

B GIÁO D C VÀ ÀO 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 IK CÔNG NGHĨ P HOÁ  
HI N IHÓA TN C VÀ H INH P QU CT

*Chuyên ngành: Qu n lý giáo d c*

*Mã s : 62 14 01 14*

TÓM T LU N ÁN TI NS KHOA H C GIÁO D C

*Hà N i, 2015*

Công trình được hoàn thành tại: VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

Người hướng dẫn khoa học: **1. GS.TS. Phạm Thành Ngh**

**2. PGS.TS. Nguyễn Đức Quang**

Phản biện 1: .....

.....

Phản biện 2: .....

.....

Phản biện 3: .....

.....

Lưu án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Viện họp tại Viện  
Khoa học Giáo dục Việt Nam, 101 Trần Hưng Đạo, Hà Nội

Vào hồi ..... giờ ..... ngày ..... tháng ..... năm.....

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia

- Thư viện Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

## M U

### 1. Lý do chọn tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hình phạt quốc tế, "vốn nhân lực" (Human capital) trở nên rất quan trọng hàng đầu trong chính sách phát triển kinh tế quốc gia. Giáo dục và đào tạo luôn được xem là những nhân tố hình thành chất lượng nguồn nhân lực.

NGV luôn được xem là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Tuy nhiên, "chất lượng nhà giáo dục ngành nghề; năng lực chuyên môn, kỹ năng thực hành, kỹ năng giao tiếp, ngoại ngữ và trình độ tin học còn hạn chế; tỷ lệ GV có học vị, hàm danh". Nghị quyết số 29/NQ-TW Hội nghị lần thứ 8 BCHTW (Khóa XI) về "chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý."

Chiến lược phát triển giai đoạn 2011 – 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 xác định việc nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển và nâng cao trình độ, năng lực của NGV là các công tác trọng tâm có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng nguồn nhân lực của ngành.

Viet Nam, phát triển NGV theo quan điểm nguồn nhân lực còn khá khiêm tốn, cần nghiên cứu thêm các vấn đề lý luận và thực tiễn, làm cơ sở phát triển NGV đáp ứng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH và hình phạt quốc tế.

Đó là những lý do chính của NCS là chủ nhân "Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng Giao thông vận tải trong thị trường công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hình phạt quốc tế" nghiên cứu.

### 2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu các khoa học và xuất phát từ pháp phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hình phạt quốc tế.

### 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: NGV của các trường cao đẳng GTVT.
- Đối tượng nghiên cứu: Phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT.

### 4. Giả thuyết khoa học

Đánh giá theo quan điểm quan điểm nguồn nhân lực cho thấy, phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT còn tồn tại một số điểm yếu: NGV thiếu hụt về số lượng; chất lượng NGV chưa thực sự cân đối; chất lượng NGV chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH, HĐH và hình phạt quốc tế. Nếu các giả thuyết phát triển NGV được xây dựng theo quan điểm

lý luận nhân lực, vị trí nhân lực, cách tiếp cận cá nhân, sự tham gia bên trong tổ chức, sự cam kết và tăng cường vai trò của các nhà quản lý cấp dưới, tác động của các khâu cơ bản của quá trình phát triển NGV (quy hoạch; tuyển chọn; đào tạo; bồi dưỡng; chính sách đãi ngộ) sẽ giúp các trường cao đẳng ngành GTVT phát triển NGV về số lượng, cơ cấu hợp lý, nâng cao chất lượng, áp dụng chính sách phát triển nhân lực trình độ cao ngành GTVT trong thị trường CNH, HĐH hiện tại và hình thành.

### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển NGV.
- Nghiên cứu thực trạng NGV và công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT.
- Đề xuất các giải pháp phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT áp dụng yêu cầu của thị trường CNH, HĐH hiện tại và hình thành;
- Khảo nghiệm và thực nghiệm mô hình giải pháp kinh nghiệm thực tiễn và tính khả thi của các giải pháp.

### **6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu**

- Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT trong thị trường CNH, HĐH và hình thành.
- Điều tra khảo sát về GV, CBQL, SV của các trường cao đẳng trực thuộc B GTVT quản lý và mô hình 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*

Sử dụng các phương pháp: Tiếp cận hệ thống; tiếp cận quản lý nhân lực; tiếp cận theo chức năng; tiếp cận theo ngành nghề; tiếp cận chu trình.

#### *7.2. Phương pháp nghiên cứu thực*

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận: Thống kê mô tả, phân tích, tổng hợp, so sánh.
- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn và tổng kết kinh nghiệm: Điều tra, khảo sát; phương pháp chuyên gia; phương pháp tổng kết kinh nghiệm; phương pháp khảo nghiệm và thực nghiệm khoa học.

### **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 trong chất lượng, hiệu quả đào tạo và cán bộ kỹ thuật, công nhân lành nghề cho ngành GTVT. Phát triển NGV phải thực hiện theo quan điểm quản lý

nguồn nhân lực; mô hình chính sách; cách tiếp cận cá nhân; sự tham gia bên trong tổ chức; sự cam kết; tăng cường vai trò của các nhà quản lý cấp dưới; 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 bất cập: NGV còn thiếu về số lượng, cơ cấu chưa thích hợp, chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ mục tiêu chiến lược phát triển của ngành trong thời kỳ CNH, HĐH và hình thức mới.

8.3. Phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT đòi hỏi vai trò quan trọng phát triển riêng (mô hình số lượng, chất lượng, cơ cấu), và phải chú trọng phát triển của cá nhân người GV, nâng cao các năng lực cần thiết đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH và hình thức mới; mở rộng hài hòa giữa nhu cầu, lợi ích của GV và mục tiêu chung của nhà trường.

## 9. Ông góp m i c a l u n á n

9.1. Góp phần hình thành hóa và phát triển lý luận về phát triển NGV nói chung và phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT nói riêng trong bối cảnh của thời kỳ CNH, HĐH và hình thức mới, trong đó có sự đóng góp các phương pháp tiếp cận mới: Tiếp cận quản lý nguồn nhân lực; tiếp cận năng lực; phương pháp phát triển cá nhân và phát triển riêng, lý phát triển cá nhân người GV làm nền tảng cho việc phát triển NGV.

9.2. Đánh giá thực trạng NGV và công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT.

9.3. Xu hướng các giải pháp phát triển NGV của trường cao đẳng GTVT đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH và hình thức mới.

## 10. C u trúc c a l u n á n

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển NGV theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực

Chương 2: Thực trạng phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT

Chương 3: Giải pháp phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực

**Chương 1**  
**C S LÝ LUẬN VÀ PHÁT TRIỂN NGHIÊN CỨU VÀ GIÁNG DẠY**  
**THEO TIẾP CẬN QUẢN LÝ NGƯỜI NHÂN LỰC**

Chương 1 trình bày trong 61 trang (tr.1 đến tr.61), bao gồm:

**1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu và quản lý người nhân lực và giảng dạy**

**1.1.1. Nghiên cứu chung về quản lý và quản lý người nhân lực**

- “Nhân lực và các yếu tố của quản lý” của Harold Koontz, Cyril Donnell và Heinz Weihrich (1992); “Quản trị nhân lực” của James, H. Donnelly, J.R. James (2000); “Nhân lực nguyên tắc trong quản lý” của F.W. Taylor (1911); “Lý luận về quản lý” của Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Minh Lệ (1996) đã chia ra những vấn đề cốt lõi của quản lý.

