo tính chính xác, khách quan nhằm mang lại hiệu quả thiết thực.

2.2.3.5. Thực trạng chính sách đãi ngộ đối với người lao động

- Theo các trường học và cao đẳng

Bảng 2.50. Ý kiến của GV và CBQL về chính sách đãi ngộ NGV (theo trường)

TT	Nội dung đánh giá	HCN GTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVT MT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Chi trả thù lao cho GV	2.75	2.81	2.72	2.78	2.76	2.84	2.74	2.80
2	CSVC, phúc lợi làm việc	3.31	3.27	2.84	2.91	2.87	2.95	2.80	2.85
3	XD môi trường nghiên cứu	2.88	2.76	2.80	2.83	2.89	2.90	2.87	2.95
4	Tổng hệ thống đãi ngộ cho GV	3.23	3.35	3.59	3.64	3.38	3.35	3.46	3.52
Chỉ số TB		3.04	3.05	2.99	3.04	2.97	3.01	2.97	3.03

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của GV và CBQL về chính sách đãi ngộ NGV của các trường học, cao đẳng ngành GTVT (Bảng 2.50) cho thấy:

- Chỉ số trung bình tổng hợp các tiêu chí đánh giá về chính sách đãi ngộ NGV của bốn trường khảo sát là khá tốt, không có sự khác biệt lớn trong đánh giá giữa GV và CBQL của các nhà trường.

- Về tổng hệ thống đãi ngộ cho GV của GV và CBQL của bốn trường đánh giá tốt nhất và tốt nhất, trong đó GV và CBQL của trường cao đẳng GTVTII và trường cao đẳng GTVT Miền Trung đánh giá tốt nhất này của trường mình tốt nhất (GV: $3.46 \div 3.59$; CBQL: $3.52 \div 3.64$), cao hơn so với trường học Công nghệ GTVT và cao đẳng GTVTIII. Điều này có thể lý giải bởi vì sự chênh lệch giữa hai trường này ở các tiêu chí, gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút nhân tài so với hai trường còn lại, vì thế lãnh đạo của các trường này phải có chính sách tổng hệ thống đãi ngộ cho GV tốt nhất nhằm giữ chân những GV có năng lực và tốt nhất cho học sinh nhận vào vì các tiêu chí nhân lực giáo dục của nhà trường.

- Các tiêu chí còn lại của GV và CBQL của 4 nhà trường đánh giá chủ yếu mức trung bình.

• Theo thâm niên ghi ng đ y

B ng 2.51. Ý ki n c a GV và CBQL v chính sách ãi ng NGV
(theo thâm niên ghi ng đ y)

TT	N i dung ánh giá	<5 n m		5÷10 n m		11÷20 n m		>20 n m	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Chi tr thù lao cho GV	2.51	-	2.70	2.68	2.84	2.85	2.91	2.90
2	CSVC, ph ng ti n làm vi c	3.02	-	2.97	2.78	2.92	2.71	2.89	2.73
3	XD môi tr ng ng nghi p	2.90	-	2.80	2.85	2.86	2.84	2.88	2.89
4	T o c h i th ng ti n cho GV	3.25	-	3.38	3.40	3.45	3.40	3.56	3.58
i m TB		2.92		2.96	2.93	3.02	2.95	3.06	3.02

K t qu kh o sát ý ki n ánh giá c a GV và CBQL v chính sách ãi ng NGV c a các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT theo thâm niên công tác (B ng 2.51) cho th y:

- i m trung bình t ng h p các tiêu chí ánh giá vi c th c hi n chính sách ãi ng NGV t ng nh , t l thu n theo thâm niên ghi ng đ y c a GV và CBQL c a các tr ng c kh o sát. Trong ó, nhóm GV và CBQL có thâm niên công tác >20 n m có i m trung bình t ng h p các tiêu chí ánh giá vi c th c hi n chính sách ãi ng NGV cao h n so v i các nhóm khác.

- Vi c t o c h i th ng ti n cho GV c GV và CBQL có thâm niên ghi ng đ y khác nhau ánh giá t m c t t và t ng i t t. Trong ó, GV và CBQL có thâm niên > 20 n m ánh giá tiêu chí này cao nh t (GV: 3.56; CBQL: 3.58); tí p n là nhóm GV và CBQL có thâm niên t 11 ÷ 20 n m (GV: 3.45; CBQL: 3.40) và th p nh t thu c v nhóm GV có thâm niên ghi ng đ y < 5 n m.

- Các tiêu chí còn l i ch y u c ánh giá m c trung bình. Riêng nhóm GV có thâm niên công tác đ i < 5 n m ánh giá chính sách chi tr thù lao cho NGV c a các tr ng c kh o sát ch m c kém (2.51). i u ó cho th y m c l ng chi tr cho nh ng GV tr m i vào ngh còn quá th p so v i nhu c u hi n nay.

• Theo c c u tu i

Bảng 2.52. Ý kiến của GV và CBQL về chính sách đãi ngộ NGV
(theo các câu hỏi)

TT	Nội dung đánh giá	<30 tuổi		30÷40 tuổi		41÷50 tuổi		>50 tuổi	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Chi trả thù lao cho GV	2.49	-	2.74	2.70	2.82	2.80	2.89	2.93
2	CSVC, ph công tác làm việc	2.98	-	2.95	2.80	2.95	2.73	2.92	2.69
3	XD môi trường nghiên cứu	2.95	-	2.83	2.87	2.80	2.86	2.86	2.85
4	Tổng điểm trung bình cho GV	3.28	-	3.39	3.40	3.44	3.43	3.53	3.55
Điểm TB		2.92		2.98	2.94	3.00	2.95	3.05	3.00

Kết quả khảo sát về chính sách đãi ngộ NGV có thể hình thành theo các câu hỏi (Bảng 2.52) cho thấy:

- Tổng thể xét theo thâm niên giảng dạy, điểm trung bình trung bình các tiêu chí đánh giá về các chính sách đãi ngộ NGV tương đối thấp, tương đối thấp theo các câu hỏi của GV và CBQL về các chính sách đãi ngộ. Về tổng điểm trung bình cho GV của GV và CBQL tuổi > 50 đánh giá cao nhất trong số các tiêu chí đánh giá chính sách đãi ngộ của các nhà trường (GV: 3.53; CBQL: 3.55).

- Các tiêu chí còn lại chủ yếu có đánh giá mức trung bình.

- Nhóm GV < 30 tuổi trả chưa hài lòng về chính sách chi trả thù lao hiện nay của các nhà trường và đánh giá tiêu chí này kém (2.49).

• Theo trình bày của GV

Bảng 2.53. Ý kiến của GV và CBQL về chính sách đãi ngộ NGV
(theo trình bày của GV)

TT	Nội dung đánh giá	C nhân		Thức		Tiền	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Chi trả thù lao cho GV	2.75	2.83	2.77	2.82	2.70	2.78
2	CSVC, ph công tác làm việc	2.87	2.76	2.95	2.71	2.93	2.75
3	XD môi trường nghiên cứu	2.90	2.89	2.87	2.86	2.81	2.80
4	Tổng điểm trung bình cho GV	3.39	3.43	3.45	3.49	3.39	3.47
Điểm TB		2.98	2.98	3.01	2.97	2.96	2.95

Kết quả khảo sát về chính sách đãi ngộ của các trường theo trình độ học vấn (Bảng 2.53) cho thấy:

- Điểm trung bình tổng hợp các tiêu chí đánh giá về chính sách đãi ngộ của GV và CBQL khác biệt đáng kể, không có sự khác biệt đáng kể về đánh giá của GV và CBQL có trình độ học vấn khác nhau.

- Về nội dung đãi ngộ tài chính cho GV của GV và CBQL thuộc các trình độ khác nhau đánh giá chủ yếu là thấp. Các tiêu chí còn lại về đánh giá mức trung bình.

Tóm lại, dù xét theo trường, thâm niên giảng dạy, chức vụ, trình độ học vấn, vị trí công tác thì kết quả khảo sát đều cho thấy những điểm chung như sau:

(1) Về nội dung đãi ngộ tài chính cho GV của GV và CBQL đánh giá thấp nhất trong số các chính sách đãi ngộ của các bên trường khảo sát (điểm trung bình của GV: 3.41; CBQL: 3.46).

(2) Các chính sách: chi trả thù lao cho GV; thời gian nghỉ phép, NCKH cho GV và xây dựng môi trường làm việc trong các nhà trường về đánh giá chủ yếu là mức trung bình. Riêng nhóm GV có tuổi < 30 và có thâm niên công tác < 5 năm thì đa phần hài lòng về chính sách chi trả thù lao hiện nay của các nhà trường, họ đánh giá tiêu chí này là kém. Đây là nhóm GV trẻ có trình độ học vấn, năng lực, giàu nhiệt huyết và thích tự khẳng định mình. Về mặt thu nhập thì, không thể không trang trải cuộc sống, họ sẽ có xu hướng tìm kiếm công việc khác có thu nhập cao hơn, họ cần kiếm tiền để làm thêm công thu nhập để nuôi sống gia đình và các hoạt động chuyên môn.

Báo cáo kết quả thực hiện các lĩnh vực công tác năm học 2013-2014 của các trường tiểu học, cao đẳng ngành GTVT cho thấy, trong bối cảnh khó khăn chung do nguồn ngân sách Nhà nước cấp còn hạn hẹp, mức thu học phí lại bị khống chế theo Nghị quyết 49/2010/N-CP ngày 14/5/2010 của Chính phủ “quy định mức miễn, giảm học phí học tập và chi thu, sử dụng học phí để thực hiện các chương trình giáo dục cho người dân”; các nguồn thu khác từ dịch vụ khoa học công nghệ của các trường không đáng kể, nên các trường sẽ gặp khó khăn về hành chính tài chính, chi ngân sách, tổng thu nhập cho GV bình quân 2,5 triệu đồng/1 người/1 tháng. Tuy nhiên, về

ch a th a m ă n nhu c u c a m t s GV, c b i t là nh óm GV có thu nh p th p. C s v t ch t ph c v gi ng d y, h c t p và NCKH còn h n ch . M t khác, chính sách t i n l ng c a các nhà tr ng ch a có tính t i p c n cá nhân. Nói cách khác là ch a th c hi n chi tr thù lao cho GV theo n ng l c. Thu nh p c a GV ch y u đ a vào kh i l ng gi ng d y và thâm niên công tác nên ch a t o c ng l c cho h p h n u nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v . kh c ph c nh ng m t h n ch ó, trong th i gian t i, lãnh o các nhà tr ng c n ph i nghiên c u c i cách chính sách t i n l ng h p lý, quan tâm h n n a n i s ng c a cán b , viên ch c, c b i t là nh óm GV tr có m c l ng th p h g n bó v i nhà tr ng và chuyên tâm v i công vi c c giao. ng th i, ph i t ng c ng xây d ng c s v t ch t, trang thi t b ph c v gi ng d y, NCKH phát huy t i a t i m n ng c a NGV và t ng c ng xây d ng môi tr ng ng nghi p trong các nhà tr ng.

2.3. M t s t n t i chính trong phát tri n i ng gi ng viên c a các tr ng cao ng ngành Giao thông v n t i

K t qu i u tra, kh o sát th c tr ng NGV và công tác phát tri n NGV c a các tr ng cao ng GTVT cho th y m t s t n t i chính nh sau:

(1) **NGV ch a m b o v m t s l ng:** T l 28.3 SV/01 GV (theo s li u kh o sát n m 2014) v t xa so v i tiêu chí 20SV/01 GV theo “Quy nh v vi c xác nh ch tiêu tuy n sinh, quy trình ng ký, thông báo ch tiêu tuy n sinh, ki m tra và x lý vi c th c hi n các quy nh v xác nh ch tiêu tuy n sinh sau i h c, i h c, cao ng và trung c p chuyên nghi p” ban hành kèm theo Quy t nh s : 795/Q -BGD T ngày 27 tháng 02 n m 2010 c a B tr ng B Giáo d c và ào t o. Vi c b trí GV gi ng d y quá t i tr thành hi n t ng khá ph bi n c 04 nhà tr ng. K t qu kh o sát cho th y 89.3% GV và 84.5% CBQL c a các nhà tr ng ng ý và r t ng ý v i nh n nh “ *NGV thi u v s l ng*”.

(2) **C c u NGV m t cân i:** C c u NGV thi u cân i gi a GV gi ng d y lý thuy t và th c hành, c b i t là c c u v trình , ngành ngh và tu i c a GV. Thi u nhi u chuyên gia u ngành, cán b u àn h u h t các chuyên ngành ào t o.

(3) **Ch t l ng NGV ch a áp ng yêu c u:** T l GV có trình TS, Th.s th p so v i m t b ng chung c a các tr ng i h c, cao ng trong n c và qu c t ,

c bị t ch a có các ch c danh GS, PGS các tr ng cao ng GTVT. Ch t l ng NGV còn h n ch không ch th hi n trình h c v n, mà còn b c l khá rõ nét thông qua n ng l c chuyên môn, tay ngh c a NGV ch a áp ng nhu c u phát tri n c a ngành GTVT. K t qu kh o sát ánh giá c a GV và CBQL các tr ng cho th y:

+ V ki n th c chuyên môn: Các ki n th c v ch ng trình ào t o, khoa h c giáo d c, khoa h c qu n lý, môi tr ng giáo d c, ngo i ng , tin h c... ch c GV và CBQL ánh giá m c trung bình, c bị t là ki n th c v h i nh p qu c t c ánh giá m c kém.

+ V n ng l c gi ng d y: Các n ng l c v thi t k ch ng trình ào t o, xây d ng c ng, vi t giáo trình, sách chuyên kh o, x lí tình hu ng s ph m, c bị t là n ng l c h ng d n th c hành (m t trong nh ng n ng l c r t quan tr ng i v i GV gi ng d y b c cao ng, i h c thu c nhóm ngành k thu t) ch c ánh giá m c trung bình và d i trung bình.

+ V n ng l c NCKH: Các n ng l c v l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u, n ng l c phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p, vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c, vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o... u b ánh giá ch t m c t trung bình tr xu ng. c bị t, n ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV b ánh giá m c kém.

+ V n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng: N ng l c tham gia qu n lý khoa, t b môn, n ng l c tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c t n s n xu t và n ng l c ph bi n ki n th c khoa h c cho c ng ng là nh ng n ng l c b ánh giá m c trung bình và d i trung bình.

(3) Công tác phát tri n NGV c a các tr ng ch a ti p c n c mô hình “Qu n lý ngu n nhân l c” mà còn ch u nh h ng r t l n b i mô hình “Qu n lý nhân s ” v n d ã t n t i Vi t Nam qua nhi u th p k nên ch a có tính chi n l c lâu dài và không mang l i hi u qu thi t th c, th hi n m t s khâu sau ây:

+ Công tác quy ho ch phát tri n i ng ch a th c s phù h p, các k ho ch phát tri n m i ch y u quan tâm gi i quy t c nh ng v n tr c m t, mà ch a có tính chi n l c lâu dài.

+ Công tác tuyển chọn, sử dụng GV theo nguyên tắc chặt chẽ thành một quy trình chuẩn hóa, thi tuyển chính xác các chuyên khoa và từng môn, chặt chẽ nguyên tắc cho GV phấn đấu và chấp hành tốt các tiêu chí của NGV. Chính sách biên chế suất học bổng và tuyển dụng “trung bình chung” cần trọng tâm phấn đấu của bản thân người GV, chặt chẽ các cam kết của cá nhân GV về công việc, về mục tiêu chỉ định của nhà trường. Mặt khác, việc sử dụng quá tải sẽ làm giảm hiệu quả giảng dạy và làm hạn chế khả năng NCKH của NGV.

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển NGV mới chú trọng vào nâng cao trình độ chuyên môn bằng các tiêu chí về trình độ GV có trình độ Th.s, TS mà chú trọng vào việc nâng cao nguyên tắc của NGV. Mặt khác, công tác phát triển nguyên tắc cho NGV chú trọng các cách thức xuyên suốt khi thực hiện. Mặt khác, việc phân chia chức danh giảng viên giảng dạy lý thuyết và GV giảng dạy thực hành dựa trên cơ sở GV giảng dạy lý thuyết xa rời thực tế, không chú trọng rèn luyện kỹ năng thực hành, không làm chủ các công nghệ mới giảng dạy cho SV.

+ Công tác đánh giá GV có các tiêu chí khai thác khả năng sáng tạo của giảng viên đánh giá theo nguyên tắc của GV; việc đánh giá, sàng lọc NGV cần nghiêm túc hình thức, năng lực, thi tuyển nghiêm túc nên chú trọng vào hiệu quả; các tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể, trong đó như tài năng, sáng kiến, bài viết, đóng góp mới về khoa học cho ngành GTVT chưa được chú trọng.

+ Chính sách đãi ngộ GV dựa trên cơ sở của giảng viên đãi ngộ GV theo nguyên tắc. Việc chi trả tiền lương vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác, mà không chú trọng vào thành tích và khả năng cống hiến của cá nhân GV, nên chặt chẽ nguyên tắc GV phấn đấu nâng cao nguyên tắc thực hiện nhiệm vụ.

Kết luận chương 2

Dựa trên khung lý luận, chương 2 đã tiến hành các hoạt động khảo sát và đánh giá một cách toàn diện thực trạng NGV và công tác phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT theo tiếp cận quản lý nhân lực.

Bên cạnh các phương pháp nghiên cứu học thuật, tài liệu, phỏng vấn, điều tra bảng hỏi, phân tích, thống kê số liệu..., nghiên cứu cũng cần:

(1) Số lượng GV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT còn thiếu hụt so với nhu cầu thực tế, tỷ lệ SV/GV quá cao so với quy định hiện hành và các tiêu chí mẫu cho trường đại học.

(2) Các GV NGVT thiếu chuyên môn, ngành nghề, tuổi, giới tính và thâm niên công tác, đặc biệt là các GV giảng dạy lý thuyết và thực hành.

(3) Đánh giá, phân tích chất lượng NGVT thông qua hình thức các nội dung cần thiết và kết quả thực hiện các chức năng giảng dạy GV, tìm ra những ưu điểm và những mặt hạn chế trong các lĩnh vực kỹ thuật chuyên môn, tay nghề, năng lực giảng dạy, năng lực NCKH, năng lực quản lý và phục vụ công tác của NGVT các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT.

(4) Đánh giá, phân tích và chỉ ra những mặt tồn tại, hạn chế trong công tác phát triển NGVT, làm tiền đề cho việc nghiên cứu, đề xuất các giải pháp hữu hiệu nhằm phát triển NGVT của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT trong những năm tiếp theo theo tầm nhìn “*Việt Nam, nâng cao chất lượng, có cuộc sống*”, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ nghiên cứu phát triển của ngành GTVT trong bối cảnh phát triển CNH, HĐH đất nước và hình thức mới.

Chương 3. GIỚI PHÁP PHÁT TRIỂN VÀ NGUYÊN NHÂN CÁC TRƯỜNG CAO HỌC NGÀNH GIAO THÔNG VÀ NTĐT THEO TIẾP CẬN QUẢN LÝ NGƯỜI NHÂN LỰC

3.1. Mối tương quan và chỉ số phát triển của ngành và nhiệm vụ của các trường cao học Giao thông và NTĐT

3.1.1. Mối tương quan và chỉ số phát triển của ngành Giao thông và NTĐT

Mục tiêu phát triển năm 2020, hệ thống GTVT nước ta cần đáp ứng nhu cầu vận tải của xã hội, mở rộng thị trường ngày càng nâng cao, giá thành hợp lý; kỹ thuật, tiến bộ kỹ thuật trong ngành giao thông và hạ tầng ô nhiễm môi trường. Hình thành các mô hình hệ thống GTVT hợp lý giữa các phương tiện, phát triển mô hình công nghệ, từng bước tiến bộ hiện đại góp phần nâng cao chất lượng trở thành các công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020.

Vận tải, đặc biệt là vận tải hàng hóa các phương tiện năm 2020, tăng khối lượng vận chuyển hành khách là 6.240 triệu hành khách, trong đó tăng bình quân 86,0÷90,0%; tăng 1,0÷2,0%; tăng tỷ lệ 4,5÷7,5% và hàng không 1,0÷1,7%. Tăng khối lượng vận chuyển hàng hóa là 2.090 triệu tấn, trong đó tăng bình quân 65,0÷70,0%; tăng 1,0÷3,0%; tăng tỷ lệ 17,0÷20,0%; tăng bình quân 9,0÷14,0% và hàng không 0,1÷0,2%.

V phát triển kết cấu hạ tầng giao thông, ưu tiên các dự án Bắc - Nam ưu tiên đầu tư, hoàn thành nâng cấp và mở rộng Quốc lộ 1 và quy mô 4 làn xe, trung, ưu tiên nâng cấp, hiện đại hóa tuyến đường Bắc - Nam hiện có; ưu tiên khu vực phía Bắc trọng tâm là vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ; ưu tiên khu vực miền Trung - Tây Nguyên trọng tâm là vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; ưu tiên khu vực phía Nam trọng tâm là vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Bên cạnh đó, phát triển GTVT đô thị, phát triển giao thông nông thôn, phát triển công nghiệp GTVT [18].

Tầm nhìn năm 2030, cần hoàn thiện mạng lưới giao thông vận tải trong nước, mở rộng thị trường và phát triển hợp lý giữa các phương tiện. Chất lượng vận tải và dịch vụ cần nâng cao, mở rộng: nhanh chóng, an toàn, tiến bộ.

C b n hoàn thành xây d ng các tuy n ng b cao t c; tri n khai xây d ng m t s o n trên tuy n ng s t t c cao B c - Nam. H th ng ng b , ng s t Vi t Nam ng b v tiêu chu n k thu t, k t n i thu n l i v i h th ng ng b ASEAN, Ti u vùng Mê Công m r ng và ng s t xuyên Á.

H th ng c ng bi n áp ng t t nhu c u thông qua v hàng hóa xu t nh p kh u và n i a. Các c ng c a ngõ qu c t t i các vùng kinh t tr ng i m g n l i n v i h th ng trung tâm phân ph i hàng hóa, h th ng giao thông k t n i m b o t o thành m ng l i c s h t ng logistics hi n i, hi u qu ngang t m các n c tiên ti n trong khu v c.

Hoàn thành a vào c p k thu t, m b o ch y t u 24/24h các tuy n ng th y n i a. C gi i hóa b c x p và ho t ng có hi u qu t i các c ng, b n th y n i a. Phát tri n m nh các tuy n ng th y n i a ra các o.

C b n hoàn thi n m ng l i c ng hàng không trong c n c v i quy mô hi n i; c ng hàng không qu c t N i Bài, Long Thành có vai trò và quy mô ngang t m v i các c ng hàng không qu c t l n trong khu v c. H th ng qu n lý ho t ng bay hi n i, m b o t m ph c a các trang thi t b liên l c, d n ng và giám sát theo yêu c u nhi m v trong toàn b vùng FIR c a Vi t Nam theo úng k ho ch không v n c a ICAO.

Phát tri n giao thông ô th h ng t i v n minh, hi n i. T ng b c xây d ng các tuy n v n t i hành khách kh i l ng l n t i các ô th lo i I. Ti p t c phát tri n m ng l i ng s t ô th t i Th ô Hà N i và thành ph H Chí Minh m b o t l v n t i hành khách công c ng t 40 ÷ 45% [18].

n n m 2030, chi n l c xác nh c b n hoàn thi n m ng l i GTVT trong c n c, m b o s k t n i và phát tri n h p lý gi a các ph ng th c v n t i. Ch t l ng v n t i và d ch v c nâng cao, m b o: nhanh chóng, an toàn, ti n l i. C b n hoàn thành xây d ng các tuy n ng b cao t c; tri n khai xây d ng m t s o n trên tuy n ng s t t c cao B c - Nam; h th ng ng b , ng s t Vi t Nam ng b v tiêu chu n k thu t, k t n i thu n l i v i h th ng ng b ASEAN, ti u vùng sông Mê Công m r ng và ng s t xuyên Á.

M t trong nh ng nhóm gi i pháp chính c a ra là nâng cao hi u qu v n u t , phát huy tính ng b k t n i c a h th ng k t c u h t ng giao thông. Trong ó, u t có tr ng tâm, tr ng i m; t o b c chuy n bi n rõ r t trong vi c phân b ngu n v n u t gi a các l nh v c giao thông; t p trung v n cho các công trình có tính lan t a, t o s k t n i gi a các ph ng th c v n t i, gi a các công trình trong cùng h th ng, t i các vùng kinh t tr ng i m, các c a ngõ qu c t .

Ngoài ra, Chi n l c c ng l u ý n các nhóm gi i pháp, chính sách t o v n phát tri n k t c u h t ng giao thông; gi i pháp, chính sách phát tri n v n t i; gi i pháp, chính sách phát tri n công nghi p giao thông v n t i; gi i pháp, chính sách v m b o an toàn giao thông; gi i pháp b o v môi tr ng và phát tri n b n v ng trong GTVT; gi i pháp, chính sách v h i nh p và c nh tranh qu c t ; gi i pháp, chính sách i m i t ch c qu n lý, tái c c u các doanh nghi p nhà n c trong l nh v c GTVT; gi i pháp, chính sách áp d ng khoa h c - công ngh m i; gi i pháp, chính sách phát tri n ngu n nhân l c...

th c hi n th ng l i các m c tiêu chi n l c òi h i nhi u y u t v nhân l c, v n, máy móc thi t b và công ngh hi n i, trong ó ch t l ng ngu n nhân l c luôn c xem là y u t then ch t. Nhi m v t ra i v i các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT ph i ào t o ra i ng cán b k thu t gi i v th c hành, bi t thi t l p và ch o quy trình công ngh tiên ti n, khai thác và s d ng máy móc, thi t b hi n i... ph c v s nghi p CNH, H H c a ngành trong giai o n m i.

