

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

LÃ THỊ HÒE

**CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG
LÊ QUÝ ĐÔN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

LÃ THỊ HÒE

CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG
LÊ QUÝ ĐÔN

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. NGUYỄN THUẤN

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “*Chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại trường Cao đẳng Lê Quý Đôn*” là công trình nghiên cứu của riêng tôi dưới sự hướng dẫn của PGS. TS. Nguyễn Thuấn. Các số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích và nhận xét trong đề tài do chính tôi thu thập và hoàn toàn trung thực; các nội dung, kết quả nghiên cứu trong đề tài này chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Học viên thực hiện Luận văn

(Ký và ghi rõ họ tên)

LÃ THỊ HÒE

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin gửi lời cảm ơn tới quý thầy cô trường Đại học Lao động Xã Hội đã truyền đạt kiến thức cho tôi trong suốt thời gian học tập tại trường cũng như trong quá trình tôi thực hiện đề tài luận văn này.

Với lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin gửi lời cảm ơn tới PGS. TS. Nguyễn Thuấn đã dành thời gian, tâm huyết hướng dẫn tận tình và tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình tôi thực hiện nghiên cứu đề tài và hoàn thành bài luận văn này.

Để hoàn thành được bài luận văn này, tôi đã nhận được sự hỗ trợ tận tình của các cá nhân và tập thể trường Cao đẳng Lê Quý Đôn. Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban lãnh đạo, các phòng nghiệp vụ, các khoa thuộc trường Cao đẳng Lê Quý Đôn đã cung cấp số liệu và giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu thực hiện đề tài luận văn này.

Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài này, tôi đã hết sức cố gắng để có thể hoàn thành luận văn tốt nhất. Xong với vốn kiến thức còn giới hạn về đặc thù ngành giáo dục, đặc biệt là giáo dục nghề nghiệp, sẽ không tránh khỏi những thiếu sót. Vì vậy tôi kính mong nhận được những ý kiến góp ý của quý thầy cô để bài luận văn của tôi được hoàn thiện hơn.

Học viên thực hiện Luận văn

(Ký và ghi rõ họ tên)

LÃ THỊ HÒE

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC.....	
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG.....	II
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, HÌNH, SƠ ĐỒ.....	III
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TRONG TỔ CHỨC.....	8
1.1. Một số khái niệm liên quan.....	8
1.1.1. Nguồn nhân lực	8
1.1.2. Đào tạo và phát triển NNL.....	9
1.1.3. Chiến lược đào tạo và phát triển NNL	11
1.2. Vai trò của chiến lược đào tạo và phát triển NNL.....	12
1.2.1. Đối với người lao động	13
1.2.2. Đối với tổ chức.....	13
1.2.3. Đối với thị trường lao động – cộng đồng – xã hội.....	14
1.3. Yêu cầu đối với NNL của trường CD.....	14
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới chiến lược đào tạo và phát triển NNL	15
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài	15
1.4.2. Các nhân tố bên trong	19
1.5. Nội dung của chiến lược đào tạo và phát triển NNL	22
1.5.1. Phân tích những môi trường ảnh hưởng đến chiến lược đào tạo và phát triển NNL.....	22
1.5.2. Đánh giá thực trạng NNL.....	23

1.5.3. Đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển NNL	24
1.5.4. Xác định mục tiêu chiến lược đào tạo và phát triển NNL	25
1.5.5. Giải pháp thực hiện chiến lược đào tạo và phát triển NNL	25
1.6. Kinh nghiệm xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL ở một số trường và bài học kinh nghiệm cho trường CĐ Lê Quý Đôn	25
1.6.1. Tổ chức các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại Trường CĐ Thống Kê.....	25
1.6.2. Chiến lược phát triển NNL tại trường Cao đẳng Công nghệ cao Hà Nội.....	27
1.6.3. Bài học kinh nghiệm xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL cho trường CĐ Lê Quý Đôn.....	28
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH MÔI TRƯỜNG VĨ MÔ VÀ VI MÔ ĐỂ XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TẠI TRƯỜNG CĐ LÊ QUÝ ĐÔN	29
2.1. Tổng quan về trường CĐ Lê Quý Đôn	29
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trường.....	29
2.1.2. Sứ mệnh, tầm nhìn	30
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy của trường	31
2.1.4. Chức năng, nhiệm vụ:	32
2.1.5. Quyền hạn và trách nhiệm	32
2.1.6. Định hướng phát triển của trường giai đoạn 2023 - 2030.....	33
2.2. Phân tích môi trường vĩ mô để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL của trường CĐ Lê Quý Đôn.....	34
2.2.1. Môi trường chung.....	34
2.2.2. Môi trường ngành.....	36
2.3. Phân tích môi trường vi mô để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn	58

2.3.1. Kết quả đào tạo của trường giai đoạn 2019 - 2021	58
2.3.2. Điều kiện về cơ sở vật chất, tài chính của trường.....	61
2.3.3. Thực trạng NNL của Trường CĐ Lê Quý Đôn.....	66
2.3.4. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển NNL của Trường.....	79
2.4. Đánh giá thực trạng công tác đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn	88
2.4.1. Kết quả đã đạt được trong công tác đào tạo và phát triển NNL	88
2.4.2. Những tồn tại và hạn chế trong công tác đào tạo và phát triển NNL ...	88
2.4.3. Nguyên nhân của những tồn tại và hạn chế trong công tác đào tạo và phát triển NNL	89
2.4.4. Điểm mạnh	89
2.4.5. Điểm yếu	90
2.4.6. Thách thức.....	91
2.4.7. Cơ hội.....	91
CHƯƠNG 3: CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TẠI TRƯỜNG CĐ LÊ QUÝ ĐÔN	93
3.1. Quan điểm, định hướng của trường về đào tạo và phát triển NNL	93
3.1.1. Quan điểm, chủ trương của trường về đào tạo và phát triển NNL	93
3.1.2. Mục tiêu của trường về đào tạo và phát triển NNL	93
3.2. Xác định mục tiêu của chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn	93
3.2.1. Mục tiêu chung.....	93
3.2.2. Mục tiêu cụ thể cho từng tiêu chí.....	94
3.3. Giải pháp thực hiện mục tiêu chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn	96
3.3.1. Quy hoạch đội ngũ GV	96
3.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ GV	99

3.3.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL.....	102
KẾT LUẬN	107
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	108
PHỤ LỤC	

I

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Từ/ Ký hiệu viết tắt	Nội dung đầy đủ
NNL	Nguồn nhân lực
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
GV	Giảng viên
CBQL	Cán bộ quản lý
CD	Cao đẳng
ĐH	Đại học
GD	Giáo dục
NV	Nhân viên
VN	Việt Nam
ĐT	Đào tạo
NXB	Nhà xuất bản
NCKH	Nghiên cứu khoa học
TC	Trung cấp
DD	Dân dụng
STT	Số thứ tự
SL	Số lượng

II

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2. 1. Tổng số sinh viên được đào tạo từ 2019 – 2021	59
Bảng 2. 2. Số lượng NNL được đào tạo giai đoạn 2019 – 2021.....	60
Bảng 2. 3. Cơ sở vật chất trường CĐ Lê Quý Đôn.....	63
Bảng 2. 4. Danh mục trang thiết bị đầu tư mua sắm bổ sung 2021	64
Bảng 2. 5. Tổng số nhân lực của trường giai đoạn 2019 – 2021	66
Bảng 2. 6. Cơ cấu NNL theo giới tính	68
Bảng 2. 7. Cơ cấu NNL theo trình độ chuyên môn	69
Bảng 2. 8. Cơ cấu NNL xét theo độ tuổi.....	70
Bảng 2. 9. Cơ cấu NNL theo phòng/ban.....	71
Bảng 2. 10. Tỷ lệ sinh viên so với giảng viên theo ngành đào tạo	72
Bảng 2. 11. Trình độ nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ GV	73
Bảng 2. 12. Trình độ tin học của NNL.....	74
Bảng 2. 13. Trình độ ngoại ngữ của NNL	75
Bảng 2. 14. Trình độ lý luận chính trị của NNL	76
Bảng 2. 15. Khảo sát năng lực chuyên môn của NNL.....	77
Bảng 2. 16. Khảo sát mức độ phù hợp của công tác quy hoạch NNL	80
Bảng 2. 17. Khảo sát mức độ phù hợp của công tác đào tạo NNL	83
Bảng 2. 18. Khảo sát hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và phát triển NNL	84
Bảng 2. 19. Khảo sát đánh giá công tác sử dụng NNL sau đào tạo.....	86
Bảng 3.1. Chi phí dự kiến quy hoạch đội ngũ GV, CBQL	98
Bảng 3. 2. Chi phí dự kiến bồi dưỡng, đào tạo NNL.....	101
Bảng 3.3. Chi phí dự kiến nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL	104

III

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, HÌNH, SƠ ĐỒ

Biểu đồ 2. 1. Tổng số sinh viên được đào tạo theo ngành 2019 - 2021.....	59
Biểu đồ 2. 2. Cơ cấu NNL theo số lượng GV 2019 – 2021.....	66
Biểu đồ 2. 3. Cơ cấu NNL theo loại giảng viên.....	67
Biểu đồ 2. 4. Cơ cấu NNL theo giới tính.....	68
Hình 2. 1. Logo trường CĐ Lê Quý Đôn.....	29
Hình 2. 2. Trường CĐ Lê Quý Đôn.....	30
Hình 2. 3. Hệ thống GDNN trong hệ thống GD quốc dân VN.....	36
Hình 2. 4. Các trình độ GDNN trong khung trình độ quốc gia VN.....	37
Hình 2. 5. Các trình độ đào tạo của GDNN.....	37
Hình 2. 6. Chức năng của các cơ sở GDNN.....	38
Hình 2. 7. Cơ sở vật chất trường CĐ Lê Quý Đôn.....	65
Sơ đồ 2. 1. Sơ đồ tổ chức trường CĐ Lê Quý Đôn.....	31

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trước những nhu cầu mới về nguồn nhân lực (NNL) đặc biệt là NNL chất lượng cao, nhà nước đã đặc biệt chú trọng công tác phát triển Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) với quan điểm và mục tiêu cụ thể theo lộ trình từng giai đoạn, quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 “*Phê duyệt Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045*” đã nêu lên quan điểm Phát triển GDNN là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong phát triển NNL để tranh thủ thời cơ dân số vàng, hình thành NNL trực tiếp có chất lượng, hiệu quả và kỹ năng nghề cao, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của đất nước. Mục tiêu của chiến lược được xác định là phát triển nhanh GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn. Đội ngũ nhà giáo trong GDNN bao gồm giáo viên, giảng viên (GV), cán bộ quản lý (CBQL) chính là chìa khoá then chốt, đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường cao đẳng (CĐ) nghề, do đó việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV trong các trường CĐ, đại học (ĐH) là hết sức cần thiết, là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của các trường Cao đẳng, Đại học.

Trường CĐ Lê Quý Đôn tọa lạc tại Biên Hoà – Đồng Nai, được xem là vùng trọng điểm kinh tế Phía Nam, trong nhiệm kỳ 2020 – 2025 Đảng bộ thành phố Biên Hoà đã đưa ra quyết sách phát triển kinh tế gắn liền với phát triển con người, theo đó thì số khu công nghiệp cũng cần phải tỉ lệ thuận với số cơ sở giáo dục (GD), đào tạo nghề cho người dân. Xuất phát từ nhu cầu về lao động đặc biệt lao động chất lượng cao tại khu vực, năm 2020 trường CĐ

Lê Quý Đôn từ một trường chuyên đào tạo ngành Y – Dược và Điều dưỡng chuyển hướng trở thành trường CĐ đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, phù hợp với xu thế.

Từ những vai trò quan trọng và nhu cầu về NNL, những quan điểm và mục tiêu của chính phủ về GDNN như đã đề cập ở trên, tác giả luận văn chọn đề tài “**Chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn**” để làm mục tiêu nghiên cứu, nhằm đưa ra những cách giải quyết các vấn đề bất cập tồn tại trong thực tiễn, định hướng phát triển NNL phù hợp với nhu cầu của tổ chức và đáp ứng nhu cầu đổi mới phát triển của xã hội, qua đó tối ưu hóa được giá trị và vai trò quan trọng của NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn. NNL tại trường được nghiên cứu trong luận văn này bao gồm CBQL, đội ngũ GV và đội ngũ nhân viên (NV) phục vụ các hoạt động GD trong trường.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nền kinh tế toàn cầu đang chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức, những yêu cầu về NNL trong thời kỳ mới có nhiều thay đổi, nếu như tiêu chuẩn thường được đưa ra trước đây với người lao động như người tốt, trung thành, chăm chỉ, có trách nhiệm ... đã và đang có xu hướng chuyển thành có tính linh hoạt cao, có tính sáng tạo, có khả năng giải quyết vấn đề và có khả năng làm việc với nhiều người. Chính sách thu hút nhân tài từ các công ty đa quốc gia càng làm cho NNL chất lượng cao bị thiếu hụt.