- “Quản lý phát triển người nhân lực” của Leonard Nadler và Galand D. Wiggs (1986); “Người nhân lực và quản lý nhân sự” của W.B. Werther và K. Davis (1996) “Quản lý người nhân lực: Lý luận và thực tiễn” của J. Bratton và J. Gold (1999); “Phát triển người nhân lực: Các mô hình, chính sách và thực tiễn” của Noonan Richard (1977); “Về phát triển toàn diện con người thời kỳ CNH, H H” của Phạm Minh Hạc (2001); “Quản lý người 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 người nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” của Phạm Thành Nghị (2006); “Quản lý người nhân lực chỉ nên dựa vào năng lực” của Nguyễn Tiến Hùng (2014) ... đã chia ra những vấn đề cần biết của quản lý người nhân lực trong quá trình CNH, H H đất nước và hình ảnh quản lý.

**1.1.2. Nghiên cứu về giảng dạy và giảng dạy**

Các nghiên cứu về trí, vai trò, chức năng nhiệm vụ của GV như: “Nhân lực thách thức chuyển đổi vị trí nghề nghiệp” của Maurice Kogan và Ulrich Teichler (2007); “Nghề nghiệp và thị trường” của Phillip G. Altbach (2003); “Nghề nghiệp theo quan niệm quốc tế và so sánh: Nhân lực châu Á và thế giới” của Akira Arimoto (2013); “Nghề nghiệp Việt Nam” (2013) của Phạm Thành Nghị; “Nhà giáo Việt Nam và thế giới” của Nguyễn Cảnh Toàn (2004); “Nghề dạy học và chuyển đổi ngành giáo dục hiện đại” của Hà Minh Đức (2004); “Đổi mới giáo dục hiện đại thực hiện thành công sự nghiệp CNH, H H đất nước và hình ảnh quản lý” của Trần Hữu Phát (2004); “Đổi mới ngành nghề thực tiễn quản lý chất lượng tổng thể (TQM) và đào tạo GV dạy hiệu quả” của Nguyễn Thị Ngọc

Bích (2004)... có chung nhận xét rằng GV là người truyền thụ các kiến thức tinh hoa của nhân loại, người thì là người thực, chứng minh, hướng dẫn SV lĩnh hội tri thức một cách chính xác và sáng tạo. GV còn là nhà giáo dục, người hình thành và nghiên cứu cho SV trong tương lai, góp phần trực tiếp, tích cực vào việc hình thành và phát triển nhân cách cho SV.

Các nghiên cứu về quản lý và phát triển NGV như: “Những hình thức phát triển NGV cho thế kỷ XXI” của UNESCO (1994); “Phát triển NGV” của Marriss Dorothy (2010); “Những chiến lược hiệu quả dành cho GV và các nhà lãnh đạo giáo dục trong kỷ nguyên toàn cầu hóa” của Lee Little Soldier (2009); “Mối liên hệ giữa quản lý NGV góp phần nâng cao chất lượng đào tạo một trường học” của Phan Quang Xuân (2004); “Công tác xây dựng, nâng cao chất lượng NGV của học sinh và những chính sách phát triển NGV...” của Nguyễn Văn Minh Trí (2009); “Mối liên hệ pháp phát triển NGV trẻ” của Nguyễn Thị Minh (2009); “Chính sách quốc gia về phát triển NGV Việt Nam” của Trần Khánh (2009); “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” của Nguyễn Bá Lâm... đã chỉ rõ việc phát triển NGV về số lượng, hợp lý về cấu trúc, chất lượng, trình độ, phẩm chất, năng lực, nội dung và kế hoạch đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển quy mô, và nâng cao chất lượng và hiệu quả GD &ĐT; đưa những nội dung cần thiết trong chính sách quản lý, phát triển NGV Việt Nam hiện nay.

## 1.2. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý đội ngũ giáo viên

Kinh nghiệm của các nước Hoa Kỳ, Trung Quốc, Thái Lan cho thấy, NGV luôn được xem là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo; việc ào ạt và quản lý NGV phải có tầm chiến lược; các chính sách của các nhà trường phải hình thành mô hình thích hợp với trách nhiệm xã hội; có chính sách thu hút nhân tài tham gia vào sự nghiệp GD&ĐT; tôn trọng sự đóng góp của GV; gắn kết việc thực hiện chức năng giảng dạy và NCKH của NGV; thay vì chỉ biên chế sự thiếu hụt nên sẽ và tận dụng “trung bình chuyên gia” trong NGV như các trường công lập của Việt Nam, mối liên hệ giữa áp dụng chính sách hợp lý giảng dạy kết hợp với các hình thức đánh giá, sàng lọc, tổ chức tranh trong NGV, bù đắp cá nhân GV muốn tiến bộ và phát triển phải luôn ý thức phấn đấu nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu của xã hội.

**1.3. Quản lý nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực:** trình bày từ trang 20 đến trang 32. Phần này làm rõ khái niệm về quản lý và các yếu tố của quản

lý; khái niệm ngu n nhân l c; qu n lý ngu n nhân l c và các mô hình qu n lý ngu n nhân l c; phát tri n ngu n nhân l c. Trong ó, phân tích nh ng nét c tr ng c a qu n lý ngu n nhân l c, khác bi t so v i qu n lý nhân s nh ng i m c n b n sau ây: (1) nh h ng dài h n (chỉ n l c), (2) cách ti p c n cá th , (3) s th ng nh t bên trong t ch c, (4) s cam k t, (5) t ng c ng vai trò c a các nhà qu n lý c p d i. ây là nh ng nét c tr ng c b n v n d ng vào phát tri n NGV.

#### **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 s phát tri n i ng gi ng viên:** c trình bày t trang 32 n trang 38. Ph n này c p t i nh ng c tr ng c b n c a th i k CNH, H H và h i nh p qu c t; phân tích s tác ng c a nó n phát tri n NGV, trong ó xem xét hai y u t ch y u ó là *s phát tri n c a khoa h c, công ngh và toàn c u hóa và h i nh p qu c t*;

#### **1.5. Qu n lý i ng gi ng viên và phát tri n i ng gi ng viên:**

c trình bày t trang 38 n trang 60. Ph n này làm rõ các khái ni m v GV, vai trò c a GV, ch c n ng c a GV và nh ng yêu c u v n ng l c i v i ng i GV; làm rõ khái ni m v NGV; quan i m v qu n lý NGV và phát tri n NGV: *Qu n lý NGV* c hi u là “tìm m i cách t o thu n l i cho NGV hoàn thành t t các m c tiêu chỉ n l c và các k ho ch c a c s giáo d c, t ng c ng c ng hi n c a m i GV theo h ng phù h p v i chỉ n l c c a c s giáo d c”. Qu n lý NGV bao g m (1) Quy ho ch NGV; (2) Tuy n d ng, s d ng GV; (3) ào t o, b i d ng GV; (4) ánh giá GV; (5) Chính sách ãi ng GV. *Phát tri n NGV* chính là vi c xây d ng NGV v s l ng, ng b v c c u, có ch t l ng và s d ng có hi u qu NGV 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 quá trình gi ng d y và h c t p. D 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 chỉ 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 (s l ng, c c u, ch t l ng) và phát tri n cá nhân ng i GV (n ng l c gi ng d y, NCKH, qu n lý và ph c v c ng ng), chính sách tuy n ch n, s d ng, ánh giá, ãi ng t o ng l c cho GV phát tri n toàn di n, trong ó l y phát tri n cá nhân ng i GV làm n n t ng cho phát tri n NGV. Phát tri n



NGV cần phải thực hiện trên cơ sở kết hợp hài hòa nhu cầu, lợi ích của GV và mục tiêu chung của nhà trường.

### **Kết luận chương 1**

Chương 1 đã hệ thống hóa và làm phong phú thêm lý luận và phát triển NGV trong bối cảnh a th i k CNH, H H t n c và h i nh p qu c t . Trên cơ sở lý luận, với các phương pháp tiếp cận mới: tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, tiếp cận năng lực, phương pháp phát triển cá nhân và phát triển riêng , lý phát triển cá nhân làm nền tảng cho việc phát triển NGV, đã xây dựng được khung lý luận và phát triển NGV theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, làm cơ sở đánh giá thực trạng và xu hướng nghiệp vụ pháp phát triển NGV của các trường cao đẳng ngành GTVT nhằm định hướng tiếp theo.