B ng 3.1: *D báo nhu c u lao ng toàn ngành GTVT giai o n 2011-2020*

vt: Ng i

ào t o	2011-2015	2016-2020	Ghi chú
T ng s	547.583	634.176	Theo c c u lao ng
Ti n s	700	800	Theo c c u lao ng
Th c s	6.300	7.200	Theo c c u lao ng
i h c	63.656	73.829	Theo c c u lao ng
Cao ng	105.984	122.744	Theo c c u lao ng
Trung c p	141.312	163.658	Theo c c u lao ng
S c p và CNKT	229.632	265.945	Theo c c u lao ng

Ng u n: *Quy ho ch phát tri n nhân l c ngành GTVT n n m 2020* [16]

Bảng 3.2: Tổng hợp dự báo nhân lực ngành GTVT
theo các chuyên ngành sản xuất chính

vt: Ng i

Trình	V n t i		Công nghi p c khí		Xây d ñng h t ñg	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
i h c và trên H	38.680	38.858	7.116	8.249	10.033	11.631
Cao ñg	31.902	31.961	10.675	12.374	15.050	17.447
Trung c p	50.786	53.210	14.233	16.498	20.067	23.262
S c p và CNKT	78.942	80.469	23.129	26.810	32.069	37.801
T ñg c ñg	200.310	204.948	55.153	63.931	77.219	90.141

Ng u n: Quy h ñch phát tri n nhân l c ngành GTVT n n m 2020 [16]

3.1.2. Nhi m v c a các tr ñng cao ñg Giao thông v n t i trong ào t o ñng n nhân l c th c hi n chi n l c phát tri n c a ngành

M ñng l i các tr ñng i h c, cao ñg thu c b GTVT qu n lý g m 5 tr ñng i h c, h c vi n, 4 tr ñng cao ñg, 7 tr ñng cao ñg ñng và m t s tr ñng trung c p, cán b qu n lý, c s p x p t ñng i h p lý, phù h p h n v i nhu c u xã h i. M t s tr ñng ñ c “t m v óc tiêu chu n qu c gia, tham gia ào t o g n các chuyên ngành GTVT”. Các tr ñng ñ ti n hành hàng lo t bi n pháp h p lý qu n lý, c i ti n ch ñng trình, ph ñng pháp ào t o, nâng cao ch t l ñng ào t o, m c tiêu ch ñng trình và c p b c ào t o c ch ñnh lý l i, theo h ñng gi m b t th i gian ào t o lý thuy t, t ñng th i gian ào t o th c hành và ña ti n b khoa h c k thu t vào n i dung ch ñng trình ào t o.

Công tác ào t o S H và ào t o l i cán b GV ñ c c ñng c phát tri n. Các h ào t o NCS, cao h c c m r ñng thêm các chuyên ngành. S h p tác qu c t ñng nâng cao trình GV c m r ñng và t k t qu cao.

Trong xu th h i ñnh p, toàn c u hóa hi n nay, các tr ñng i h c, cao ñng ngành GTVT c n ph i có ñng ñng l c c ñnh tranh t n t i và phát tri n, y u t quan tr ñng có ý ñng a quy t ñnh chính là ñng V. Tuy ñhiên, công tác ào t o và b i d ñng i ñng t ra nhi u thách th c. “Thi u nhi u chuyên gia u ngành,

thi u cán b u àn. T l GS, PGS, TS trên t ng s GV còn th p so v i trong n c và qu c t . Trình , n ng l c ch a theo k p nhu c u phát tri n c a ngành GTVT. Công tác h p tác qu c t v ào t o sau i h c tuy ã c t ra song ch a c y m nh, ch a có gi i pháp chung cho t t c các c s mà d a ch y u vào i u ki n và s ch ng c a các n v . NGV, cán b có trình Th.s, TS ch a trình tham gia có hi u qu trong các t ch c khoa h c, ào t o khu v c và qu c t ” [18].

GTVT là m t b ph n quan tr ng trong k t c u h t ng kinh t - xã h i, m t trong ba khâu t phá, c n u tiên u t phát tri n i tr c m t b c v i t c nhanh, b n v ng nh m t o ti n cho phát tri n kinh t - xã h i, b o m qu c phòng, an ninh, ph c v s nghi p CNH, H H t n c. GV là nhân t quan tr ng trong vi c th c hi n m c tiêu giáo d c. áp ng nhu c u ào t o ngu n nhân l c ch t l ng cao ph c v s nghi p CNH, H H ngành GTVT trong giai o n m i, các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT ph i i m i m nh m , c n b n và toàn di n. Ngoài vi c th c hi n t t các nhi m v chung theo quy nh t i i u l tr ng cao ng, các nhà tr ng ph i quan tâm c bi t t i công tác phát tri n và nâng cao ch t l ng NGV vì nó có ý ngh a quy t nh i v i vi c phát tri n và nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c ph c v m c tiêu chi n l c phát tri n c a ngành.

Tuy nhiên, trên th c t công tác ào t o và b i d ng NGV c a các tr ng i h c, cao ng trong ngành ch a th c s c quan tâm m t cách th u áo. Vi c nghiên c u tìm ra nh ng gi i pháp phù h p, có tính khoa h c áp d ng vào th c ti n nh m xây d ng và phát tri n NGV các tr ng cao ng trong ngành GTVT m t cách toàn di n là nhi m v v a áp ng yêu c u tr c m t, v a mang tính chi n l c lâu dài, nh m th c hi n thành công Chi n l c phát tri n giáo d c 2011 - 2020 và ch n h ng t n c. “M c tiêu là xây d ng i ng nhà giáo và CBQL giáo d c c chu n hoá, m b o ch t l ng, v s l ng, ng b v c c u, c bi t chú tr ng nâng cao b n l nh chính tr , ph m ch t, l i s ng, l ng tâm, tay ngh c a nhà giáo; thông qua vi c qu n lý, phát tri n úng nh h ng và có hi u qu s nghi p giáo d c

nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, áp dụng những đòi hỏi ngày càng cao của sản phẩm CNH, H H "t n c" [72].

3.2. Các nguyên tắc xây dựng giáo pháp

Giáo pháp phát triển NGV phải xây dựng trên cơ sở cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực có tính nhân văn chi tiết lâu dài; nâng cao tinh thần trách nhiệm của cá nhân người GV về các cấp quản lý của nhà trường; sự thống nhất hoạt động của NGV vì mục tiêu chung của nhà trường; sự cam kết của mọi cá nhân GV về chi tiết chung của nhà trường, về phương pháp quản lý và về quy định của người quản lý; phát huy tốt vai trò của các CBQL cấp khoa, tổ bộ môn. Về xây dựng giáo pháp phải có các nguyên tắc sau đây:

3.2.1. Nguyên tắc có tính mục đích

Giáo pháp phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT trong thời kỳ CNH, H H "t n c" và hình thành phát triển nhân lực vào vị trí các chi tiết kỹ thuật của tiêu chí chi tiết phát triển của ngành GTVT và mục tiêu chi tiết phát triển của mọi nhà trường. Hình thức phát triển của ngành GTVT có thể nói là phát triển nguồn nhân lực và chi phí trực tiếp của yêu cầu phát triển NGV của các trường cao đẳng trong ngành phải có sự đồng bộ về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý; cá nhân GV phải phát triển về các năng lực xã hội cần thiết (trí tuệ, thể lực, nhân cách) và tính năng xã hội thể hiện tất cả các chức năng: giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ xã hội. Vì vậy, các giáo pháp phải có tính ổn định, về mục tiêu phát triển NGV nhanh chóng thực hiện và vận hành, và áp dụng yêu cầu thực tế, và hướng tới yêu cầu phát triển lâu dài có tính chi tiết của ngành GTVT và của các nhà trường.

3.2.2. Nguyên tắc có tính thực tiễn

Giáo pháp phát triển NGV phải xuất phát từ thực trạng NGV và công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT trên cơ sở kết quả khảo sát thực trạng tại Chương 2 của luận án. Nội dung của các giáo pháp nhằm vào vị trí các chức năng nhiệm vụ, hạn chế và năng lực thể hiện nhiệm vụ của NGV và công tác phát triển NGV của các nhà trường nêu trên.

3.2.3. Nguyên tắc m b o tính kh thi

Gi i pháp phát tri n NGV ph i tuân th các quy nh c a pháp lu t, phù h p v i i u ki n chính tr , kinh t , v n hóa, xã h i c a t n c, c a ngành GTVT và các i u ki n, n ng l c th c t v tài chính, k thu t chuyên môn, t ch c qu n lý c a m i nhà tr ng trong b i c nh c a th i k CNH, H H và h i nh p qu c t m b o tính kh thi và th c hi n có hi u qu .

3.2.4. Nguyên tắc m b o tính h th ng

Tuy m i gi i pháp có n i dung khác nhau nh ng u có chung m c tiêu là phát tri n NGV, c xác nh trên c s tr c c t lõi chung là phát tri n ngu n nhân l c (quy ho ch, tuy n d ng, s d ng, ào t o, b i d ng, ánh giá, sàng l c, ch ãi ng). Vì v y, gi a các gi i pháp luôn có m i liên h v i nhau, b sung cho nhau, t o thành m t ch nh th th ng nh t. M i gi i pháp gi i quy t m t v n và t o thành m t b ph n c a gi i pháp t ng th . Các gi i pháp c xu t ph i có m i liên h ch t ch , th ng nh t v i nhau, tác ng m t cách ng b n quá trình qu n lý.

3.3. Các gi i pháp phát tri n i ng gi ng viên các tr ng cao ng Giao thông v n t i theo ti p c n qu n lý ngu n nhân l c

3.3.1. Gi i pháp 1: i m i công tác quy ho ch phát tri n i ng gi ng viên

M c tiêu c a gi i pháp

- Kh c ph c nh ng m t t n t i, h n ch trong công tác quy ho ch phát tri n i ng nh m m b o duy trì và n nh s l ng NGV, m b o t l SV/GV theo úng quy nh; tránh tình tr ng GV ph i gi ng d y quá t i h có th i gian t h c t p và nghiên c u nâng cao n ng l c chuyên môn, nghi p v .

- Làm c s cho vi c xây d ng NGV ng b và cân i v c c u tu i, gi i tính, trình , ngành ngh , làm cho c c u ó ngày càng tr nên hoàn thi n, phù h p và áp ng t t các yêu c u, nhi m v c a nhà tr ng.

- Làm c s cho vi c xây d ng NGV có trình , n ng l c, ph m ch t c n thi t theo chu n quy nh và áp ng c m c tiêu giáo d c c a nhà tr ng; t o ra s k t c gi a các th h GV, không b h th ng v ch t l ng i ng .

Nội dung và cách thực hiện

Phòng Tổ chức cán bộ là đơn vị tham mưu giúp Ủy ban công tác quy hoạch phát triển NGV của nhà trường. Trên cơ sở quy hoạch nguồn nhân lực chung của ngành GTVT, quy hoạch nguồn nhân lực của trường theo từng giai đoạn; Quy định số: 795/QĐ-BGDĐT ngày 27 tháng 02 năm 2010 và xác định chỉ tiêu tuyển sinh; Thông tư số 57/2011/TT-BGDĐT ngày 02 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về tiêu chuẩn SV/GV và kết quả khảo sát nhu cầu tuyển sinh, nhu cầu của ngành xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo các phòng, ban, khoa, trung tâm xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực, trung hạn và dài hạn để báo cáo tính chi tiết.

a) *Quy hoạch phát triển và số lượng giảng viên*

- *Xây dựng dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, trung hạn và dài hạn và số lượng GV của nhà trường*: Số lượng GV của mỗi trường được xác định dựa trên quy mô đào tạo của mỗi nhà trường, theo tiêu chuẩn SV/GV. Khi quy hoạch số lượng GV và CBQL của nhà trường, cần chú ý thực hiện những bước sau:

+ Khảo sát, đánh giá thực trạng NGV, CBQL và số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề, bố trí số lượng và sự chuyển tiếp giữa các thành phần theo các tiêu chí, tiêu chuẩn nhằm cải thiện.

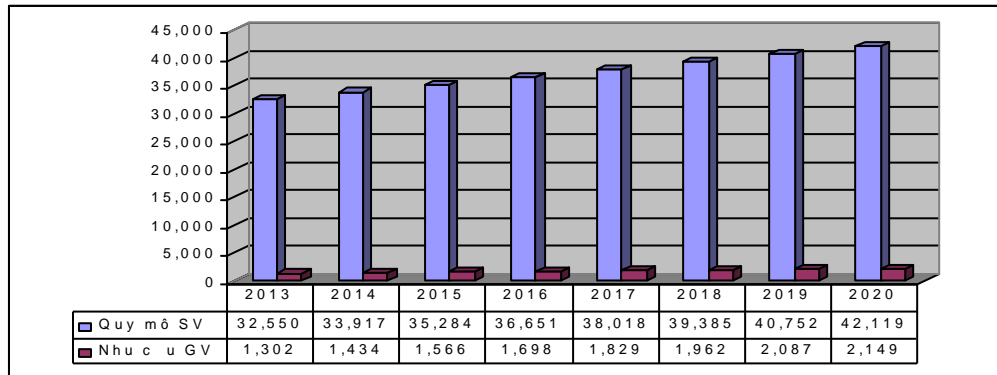
+ Dự báo quy mô và trình độ của trường: Phân tích số lượng, chất lượng học sinh phổ thông và nguồn tuyển sinh của học sinh ở các ngành đào tạo trường (có thể thông qua lưu lượng tuyển sinh hàng năm); căn cứ nhu cầu nhân lực phát triển giáo dục đào tạo của Nhà nước; căn cứ nhu cầu của xã hội nói chung và của ngành GTVT nói riêng. Tùy thuộc vào quy mô và trình độ của mỗi trường, tính toán số lượng GV cần có các thông số chi tiết:

* Tiêu chuẩn SV/GV: Tiêu chuẩn này không chỉ dành cho mỗi ngành nghề, cho mỗi loại hình đào tạo. Ví dụ, ở các môn học kỹ thuật có thể cao hơn so với các môn chuyên ngành; khi ngành kinh tế cao hơn so với các ngành kỹ thuật, công nghệ. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chung cho tất cả các ngành nghề phải đảm bảo không vượt quá 25SV/01GV (giai đoạn 2013 - 2015) và 15SV/01GV (giai đoạn 2016 - 2020) theo

quy định tại Quy hoạch ngành lập các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006 - 2020 ban hành kèm theo Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27 tháng 07 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ.

* Trường chuyên môn dành cho các môn học khác nhau, ngành nghề khác nhau: Trường này phụ thuộc vào các chức danh (GV, GV chính, TS, GS, PGS), phụ thuộc vào quy hoạch làm việc của GV do Bộ GD&ĐT quy định, cụ thể của ngành nghề và khả năng tuyển dụng của trường các ngành GV có năng lực của mình.

Số liệu thống kê cho thấy, quy mô SV của các trường cao đẳng GTVT tăng bình quân 4,2%/01 năm. Nhu cầu tuyển sinh vào GV cũng tăng theo tương tự. Mặt khác, theo quy định tại Thông tư 57/2011/TT-BGDĐT ngày 2 tháng 12 năm 2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2013 các trường đại học, cao đẳng phải có tối thiểu 25 SV/1GV; năm 2020 phải có tối thiểu 15 SV/1GV. Như vậy, trong vòng 7 năm, tỷ lệ GV tuyển sinh tăng 40% so với nhu cầu hiện tại, bình quân tăng 5,7%/01 năm, cụ thể như Biểu đồ 3.1.



Biểu đồ 3.1: Nhu cầu GV các trường cao đẳng GTVT năm 2020

- Dự báo và xác định nhu cầu tuyển dụng: Nhu cầu tuyển dụng GV phải là những người có năng lực chuyên môn và phẩm chất tốt để thực hiện nhiệm vụ theo tiêu chuẩn quy định của GV giảng dạy đại học, cao đẳng. Việc tuyển dụng phải do Bộ GD&ĐT, lãnh đạo các nhà trường có chính sách ưu tiên tuyển chọn những SV tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi và người có trình độ đại học, Th.s, TS có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có nguyện vọng trở thành GV sẽ nâng cao chất lượng nhân sự khi GV của trường có biên chế vắng mặt.

b) Quy hoạch phát triển và cơ cấu giảng viên

Cơ cấu NGV của trường cao đẳng GTVT sẽ xem xét từ nhiều góc nhìn khác nhau: Cơ cấu về tuổi; cơ cấu về trình độ; cơ cấu về giới tính; cơ cấu về ngành nghề; và trình độ giảng dạy lý thuyết và giảng dạy thực hành; và trình độ giảng dạy của GV về chuyên môn và GV về nghiệp vụ.

- Cơ cấu tuổi: Cơ cấu tuổi của NGV phải cân đối, hợp lý nhằm bảo đảm cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn của NGV. Khi quy hoạch cơ cấu tuổi của giảng viên GV cần tính đến nhu cầu hỗ trợ và kế thừa của GV (GS, PGS, TS có thể gián tiếp làm việc dài hạn), thấp cơ cấu tuổi trẻ và tuổi nghề của GV thì sẽ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và công tác nghiên cứu khoa học.

- Cơ cấu trình độ xác định bởi các tiêu chí: (1) Vai trò vị trí và yêu cầu về phẩm chất, năng lực của giảng viên GV trong giai đoạn hiện nay và trong giai đoạn phát triển tiếp theo của nhà trường; (2) Trình độ chuyên môn của GV nói chung và trình độ chuyên môn có thể đáp ứng vị trí công việc quy mô công nghệ của trường đào tạo của trường hiện nay và tương lai; (3) Trình độ hợp lý cần có giữa các trình độ, giữa các chức danh GS/PGS/GVC/GV/trợ giảng hay giữa TS/Th.S/cán bộ và các trình độ khác.

Quy hoạch mức độ tăng trưởng của trường kèm theo Quy định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27 tháng 07 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ về tiêu chuẩn nhân lực: năm 2010 có trên 40% GV trình độ đại học và trên 30% GV cao đẳng có trình độ Th.s trở lên; có trên 25% GV trình độ đại học và 5% GV cao đẳng có trình độ TS; năm 2015: 70% GV trình độ đại học và trên 50% GV cao đẳng có trình độ Th.s trở lên; có trên 50% GV trình độ đại học và ít nhất 10% GV cao đẳng có trình độ TS; năm 2020 có trên 90% GV trình độ đại học và trên 70% GV cao đẳng có trình độ Th.s trở lên; có trên 75% GV trình độ đại học và ít nhất 20% GV cao đẳng có trình độ TS.

Như vậy, trình độ GV các trường cao đẳng GTVT có trình độ TS chiếm một tỷ lệ trung bình quân mỗi năm là 1%; trình độ GV có trình độ Th.s chiếm một tỷ lệ trung bình quân mỗi năm là 4%. Từ năm 2016 đến năm 2020, trình độ GV có trình độ TS chiếm một tỷ lệ trung bình quân mỗi năm là 2%. Như vậy, nhu cầu GV của các trường cao đẳng GTVT có trình độ Th.s, TS như sau:

B ng 3.3: C c u trình NGV các tr ng cao ng GTVT n n m 2020

TT	Nhu c u phát tri n	N m							
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Gi ng viên	1.302	1.434	1.566	1.698	1.829	1.962	2.087	2.149
2	Th c s	547	660	783	917	1.061	1.216	1.377	1.504
	%	42	46	50	54	58	62	66	70
3	Ti n s	104	129	157	204	256	314	376	430
	%	8	9	10	12	14	16	18	20

- *C c u gi i tính*: C n c theo nhu c u th c t và tính ch t c thù công vi c c a t ng ngành ngh , t ng kh i ki n th c c th xác nh c c u v gi i tính cho phù h p, m b o s cân i, hài hòa và hi u qu . i v i kh i ngành Xây d ng h t ng và Công nghi p c khí ho c các h c ph n th c hành, th c t p, t l GV nam gi i c n ph i chi m a s ; ng c l i, i v i kh i ngành Kinh t ho c các h c ph n thu c kh i giáo d c i c ng, t l GV n gi i l i chi m cao h n so v i nam gi i.

- *C c u ngành ngh* : D báo các ngành ngh m i s xu t hi n, quy mô c a t ng ngành ngh và c c u c a chúng d a trên c s nh h ng phát tri n ngu n nhân l c c a ngành GTVT và chính sách c a Nhà n c v giáo d c ào t o c ng nh i v i nhân l c cho các tr ng i h c, cao ng; c n c theo chi n l c phát tri n và nhu c u ào t o ngu n nhân l c c a ngành GTVT theo t ng giai o n c th ; ánh giá th c tr ng tình hình c c u ngành ngh c a NGV c a m i tr ng; qui mô tuy n sinh h ng n m và l trình ào t o ào t o c a nhà tr ng xác nh c c u ngành ngh c a NGV m t cách h p lý.

- *T l gi a GV d y lý thuy t v i GV d y th c hành*: c xác nh d a theo kh i l ng ki n th c trong ch ng trình ào t o c a m i nhóm ngành ào t o và m i nhà tr ng. H u h t ch ng trình ào t o c a các tr ng cao ng ngành GTVT c xây d ng theo nh h ng công ngh - ng d ng, kh i l ng ki n th c th c hành th ng chi m t l t 40% ÷ 60%. T l gi a kh i l ng ki n th c lý thuy t và kh i l ng ki n th c th c hành và nh m c kh i l ng gi ng d y c a

GV theo quy định về "chức năng làm việc của GV" ban hành kèm theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ GD&ĐT là các chức năng quy định trong Quy định về GV giảng dạy lý thuyết và GV giảng dạy thực hành một cách hợp lý.

- *Tăng cường GV chuyên trách giảng dạy lý thuyết và GV giảng dạy thực hành một cách hợp lý.*
 Theo quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trung học ban hành kèm theo Quyết định số 66/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT, số lượng GV chuyên trách giảng dạy lý thuyết và GV giảng dạy thực hành phải chiếm ít nhất 60% khối lượng công việc giảng dạy trong năm học của ngành đào tạo. Tuy nhiên, có một số ngành nghề có các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục kỹ thuật và công nghệ (GDTN) là trung tâm công nghiệp, trường GV chuyên trách có thể quy hoạch giảng dạy liên kết với các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục kỹ thuật và công nghệ (GDTN) và các trường có các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục kỹ thuật và công nghệ (GDTN) để giảng dạy lý thuyết và thực hành công nghệ. Do vậy, cần có sự phối hợp giữa các trường và các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục kỹ thuật và công nghệ (GDTN) để giảng dạy lý thuyết và thực hành công nghệ. GV thực hiện công tác xã hội trong giảng dạy lý thuyết và thực hành công nghệ, thu nhập của GV thực hiện giảng dạy xã hội được tính vào lương của GV thực hiện giảng dạy xã hội.

c) *Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, mở rộng quy mô giảng dạy*

- *Xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng GV:* Căn cứ tiêu chuẩn chung của GV quy định tại Luật Giáo dục (2005) và tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trung học ban hành kèm theo Quyết định số 66/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT, đồng thời, kết hợp với các yêu cầu thực tế theo khung năng lực của NGV các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục kỹ thuật và công nghệ (GDTN) đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và hình thành và phát triển xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng GV như sau:

+ *Chuẩn về trình độ đào tạo:* Căn cứ theo Quy hoạch mở rộng quy mô giảng dạy lý thuyết và công nghệ giai đoạn 2006 – 2020 của Thủ tướng Chính phủ và Nghị quyết số 29, Hội nghị BCHTW lần thứ 8 (khóa XI) về "Đẩy mạnh cải cách, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và hình thành và phát triển xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng GV như sau:

Bảng 3.4: Quy hoạch trình NGV các trường C GTVT giai đoạn 2013-2020

Trình	Giai đoạn	2013-2015		2016-2020		Sau 2020	
		% Th.s	% TS	% Th.s	% TS	% Th.s	% TS
Trình nghiệp vụ GTVT		70%	>50%	>90%	>75%	100%	>75%
Các trình nghiệp vụ GTVT		50%	10%	>70%	20%	100%	>20%

+ Chuẩn vị kiến thức chuyên môn: Nắm vững kiến thức (c lý thuyết và thực hành) môn học các phân công giảng dạy.

+ Chuẩn vị kiến thức bổ trợ: Hiểu biết về chương trình đào tạo, môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục, mục tiêu giáo dục, giá trị giáo dục; kiến thức về ngôn ngữ, tin học phục vụ giảng dạy, NCKH và giao lưu quốc tế.

+ Chuẩn vị năng lực giảng dạy: Các trang bị về các kỹ năng sư phạm như: kỹ năng thi trắc nghiệm trình đào tạo; kỹ năng xây dựng các môn học; kỹ năng viết giáo trình, sách chuyên khảo; kỹ năng thi trắc nghiệm; kỹ năng giảng dạy lý thuyết; kỹ năng hướng dẫn thực hành; kỹ năng lựa chọn và sử dụng các phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá; kỹ năng sử dụng công nghệ, phương tiện hỗ trợ giảng dạy; kỹ năng tổ chức và điều khiển lớp học; kỹ năng gây hứng thú cho người học; kỹ năng sử dụng ngôn ngữ và trình bày bài giảng; kỹ năng xử lý tình huống sư phạm.

+ Chuẩn vị năng lực NCKH: Có kỹ năng thi trắc nghiệm, lựa chọn và nghiên cứu; kỹ năng xây dựng kế hoạch nghiên cứu; kỹ năng lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; kỹ năng thu thập dữ liệu và xử lý thông tin; kỹ năng phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu; kỹ năng viết báo cáo, sáng kiến khoa học; kỹ năng viết bài giảng báo khoa học và tham gia hội thảo khoa học; kỹ năng tổ chức, hướng dẫn SV tham gia các hoạt động NCKH.

+ Chuẩn vị năng lực quản lý và phục vụ công tác giảng dạy: Có kỹ năng tham gia các hoạt động quản lý khoa học, sư phạm; kỹ năng quản lý SV, công tác văn phòng; kỹ năng tham gia các hoạt động toàn trường (sinh hoạt trường, công đoàn...); kỹ năng

t ch c tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c tí n s n xu t; k n ng ph bi n ki n th c khoa h c cho c ng ng.

+ Chu n v o c ngh nghi p: Có ph m ch t o c t t, l i s ng lành m nh.

- *ánh giá th c tr ng NGV c a m i nhà tr ng*: Phân tích ch t l ng c a i ng so v i chu n v trình ào t o, n ng l c chuyên môn, n ng l c gi ng d y, n ng l c NCKH, n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng và o c ngh nghi p c a t ng GV. Ch t l ng GV c n c phân làm 04 lo i, làm c s cho vi c xây d ng quy ho ch: Lo i 1 là nh ng GV t trên chu n, có tri n v ng phát tri n; Lo i 2: GV t chu n; Lo i 3: GV c n chu n, c n c ào t o, b i d ng thêm; Lo i 4: GV không t chu n, không có tri n v ng phát tri n.

- *Xây d ng k ho ch phát tri n NGV*: C n c k t qu ánh giá, phân lo i GV xây d ng k ho ch phát tri n i ng . i v i nh ng GV lo i 1 có th quy ho ch vào các v trí tr ng, phó các t b môn tr thành nh ng GV u àn; nh ng GV lo i 2 c n ti p t c b i d ng nâng cao n ng l c chuyên môn t o ngu n phát tri n v chuyên môn; nh ng GV lo i 3 c n ti p t c ào t o, b i d ng t chu n; nh ng GV lo i 4 c n c xem xét luân chuy n sang v trí công tác khác phù h p v i kh n ng c a h .

Các i u ki n c n thi t:

- Công tác quy ho ch phát tri n NGV ph i m b o tính chi n l c.

- Công tác đ báo ph i m b o tính chính xác, đ a trên quy mô tuy n sinh h ng n m và các lu n c , lu n ch ng c a th c tí n phát tri n ngu n nhân l c ngành GTVT và c a m i nhà tr ng.