Trước bối cảnh đó, chất lượng đào tạo đặc biệt là đào tạo nghề vốn đã được chú trọng nghiên cứu từ khá lâu thì nay lại càng trở nên cấp thiết hơn để có thể đáp ứng nhu cầu thu hút và sử dụng NNL chất lượng cao của thị trường lao động. Chất lượng đào tạo là kết quả tổng hoà của nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ GV giữ vai trò quan trọng, chất lượng đào tạo phụ thuộc nhiều vào chất lượng đội ngũ GV. Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng, khả năng sư phạm,

kiến thức và trình độ chuyên môn mà GV được đào tạo, kinh nghiệm thực tế và kinh nghiệm giảng dạy mà GV đã tích lũy có ảnh hưởng trực tiếp và ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo NNL, có những công trình nghiên cứu trong nước và cả những công trình nghiên cứu của nước ngoài, cụ thể như sau:

2.1. Công trình nghiên cứu của nước ngoài

Nghiên cứu của Lundahl & Sander (1998) về “*các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dạy và học nghề tại Đức và Thụy Điển*” cho rằng sự thành công của quá trình đào tạo chịu sự ảnh hưởng của 4 nhân tố cơ bản: Đội ngũ GV, chương trình GDNN, người học, cơ sở vật chất. Trong đó, yếu tố nhân lực để thực hiện quá trình dạy và học là quan trọng nhất, chương trình và phương pháp giảng dạy tác động đến động lực học tập và học cách học hỏi đối với người học. Đội ngũ GV được quan tâm hàng đầu bởi vì họ là nhân tố đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo. GV vừa hướng dẫn nội dung lý thuyết, kỹ năng thực hành cho người học lại vừa giúp người học nhận thức được tầm quan trọng của nghề nghiệp, tạo ra động lực học tập và nhận thức đúng đắn về nghề nghiệp. Đội ngũ GV được bồi dưỡng, huấn luyện bởi một chương trình đào tạo theo trình tự thống nhất, căn bản với các tiêu chí:

- Kiến thức GV đối với hoạt động giảng dạy
- Phương pháp giảng dạy
- Sử dụng thành thạo các phương tiện hỗ trợ dạy học
- Kinh nghiệm thực tế của GV.

Hay một nghiên cứu khác của Gabureanu Simona (2015) với chủ đề “*Đào tạo giáo viên với sự gắn kết kỹ năng sống trong dạy nghề*” (*Teacher training for Embedding Life Skills into Vocational Teaching*) đã nêu lên vai trò của việc đào tạo những người đào tạo nghề với việc gắn kết kỹ năng sống.

Cả người dạy và người học cần nhận thức được những kỹ năng sống là cần thiết trong việc cải thiện việc làm, xác định nhu cầu học tập và thái độ đối với kỹ năng sống. Các chương trình đào tạo cần tập trung giúp người dạy phát triển thái độ tích cực của người học trong công việc, kỹ năng kinh doanh và kỹ năng làm việc. Thường xuyên cập nhật những thay đổi trong thị trường lao động thông qua hội nghị, hội thảo với sự tham gia của các doanh nghiệp.

2.2. Công trình nghiên cứu ở trong nước

Đề tài luận án tiến sĩ Quản trị kinh doanh 2013 với công trình “*Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác dạy nghề Việt Nam: Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giai đoạn 2013 – 2020*” của Nguyễn Chí Trường, trường ĐH Nông lâm, ĐH Thái Nguyên. Trên cơ sở phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác dạy nghề tại các trường dạy nghề ở Việt Nam giai đoạn 2008 – 2012, tác giả đề xuất các giải pháp, chiến lược nâng cao chất lượng dạy nghề, góp phần tăng năng suất lao động, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh của đất nước, với các giải pháp và chiến lược: nâng cao năng lực giáo viên, CBQL dạy nghề; nâng cao năng lực QL dạy nghề; tăng cường cơ sở vật chất dạy nghề; hỗ trợ cơ hội việc làm; tăng cường thông tin thị trường lao động và chính sách phát triển dạy nghề; tăng cường quan hệ công – tư; nâng cao chất lượng phát triển các bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; nâng cao năng lực hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

Đề tài “*Chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn*” hiện nay chưa có ai từng nghiên cứu.

Thừa kế các cơ sở lý luận của các công trình nghiên cứu trên, luận văn nghiên cứu vấn đề đào tạo và phát triển NNL với hy vọng đóng góp những giải pháp phù hợp trong chiến lược đào tạo và phát triển NNL, nâng cao chất lượng NNL và mang lại hiệu quả sử dụng NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL trường CĐ Lê Quý Đôn với việc xác định cụ thể về mục tiêu và đề xuất giải pháp để thực hiện mục tiêu.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Tổng hợp những lí luận về xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL trong tổ chức.

Xác định các yếu tố ảnh hưởng, phân tích môi trường vĩ mô và vi mô để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn.

Xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn, đồng thời đề xuất các giải pháp để đạt được mục tiêu.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, các yếu tố vĩ mô và vi mô ảnh hưởng đến chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại trường Cao đẳng Lê Quý Đôn.

Phạm vi nghiên cứu:

Về nội dung: Các yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn gồm: văn hóa – xã hội, kinh tế, công nghệ, thị trường lao động chuyên ngành GD, nguồn lực, thương hiệu, các chuyên ngành đào tạo, chất lượng NNL.

Về không gian: Đề tài nghiên cứu xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn.

Về thời gian:

- Các dữ liệu thu thập để phân tích đánh giá từ: 2019 - 2021

- Các mục tiêu XD chiến lược và đề xuất các giải pháp được thực hiện cho đến năm 2030.

5. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu tác giả luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp thu thập tài liệu: Thu thập số liệu thứ cấp từ các tài liệu tham khảo các văn bản luật, quy định, các tài liệu nghiên cứu trước đây cùng các báo cáo, tài liệu của cơ quan chủ quản; tổng hợp từ các giáo trình, luận văn tốt nghiệp, luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ, sách, báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet. Số liệu sơ cấp qua kết quả khảo sát tại trường.

Phương pháp thống kê, phân tích: phân tích các số liệu thống kê thu thập được từ các phòng ban làm cơ sở để đánh giá, chứng minh và nhận xét.

Phương pháp quan sát thực địa: tác giả luận văn tiến hành quan sát sự vận hành khối GD, giảng dạy của trường, theo dõi, ghi chép những điểm mạnh và những hạn chế trong những tiết dạy thực tế của GV nhà trường để làm cơ sở chứng minh những lập luận đề ra.

Phương pháp điều tra xã hội học: tác giả luận văn tiến hành khảo sát 60 CBQL, NV, GV của trường với các mẫu phiếu câu hỏi để đánh giá về năng lực chuyên môn NNL trong trường.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Giá trị lý luận: Luận văn đã trình bày, phân tích và hệ thống hóa cơ sở lý luận cơ bản về chiến lược đào tạo và phát triển NNL trong tổ chức, cụ thể là tại cơ sở GDNN.

Giá trị thực tiễn: Nội dung luận văn là cơ sở giúp Trường CĐ Lê Quý Đôn nói riêng và cơ sở GDNN tương đương nói chung tham khảo và lựa chọn áp dụng những giải pháp phù hợp với hoạt động của tổ chức, ngoài ra có thể

làm tài liệu tham khảo cho những đề tài tương tự về Chiến lược đào tạo và phát triển NNL của các cơ sở GDNN tương đương.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, nội dung của luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận và thực tiễn về chiến lược đào tạo và phát triển NNL trong tổ chức.

Chương 2: Phân tích môi trường vĩ mô và vi mô để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn.

Chương 3: Chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn.

CHƯƠNG 1:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TRONG TỔ CHỨC

1.1. Một số khái niệm liên quan

1.1.1. Nguồn nhân lực

Khái niệm NNL được xây dựng và phát biểu rất đa dạng trong các nghiên cứu, NNL phụ thuộc nhiều vào cá nhân mỗi con người cũng như điều kiện môi trường sống, khái niệm NNL được đưa ra dưới nhiều góc độ khác nhau tùy vào mục tiêu cụ thể.

Trong phạm vi tổ chức, NNL được hiểu như sau:

“NNL trong tổ chức, Doanh nghiệp bao gồm tất cả những người lao động làm việc cho tổ chức, Doanh nghiệp và chịu sự quản lý của tổ chức, Doanh nghiệp đó.” (Giáo trình Quản trị Nhân lực - Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân, 2007).

Theo PGS.TS Nguyễn Tiệp thì “NNL của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người, mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực” [15, tr.7]

Luận văn nghiên cứu về NNL trong cơ sở GDNN, căn cứ theo Luật GDNN số 74/2014/QH13 ban hành ngày 27/11/2014 thì:

“Nhà giáo trong cơ sở GDNN bao gồm nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành hoặc nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành.

Nhà giáo trong trung tâm GDNN, trường trung cấp được gọi là giáo viên; nhà giáo trong trường cao đẳng được gọi là giảng viên.

Chức danh của nhà giáo trong cơ sở GDNN bao gồm giáo viên, giáo

viên chính, giáo viên cao cấp; GV, GV chính, GV cao cấp”.

Vậy có thể hiểu NNL trong tổ chức là tập hợp tất cả các cá nhân được đặc trưng bởi các yếu tố số lượng, cơ cấu, chất lượng và phẩm chất tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nhằm đạt được các mục tiêu, mục đích mà Doanh nghiệp đặt ra.

1.1.2. Đào tạo và phát triển NNL

Việc đào tạo nhằm đảm bảo cho NV làm việc đúng kỹ năng. Quản lý nhân lực có hiệu quả là đánh giá một cách nhất quán các kỹ năng và kiến thức của NV để đáp ứng được các nhu cầu hiện tại và tương lai của tổ chức. Vì vậy đào tạo là một trong những nội dung quan trọng của quản trị NNL.

Theo Lê Thanh Hà (2009) “Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình” [3, tr.13].

Với cách hiểu này, việc đào tạo phải được thiết kế sao cho thỏa mãn được nhu cầu đã xác định, có phân công vai trò và trách nhiệm của những người đã tham gia và có xác định mục tiêu rõ ràng. Đào tạo trong tổ chức có bốn hình thức cơ bản: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo bổ sung và đào tạo nâng cao.

Công tác đào tạo NNL “Là một quá trình bao gồm việc xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng quá trình đào tạo, triển khai thực hiện đào tạo và đánh giá quá trình đào tạo nhằm thực hiện mục tiêu của Doanh nghiệp” theo Lê Thanh Hà (2009) [4, tr.35].

Công tác đào tạo NNL được hiểu là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng NNL của tổ chức nhằm sử dụng tối đa NNL hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp của mình và thực hiện chức

năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với các công việc trong tương lai.

Khái niệm về phát triển NNL được hiểu theo nhiều quan điểm khác nhau của mỗi tổ chức và cá nhân. Cụ thể:

Theo Giáo trình Quản trị nhân lực Trường ĐH Kinh tế quốc dân thì “Phát triển NNL là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động [5, Tr.153].

Khái niệm này chưa nhấn mạnh đến mục tiêu cuối cùng của phát triển NNL là phát triển tổ chức, phát triển cá nhân người lao động. Nội dung phát triển NNL của khái niệm này gồm: giáo dục, đào tạo và phát triển:

Giáo dục: được hiểu là các hoạt động học tập để chuẩn bị cho con người bước vào một nghề nghiệp hoặc chuyển sang một nghề mới, thích hợp hơn trong tương lai.

Đào tạo: được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn.

Phát triển: là các hoạt động học tập vượt ra khỏi phạm vi công việc trước mắt của người lao động, nhằm mở ra cho họ những công việc mới dựa trên cơ sở những định hướng tương lai của tổ chức” [5, Tr.153-154]

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế: “phát triển NNL bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là chiếm lĩnh ngành nghề hay vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân”.

Như vậy, phát triển NNL xét trong phạm vi vĩ mô một quốc gia bao

gồm ba khía cạnh về các mặt: phát triển thể lực, nâng cao phẩm chất và phát triển trí lực NNL.

Trong phạm vi vi mô, thì phát triển NNL có thể được hiểu là tổng hợp các biện pháp bao gồm hoạch định, tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng nhân lực, tạo điều kiện về môi trường làm việc, kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động nhằm đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý đáp ứng mục tiêu và định hướng phát triển của tổ chức.

1.1.3. Chiến lược đào tạo và phát triển NNL

Chiến lược NNL

Khái niệm hiện đại về chiến lược gồm 5 yếu tố (5P) của Henry Mintzberg (1976):

- Chiến lược là kế hoạch (Plan): định hướng hoặc chương trình hành động hướng tới tương lai.
- Chiến lược là mưu lược (Ploy): hành động ứng phó với môi trường cạnh tranh /đối thủ
- Chiến lược là phương thức (Pattern): tập hợp các hành động đảm bảo tính nhất quán.
- Chiến lược là định vị (Position): phương tiện định vị tổ chức trong một môi trường.
- Chiến lược là triển vọng (Perspective): xác định mong muốn phát triển từ bên trong tổ chức, cần được chia sẻ.

“Chiến lược là việc xác định những mục tiêu cơ bản dài hạn của một tổ chức và thực hiện chương trình hành động cùng với việc phân bổ các nguồn lực cần thiết để đạt được những mục tiêu đó” (Alfred Chandler, ĐH Havard, 1962).

“Chiến lược NNL là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu NNL, đưa ra các chính sách và thực hiện các chương trình, hoạt động đảm bảo cho tổ

chức có đủ nhân lực với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao” (PGS. TS. Lê Thanh Hà).