### **Chương 2**

#### **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGHIỆP VỤ NGHIỆP VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI**

Chương 2 trình bày trong 64 trang (tr.62 đến tr.125), bao gồm:

#### **2.1. Quá trình hình thành và phát triển của các trường cao đẳng ngành Giao thông vận tải**

##### **2.1.1. Lịch sử hình thành các trường cao đẳng Giao thông vận tải**

Giới thiệu tóm tắt về lịch sử hình thành của 04 nhà trường, bao gồm: Trường cao đẳng GTVT (nay là Học viện Công nghệ GTVT, trụ sở chính tại tỉnh Vĩnh Phúc); trường cao đẳng GTVT II (trụ sở tại Tp. Hà Nội); trường cao đẳng GTVT III (trụ sở tại Tp. Hồ Chí Minh) và trường cao đẳng GTVT Miền Trung (trụ sở tại Tp. Vinh, tỉnh Nghệ An).

##### **2.1.2. Mục tiêu chung của các trường cao đẳng Giao thông vận tải**

Trường cao đẳng GTVT quản lý; có chung nhiệm vụ đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật trình độ cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật trong lĩnh vực GTVT; NCKH phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội (riêng trường Học viện Công nghệ GTVT có thêm nhiệm vụ đào tạo kỹ sư công nghệ); các ngành nghề đào tạo chủ yếu thuộc các lĩnh vực: kinh tế vận tải, công nghiệp chế khí, xây dựng kết cấu hạ tầng.

#### **2.2. Đánh giá và khảo sát thực trạng nghiệp vụ nghiệp viên và công tác phát triển nghiệp vụ nghiệp 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. *Điểm kiểm tra:* Tài liệu hiện hành về nghiên cứu là các trường cao đẳng kỹ thuật Bộ GTVT quản lý. Tuy nhiên, có một tranh toàn cục về việc trường NGV và công tác phát triển NGV 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 bổ sung thêm trường Đại học Công nghệ GTVT (trước đây là trường cao đẳng GTVT, được nâng cấp lên Đại học năm 2011) vào khảo sát vì đây là trường Đại học có một tiêu chuẩn trình độ theo hướng công nghệ và ngành nghề nghiệp, giảng viên một tiêu chuẩn trình độ các trường cao đẳng. Mặt khác, nhà trường hiện đang đào tạo 22 chuyên ngành trình độ cao đẳng. Điểm kiểm tra gồm: 317 GV, 120 CBQL, 301 SV được phân bố trên 04 trường khảo sát.

2.2.1.2. *Công tác khảo sát:* Xây dựng phiếu hỏi đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV và công tác phát triển NGV của các nhà trường. Bên cạnh các câu hỏi đóng gói thì lựa chọn ô phù hợp đánh dấu, còn có một số câu hỏi mở các điểm cần ghi ý kiến riêng của mình nhằm bổ sung thêm những vấn đề mà phiếu hỏi chưa đề cập nhằm bổ sung thêm những ý kiến riêng về công tác phát triển NGV của các trường cao đẳng GTVT.

2.2.1.3. *Các hoạt động khảo sát:* Tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn trực tiếp các CBQL, GV, SV theo các nội dung đã thiết kế; quan sát, nghiên cứu hồ sơ quản lý (sơ kết công tác; hồ sơ quản lý cán bộ, viên chức; báo cáo tổng kết các năm học; biên bản họp hội đồng nhà trường...); so sánh kết quả nghiên cứu thực tế trường vì thực hiện các chức năng của GV về mặt nghiên cứu khác cùng thời kỳ; tìm hiểu thực tế trường vì thực hiện các quy định hiện hành về chức năng, 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 mặt đáp ứng yêu cầu công tác phát triển ngành của các nhà trường và những vấn đề cần chú ý trong công tác này.

## **2.2.2. Thực trạng và tình hình giảng viên**

### **2.2.2.1. Thực trạng và số lượng giảng viên**

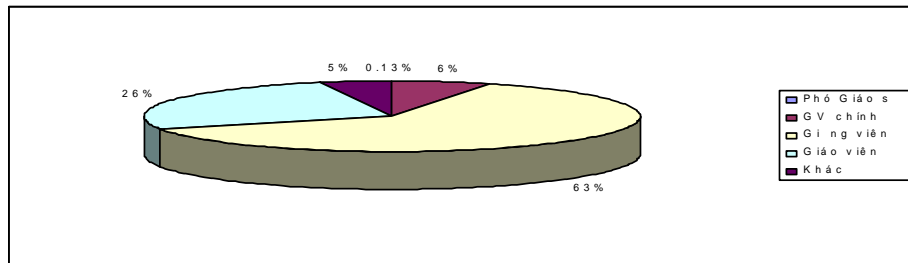
Tổng số SV/GV bình quân 28,3: 1, cao hơn số về mặt chuẩn quy định. Điều đó cho thấy, GV của các trường cao đẳng GTVT còn thiếu, chưa đáp ứng yêu cầu về mặt số lượng, chất lượng về mặt chuyên ngành nghề nghiệp như: Công nghệ kỹ thuật giao thông; Công nghệ ô tô; Kế toán doanh nghiệp GTVT... Một số GV phải giảng dạy quá tải so với những tiêu chuẩn quy định.

### **2.2.2.2. Thực trạng về cơ cấu giảng viên**

a) *C c u v trình c ào t o c a i n g g i n g v i ê n*

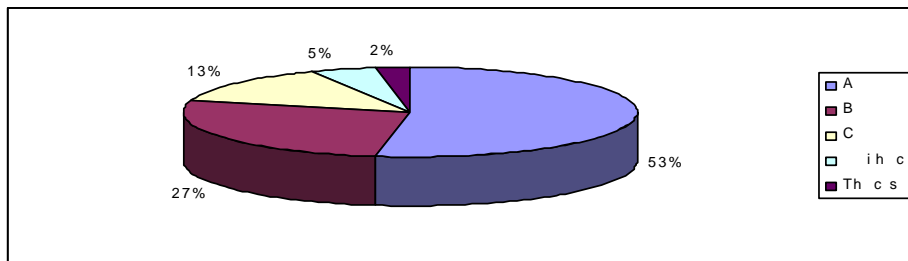
Trong giai o n 2007-2014, trình NGV c a các tr n g i h c, cao n g ngành GTVT ã t n g b c c c i thi n áng k . T l GV có b n g TS trên t n g s GV t n g d n u t 1,2% trong n m h c 2007-2008 lên 4,1% trong n m h c 2013-2014; t l GV có trình Th.s c n g t n g d n ; t l GV có trình cao n g g i m d n t 16,8% (n m 2007) xu n g 6,2% (n m 2014). Tuy nhiên, so v i m c tiêu Ch n g trình c i cách GD H Vi t Nam và Quy ho ch m n g l i các tr n g i h c, cao n g 2006-2020 thì trình h c v n c a NGV các tr n g cao n g GTVT th p h n so v i yêu c u, c b i t là t l GV có trình TS.