- Các tr ng ph i c trao quy n t ch , t ch u trách nhi m v t ch c b máy, biên ch và tài chính ch ng trong vi c xây d ng quy ho ch i ng .

3.3.2. *Gi i pháp 2: i m i công tác tuy n ch n, s d ng i ng gi ng viên*

M c tiêu c a gi i pháp:

- Thu hút và tuy n ch n c nh ng ng i gi i v ki n th c chuyên môn, có n ng l c t ch c t t các ho t ng giáo d c, có o c ngh nghi p v công tác t i

tr ợng nh ữ m ỗ sung nh ữ ng nh ữn t ỗ m ỗ i, duy trì s ỗ n ỗ nh ữ và phát tri ỗ n ỗ NGV c ỗ a m ỗ i nh ữ tr ợng.

- S ỗ d ỗ ng úng n ỗ ng l ỗ c, s ỗ tr ợng c ỗ a m ỗ i cá nh ữn GV; th ỗ c hi ỗ n luân chuy ỗ n, b ỗ nhi ỗ m h ỗ p lý nh ỗ m phát huy t ỗ i ỗ a t ỗ m n ỗ ng c ỗ a ỗ NGV trong vi ỗ c th ỗ c hi ỗ n m ỗ c tiêu giáo d ỗ c c ỗ a nh ữ tr ợng.

N ỗ i dung và cách th ỗ c hi ỗ n:

Phòng T ỗ ch ỗ c cán b ỗ là ỗ u m ỗ i tham m ỗ u giúp hi ỗ u tr ợng v ỗ i m ỗ i công tác tuy ỗ n d ỗ ng, s ỗ d ỗ ng ỗ NGV c ỗ a nh ữ tr ợng. Trên c ỗ s ỗ quy ho ỗ ch phát tri ỗ n ngu ỗ n nh ữn l ỗ c c ỗ a ngành GTVT; quy ho ỗ ch phát tri ỗ n ỗ NGV và nhu ỗ c u tuy ỗ n d ỗ ng GV c ỗ a t ỗ ng ỗ n v ỗ trong nh ữ tr ợng theo t ỗ ng giai ỗ o n ỗ c th ỗ ... x ỗ y d ỗ ng k ỗ ho ch, t ỗ ch ỗ c, ch ỗ o các phòng, ban, khoa, trung tâm th ỗ c hi ỗ n quy trình tuy ỗ n ch ỗ n, s ỗ d ỗ ng, b ỗ nhi ỗ m, luân chuy ỗ n h ỗ p lý, áp ỗ ng m ỗ c tiêu chi ỗ n l ỗ c c ỗ a nh ữ tr ợng.

- *i ỗ m i x ỗ y d ỗ ng k ỗ ho ch tuy ỗ n ch ỗ n:* Trên c ỗ s ỗ quy mô ào t ỗ o, nh ỗ m ỗ c công tác c ỗ a GV, biên ch ỗ , lao ỗ ng c ỗ a nh ữ tr ợng, h ỗ ng n ỗ m, phòng T ỗ ch ỗ c cán b ỗ tham m ỗ u cho hi ỗ u tr ợng x ỗ y d ỗ ng k ỗ ho ch tuy ỗ n ch ỗ n, t ỗ p nh ỗ n GV b ỗ sung cho ỗ NGV còn thi ỗ u trong su ỗ t c ỗ n m ỗ h c. ỗ th ỗ c hi ỗ n t ỗ t vi ỗ c tuy ỗ n ch ỗ n và l ỗ a ch ỗ n ỗ c nh ỗ ng GV có n ỗ ng l ỗ c, o ỗ c ngh ỗ nghi p, n ỗ nh công tác và c ỗ ng hi ỗ n lâu dài cho nh ữ tr ợng, hi ỗ u tr ợng c ỗ n phê duy ỗ t, h ỗ ng d ỗ n, ch ỗ o các c ỗ quan tham m ỗ u nghi ỗn c ỗ u các quy ỗ nh v ỗ h ỗ s , quy trình, th ỗ t c ỗ và các tiêu chu ỗ n i ỗ v i ng ỗ i c ỗ tuy ỗ n ch ỗ n.

Kh ỗ c ph ỗ c nh ỗ ng h ỗ n ch ỗ trong quá trình tuy ỗ n ch ỗ n GV d ỗ i hình th ỗ c h ỗ p ng lao ỗ ng b ỗ sung trong n ỗ m (h ỗ p ỗ ng th ỗ nh gi ỗ ng), các tr ợng i ỗ h c, cao ỗ ng ngành GTVT ph ỗ i x ỗ y d ỗ ng k ỗ ho ch tuy ỗ n ch ỗ n GV cho c ỗ n m ỗ h c, xác nh ỗ ch ỗ tiêu nh ỗ biên GV cho t ỗ ng môn h c, t ỗ ng th ỗ i i ỗ m c ỗ th ỗ trong n ỗ m h c nh ỗ m b ỗ sung, thay th ỗ k ỗ p th ỗ i nh ỗ ng GV ngh ỗ h ỗ u, ngh ỗ vi ỗ c ho ỗ c chuy ỗ n công tác.

- *i ỗ m i x ỗ y d ỗ ng tiêu chí và quy trình tuy ỗ n ch ỗ n:* Trên c ỗ s ỗ Lu ỗ t Giáo d ỗ c i ỗ h c và i ỗ u l ỗ tr ợng i ỗ h c, cao ỗ ng quy ỗ nh v ỗ tiêu chu ỗ n c ỗ a GV, hi ỗ u

trình các trình ban hành các tiêu chí và quy trình tuyển chọn GV thông qua việc quy hoạch, thống nhất hóa các tiêu chí đánh giá kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và vị trí công tác; đồng thời thống nhất cách thức tuyển chọn theo một quy trình thống nhất để công bố môn học và chuyên ngành.

Trong các tiêu chí tuyển chọn GV, năng lực thực hiện nhiệm vụ công tác là một tiêu chí quan trọng và đặt lên hàng đầu. Vì vậy, cần xây dựng và thực hiện các chính sách, chế độ ưu tiên trong tuyển dụng đối với những người có năng lực, những SV tốt nghiệp loại giỏi từ các trường đại học danh tiếng trong và ngoài nước, có nhu cầu tri thức và phát triển; những người có trình độ cao, giàu kinh nghiệm thực tiễn và trình độ công tác. Những thành tích, sáng kiến, sáng chế, kinh nghiệm công tác là những tiêu chí cần quan tâm, tính điểm ưu tiên khi có ý nghĩa minh chứng.

- *Tăng cường thu hút nguồn tuyển chọn*: Công tác tuyển chọn, tiếp nhận GV của các nhà trường thực hiện theo những quy định trên cơ sở nhu cầu bổ sung của nhà trường. Là trách nhiệm của những người quản lý, hỗ trợ các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT cần chú ý các cơ quan tham mưu thực hiện công khai kế hoạch tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng về các tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ; vị trí công tác, chế độ ưu tiên; thời gian, địa điểm tuyển dụng, hình thức tuyển dụng... nhằm thu hút các ứng viên có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu của nhà trường tham gia dự tuyển. Đồng thời, cần phải bố trí cho người dự tuyển những thông tin cần biết về sự kiện, mục tiêu mà nhà trường đang theo đuổi và có sự cam kết, tạo niềm tin cho GV về tuyển chọn trong quá trình công tác tiếp theo.

- *Đổi mới vai trò, quy trình công tác chuyên môn, kỹ thuật trong tuyển dụng GV*: Thực hiện cải tiến phân công quản lý trong tuyển dụng GV, thay thế chính sách quy định tập trung vào hỗ trợ thực hiện chính sách trao quyền cho các cơ quan, tổ chức chịu trách nhiệm cho chuyên ngành và kỹ thuật. Trường chuyên môn là người chịu trách nhiệm chính trong việc tìm kiếm, thu hút nguồn tuyển chọn và thẩm định về mặt chuyên môn đối với ứng viên dự tuyển. Khi các trường chuyên môn trao quyền và phải cam kết chịu trách nhiệm trước chuyên ngành và nhà trường về quy trình tuyển dụng, hồ sơ

phát huy tốt vai trò lãnh đạo công tác chuyên môn của mình và lựa chọn công nhân kỹ thuật có năng lực chuyên môn thích hợp với yêu cầu nhiệm vụ của vị trí tuyển dụng, đồng thời các trưởng bộ môn sẽ nêu cao tinh thần trách nhiệm hơn trong việc tiếp tục nâng cao, bồi dưỡng kỹ năng kỹ thuật chuyên môn làm quen với môi trường công việc.

- *Sở dĩ phân công nhiệm vụ theo năng lực của GV:* Trưởng khoa và trưởng các bộ môn phân bổ nhiệm vụ công việc, sự trưởng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của từng cá nhân GV thuộc cấp mình quản lý sắp xếp, bố trí, phân công, giao nhiệm vụ, bố trí GV vào các chức danh thích hợp. Khi GV thực hiện giao công việc phù hợp với khả năng, sự trưởng, hướng phát triển năng lực làm việc một cách tốt nhất trong những điều kiện bình thường nhất. Vì vậy, CBQL trực tiếp cần dựa vào những đặc điểm tâm lý cá nhân, tính cách của mỗi GV sắp xếp công việc cho phù hợp, đảm bảo cách tiếp cận cá nhân.

- *Sở dĩ GV sau khi chào tạo, bồi dưỡng:* GV sau khi chào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của các sắp xếp, bố trí, giao nhiệm vụ hoặc bổ nhiệm vào các chức danh phù hợp theo năng lực, sự trưởng của từng người nhằm tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao kỹ năng kỹ thuật và có năng lực phát huy tốt nhất khả năng của mình vào vị trí công việc mà tiêu chuẩn giáo dục, đảm bảo tính thường nhất và sự cam kết của mỗi cá nhân với mục tiêu, sứ mệnh của nhà trường.

- *Kiểm tra, đánh giá công tác tuyển chọn, sở dĩ GV:* Sau khi kiểm tra, đánh giá các trưởng bộ môn, cao ngành ngành GTVT cần chú ý một số điểm kiểm tra, đánh giá công tác tuyển chọn, sở dĩ GV, trách nhiệm của các khoa, bộ môn về việc GV mới tuyển chọn và kết quả thực hiện nhiệm vụ, ý thức chấp hành quy định của nhà trường GV thực hiện chuyên. Thông qua kết quả kiểm tra, đánh giá rút kinh nghiệm trong công tác tuyển chọn, sở dĩ NGV của nhà trường trong năm tiếp theo; chú ý các khoa, bộ môn phát hiện những nhân tố tích cực có kế hoạch chào tạo, bồi dưỡng, đồng thời chỉ đạo thực hiện,

gi i quy t cho thôi vi c ho c i u chuy n công tác i v i nh ng GV c tuy n ch n nh ng không áp ng yêu c u nhi m v .

Các i u ki n c n thi t:

- Các tr ng ph i c trao quy n t ch , t ch u trách nhi m v t ch c b máy, biên ch và tài chính, có chính sách c i cách ch ti n l ng h p lý thu hút, tuy n d ng c nh ng GV có trình cao, có h c hàm, h c v .

- Ngu n tài chính c a các tr ng ph i m b o áp ng các kho n chi ti n l ng, ti n công; các kho n ph c p l ng; các kho n trích b o hi m y t , b o hi m xã h i, ch ào t o, b i d ng nâng cao trình ... cho NGV và các kho n chi tiêu khác theo quy nh c a pháp lu t.

- Các tr ng ph i th c hi n phân c p qu n lý, t ng c ng vai trò và quy n ch ng c a các phòng, ban, khoa, trung tâm và t b môn trong công tác tuy n ch n, s d ng NGV.

3.3.3. Gi i pháp 3: T ng c ng ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a i ng gi ng viên

M c tiêu c a gi i pháp:

- T o i u ki n thu n l i NGV h c t p nâng cao trình chuyên môn, c p nh t nh ng ki n th c, k n ng, công ngh m i trong l nh v c GTVT; c trang b y các ki n th c b tr áp ng t t yêu c u gi ng d y.

- Nâng cao ki n th c và k n ng s ph m cho NGV h có kh n ng th c hi n ch c n ng, nhi m v gi ng d y m t cách hi u qu , góp ph n nâng cao ch t l ng giáo d c và ào t o.

- B sung cho NGV nh ng ki n th c, k n ng c n thi t và t o i u ki n thu n l i m i cá nhân GV nâng cao n ng l c NCKH, th c hi n t t ch c n ng c a mình, góp ph n nâng cao ch t l ng giáo d c và ào t o c a nhà tr ng.

- Hoàn thi n h th ng ki n th c, k n ng v qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV; nâng cao tinh th n trách nhi m c a m i GV i v i nhà tr ng, v i xã h i và c ng ng.

N i dung và cách th c hi n:

Phòng ào t o là u m i tham m u giúp hi u tr ã ng v công tác ào t o, b i đ ã ng nâng cao n ã ng l c NGV c a nhà tr ã ng. Trên c s Lu t Giáo d c i h c và i u l tr ã ng i h c, cao ã ng quy ã nh v tiêu chu ã n c a GV và CBQL; chi ã n l c phát tri ã n c a ngành GTVT và c a nhà tr ã ng; quy ho ch phát tri ã n NGV c a nhà tr ã ng và nhu c u ào t o, b i đ ã ng ... xâ y đ ã ng k ho ch, t ch c, ch o các phòng, ban, khoa, trung tâm th c hi ã n các ch ã ng trình ào t o, b i đ ã ng nâng cao n ã ng l c c a NGV m b o hi u qu .

- *Xác ã nh nhu c u ào t o, b i đ ã ng*: D a trên c s s li u kh o sát, i u tra v ã n ã ng l c th c hi ã n nhi m v , nhu c u ào t o, b i đ ã ng c a NGV theo t ã ng nhóm i t ã ng, t ã ng ngành ngh ào t o c a t ã ng tr ã ng xác ã nh chính xác nhu c u ào t o, b i đ ã ng. Vi c xác ã nh nhu c u ào t o, b i đ ã ng c ã n ph i m b o hài hòa gi a m c tiêu chung c a nhà tr ã ng và nhu c u c a m i cá ã n hân GV, kh c ph c tình tr ã ng ch y u a theo b ã ng c p.

- *Xâ y đ ã ng k ho ch ào t o, b i đ ã ng GV*: Xác ã nh rõ m c ích, yêu c u; l a ch ã n n i dung và ph ã ng pháp t ch c ào t o, b i đ ã ng phù h p v i t ã ng nhóm i t ã ng theo t ã ng ngành ngh c th . Tri ã n khai các hình th c ào t o, b i đ ã ng ki ã n th c chuyên môn, k ã n ã ng, công ngh m i trong l ã nh v c GTVT cho NGV thông qua các hình th c nh : ào t o t i ch ; c GV i ào t o trong và ngoài ã n c; t b i đ ã ng thông qua sinh ho t t chuyên môn...

- *Xâ y đ ã ng ch ã ng trình ào t o, b i đ ã ng*: Thi t k ch ã ng trình ào t o, b i đ ã ng c ã n t p trung vào nh ã ng v ã n tr ã ng tâm mà qua th c t i u tra kh o sát cho th y ã ng còn t ã n t i, h ã n ch c a NGV, c th ã nh sau:

+ V ki ã n th c chuyên môn, k thu t, tay ngh và các ki ã n th c b tr : C ã n b sung, c p nh t ã nh ã ng ki ã n th c, k ã n ã ng th c hành áp đ ã ng công ngh m i trong l ã nh v c GTVT nh : công ngh úc h ã ng, l p h ã ng và c ã n ch ã nh dây v ã ng; công ngh v t li u bê tông nh a r ã ng; công ngh c c khoan nh i; công ngh c c Shinso... (trong l ã nh v c xâ y đ ã ng h t ã ng); thi t k ô tô b ã ng công công ngh ã n 3D; ki m tra, ch ã n oá n l i b ã ng các thi t b i ã n t ; k t ã n i các thi t b i ã n t ; i u khi ã n

b ng gi ng nói... (trong l nh v c c khí); qu n lý v n t i a ph ng th c (trong l nh v c v n t i) và m t s ki n th c, công ngh khác cho NGV.

+ V n ng l c gi ng d y: C n b sung ki n th c, k n ng v thi t k ch ng trình ào t o; xây d ng c ng; vi t giáo trình, sách chuyên kh o; k n ng h ng d n th c hành; k n ng x lí tình hu ng s ph m; k n ng t ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t v n ... cho NGV h có các n ng l c c n thi t ph c v gi ng d y có ch t l ng.

+ V n ng l c NCKH: C n b sung ki n th c, k n ng l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u; phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p; vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c; vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o và k n ng l c t ch c, h ng d n SV tham gia các ho t ng NCKH cho NGV.

+ V n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng: C n b sung ki n th c, k n ng tham gia qu n lý khoa, t b môn; k n ng tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c ti n s n xu t và k n ng ph bi n ki n th c khoa h c trong c ng ng cho NGV c a m i nhà tr ng.

- *T ch c ào t o, b i d ng*: Vi c t ch c ào t o, b i d ng c n c ti n hành m t cách th ng xuyên và có k ho ch c th m b o tính n nh và phát tri n b n v ng. L a ch n và t ch c các hình th c ào t o, b i d ng thích h p v i t ng n i dung, i t ng m b o tính hi u qu nh :

+ ào t o, b i d ng t i ch : T ch c các khóa t p hu n, b i d ng ng n h n nh ph bi n chi n l c phát tri n c a tr ng/ngành GTVT; t ch c b i d ng ki n th c khoa h c giáo d c; t ch c thao gi ng, d gi , trao i kinh nghi m; t ch c h i th o, sinh ho t chuyên môn; b i d ng ph ng pháp NCKH; t ch c các cu c h i th o khoa h c, chia s kinh nghi m NCKH; t ch c t p hu n k n ng qu n lý SV, c v n h c t p; t p hu n k n ng công tác ng, oàn th cho NGV...

+ T ng c ng c nh ng GV tr , có kh n ng h c t p và nghiên c u i ào t o, b i d ng trong và ngoài n c: C GV i h c Th.s, TS trong và ngoài n c; ào t o, b i d ng theo các ch ng trình, d án; ho t ng th c t t i các doanh nghi p nâng cao k n ng gi ng d y th c hành.

+ Th ng xuyên t ch c các ho t ng t ào t o, b i d ng: T ch c cho GV có n ng l c tham gia các tài NCKH, d án c p B , c p Nhà n c; tham gia vi t giáo trình, sách chuyên kh o; tham gia biên so n c ng môn h c; h ng d n SV NCKH; tham gia các ho t ng ng d ng k t qu nghiên c u và công ngh vào s n xu t; tham gia các ho t ng ph bi n ki n th c cho c ng ng...

- *K t h p các hình th c ào t o, b i d ng:*

+ y m nh các ho t ng c GV và CBQL i tham quan, t p hu n, th c t p, gi ng d y n c ngoài, tham gia các h i th o qu c gia, qu c t , ng th i m i các chuyên gia qu c t tham gia gi ng d y, nghiên c u t i tr ng h có c h i c giao l u, trao i kinh nghi m, h c thu t.

+ Ph i h p v i Vi n Khoa h c công ngh GTVT và các Vi n nghiên c u trong ngành t ch c các khóa ào t o, b i d ng ng n h n v công ngh m i cho NGV c a các nhà tr ng.

+ Ph i h p v i các doanh nghi p s n xu t, kinh doanh trong ngành GTVT, c bi t là các doanh nghi p có v n u t n c ngoài t ch c ào t o, b i d ng ki n th c, công ngh m i và k n ng th c hành cho NGV; nh k c GV i th c t t i các doanh nghi p s n xu t, c bi t là nhóm GV tr , t o i u ki n h t i p thu công ngh m i và kinh nghi m th c ti n v t ch c và ch o s n xu t ph c v gi ng d y và NCKH.

+ Ký k t h p ng nghiên c u ng d ng, chuy n giao công ngh ph c v s n xu t v i các doanh nghi p, các t ch c xã h i l y ngu n tài tr , ng th i t o i u ki n GV có c h i c tham gia ho t ng NCKH và chuy n giao công ngh vào th c ti n s n xu t.

+ Hình thành c s d li u khoa h c công ngh , xu t b n n i san khoa h c; ng ký phát hành t p trí khoa h c th ng niên c a nhà tr ng, t o i u ki n thu n l i GV tham gia ng t i các n ph m khoa h c.

+ Khuy n khích GV t h c nâng cao n ng l c chuyên môn, nghi p v , ngo i ng , tin h c và th ng xuyên c p nh t ki n th c m i; khuy n khích GV tham gia NCKH và h ng d n SV NCKH.

+ Tổ chức GV tham gia sinh hoạt, đoàn thể theo đúng quy định; phân công GV kiêm nhiệm công tác chuyên môn, công tác văn phòng, liên hệ xã hội và hướng dẫn SV thực tập, phụ trách phòng thí nghiệm ...

+ Chương trình và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng. Lựa chọn các trường đại học các nước phát triển như Nhật, Pháp, Đức ... có kinh nghiệm và uy tín về đào tạo và thực hành hướng dẫn hợp tác quốc tế về đào tạo theo mô hình (3 + 2) hoặc (3+ 1), 3 năm học trong nước, 2 hoặc 1 năm học nước ngoài; thực hiện trao đổi học thuật, NCKH, bồi dưỡng NGV.

- *Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng*: Trên cơ sở nhiệm vụ phân công và vị trí của GV, nhà trường, các khoa và từng bộ môn nghiên cứu thực tiễn kiểm tra, đánh giá rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng NGV của bản thân mình có biện pháp cải thiện kịp thời nhằm đảm bảo hiệu quả. Kết quả kiểm tra, đánh giá làm cơ sở cho việc xử lý hình thức khen thưởng, bổ nhiệm, thăng tiến... và việc hình thành đội ngũ có thành tích xuất sắc, đồng thời xử lý những cá nhân không hoàn thành nhiệm vụ.

Các kết quả đánh giá rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng NGV của bản thân mình, các khoa, từng bộ môn chuyên môn phải kịp thời phản ánh vào hồ sơ cho Ban Giám hiệu và chương trình đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề; nâng cao năng lực giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ công tác cho NGV, đáp ứng yêu cầu cơ bản và lâu dài của nhà trường.

Các tiêu chí đánh giá:

- Lãnh đạo các trường phải quan tâm đúng mức quản lý, phân công quản lý theo hướng tăng cường tính thực tiễn, thực hiện trách nhiệm của các phòng khoa, từng bộ môn nhằm đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực tiễn nhiệm vụ cho NGV có tính chiến lược, cách tiếp cận cá nhân và quy định công tác giảng dạy.

- Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng NGV phải khoa học, công khai, minh bạch, cơ sở thu thập và thành viên trong nhà trường; nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo tính hiện đại, đáp ứng yêu cầu thực tiễn giảng dạy và phù hợp nhu cầu phát triển cá nhân GV.

- Có ngu n kinh phí áp ng nhu c u ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v cho NGV.

- Có m i quan h t t v h p tác qu c t trong l nh v c ào t o, NCKH và chuy n giao công ngh v i các vi n nghiên c u, các tr ng i h c, các doanh nghi p s n xu t trong và ngoài n c, c bi t là các doanh nghi p ho t ng trong l nh v c GTVT.

- Có c s v t ch t, x ng th c hành, phòng thí nghi m tr ng i m thu c các l nh v c m i nh n c a m i nhà tr ng nh : Công ngh k thu t giao thông; Công trình xây d ng; Môi tr ng; Công ngh ô tô... v i nh ng trang thi t b hi n i, áp ng yêu c u tri n khai ng d ng công ngh m i trong gi ng d y th c hành, t o i u ki n thu n l i cho GV, SV tham gia NCKH.

3.3.4. Gi i pháp 4: T ng c ng ki m tra, ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a i ng gi ng viên

M c tiêu c a gi i pháp:

Nh m m b o vi c ánh giá chính xác, khách quan n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV, giúp cho ch th qu n lí n m b t c th c tr ng NGV i u ch nh các ho t ng qu n lí nhà tr ng t hi u qu t t h n; NGV nh n c nh ng thông tin ph n h i khách quan, giúp h c i thi n vi c th c hi n nhi m v , góp ph n nâng cao ch t l ng ào t o.

N i dung và cách th c hi n:

Hì u tr ng các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT ch u trách nhi m chính trong công tác ki m tra, ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV c a tr ng mình, ch o các n v trong nhà tr ng tri n khai th c hi n úng quy trình và các quy nh v ánh giá, x p lo i GV thông qua các ngu n minh ch ng phù h p v i các tiêu chí, tiêu chu n theo quy nh. Phòng m b o ch t l ng ào t o là c quan tham m u, ph i h p v i các phòng, ban, khoa, trung tâm và t b môn giúp hi u tr ng th c hi n công tác ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV c a nhà tr ng.

- *Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá:* Các công nghệ dân nhím và nhím của Bộ GD&ĐT, Bộ GTVT, nhím và nhím của các nhà trường, tình hình NGV, kết quả đánh giá của nhím và nhím, ... hỗ trợ các trường cho các cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá nhím và nhím của Bộ GD&ĐT và Bộ GTVT.

Kế hoạch kiểm tra, đánh giá nhím và nhím của Bộ GD&ĐT và Bộ GTVT cần thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, biện pháp, thời gian, không gian... Ngoài kế hoạch kiểm tra, đánh giá thực nghiệm, đánh giá nhím và nhím, các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả thu hoạch nhím và nhím thông tin sát thực.

- *Xây dựng và thể hiện các tiêu chí đánh giá GV:* Dựa trên các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học ban hành kèm theo Quyết định số 65/2007/QĐ-BGD&ĐT; tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng ban hành kèm theo Quyết định số 66/2007/QĐ-BGD&ĐT; chỉ thị trường cao đẳng ban hành kèm theo Thông tư số 14/2009/TT-BGD&ĐT; quy định tiêu chuẩn, nhím và nhím, chỉ làm việc, chính sách đãi ngộ và các điều kiện của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, trường Chính trị, thành phố trực thuộc Trung ương ban hành kèm theo Thông tư số 06/2011/TTLT-BNV-BGD&ĐT của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ ..., hỗ trợ các trường cho các cơ quan tham mưu xây dựng và thể hiện các tiêu chí đánh giá Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ.

Khắc phục những tồn tại, hạn chế trong việc xây dựng các tiêu chí đánh giá Bộ GD&ĐT, lãnh đạo các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT phải đặc biệt quan tâm đánh giá theo các yêu cầu và nhím và nhím của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ. Tiêu chí đánh giá nhím và nhím của Bộ GD&ĐT không chỉ cần phải hoàn thành khối lượng công việc, mà cần phải đặc biệt quan tâm đánh giá chất lượng công việc đó như thế nào. Chất lượng công việc của GV chủ yếu có thể thông qua các sản phẩm đầu ra như chất lượng SV, các giáo trình, tài liệu, sách chuyên khảo, tài, sáng kiến, bài viết và những đóng góp mới về khoa học cho ngành GTVT và các ngành kinh tế - xã hội.