Phát triển NNL

Phát triển NNL là tạo ra sự thay đổi về cơ cấu, thay đổi về chất lượng của nguồn lực nhân lực theo hướng tiến bộ, được biểu hiện ở việc nâng cao năng lực và động cơ làm việc của người lao động để đáp ứng yêu cầu công việc ở hiện tại và tương lai.

Năng lực của người lao động là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra hiệu quả công việc của mỗi người lao động.

Động lực thúc đẩy chỉ những nỗ lực cả bên trong lẫn bên ngoài, khơi dậy lòng nhiệt tình và sự kiên trì theo đuổi một cách thức hành động đã xác định của người lao động; là những tác động hướng đích của tổ chức nhằm khích lệ người lao động nâng cao thành tích và giúp họ hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả.

Chiến lược đào tạo và phát triển NNL: trên cơ sở các khái niệm trên, ta có thể tóm tắt chiến lược đào tạo và phát triển NNL là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu đào tạo NNL, đưa ra các giải pháp, các chính sách, các chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo, nâng cao chất lượng NNL với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp không những đáp ứng yêu cầu công việc mà còn mang lại hiệu quả làm việc ngày càng cao.

1.2. Vai trò của chiến lược đào tạo và phát triển NNL

Chiến lược đào tạo và phát triển NNL mang lại những lợi ích lớn như: Thông qua các chương trình đào tạo NNL, đội ngũ NNL trong tổ chức được nâng cao trình độ, kỹ năng, được đáp ứng nhu cầu học tập, được tổ chức tạo điều kiện phát triển để rồi tự nguyện nhận lãnh trách nhiệm với công việc, cống hiến hết mình cho tổ chức, tăng thêm tinh thần gắn bó với tổ chức, tạo ra

được lợi thế cạnh tranh cho tổ chức; các giải pháp và chính sách phát triển NNL giúp cho tổ chức chủ động chuẩn bị sẵn được NNL để đáp ứng nhu cầu hoạt động của tổ chức theo kế hoạch đã được thiết kế hay cả khi thay đổi chiến lược hoạt động thì cũng không bị động về NNL.

Như vậy chiến lược đào tạo và phát triển NNL đóng vai trò quan trọng đối với cả người lao động, với tổ chức và cả thị trường lao động nói chung.

1.2.1. Đối với người lao động

Giúp người lao động được định hướng và có cơ hội bổ sung những kiến thức, kỹ năng chuyên môn còn thiếu, cập nhật những thay đổi và mở rộng những vấn đề mới.

Dẫn dắt người lao động tự nhìn nhận, sửa chữa những hành vi, thái độ chưa phù hợp; hình thành và nuôi dưỡng những hành vi, thái độ ứng xử đúng mực, tích cực.

Người lao động dễ dàng thích nghi hơn với công việc và môi trường làm việc, họ sẽ tự tin hơn, sáng tạo hơn và trở nên chuyên nghiệp hơn trong quá trình làm việc tại tổ chức thay vì áp lực sợ việc do chưa kịp thích nghi.

Khuyến khích và định hướng cho người lao động tự tìm tòi, học hỏi, trau dồi thêm kiến thức để hoàn thiện mình; giúp họ có mục tiêu phấn đấu để phát triển bản thân và sự nghiệp của mình trong tổ chức.

Giúp người lao động có cơ hội thăng tiến và tăng thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống.

1.2.2. Đối với tổ chức

Tổ chức sử dụng NNL ngày càng hiệu quả. Người lao động thông qua quá trình đào tạo giúp họ vừa nhanh thích nghi, tự tin với công việc và môi trường làm việc lại vừa biết tự tìm tòi và sáng tạo trong công việc, tránh được lãng công, hiệu quả công việc được nâng cao tối đa, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Người lao động thông qua định hướng, mục tiêu phát triển nghề nghiệp bản thân tại tổ chức, tinh thần trách nhiệm và gắn bó với tổ chức của họ được nâng cao, góp phần tạo nên sức mạnh cạnh tranh cho tổ chức.

Chiến lược đào tạo và phát triển NNL giúp xây dựng được đội ngũ lao động kế thừa, tiết kiệm chi phí tuyển dụng. Các chương trình đào tạo và phát triển NNL giúp cho tổ chức chuẩn bị được NNL phù hợp sẵn sàng đáp ứng được các giai đoạn phát triển của tổ chức, chủ động kiểm soát và ổn định được nhân sự trong các tình huống thay đổi.

1.2.3. Đối với thị trường lao động – cộng đồng – xã hội

Người lao động khi ổn định ở môi trường làm việc, nỗ lực gắn bó và phấn đấu phát triển bản thân tại tổ chức họ làm việc, điều này góp phần giảm tình trạng nhảy việc, ổn định thị trường lao động.

Người lao động được đào tạo và tự tìm tòi học hỏi sẽ cải thiện và phát triển năng lực bản thân. Điều này góp phần nâng cao chất lượng NNL, qua đó làm tăng nguồn cung lao động có chất lượng cao trên thị trường lao động.

Lan tỏa tinh thần tự tìm tòi, học hỏi, lan tỏa tri thức khi người lao động sinh hoạt và chia sẻ kiến thức cũng như kinh nghiệm trong cộng đồng, hoặc khi người lao động chuyển đến một tổ chức mới làm việc họ sử dụng những kiến thức và kinh nghiệm đã được thừa kế từ tổ chức cũ để áp dụng và chia sẻ tại nơi làm việc mới.

Khi NNL ở các tổ chức đều được quan tâm đào tạo và phát triển, tạo ra NNL chất lượng cao cho thị trường lao động, nâng cao năng suất lao động, thu nhập của người lao động được cải thiện, góp phần đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của quốc gia.

1.3. Yêu cầu đối với NNL của trường CĐ

Điều 14 Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016 Quy định về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực GDNN có ghi rõ yêu cầu đối với

NNL của trường CĐ như sau: Có đội ngũ giáo viên, GV, CBQL đủ về số lượng, phù hợp với cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo; đạt tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm theo quy định của pháp luật; bảo đảm thực hiện mục tiêu, chương trình đào tạo.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới chiến lược đào tạo và phát triển NNL

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

1.4.1.1. Chính sách vĩ mô, sự hỗ trợ của nhà nước và các tổ chức quốc tế

Thông tư 06/2017/TT-BLĐTBXH quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo GDNN do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành ngày 08/03/2017 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/05/2017, tại điều 6 có quy định các loại hình bồi dưỡng đối với nhà giáo GDNN, cụ thể như sau:

- Bồi dưỡng chuẩn hóa là loại hình bồi dưỡng cho nhà giáo đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và những nội dung khác theo quy định của pháp luật.

- Bồi dưỡng nâng cao là loại hình bồi dưỡng cho nhà giáo để nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, tiến bộ khoa học, công nghệ và những nội dung khác nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của nghề nghiệp.

- Thực tập tại DN hoặc cơ quan chuyên môn đối với nhà giáo là loại hình bồi dưỡng để cập nhật kiến thức, công nghệ, phương pháp tổ chức QL sản xuất và rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

Cũng tại thông tư 06/2017/TT-BLĐTBXH, tại điều 15 có quy định:

- Đảm bảo nhà giáo được luân phiên bồi dưỡng theo chu kỳ ít nhất 05 năm một lần; thực tập tại DN hoặc cơ quan chuyên môn: 04 tuần trong 01 năm đối với nhà giáo dạy trình độ CĐ, TC và 02 tuần trong 1 năm đối với nhà giáo dạy trình độ sơ cấp.

- Tổ chức hoặc kết hợp với các cơ sở GD khác, các DN hoặc cơ quan chuyên môn có đủ điều kiện để bồi dưỡng cho nhà giáo.

- Cử và tạo điều kiện thuận lợi để nhà giáo tham gia các lớp bồi dưỡng do các cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tổ chức; có cơ chế khuyến khích các hoạt động tự bồi dưỡng đối với nhà giáo

Theo thông tư, hình thức tổ chức bồi dưỡng có thể là tập trung, bán tập trung, vừa làm vừa học và từ xa. Phương thức tổ chức bồi dưỡng gồm: Hội thảo; tập huấn; bồi dưỡng chuyên đề; nghiên cứu, khảo sát thực tế; tham quan học tập; thực tập nâng cao và tự nghiên cứu nâng cao trình độ.

Quyết định 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 “*Phê duyệt chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn đến 2045*” đã xác định mục tiêu chung của chiến lược phát triển GDNN: Phát triển nhanh GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn. Mục tiêu cụ thể theo từng giai đoạn là:

- Đến năm 2025, phấn đấu bảo đảm quy mô, cơ cấu ngành, nghề đào tạo cho phục hồi và phát triển kinh tế-xã hội đất nước; chất lượng đào tạo của một số trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, trong đó một số nghề tiếp cận trình độ các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới; góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 30%.

- Đến năm 2030, mục tiêu là tập trung nâng cao chất lượng, hiệu quả GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cho quốc gia đang phát triển, có công nghiệp hiện đại; chủ động tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế; một số trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, trong đó một số nghề tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20; góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35-40%. Tỷ lệ lao động có các kỹ năng công nghệ thông tin đạt 90%. Phấn đấu 100% nhà

giáo đạt chuẩn; khoảng 90% CBQL được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng QL – quản trị hiện đại.

- Tầm nhìn đến năm 2045 GDNN đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao của một nước phát triển; trở thành quốc gia phát triển hàng đầu về GDNN trong khu vực ASEAN, bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo.

Để đạt được các mục tiêu chiến lược, Quyết định nêu rõ 8 nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu, trong đó “Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất thiết bị và đổi mới chương trình, phương thức đào tạo” và “Phát triển đội ngũ nhà giáo, nghệ nhân, chuyên gia, người dạy nghề và CBQL trong GDNN” là giải pháp đột phá. Cụ thể:

- Hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả QL nhà nước về GDNN.
- Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất thiết bị và đổi mới chương trình, phương thức đào tạo.
- Phát triển đội ngũ nhà giáo, nghệ nhân, chuyên gia, người dạy nghề và CBQL trong GDNN.
- Gắn kết chặt chẽ GDNN với DN và thị trường lao động.
- Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; hướng nghiệp, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo.
- Tăng cường huy động và nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho GDNN.
- Truyền thông, nâng cao hình ảnh, thương hiệu và giá trị xã hội của GDNN.
- Chủ động và nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về GDNN.

Quyết định số 73/QĐ-TTg ban hành ngày 10/02/2023 về việc Phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến

năm 2045 cũng xác định giải pháp về phát triển NNL như sau:

Về phát triển, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, nghệ nhân, chuyên gia và người dạy nghề:

- Tổ chức, sắp xếp mạng lưới cơ sở GDNN đảm bảo việc làm phù hợp và các chế độ, chính sách, quyền lợi đối với nhà giáo.

- Ưu tiên nguồn lực tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo, ưu tiên nhà giáo giảng dạy các ngành, nghề trọng điểm tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4 và các nước phát triển trong nhóm G20 có hệ thống GDNN phát triển; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho nhà giáo, đáp ứng yêu cầu giảng dạy ngành, nghề mới mà xã hội có nhu cầu.

- Đẩy mạnh phát triển đội ngũ nghệ nhân, chuyên gia, người dạy nghề. Hình thành mạng lưới kết nối đội ngũ nhà giáo, nghệ nhân, chuyên gia và người dạy nghề trong GDNN.

- Tăng cường năng lực các cơ sở thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN theo hướng phù hợp với cơ cấu các ngành, nghề, lĩnh vực đào tạo và phân bổ hợp lý theo vùng miền, đáp ứng nhu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo cả về số lượng và chất lượng.

Về phát triển, bồi dưỡng đội ngũ CBQL:

- Đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao năng lực đối với đội ngũ CBQL GDNN theo phân tầng chất lượng cơ sở GDNN. Hỗ trợ đào tạo đội ngũ CBQL đào tạo tại DN.

- Bồi dưỡng nâng cao năng lực cho CBQL tại các nước có hệ thống GDNN phát triển về mô hình tổ chức bộ máy, năng lực quản trị, quản trị cơ sở.

- Đẩy mạnh thu hút đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia trong nước và nước ngoài tham gia hoạt động NCKH và QL tại các cơ sở GDNN.

1.4.1.2. Sự phát triển của hệ thống cung cấp dịch vụ phát triển đào tạo

Khi hệ thống cung cấp dịch vụ phát triển đào tạo có thể thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của người học cũng như nhu cầu của các trường ĐH, CĐ thì các trường ĐH, CĐ sẽ có nhiều sự lựa chọn trong việc tìm kiếm, hợp tác với các tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo tốt để tổ chức đào tạo nâng cao trình độ cho GV, CBQL, cán bộ NV của nhà trường. Có càng nhiều tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo, tư vấn cho nhà trường thì sẽ càng thuận lợi cho nhà trường trong phát triển NNL và ngược lại.