\* V ch c danh chuyên môn:

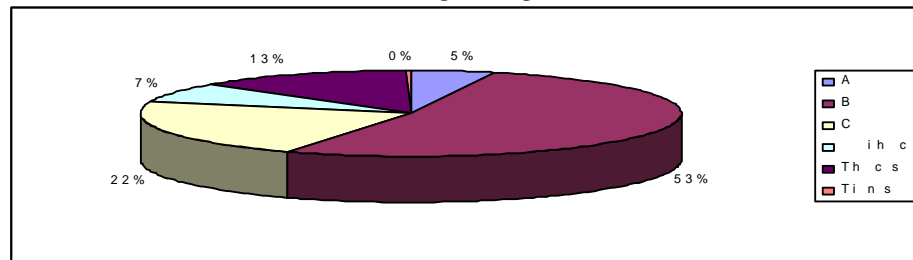


Bi u 2.2: *Ch c danh chuyên môn c a NGV n m 2014*

\* V trình n g o i n g , t i n h c:



Bi u 2.3: *Trình n g o i n g c a NGV n m 2014*



Bi u 2.4: *Trình t i n h c c a NGV n m 2014*

b) *C c u ngành ngh c a i n g g i n g v i ê n*

Việc tuyển dụng GV của các trường chủ yếu dựa vào nhu cầu của ngành nghề theo từng lĩnh vực ngành nghề là nguyên nhân dẫn đến sự mất cân đối về cơ cấu ngành nghề của NGV khi có sự thay đổi về nhu cầu của ngành nghề mới.

c) *Các ứng dụng viên kỹ thuật và thực hành*

Mục tiêu, nhiệm vụ của các trường cao đẳng GTVT đưa ra là phát triển đào tạo theo hướng ứng dụng công nghệ là chính, vì vậy, chương trình đào tạo có nội dung thực hành 40% ÷ 45%. Điều đó đòi hỏi sự quan tâm lý luận của GV kỹ thuật và thực hành của các nhà trường. Tuy nhiên, tỷ lệ GV kỹ thuật lý thuyết chiếm quá cao (83,5%), tỷ lệ GV kỹ thuật thực hành lại quá thấp (16,5%). Tỷ lệ GV có tay nghề cao còn rất khiêm tốn (3,8%).

d) *Các ứng dụng viên về tư vấn, kỹ thuật và thâm niên công tác*

\* Về tư vấn của GV: Tư vấn trung bình của GV các trường nghề, cao đẳng GTVT là 35 tuổi. Tỷ lệ GV gia nhập các tư vấn không cân đối, số GV giàu kinh nghiệm tư vấn 51 quá ít (chiếm 7,1%), ngược lại, số GV tư vấn < 40 lại chiếm tỷ lệ khá cao (chiếm 61,8%), trong đó số GV trẻ < 30 chiếm tỷ lệ 31,4%.

\* Về kỹ thuật và thâm niên công tác: Tỷ lệ GV nghiệp vụ (chiếm 35,7%) ít hơn so với nam giới (chiếm 64,3%). Điều đó cũng hoàn toàn phù hợp với thực tế của khối trường cao đẳng kỹ thuật. Về vấn đề quan tâm đây là thâm niên công tác của NGV. Tỷ lệ GV có thâm niên công tác > 20 năm quá thấp (chiếm 11,5%), trong khi đó tỷ lệ GV mới vào nghề có thâm niên công tác < 10 năm lại quá cao (chiếm 60,1%).

2.2.2.3. *Thực trạng về chất lượng giảng viên*

Chất lượng NGV được đánh giá chủ yếu thông qua những lĩnh vực chính các chức năng của giảng viên

a) *Năng lực giảng dạy*

- Năng lực giảng dạy lý thuyết; thiết kế bài giảng và lập kế hoạch giảng dạy luôn được đánh giá tốt nhất.

- Năng lực thiết kế bài giảng và lập kế hoạch giảng dạy; kích thích hứng thú học tập của SV; sử dụng công nghệ, phương tiện dạy học; sử dụng các phương pháp giảng dạy, đánh giá; tổ chức và điều khiển lớp học; sử dụng ngôn ngữ và trình bày bài giảng của NGV được đánh giá tốt nhất.

- Năng lực thiết kế chương trình đào tạo; xây dựng kế hoạch; hướng dẫn thực hành; xử lý tình huống sư phạm; viết giáo trình, sách chuyên khoa của NGV còn

tr ợng c ả kh o sát c ả ánh giá ch ấ t m ả trung bình và đ ả i trung bình. Trong ó, n ả ng l ả c vi t giáo trình, sách chuyên kh o và n ả ng l ả c h ả ng đ ả n th ả c hành c ả ánh giá ấ t m ả th ả p nh t trong s ả nh ng n ả ng l ả c ả kh o sát.

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

#### b) *N ả ng l ả c nghiên c ả u khoa h c*

- N ả ng l ả c thi t k ả v n ả nghiên c ả u và n ả ng l ả c xây đ ả ng k ả ho ch nghiên c ả u c ả a NGV các tr ợng c ả ánh giá cao nh t trong s ả các n ả ng l ả c NCKH c ả a NGV.

- N ả ng l ả c l ả a ch n và s ả đ ả ng các ph ả ng pháp nghiên c ả u; n ả ng l ả c phân tích, t ả ng h p, ánh giá các s ả li u thu th p; n ả ng l ả c vi t báo cáo, sáng ki n khoa h c; n ả ng l ả c vi t bài ả ng báo và bài tham gia h ả i th o; n ả ng l ả c t ả ch ả c ho t ả ng NCKH cho SV u ả a ph n b ả ánh giá ấ t m ả trung bình tr ả xu ng. c ả bi t, n ả ng l ả c t ả ch ả c ho t ả ng NCKH cho SV b ả ánh giá th ả p nh t.

- SV ánh giá vi c th ả c hi n nhi m v ả h ả ng đ ả n cho SV tham gia NCKH c ả a NGV còn r ả th n ch , ch ấ t t ả m ả trung bình tr ả xu ng.

- S ả l ả ng n ph m u ra c ả a ho t ả ng NCKH còn r ả th n ch c ả v m t s ả l ả ng và ch t l ả ng.

#### c) *N ả ng l ả c qu n lý và ph c v c ả ng ả ng*

- N ả ng l ả c qu n lý SV, c ả v n h c t p l ả n ả ng l ả c ả ánh giá t ả nh t trong s ả các n ả ng l ả c qu n lý và ph c v c ả ng ả ng c ả a NGV c ả a các tr ợng c ả kh o sát.

- N ả ng l ả c tham gia qu n lý khoa, t ả b m ả n; n ả ng l ả c tri n khai áp đ ả ng k t qu nghiên c ả u, công ngh ả vào th c t ả i n s n xu t và n ả ng l ả c ph ả bi n ki n th c khoa h c cho c ả ng ả ng là nh ng n ả ng l ả c b ả ánh giá th ả p và còn y u c ả a NGV.

### **2.2.3. Th c tr ợng công tác phát tri n ả i ng gi ả ng viên c ả a các tr ợng cao ả ng ngành Giao thông v n t ả i theo t ả p c n qu n lý ngu n nh ả n l ả c**

#### **2.2.3.1. Th c tr ợng công tác quy ho ch phát tri n ả i ng gi ả ng viên**

V ả c xây đ ả ng quy ho ch ch ả a có t ả tính chi n l ả c, m ả i ch y u đ ả a trên c ả s ả ánh giá th c tr ợng NGV v s ả l ả ng, ch t l ả ng, c ả c u ngành ngh , b ả trí s ả đ ả ng và s ả chuy n t ả p gi ả a các th ả h theo các tiêu chí, tiêu chu n ả nh m c lao

ng mà ch a th c s chú ý n công tác đ 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; t l GV có h c hàm, h c v và t l gi a GV d y lý thuy t v i GV d y th c hành, gi a GV c h u v i GV th nh gi ng ít c quan tâm.

- Công tác đ báo nhu c u và xác nh ngu n tuy n ch n GV c GV và CBQL c a các nhà tr ng ánh giá t t m c trung bình khá.

- Công tác quy ho ch phát tri n s l ng NGV; quy ho ch phát tri n c c u NGV và quy ho ch phát tri n chu n hóa NGV c GV và CBQL ánh giá t m c trung bình kém. c bi t, quy ho ch phát tri n c c u NGV c ánh giá kém nh t trong s các tiêu chí.