- *Kiểm tra, đánh giá thực nghiệm xuyên* i v i GV: Trên cơ sở kế hoạch năm học, hiểu trình độ các nhân viên trực tiếp thực hiện kiểm tra, đánh giá thực nghiệm việc thực hiện nhiệm vụ của NGV. Thực hiện chính sách tăng cường phân công quản lý, giao cho các khoa, bộ môn kiểm tra đánh giá GV trong năm thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu theo nhóm (01 lần/01 tuần i v i bộ môn), (01 lần/01 tháng i v i bộ môn). Phòng làm báo cáo tổng kết đầu năm phê bình và các nhân viên hữu quan tăng cường, phân tích kết quả đánh giá và xuất hiện hiểu trình các phương án ưu tiên kế tiếp.

- *Kiểm tra, đánh giá nhóm* i v i GV: Trên cơ sở kế hoạch chung của nhà trường, các khoa và bộ môn thực hiện đánh giá nhóm i v i GV thực hiện theo tăng cường, năm học. Việc đánh giá nhóm thực hiện nhiệm vụ của GV thông qua các hình thức khác nhau như :

- + Kiểm tra sát hạch năm học, trình của GV;
- + Tổ chức thi, hội thi, thao giảng...;
- + đánh giá GV thông qua kết quả học tập của SV và phong trào hoạt động của tập thể lớp quản lý;
- + đánh giá GV thông qua những sản phẩm NCKH của GV và SV;
- + Tổ chức lý thuyết thi nghiệm i v i GV...

Việc kiểm tra đánh giá i v i GV chỉ phát huy tác dụng khi làm báo cáo tính chính xác, khách quan, phản ánh đúng thực tế i v i GV. Vì vậy, lãnh đạo các nhà trường i v i GV, cao cấp GTVT phải quản trị tăng cường trực tiếp thực hiện tình trạng năng lực, né tránh trong công tác kiểm tra đánh giá NGV.

- *Tổ chức cho GV tự đánh giá*: Ngoài việc thực hiện đánh giá theo hình thức quản lý chung của nhà trường, các khoa và bộ môn cần phải xây dựng kế hoạch cho GV tự kiểm tra, đánh giá, trên cơ sở tự ưu tiên năm học thực hiện nhiệm vụ của bản thân so với chu kỳ quy định. Điều này giúp cho GV hoạt động một cách có hiệu quả, sáng tạo, chuyên nghiệp trong công tác chuyên môn và hoàn thiện bản thân.

Hoạt động kiểm tra đánh giá thể hiện vai trò i v i GV phải có tính trách nhiệm cao, thái độ nghiêm túc và bản lĩnh cá nhân, đồng thời phải nhận thức rõ ý

nghĩa, tác động của nó là tự kiểm soát và có thể chịu trách nhiệm về các hoạt động của chính bản thân mình.

Ngoài việc tự đánh giá cá nhân GV, các khoa, bộ môn cần tổ chức các hoạt động tự đánh giá nội bộ của bản thân. Kết quả tự đánh giá làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phấn đấu hoàn thiện về thể chế nhân sự, nhiệm vụ của trong điều kiện thực tế của bản thân.

Việc tổ chức cho GV tự đánh giá năng lực thể chế nhân sự giúp cho cá nhân GV nhận thức rõ những điểm mạnh, điểm yếu của mình để tiếp tục phấn đấu hoàn thiện bản thân, đồng thời giúp cho các khoa, bộ môn nhìn rõ bức tranh toàn cảnh về tình hình NGV của bản thân, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sắp xếp nhiệm vụ cách có hiệu quả.

- *Xây dựng quy trình đánh giá:* Hiểu và nắm vững thu thập dữ liệu cần thiết từ các kênh thông tin khác nhau, xử lý các thông tin đó một cách khoa học, phù hợp với tình hoàn cảnh thực tế của GV có sự đánh giá đúng, khách quan năng lực thể chế nhân sự và kết quả hoạt động của GV và công việc. Kết quả đánh giá chính xác làm cơ sở hiểu và nắm vững và các CBQL cấp dưới có sự chịu trách nhiệm trong công tác quản lý, điều hành hoạt động của bản thân. Đồng thời, kết quả đó cần được các CBQL phân tích, trao đổi trực tiếp với GV, giúp cho họ nhìn nhận công việc của mình và hạn chế của bản thân, từ đó tự chịu trách nhiệm hoàn thiện bản thân, phấn đấu cùng tập thể hoàn thành tốt các mục tiêu giáo dục của nhà trường.

Kết quả đánh giá năng lực thể chế nhân sự của GV cần lưu trữ trong hồ sơ quản lý cán bộ, viên chức của nhà trường và làm cơ sở cho việc rà soát định kỳ, luân chuyển hoặc sa thải.

Các điều kiện cần thiết:

- Tập thể lãnh đạo nhà trường, các phòng, ban, khoa, trung tâm, bộ môn, cá nhân GV và các SV của trường phải nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác đánh giá năng lực thể chế nhân sự của NGV.

- *M i tr ̄ ng ph ̄ i x ̄ y d ̄ ng c ̄ b m ̄ y bao g ̄ m m ̄ t s ̄ GV và CBQL có n ̄ ng l ̄ c chuy ̄ ên m ̄ n t ̄ t, có kinh nghi ̄ m và uy tín trong nhà tr ̄ ng tham m ̄ u cho Hi ̄ u tr ̄ ng v ̄ công tác ki ̄ m tra, ánh giá ̄ NGV t ̄ hi ̄ u qu ̄ cao.*

- *M i tr ̄ ng ph ̄ i x ̄ y d ̄ ng c ̄ b tiêu chí ánh giá m ̄ t cách khoa h ̄ c, o l ̄ ng và ph ̄ n ánh chính xác, khách quan th ̄ c tr ̄ ng n ̄ ng l ̄ c th ̄ c hi ̄ n nhi ̄ m v ̄ c a t ̄ ng cá nhân GV và toàn th ̄ NGV c ̄ a nhà tr ̄ ng.*

3.3.5. Gi ̄ i pháp 5: Th ̄ c hi ̄ n chính sách ̄ ãi ng , t ̄ o ̄ ng l ̄ c cho vi ̄ c nâng cao n ̄ ng l ̄ c c ̄ a i ̄ ng gi ̄ ng viên

M ̄ c tiêu c ̄ a gi ̄ i pháp: T ̄ o ̄ i u ki ̄ n cho GV các tr ̄ ng i ̄ h ̄ c, cao ̄ ng ngành GTVT có cu ̄ c s ̄ ng n ̄ nh, môi tr ̄ ng công tác thu ̄ n l ̄ i phát huy t ̄ i a n ̄ ng l ̄ c, s ̄ tr ̄ ng c ̄ a mình hoàn thành t ̄ t nhi ̄ m v ̄ , ng th ̄ i thu hút nhân tài tham gia vào s ̄ nghi ̄ p phát tri ̄ n giáo d ̄ c và ào t ̄ o c ̄ a nhà tr ̄ ng.

N ̄ i dung và cách th ̄ c hi ̄ n:

- *m ̄ b o m ̄ t h ̄ th ng ti ̄ n l ̄ ng khoa h ̄ c, h ̄ p lý:* Phòng Tài chính - Kế toán, d ̄ a trên c ̄ ch thu, s ̄ d ̄ ng h ̄ c phí theo Ngh ̄ nh s ̄ 49/2010/N ̄ -CP và c ̄ ch t ̄ ch v ̄ tài chính theo Ngh ̄ nh s ̄ 43/2006/N ̄ -CP c ̄ a Chính ph ̄ , tham m ̄ u cho Ban Giám hi ̄ u x ̄ y d ̄ ng m ̄ t h ̄ th ng ti ̄ n l ̄ ng khoa h ̄ c, h ̄ p lý theo nguyên t ̄ c: Tr ̄ l ̄ ng theo c ̄ ch th ̄ tr ̄ ng; tr ̄ l ̄ ng theo v ̄ trí công vi ̄ c, g ̄ n vi ̄ c tr ̄ ti ̄ n l ̄ ng, th ̄ ng v ̄ i hi ̄ u qu ̄ công tác c ̄ a cán b ̄ viên ch ̄ c; có chính sách u ̄ ãi c ̄ bi ̄ t ̄ i v ̄ i nh ng ̄ i t ̄ ng có ch ̄ c danh GS, PGS, chuyên gia gi ̄ i, GV cao c ̄ p...; ng th ̄ i, quan tâm h ̄ tr ̄ nh ng cán b ̄ , GV có thu nh ̄ p th ̄ p h ̄ có thu nh ̄ p n ̄ nh, yên tâm công tác và t ̄ n tâm v ̄ i công vi ̄ c.

- *Xác ̄ nh rõ m ̄ c tiêu c ̄ n t ̄ c c ̄ a t ̄ ng cá nhân GV:* Trong quá trình x ̄ y d ̄ ng m ̄ c tiêu cho m ̄ i GV, lãnh ̄ o khoa, b ̄ môn c ̄ n ph ̄ i trao ̄ i, tham kh ̄ o ý ki ̄ n c ̄ a h ̄ . Có nh ̄ v ̄ y, h ̄ m ̄ i s ̄ n sàng th ̄ c hi ̄ n m ̄ c tiêu ̄ ãi c ̄ ra, không c ̄ m th ̄ y b ̄ áp ̄ t và làm vi ̄ c có hi ̄ u qu ̄ nh ̄ t. Khi có m ̄ c tiêu rõ ràng, GV s ̄ có n ̄ ng l ̄ c và m ̄ c tiêu ph ̄ n ̄ u, ch ̄ ng tìm cách t ̄ c m ̄ c tiêu ó. C ̄ n l ̄ u ý r ̄ ng, n ̄ u m ̄ c tiêu quá cao ho ̄ c quá th ̄ p ch ̄ mang tính hình th ̄ c không th ̄ th ̄ c hi ̄ n c ̄ s ̄ gây cho h ̄ tâm lý chán n ̄ n và m ̄ t ̄ i ̄ ng l ̄ c

làm việc. Vì vậy, cần cần vào mục tiêu của nhà trường, của khoa và bộ môn để thể hiện thành mục tiêu cho từng cá nhân. GV là những người hiểu rõ nhất những mục tiêu thể nào có thể đem lại hiệu quả chung cho công việc. Họ chính là người hiểu được mình có khả năng thực hiện mục tiêu đó hay không.

- *Tạo hứng thú cho GV*: Chính sách và sự tham gia của họ trong việc hoàn thiện cá nhân, từng người làm việc cho cá nhân GV, người thì là cố vấn, thu hút, khích lệ những GV giỏi và làm việc cho nhà trường. Việc tạo nên những hứng thú cho GV giúp họ vượt qua khó khăn và thách thức của mình, nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp và góp phần vào nhà trường, có ý thức phấn đấu và nỗ lực nhiều hơn trong công việc. Người thì, thực hiện chính sách đãi ngộ, bồi dưỡng, luân chuyển hợp lý để nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý. Những GV đã hoàn thành nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng nâng cao có cơ hội tham gia vào chuyên môn và công tác quản lý.

- *Xây dựng môi trường làm việc hiệu quả*: Ban Giám hiệu nhà trường phải trực tiếp chỉ đạo việc xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, (văn hóa trong giao tiếp, ứng xử; văn hóa trong thực thi nhiệm vụ...), trong đó mọi thành viên có thể tin cậy lẫn nhau, chia sẻ thông tin và cùng nhau hợp tác để hoàn thành mục tiêu của nhà trường. Tổ chức xây dựng môi trường làm việc của GV, bao gồm các điều kiện cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ giảng dạy, học tập, nghiên cứu và những mối quan hệ nghề nghiệp trong nhà trường. Có chính sách ưu tiên, tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất như phòng làm việc, phòng thí nghiệm, nhà ăn, phòng tiếp khách... để khuyến khích những chuyên gia trong ngành (đặc biệt là các GS, PGS), tạo môi trường, điều kiện, hứng thú làm việc thuận lợi để phát huy tối đa năng lực, sự cống hiến của mình trong giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ công tác giảng dạy. Ngoài việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ giảng dạy, học tập, NCKH, lãnh đạo nhà trường cần phải quan tâm xây dựng bầu không khí làm việc thân thiện trong nhà trường để tạo nên môi trường làm việc cho GV.

- *Công nhận những đóng góp của GV*: Hàng thi đua của nhà trường nghiên cứu xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá phấn đấu của các giảng viên trong

của GV. Việc công nhận những đóng góp của GV khi hình thành thành tích chính là sự thể hiện niềm tin của lãnh đạo nhà trường đối với GV sẽ góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của họ đối với công việc. Công nhận những đóng góp của GV có thể thể hiện bằng nhiều hình thức khác nhau như: khen thưởng, giao công việc thách thức hơn hoặc giao quy định nghiêm ngặt... Khen thưởng và công nhận thành tích của GV xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên, đánh giá cá nhân về kết quả và tinh thần, mà còn khuyến khích các GV khác cố gắng noi theo. Đó cũng là cơ sở để nhà trường công bố trong nhà trường, tránh tâm lý chán nản, mất lòng làm việc của các GV làm việc tốt và hạn chế tâm lý lười nhác của những GV có hiệu quả làm việc thấp.

- *Chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NGV*: Mọi nhân viên trẻ và hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NGV. GV được tham gia quy định nội dung, NCKH, tham gia các hoạt động kinh tế, xã hội; thực hiện chính sách ưu đãi đối với nhà giáo, chế độ bồi dưỡng xã hội, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật và các chế độ đãi ngộ khác. Khuyến khích, xây dựng các quy định về khen thưởng, xử lý vi phạm, khi cần thiết và ghi nhận quy tắc khi cần thiết liên quan đến NGV cần phải minh bạch chính xác, khách quan, công bằng, minh bạch.

Các điều kiện cần thiết:

- Việc thể hiện chính sách đãi ngộ, tạo lòng tin của NGV nâng cao năng lực phẩm chất cam kết, cách tiếp cận cá nhân và sự đồng lòng trong toàn trường.

- Lãnh đạo các trường phải am hiểu về tâm lý học trong quản lý; nhận thức rõ ý nghĩa và tầm quan trọng của hệ thống năng lực đối với việc phát triển năng lực của cá nhân người GV.

- Các nhà trường phải có chính sách tài chính, tăng cường các nguồn thu hợp pháp từ các dịch vụ NCKH, chuyên giao công nghệ... có nguồn tài chính đáp ứng yêu cầu thể hiện chính sách đãi ngộ đối với NGV.

- M i nhà tr ̄ng ph i xây d ̄ng và áp d ̄ng quy ch ̄ th ̄ng - ph t h p lý; h th ̄ng ch ̄, chính sách i v i NGV ph i m b o tính dân ch ̄, công b ̄ng, công khai, minh b ̄ch.

3.4. Th c nghi m và kh o sát m c ̄ phù h p, kh thi c a gi i pháp

3.4.1. L y ý ki n chuyên gia và các nhà qu n lý

có s ̄ ánh giá t ̄ng th v các nhóm gi i pháp, tác gi lu n án ã phát phi u h i m t s CBQL và GV ̄ng tr c ti p gi ̄ng d y t i các tr ̄ng i h c, cao ng thu c B GTVT qu n lý v m c ̄ phù h p và tính kh thi c a các gi i pháp xu t (câu h i E4, ph l c s 01). M i n i dung c a gi i pháp c ̄ ánh giá theo thang i m t 1 ÷ 5 (1: R t không kh thi; 5: R t kh thi. V i t ̄ng s 470 phi u h i c phát ra, 437 phi u c thu v (120 cán b ̄ qu n lý c p tr ̄ng, khoa, phòng, ban, t b môn; 317 GV), trong ó có 437 phi u có thông tin tr l i y ̄, k t qu thu c nh sau:

a) M c ̄ c n thi t c a các gi i pháp

B ̄ng 3.5. Ý ki n GV ̄nh giá m c ̄ c n thi t c a gi i pháp phát tri n NGV

TT	Gi i pháp	H CN GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT MT	TB
1	i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV	4.31	4.25	4.16	4.09	4.20
2	i m i công tác tuy n ch n, s d ̄ng NGV	4.79	4.82	4.86	4.78	4.81
3	T ̄ng c ̄ng T, BD nâng cao NL th c hi n nhi m v c a NGV	4.87	4.90	4.99	4.85	4.90
4	T ̄ng c ̄ng KT, G n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV	4.74	4.78	4.85	4.75	4.78
5	Th c hi n CS ã ãng , t o ̄ng l c nâng cao NL c a NGV	4.61	4.71	4.59	4.80	4.68

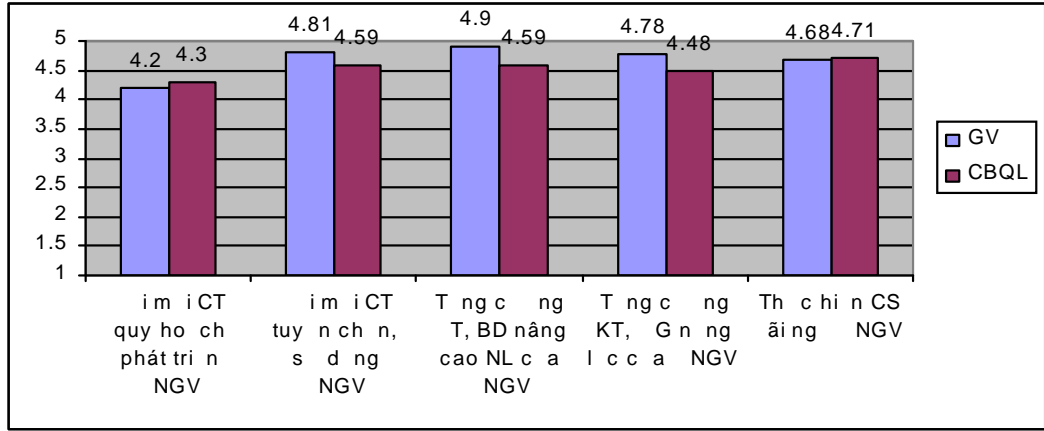
K t qu (B ̄ng 3.5) cho th y, c 5 gi i pháp a ra u c GV c a c 4 tr ̄ng ánh giá m c ̄ c n thi t và r t c n thi t v i m c ̄ i m trung bình t ̄ 4.00 tr l ̄n.

Trong đó, ghi i pháp “T ng c ng ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV” c ánh giá cao nh t v i i m trung bình là 4.90 i m; ti p n là ghi i pháp “ i m i công tác tuy n ch n, s d ng NGV” (4.81); ghi i pháp “T ng c ng ki m tra, ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV” (4.78); ghi i pháp “Th c hi n chính sách ãi ng , t o ng l c cho vi c nâng cao n ng l c c a NGV” (4.44); cu i cùng là ghi i pháp “ i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV” (4.20).

T ng t nh GV, CBQL c a c 4 tr ng u ánh giá c 5 ghi i pháp a ra là c n thi t và r t c n thi t, i m trung bình ánh giá c a CBQL t t c các tr ng và các ghi i pháp u t t 3.93 tr lên. Trong đó, ghi i pháp “Th c hi n chính sách ãi ng , t o ng l c cho vi c nâng cao n ng l c c a NGV i v i GV” c CBQL ánh giá cao nh t v i i m trung bình là 4.71; ti p n là ghi i pháp “ i m i công tác tuy n ch n, s d ng NGV” và ghi i pháp “T ng c ng ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV” (4.59); ghi i pháp “T ng c ng ki m tra, ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV” (4.48) và cu i cùng là ghi i pháp “ i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV”(4.30).

B ng 3.6. Ý ki n CBQL ánh giá m c c n thi t c a ghi i pháp phát tri n NGV

TT	Gi i pháp	H CN GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT MT	TB
1	i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV	4.50	3.93	4.27	4.50	4.30
2	i m i công tác tuy n ch n, s d ng NGV	5.00	4.67	4.17	4.50	4.59
3	T ng c ng T, BD nâng cao NL th c hi n nhi m v c a NGV	5.00	4.67	4.17	4.50	4.59
4	T ng c ng KT, G n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV	4.83	4.43	4.17	4.50	4.48
5	Th c hi n CS ãi ng , t o ng l c nâng cao NL c a NGV	4.93	4.70	4.53	4.67	4.71



Bì u 3.2. GV, CBQL ánh giá m c c n thi t c a gi i pháp phát tri n NGV

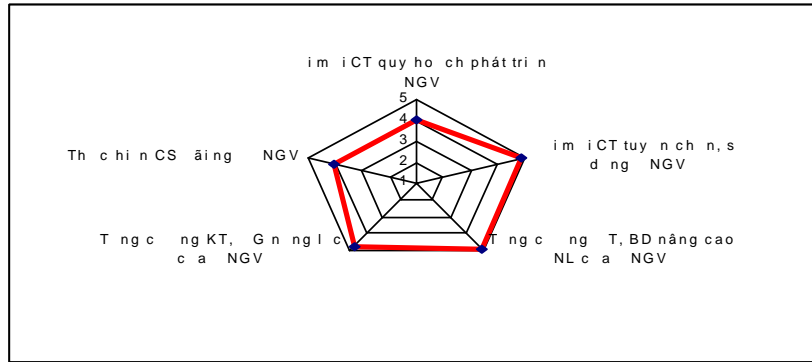
Có th th y, m c c n thi t c a các gi i pháp phát tri n NGV các tr ãng cao ãng ngành GTVT áp ãng yêu c u c a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t thông qua ý ki n ánh giá c a GV và CBQL có s ãng thu n cao.

b) M c kh thi c a các gi i pháp

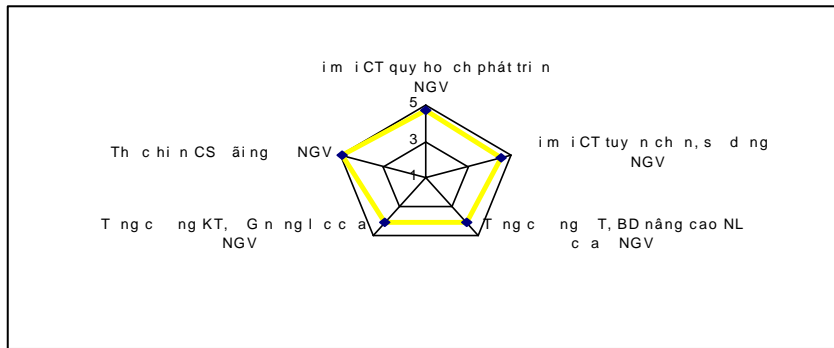
Tính kh thi c a các gi i pháp c xem xét t ba khía c nh sau ây: (1) Tài chính; (2) K thu t chuyên môn; (3) T ch c qu n lý. T ãng t nh ánh giá m c c n thi t c a các gi i pháp, k t qu trung c u ý ki n c a GV và CBQL các nhà tr ãng nh sau:

B ãng 3.7. Ý ki n ánh giá c a GV v m c kh thi c a gi i pháp

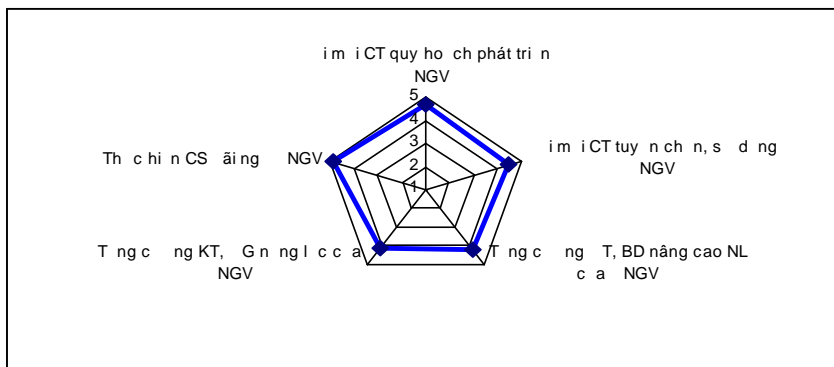
TT	N i dung	Tài chính	C. môn, k thu t	T ch c, qu n lý	TB
1	i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV	4.06	4.72	4.66	4.21
2	i m i công tác tuy n ch n, s d ãng NGV	4.90	4.49	4.51	4.81
3	T ãng c ãng T, BD ãng cao NL th c hi n nhi m v c a NGV	4.87	4.03	4.14	4.90
4	T ãng c ãng KT, G ãng ãng l c th c hi n nhi m v c a NGV	4.77	4.06	4.11	4.78
5	Th c hi n CS ãng ãng , t o ãng l c ãng cao NL c a NGV	4.06	4.90	4.90	4.68



Bi u 3.3. Ý ki n ánh giá c a GV m c kh thi c a gi i pháp v m t tài chính



Bi u 3.4. Ý ki n ánh giá m c kh thi c a GP v m t chuyên môn- k thu t



Bi u 3.5. Ý ki n ánh giá m c kh thi c a gi i pháp v m t t ch c, qu n lý

K t qu b ng 3.7 và Bi u 3.2, Bi u 3.3, Bi u 3.4 cho th y: GV c 4 tr ng u ánh giá các gi i pháp a ra u r t kh thi v m t tài chính, v m t chuyên môn k thu t và c v m t qu n lý, t ch c v i i m trung bình u t 4.03 tr lên. Trong ó, gi i pháp “Th c hi n chính sách ãi ng , t o ng l c cho vi c

nâng cao năng lực của NGV và GV” có ảnh hưởng là khi thi nh t v m t chuyên môn, kỹ thuật và tổ chức, quản lý (4.90); thi p nh t là gi i pháp “Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thi c hi n nhi m v c a NGV” v m t chuyên môn, kỹ thuật (4.03).

Phân tích theo trình độ, thâm niên giảng dạy, lứa tuổi, trình độ và chuyên ngành đào tạo của GV không có sự khác biệt đáng kể trong ảnh hưởng tính khi thi c a 5 gi i pháp xuất.

Tóm lại, qua trình cứu ý kiến về mức độ cần thiết và tính khi thi c a 5 gi i pháp: (1) Ít nhiều công tác quy hoạch phát triển NGV; (2) Ít nhiều công tác tuyển chọn, sử dụng NGV; (3) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thi c hi n nhi m v c a NGV; (4) Tăng cường kiểm tra, đánh giá năng lực thi c hi n nhi m v c a NGV; (5) Thi c hi n chính sách đãi ngộ, tạo điều kiện cho việc nâng cao năng lực của NGV và GV của các trường, các lứa tuổi, các trình độ đào tạo, các chuyên ngành và ảnh hưởng mức độ cần thiết và khi thi tr lên.

3.4.2. Tri n khai th nghi m m t s n i dung

Trong điều kiện thi c hi n luận án, không thể tiến hành thí nghiệm thực tế các gi i pháp phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT, tác giả tiến hành thí nghiệm m t n i dung của gi i pháp thứ 3 và “B i d ng n ng l c NCKH cho NGV”, có xuất phát từ mục 3.2.3 của luận án.