1.4.2. Các nhân tố bên trong

1.4.2.1. Các nhân tố thuộc về GV

GV là người trực tiếp thực hiện việc giảng dạy, hơn ai hết họ hiểu về điểm mạnh, điểm yếu trong chuyên môn, họ biết những gì mà mình cần khắc phục để cải thiện và nâng cao phát triển bản thân trong sự nghiệp GD. Với người GV luôn biết cách định hướng phát triển nghề nghiệp của bản thân gắn liền với trách nhiệm hoàn thành mục tiêu của nhà trường, gắn với nhu cầu phát triển của xã hội thì họ luôn có khả năng tự tìm hiểu, tự học hỏi để có những phương án tối ưu cho việc khắc phục và cải thiện điểm yếu, phát huy thế mạnh để ngày càng trở nên tốt hơn, thích nghi với những thay đổi của quá trình phát triển ngành nói riêng và xã hội nói chung.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng GV thuộc về bản thân GV như dưới đây:

- Tinh thần trách nhiệm với nghề, sự nhiệt tình với công việc, sự mong muốn được đóng góp và gắn bó với nhà trường, động cơ phát triển năng lực bản thân.
- Trình độ, năng lực của GV bị hạn chế, trong khi đó năng lực tự nghiên cứu, tự học hỏi nâng cao chuyên môn nghiệp vụ không kịp thích nghi với xu hướng phát triển của ngành nói riêng và xã hội nói chung.

- Điều kiện cá nhân không có đủ thời gian và kinh phí để đầu tư cho việc nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ, phát triển bản thân.

- Điều kiện về sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm làm việc không hỗ trợ tốt cho việc phát triển năng lực bản thân.

1.4.2.2. Các nhân tố thuộc về nhà trường

Chính sách tuyển dụng: Việc tuyển đúng người phù hợp vào đảm nhiệm công việc là hết sức quan trọng và là mục tiêu chính của khâu tuyển dụng. Trong công tác tuyển dụng, tổ chức thực hiện theo nguyên tắc đúng số lượng - đúng người - đúng lúc - đúng thời hạn. Nếu tổ chức có chính sách tuyển dụng lao động đúng đắn, được chuẩn bị chu đáo, tiến hành nghiêm túc, có tiêu chuẩn cụ thể, tuân theo một quy trình khoa học sẽ tuyển chọn được những người tài giỏi và chắc chắn góp phần mang lại thành công cho tổ chức. Đối với trường ĐH, CĐ để thu hút hay tuyển dụng được GV có trình độ cao cũng như để giữ chân được SV giỏi ở lại làm việc trong trường thì phải đưa ra chính sách tuyển dụng có sức hấp dẫn.

Chiến lược đào tạo và phát triển đội ngũ GV: Đào tạo là đưa từ một trình độ hiện có lên một trình độ mới có chất lượng mới, cấp bậc mới theo những tiêu chuẩn nhất định bằng một quá trình giảng dạy, huấn luyện có hệ thống. Bồi dưỡng là nâng cao trình độ về kiến thức và kỹ năng lên một bước mới. Đối với nhà trường, đào tạo và phát triển đội ngũ GV là khâu quan trọng, một công việc mà các nhà QL cũng như đội ngũ GV phải luôn tiến hành. Người GV phải thường xuyên tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ, nhà trường phải tạo điều kiện cho GV tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cũng như rèn luyện nâng cao tay nghề, kiến thức tin học, ngoại ngữ... nhằm giúp GV ngày càng hoàn thiện tri thức và nghiệp vụ. Tuy nhiên bồi dưỡng đội ngũ GV không chỉ dừng lại ở việc nâng cao trình độ học vấn và khả năng nghiên cứu mà còn bao hàm ba đặc trưng khác nữa đó là giảng dạy,

QL và phục vụ xã hội.

Chế độ chính sách của nhà trường: thiết lập một hệ thống lương, thưởng và phúc lợi xã hội để đảm bảo lợi ích hài hoà giữa tổ chức và người lao động là vấn đề quan trọng đối với mọi tổ chức bởi vì chế độ lương, thưởng và phúc lợi xã hội là một trong số những yếu tố tạo động lực, kích thích con người làm việc hăng hái, nhưng đồng thời cũng là một trong những nguyên nhân gây ra sự bất mãn thậm chí là từ bỏ tổ chức để tìm tới một môi trường mới. Các trường ĐH, CĐ cần nghiên cứu, tiến hành các hoạt động nhằm tăng nguồn thu nhập cho GV như ký kết các hợp đồng tư vấn, sản xuất, ứng dụng, đào tạo với các đơn vị bên ngoài để mang các dự án về trường cho GV có thêm việc làm, vừa nâng cao thêm nghiệp vụ thực tế vừa tăng thêm thu nhập cho họ. Bên cạnh đó nhà trường cũng cần có hệ thống các quy định và quy chế liên quan tới công tác đào tạo và phát triển đội ngũ GV như: Quy chế QL và sử dụng các nguồn kinh phí đào tạo, quy định về nguồn của chi phí đào tạo nhằm sử dụng có hiệu quả và đúng mục đích, các quy định, quy chế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của cán bộ làm công tác đào tạo và phát triển cũng như những người tham gia đào tạo, được đào tạo.

Cơ sở vật chất trong nhà trường: Cơ sở vật chất, kỹ thuật là một trong các yếu tố quan trọng góp phần tạo nên hiệu quả của quá trình đào tạo và phát triển. Mọi hoạt động đều cần những trang thiết bị cần thiết, việc đào tạo và phát triển cũng vậy. Công tác đào tạo và phát triển đòi hỏi phải tổng hợp, phân tích, xử lý số liệu, hồ sơ, văn bản liên quan đến công tác này nên cần phải trang bị nhiều thiết bị cơ bản như máy tính, máy photocopy, máy in, máy chiếu... và các thiết bị liên lạc, trao đổi thông tin ra bên ngoài với các cá nhân và tổ chức khác như máy fax, điện thoại, đường truyền dữ liệu, đường internet... đặc biệt là thời gian đại dịch Covid xảy ra vừa qua, tình trạng cách ly tránh lây nhiễm khiến cho việc dạy và học được tổ chức online thường

xuyên và trở nên phổ biến, các thiết bị cũng như các phần mềm hỗ trợ cho việc dạy và học, đào tạo thực hiện online như: Google Meet, Zoom, Kakao Talk... cần có hệ thống server đủ mạnh, đường truyền internet tốc độ cao để đảm bảo hỗ trợ các ứng dụng hoạt động ổn định, mang lại hiệu quả cao cho người dùng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cũng như công tác giảng dạy.

Môi trường làm việc: Môi trường làm việc trong trường học liên quan tới cơ cấu tổ chức; cơ chế QL; mối quan hệ giữa các phòng ban, khoa, viện, trung tâm; mối quan hệ giữa nhà QL với NV; mối quan hệ đồng nghiệp. Đặc thù môi trường làm việc của trường học là môi trường trí thức nên đòi hỏi phát huy được sự sáng tạo, linh hoạt của GV. Đối với cấp QL cần phải đối xử công bằng; biết cách khuyến khích GV cả về vật chất lẫn tinh thần; thái độ hoà nhã, tôn trọng để tạo sự thân thiện đối với GV; hiểu được tâm tư, nguyện vọng của GV. Trong trường học cần thiết lập mối quan hệ đồng nghiệp cởi mở, mọi người tin tưởng, hỗ trợ, giúp đỡ nhau giải quyết những khó khăn, chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức chuyên môn để không ngừng nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Nhà quản trị cấp cao cần chú ý xây dựng một cơ cấu tổ chức linh hoạt để thích ứng nhanh với điều kiện thay đổi; cơ cấu tổ chức mang tính tập thể, có sự phân quyền cụ thể đảm bảo phối hợp hài hoà các chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban, khoa viện và trung tâm.

1.5. Nội dung của chiến lược đào tạo và phát triển NNL

1.5.1. Phân tích những môi trường ảnh hưởng đến chiến lược đào tạo và phát triển NNL

- Môi trường vĩ mô: Xác định những vấn đề thuộc môi trường chung ảnh hưởng đến việc xây dựng chiến lược đào tạo NNL theo các lĩnh vực: Kinh tế, công nghệ, chính trị - pháp lý, văn hóa – xã hội.

- Môi trường ngành: Xác định những vấn đề thuộc môi trường ngành

ảnh hưởng đến việc xây dựng chiến lược đào tạo NNL theo các lĩnh vực: Đối thủ cạnh tranh, nhà cung ứng, khách hàng, thị trường lao động.

- Môi trường vi mô: Xác định những vấn đề thuộc môi trường bên trong ảnh hưởng đến việc xây dựng chiến lược đào tạo NNL có thể gồm: nguồn lực (tài chính, tài sản, công nghệ, nhân lực), thương hiệu, hệ thống quản trị (chính sách NNL...)

1.5.2. Đánh giá thực trạng NNL

Về số lượng lao động theo các chỉ tiêu: Tổng số lao động (hiện trạng so với năm trước, chia theo giới tính, độ/nhóm tuổi, tốc độ/mức tăng), Cơ cấu lao động theo vị trí công việc (nhóm vị trí công việc, hiện trạng so với năm trước, chia theo giới tính, độ/nhóm tuổi, tỷ trọng %, tốc độ/mức tăng...), biến động lao động theo vị trí công việc (hiện trạng so với năm trước, chia theo giới tính, độ/nhóm tuổi, tỷ trọng %, tốc độ/mức tăng, nguyên nhân).

Về chất lượng lao động theo các chỉ tiêu: Năng lực NNL theo vị trí công việc (mức độ đáp ứng yêu cầu theo nhóm vị trí công việc, hiện trạng so với năm trước, chia chất lượng theo trình độ, thâm niên chuyên môn, kỹ năng khác, tốc độ tăng...).

Về cơ cấu lao động theo các chỉ tiêu:

- *Cơ cấu theo chuyên môn*: Là tỷ lệ GV của môn học theo ngành học ở cấp bộ môn, cấp khoa. Nếu tỷ lệ này phù hợp với định mức quy định thì nhà trường có một cơ cấu chuyên môn hợp lý.

- *Cơ cấu theo độ tuổi*: Là sự hợp lý về nhóm độ tuổi của đội ngũ GV, tạo điều kiện hỗ trợ, tương tác nhau về sức khỏe, kinh nghiệm công tác nhằm tạo nên năng lực chung của NNL. Việc xác định cơ cấu đội ngũ GV theo độ tuổi giúp phân tích thực trạng và chiều hướng phát triển của tổ chức, làm cơ sở cho việc tuyển dụng, bổ sung và đào tạo NNL cho tổ chức.

- *Cơ cấu theo giới tính*: Là tỷ lệ hợp lý giữa nam và nữ, tỉ lệ này phản

ánh sự hài hòa về phát triển tâm lý, hỗ trợ nhau trong hoạt động đào tạo phù hợp với tâm lý và giới của người học. Nếu tỷ lệ này hợp lý, sẽ đảm bảo được các chính sách phát triển giới trong phát triển NNL của nhà trường và rộng hơn là chính sách phát triển giới trong phát triển NNL cho xã hội.

1.5.3. Đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển NNL

Kết quả của việc đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển NNL của trường có thể giúp nhà trường có được những tiêu chí phù hợp, cải thiện những hạn chế, phát huy những ưu điểm để tối ưu hiệu quả cho nội dung xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL cho các kỳ tiếp theo.

Thực trạng hoạt động đào tạo và phát triển NNL của trường được đánh giá theo tiêu chí ưu điểm, nhược điểm dựa trên các nội dung:

- Quy hoạch NNL: là công tác quyết định số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL mà nhà trường sử dụng để hoàn thành các mục tiêu trong quá trình hoạt động; làm cơ sở để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL.

- Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển NNL: cần phải gắn với quy hoạch NNL của trường, công tác quy hoạch NNL quyết định số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL mà nhà trường sử dụng để hoàn thành các mục tiêu trong quá trình hoạt động.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển NNL: kế hoạch cần phải khả thi, bám sát với mục tiêu chiến lược và định hướng phát triển của nhà trường.

- Triển khai chương trình kế hoạch đào tạo và phát triển NNL: Theo đúng định hướng mục tiêu đã được thiết lập, rà soát lại tính phù hợp và điều chỉnh, bổ sung khi cần để tối ưu hoá hiệu quả, rút kinh nghiệm khi xây dựng kế hoạch của kỳ tiếp theo.

- Hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và phát triển NNL: Cần phải công bằng, sát với thực tế trên cơ sở nguồn thông tin đáng tin cậy.

1.5.4. Xác định mục tiêu chiến lược đào tạo và phát triển NNL

- Nâng cao chất lượng NNL, định hướng NNL đáp ứng đủ các yếu tố để hoàn thành công việc, hướng vào mục tiêu chung của tổ chức.
- Xây dựng NNL có chất lượng đảm bảo thích ứng với sự thay đổi và phát triển của xã hội, đáp ứng nhu cầu và định hướng theo mục tiêu chiến lược của nhà nước.
- Xây dựng môi trường làm việc phù hợp với định hướng mục tiêu chiến lược của tổ chức.
- Sử dụng NNL hiệu quả.
- Nâng cao chất lượng đào tạo

1.5.5. Giải pháp thực hiện chiến lược đào tạo và phát triển NNL

Giải pháp thực hiện chiến lược đào tạo và phát triển NNL phải đảm bảo các nội dung sau:

- Đảm bảo tính hệ thống
- Đảm bảo tính kế thừa
- Đảm bảo tính thực tiễn
- Đảm bảo tính hiệu quả

Các giải pháp thực hiện chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CD Lê Quý Đôn:

- Nâng cao chất lượng đội ngũ NV, GV
- Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL

1.6. Kinh nghiệm xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL ở một số trường và bài học kinh nghiệm cho trường CD Lê Quý Đôn

1.6.1. Tổ chức các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại Trường CD Thống Kê

Tổ chức các hoạt động nâng cao phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ GV.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV để không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, cụ thể là:

- Đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ GV đạt chuẩn và trên chuẩn.