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

- Công tác tuy n đ ng GV 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. Vi c tuy n đ ng ch y u là tuy n m i mà ch a có ngu n đ phòng i u chuy n khi c n thi t. Vi c ra quy t nh tuy n đ ng v n t p trung vào quy n l c c a hi u tr ng mà ch a phát huy c quy n t ch , t ch u trách nhi m c a c p khoa và t b môn.

- Vi c b trí và s d ng GV phù h p v i chuyên môn c ào t o. Tuy nhiên, vi c s d ng và khai thác quá m c vào m c ích gi ng d y d n n không phát huy h t t i m n ng c a c i ng và t ng cá nhân, không kích thích c s ph n u trong chuyên môn, c bi t là trong l nh v c NCKH.

- H u h t các tiêu chí ánh giá công tác tuy n ch n, s d ng GV c GV và CBQL c a các nhà tr ng ánh giá t m c trung bình tr lên và khá t ng ng gi a các tiêu chí.

#### 2.2.3.3. Th c tr ng công tác ào t o, b i d ng i ng gi ng viên

Trong 5 n m tr l i ây, t l GV có trình Ths, TS t ng khá nhanh so v i tr c ây. Tuy nhiên, công tác ào t o, b i d ng NGV c a các tr ng cao ng ngành GTVT thi u tính chi n l c và cách t i p c n cá nhân. K t qu ánh giá c a GV và CBQL các tr ng nh sau:

- Vi c c GV i ào t o, b i d ng trong n c và t ch c ào t o, b i d ng t i ch c ánh giá t t và khá t ng ng gi a các nhà tr ng.

- Vi c xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng và xây d ng ch ng trình ào t o, b i d ng NGV c ánh giá m c trung bình.

- Việc GV chào tạo, bồi dưỡng ngoài nước và tổ chức cho GV chào tạo, bồi dưỡng bằng giá kém.

#### 2.2.3.4. *Thi công tác đánh giá, sàng lọc giảng viên*

Công tác đánh giá NGV của các nhà trường tiến hành nghiêm túc, thực hiện các hình thức đánh giá khác nhau, phong phú, tùy nhiên hi hữu qua các cao do thi và các tiêu chí đánh giá khác; việc tổ chức đánh giá và xử lý kết quả đánh giá còn nặng nề; năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV chưa thực sự được coi trọng. Kết quả đánh giá của GV và CBQL các trường như sau:

- Việc tổ chức cho SV đánh giá GV của GV và CBQL đánh giá tốt; việc tổ chức cho GV đánh giá đồng nghiệp ít.

- Việc xây dựng các tiêu chí đánh giá NGV; tổ chức cho CBQL đánh giá GV và xử lý kết quả đánh giá NGV của đánh giá mức trung bình.

- Việc tổ chức cho đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau bằng đánh giá mức kém.

#### 2.2.3.5. *Thi công tác chính sách đãi ngộ giảng viên*

Lãnh đạo các nhà trường ưu tiên quan tâm chính sách đãi ngộ nhằm tạo năng lực cho NGV phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, các điều kiện CSVC phục vụ giảng dạy và NCKH còn hạn chế; việc triển khai theo nguyên tắc và chính sách biên chế suất ít ra kém hi hữu, không tạo được năng lực cho NGV phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ. Kết quả đánh giá của GV và CBQL các trường như sau:

- Việc tổ chức thi tuyển cho GV của GV và CBQL đánh giá mức tốt.

- Việc chi trả thù lao cho NGV; tạo điều kiện về CSVC, phòng tiện phục vụ giảng dạy, NCKH cho NGV và xây dựng môi trường đồng nghiệp trong các nhà trường bằng đánh giá mức trung bình.

- Riêng nhóm GV tuổi <30 và có thâm niên công tác <5 năm đánh giá chính sách chi trả thù lao nhìn nhận nay của các nhà trường mức kém.

### **2.3. Mối liên hệ chính trong công tác phát triển giảng viên của các trường cao đẳng ngành Giao thông vận tải**

(1) **NGV của mbov mts l ng:** T l 28.3 SV/01 GV viết so với “Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh, quy trình đăng ký, thông báo chỉ tiêu tuyển sinh, kiểm tra và xử lý việc thực hiện các quy định về xác định chỉ tiêu tuyển sinh sau nhập học, nhập học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp” 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.

(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 bi 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 . Ch t l ng NGV còn h n ch th hi n n ng l c chuyên môn, tay ngh c a NGV.

(4) Công tác phát tri n NGV c a các nhà 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 ” 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 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 tuy n ch n, s d ng GV theo n ng l c ch a t o thành m t quy trình chu n hóa, thi u tính ch ng c a c p khoa và t b môn, ch a t o c ng l c cho GV ph n u và ch a phát huy c ti m n ng s n có c a NGV. M t khác, vi c s d ng quá t i s c lao ng vào ho t ng gi ng d y ã làm h n ch kh n ng NCKH c a NGV.

+ Công tác ào t o, b i d ng phát tri n NGV m i ch y u t p trung vào nâng cao trình h c v n m b o các tiêu chí v t l GV có trình Th.s, TS mà ch a t p trung vào vi c nâng cao n ng l c c a NGV.

+ Công tác ánh giá GV có c tri n khai nh ng ch a th c s hi u qu do ch a th c hi n ánh giá theo n ng l c c a GV; vi c ánh giá, sàng l c NGV còn n ng tính hình th c, n nang, thi u nghiêm túc; các tiêu chí ánh giá còn chung chung, ch a c th , trong ó nh ng tài, sáng ki n, bài vi t, óng góp m i v khoa h c cho ngành GTVT ch a c cao.

+ Chính sách ãi ng GV t ra l c h u do ch a th c hi n ãi ng GV theo n ng l c. Vi c chi tr ti n l ng v n d a ch y u vào kh i l ng gi ng d y và thâm niên công tác, mà không c n c vào thành tích và kh n ng c ng hi n c a



m i cá nhân GV, nên ch a t o c ng l c GV ph n u nâng cao n ng l c th c hi n nhi m v .

## **K t lu n ch ng 2**

Ch ng 2 ã ti n hành các ho t ng kh o sát và ánh giá m t cách toàn di n th c tr ng NGV và công tác phát tri n NGV c a các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT theo ti p c n qu n lý ngu n nhân l c. B ng các ph ng pháp nghiên c u h s , tài li u, ph ng v n, i u tra b ng b ng h i, phân tích, t ng h p s li u..., nghiên c u ã tìm ra và phân tích nh ng i m h n ch c a NGV; ch ra nh ng m t t n t i, h n ch trong công tác phát tri n NGV, làm ti n cho vi c nghiên c u, xu t các gi i pháp phát tri n NGV c a các tr ng cao ng ngành GTVT c trình bày ch ng ti p theo.

## **Ch ng 3**

### **GI I PHÁP PHÁT TRI N ING GI NG VIÊN CÁC TR NG CAO NG NGÀNH GIAO THÔNG V N T I THEO TI P C N QU N LÝ NGU N NHÂN L C**

Ch ng 3 c trình bày trong 42 trang (tr.126 n tr.167), bao g m:

#### **3.1. M t s v n v chi n l c phát tri n c a ngành và nhi m v c a các tr ng cao ng Giao thông v n t i**

##### *3.1.1. M t s v n v chi n l c phát tri n c a ngành Giao thông v n t i*

M c tiêu phát tri n n n m 2020, h th ng GTVT n c ta c b n áp ng c nhu c u v v n t i c a xã h i, m b o ch t l ng ngày càng c nâng cao, giá thành h p lý; ki m ch , ti n t i gi m d n tai n n giao thông và h n ch ô nhi m môi tr ng. Hình thành c m t h th ng GTVT h p lý gi a các ph ng th c v n t i, phát tri n m t cách ng b , t ng b c ti n t i hi n i nh m góp ph n a n c ta c b n tr thành n c công nghi p theo h ng hi n i vào n m 2020.

T m nhìn n n m 2030, c b n hoàn thi n m ng l i giao thông v n t i 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*”.