3.4.2.1. M c tiêu th nghi m

Nhằm khảo nghiệm tính khoa học và thực tiễn của các gi i pháp phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT có xuất phát từ luận án.

3.4.2.2. Gi thuy t th nghi m:

Theo kết quả khảo sát thực trạng tại Chương 2, năng lực NCKH của NGV các trường cao đẳng GTVT còn rất hạn chế. Nếu thực hiện theo chương trình phù hợp và có các điều kiện cần thiết (tài chính; kỹ thuật chuyên môn; tổ chức, quản lý) sẽ nâng cao năng lực NCKH cho NGV một cách toàn diện.

Tuy nhiên, do điều kiện thí nghiệm thực tế có hạn, tác giả chỉ thực hiện 5 trong tổng số 8 năng lực NCKH của NGV cần cải thiện, gồm: (1) Năng lực thi t k v n

nghiên cứu; (2) Nghiên cứu xây dựng kế hoạch nghiên cứu; (3) Nghiên cứu lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; (4) Nghiên cứu thu thập dữ liệu và xử lý thông tin; (5) Nghiên cứu phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu thu thập. Nhóm các nghiên cứu còn lại bao gồm: (6) Nghiên cứu viết báo cáo, sáng kiến khoa học; (7) Nghiên cứu viết bài báo và tham gia hội thảo khoa học; (8) Nghiên cứu tổ chức hoạt động NCKH cho SV, do điều kiện thời gian tiến hành thí nghiệm có hạn, không cho phép kiểm chứng một cách thực tế.

3.4.2.3. Tổ chức thí nghiệm

a) Nội dung thí nghiệm

Trên cơ sở kết quả khảo sát thực trạng nghiên cứu NCKH của NGV các trường cao đẳng GTVT tại Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả đã trao đổi trực tiếp với lãnh đạo các nhà trường để thống nhất nội dung chương trình bồi dưỡng nâng cao nghiên cứu NCKH cho NGV. Chương trình có bố trí giảng dạy trong 45 tiết (30 tiết lý thuyết; 15 tiết thực hành, thảo luận) với nội dung trọng tâm là phương pháp luận NCKH, nhằm cung cấp cho giảng viên các kiến thức và kỹ năng thực tiễn tài nghiên cứu.

b) Thời gian thí nghiệm

Chọn nội dung thí nghiệm: Do điều kiện về thời gian, không gian không cho phép thí nghiệm tất cả các trường, tác giả chọn ngẫu nhiên 69 GV của trường Đại học Công nghệ GTVT để thí nghiệm. Thời gian tổ chức khóa bồi dưỡng từ ngày 11 tháng 10 năm 2014 đến hết ngày 26 tháng 10 năm 2014.



Thành viên tham gia dự thí nghiệm: PGS.TS. Võ Cao Đàm - Chủ tịch Hội đồng Nghiên cứu và Đào tạo, Viện Chính sách và Quản lý trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tài liệu thí nghiệm: Bài giảng bài dạy pháp luận NCKH cho GV của PGS.TS. Võ Cao Đàm, bao gồm bài giảng lý thuyết và các bài tập thực hành.

Công cụ đánh giá kết quả thí nghiệm: Sử dụng bảng phiếu hỏi (phần 4 và 5) so sánh trước và sau thí nghiệm. Ngoài bảng phiếu hỏi nêu trên, kết quả thí nghiệm còn được đánh giá thông qua bài thu hoạch của các học viên tham gia khóa bài dạy.

c) Kết quả thí nghiệm

(1) Kết quả khảo sát trước thí nghiệm:

Tiến hành khảo sát bằng cách cho các học viên tự đánh giá năng lực NCKH của mình thông qua phiếu hỏi (phần 4) làm cơ sở so sánh kết quả trước và sau thí nghiệm. Kết quả khảo sát được tổng hợp trong bảng 3.8 dưới đây:

Bảng 3.8. *Điểm đánh giá năng lực NCKH của GV trước thí nghiệm*

TT	Các năng lực nghiên cứu khoa học	Điểm TB	Điểm chuẩn	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất
1	Năng lực tìm kiếm và nghiên cứu	3.17	0.701	2.0	5.0
2	Năng lực xây dựng kế hoạch nghiên cứu	3.19	0.687	2.0	5.0
3	Năng lực lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu	2.69	0.578	2.0	4.0
4	Năng lực thu thập dữ liệu và xử lý thông tin	2.93	0.621	2.0	4.0
5	Năng lực phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu	2.96	0.669	2.0	4.0
6	Năng lực viết báo cáo, sáng kiến khoa học	2.74	0.606	2.0	4.0
7	Năng lực viết bài báo và tham gia hội thảo KH	2.34	0.535	2.0	4.0
8	Năng lực tổ chức hoạt động NCKH cho SV	2.16	0.404	2.0	4.0
	Điểm trung bình tổng hợp các năng lực	22.17	1.818		

Ghi chú: Điểm đánh giá được tính trên thang điểm 5 (1 - Rất kém; 5 - Rất tốt)

Tổng hợp kết quả tự đánh giá của 69 học viên cho thấy, năng lực NCKH của họ trước khi tham gia khóa bài dạy thí nghiệm là khá khiêm tốn. Điểm

trung bình t ng h p các n ng l c NCKH ch t 2.77 trên thang i m 5.00; trong ó, n ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u c ánh giá cao nh t c ng ch t 3.20; n ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV có i m trung bình t 2.15, th p nh t so v i các n ng l c khác.

(2) K t qu kh o sát sau th nghi m:

Các h c viên tham d khóa b i d ng c trang b y các khái ni m v khoa h c và NCKH; Lý lu n và k n ng NCKH; Quy trình th c hi n tài khoa h c; Cách th c trình bày m t công trình khoa h c. T ng ng v i m i n i dung, các h c viên c làm các bài t p th c hành rèn luy n k n ng t tên tài, xây d ng m c tiêu và cây m c tiêu nghiên c u; k n ng trình bày v n và lu n i m khoa h c; k n ng xác l p m i liên h lôgic gi a tên tài, m c tiêu nghiên c u v i v n , lu n i m và ph ng pháp nghiên c u. K t h p cùng các bài t p th c hành là các ho t ng th o lu n nhóm. L p b i d ng c chia thành 05 nhóm d i s h ng d n c a GV d y th nghi m. Sau khi GV nêu v n , các nhóm có m t kho ng th i gian ng n chu n b và i di n các nhóm l n l t trình bày các s n ph m c a nhóm, c l p tham gia th o lu n; GV d y th nghi m phân tích, ánh giá u, nh c i m và k t lu n.

Sau khi th c hi n gi ng d y chuyên b i d ng nâng cao n ng l c NCKH cho GV, ti n hành ki m tra b ng phi u h i (ph l c s 5) v i nh ng n i dung t ng t nh tr c khi th nghi m. K t qu th hi n t i b ng 3.9 d i ây:

B ng 3.9: i m ánh giá n ng l c NCKH c a GV sau th nghi m

TT	Các n ng l c nghiên c u khoa h c	i m TB	l ch chu n	i m th p nh t	i m cao nh t
1	NL thi t k v n nghiên c u	4.24	0.600	3.0	5.0
2	NL xây d ng k ho ch nghiên c u	4.33	0.607	3.0	5.0
3	NL l a ch n và s d ng các pp nghiên c u	4.19	0.644	3.0	5.0
4	NL thu th p d li u và x lý thông tin	4.04	0.600	3.0	5.0
5	NL phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u	4.14	0.748	2.0	5.0
6	NL vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c	3.04	0.806	2.0	4.0

7	NL vi t bài báo và tham gia h i th o KH	2.96	0.711	2.0	4.0
8	NL t ch c ho t ng NCKH cho SV	2.74	0.582	2.0	4.0
	i m t ng các n ng l c NCKH	29.69	1.885		

So sánh k t qu tr c và sau th nghi m cho th y n ng l c NCKH c a GV c c i thi n m t cách áng k sau th nghi m. i m trung bình t ng h p các n ng l c t ng t m c trung bình (2.77) lên m c t t (3.71). S khác bi t này th hi n khá rõ các n ng l c nh : (1) N ng l c thi t k v n nghiên c u (4.24); (2) N ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u (4.33); (3) N ng l c l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u (4.19); (4) N ng l c thu th p d li u và x lý thông tin (4.04); (5) N ng l c phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p (4.14). Các n ng l c còn l i c ng u t ng nh ng không áng k . K t qu này c lý gi i b i trong quá trình tham gia khóa b i d ng, các h c viên c trang b ki n th c lý thuy t phong phú, ng th i c chia s kinh nghi m th c t thông qua các bài t p th c hành.

Nhóm các n ng l c còn l i: (6) N ng l c vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c; (7) N ng l c vi t bài báo và tham gia h i th o khoa h c; (8) N ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV c ng c c i thi n nh ng không nhi u, do i u ki n th i gian ti n hành th nghi m, các h c viên c ti p thu ki n th c lý thuy t là ch y u, ch a c th c hành t ng n i dung c th . ây c ng là m t nhi m v lu n án ti p t c th c hi n sau này. K t qu t ng h p chung so sánh n ng l c NCKH c a GV tr c và sau th nghi m nh sau:

B ng 3.10: T ng h p k t qu tr c và sau th c nghi m

T T	Các n ng l c nghiên c u khoa h c	Tr c th c nghi m		Sau th c nghi m		Chênh l ch TB		p
		TB	LC	TB	LC	TB	LC	
1	NL thi t k v n NC	3.17	0.701	4.24	0.600	1.071	0.354	0.000
2	NL xây d ng k ho ch NC	3.19	0.687	4.33	0.607	1.143	0.391	0.000
3	NL l a ch n và s d ng các ph ng pháp NC	2.69	0.578	4.19	0.644	1.500	0.504	0.000

4	NL thu thập dữ liệu và xử lý thông tin	2.93	0.621	4.04	0.600	1.114	0.320	0.000
5	NL phân tích, tổng hợp, đánh giá số liệu thu thập	2.96	0.669	4.14	0.748	1.186	0.460	0.000
6	NL viết báo cáo, sáng kiến khoa học	2.74	0.606	3.04	0.806	0.300	0.462	0.000
7	NL viết bài giảng báo và tham gia hội thảo khoa học	2.34	0.535	2.96	0.711	0.614	0.490	0.000
8	NL tổ chức hoạt động NCKH cho SV	2.16	0.404	2.74	0.582	0.586	0.496	0.000

Sử dụng phương pháp thống kê toán học kiểm định giả thiết về sự khác biệt giữa 2 sự trung bình của 2 tổng thể. Với $n = 69 > 30$ nên ta tính giá trị kiểm định U_{kd} . Giả sử H_0 là kết quả khảo sát trước thực nghiệm và sau thực nghiệm là không có sự khác biệt, H_1 là ngược lại, tức là có sự khác biệt. Tiến hành kiểm tra, so sánh kết quả của từng ngôi, với tin cậy 95%, $U_{/2} = 1,96$, ta có:

1) Ngôi của thí điểm về nghiên cứu: Phỏng sai mẫu trước thực nghiệm là 0,701, phỏng sai mẫu sau thực nghiệm là 0.600. $|U_k| = |-10.995| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhân thức của học viên trước và sau thực nghiệm.

2) Ngôi của xây dựng kế hoạch nghiên cứu: Phỏng sai mẫu trước thực nghiệm là 0.687, phỏng sai mẫu sau thực nghiệm là 0.607. $|U_k| = |-10.554| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhân thức của học viên trước và sau thực nghiệm.

3) Ngôi của lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu: Phỏng sai mẫu trước thực nghiệm là 0.578, phỏng sai mẫu sau thực nghiệm là 0.644. $|U_k| = |-13.890| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhân thức của học viên trước và sau thực nghiệm.

4) Ngôi của thu thập dữ liệu và xử lý thông tin: Phỏng sai mẫu trước thực nghiệm là 0.621, phỏng sai mẫu sau thực nghiệm là 0.600. $|U_k| = |-11.089| > U_{/2} =$

1.96 \Rightarrow bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhận thức của học viên trước và sau thí nghiệm.

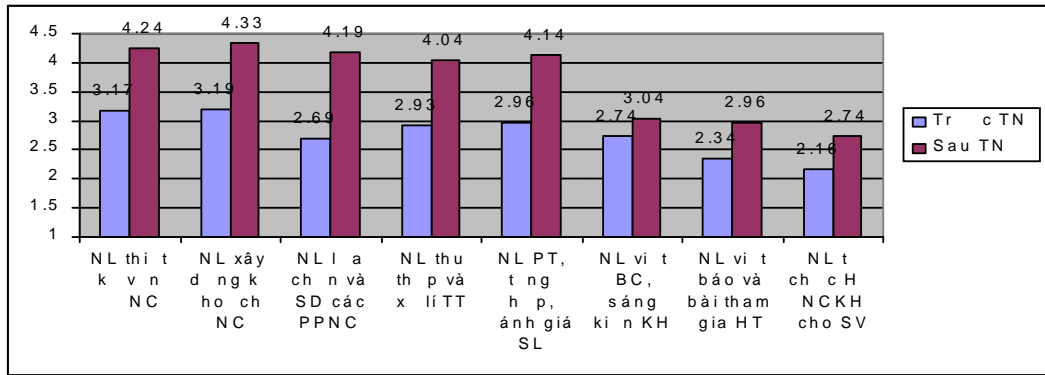
5) Nội dung phân tích, tổng hợp, đánh giá số liệu thu thập: Phép sai số trước thí nghiệm là 0.669, phép sai số sau thí nghiệm là 0.748. $|U_k| = |-10.054| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhận thức của học viên trước và sau thí nghiệm.

6) Nội dung viết báo cáo, sáng kiến khoa học: Phép sai số trước thí nghiệm là 0.606, phép sai số sau thí nghiệm là 0.806. $|U_k| = |-2.602| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhận thức của học viên trước và sau thí nghiệm.

7) Nội dung viết bài giảng báo và tham gia hội thảo khoa học: Phép sai số trước thí nghiệm là 0.535, phép sai số sau thí nghiệm là 0.711. $|U_k| = |-5.758| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhận thức của học viên trước và sau thí nghiệm.

8) Nội dung tổ chức hoạt động NCKH cho SV: Phép sai số trước thí nghiệm là 0.404, phép sai số sau thí nghiệm là 0.582. $|U_k| = |-7.669| > U_{/2} = 1.96 \Rightarrow$ bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 . Kết luận có sự khác biệt về nhận thức của học viên trước và sau thí nghiệm.

Tổng hợp số điểm thi của các nội dung NCKH của 69 học viên tham gia khóa bồi dưỡng thực nghiệm “Nâng cao năng lực NCKH cho GV” được minh họa bằng Biểu đồ 3.5. dưới đây:



Biểu đồ 3.6: So sánh năng lực NCKH của GV trước và sau thí nghiệm

Tổng kết thực nghiệm nêu trên có thể rút ra kết luận: Năng lực NCKH của GV có liên quan đến nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu của GV.

Kết luận chung 3

Dựa trên khung lý luận và kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV và thực trạng công tác phát triển GV, nghiên cứu đã xác định 5 giải pháp phát triển GV của các trường THCS, cao đẳng ngành GTVT theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình thành phát triển, bao gồm: (1) Định hướng quy hoạch phát triển GV (về số lượng, chất lượng, cơ cấu); (2) Định hướng công tác tuyển dụng, sử dụng GV; (3) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV; (4) Tăng cường kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV và (5) Thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho việc nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV. Kết quả nghiên cứu như sau:

(1) Thực hiện yêu cầu định hướng và toàn diện giáo dục và đào tạo, các trường THCS, cao đẳng ngành GTVT cần tiến hành thực hiện một cách đồng bộ 5 giải pháp để thực hiện nhiệm vụ phát triển GV về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chất lượng, có các năng lực cần thiết thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của GV, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH hiện nay và hình thành phát triển.

(2) Tăng cường ý kiến của GV và CBQL của các trường về 5 giải pháp phát triển GV các trường THCS, cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình thành phát triển thông qua phiếu hỏi ẩn danh có ý kiến đóng góp khá cao về mức cần thiết và tính khả thi của các giải pháp (điểm trung bình về mức cần thiết $4.11 \div 4.90$; điểm trung bình về mức khả thi $4.21 \div 4.90$ trên thang điểm 5).

(3) Tiến hành thực hiện thực nghiệm mô hình nội dung của giải pháp thứ 3 “Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho giáo viên”. Việc thực nghiệm cần tiến hành bám sát các yêu cầu về mô hình, về phương pháp xử lý số liệu bằng chương

trình SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) cho th y n ng l c NCKH c a GV có s ti n b r r t, khi xây d ng c ch ng trình b i d ng phù h p s nh h ng cho vi c gi ng d y úng tr ng tâm, l a ch n n i dung và ph ng pháp t ch c b i d ng áp ng c nhu c u c a ng i h c.

Qua ó cho phép k t lu n r ng, các gi i pháp phát tri n NGV các tr ng cao ng ngành GTVT áp ng yêu c u c a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t c xu t trong lu n án là hoàn toàn phù h p v i xu th phát tri n c a GD H trong b i c nh hi n nay.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Áp dụng yêu cầu định lượng, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay, việc nghiên cứu xuất các giải pháp phát triển NGV nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đất nước và hình thành lực lượng làm việc trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của hệ thống GD-H nói chung và các trường đại học, cao đẳng nói riêng.

Tác giả trân trọng khai thác tài liệu nghiên cứu “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng ngành Giao thông vận tải đáp ứng yêu cầu của thị trường công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hình thành lực lượng”. Qua việc phân tích các nhiệm vụ nghiên cứu, có thể rút ra một số kết luận như sau:

(1) Nghiên cứu về quản lý, phát triển NGV các trường đại học, cao đẳng cần chú trọng trên thực tiễn quan tâm, trong đó có Việt Nam. Các vấn đề về vị trí, vai trò, chức năng của GV; xác định chuẩn đánh giá làm cơ sở cho việc tuyển chọn, bồi dưỡng GV; nâng cao chất lượng NGV; chính sách phát triển NGV... là tâm điểm của các công trình nghiên cứu.

(2) Dựa trên các cách tiếp cận khoa học đã đề cập, nghiên cứu đã khẳng định rằng, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH đất nước và hình thành lực lượng, ngoài việc quan tâm phát triển NGV về mặt số lượng, chất lượng, cơ cấu, chất lượng quản lý (hiệu quả các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT) cần phải chú trọng đến sự phát triển cá nhân GV, trong đó, cần phải quan tâm bồi dưỡng năng lực chuyên môn để đáp ứng yêu cầu thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của giảng viên GV.

(3) Trong thực tế, NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT còn thiếu về số lượng và cơ cấu của thành phần, một GV có học vị TS, Th.S thì phải có nhiều yêu cầu; các GV về ngành và kỹ thuật chuyên ngành và kỹ thuật khoa học cần phải liên hệ với các kỹ thuật sư phạm; có năng lực giảng dạy lý thuyết và thực hành và một số kiến thức chuyên môn khác; có năng lực chuyên môn, thi thố các vấn đề nghiên cứu và lập kế hoạch

nghiên cứu, thí nghiệm, lý thuyết, xử lý thông tin, viết báo cáo khoa học và công bố là hàng đầu SV NCKH; có năng lực chuyên môn, chuyên môn, hoạt động toàn diện thí nghiệm, lý thuyết, nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất và phục vụ kinh tế khoa học cho công nghiệp. Nguyên nhân chính là do GV còn thiếu một số năng lực cần thiết để công bố hàng đầu chính bản thân họ chưa hiểu biết về các chuyên ngành phi chính thức như hàng cho việc tham gia hội thảo và tổ chức đăng tải công trình nghiên cứu, NCKH, quản lý và phục vụ công nghiệp.

(4) đánh giá công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT cho thấy:

- Công tác quy hoạch NGV của các trường cao đẳng GTVT còn hạn chế, chưa mang tính khoa học, thiếu những luận cứ, luận cứ thực tế; việc đầu tư báo cáo, quy mô, công cụ ngành nghề, công cụ trình bày, thiếu GV dạy lý thuyết so với GV dạy thực hành, thiếu GV chuyên sâu về GV thực nghiệm chuyên sâu về thực tiễn.

- Công tác tuyển dụng GV chuyên gia, chất lượng đầu vào của GV chuyên gia cao do phân cấp quản lý chuyên môn, quy định về trình độ trung vào hiểu biết là chính nên chưa phát huy được quy trình, trách nhiệm của cấp quản lý trực tiếp là các khoa và tổ bộ môn.

- Công tác sử dụng NGV theo năng lực khác nhau lý do phân cấp quản lý trực tiếp, hạn chế các GV chuyên sâu về chuyên môn, sự trình độ cao đẳng. Tuy nhiên, việc khai thác và sử dụng GV quá mức vào mục đích giảng dạy dẫn đến không phát huy hết tiềm năng của NGV, không kích thích họ phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn, công bố là trong lĩnh vực NCKH.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng NGV của các lãnh đạo các nhà trường quan tâm thực hiện hình thức đa dạng, song hiểu biết về chuyên môn kỹ thuật, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chuyên nghiệp, chất lượng chuyên môn; công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên nghiệp trung vào phát triển các năng lực cần thiết của mỗi cá nhân người GV. Mặt khác, chất lượng của người GV phần lớn do thực tế, bồi dưỡng nâng cao năng lực cá nhân.

- Công tác đánh giá, sàng lọc GV của các nhà trường từ tình hình thực tế của nhà trường mang lại hiệu quả thì tốt thì do nhà trường chỉ định đánh giá GV theo nội dung, thì từ các tiêu chí cơ bản; nhận thức và trách nhiệm của các GV và cán bộ QLGD của trường, còn né tránh, nể nang... để nhận xét đánh giá thì nghiêm túc, khách quan, chính xác, khách quan, đúng thực tế tình hình thực tế.

- Về việc chỉ định, chính sách về vị trí NGV luôn là lãnh đạo các nhà trường quan tâm, hệ thống văn bản về chính sách về vị trí NGV khá đầy đủ. Tuy nhiên, chính sách về vị trí của họ dựa vào khả năng giảng dạy và thâm niên công tác mà không dựa vào thành tích và khả năng công nghệ của GV trên lớp học, kém hiệu quả, chất lượng công việc GV phần lớn vẫn chưa được nâng cao.

(5) Phát triển NGV các trường cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH đất nước và hình thành, trong chương 3, luận án đã đưa ra 5 giải pháp, tập trung chủ yếu các khía cạnh:

- Về mặt công tác quy hoạch phát triển NGV về số lượng; cơ cấu cán bộ, hình thức; tổ chức và mô hình tổ chức.

- Về mặt công tác tuyển chọn, sử dụng NGV nhằm thu hút nhân tài, khai thác tối đa tiềm năng của NGV vào vị trí chỉ định một tiêu chuẩn của nhà trường.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng các nhân lực cần thiết cho NGV hiện có khả năng thể hiện tốt các chức năng chính của người GV trong xã hội hiện đại: giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ công chúng.

- Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá NGV theo nội dung.

- Thể hiện tốt chức năng, chính sách về vị trí NGV, tạo điều kiện cho họ có cuộc sống lành mạnh, môi trường công tác thuận lợi có năng lực phần lớn, phát huy tối đa năng lực, sẵn sàng cống hiến phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

(6) Các giải pháp phát triển NGV của các chuyên gia, CBQL và GV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT đánh giá cao và đáng chú ý về mặt phù hợp và tính khả thi. Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm cho thấy, về cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực thể hiện các chức năng của người GV, các giải pháp phát triển NGV các trường cao đẳng ngành GTVT đáp

ng yêu cầu của thị trường CNH, HH và hình p qu c t là có cơ sở khoa học và phù hợp với yêu cầu thực tế.

Qua quá trình nghiên cứu, viên kỹ thuật thực cho phép kết luận tác giả hoàn thành các nhiệm vụ nghiên cứu, giải quyết khoa học các công việc, thực hiện mục đích nghiên cứu.

Khuyến nghị

Khuyến nghị về các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục

Đề nghị Bộ GDĐT nói chung và các trường cao đẳng ngành GTVT nói riêng thực hiện tốt công tác quản lý, phát triển NGV, cần có mô hình, chính sách quản lý riêng.

- Về Bộ GDĐT và Bộ GTVT: Cần có văn bản rà soát, điều chỉnh, bổ sung hoàn thiện quy định về chuẩn GV nghiệp vụ, cao đẳng và các văn bản liên quan khác, chính sách về GV và quản lý NGV một cách thống nhất và nhất quán, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của việc thực hiện các quy định và quản lý nhà nước về giáo dục.

- Bộ GTVT phối hợp với Bộ GDĐT và Bộ LĐTB&XH, UBND các tỉnh, thành phố thực hiện nghiêm chỉnh Nghị quyết của Chính phủ về phân bổ quản lý nhà nước về giáo dục, thực hiện trao quyền thực tế, bổ sung biên chế và tài chính cho các nhà trường; làm rõ nhiệm vụ của các đơn vị thực hiện quy định, xác định rõ chức năng quản lý tài chính cho các trường trong mối quan hệ phân bổ và yêu cầu các cấp, các ngành thực hiện nghiêm túc các quy định.

- Bộ GTVT phối hợp với Bộ LĐTB&XH và các đơn vị hữu quan nghiên cứu, thực hiện công tác quản lý, phát triển NGV các trường nghiệp vụ, cao đẳng trong ngành, gắn chuẩn GV với vị trí nhiệm vụ công việc của các nhà trường.

Khuyến nghị về các trường nghiệp vụ, cao đẳng ngành GTVT

- Cần đổi mới cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực và tiếp cận nguồn lực trong công tác phát triển NGV. Đó là các cách tiếp cận mang tính chiến lược và phù hợp với xu thế phát triển của thị trường, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HH và hình p qu c t.

- Tổ chức nhiều các hình thức khoa học và nâng cao chất lượng NGV và sự tham gia của các cơ quan hữu quan, các nhà khoa học, các CBQL và GV... để phát huy trí tuệ của các nhà khoa học và quản lý thực tiễn trong công tác phát triển NGV.

- Tăng cường các hoạt động hợp tác giữa nhà trường với các doanh nghiệp trong lĩnh vực đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ, bồi dưỡng kiến thức thực hành, thực tế cho GV, tạo cơ hội cho SV thực tập...

- Thành lập trung tâm nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ trong nhà trường để ưu tiên cho GV và SV tiếp thu và cập nhật những công nghệ mới; gắn kết với các thực tiễn của ngành để xây dựng NCKH của GV nâng cao chất lượng giảng dạy.