- Bồi dưỡng cho đội ngũ GV kiến thức về lý luận chính trị, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, QL nhà nước, chuyên môn và các nội dung liên quan khác.

- Khuyến khích đội ngũ GV tự học tập, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ.

- Triển khai đẩy mạnh các hoạt động NCKH như:

- + Mở các lớp bồi dưỡng về phương pháp NCKH

- + Tổ chức các hội thảo khoa học cấp khoa, cấp trường, định hướng các nội dung NCKH, cử GV tham gia các hội thảo khoa học.

- Lập kế hoạch và triển khai hoạt động NCKH theo từng năm học:

- + Giao nhiệm vụ NCKH cho GV theo hình thức qui đổi ra giờ chuẩn giảng dạy. Có thể phân công từng nhóm GV /1 đề tài khoa học/ năm học để tạo điều kiện cho GV học hỏi lẫn nhau và đảm bảo 100% GV tham gia NCKH.

- + Cuối mỗi năm học có triển khai thực hiện công tác đánh giá chất lượng hoạt động NCKH và tổng kết rút kinh nghiệm.

- Khuyến khích SV tham gia NCKH, qua đó thúc đẩy GV tự bồi dưỡng năng lực NCKH cho bản thân.

- Xây dựng kinh phí cho hoạt động NCKH để hỗ trợ, khen thưởng, động viên trong công tác NCKH.

- Khuyến khích các GV và tập thể tìm kiếm, tham gia các đề tài khoa học cấp tỉnh, cấp bộ để nâng cao năng lực NCKH và công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí khoa học.

1.6.2. Chiến lược phát triển NNL tại trường Cao đẳng Công nghệ cao Hà Nội.

Mục tiêu: Xây dựng, phát triển và chuẩn hoá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý theo yêu cầu của từng vị trí công tác trong trường, hướng tới Hội nhập Quốc tế về dạy nghề. Đảm bảo đội ngũ giáo viên chuyên sâu về lý thuyết, giỏi về thực hành, có phương pháp giảng dạy tốt, có kiến thức về tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng cần thiết. Có đủ năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, trình độ tin học và tiếng Anh đáp ứng được yêu cầu. Đã qua công tác giảng dạy, quản lý cơ sở dạy nghề ít nhất 3 năm; có trình độ thạc sỹ chuyên ngành trở lên, đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở dạy nghề.

Giải pháp:

- Tiến hành rà soát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ.+ Quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên làm rõ số lượng, yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, về lứa tuổi và giới tính của từng chuyên ngành đào tạo để làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng trong từng giai đoạn phát triển của Nhà trường.

- Mô tả chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu cho các vị trí công tác làm tiêu chuẩn để tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá cán bộ, nhân viên.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đầu đàn cho từng chuyên ngành, ít nhất 07 ngành có chuyên gia hàng đầu quốc gia (Tham gia huấn luyện, chấm thi, ra đề... của các cuộc thi quốc gia và quốc tế).

- Tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ. Đào tạo tại nước ngoài giáo viên các nghề trọng điểm.

- Xây dựng cơ chế thu hút giảng viên, cán bộ kỹ thuật có trình độ cao từ bên ngoài.

- Xây dựng quy chế đánh giá giáo viên thông qua giảng dạy và nghiên cứu, sản xuất. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá cán bộ, giáo viên.

- Cải tiến chế độ quyền lợi cho cán bộ công nhân viên, giáo viên. Có chính sách thu hút nhân tài hợp lý đối với đối tượng tuyển chọn và gia đình họ.

1.6.3. Bài học kinh nghiệm xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL cho trường CĐ Lê Quý Đôn

Từ kinh nghiệm đào tạo và phát triển đội ngũ GV của một số trường, có thể rút ra bài học kinh nghiệm cho trường CĐ Lê Quý Đôn như sau:

- Xác định mục tiêu phát triển trường, quy hoạch đội ngũ NNL để làm cơ sở lập kế hoạch đào tạo và phát triển NNL.

- Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, cử các CBQL, GV đi học tập ở các trường ĐH uy tín trong và ngoài nước.

- Triển khai, đẩy mạnh các hoạt động NCKH

- Thường xuyên bồi dưỡng chuẩn hoá giúp đội ngũ CBQL, GV đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Đồng thời bồi dưỡng nâng cao giúp CBQL, GV nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, tiến bộ khoa học, công nghệ.

- Cần liên kết với DN hoặc cơ quan chuyên môn để giúp CBQL, GV cập nhật kiến thức, công nghệ, phương pháp tổ chức QL sản xuất và rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

- Tăng cường đẩy mạnh các hoạt động NCKH

CHƯƠNG 2:

PHÂN TÍCH MÔI TRƯỜNG VĨ MÔ VÀ VI MÔ ĐỂ XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TẠI TRƯỜNG CĐ LÊ QUÝ ĐÔN

2.1. Tổng quan về trường CĐ Lê Quý Đôn

- Tên trường: Trường CĐ Lê Quý Đôn.
- Trụ sở chính: Số 537; Kp 3/ QL51; Phường Long Bình Tân; Thành phố Biên Hòa, Tỉnh Đồng Nai.
- Vốn điều lệ: 200 tỷ VNĐ
- Vốn chủ sở hữu: 190 tỷ VNĐ
- Logo trường:



Hình 2. 1. Logo trường CĐ Lê Quý Đôn

- Slogan của trường: Phát triển kinh tế song hành phát triển tri thức.

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trường

- Từ 2014 -2018; Bộ GD&ĐT - Trường CĐ Lê Quý Đôn
- Từ 2019 -2022; Bộ LĐTB & XH - Trường CĐ Lê Quý Đôn.

Theo quyết định số **3421/QĐ-BGD&ĐT** ngày 05 tháng 09 năm 2014 của Bộ trưởng bộ GD&ĐT, **Trường CĐ Lê Quý Đôn** đã được thành lập với sứ mệnh đào tạo NNL chất lượng cao và đảm bảo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động trong và ngoài nước.

Xuất phát từ nhu cầu cung ứng NNL của các DN tại Đồng Nai nói

riêng và khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam nói chung; nguyện vọng của Chính quyền và nhân dân Đồng Nai mong muốn có một trường đào tạo nghề có chất lượng cao tại Đồng Nai. Năm 2020, trường CĐ Lê Quý Đôn đã chuyển hướng từ một trường CĐ chuyên ngành Y dược, Điều dưỡng trở thành trường CĐ đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, phù hợp với xu thế tất yếu; đáp ứng yêu cầu cấp thiết về đào tạo NNL kỹ thuật của một tỉnh không chỉ mạnh về kinh tế, xã hội mà còn là trọng tâm các khu công nghiệp phát triển và các ngành nghề công nghiệp, dịch vụ đa năng khác.

2.1.2. Sứ mệnh, tầm nhìn

Sứ mệnh: Tạo ra một tương lai tươi sáng cho các SV của Trường CĐ Lê Quý Đôn. Định hướng ứng dụng, đóng góp tích cực vào sự phát triển KT-XH, an toàn - nâng cao sức khoẻ và hội nhập Quốc tế của đất nước thông qua việc đào tạo NNL trình độ cao, đa ngành, đa lĩnh vực, trên cơ sở liên kết chiến lược giữa Nhà trường - DN, Nhà trường và cơ sở y tế, giữa đào tạo với sản xuất thực tiễn và dịch vụ.

Tầm nhìn: Trường CĐ Lê Quý Đôn trở thành Trường học lớn về quy mô, đa dạng về ngành đào tạo, có uy tín cao trong nước, Quốc tế và có hệ sinh thái bền vững.



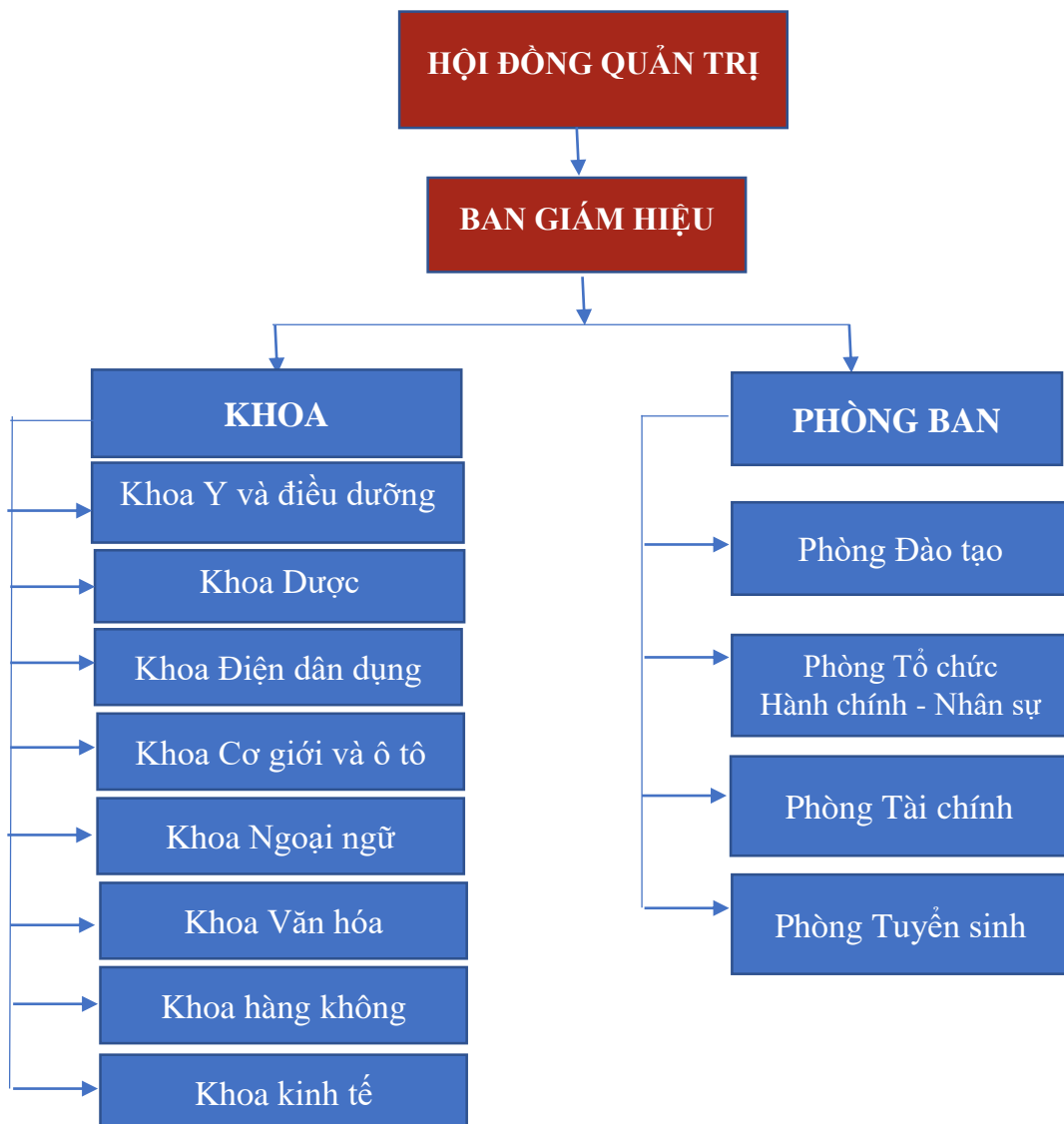
Hình 2. 2. Trường CĐ Lê Quý Đôn

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy của trường

Hiện nay trường gồm có 08 khoa, 04 phòng, với tổng số 86 cán bộ, GV – NV; trong đó hơn 70% GV đạt trình độ từ thạc sĩ trở lên, đội ngũ GV đều đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và đang từng bước hoàn thiện để đạt chuẩn theo tiêu chí trường chất lượng cao trong nước và Quốc tế.

Mô hình trường: trường dạy nghề tư thục

Sơ đồ tổ chức trường:



Sơ đồ 2. 1. Sơ đồ tổ chức trường CĐ Lê Quý Đôn

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CĐ Lê Quý Đôn)

2.1.4. Chức năng, nhiệm vụ:

Căn cứ đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về GDNN, nhu cầu NNL của khu vực Đồng Nai nói riêng và phía Nam nói chung xây dựng mục tiêu, chương trình, kế hoạch đào tạo và trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng NNL có trình độ CĐ về ngành Y – Dược, Điện dân dụng, Cơ giới và ô tô, Công nghệ thông tin, Tiếng Anh, Tiếng Nhật... có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp phù hợp, đáp ứng nhu cầu của xã hội, có khả năng hợp tác trong hoạt động nghề nghiệp, tự tạo được việc làm cho mình và cho xã hội.