##### *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*

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 xem là yếu tố then chốt. Nhiệm vụ trọng đại về các trình độ cao ngành GTVT phải nằm trong nhiệm vụ, chiến lược và toàn diện ào tạo ra những cán bộ kỹ thuật giỏi về thực hành, biết thiết lập và chuyển giao quy trình công nghệ tiên tiến, khai thác và sử dụng máy móc, thiết bị hiện đại... phục vụ sản phẩm CNH, HĐH của ngành trong giai đoạn mới.

### **3.2. Các nguyên tắc xây dựng đội ngũ**

Đội ngũ phát triển GTVT phải xây dựng trên cơ sở cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực một cách linh hoạt, thích nghi với môi trường lâu dài; nâng cao tinh thần trách nhiệm của cá nhân người GV; sự thống nhất về mục tiêu chung của nhà trường; sự cam kết của mọi cá nhân GV về chiến lược chung của nhà trường, về phương pháp quản lý và về quy định của ngành quản lý; phát huy tối đa vai trò của các CBQL cấp khoa, trường.

3.2.1. Nguyên tắc một cách linh hoạt: Đội ngũ phát triển GTVT của các trình độ cao ngành GTVT phải nằm vào vị trí chiến lược là mục tiêu chiến lược phát triển của ngành và mục tiêu chiến lược phát triển của mọi nhà trường.

3.2.2. Nguyên tắc một cách thích nghi: Đội ngũ phát triển GTVT phải xuất phát từ thực trạng GTVT và công tác phát triển GTVT của các trình độ cao ngành GTVT, nằm vào vị trí khách quan, thực tiễn, hiện thực và năng lực chiến lược của GTVT và công tác phát triển GTVT của các nhà trường.

3.2.3. Nguyên tắc một cách khách quan: Đội ngũ phát triển GTVT phải tuân thủ các quy định của pháp luật, phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của nước ta, của ngành GTVT và các điều kiện, năng lực thực tế của mọi nhà trường.

3.2.4. Nguyên tắc một cách hệ thống: Các đội ngũ phát triển GTVT, các xác định trên cơ sở trực tiếp lẫn chung là phát triển nguồn nhân lực (quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sàng lọc, chuyển đổi). Các đội ngũ phát triển GTVT phải có mối liên hệ chặt chẽ, thống nhất với nhau, tác động một cách đồng bộ đến quá trình quản lý.

### **3.3. Các đội ngũ phát triển đội ngũ giảng viên các trình độ cao ngành Giao thông vận tải theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực**

3.3.1. *Đội ngũ 1: Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên*

Mục tiêu của đội ngũ: Một cách duy trì và nâng cao chất lượng GTVT, đội ngũ SV/GV theo đúng quy định; tránh tình trạng GV phải giảng dạy quá tải hoặc có

thời gian thực tập và nghiên cứu nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; tổ chức công tác bồi dưỡng và chuẩn bị NGV về tư tưởng, phẩm chất, trình độ, ngành nghề, làm cho công tác chuẩn bị ngày càng trở nên hoàn thiện, phù hợp và đáp ứng tốt các yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường; mở rộng cho NGV có trình độ, năng lực, phẩm chất cần thiết theo chu trình nhân sự đáp ứng mục tiêu giáo dục của nhà trường; tổ chức kiểm tra các trường GV, không bỏ hình thức tuyển dụng.

*Nội dung và cách thực hiện:*

- Xây dựng đội ngũ giáo viên trẻ, trung thành và dài hạn về số lượng GV của nhà trường; Đảm bảo và xác định nguồn tuyển dụng.

- Quy hoạch công tác tuyển dụng; công tác bồi dưỡng; công tác ngành nghề; công tác GV dạy lý thuyết và GV dạy thực hành; công tác GV chủ nhiệm, GV chủ nhiệm.

- Xây dựng chuẩn GV làm cơ sở cho việc quy hoạch phát triển nghiệp vụ: Chuẩn về trình độ; chuẩn về kiến thức chuyên môn; chuẩn về kiến thức bổ trợ; chuẩn về năng lực giảng dạy; chuẩn về năng lực NCKH; chuẩn về năng lực quản lý và phục vụ công tác; chuẩn về đạo đức nghề nghiệp. Trên cơ sở đánh giá thực trạng NGV so với chu trình nhân sự xây dựng kế hoạch phát triển NGV.

**Bảng 3.4: Quy hoạch trình độ NGV các trường C-GTVT giai đoạn 2013- 2020**

Trình độ	2013-2015		2016-2020		Sau 2020	
	% Th.s	% TS	% Th.s	% TS	% Th.s	% TS
Trình độ bậc CNGTVT	70%	>50%	>90%	>75%	100%	>75%
Các trường cao đẳng GTVT	50%	10%	>70%	20%	100%	>20%

- Các nhiệm vụ cần thiết: (1) Công tác quy hoạch phát triển NGV phải bám sát tính chiến lược; (2) công tác đảm bảo phải bám sát tính chính xác, dựa trên quy mô tuyển sinh hàng năm và các luận cứ, luận chứng của thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT và của các nhà trường; (3) phát huy quy chế trường và trách nhiệm của các phòng, ban trong việc xây dựng quy hoạch nghiệp vụ.

**3.3.2. Giải pháp 2: Chăm sóc công tác tuyển dụng, sử dụng và bồi dưỡng giáo viên**

*Mục tiêu và giải pháp:* Thu hút và tuyển chọn các nhân sự giỏi về kiến thức chuyên môn, có năng lực thực hiện các hoạt động giáo dục, có đạo đức nghề nghiệp và công tác tốt; sử dụng đúng năng lực, sử dụng các nhân sự cá nhân GV nhằm phát huy tối đa tiềm năng của NGV trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục của nhà trường.

*Nội dung và cách thực hiện:* i) m) xây dựng kế hoạch, quy trình, tiêu chí tuyển chọn, cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV; tăng cường thu hút nguồn tuyển chọn; cao vai trò, quy định công tác khoa, tập thể môn trong công tác tuyển chọn, sơ đồ, phân công nhiệm vụ theo năng lực của GV; thực hiện luân chuyển, bổ nhiệm hợp lý phát huy tiềm năng của giảng viên; nghiên cứu kiểm tra, đánh giá công tác tuyển chọn, sơ đồ GV rút kinh nghiệm cho những năm tiếp theo.

*Các ưu tiên cần thiết:* (1) Các trường phải có trao quyền trách nhiệm về tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính, có chính sách đãi ngộ thu hút, tuyển dụng của nhà trường có trình độ cao, có hàm, học vị; (2) nguồn tài chính của các trường phải mở rộng các khoản chi trả lương, tiền công; các khoản phúc lợi; các khoản trích bổ sung y tế, bổ sung xã hội, chi phí đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ... cho GV và các khoản chi tiêu khác theo quy định của pháp luật; (3) thực hiện phân bổ quyền lực, tăng cường vai trò và quy định của các phòng, ban, khoa, trung tâm và tập thể môn trong công tác tuyển chọn, sơ đồ của trường.

### 3.3.3. *Giới pháp 3: Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên*

*Mục tiêu của giới pháp:* Khẩn trương nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ của trường GV, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

*Nội dung và cách thực hiện:* Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu chiến lược của nhà trường và nguyện vọng của mỗi cá nhân GV; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV; xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng mở rộng tính hiệu quả, đáp ứng yêu cầu thực tiễn giảng dạy và phù hợp nhu cầu của cá nhân GV; đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng và duy trì một cách thường xuyên; chương trình và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng của trường GV; thực hiện chính sách khuyến khích GV học và sử dụng GV một cách hợp lý sau khi về trường; kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng rút kinh nghiệm cho những năm sau.