Khuyến nghị về công tác nghiên cứu và tiếp thị

- Trong khuôn khổ của luận án, tác giả đã nghiên cứu làm rõ nội dung phát triển NGV và sử dụng kết quả nghiên cứu để đề xuất một số giải pháp phát triển NGV các trường cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH hiện tại và hình thành quy mô. Tuy nhiên, nghiên cứu này mới chỉ giới hạn trong phạm vi các trường cao đẳng ngành GTVT trong một giai đoạn lịch sử nhất định. Có thể áp dụng kết quả nghiên cứu cho các trường đại học, cao đẳng thuộc ngành khác hoặc lo hình đào tạo khác, cần có những nghiên cứu thêm về những cơ chế quản lý, phát triển của các ngành nghề và loại hình đào tạo để xây dựng nội dung và đề xuất các giải pháp phù hợp.

- Tiếp tục thực hiện nghiêm túc kiểm soát các giải pháp phát triển NGV trong ngành nghề của khoa học của các giải pháp.

- Tiếp tục nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận nghiên cứu xây dựng hoàn thiện chương trình giảng dạy GV và quy trình đánh giá GV hiện tại, cao đẳng theo hướng chuyên nghiệp hóa.

- Tiếp tục nghiên cứu về chính sách liên quan đến NGV các trường cao đẳng nói riêng và hệ thống GD-H nói chung để hỗ trợ cho công tác phát triển NGV thực tiễn.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN N LƯU NÁN ẪN CÔNG B**

1. Nguyễn Văn Lâm (2010), “*Xây dựng tiêu chuẩn kỹ thuật nghiệp vụ – Nhân tố quyết định nâng cao chất lượng đào tạo các trường đại học và cao đẳng ngành Giao thông vận tải*”, *Tạp chí Giáo dục* (243, tr. 63 - 65).
2. Nguyễn Văn Lâm (2014), “*Mối quan hệ giữa kỹ thuật nghiệp vụ xây dựng và nâng cao chất lượng kỹ thuật nghiệp vụ các trường đại học, cao đẳng ngành Giao thông vận tải*”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (số đặc biệt, tháng 01/2014, tr. 30 - 33).
3. Nguyễn Văn Lâm (2014), “*Nâng cao chất lượng kỹ thuật nghiệp vụ các trường đại học, cao đẳng ngành Giao thông vận tải đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hình thành nhân lực*”, *Tạp chí Giáo dục* (số đặc biệt, tháng 9/2014, tr. 10 – 12, 50).
4. Nguyễn Văn Lâm (2014), “*Chức năng của kỹ thuật nghiệp vụ đại học, cao đẳng Việt Nam trong bối cảnh hiện nay, toàn diện Giáo dục – Đào tạo*”, *Tạp chí Giáo dục* (345, tr. 9 - 11).

TÀI LI U THAM KH O

I. Tài liệu Văn:

1. Nguyễn Quốc Anh (2004), “M t s kinh nghiệm m v c i cách giáo d c i h c Trung Qu c”, *K y u h i th o i m i giáo d c i h c - h i nh p và thách th c*, Hà N i.
2. V.G.Afannaxep (1979), *Con ng i trong qu n lý xã h i (T p 2)*, Nxb KHXH, Hà N i.
3. Nguyễn Văn Âu (2004), “ i m i giáo d c i h c, h i nh p và phát tri n”, *K y u h i th o i m i giáo d c i h c*, Hà N i.
4. Ban Ch p hành Trung ng (2008), *Ngh quy t s 27-NQ/TW H i ngh l n th VII BCHTW (khóa X) v xây d ng i ng trí th c trong th i k y m nh CNH, H H t n c*.
5. Ban Ch p hành Trung ng (2004), *Ch th s :40/CT-TW c a Ban Bí th v vi c xây d ng, nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và cán b qu n lý giáo d c*.
6. Ban Ch p hành Trung ng (2014), *Ngh quy t s 29/NQ-TW H i ngh l n th VIII (Khóa XI) v “ i m i c n b n và toàn di n giáo d c và ào t o trong i u k i n kinh t th tr ng nh h ng xã h i ch ngh a và h i nh p qu c t ”*.
7. Bernd Meier (2002), “*Xây d ng ch ng trình d y h c, d án ào t o giáo viên trung h c c s*”, Hà N i.
8. B Giáo d c và ào t o (2009), *Báo cáo s phát tri n c a h th ng giáo d c i h c, các gi i pháp m b o và nâng cao ch t l ng ào t o*, Hà N i.
9. B Giáo d c và ào t o (2014), *Thông t s 47/2014/TT-BGD T v vi c ban hành Quy nh v ch làm vi c c a gi ng viên, giáo viên*.
10. B Giáo d c ào t o, *K y u h i th o i m i giáo d c i h c*, Hà N i.
11. B Giáo d c và ào t o (2007), *Quy t nh s 65/2007/Q -BGD T v vi c ban hành tiêu chu n ánh giá ch t l ng giáo d c tr ng i h c*.
12. B Giáo d c và ào t o (2007), *Quy t nh s 66/2007/ Q -BGD T v vi c ban hành tiêu chu n ánh giá ch t l ng giáo d c tr ng cao ng*.

13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quy định số 43/2007/QĐ-BGD* về việc ban hành Quy chế đào tạo đại học, cao đẳng chính quy theo hình thức tín chỉ.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Thông tư 14/2009/TT-BGD* về việc ban hành quy trình công bố tài liệu.
15. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ (2011), *Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGD* quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chức năng, chính sách đãi ngộ và quyền lợi của giảng viên đại học, biên chế và quan hệ công tác của giảng viên, cán bộ quản lý, nhân viên, công nhân viên chức và công nhân viên sự nghiệp thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, các quan hệ công tác và thu nhập của giảng viên, nhân viên, công nhân viên chức và công nhân viên sự nghiệp thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo.
16. Bộ Giáo dục Singapore (2008), *Mô hình trường học ưu việt của Singapore*, SEM.
17. Bộ Giao thông vận tải (2011), *Quy định số 1576/QĐ-BGTVT* về việc ban hành Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GTVT giai đoạn 2011 – 2020.
18. Bộ Giao thông vận tải (2011), *Chiến lược phát triển GTVT giai đoạn 2011 – 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.
19. Ông Quốc Bảo, Ông Bá Lãm, Nguyễn Lộc, Phạm Quang Sáng, Bùi Thị Ngọc (2010), *Đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục Việt Nam*, Nhà xuất bản Giáo dục.
20. Chính phủ (2006), *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP* quy định quy trình, trách nhiệm và thẩm quyền của các cơ quan, tổ chức và tài chính trong việc nghiên cứu công bố.
21. Chính phủ (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP* về việc cải thiện và toàn diện GDP Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
22. Chính phủ (2006), *Báo cáo về tình hình nhà giáo và cán bộ quản lý trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề*, Hà Nội.
23. Giang Trần Dân (1994), *Bài phát biểu tại Hội nghị giáo dục toàn quốc lần thứ 2* Trung Quốc.
24. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sự đổi mới quản lý nhân lực công nhân lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội.
25. Delors Jacques (1992), *Hết p - Một kho báu tiềm ẩn* (Người dịch: Trần Ngọc Thạch), Nhà xuất bản Giáo dục.
26. Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2004), *Khoa học xã hội và nhân văn*, Hà Nội.

27. Ông C ng S n Vi t Nam,(1997), *Ngh Quy t H i ngh l n th 2 BCHTW (Khóa VIII)*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
28. Ông C ng S n Vi t Nam,(2002), *Ngh Quy t H i ngh l n th 6 BCHTW (Khóa IX)*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
29. Ông C ng S n Vi t Nam,(2006), *V n ki n i h i i bi u toàn qu c l n th X*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
30. Ông C ng S n Vi t Nam,(2011), *V n ki n i h i i bi u toàn qu c l n th XI*, Nxb Chính tr Qu c gia, Hà N i.
31. Nguy n Minh ng, Phan V n Kha (2006), *ào t o nhân l c áp ng yêu c u công nghi p hóa, hi n i h c trong i u ki n kinh t th tr ng, toàn c u hóa và h i nh p qu c t*, Nxb i h c Qu c gia, Hà N i, .
32. Ph m Minh H c (1986), *M t s v n giáo d c và khoa h c giáo d c*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
33. Ph m Minh H c (2001), *V phát tri n con ng i th i k công nghi p hóa, hi n i hóa*, Nxb Chính tr qu c gia, Hà N i.
34. Ph m Minh H c (2002), *Giáo d c Vi t Nam tr c ng ng c a th k XXI*, Nxb Chính tr qu c gia, Hà N i, .
35. Ph m Minh H c, Tr n Ki u, ng Bá Lãm, Nghiêm ình V (2002), *Giáo d c th gi i i vào th k XXI*, Nxb Chính tr qu c gia, Hà N i.
36. V Ng c H i (2004), “C i cách giáo d c i h c Vi t Nam ph c v s nghi p CNH, H H, t ng b c xây d ng phát tri n n n kinh t tri th c nh h ng XHCN”, *K y u h i th o i m i giáo d c i h c*, Hà N i.
37. V Ng c H i, “V quy n t ch và tính trách nhi m xã h i c a các tr ng i h c n c ta”, www.tapchicongsan.org.vn.
38. V Ng c H i (2004), “ ào t o và s d ng ngu n nhân l c y m nh CNH, H H và xây d ng n n kinh t tri th c Vi t Nam”, *T p chí Phát tri n giáo d c* (6).
39. Bùi Minh Hi n (1999), “M t s v n v vi c xây d ng mô hình HSP c l p và kinh nghi m c a Trung Qu c”, *K y u h i th o tài c bi t HQG Hà N i*, Hà N i.

40. Bùi Minh Hi n (2003), *Qu n lý giáo d c*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
41. Nguy n Th Ph ng Hoa (2009), “C i cách giáo d c mang tính b n v ng trong i u ki n toàn c u hóa và v n i m i ho t ng d y - h c trong ào t o giáo viên”, *K y u h i th o khoa h c qu c t HQG Hà N i*, Hà N i.
42. Nguy n Ti n Hùng (2014), “Qu n lý ngu n nhân l c chi n l c d a vào n ng l c”, *T p chí Khoa h c giáo d c* (110, tr. 48-51).
43. V ng Thanh H ng (2009), “Nh ng thách th c trong phát tri n i ng cán b qu n lý giáo d c trong giai o n hi n nay”, *T p chí Giáo d c* (43, tr. 1-4).
44. James, H.Donnely, JR.James (2000), *Qu n tr h c c n b n*, Nxb Th ng kê, Hà N i.
45. Phan V n Kha (2003), *T p bài gi ng Qu n lý nhà n c v giáo d c*, Vi n nghi n c u phát tri n Giáo d c, Hà N i.
46. 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.
47. Tr n Ki m (2004), *Khoa h c qu n lý giáo d c - M t s v n lý lu n và th c ti n*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
48. Tr n Ki m (2009), *Nh ng v n c b n c a khoa h c qu n lý giáo d c*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
49. Koontz H. Odonnell C. & Weihrich H. (1992), *Nh ng v n c t y u c a qu n lý*, Nxb Giáo d c.
50. 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, Hà N i.
51. ng Bá Lãm (2012), *T p bài gi ng "Phát tri n i ng nhà giáo và cán b qu n lý giáo d c"*, Hà N i.
52. ng Bá Lãm - Ph m Thành Ngh (1999), *Chính sách và k ho ch trong qu n lý giáo d c*, Nxb Giáo d c, Hà N i.
53. Nguy n Lân (2002), *T i n t và ng Hán Vi t*, Nxb T i n bách khoa, Hà N i.
54. Lee Little Soldier (2009), "Nh ng chi n l c hi u qu dành cho giáo viên và các nhà lãnh o giáo d c trong k ngUYÊN toàn c u hóa", *K y u h i th o khoa h c qu c t HQG*, Hà N i.

55. Nguyễn Thị Mỹ Lệ (2011), "Phát triển nghiệp vụ giáo viên trong thế kỷ XXI", *Kỷ luận khoa học giáo dục Việt Nam*, Hội Phòng.
56. Nguyễn Thị Mỹ Lệ (2009), "Chính sách đối với giáo viên giỏi của các nước trên thế giới, Việt Nam và khuyến nghị đối với chính sách giáo viên Việt Nam", *Kỷ luận khoa học quốc tế về chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong tiến trình đổi mới giáo dục*, Hà Nội.
57. Phạm Thành Nghị (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa* tập 1, NXB KHXH, Hà Nội.
58. Phạm Thành Nghị, Võ Hoàng Ngân (2006), *Quản lý nguồn nhân lực Việt Nam - Mối liên hệ giữa lý luận và thực tiễn*, NXB KHXH, Hà Nội.
59. Hà Thị Ngọc (2001), *Giáo dục học - Mối liên hệ giữa lý luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
60. Phạm Phú (2005), *Vấn đề quản lý nhà trường và giáo dục học Việt Nam*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
61. G.Kh.Popov (1978), *Những vấn đề lý luận và quản lý*, NXB KHXH, Hà Nội.
62. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2004), *Nghị quyết số 37/2004/QH11 về Giáo dục*, Hà Nội.
63. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2005), *Lưu ý giáo dục*, NXB Chính trị Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
64. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2009), *Lưu ý giáo dục*, NXB Chính trị Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
65. Đặng Ngọc Sáu (2006), "Vấn đề nội dung quản lý nghiệp vụ giáo viên giỏi, cao trong thế kỷ XXI", *Tạp chí Giáo dục* (135, tr.8-10).
66. Thái Văn Thành (2009), "Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng nghiệp vụ giáo viên giỏi", *Tạp chí Giáo dục* (206, tr. 5-7).
67. Lâm Quang Thiệp (2000), "Vị trí và vai trò của nhà giáo giỏi trong thị trường thông tin", *Báo cáo chuyên đề*, Hà Nội.
68. Thủ tướng Chính phủ (2011) *Quy định số 57/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020*.

69. Thủ tướng Chính phủ (2004), *Quyết định số 206/2004/Q -TTg phê duyệt Chiến lược phát triển giao thông vận tải đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*.
70. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định số 121/2007/Q -TTg phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các tuyến đường sắt, cao tốc giai đoạn 2006-2020*.
71. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 58/2010/Q -TTg về việc ban hành nội dung các tuyến đường sắt*.
72. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/2012/Q -TTg phê duyệt Chiến lược phát triển Giáo dục 2011-2020*.
73. Trường Cao đẳng GTVT(2010), *Chiến lược phát triển giai đoạn 2010-2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.
74. Trường Đại học Công nghệ GTVT(2013), *Báo cáo tổng kết các lĩnh vực hoạt động năm 2014*.
75. Trường Cao đẳng GTVT II (2013), *Báo cáo tổng kết các lĩnh vực hoạt động năm 2014*.
76. Trường Cao đẳng GTVT II (2010), *Chiến lược phát triển giai đoạn 2010-2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.
77. Trường Cao đẳng GTVT III (2013), *Báo cáo tổng kết các lĩnh vực hoạt động năm 2014*.
78. Trường Cao đẳng GTVT III (2010), *Chiến lược phát triển giai đoạn 2010-2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.
79. Trường Cao đẳng GTVT Miền Trung (2013), *Báo cáo tổng kết các lĩnh vực hoạt động năm 2014*.
80. Trường Cao đẳng GTVT Miền Trung (2010), *Chiến lược phát triển giai đoạn 2010-2020 và tầm nhìn đến năm 2030*.
81. Phan Quang Xuân, Trần Xuân Bách (2004), “Mặt suy nghĩ về vấn đề quản lý ngành, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo mặt trận đường sắt”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học Quốc gia “Đổi mới GD-H Vi t Nam - Hình ảnh và thách thức*, tr.266 - 297.

II. Tài liệu Anh:

82. Arimoto Akira, *The academic profession in international and comparative perspective: Trends in Asia and the world*.

83. Altbach Phillip G. (2003), *The Academic profession in the third world*, Palgrave Macmillan.
84. Bratton J. & Gold J. (1999), *Human resource management: Theory and practice*, London: Macmillan.
85. Clark B.R. (1983), *The higher education system – Academic organization in cross – National perspective*, University of California Press, Berkeley.
86. Herman Jerry J., Herman Janice L. (1991), *The positive development of human resources and school district organizations*, Lancaster, Pa. Technomic.
87. John Paul II Institute, *Academic staff development policy*, Melbourne.
88. Kogan Maurice, Teichler Ulrich (2007), *Key challenges to the academic profession*, Paris and Kassel.
89. Koontz. H. (1984), *Management*, published by M. Grow-Hill Companies Hardcover.
90. Marriss Dorothy (2010), *Academic staff development*.
91. Musselin Christine (2007), *The transformation of academic work: Fact and analysis*, <http://cshe.berkeley.edu>.
92. Nadler Leonard, Wiggs Galand D. (1986), *Managing human resource development*, Wiley.
93. Pham Thanh Nghi (2013), *Academic profession in Vietnam* in The changing academic profession in Asia: Teaching, research, governance and management report of the international conference on changing academic profession on project, 2013, p. 167-189.
94. Noonan Richard (1977), *Human resource development: Paradigms, policies and practices*, Helsinki.
95. Sheho Awak A.(2012), *Management at a glance for top, middle and lower executive*, published by Author House.
96. Taylor F., *The principles of scientific management*, New York, NY, US and London, UK: Harper & Brothers.
97. UNESCO (1994), *Higher education staff development directions for the twenty-first century*.
98. Werther W.B. & Davis K. (1996), *Human resources and personnel management*, 5th edition; McGraw – Hill, Irvine.

M u M₁

PH I L C S 1
PH I U KH O SÁT (DÀNH CHO CÁN B QU N LÝ)
V TH C TR NG PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN

Phi u kh o sát nh m thu th p thông tin ph c v nghiên c u và xu t nh ng gi i pháp phát tri n i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngành GTVT áp ng yêu c u c a th i k công nghi p hóa, hi n i hóa và h i nh p qu c t . S c ng tác c a Th y/Cô góp ph n quan tr ng vào thành công c a nghiên c u này. Xin Th y/Cô vui lòng tr l i b ng cách ánh d u (x) vào ô phù h p ho c ghi s , ghi ý ki n c a mình tùy theo n i dung câu h i. Thông tin thu c ch s d ng vào m c ích nghiên c u và c b o m t tuy t i. Xin chân thành c m n Th y/Cô!

1. Th y/Cô cho bi t m c h p lý v c c u chuyên môn c a i ng gi ng viên (NGV) c h u trong khoa/b môn do Th y/Cô ph trách, trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t không h p lý n 5 là r t h p lý) ?

R t không h p lý					R t h p lý
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Nhìn chung, NGV trong khoa/b môn do Th y/Cô ph trách có ki n th c chuyên môn và ki n th c b tr áp ng yêu c u nhi m v m c nào trên thang 5 m c, (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t t) ?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c khoa h c c b n
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c chuyên ngành
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v khoa h c giáo d c
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v qu n lý
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v ch ng trình ào t o
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v môi tr ng giáo d c
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v ngo i ng
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v tin h c
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v lý lu n chính tr
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki n th c v h i nh p qu c t

3. N ng l c gi ng d y c a NGV trong khoa/b môn do Th y/Cô ph trách so v i yêu c u nhi m v m c nào trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t t) ?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thi t k ch ng trình ào t o

2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu xây dựng công nghệ
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu viết giáo trình, sách chuyên khảo
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu thiết kế bài giảng và lập kế hoạch giảng dạy
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu giảng dạy lý thuyết
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu hướng dẫn thực hành
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu soạn giảng các phương pháp giảng dạy, đánh giá
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu soạn giảng công nghệ, phần mềm tin học
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu thực vụ và kỹ thuật
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu kích thích sự hứng thú học tập của SV
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu soạn giảng ngôn ngữ và trình bày báo cáo
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu xử lý tình huống sư phạm

4. Nhà nghiên cứu NCKH của NGV trong khoa/bộ môn do Thầy/Cô phụ trách so với yêu cầu nhiệm vụ mức nào trên thang 5 mức (ánh xạ vào ô phù hợp: 1 là rất kém, 5 là rất tốt)?

	Rất kém				Rất tốt	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu thiết kế và nghiên cứu
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu xây dựng kế hoạch nghiên cứu
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu lập kế hoạch và soạn giảng các phương pháp nghiên cứu
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu thu thập dữ liệu và xử lý thông tin
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu thu thập
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu viết báo cáo, sáng kiến khoa học
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu viết bài giảng báo và bài tham gia hội thảo khoa học
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu thực vụ công tác NCKH cho SV

5. Nhà nghiên cứu quản lý và phục vụ công tác của NGV trong khoa/bộ môn do Thầy/Cô phụ trách so với yêu cầu nhiệm vụ mức nào trên thang 5 mức (ánh xạ vào ô phù hợp: 1 là rất kém, 5 là rất tốt)?

	Rất kém				Rất tốt	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu tham gia quản lý khoa, tổ bộ môn
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nhà nghiên cứu quản lý SV, công vụ hành chính

- 3 N ng l c công tác oàn th
- 4 N ng l c tri n khai áp d ng k t qu nghi n c u, công ngh vào th c t i n s n xu t
- 5 N ng l c ph bi n ki n th c KH cho c ng ng

6. Trong n m nay, tr ng/khoa c a Th y/Cô ã th c hi n nh ng nhi m v d i ây m c nào trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t) ?

	R t kém				R t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D báo nhu c u GV
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xác nh ngu n tuy n ch n
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Quy ho ch s l ng NGV
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Quy ho ch c c u NGV
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Quy ho ch chu n hóa NGV
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng k ho ch tuy n ch n GV
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng tiêu chí tuy n ch n GV
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng quy trình tuy n ch n GV
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Thu hút ngu n tuy n ch n GV
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L a ch n ng i có n ng l c
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	S d ng GV theo n ng l c
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng GV
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng ch ng trình ào t o, b i d ng GV
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c ào t o, b i d ng t i ch
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C GV i ào t o, b i d ng trong n c
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C GV i ào t o, b i d ng ngoài n c
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho GV t ào t o, b i d ng
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng tiêu chí ánh giá GV
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho GV t ánh giá
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho ng nghi p ánh giá nhau
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho CBQL ánh giá GV
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho SV ánh giá GV
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X lý k t qu ánh giá GV
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Chi tr thù lao cho GV

- 25 T o i u ki n CSVC, ph ãng ti n làm vi c
- 26 Xây d ãng môi tr ãng ãng nghi p
- 27 T o c h i th ãng ti n cho GV

7. phát tri n NGV áp ãng yêu c u c a th i k CNH,H H t n c và h i nh p qu c t , xin Th y/Cô cho bi t m c c n thi t c a các gi i pháp sau ãy trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t không c n thi t n 5 là r t c n thi t) ?

	R t không c n thi t					R t c n thi t
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	i m i công tác tuy n ch n, s d ãng NGV
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ãng c ãng ào t o, b i d ãng nâng cao n ãng l c th c hi n nhi m v c a NGV
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ãng c ãng ki m tra, ánh giá n ãng l c th c hi n nhi m v c a NGV
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Th c hi n chính sách ãi ãng , t o ãng l c nâng cao n ãng l c c a NGV
9	Khác (Xin ghi c th) :					

8. Th y/Cô cho bi t m c kh thi t c a các gi i pháp phát tri n NGV trong các i u ki n th c t c a nhà tr ãng v : Tài chính, K thu t, chuyên môn và T ch c qu n lý trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t không kh thi n 5 là r t kh thi) ?

	Các gi i pháp	i u ki n	R t Không kh thi					R t kh thi
			1	2	3	4	5	
1.	i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		b. K thu t, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		c. T ch c, qu n lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	i m i công tác tuy n ch n, s d ãng NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		b. K thu t, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		c. T ch c, qu n lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	T ãng c ãng ào t o, b i d ãng nâng cao n ãng l c th c hi n nhi m v c a NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		b. K thu t, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		c. T ch c, qu n lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	T ãng c ãng ki m tra, ánh giá n ãng l c th c hi n nhi m v c a NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		b. K thu t, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		c. T ch c, qu n lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Th c hi n chính sách ãi ng ,	a. Tài chính		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 t o ng l c nâng cao n ng l c	b. K thu t, chuyên môn		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c a NGV	c. T ch c, qu n lý		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Thông tin cá nhân

a. Th y/Cô hi n ang công tác t i tr ng nào (ánh d u x vào ô phù h p)?

- 1 Tr ng i h c Công ngh GTVT
- 2 Tr ng Cao ng GTVT II
- 3 Tr ng Cao ng GTVT III
- 4 Tr ng Cao ng GTVT Mi n Trung

b. Gi i tính c a Th y/Cô (ánh d u x vào ô phù h p)?

Nam N

c. Tu i c a Th y/Cô (ghi s vào ô)?

tu i

d. Thâm niên công tác c a Th y/Cô (ghi s vào ô)?

n m

e. Th y/Cô là (ánh d u x vào ô phù h p)

- 1 ng viên ng CSVN
- 2 oàn viên Công oàn
- 3 oàn viên oàn TNCSHCM
- 4 Khác (Xin ghi c th) :.....

g. Trình h c v n/h c hàm, h c v c a Th y/Cô và n i c ào t o (ánh d u x vào ô phù h p)?

N i ào t o b c cao nh t

	H c hàm, h c v	Trong n c	Ngoài n c
1	<input type="checkbox"/> GS.TSKH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/> GS.TS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/> PGS.TS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/> Ti n s	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/> Th c s	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/> C nhân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/> Khác (Xin ghi c th) :.....		

h. Chuyên ngành c a Th y/Cô thu c l nh v c nào (ánh d u x vào ô phù h p)?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------|---|--------------------------|-------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Khoa h c XH&NV | 5 | <input type="checkbox"/> | Kinh t v n t i |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Khoa h c t nhiên | 6 | <input type="checkbox"/> | Công nghi p c khí |
| 3 | <input type="checkbox"/> | C s k thu t | 7 | <input type="checkbox"/> | Xây d ng h t ng |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Công ngh thông tin | 8 | <input type="checkbox"/> | Khác: |

i. Ch c v qu n lý hi n nay c a Th y/Cô (ánh d u x vào ô phù h p)?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|----------------|---|--------------------------|---------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Hi u tr ng, | 5 | <input type="checkbox"/> | Tr ng b môn |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Phó hi u tr ng | 6 | <input type="checkbox"/> | Phó tr ng b môn |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Tr ng khoa | 7 | <input type="checkbox"/> | Tr ng phòng/ban |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Phó tr ng khoa | 8 | <input type="checkbox"/> | Phó tr ng phòng/ban |

k. Trong th i gian công tác t i tr ng, Th y/Cô ã t ng tham d khóa ào t o, b i d ng nào d i ây (ánh d u x vào ô phù h p)?

- | | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Qu n lý nói chung |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Qu n lý ngu n nhân l c |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Qu n lý ngành |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Qu n lý giáo d c |

N u Th y/Cô có th tr l i ph ng v n, xin cho bi t thêm m t s thông tin sau ây chúng tôi có th liên h :

H và tên:

S i n tho i:

E-mail:

Xin chân thành c m n Th y/Cô !