NCKH và phát triển công nghệ; kết hợp đào tạo với NCKH, ứng dụng khoa học và công nghệ trong hoạt động nghề đào tạo đã được đăng ký hoạt động theo quy định của Luật GDNN, Luật Khoa học và Công nghệ, Luật GD và các quy định khác của pháp luật hiện hành có liên quan.

2.1.5. Quyền hạn và trách nhiệm

Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển trường phù hợp với chiến lược phát triển GDNN, quy hoạch mạng lưới các trường CĐ của Nhà nước.

Xây dựng chương trình, giáo trình, kế hoạch giảng dạy và học tập đối với các ngành nghề mà trường được phép đào tạo trên cơ sở chương trình do Bộ GD&ĐT ban hành; Nội dung các môn chuyên môn nghiệp vụ được cơ quan QL có thẩm quyền phê duyệt; tổ chức tuyển sinh theo chỉ tiêu phù hợp với quy định của Nhà nước, tổ chức các hoạt động đào tạo, công nhận tốt nghiệp, cấp văn bằng theo quy định của Bộ GD&ĐT.

Nghiên cứu và thực hiện các đề tài khoa học do cấp trên giao hoặc chủ động hợp tác với các viện, các trường ĐH, CĐ, các tổ chức quốc tế, các cơ sở sản xuất kinh doanh trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật. Tổ chức đánh giá, nghiệm thu đề tài NCKH cấp trường, xuất bản tập san, các ấn

phẩm khoa học phục vụ cho công tác đào tạo và NCKH theo quy định của Bộ GD&ĐT.

Thực hiện QL tài chính theo các quy định hiện hành của Nhà nước.

Thực hiện dân chủ, bình đẳng, công khai trong việc bố trí và thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, khoa học, công nghệ và hoạt động tài chính.

Thực hiện chế độ báo cáo Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội về các hoạt động của trường theo quy định hiện hành.

Hợp tác, liên kết ĐT với các bệnh viện, DN, nhà thuốc và các trường ĐH trên cả nước.

2.1.6. Định hướng phát triển của trường giai đoạn 2023 - 2030

Chủ trương thành lập Trường ĐH Y Dược Quốc Tế Đồng Nai trên cơ sở nâng cấp trường CĐ Lê Quý Đôn theo văn bản số 5113/UBND-KGVX do Phó chủ tịch UBND tỉnh Đồng Nai Nguyễn Hoà Hiệp ký ngày 07/05/2020.

Chuyển hướng từ một trường đào tạo chuyên ngành Y dược, Điều dưỡng trở thành trường đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho tỉnh Đồng Nai nói riêng và khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam nói chung.

Định hướng liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo và các DN để đảm bảo 100% SV ra trường có việc làm. Đặc biệt ngành hàng không sau khi học năm thứ 2 sẽ được thực tập tại các sân bay hưởng 50 – 70% lương căn bản.

Liên kết Viện Đào tạo sau ĐH để đào tạo thạc sĩ cho một số chuyên ngành như: Quản trị kinh doanh, Công nghệ thông tin, Lý luận và phương pháp dạy bộ môn Tiếng Anh, Đông Phương học, Kỹ thuật hóa học.

2.2. Phân tích môi trường vĩ mô để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL của trường CD Lê Quý Đôn

2.2.1. Môi trường chung

2.2.1.1. Kinh tế

Nền kinh tế số trên thế giới đang tăng trưởng rất nhanh, là chìa khóa cho nhiều nền kinh tế vươn ra toàn cầu. Kinh tế số tại VN được vận hành dựa trên nền tảng công nghệ số, kỹ thuật số và được áp dụng rộng rãi lên tất cả các ngành dịch vụ, nông nghiệp, công nghiệp, các lĩnh vực sản xuất phân phối, lưu thông hàng hóa, dịch vụ tài chính. Kinh tế số đã tác động làm thay đổi phương thức sản xuất, thay đổi cấu trúc nền kinh tế theo chuỗi từ sản xuất đến phân phối, trao đổi, tiêu dùng.

Trước những bùng nổ của nền kinh tế số với những yêu cầu đổi mới, sáng tạo, việc đào tạo và phát triển NNL để nâng cao chất lượng NNL là điều hết sức quan trọng. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế số, để phù hợp cùng tồn tại và phát triển thì NNL cần có những kỹ năng cần thiết về tư duy phân tích logic, khả năng sáng tạo độc đáo, tinh thần chủ động và tích cực trong lao động và học tập, khả năng làm việc độc lập và không ngừng học hỏi, nghiên cứu, cập nhật những kiến thức mới phục vụ cho công việc và đời sống.

2.2.1.2. Công nghệ

Sự bùng nổ của cuộc CMCN 4.0 thúc đẩy khoa học, công nghệ đổi mới, sáng tạo để phục vụ phát triển KT-XH bền vững. Xu hướng ứng dụng phần mềm và sử dụng công nghệ di động ngày càng phổ biến, từ sản xuất đến thương mại dịch vụ, từ trao đổi mua bán hàng hóa đến dịch vụ tài chính, GD cũng đã và đang sử dụng những tiến bộ của công nghệ ứng dụng vào giảng dạy và học tập. Đại dịch Covid – 19 là cú hích mạnh tác động tới việc thay đổi phương thức tiếp cận, làm việc, giảng dạy và học tập nhiều nhất. Các văn phòng, DN tổ chức làm việc tại nhà (thường gọi là work from home) qua các

ứng dụng công nghệ làm việc trực tuyến (online qua hệ thống kết nối mạng internet bằng một ứng dụng công nghệ) như phần mềm họp trực tuyến Microsoft Teams, phần mềm quản trị DN Bitrix24, zalo zoom, google meet... Còn trong việc dạy và học đối với khối GD thì hình thức học online được thực hiện qua các ứng dụng zalo zoom, google meet, giáo án điện tử E-learning, trắc nghiệm qua phần mềm Kahoot, thảo luận nêu quan điểm trên phần mềm padlet...

Việc ứng dụng các nền tảng của tiến bộ công nghệ trong các hoạt động sản xuất – kinh doanh, phân phối hàng hóa, trao đổi mua bán, dịch vụ thương mại điện tử, dịch vụ thương mại, GD... đòi hỏi người dùng cần có kỹ năng và kiến thức để có thể ứng dụng. Mặt khác các ứng dụng của công nghệ là luôn có xu hướng đổi mới, sáng tạo, ngày càng hiện đại hơn để đáp ứng cho nhu cầu hội nhập và phát triển nền kinh tế số, do đó người dùng cần tích cực học hỏi trau dồi kỹ năng, tìm hiểu, nghiên cứu, chủ động cập nhật những cái mới để có thể theo kịp xu hướng và không bị tụt hậu.

2.2.1.3. Văn hóa – xã hội

Quá trình hội nhập quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa tạo nên nền kinh tế tri thức với sự tiến bộ của khoa học và công nghệ, đòi hỏi người lao động cần đổi mới tư duy, chủ động trang bị kiến thức đa chiều cho bản thân nhằm nâng cao khả năng thích ứng với sự thay đổi không ngừng và hiện đại của nền kinh tế.

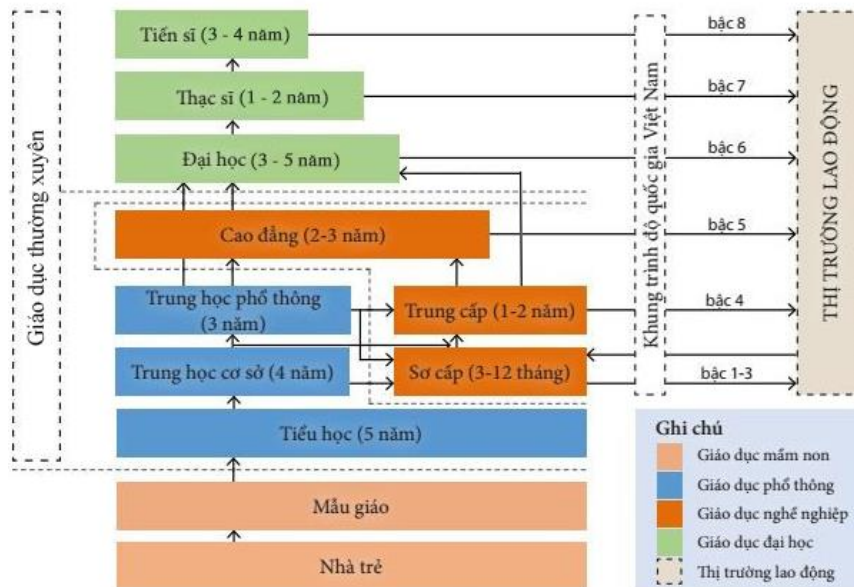
Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế cùng với những tiến bộ của khoa học công nghệ, sự bùng nổ và ảnh hưởng của thông tin đa chiều, khiến cho lối sống xã hội vốn là vấn đề nhạy cảm đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đào tạo và phát triển NNL. Với lối sống hiện đại, mang tính công nghiệp, xã hội hình thành phong cách giao tiếp đa dạng, các mối quan hệ ứng xử mới, ảnh hưởng và lan tỏa theo hai hướng tích cực và tiêu cực tới cộng đồng.

Trước tình hình đó, công tác đào tạo và phát triển NNL là hết sức cần thiết, thông qua quá trình đào tạo, dẫn dắt định hướng lối sống hiện đại với thái độ sống đúng đắn, đổi mới tư duy, củng cố và gìn giữ đạo đức nghề nghiệp, giao tiếp ứng xử hợp với thuần phong mỹ tục.

2.2.2. Môi trường ngành

2.2.2.1. Hệ thống GD quốc dân VN

Hệ thống GD quốc dân VN bao gồm: GD mầm non (Nhà trẻ và Mẫu giáo), GD phổ thông (Tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông), GDNN (Sơ cấp, trung cấp - TC và CĐ), GD ĐH: cử nhân, thạc sỹ và tiến sỹ.

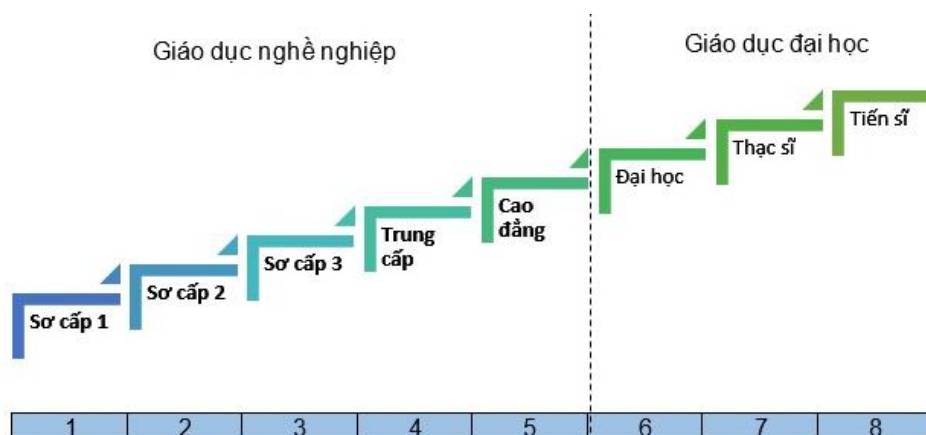


Hình 2. 3. Hệ thống GDNN trong hệ thống GD quốc dân VN

(Nguồn: daotaocq.gdnn.gov.vn)

2.2.2.2. Khung trình độ quốc gia VN

Theo quy định của Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ, Khung trình độ quốc gia VN gồm có 8 bậc, trong đó có 5 bậc thuộc về các trình độ đào tạo của GDNN.



Hình 2. 4. Các trình độ GDNN trong khung trình độ quốc gia VN

(Nguồn: daotaocq.gdnn.gov.vn)

2.2.2.3. Các trình độ đào tạo của GDNN

Có ba trình độ đào tạo GDNN: Sơ cấp, TC và CĐ. Thời gian, văn bằng chứng chỉ đào tạo được mô tả như dưới đây:

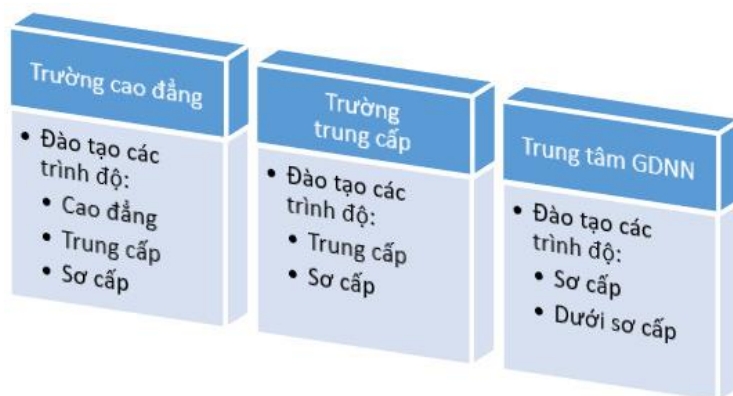
Trình độ	Yêu cầu đào tạo	Thời gian đào tạo	Văn bằng/Chứng chỉ
Sơ cấp 1	Đủ điều kiện về sức khỏe	Từ 03 tháng đến dưới 01 năm	Chứng chỉ sơ cấp 1
Sơ cấp 2			Chứng chỉ sơ cấp 2
Sơ cấp 3			Chứng chỉ sơ cấp 3
Trung cấp	Tốt nghiệp Trung học cơ sở	01 - 02 năm tùy theo chuyên ngành/ nghề đào tạo	Bằng tốt nghiệp trung cấp (không liên thông lên trình độ cao hơn)
	Tốt nghiệp Trung học phổ thông (THPT) hoặc có kiến thức văn hóa THPT theo quy định	01 - 02 năm tùy theo chuyên ngành/ nghề đào tạo	Bằng tốt nghiệp trung cấp (được liên thông lên trình độ cao hơn)
Cao đẳng	Tốt nghiệp THPT	02 - 03 năm	Bằng tốt nghiệp Cao đẳng (công nhân danh hiệu cử nhân thực hành hoặc kỹ sư thực hành)
	Tốt nghiệp trung cấp và có kiến thức văn hóa THPT theo quy định	01 - 02 năm	

Hình 2. 5. Các trình độ đào tạo của GDNN

(Nguồn: daotaocq.gdnn.gov.vn)

2.2.2.4 . Cơ sở GDNN

Cơ sở GDNN bao gồm: Trung tâm GDNN, trường TC và trường CĐ để đào tạo các trình độ của GDNN.