*Các ưu tiên cần thiết:* (1) Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của trường GV có tính chiến lược, cách tiếp cận cá nhân và quy định của trường; (2) có nguồn kinh phí đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của trường GV; (3) có mối quan hệ tốt với các tác

qu c t trong l nh v c ào t o, NCKH và chuy n giao công ngh ; (4) 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.

*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 giúp cho hi u tr ng và các nhà qu n lý c p đ i n m c th c tr ng NGV i u ch nh các ho t ng qu n lý nhà tr ng t hi u qu t th 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:* Xây d ng k ho ch ki m tra, ánh giá; xây d ng và c th hóa các tiêu chí ánh giá GV đ a theo các yêu c u v n ng l c và m c tiêu công vi c; ki m tra, ánh giá th ng xuyên i v i GV; ki m tra, ánh giá nh k i v i GV thông qua các hình th c nh : Ki m tra sát h ch n ng l c, trình c a GV; t ch c đ gi , h i gi ng, thao gi ng...; ánh giá GV thông qua k t qu h c t p c a SV và phong trào h at ng c a t p th l p qu n lý; ánh giá GV thông qua nh ng s n ph m NCKH c a GV và SV; t ch c l y ý ki n ph n h i c a ng i h c i v i GV; t ch c cho GV t ánh giá; x lý k t qu ánh giá m t cách khách quan, khoa h c, kh c ph c tri t tình tr ng n ng, né tránh.

*Các i u ki n c n thi t:* (1) Ph i nh n th c y v ý ngh a và t m quan tr ng c a công tác ánh giá n ng l c th c hi n nhi m v c a NGV; (2) b máy tham m u cho hi u tr ng v công tác ki m tra, ánh giá ph i là nh ng GV và CBQL có n ng l c, kinh nghi m và uy tín trong nhà tr ng; (3) b tiêu chí ánh giá, o l ng ph i ph n ánh chính xác, khách quan 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 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; 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:* C i cách chính sách chi tr thù lao cho GV, m b o m t h th ng ti n l ng khoa h c, h p lý; xác nh rõ m c tiêu c n t c c a t ng cá nhân GV; i m i chính sách ãi ng GV tùy theo n ng l c, v trí công vi c và s c ng hi n c a m i ng i; ghi nh n s ti n b và t o c h i th ng ti n cho

GV; xây dựng môi trường làm việc hữu ích; công nhân nhận đóng góp của GV; chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NGV;

*Các ưu tiên cần thiết:* Có nhận thức đúng về ý nghĩa và tầm quan trọng của hệ thống quản lý các vấn đề phát triển nhân lực của cá nhân người GV; có nguồn tài chính đáp ứng yêu cầu; có quy chế thống nhất hợp lý; hệ thống chính sách về người NGV phù hợp bảo đảm tính dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch.

### **3.4. Thực nghiệm và khảo sát thực tiễn phù hợp, khả thi của giải pháp**

#### **3.4.1. Lý do nghiên cứu chuyên gia và các nhà quản lý**

Tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi về việc thực hiện CBQL và GV của các trường tiểu học, cao đẳng thuộc Bộ GTVT quản lý về mô hình phù hợp và tính khả thi của các giải pháp xuất phát từ kết quả cho thấy, mức cần thiết và tính khả thi của 5 giải pháp xuất phát từ GV và CBQL của các trường, các lao động, các trình độ đào tạo, các chuyên ngành có ảnh hưởng đến cần thiết và khả thi trở lên.

#### **3.4.2. Triết lý nghiên cứu mô hình mới**

Trong ưu tiên cần thiết hiện luận án, không thể tiến hành thực nghiệm thực tế các giải pháp phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT, tác giả đã tiến hành thực nghiệm mô hình mới của giải pháp thứ 3 về “*Bid-đăng thầu NCKH cho NGV*”, được xuất hiện ở mục 3.2.2.3 của luận án.

3.4.2.1. *Mục tiêu thực nghiệm:* Nhằm khám phá tính khoa học và thực tiễn của các giải pháp phát triển NGV các trường cao đẳng GTVT được xuất hiện trong luận án.

3.4.2.2. *Giả thuyết thực nghiệm:* Theo kết quả khảo sát, nhân lực NCKH của NGV các trường cao đẳng GTVT còn hạn chế. Nếu thực hiện đúng theo chương trình phù hợp và có các ưu tiên cần thiết sẽ nâng cao nhân lực NCKH cho NGV một cách toàn diện.

#### **3.4.2.3. Thiết kế thực nghiệm**

a) Nội dung thực nghiệm: Theo yêu cầu của lãnh đạo nhà trường, chương trình thực nghiệm dự định trong 45 tiết (30 tiết lý thuyết; 15 tiết thực hành, thảo luận) về nội dung trọng tâm là pháp luật NCKH, nhằm cung cấp cho người học các kiến thức và kỹ năng thực tiễn tài nghiên cứu.

b) Tiến hành thực nghiệm

*Chiến lược thực nghiệm:* Do ưu tiên về thời gian, không gian không cho phép thực nghiệm thực tế các trường, tác giả chọn ngẫu nhiên 69 GV của trường Tiểu học Công nghệ GTVT thực nghiệm. Thời gian thực nghiệm khóa học bắt đầu từ ngày 11 tháng 10 năm 2014 kết thúc ngày 26 tháng 10 năm 2014.

*Thành viên tham gia dự th nghiệm:* PGS.TS. Võ Cao Đàm - Chủ tịch Hội Nghiên cứu và Đào tạo, Viện Chính sách và Quản lý tri thức Khoa học xã hội và nhân văn, Viện Khoa học Giáo dục Hà Nội.

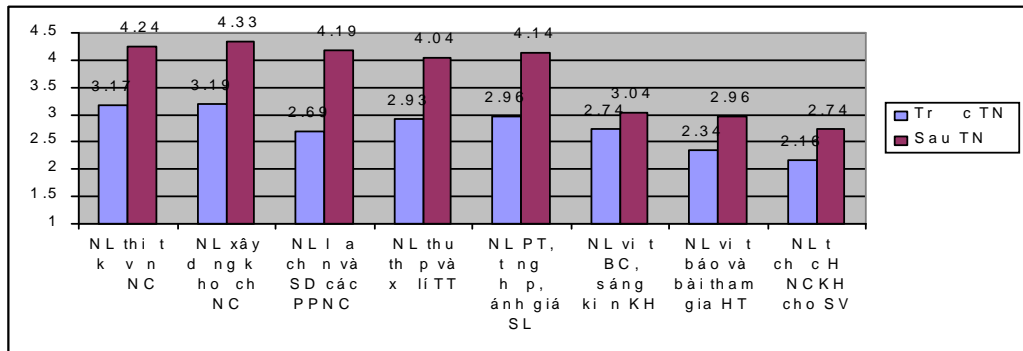
*Tài liệu th nghiệm:* Bài giảng bồi dưỡng phương pháp luận NCKH cho GV của PGS.TS. Võ Cao Đàm, bao gồm bài giảng lý thuyết và các bài tập thực hành.

*Công cụ đánh giá kết quả th nghiệm:* Sử dụng bộ phiếu hỏi (phần 4 và 5) so sánh chỉ số trước và sau th nghiệm.

c) Kết quả th nghiệm: So sánh kết quả trước và sau th nghiệm cho thấy năng lực NCKH của GV trước khi tiến hành cách đánh giá sau th nghiệm. Điểm trung bình tổng hợp các năng lực trước th nghiệm trung bình (2.77) lên mức tốt (3.71). Sự khác biệt này thể hiện khá rõ các năng lực như: (1) Năng lực thiết kế vấn đề nghiên cứu (4.24); (2) Năng lực xây dựng kế hoạch nghiên cứu (4.33); (3) Năng lực lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu (4.19); (4) Năng lực thu thập dữ liệu và xử lý thông tin (4.04); (5) Năng lực phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu thu thập (4.14). Nhóm các năng lực còn lại: (6) Năng lực viết báo cáo, sáng kiến khoa học; (7) Năng lực viết bài báo và tham gia hội thảo khoa học; (8) Năng lực tổ chức hoạt động NCKH cho SV cũng có sự tiến bộ đáng kể, do việc kiên trì gian lận hành th nghiệm, các học viên tích cực thu thập lý thuyết là chủ yếu, chưa thực hành ứng dụng thực tế.