PHẦN C S 2
PHIẾU KHẢO SÁT (DÀNH CHO GIÁNG VIÊN)
VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KINH DOANH GIÁNG VIÊN

Phiếu khảo sát nhằm thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu và xu hướng giảng dạy phát triển giảng viên các trường cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hình thành phát triển. Sự đóng góp của Thầy/Cô góp phần quan trọng vào thành công của nghiên cứu này. Xin Thầy/Cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào các ô phù hợp hoặc ghi số, ghi ý kiến của mình tùy theo nội dung câu hỏi. Thông tin thu được sẽ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu và bảo mật tuyệt đối. Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

A. Nhiệm vụ chuyên môn

A1. Chuyên ngành Thầy/Cô giảng dạy thuộc lĩnh vực nào dưới đây (đánh dấu x vào ô phù hợp)?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|---------------------|---|--------------------------|--------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Khoa học XH&NV | 5 | <input type="checkbox"/> | Kinh tế vĩ mô |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Khoa học tự nhiên | 6 | <input type="checkbox"/> | Công nghệ phần mềm |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Công nghệ kỹ thuật | 7 | <input type="checkbox"/> | Xây dựng hạ tầng |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Công nghệ thông tin | 8 | <input type="checkbox"/> | Khác: |

A2. Thầy/Cô giảng dạy môn học chuyên môn nào dưới đây (đánh dấu x vào ô phù hợp)?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Giảng dạy lý thuyết |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Giảng dạy thực hành |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Giảng dạy lý thuyết và thực hành (tích hợp) |

A3. Nhiệm vụ Thầy/Cô giảng dạy phân công phù hợp với chuyên ngành giảng dạy nào hay không (đánh dấu x vào ô thích hợp)?

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| | Phù hợp | Không phù hợp |
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B. Kiến thức chuyên môn

B1. Thầy/Cô đánh giá kiến thức chuyên môn và kiến thức bổ trợ của mình mức nào so với yêu cầu nhiệm vụ trên thang 5 mức (đánh dấu x vào ô phù hợp: 1 là rất kém, 5 là rất tốt)?

	Rất kém				Rất tốt	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức khoa học cơ bản
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức chuyên ngành
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức về khoa học giáo dục
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức về quản lý
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức về quy trình đào tạo
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức về môi trường giáo dục
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kiến thức về ngoại ngữ

- 8 Kiến thức về tin học
- 9 Kiến thức về lý luận chính trị
- 10 Kiến thức về hình pháp

B₂. B c tay ngh th c hành c a Th y/Cô t (ánh d u x vào ô phù h p)

- 3/7 4/7 5/7 6/7 7/7

C. ánh giá n ng l c

C₁. Th y/Cô t ánh giá n ng l c gi ng d y c a b n thân m c nào so v i yêu c u nhi m v trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t) ?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thi t k ch ng trình ào t o
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c xây d ng c ng
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c vi t giáo trình, sách chuyên kh o
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thi t k bài gi ng và l p k ho ch gi ng d y
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c gi ng d y lý thuy t
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c h ng d n th c hành
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c s d ng các ph ng pháp gi ng d y, ánh giá
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c s d ng công ngh , ph ng ti n d y h c
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c t ch c và i u khi n l p h c
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c kích thích s h ng thú h c t p c a SV
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c s d ng ngôn ng và trình bày b ng
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c x lý tình hu ng s ph m

C₂. Th y/Cô t ánh giá n ng l c NCKH c a b n thân m c nào so v i yêu c u nhi m v trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t) ?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thi t k v n nghiên c u
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thu th p d li u và x lý thông tin
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p

- 6 N ng l c vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c
N ng l c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o khoa h c
- 7
- 8 N ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV

C3. Th y/Cô t ánh giá n ng l c qu n lý và ph c v c ng ng c a b n thân m c nào so v i yêu c u nhi m v trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t t)?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c tham gia qu n lý khoa, t b môn
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c qu n lý SV, c v nh c t p
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c công tác oàn th
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c tri n khai áp d ng k t qu nghi n c u, công ngh vào th c ti n s n xu t
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c ph bi n ki n th c KH cho c ng ng

D. Tình hình th c hi n các ch c n ng

D1. Trong m t tu n, Th y/Cô dành bao nhiêu gi cho các ho t ng d i ây (ghi s vào ô phù h p)?

- 1 Gi ng d y (so n giáo án, bài gi ng, h ng d n trên l p, h ng d n SV ngoài l p, c và ánh giá bài t p c a SV)
- 2 Nghi n c u (c tài li u, vi t, th nghi m, i th c a)
- 3 D ch v (t v n, tình nguy n, ho t ng c ng ng)
- 4 Hành chính (h i ng, khoa, b môn, th t c gi y t)

D2. Trong vòng 3 n m tr l i ây, Th y/Cô ã t ng tham gia các công vi c nào d i ây (ánh d u x vào ô phù h p)?

	Có	Không	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi t giáo trình
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vi t sách chuyên kh o
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng ch ng trình ào t o
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ng c ng chi ti th c ph n

D3. Trong vòng 3 n m tr l i ây, xin Th y/Cô cho bi t s l ng công vi c ã hoàn thành (ghi s vào ô phù h p)?

- 1 tài, d án khoa h c c p Nhà n c
- 2 tài, d án khoa h c c p B /t nh/thành ph
- 3 tài, sáng ki n khoa h c c p tr ng
- 4 Bài báo, báo cáo khoa h c trong và ngoài n c
- 5 Giáo trình do Th y/Cô là tác gi hay ng tác gi

- 6 Sách chuyên khảo do Thầy/Cô là tác giả hay đồng tác giả
- 7 Khác:

D4. Trong năm nay, Thầy/Cô đã từng tham gia các công việc nào dưới đây (ánh dấu x vào ô phù hợp)?

- | | Có | Không | |
|---|--------------------------|--------------------------|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Quản lý khoa, bộ môn |
| 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Chỉ đạo công tác giảng dạy, chỉ đạo luận văn |
| 3 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Liên hệ và bàn thảo công tác cho SV |
| 4 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Tham gia công tác giảng dạy, soạn, Công đoàn |
| 5 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Hướng dẫn SV học tập giảng dạy, Hội |
| 6 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất |
| 7 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Phản biện kết quả học tập cho công việc |

E. Đánh giá về công tác phát triển giảng viên

E1. Trường/khoa của Thầy/Cô đã thực hiện những nhiệm vụ dưới đây mức nào trên thang 5 mức (ánh dấu x vào ô phù hợp: 1 là rất kém, 5 là rất tốt)?

- | | Rất kém | | | | Rất tốt | | |
|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Đảm bảo nhu cầu GV |
| 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Xác định nhu cầu tuyển dụng |
| 3 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Quy hoạch số lượng GV |
| 4 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Quy hoạch cơ cấu GV |
| 5 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Quy hoạch chuyên môn GV |
| 6 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Xây dựng kế hoạch tuyển dụng GV |
| 7 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Xây dựng tiêu chí tuyển dụng GV |
| 8 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Xây dựng quy trình tuyển dụng GV |
| 9 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Thu hút nhu cầu tuyển dụng GV |
| 10 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Lựa chọn người có năng lực |
| 11 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Sắp xếp GV theo năng lực |
| 12 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV |
| 13 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng GV |
| 14 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tích |

15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C GV i ào t o, b i d ñg trong n c
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C GV i ào t o, b i d ñg ngoài n c
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho GV t ào t o, b i d ñg
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ñg tiêu chí ánh giá GV
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho GV t ánh giá
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho ñg nghi p ánh giá nhau
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho CBQL ánh giá GV
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho SV ánh giá GV
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X lý k t qu ánh giá GV
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Chi tr thù lao cho GV
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T o i u ki n CSVC, ph ñg ti n làm vi c
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Xây d ñg môi tr ñg ñg nghi p
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T o c h i th ñg ti n cho GV

E2. Th y/Cô cho bi t m c c n thi t c a ñh ñg gi i pháp phát tri n NGV áp ñg yêu c u c a th i k CNH, H H t n c và h ñh p qu ct d i ñy trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là R t không c n thi t n 5 là R t c n thi t)?

	R t không c n thi t				R t c n thi t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	i m i công tác quy ho ch phát tri n NGV
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	i m i công tác tuy n ch n, s d ñg NGV
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ñg c ñg ào t o, b i d ñg nâng cao n ñg l c th c hi n nhi m v c a NGV
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ñg c ñg kí m tra, ánh giá n ñg l c th c hi n nhi m v c a NGV
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Th c hi n chính sách ãi ñg , t o ñg l c nâng cao n ñg l c c a NGV
9	Khác (Xin ghi c th) :					

E3. Th y/Cô cho bi t m c kh thi t c a các gi i pháp phát tri n NGV trong các i u ki n th ct c a ñh ñg gi i pháp : Tài chính, K thu t, chuyên môn và T ch c qu n lý trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là R t không kh thi n 5 là R t kh thi)?

Các gi i pháp	i u ki n	R t Không kh thi	R t kh thi
---------------	----------	------------------	------------

		1	2	3	4	5	
1.	Điểm công tác quy hoạch phát triển NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		b. Kỹ thuật, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		c. Tổ chức, quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Điểm công tác tuyển chọn, sử dụng NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		b. Kỹ thuật, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		c. Tổ chức, quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		b. Kỹ thuật, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		c. Tổ chức, quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Tăng cường kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		b. Kỹ thuật, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		c. Tổ chức, quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo năng lực nâng cao năng lực của NGV	a. Tài chính	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		b. Kỹ thuật, chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		c. Tổ chức, quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Thông tin cá nhân

F1. Thầy/Cô hiện đang công tác tại trường nào (ánh dấu x vào ô phù hợp)?

- 1 Trường THCS Công nghệ GTVT
- 2 Trường Cao đẳng GTVT II
- 3 Trường Cao đẳng GTVT III
- 4 Trường Cao đẳng GTVT Miền Trung

F2. Giới tính của Thầy/Cô (ánh dấu x vào ô phù hợp)?

- Nam
- Nữ

F3. Tuổi của Thầy/Cô (ghi số vào ô)?

tuổi

F4. Năm niên công tác của Thầy/Cô (ghi số vào ô)?

năm

F5. Thầy/Cô là (ánh dấu x vào ô phù hợp)

- 1 Giảng viên Trường CSVN
- 2 Giảng viên Trường Công đoàn
- 3 Giảng viên Trường TNCSSHCM
- 4 Khác:.....

F6. Trình độ học vấn/học hàm, học vị của Thầy/Cô (ánh dấu x vào ô phù hợp)

- 1 PGS.TS
- 2 Tiến sĩ
- 3 Thạc sĩ
- 4 Cử nhân
- 5 Khác:.....

3 Th c s

N u Th y/Cô có th tr l i ph ng v n, xin cho bi t thêm m t s thông tin sau ây chúng tôi có th liên h :

H và tên:

S i n tho i:

E-mail:

Xin chân thành c m n Th y/Cô !

PH L C S 3
PHI U KH O SÁT (DÀNH CHO SINH VIÊN)
V TH C TR NG PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN

Các b n sinh viên thân m n!

Phi u kh o sát nh m thu th p thông tin ph c v nghiên c u và xu t nh ng gi i pháp phát tri n i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngành GTVT áp ng yêu c u ào t o ngu n nhân l c ch t l ng cao ph c v s nghi p công nghi p hóa, hi n i hóa t n c và h i nh p qu c t . S c ng tác c a b n góp ph n quan tr ng vào thành công c a nghiên c u này. B n hãy vui lòng c k và tr l i b ng cách ánh d u (x) vào các ô phù h p, ghi s ho c ghi ý ki n c a mình tùy theo n i dung câu h i. Thông tin thu c ch s d ng vào m c ích nghiên c u và c b o m t tuy t i. Xin chân thành c m n b n!

A. B n ánh giá ví c th c hi n nh ng nhi m v d i ây c a các Th y/Cô giáo ang gi ng d y b n m c nào trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t) ?

A1. Gi ng d y

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4		
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Chu n b ki n th c chuyên môn, bài gi ng tr c khi lên l p
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	S d ng ph ng pháp gi ng d y phù h p, t o h ng thú cho ng i h c
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Truy n t n i dung bài gi ng m t cách rõ ràng, d hi u
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H ng d n hi u qu và thúc y vi c t h c c a SV
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kh i d y tính ch ng, sáng t o c a ng i h c
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	T ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t các nhi m v h c t p
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	S d ng hi u qu các ph ng ti n d y h c
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gi i thi u cho SV giáo trình, tài li u tham kh o, c ng bài gi ng phù h p, c p nh t và d t i p c n
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a SV m b o khách quan, trung th c, công b ng
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Thân thi n, c i m trong giao ti p v i ng i h c

A2. H ng d n sinh viên nghiên c u khoa h c

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4		
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H ng d n SV l a ch n v n nghiên c u
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H ng d n SV l p k ho ch nghiên c u
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H ng d n SV s d ng các ph ng pháp n/c u
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H ng d n SV thu th p d li u và x lý thông tin

- 5 H ng d n SV phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u
- 6 H ng d n SV vi t báo cáo k t qu nghiên c u

A3. Qu n lý và d ch v

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C v n h c t p cho SV
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Liên h a bàn th c t p cho SV
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Giáo d c o c, ý th c t ch c k lu t cho SV
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H ng d n SV tham gia các ho t ng xã h i

B. Thông tin cá nhân

B1. Hi n nay b n ang theo h c tr ng nào? (ánh d u x vào ô phù h p)

- 1 Tr ng i h c Công ngh GTVT
- 2 Tr ng Cao ng GTVT II
- 3 Tr ng Cao ng GTVT III
- 4 Tr ng Cao ng GTVT Mi n Trung

B2. Gi i tính c a b n? (ánh d u x vào ô phù h p)

Nam N

B3. B n là sinh viên n m th m y? (ghi b ng s)

B4. B n là (ánh d u x vào ô phù h p)

- 1 ng viên ng CSVN
- 3 oàn viên oàn TNCSHCM
- 4 Khác (xin ghi c th):.....

B5. Chuyên ngành b n ang theo h c thu c l nh v c nào? (ánh d u x vào ô phù h p)

- 1 Kinh t v n t i
- 2 Công nghi p c khí
- 3 Xây d ng h t ng
- 4 Công ngh thông tin
- 5 Khác (xin ghi c th):

Xin chân thành c m n!

PH I L C S 4
PH I U KH O SÁT (TR C TH C NGHI M)
GI I PHÁP B ID NG N NG L C NCKH CHO GI NG VIÊN

Phi u kh o sát nh m thu th p thông tin ph c v nghiên c u th c nghi m gi i pháp b i d ng n ng l c NCKH cho gi ng viên. S c ng tác c a Th y/Cô góp ph n quan tr ng vào thành công c a nghiên c u này. Xin Th y/Cô vui lòng tr l i b ng cách ánh d u (x) vào các ô phù h p ho c ghi s , ghi ý ki n c a mình tùy theo n i dung câu h i. Thông tin thu c ch s d ng vào m c ích nghiên c u và c b o m t tuy t i. Xin chân thành c m n Th y/Cô!

A. Th y/Cô t ánh giá n ng l c NCKH c a b n thân m c nào so v i yêu c u nhi m v trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t)?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thi tk v n nghiên c u
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thu th p d li u và x lý thông tin
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o khoa h c
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV

B. Chuyên ngành Th y/Cô c ào t o thu c l nh v c nào d i ây (ánh d u x vào ô phù h p)?

1	<input type="checkbox"/>	Khoa h c XH&NV	5	<input type="checkbox"/>	Kinh t v n t i
2	<input type="checkbox"/>	Khoa h c t nhiên	6	<input type="checkbox"/>	Công nghi p c khí
3	<input type="checkbox"/>	C s k thu t	7	<input type="checkbox"/>	Xây d ng h t ng
4	<input type="checkbox"/>	Công ngh thông tin	8	<input type="checkbox"/>	Khác:

C. Gi i tính c a Th y/Cô (ánh d u x vào ô phù h p)?

Nam N

D. Tu i c a Th y/Cô (ghi s vào ô)?

tu i

E. Thâm niên công tác c a Th y/Cô (ghi s vào ô)?

n m

F. Trình h c v n/h c hàm, h c v c a Th y/Cô (ánh d u x vào ô phù h p)

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------|---|--------------------------|------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | GS.TS | 4 | <input type="checkbox"/> | Th c s |
| 2 | <input type="checkbox"/> | PGS.TS | 5 | <input type="checkbox"/> | C nhân |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Ti n s | 6 | <input type="checkbox"/> | Khác:..... |

Nếu Thầy/Cô có thể liên hệ được với người phụ trách, xin cho biết thêm một số thông tin sau đây chúng tôi có thể liên hệ: Họ và tên:

Số điện thoại:

E-mail:

Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

PH L C S 5
PHI U KH O SÁT (SAU TH C NGHI M)
GI I PHÁP B ID NG N NG L C NCKH CHO GI NG VIÊN

M u M₅

Phi u kh o sát nh m thu th p thông tin ph c v nghiên c u th c nghi m gi i pháp b i d ng n ng l c NCKH cho gi ng viên. S c ng tác c a Th y/Cô góp ph n quan tr ng vào thành công c a nghiên c u này. Xin Th y/Cô vui lòng tr l i b ng cách ánh d u (x) vào các ô phù h p ho c ghi s , ghi ý ki n c a mình tùy theo n i dung câu h i. Thông tin thu c ch s d ng vào m c ích nghiên c u và c b o m t tuy t i. Xin chân thành c m n Th y/Cô!

A. Th y/Cô t ánh giá n ng l c NCKH c a b n thân m c nào so v i yêu c u nhi m v trên thang 5 m c (ánh d u x vào ô phù h p: 1 là r t kém n 5 là r t t)?

	R t kém				R t t t	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thi tk v n nghiên c u
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c xây d ng k ho ch nghiên c u
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c l a ch n và s d ng các ph ng pháp nghiên c u
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c thu th p d li u và x lý thông tin
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c phân tích, t ng h p, ánh giá các s li u thu th p
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c vi t bài ng báo và bài tham gia h i th o khoa h c
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	N ng l c t ch c ho t ng NCKH cho SV

B. Chuyên ngành Th y/Cô c ào t o thu c l nh v c nào d i ây (ánh d u x vào ô phù h p)?

1	<input type="checkbox"/>	Khoa h c XH&NV	5	<input type="checkbox"/>	Kinh t v n t i
2	<input type="checkbox"/>	Khoa h c t nhiên	6	<input type="checkbox"/>	Công nghi p c khí
3	<input type="checkbox"/>	C s k thu t	7	<input type="checkbox"/>	Xây d ng h t ng
4	<input type="checkbox"/>	Công ngh thông tin	8	<input type="checkbox"/>	Khác:

C. Gi i tính c a Th y/Cô (ánh d u x vào ô phù h p)?

Nam N

D. Tu i c a Th y/Cô (ghi s vào ô)?

tu i

E. Thâm niên công tác c a Th y/Cô (ghi s vào ô)?

n m

F. Trình h c v n/h c hàm, h c v c a Th y/Cô (ánh d u x vào ô phù h p)

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------|---|--------------------------|------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | GS.TS | 4 | <input type="checkbox"/> | Th c s |
| 2 | <input type="checkbox"/> | PGS.TS | 5 | <input type="checkbox"/> | C nhân |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Ti n s | 6 | <input type="checkbox"/> | Khác:..... |

Nếu Thầy/Cô có thể liên hệ được với người phụ trách, xin cho biết thêm một số thông tin sau đây chúng tôi có thể liên hệ: Họ và tên:

Số điện thoại:

E-mail:

Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

PH L CS 6
TH NG KÊ S L NG, C CÂU GV CKH O SÁT
(n v tính: ng i)

Thông tin		H CN GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT MT	T ng s
Gi i tính	Nam	47	48	44	51	190
	N	33	31	35	28	127
tu i	D i 30 tu i	12	10	12	12	46
	T 31 - 40 tu i	50	45	40	41	176
	T 41 - 50 tu i	15	21	21	24	81
	Trên 50 tu i	3	3	6	2	14
Thâm niên gi ng d y	D i 5 n m	12	7	9	10	38
	T 5 - 10 n m	23	22	19	17	81
	T 11 - 20 n m	34	39	35	46	154
	Trên 20 n m	11	11	16	6	44
Trình h c v n	Ti n s	1	-	-	-	1
	Th c s	41	8	17	-	66
	C nhân	38	71	62	79	250
Ngành ào t o	KHXH&NV	5	4	5	4	18
	Nhóm k thu t	75	75	74	75	299

PH L CS 7
TH NG KÊ S L NG, C C UC BQL CKH O SÁT
(n v tính: ng i)

Thông tin		HCN GTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVT MT		T ng s	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
G i tính	Nam	22	73.33	21	70.00	21	70.00	21	70.00	85	70.83
	N	8	26.67	9	30.00	9	30.00	9	30.00	35	29.17
C c u tu i	D i 30 tu i	1	3.33	-	-	-	-	-	-	1	0.83
	T 31- 40 tu i	14	46.67	12	40.00	16	53.33	18	60.00	60	50.00
	T 41-50 tu i	9	30.00	17	56.67	9	30.00	9	30.00	44	36.67
	Trên 50 tu i	6	20.00	1	3.33	5	16.67	3	10.00	15	12.50
Thâm niên gi ng d y	D i 5 n m	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T 5- 10 n m	3	10.00	-	-	2	6.67	3	10.00	8	6.67
	T 11- 20 n m	15	50.00	21	70.00	17	56.67	18	60.00	71	59.17
	Trên 20 n m	12	40.00	9	30.00	11	36.67	9	30.00	41	34.17
Trình h c v n	GS.TS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PGS.TS	1	3.33	-	-	-	-	-	-	1	0.83
	Ti n s	10	33.33	-	-	-	-	-	-	9	7.50
	Th c s	20	66.67	27	90.00	25	83.33	18	60.00	90	75.00
	C nhâ n	-	-	3	10.00	5	16.67	12	40.00	20	16.67
Ngành ào t o	KHXH&NV	5	16.67	7	23.33	7	23.33	7	23.33	26	21.67
	Nhóm K thu t	25	83.33	23	76.67	23	76.67	23	76.67	94	78.33
Ch c v	Tr ng khoa	4	13.33	6	20.00	5	16.67	5	16.67	20	16.67
	P.tr ng khoa	10	33.33	5	16.67	5	16.67	5	16.67	25	20.83
	Tr ng b môn	7	23.33	10	33.33	7	23.33	7	23.33	31	25.83
	P.tr ng b môn	9	30.00	9	30.00	13	43.33	13	43.33	44	36.67

PH L CS 8
TH NG KÊ S L NG, C C USV CKH O SÁT
(n v tính: ng i)

		H CN GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT MT	T ng s
	T ng s	90	59	92	60	301
Gi i tính	Nam	61	59	62	60	242
	N	29	-	30	-	59
N m	Th nh t	30	19	32	18	99
	Th hai	30	20	30	22	102
	Th ba	30	20	30	20	100
Chuyên ngành	Kinh t v n t i	30	1	30	-	61
	Công nghi p c khí	30	28	31	33	122
	XD h t ng	30	30	31	27	118

PH L C S 9**B ng 2.9. GV và CBQL ánh giá v n ng l c gi ng d y (theo tr ng)**

TT	N ng l c	H CNGTVT		C GTVT II		C GTVT III		C GTVTMT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k ch ng trình ào t o	3.14	3.03	2.87	2.90	2.99	2.87	2.99	3.03
2	Xây d ng c ng	3.1	3.13	2.91	2.97	3.04	2.93	2.99	2.93
3	Vi t giáo trình, sách C.kh o	2.68	2.50	2.56	2.40	2.61	2.37	2.43	2.47
4	Thi t k bài gi ng, l p KH GD	4.15	4.07	4.13	4.03	4.14	4.00	4.06	4.07
5	Gi ng d y lí thuy t	4.61	4.90	4.33	4.17	4.51	4.37	4.42	4.37
6	H ng d n th c hành	2.89	2.90	2.86	2.83	2.92	2.77	2.87	3.00
7	S d ng PP gi ng d y, ánh giá	3.62	3.67	3.57	3.53	3.66	3.30	3.52	3.27
8	SD CN, ph ng ti n d y h c	3.77	4.00	3.66	3.63	3.81	3.80	3.62	3.73
9	T ch c và i u khi n l p h c	3.82	3.97	3.77	3.60	3.87	3.40	3.70	3.30
10	KT s h ng thú HT c a SV	4.1	4.00	4.03	3.97	4.14	3.63	4.09	3.80
11	SD ngôn ng và trình bày b ng	3.54	3.60	3.46	3.33	3.56	3.23	3.43	3.27
12	X lí tình hu ng s ph m	3.14	3.17	3.14	3.20	3.19	3.23	3.09	3.33
i m trung bình các n ng l c		3.55	3.58	3.44	3.38	3.54	3.33	3.43	3.38

PH L C S 10

B ng 2.11. GV và CBQL ánh giá n ng l c gi ng d y (theo c c u tu i)

TT	N ng l c	<30 tu i		30÷40 tu i		41÷50 tu i		>50 tu i	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k ch ng trình ào t o	2.74	3.00	3.01	3.04	3.07	2.85	3.25	3.00
2	Xây d ng c ng	2.72	3.00	3.01	3.00	3.08	2.94	3.44	3.13
3	Vi t giáo trình, sách chuyên kh o	2.30	2.00	2.60	2.46	2.63	2.38	2.69	2.50
4	Thi t k bài gi ng, l p KH GD	4.04	4.00	4.17	4.00	4.10	4.09	3.94	4.06
5	Gi ng d y lí thuy t	4.35	5.00	4.50	4.48	4.49	4.38	4.31	4.50
6	H ng d n th c hành	2.83	2.00	2.89	2.89	2.90	2.85	3.00	2.94
7	S d ng PP gi ng d y, ánh giá	3.41	3.00	3.60	3.46	3.64	3.36	3.81	3.63
8	SD CN, ph ng ti n d y h c	3.65	3.00	3.75	3.82	3.68	3.77	3.75	3.81
9	T ch c và i u khi n l p h c	3.52	4.00	3.82	3.55	3.82	3.49	4.12	3.81
10	KT s h ng thú HT c a SV	3.8	4.00	4.13	3.87	4.10	3.81	4.37	3.87
11	SD ngôn ng và trình bày b ng	3.28	3.00	3.50	3.38	3.55	3.32	3.81	3.44
12	X lí tình hu ng s ph m	3.02	3.00	3.12	3.23	3.16	3.21	3.56	3.31
i m trung bình các n ng l c		3.05	3.00	3.25	3.16	3.26	3.10	3.37	3.50

PH L C S 11**B ng 2.14. Ý ki n SV v vi c th c hi n nhi m v GD c a NGV (theo tr ng)**