Hình 2. 6. Chức năng của các cơ sở GDNN

(Nguồn: daotaocq.gdnn.gov.vn)

2.2.2.5. Loại hình cơ sở GDNN

Cơ sở GDNN công lập: thuộc sở hữu nhà nước, do nhà nước đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất.

Cơ sở GDNN tư thực: do các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội – nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân hoặc cá nhân đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất.

Cơ sở GDNN có vốn đầu tư nước ngoài: gồm cơ sở GDNN 100% vốn của nhà đầu tư nước ngoài, cơ sở GDNN liên doanh giữa nhà đầu tư trong nước và nhà đầu tư nước ngoài.

2.2.2.6. Hình thức đào tạo trong GDNN

Đào tạo chính quy: Là hình thức đào tạo theo các khóa học tập trung liên tục toàn bộ thời gian ở các trình độ Sơ cấp, TC, CĐ.

Đào tạo thường xuyên: Là hình thức đào tạo vừa làm vừa học, học từ xa hoặc tự học có hướng dẫn ở các trình độ Sơ cấp, TC, CĐ; được thực hiện linh hoạt về chương trình, thời gian, phương pháp.

2.2.2.7 Chương trình và tổ chức đào tạo

Theo Luật GDNN, Nhà nước không ban hành chương trình khung mà

giao cho các cơ sở GDNN tự chủ xây dựng chương trình đào tạo dựa theo Chuẩn đầu ra của từng nghề do nhà nước ban hành.

Trong tổ chức QL đào tạo, ngoài đào tạo theo niên chế (truyền thống) sẽ có thêm 2 phương thức đào tạo mới: Đào tạo theo tích lũy mô đun và đào tạo theo tích lũy tín chỉ. Các cơ sở GDNN có quyền lựa chọn phương thức đào tạo theo điều kiện của từng cơ sở.

Theo phương thức đào tạo này, hệ thống GDNN sẽ là hệ thống mở, linh hoạt, đảm bảo liên thông thuận lợi giữa các cấp trình độ đào tạo trong cùng nghề hoặc với các nghề khác hoặc liên thông lên trình độ cao hơn trong hệ thống GD quốc dân; người học được coi là trung tâm của quá trình đào tạo, được học theo năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân, có thể học nhiều nội dung trong cùng thời gian và được công nhận theo hình thức tích lũy các năng lực; người học có thể học rút ngắn hoặc kéo dài thời gian học tập hoàn toàn phụ thuộc vào năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân người học.

2.2.2.8. Những quy định về nhà giáo trong lĩnh vực GDNN

Hiện nay nhà nước ban hành hệ thống các chính sách GD&ĐT trong luật GDNN năm 2014 và luật GD 2019.

Tại chương V, mục 1, điều 53 luật GDNN 2014 quy định về Nhà giáo trong cơ sở hoạt động GDNN như sau:

- Nhà giáo trong cơ sở hoạt động GDNN bao gồm nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành hoặc nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành.
- Nhà giáo trong trung tâm GDNN, trường TC được gọi là giáo viên; nhà giáo trong trường CĐ được gọi là GV.
- Chức danh của nhà giáo trong cơ sở GDNN bao gồm giáo viên, giáo viên chính, giáo viên cao cấp; GV, GV chính, GV cao cấp.
- Các tiêu chuẩn nhà giáo trong cơ sở hoạt động GDNN phải đáp ứng:

- + Có phẩm chất, đạo đức tốt;
- + Đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn và nghiệp vụ;
- + Có đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp;
- + Có lý lịch rõ ràng.

Trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo quy định tại điều 54 luật GDNN 2014:

- *Nhà giáo dạy trình độ sơ cấp* phải có bằng tốt nghiệp TC trở lên hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề để dạy trình độ sơ cấp.

- *Nhà giáo dạy lý thuyết chuyên môn trình độ TC* phải có bằng tốt nghiệp ĐH trở lên; nhà giáo dạy thực hành trình độ TC phải có chứng chỉ kỹ năng nghề để dạy thực hành trình độ TC.

- *Nhà giáo dạy lý thuyết chuyên môn trình độ CD*: phải có bằng tốt nghiệp ĐH trở lên; nhà giáo dạy thực hành trình độ CD phải có chứng chỉ kỹ năng nghề để dạy thực hành trình độ CD.

- *Nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành trình độ TC, trình độ CD*: phải đạt chuẩn của nhà giáo dạy lý thuyết và chuẩn của nhà giáo dạy thực hành theo quy định.

- Nhà giáo không có bằng tốt nghiệp CD sư phạm, CD sư phạm kỹ thuật hoặc bằng tốt nghiệp ĐH sư phạm, ĐH sư phạm kỹ thuật thì phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm.

- Thủ trưởng cơ quan QL nhà nước về GDNN ở trung ương quy định nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề và chứng chỉ kỹ năng nghề để dạy thực hành ở các trình độ; quy định nội dung chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho nhà giáo trong các cơ sở hoạt động GDNN.

Nhiệm vụ, quyền hạn của nhà giáo: quy định tại điều 55 luật GDNN 2014 như sau:

- Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.
 - Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.
 - Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và điều lệ, quy chế tổ chức, hoạt động của cơ sở hoạt động GDNN.
 - Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.
 - Tham gia QL và giám sát cơ sở hoạt động GDNN; tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác xã hội khác.
 - Được sử dụng các tài liệu, phương tiện, đồ dùng dạy học, thiết bị và cơ sở vật chất của cơ sở hoạt động GDNN để thực hiện nhiệm vụ được giao.
 - Được ký hợp đồng thỉnh giảng với các cơ sở GDNN khác theo quy định của pháp luật.
 - Được tham gia đóng góp ý kiến về chủ trương, kế hoạch của cơ sở hoạt động GDNN về chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và các vấn đề có liên quan đến quyền lợi của nhà giáo.
 - Nhà giáo phải dành thời gian và được cơ sở hoạt động GDNN bố trí thời gian thực tập tại DN để cập nhật, nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới theo quy định.
- Tại điều 56 luật GDNN 2014 nêu rõ:
- Việc tuyển dụng nhà giáo phải bảo đảm các tiêu chuẩn, trình độ chuẩn được đào tạo quy định tại khoản 4 điều 53 và điều 54 của luật GDNN 2014
 - Ưu tiên tuyển dụng làm nhà giáo đối với người có kinh nghiệm trong thực tế sản xuất, kinh doanh, dịch vụ phù hợp với ngành, nghề giảng dạy.

- Nhà giáo phải được đánh giá, phân loại hằng năm theo quy định của pháp luật.

- Việc bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, tin học, ngoại ngữ; thực tập tại DN đối với nhà giáo được thực hiện theo quy định của Thủ trưởng cơ quan QL nhà nước về GDNN ở trung ương.

Bên cạnh đó, điều 57 của luật GDNN 2014 cũng quy định rõ đối với thỉnh giảng:

- Người được mời thỉnh giảng phải thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Điều 55 của Luật này.

- Người được mời thỉnh giảng là cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ quan, tổ chức khác phải bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ ở nơi mình công tác.

Các chính sách chung đối với nhà giáo trong các cơ sở GDNN:

- Được cử đi học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

- Đối với nhà giáo đến công tác tại các cơ sở GDNN ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, nhà nước các các chính sách khuyến khích, hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi nếu nhà giáo được biệt phái tới những vùng trên.

- Các chính sách về tôn vinh, phong tặng các danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú như:

+ Ngày 20 tháng 11 hằng năm được chọn là ngày Nhà giáo VN.

+ Nhà nước phong tặng danh hiệu Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo Ưu tú đối với Nhà giáo, CBQL, cán bộ NCKH GDNN có đủ tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật.

- Nhà nước có các chính sách để đầu tư đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp sư phạm đối với nhà giáo đào tạo nghề nghiệp cho người khuyết tật.

Trong luật GD 2019 nêu mục tiêu GD nhằm phát triển toàn diện con người VN có đạo đức, tri thức, văn hóa, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp; có phẩm chất, năng lực và ý thức công dân; có lòng yêu nước, tinh thần dân tộc, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; phát huy tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; nâng cao dân trí, phát triển NNL, bồi dưỡng nhân tài, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế.

Tại khoản 2, điều 4 luật GD 2019 cũng nêu rõ: Phát triển GD phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, tiến bộ khoa học, công nghệ, củng cố quốc phòng, an ninh; thực hiện chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, đảm bảo cân đối cơ cấu ngành nghề, trình độ, NNL và phù hợp vùng miền; mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả; kết hợp giữa đào tạo và sử dụng.

Tại điều 7 luật GD 2019 cũng đề ra những yêu cầu về nội dung và phương pháp GD, cụ thể như sau:

Nội dung GD phải bảo đảm tính cơ bản, toàn diện, thiết thực, hiện đại, có hệ thống và được cập nhật thường xuyên; coi trọng GD tư tưởng, phẩm chất đạo đức và ý thức công dân; kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp, bản sắc văn hóa dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại; phù hợp với sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tâm sinh lý lứa tuổi và khả năng của người học.

Phương pháp GD phải khoa học, phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, tư duy sáng tạo của người học; bồi dưỡng cho người học năng lực tự học và hợp tác, khả năng thực hành, lòng say mê học tập và ý chí vươn lên.

GD VN hiện nay đã và đang hướng tới GD theo phương pháp tiếp cận

năng lực thay vì tiếp cận nội dung như xưa kia. Việc phát triển GD theo hướng tiếp cận và phát triển năng lực người học giúp cho người dạy và người học có thể tiếp cận và tìm hiểu thông tin đa chiều, chủ động tìm kiếm, nghiên cứu và học tập, không lệ thuộc vào giáo án bài giảng, không phụ thuộc và giới hạn vào lượng kiến thức có sẵn trong sách giáo khoa. Sản phẩm của GD theo hướng tiếp cận nội dung có hạn chế là sự thụ động thì sản phẩm của GD theo hướng tiếp cận năng lực người học là những con người chủ động, tự lập, tư duy đổi mới, sáng tạo, tự tin và tích cực, tự tìm hiểu, tự học suốt đời.

2.2.2.9. Những quy định về nhà giáo trong trường Cao đẳng

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
1	Số lượng: Được xác định theo tỉ lệ quy đổi giữa số sinh viên (SV) với số GV	Tỷ lệ học sinh, SV/giáo viên, GV tối đa là 25 học sinh, SV/giáo viên, GV đối với các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nhân văn, kinh tế và dịch vụ; 20 học sinh, SV/giáo viên, GV đối với các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và sức khỏe; 15 học sinh, SV/giáo viên, GV đối với các ngành, nghề có yêu cầu về năng khiếu Có số lượng giáo viên, GV cơ hữu đảm nhận ít nhất 60% khối lượng chương trình của mỗi ngành, nghề đào tạo. Tỷ lệ giáo viên, GV có trình độ sau ĐH không ít hơn 30% tổng số giáo viên, GV của trường CĐ. Bảo đảm mỗi ngành, nghề giảng dạy trình độ CĐ có GV trình độ thạc sĩ trở lên.	Điểm d khoản 2 Điều 14 Nghị định 143/2016/N Đ-CP ngày 14/10/2016 Quy định về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực GDNN