Sử dụng phương pháp thống kê toán học kiểm định giả thiết về sự khác biệt giá trị trước và sau th nghiệm. Tổng hợp số liệu tiến hành các năng lực NCKH của 69 học viên tham gia khóa bồi dưỡng th nghiệm “Nâng cao năng lực NCKH cho GV” được minh họa bằng Biểu đồ 3.6. dưới đây:

Biểu đồ 3.6: So sánh năng lực NCKH của GV trước và sau th nghiệm



Ghi chú: Điểm đánh giá được tính trên thang điểm 5 (1 - Rất kém; 5 - Rất tốt)

Tổng kết thực nghiệm nêu trên có thể rút ra kết luận: Ngân sách NCKH của NGV cần cải thiện nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu của NGV.

### **Kết luận chương 3**

Dựa trên khung lý luận và kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng ngân sách thực hiện nhiệm vụ của NGV và thực trạng công tác phát triển NGV, nghiên cứu đã đề xuất 5 giải pháp phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình phạt quốc tế, bao gồm: (1) Cải thiện quy hoạch phát triển NGV (vấn đề, chất lượng, cơ cấu); (2) Cải thiện công tác tuyển chọn, sàng lọc NGV; (3) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao ngân sách thực hiện nhiệm vụ của NGV; (4) Tăng cường kiểm tra, đánh giá ngân sách thực hiện nhiệm vụ của NGV và (5) Thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho việc nâng cao ngân sách thực hiện nhiệm vụ của NGV.

Trên cơ sở ý kiến của GV và CBQL của các trường đại học và 5 giải pháp phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình phạt quốc tế thông qua phiếu hỏi ý kiến người thu nhận khá cao về mức cần thiết và tính khả thi của các giải pháp.

- Tiến hành thực hiện thực nghiệm giải pháp thứ 3 “*Nâng cao ngân sách nghiên cứu khoa học cho GV*”. Việc thực nghiệm cần tiến hành nhằm bố trí các yêu cầu về mặt vật chất, phương pháp thống kê toán học cho thực nghiệm ngân sách NCKH của GV có sự tin cậy rõ rệt khi xây dựng chương trình bồi dưỡng phù hợp. Qua đó cho phép kết luận rằng, các giải pháp phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng ngành GTVT đáp ứng yêu cầu thị trường CNH, HĐH hiện nay và hình phạt quốc tế được đề xuất trong luận án là hoàn toàn phù hợp với xu thế phát triển của GD-H trong bối cảnh hiện nay.

## **KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

### **Kết luận**

(1) Nghiên cứu quản lý, phát triển NGV của các trường đại học, cao đẳng cần trở nên quan tâm, trong đó có Việt Nam. Các vấn đề về vị trí, vai trò, chức năng của GV; xác định chu trình 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, nghiên cứu ã kh ng nh r ng, áp ng yêu 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 , ngoài vi c quan tâm phát tri n i ng , ch th qu n lý (hì u tr ng các tr ng) c n chú tr ng n s phát tri n c a m i cá nhân GV, trong ó, c n quan tâm b i d ng 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 ng i GV.

(3) NGV c a các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT còn thi u v s l ng và c c u ch a th c s cân i, t l GV có h c v TS, Th.s th p so v i yêu c u; n ng l c gi ng d y th c hành và m t s k n ng s ph m khác còn h n ch ; thi u m t s k n ng NCKH, k n ng v qu n lý, tri n khai áp d ng k t qu nghiên c u, công ngh vào th c ti n s n xu t và ph bi n ki n th c khoa h c cho c ng ng.

(4) ánh giá công tác phát tri n NGV c a các tr ng cao ng ngành GTVT theo ti p c n qu n lý ngu n nhân l c cho th y m t s v n t n t i trong t t c các khâu: quy ho ch NGV; tuy n ch n, s d ng NGV; ào t o, b i d ng NGV; ánh giá, sàng l c GV; chính sách ãi ng NGV... ch a t o c ng l c GV ph n u nâng cao n ng l c.

(5) xu t 5 gi i pháp, t p trung ch y u các khía c nh v i m i quy ho ch phát tri n NGV v s l ng; c c u cân i, h p lý; t chu n và m b o ch t l ng; i m i công tác tuy n d ng, s d ng; t ng c ng ào t o, b i d ng nâng cao n ng l c c n thi t cho NGV h có kh n ng th c hi n t t các ch c n ng c a ng i GV: trình chuyên môn, gi ng d y, NCKH, qu n lý và ph c v c ng ng; t ng c ng ki m tra ánh giá và th c hi n t t ch , chính sách i v i NGV, t o ng l c NGV ph n u, phát huy t i a n ng l c, s tr ng c a mình ph c v s nghi p giáo d c và ào t o.

(6) Các xu t gi i pháp phát tri n NGV c các chuyên gia, CBQL và GV c a các tr ng i h c, cao ng ngành GTVT ánh giá cao và ng thu n v m c phù h p và tính kh thi. K t qu kh o nghi m và th nghi m cho th y, v i cách ti p c n qu n lý ngu n nhân l c và ti p c n n ng l c, 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 là có c s khoa h c và phù h p v i yêu c u th c t .

### **Khuy n ngh**

*Khuy n ngh v i các c quan qu n lý nhà n c v giáo d c*

- Lãnh đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung các văn bản liên quan đến chuẩn GV nghiệp vụ, cao đẳng và thạc sĩ, chính sách đãi ngộ và quản lý NGV.

- Bộ GTVT, Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND các tỉnh, thành phố phối hợp tổ chức hiện phân cấp quản lý nhà nước về giáo dục, trao quyền trách nhiệm cho các nhà trường; làm rõ những ưu tiên cần thiết để thực hiện quy trình, xác định rõ cơ chế quản lý tài chính cho các nhà trường.

- Bộ GTVT phối hợp với Bộ Nội vụ và các cơ quan nghiên cứu, thực hiện công tác quản lý, phát triển NGV các trường nghiệp vụ, cao đẳng trong ngành, gắn chuẩn GV nghiệp vụ với nhiệm vụ công nhân viên chức giảng dạy của các nhà trường.

***Khuyến nghị về các trường nghiệp vụ, cao đẳng ngành GTVT***

- Sử dụng cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực trong công tác phát triển NGV.

- Tổ chức nhiều cách thức đào tạo khoa học và nâng cao chất lượng 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 ...

- Thành lập trung tâm nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ trong nhà trường gắn kết với các thực tiễn công nhân viên chức giảng dạy và NCKH của GV.

***Khuyến nghị về hình thức nghiên cứu tiếp theo***

- Tiếp tục nghiên cứu, phát triển tài liệu áp dụng trong việc các trường nghiệp vụ, cao đẳng thu hút ngành nghề, loại hình đào tạo khác.

- Tiếp tục thực nghiệm kỹ thuật các giải pháp phát triển NGV kỹ thuật nghiệp vụ khoa học của các giải pháp.

- Tiếp tục nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận năng lực xây dựng hoàn thiện chuẩn nghề nghiệp GV và quy trình đánh giá GV nghiệp vụ, cao đẳng theo hướng chuyên nghiệp.

- Tiếp tục nghiên cứu về chính sách đãi ngộ về NGV các trường cao đẳng nói riêng và hệ thống GD-H nói chung nhằm tạo điều kiện cho công tác phát triển NGV tiếp tục được thực hiện.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ  
LIÊN QUAN N LƯU NÁN ã C 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 lý thuyết và thực tiễn 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 phát triển”, *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 các trường 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).