TT	Nhi m v	H CN GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT MT	TB
1	Chu n b ki n th c chuyên môn, bài gi ng tr c khi lên l p	4.16	4.49	4.38	4.20	4.31
2	S d ng ph ng pháp GD phù h p, t o h ng thú cho ng i h c	3.64	4.24	3.84	4.38	4.03
3	Truy n t n i dung bài gi ng m t cách rõ ràng, d hi u	3.78	4.32	3.86	4.38	4.09
4	H ng d n hi u qu và thúc y vi c t h c c a SV	3.43	4.17	3.49	4.25	3.84
5	Kh i d y tính ch ng, sáng t o c a ng i h c	3.40	4.07	3.34	4.22	3.76
6	T ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t v n	3.29	3.64	3.26	3.48	3.42
7	S d ng hi u qu các ph ng ti n d y h c	3.76	3.86	3.63	3.87	3.78
8	Gi i thi u cho SV giáo trình, tài li u tham kh o, c ng bài gi ng phù h p, c p nh t, d ti p c n	3.67	3.71	3.62	3.78	3.70
9	Ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a SV m b o khách quan, trung th c, công b ng	3.82	4.05	3.72	4.28	3.97
10	Thân thi n, c i m trong giao ti p v i ng i h c	4.08	4.14	3.92	4.08	4.06
i m trung bình các nhi m v		3.70	4.07	3.71	4.10	3.90

PH L C S 12

B ng 2.15. Ý ki n SV v vi c th c hi n nhi m v GD c a NGV (theo n m h c)

TT	N i dung	SV n m 1	SV n m 2	SV n m 3
1	Chu n b ki n th c chuyên môn, bài gi ng tr c khi lên l p	4.64	4.24	4.03
2	S d ng ph ng pháp GD phù h p, t o h ng thú cho SV	4.57	3.99	3.35
3	Truy n t n i dung bài gi ng m t cách rõ ràng, d hi u	4.72	4.03	3.35
4	H ng d n hi u qu và thúc y vi c t h c c a SV	4.29	3.75	3.23
5	Kh i d y tính ch ng, sáng t o c a ng i h c	4.27	3.65	3.11
6	T ch c cho SV tham gia H nhóm, th o lu n gi i quy t v n	3.88	3.40	2.89
7	S d ng hi u qu các ph ng ti n d y h c	4.27	3.79	3.22
8	Gi i thi u cho SV giáo trình, tài li u tham kh o, c ng bài gi ng phù h p, c p nh t, d ti p c n	4.08	3.61	3.37
9	Ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a SV m b o khách quan, trung th c, công b ng	4.45	3.87	3.46
10	Thân thi n, c i m trong giao ti p v i ng i h c	4.63	3.98	3.53
i m trung bình các nhi m v		4.38	3.38	3.35

PH L C S 13

B ng 2.16. Ý ki n SV v vi c th c hi n nhi m v GD c a NGV (theo ngành h c)

TT	N i dung	KT v n t i	CN c khí	XD h t ng
1	Chu n b ki n th c chuyên môn, bài gi ng tr c khi lên l p	4.39	4.28	4.27
2	S d ng ph ng pháp GD phù h p, t o h ng thú cho ng i h c	3.90	3.95	4.02
3	Truy n t n i dung bài gi ng m t cách rõ ràng, d hi u	3.89	4.02	4.12
4	H ng d n hi u qu và thúc y vi c t h c c a SV	3.56	3.76	3.86
5	Kh i d y tính ch ng, sáng t o c a ng i h c	3.49	3.69	3.75
6	T ch c cho SV tham gia ho t ng nhóm, th o lu n gi i quy t v n	3.39	3.35	3.42
7	S d ng hi u qu các ph ng ti n d y h c	3.70	3.77	3.78
8	Gi i thi u cho SV giáo trình, tài li u tham kh o, c ng bài gi ng phù h p, c p nh t, d ti p c n	3.62	3.70	3.69
9	Ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a SV m b o khách quan, trung th c, công b ng	3.80	3.93	3.98
10	Thân thi n, c i m trong giao ti p v i ng i h c	4.07	3.97	4.11
i m trung bình các nhi m v		3.78	3.84	3.90

PH L C S 14

B ng 2.17. Ý ki n GV và CBQL ánh giá n ng l c NCKH (theo tr ng)

TT	N ng l c	H CNGTVT		C GTVTH		C GTVTHH		C GTVTMT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k v n nghiên c u	4.18	4.27	4.09	4.07	4.27	4.17	4.19	4.20
2	Xây d ng KH nghiên c u	3.23	3.23	3.08	3.23	3.34	3.17	3.16	3.17
3	L a ch n và SD các PPNC	2.76	2.60	2.56	2.73	2.78	2.67	2.59	2.87
4	Thu th p d li u và x lí TT	3.00	3.00	2.90	2.97	2.99	3.10	2.91	3.03
5	Phân tích, t ng h p, G SL	2.99	2.93	2.91	3.07	3.01	2.97	2.92	3.00
6	Vi t báo cáo, sáng ki n KH	2.86	2.60	2.66	2.47	2.86	2.23	2.61	2.43
7	Vi t bài báo và tham gia HT	2.49	2.40	2.29	2.17	2.34	2.10	2.25	2.10
8	T ch c H NCKH cho SV	2.25	1.93	2.05	2.27	2.23	2.67	2.06	2.67
ì m TB t ng h p các n ng l c		2.97	2.87	2.82	2.87	2.89	2.87	2.84	2.93

PH L C S 15

B ng 2.19. GV và CBQL ánh giá n ng l c NCKH (theo c c u tu i)

TT	N ng l c	<30 tu i		30÷40 tu i		41÷50 tu i		>50 tu i	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Thi t k v n nghiên c u	4.04	4.00	4.23	4.18	4.19	4.15	4.00	4.25
2	Xây d ng KH nghiên c u	3.09	3.00	3.22	3.18	3.18	3.19	3.44	3.31
3	L a ch n và SD các PPNC	2.72	3.00	2.64	2.64	2.68	2.79	2.81	2.75
4	Thu th p d li u và x lí TT	3.00	3.00	2.95	3.02	2.90	3.09	3.06	2.87
5	Phân tích, t ng h p, G SL	2.98	3.00	2.96	2.98	2.91	3.04	3.12	2.87
6	Vi t báo cáo, sáng ki n KH	2.59	3.00	2.77	2.52	2.73	2.36	3.06	2.31
7	Vi t bài báo và tham gia HT	2.11	3.00	2.32	2.16	2.51	2.21	2.38	2.19
8	T ch c H NCKH cho SV	2.13	2.00	2.12	2.41	2.18	2.40	2.31	2.25
i m TB t ng h p các n ng l c		2.57	2.75	2.64	2.59	2.64	2.60	2.73	2.85

PH L C S 16

B ng 2.22. Ý ki n SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v h ng d n SV NCKH
c a NGV (theo tr ng)

TT	N i dung	H C ng ngh GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT mi n Trung	TB
1	H ng d n SV l ách n v n NC	3.23	3.10	2.92	2.69	2.99
2	H ng d n SV l p k ho ch NC	2.45	2.44	2.26	2.09	2.31
3	H ng d n SV s d ng các PPNC	1.92	1.97	1.70	1.71	1.83
4	H ng d n SV thu th p d li u, x lí	2.12	2.19	1.82	2.01	2.04
5	HD SV phân tích, t ng h p, ánh giá SL	2.13	2.12	1.77	1.79	1.95
6	H ng d n SV vi t BC k t qu NC	2.08	2.02	1.65	1.69	1.86
i m trung bình theo tr ng		2.32	2.31	2.02	2.00	2.16

PH L C S 17

B ng 2.23. Ý ki n SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v
h ng d n SV NCKH c a NGV (theo n m h c)

TT	N i dung	SV n m 1	SV n m 2	SV n m 3	Trung bình
1	H ng d n SV l a ch n v n NC	2.51	2.72	3.63	2.95
2	H ng d n SV l p k ho ch NC	1.91	2.08	2.86	2.28
3	H ng d n SV s d ng các PPNC	1.51	1.60	2.29	1.80
4	H ng d n SV thu th p đ li u, x lí	1.69	1.83	2.50	2.01
5	HD SV phân tích, t ng h p, ánh giá SL	1.65	1.74	2.37	1.92
6	H ng d n SV vi t BC k t qu NC	1.59	1.64	2.24	1.82
i m trung bình theo m u kh o sát		1.81	1.94	2.65	2.13

PH L C S 18

B ng 2.24. Ý ki n SV ánh giá vi c th c hi n nhi m v
h ng d n SV NCKH c a NGV (theo ngành h c)

TT	N i dung	KT v n t i	CN c khí	XD h t ng	Trung bình
1	H ng d n SV l a ch n v n NC	2.77	3.00	2.99	2.92
2	H ng d n SV l p k ho ch NC	2.13	2.35	2.29	2.26
3	H ng d n SV s d ng các PPNC	1.64	1.86	1.81	1.77
4	H ng d n SV thu th p đ li u, x lí	1.92	2.05	2.02	2.00
5	HD SV phân tích, t ng h p, ánh giá SL	1.89	1.93	1.92	1.91
6	H ng d n SV vi t BC k t qu NC	1.84	1.80	1.83	1.82
i m trung bình theo m u kh o sát		2.03	2.17	2.14	2.11

PH L C S 19

B ng 2.26. GV và CBQL ánh giá NL qu n lý và ph c v c ng ng (theo tr ng)

TT	N ng l c	H CNGTVT		C GTVTH		C GTVTHI		C GTVTMT	
		GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL	GV	CBQL
1	Qu n lí khoa, t b môn	2.70	3.03	2.62	2.87	2.68	2.30	2.62	2.40
2	Qu n lí SV, c v n h c t p	4.17	4.50	4.23	4.10	4.30	4.00	4.23	4.33
3	Công tác oàn th	3.74	4.10	3.62	4.03	3.90	3.97	3.81	3.97
4	Áp d ng KQNC, CN vào SX	2.56	2.27	2.30	2.23	2.51	2.43	2.34	2.70
5	Ph bi n KT cho c ng ng	2.64	2.27	2.47	2.23	2.61	2.53	2.42	2.70
i m TB t ng h p các n ng l c		3.16	3.23	3.05	3.13	3.20	3.05	3.08	3.22

PH L C S 20

Bảng 2.31. Sinh viên đánh giá vì c th c hi n nhi m v qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV (theo tr ng)

TT	N i dung	H CN GTVT	C GTVT II	C GTVT III	C GTVT MT	TB
1	C v n h c t p cho SV	4.19	4.64	4.42	4.65	4.48
2	Liên h a bàn th c t p cho SV	4.02	4.25	4.32	4.12	4.18
3	Giáo d c o c, ý th c t ch c k lu t cho SV	4.48	4.27	4.43	4.12	4.33
4	H ng đ n SV tham gia các ho t ng xã h i	4.06	4.12	4.13	4.10	4.10
i m TB t ng h p các n ng l c		3.17	4.32	4.33	4.25	4.27

PH L C S 21

B ng 2.32. Sinh viên ánh giá vi c th c hi n nhi m v qu n lý và ph c v c ng ng c a NGV (theo n m h c)

TT	N i dung	SV n m 1	SV n m 2	SV n m 3
1	C v n h c t p cho SV	4.67	4.35	4.31
2	Liên h a bàn th c t p cho SV	3.87	3.99	4.67
3	Giáo d c o c, ý th c t ch c k lu t cho SV	4.58	4.28	4.20
4	H ng d n SV tham gia các ho t ng xã h i	4.31	4.10	3.89
i m TB t ng h p các n ng l c		4.34	4.18	4.27

PH L C S 22

**B ng 2.33. Sinh viên ánh giá vi c th c hi n nhi m v qu n lý
và ph c v c ng ng c a NGV (theo ngành h c)**

TT	N i dung	KT v n t i	CN c khí	XD h t ng
1	C v n h c t p cho SV	4.48	4.47	4.40
2	Liên h a bàn th c t p cho SV	4.15	4.16	4.20
3	Giáo d c o c, ý th c t ch c k lu t cho SV	4.54	4.28	4.33
4	H ng d n SV tham gia các ho t ng xã h i	4.23	4.02	4.11
i m TB t ng h p các n ng l c		4.35	4.23	4.26

PH L C S 23
CH NG TRÌNH ÀO T O, B ID NG N NGL C NCKH CHO GV

S TT	N I DUNG	SỐ TI T		
		LT	TH/T L	T NG
1	I C NG V NGHIÊN C U KHOA H C	2		2
	1.1. Nghiên c u khoa h c			
	1.1.1. Khái ni m			
	1.1.2. b n ch t c t lõi c a nghiên c u khoa h c			
	1.1.3. Phân lo i nghiên c u khoa h c			
	1.1.4. S n ph m c a nghiên c u khoa h c			
	1.2. Lý thuy t khoa h c			
	1.2.1. Khái ni m “lý thuy t khoa h c			
	1.2.2. Các b ph n h p thành lý thuy t khoa h c			
	1.2.3. S phát tri n c a lý thuy t khoa h c			
2	L ACH N VÀ T TÊN TÀI	3		3
	2.1. Khái ni m tài			
	2.2. L a ch n tài			
	2.2.1. L a ch n s ki n khoa h c			
	2.2.2. Xác nh nhi m v nghiên c u			
	2.3. it ng, khách th và ph m vi nghiên c u			
	2.3.1. it ng nghiên c u c a tài			
	2.3.2. Cây m c tiêu nghiên c u c a tài			

	2.3.3. Khách thể nghiên cứu			
	2.3.4. Mục đích			
	2.3.5. Phạm vi nghiên cứu			
	2.4. Tài liệu			
3	XÂY DỰNG LUẬN NĨM KHOA HỌC	6	2	8
	3.1. Khái niệm luận nĩm khoa học			
	3.2. Vấn đề khoa học			
	3.2.1. Khái niệm và phân loại vấn đề khoa học			
	3.2.2. Các tình huống của vấn đề khoa học			
	3.2.3. Phương pháp phát hiện vấn đề khoa học			
	3.2.4. Trình tự xây dựng luận nĩm khoa học			
	3.3. Giả thuyết khoa học			
	3.3.1. Khái niệm			
	3.3.2. Liên hệ giữa giả thuyết và vấn đề khoa học			
	3.3.3. Thuộc tính cơ bản của giả thuyết khoa học			
	3.3.4. Tiêu chí xem xét một giả thuyết khoa học			
	3.3.5. Phân loại giả thuyết khoa học			
	3.3.6. Bản chất logic của giả thuyết khoa học			
	3.3.7. Thao tác logic của giả thuyết khoa học			
4	CHỨNG MINH LUẬN NĨM KHOA HỌC	6	2	8
	4.1. Định nghĩa chứng minh luận nĩm khoa học			
	4.1.1. Cấu trúc logic của phép chứng minh			

	4.1.2. Lu n c			
	4.1.3. Ph ng pháp hình thành và s d ng lu n c			
	4.1.4. Thông tin và ph ng pháp thu th p thông tin			
	4.2. Ch n m u kh o sát			
	4.2.1. Khái ni m ch n m u			
	4.2.2. Các ph ng pháp ch n m u			
	4.3. t gi thi t nghiên c u			
	4.3.1. Khái ni m			
	4.3.2. Quan h gi a gi thuy t và gi thi t trong n/c			
	4.3.3. t gi thi t nghiên c u			
	4.3.4. Bi n lu n k t qu nghiên c u			
	4.4. Ch n cách ti p c n			
	4.4.1. Khái ni m			
	4.4.2. Các lo i ti p c n			
	4.5. Ph ng pháp nghiên c u tài li u			
	4.5.1. M c ích nghiên c u tài li u			
	4.5.2. Phân tích các ngu n tài li u			
	4.5.3. T ng h p tài li u			
	4.6. Ph ng pháp th c nghi m			
	4.6.1. Khái ni m chung			
	4.6.2. Phân lo i			
	4.7. Ph ng pháp phi th c nghi m			

	4.7.1. Quan sát			
	4.7.2. Ph ng v n			
	4.7.3. H i ngh			
	4.7.4. i u tra b ng b ng h i			
	4.8. Ph ng pháp tr c nghi m			
	4.9. Ph ng pháp x lý thông tin			
	4.9.1. X lý thông tin nh l ng			
	4.9.2. X lý thông tin nh tính			
	4.9.3. Sai s quan sát			
	4.9.4. Ph ng pháp trình bày chính xác c a s li u			
	4.10. Ki m ch ng gi thi t khoa h c			
	4.10.1. Khái ni m			
	4.10.2. Ph ng pháp ch ng minh gi thuy t			
	4.10.3. Ph ng pháp bác b gi thuy t			
5	TRÌNH BÀY LU N I M KHOA H C	7	2	9
	5.1. Bài báo khoa h c			
	5.1.1. C u trúc logic c a các lo i bài báo khoa h c			
	5.1.2. B c c môđun c a m t bài báo khoa h c			
	5.2. Thông báo và t ng lu n khoa h c			
	5.2.1. Thông báo khoa h c			
	5.2.2. T ng lu n khoa h c			
	5.3. Công trình khoa h c			

	5.3.1. Chuyên kh o khoa h c			
	5.3.2. Tác ph m khoa h c			
	5.3.3. Sách giáo khoa			
	5.4. Báo cáo k t qu nghiên c u khoa h c			
	5.4.1. B c c chung c a báo cáo			
	5.4.2. Cách ánh s ch ng m c c a báo cáo			
	5.4.3. Vi t tóm t t báo cáo			
	5.5. Lu n v n/lu n án khoa h c			
	5.5.1. Khái ni m			
	5.5.2. Các th lo i lu n v n/lu n án khoa h c			
	5.5.3. Yêu c u v ch t l ng lu n v n/lu n án			
	5.5.4. Trình t chu n b lu n v n/lu n án			
	5.5.5. Vi t lu n v n/lu n án			
	5.5.6. Vi t tóm t t lu n v n/lu n án			
	5.6. Thuy t trình khoa h c			
	5.6.1. V n thuy t trình			
	5.6.2. Lu n i m thuy t trình			
	5.6.3. Lu n c c a thuy t trình			
	5.6.4. Ph ng pháp thuy t trình			
	5.7. Cách th c trình bày m t ch ng minh khoa h c			
	5.8. Ngôn ng khoa h c			
	5.8.1. V n phong khoa h c			

	5.8.2. Ngôn ngữ toán học			
	5.8.3. Sơ đồ, hình vẽ và nh			
	5.9. Trích dẫn khoa học			
	5.9.1. Công dụng và ý nghĩa của trích dẫn			
	5.9.2. Nguyên tắc trích dẫn			
	5.9.3. Nội dung trích dẫn			
	5.9.4. Chú ý khi ghi trích dẫn			
6	TỔNG QUAN VỀ TÀI	6	4	10
	6.1. Các bước thực hiện tài			
	6.1.1. Lựa chọn tài			
	6.1.2. Xây dựng cơ sở và lập kế hoạch nghiên cứu			
	6.1.3. Thu thập và xử lý thông tin			
	6.1.4. Viết báo cáo tổng kết tài nghiên cứu			
	6.1.5. Đánh giá và nghiệm thu tài			
	6.1.6. Công bố kết quả nghiên cứu			
	6.2. Đánh giá nghiên cứu khoa học			
	6.2.1. Tiêu chí đánh giá kết quả nghiên cứu			
	6.2.2. Các phương pháp đánh giá kết quả nghiên cứu			
	6.2.3. Phương pháp đánh giá			
	6.2.4. Nhận xét phân biệt khoa học			
7	THỰC HÀNH XÂY DỰNG CƠ SỞ NCKH		5	5

Tổng số : 45 tín chỉ (lên lớp lý thuyết 30 tín chỉ; thực hành, thảo luận 15 tín chỉ; không kể thời gian nghiên cứu). (Nguồn: PGS. TS. Võ Cao Đàm)

PH L C S 24
K T Q U T ÁNH GIÁ N N G L C NCKH C A G V T R C VÀ SAU
TH C NGHI M

TT	i m ánh giá tr c th c nghi m									i m ánh giá sau th c nghi m								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	T ng	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	T ng
HV1	2	2	4	2	2	4	3	3	22	3	5	3	3	5	5	5	4	33
HV2	2	4	2	3	3	2	2	2	20	4	4	4	5	5	2	4	3	31
HV3	5	3	3	3	3	3	4	2	26	5	5	4	4	4	3	3	3	31
HV4	3	3	3	2	3	2	2	2	20	4	4	4	5	5	3	3	3	31
HV5	2	3	3	3	3	3	2	2	21	5	5	3	4	4	2	3	3	29
HV6	5	2	2	3	3	3	3	2	23	4	4	4	3	5	3	3	3	29
HV7	3	3	3	2	3	2	2	2	20	5	3	4	4	4	2	4	2	28
HV8	2	3	3	3	3	3	2	2	21	4	4	4	4	5	3	3	3	30
HV9	3	4	2	3	2	2	2	2	20	3	5	4	5	4	5	3	2	31
HV10	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	4	4	4	5	3	3	2	29
HV11	3	3	3	2	3	2	2	2	20	4	4	4	4	5	3	2	3	29
HV12	2	2	3	3	3	4	2	4	23	5	5	4	3	4	2	3	2	28
HV13	3	3	2	3	3	3	2	2	21	4	4	4	4	3	3	4	3	29
HV14	3	4	3	3	2	2	3	2	22	5	4	4	4	4	2	3	2	28
HV15	2	3	3	3	3	3	2	2	21	4	5	4	5	4	3	3	3	31
HV16	3	3	2	3	3	2	2	2	20	5	4	5	4	5	2	3	2	30
HV17	3	3	3	2	3	2	2	2	20	4	4	4	3	4	3	4	3	29
HV18	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	5	5	4	5	3	2	3	30
HV19	3	3	2	3	3	2	3	2	21	4	4	5	5	4	3	3	2	30
HV20	3	4	4	4	2	3	2	2	24	4	3	4	4	3	4	2	3	27
HV21	2	3	3	2	4	3	2	2	21	5	4	3	3	5	3	3	3	29
HV22	3	5	3	3	3	2	2	2	23	4	5	4	4	5	4	5	2	33
HV23	4	3	2	4	3	3	2	2	23	3	4	5	5	4	3	3	4	31
HV24	2	2	3	3	4	2	3	2	21	4	4	4	4	5	5	3	3	32
HV25	3	3	2	2	3	3	2	2	20	5	5	5	5	4	3	2	2	31
HV26	4	3	3	4	2	2	2	3	23	5	4	4	4	5	3	3	3	31
HV27	2	4	3	3	3	3	2	2	22	4	5	5	4	3	4	3	2	30
HV28	3	3	2	3	4	4	3	2	24	3	4	5	5	4	3	2	3	29
HV29	3	2	3	2	3	2	2	2	19	4	4	4	4	5	3	3	2	29
HV30	4	3	3	4	3	3	2	2	24	5	5	5	4	5	4	3	3	34
HV31	3	4	2	3	2	3	2	2	21	4	4	4	4	4	3	3	2	28
HV32	3	4	3	3	3	2	2	2	22	4	5	4	5	5	2	2	3	30
HV33	4	3	2	2	4	3	2	2	22	5	4	3	4	4	4	3	2	29
HV34	3	2	3	4	3	3	4	2	24	4	3	4	4	4	3	3	3	28
HV35	3	3	2	3	3	2	2	2	20	5	4	5	5	3	2	2	3	29
HV36	4	4	3	3	2	3	2	2	23	5	5	4	3	5	5	3	3	33
HV37	3	3	2	2	3	4	2	2	21	4	5	4	4	4	2	3	2	28

HV38	4	2	3	3	4	2	2	3	23	4	4	5	5	4	3	4	3	32
HV39	3	4	2	4	3	3	3	2	24	5	5	4	4	2	4	3	3	30
HV40	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	4	5	5	4	3	3	2	30
HV41	4	2	3	2	2	2	2	2	19	5	4	5	4	4	2	2	4	30
HV42	3	3	3	3	3	3	3	2	23	4	5	4	5	5	3	3	2	31
HV43	4	4	2	3	4	3	2	2	24	4	4	3	5	4	3	2	3	28
HV44	3	3	4	2	3	2	3	2	22	5	5	4	3	4	2	2	3	28
HV45	4	4	3	3	4	3	2	3	26	4	4	5	4	4	3	3	3	30
HV46	3	3	2	3	3	3	3	2	22	4	5	4	4	4	2	3	3	29
HV47	3	3	3	4	2	4	3	2	24	3	4	5	4	4	4	2	3	29
HV48	3	4	3	3	3	3	2	2	23	4	5	4	4	5	3	3	3	31
HV49	4	3	2	3	4	3	2	2	23	5	5	4	4	4	3	3	2	30
HV50	3	4	3	2	3	3	3	2	23	4	4	5	4	4	3	2	3	29
HV51	3	3	3	3	3	2	2	3	22	4	4	4	4	3	2	3	3	27
HV52	4	4	2	3	2	3	2	2	22	5	3	5	4	4	3	3	3	30
HV53	3	3	3	4	4	3	3	2	25	4	4	4	3	4	2	4	2	27
HV54	4	4	3	3	3	3	2	2	24	4	5	3	4	4	3	3	3	29
HV55	3	3	3	2	2	3	2	2	20	5	4	4	4	5	3	3	2	30
HV56	3	4	2	3	4	2	3	2	23	4	4	5	4	4	4	4	3	32
HV57	3	3	3	4	2	3	2	2	22	4	5	4	4	3	3	3	2	28
HV58	4	3	2	3	3	3	2	2	22	5	5	5	4	4	3	2	3	31
HV59	3	4	2	3	4	2	2	3	23	4	4	4	4	4	2	2	3	27
HV60	4	3	3	2	2	3	3	2	22	4	5	4	4	5	3	3	2	30
HV61	3	4	2	3	3	3	2	3	23	5	5	5	3	4	2	4	4	32
HV62	4	3	2	3	4	3	2	2	23	4	4	4	4	3	5	3	2	29
HV63	3	3	3	4	2	3	2	2	22	4	5	3	4	4	3	2	3	28
HV64	3	3	2	3	3	2	2	2	20	4	4	4	4	5	3	2	3	29
HV65	4	4	3	4	3	3	3	2	26	5	5	5	4	4	3	3	2	31
HV66	4	3	2	3	4	3	2	3	24	4	4	3	3	4	4	4	3	29
HV67	3	3	3	3	3	3	2	2	22	4	5	4	4	3	3	3	3	29
HV68	3	4	3	4	2	2	3	2	23	4	4	5	4	5	3	2	3	30
HV69	4	4	2	2	2	4	3	3	24	5	3	3	3	2	3	4	4	27

Chú thích: (1) NL xây dựng kế hoạch nghiên cứu; (2) NL xây dựng kế hoạch nghiên cứu; (3) NL lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; (4) NL thu thập dữ liệu và xử lý thông tin; (5) NL phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu; (6) NL viết báo cáo, sáng kiến khoa học; (7) NL viết bài báo và bài tham gia hội thảo khoa học; (8) NL tổ chức hoạt động NCKH cho SV.