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
2	Năng lực chuyên môn		TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017 Quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN
2.1	Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn	<p>- Đối với nhà giáo dạy lý thuyết:</p> <p>+ Có bằng tốt nghiệp ĐH chuyên ngành hoặc ĐH sư phạm chuyên ngành trở lên, phù hợp với ngành, nghề giảng dạy;</p> <p>+ Đối với ngành nghề được phân công giảng dạy cần: nắm vững kiến thức; hiểu biết về thực tiễn nghề nghiệp và những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới.</p> <p>- Đối với nhà giáo dạy thực hành:</p> <p>+ Có một trong các chứng chỉ kỹ năng nghề phù hợp với ngành, nghề giảng dạy để dạy thực hành trình độ CĐ: Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 3 hoặc chứng nhận bậc thợ 5/7, 4/6 trở lên hoặc chứng nhận nghề nhân nhân dân, nghệ sĩ nhân dân, thầy thuốc nhân dân hoặc bằng tốt nghiệp CĐ nghề hoặc chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề trình độ CĐ nghề hoặc tương đương;</p> <p>+ Đối với ngành, nghề được phân công giảng dạy cần: thực hiện thành thạo các kỹ năng; tổ</p>	Điều 32 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
		<p>chức thành thạo các hoạt động lao động sản xuất, dịch vụ; nắm vững kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động.</p> <p>- Đối với nhà giáo dạy tích hợp:</p> <p>+ Có bằng tốt nghiệp ĐH chuyên ngành hoặc ĐH sư phạm chuyên ngành trở lên, phù hợp với ngành, nghề giảng dạy và có một trong các chứng chỉ kỹ năng nghề phù hợp với ngành, nghề giảng dạy để dạy thực hành trình độ CD sau: Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 3 hoặc chứng nhận bậc thợ 5/7, 4/6 trở lên hoặc chứng nhận nghệ nhân nhân dân, nghệ sĩ nhân dân, thầy thuốc nhân dân hoặc bằng tốt nghiệp CD nghề hoặc chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề trình độ CD nghề hoặc tương đương;</p> <p>+ Đối với ngành nghề được phân công giảng dạy cần: Nắm vững kiến thức ngành, có kiến thức về ngành, nghề liên quan; hiểu biết về thực tiễn nghề nghiệp, tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới và kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện thành thạo các kỹ năng; tổ chức thành thạo các hoạt động lao động sản xuất, dịch vụ.</p>	
2.2	Tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ	Có trình độ ngoại ngữ Bậc 2 (A2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ GD&ĐT ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương trở lên.	Điều 33 TT 08/2017/TT-BLDTBXH ngày 10/03/2017

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
		Đọc và hiểu tài liệu chuyên ngành phục vụ công tác giảng dạy; mô tả được một số công việc cơ bản của ngành, nghề được phân công giảng dạy.	
2.3	Tiêu chuẩn về trình độ tin học	Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin hoặc tương đương trở lên. Sử dụng thành thạo phần mềm dạy học chuyên ngành để thiết kế bài giảng, tài liệu giảng dạy.	Điều 34 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3	Năng lực sư phạm		TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3.1	Trình độ nghiệp vụ sư phạm & thời gian tham gia giảng dạy	Có chứng chỉ sư phạm dạy nghề dạy trình độ trung cấp nghề, CĐ nghề hoặc chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GV ĐH, CĐ hoặc bằng tốt nghiệp ĐH chuyên ngành sư phạm hoặc chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy trình độ CĐ hoặc tương đương. Có thời gian tham gia giảng dạy ít nhất 12 tháng	Điều 35 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3.2	Chuẩn bị hoạt động giảng dạy	Lập kế hoạch giảng dạy môn học, mô-đun được phân công trên cơ sở chương trình, kế hoạch đào tạo của khóa học. Soạn giáo án theo quy định, thể hiện được	Điều 36 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
		<p>các hoạt động dạy và học.</p> <p>Lựa chọn phương pháp dạy học phù hợp cho các bài học của chương trình môn học, mô-đun được phân công giảng dạy.</p> <p>Chuẩn bị đầy đủ các phương tiện dạy học, thiết bị, nguyên, nhiên, vật liệu thực hành cần thiết.</p> <p>Tự làm các thiết bị dạy học đơn giản để phục vụ giảng dạy.</p> <p>Chủ trì hoặc tham gia thiết kế và bố trí trang thiết bị dạy học của phòng học chuyên môn phù hợp với chương trình của ngành, nghề được phân công giảng dạy.</p>	10/03/2017
3.3	Thực hiện hoạt động giảng dạy	<p>Tổ chức dạy học phù hợp với ngành, nghề đào tạo và với từng đối tượng người học; thực hiện đầy đủ kế hoạch giảng dạy, đúng chương trình, nội dung.</p> <p>Thực hiện các giờ dạy lý thuyết, thực hành, tích hợp theo quy định.</p> <p>Vận dụng, kết hợp các phương pháp dạy học để phát huy tính tích cực, sáng tạo, phát triển năng lực tự học của người học.</p> <p>Sử dụng thành thạo các phương tiện, thiết bị dạy học để nâng cao hiệu quả giảng dạy, đảm bảo chất lượng GDNN.</p>	Điều 37 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3.4	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học	Lựa chọn và thiết kế các công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học phù hợp với môn học, mô-đun được phân công giảng dạy.	Điều 38 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
		Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá toàn diện, chính xác, mang tính GD và đúng quy định; sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh hoạt động dạy và học.	
3.5	QL hồ sơ dạy học	Thực hiện đầy đủ các quy định về sử dụng biểu mẫu, sổ sách, hồ sơ dạy học. Bảo quản, lưu trữ, sử dụng hồ sơ dạy học theo quy định.	Điều 39 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3.6	XD chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy	Nắm được căn cứ, nguyên tắc, yêu cầu và quy trình xây dựng chương trình đào tạo trình độ CĐ. Chủ trì hoặc tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo trình độ CĐ; chương trình bồi dưỡng nghề nghiệp.	Điều 40 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3.7	Xây dựng kế hoạch, thực hiện các hoạt động GD	Xây dựng được kế hoạch GD người học thông qua giảng dạy và qua các hoạt động khác. Thực hiện việc GD đạo đức nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp thông qua việc giảng dạy môn học, mô-đun theo kế hoạch đã xây dựng. Vận dụng các hiểu biết về tâm lý, GD vào thực hiện hoạt động GD người học. Đánh giá kết quả các mặt rèn luyện đạo đức của người học theo quy định một cách chính xác, công bằng và có tác dụng GD.	Điều 41 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
3.8	QL người học, xây dựng môi trường GD, học tập	Quản lý được các thông tin liên quan đến người học và sử dụng hiệu quả các thông tin vào giáo dục, dạy học, quản lý người học. Xây dựng môi trường giáo dục, học tập lành mạnh, thuận lợi, dân chủ, hợp tác.	Điều 42 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
3.9	Hoạt động Xã hội	Phối hợp với gia đình người học và cộng đồng đồng viên, hỗ trợ, giám sát việc học tập, rèn luyện của người học; góp phần huy động các nguồn lực xã hội xây dựng, phát triển cơ sở hoạt động GDNN. Tham gia các hoạt động xã hội trong và ngoài cơ sở hoạt động GDNN, xây dựng quan hệ giữa cơ sở hoạt động GDNN với DN nhằm phát triển cơ sở hoạt động GDNN, cộng đồng; xây dựng phong trào học nghề lập nghiệp trong xã hội.	Điều 43 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
4	Năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học (NCKH)		TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ban hành ngày 10/03/2017
4.1	Học tập, bồi dưỡng nâng cao	Thường xuyên dự giờ, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, GD với đồng nghiệp; tham gia bồi dưỡng đồng nghiệp theo yêu cầu phát triển của phòng, khoa, tổ bộ môn. Tham gia hội giảng các cấp. Thường xuyên tự học tập, bồi dưỡng, rèn	Điều 44 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
		<p>luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp.</p> <p>Tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề, công nghệ, phương pháp giảng dạy đáp ứng yêu cầu của GDNN.</p>	
4.2	Phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học	<p>Hướng dẫn thực tập kết hợp với thực tiễn nghề nghiệp.</p> <p>Tham gia bồi dưỡng nâng cao, luyện tay nghề cho người học giỏi các cấp.</p>	Điều 45 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
4.3	Nghiên cứu khoa học	<p>Có kiến thức, kỹ năng cơ bản về NCKH và công nghệ.</p> <p>Chủ trì hoặc tham gia đề tài NCKH từ cấp cơ sở trở lên.</p>	Điều 46 TT 08/2017/TT-BLĐT BXH ngày 10/03/2017
5	Yêu cầu về phẩm chất	<p>Nhà giáo phải có phẩm chất, tư tưởng, đạo đức tốt.</p> <p><i>Phẩm chất chính trị:</i> là yếu tố giúp cho nhà giáo có bản lĩnh vững vàng trước những thay đổi. Thực hiện các chủ trương, đường lối và chính sách của ngành GD&ĐT. Thực hiện hoạt động GD toàn diện, định hướng xây dựng nhân cách cho người học hiệu quả.</p> <p><i>Phẩm chất đạo đức:</i> là yếu tố nền tảng của nhà giáo. Nhà giáo phải có phẩm chất đạo đức trong sáng, có niềm tin, thái độ đạo đức</p>	Điều 67 Luật GD số 43/2019/QH 14 ngày 14/06/2019

STT	Tiêu chí	Yêu cầu	Tham chiếu
		<p>phù hợp với các giá trị và chuẩn mực đạo đức của xã hội, là tấm gương cho thế hệ người học noi theo, để GD đạo đức và xây dựng nhân cách cho thế hệ trẻ.</p> <p><i>Phẩm chất nghề nghiệp:</i> thể hiện ở các khía cạnh như không để tình trạng tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong GD xảy ra, luôn chú trọng và tự ý thức hướng tới đào tạo đạt chuẩn, đáp ứng nhu cầu xã hội.</p>	

(Nguồn: Tác giả luận văn tổng hợp)

2.2.2.10. Thực trạng GDNN tại VN

Theo số liệu tổng hợp từ tổng cục GDNN, hiện nay có 1.909 cơ sở GDNN trên cả nước, trong đó có 399 trường CĐ, 458 trường TC, 1.052 trung tâm với 83.959 GV, giáo viên dạy nghề. GV CĐ có 37.235 GV, giáo viên TC có 13.295 giáo viên và nhà giáo GDNN tại các trung tâm GDNN và các cơ sở có tham gia GDNN là 33.429. Trình độ trên ĐH chiếm 31,7%; trình độ ĐH, CĐ hoặc cao đẳng nghề chiếm 60,1%; trình độ TC chuyên nghiệp hoặc TC nghề là 8,2%. Về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp có 18.448 nhà giáo dạy lý thuyết đạt chuẩn, 23.287 nhà giáo dạy thực hành đạt chuẩn, 35.650 nhà giáo dạy tích hợp đạt chuẩn. 91,13% đạt chuẩn về kỹ năng nghề đối với nhà giáo giảng dạy thực hành và tích hợp. Nhà giáo đạt chuẩn trình độ kỹ năng nghề để dạy thực hành chiếm khoảng 70%. Tổng số CBQL GDNN là 20.627 người, có trình độ chuyên môn, trong đó, 94,21% có trình độ ĐH và trên ĐH, gần 50% CBQL cơ sở GDNN có chứng chỉ đào tạo nghiệp vụ QL.

Số lượng, cơ cấu nhà giáo ở nhiều cơ sở GDNN (các trường CĐ, TC, trung tâm GDNN...) hiện nay còn thiếu đội ngũ có trình độ kỹ năng nghề cao, thiếu nhà giáo giảng dạy ở các ngành nghề chuyển giao cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN. Số lượng CBQL nhà nước ở các địa phương còn ít, chủ yếu là

kiêm nhiệm. Năng lực chuyên môn, sư phạm, ngoại ngữ, tin học và kỹ năng nghề của một bộ phận nhà giáo nhìn chung còn hạn chế, ảnh hưởng tới khả năng cập nhật công nghệ mới, tiên tiến của khu vực và thế giới vào trong giảng dạy. Năng lực QL, quản trị và trình độ đào tạo của nhiều CBQL các trường TC, trung tâm GDNN còn bất cập, chưa chuyên nghiệp, chưa thích ứng với sự thay đổi của khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế để đổi mới công tác QL tổ chức và hoạt động GDNN.

2.2.2.11. Thực trạng GDNN tại Đồng Nai

Hiện nay Đồng Nai có 11 trường CĐ, 09 trường TC, 25 Trung tâm GDNN và 20 cơ sở khác có đăng ký hoạt động GDNN. Hàng năm đào tạo nghề cho khoảng 75 nghìn người. Toàn tỉnh hiện có khoảng 3,5 ngàn người có trình độ sau ĐH, bao gồm 358 tiến sĩ, 2.957 thạc sĩ, chiếm 4,44% tổng số nhân lực xã hội đang lao động trên địa bàn. Giai đoạn 2011-2020, tỉnh chú trọng đào tạo NNL có trình độ cao ở các ngành mũi nhọn, then chốt, hướng tới hình thành đội ngũ chuyên gia giỏi đầu ngành ở các lĩnh vực đáp ứng nhu cầu mà tỉnh đang còn thiếu như: khoa học kỹ thuật, điện, điện tử, truyền thông, xây dựng, tự động hóa, công nghệ vật liệu, khoa học nông nghiệp... Cho đến nay, trên địa bàn tỉnh đã hình thành một mạng lưới tổ chức khoa học – công nghệ gồm 23 tổ chức (trong đó có 14 tổ chức khoa học – công nghệ công lập và 9 tổ chức khoa học – công nghệ ngoài công lập) với 1.224 cán bộ NCKH và phát triển công nghệ. Đội ngũ trí thức làm nòng cốt trong việc phổ biến kiến thức khoa học kỹ thuật, nghiên cứu, ứng dụng các tiến bộ khoa học – công nghệ vào sản xuất và đời sống.

Về đào tạo nghề

Trong 3 quý đầu năm 2022, các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai tuyển mới đào tạo cho 62.146 người, đạt 87,53% kế hoạch, tăng 21,58% so với cùng kỳ, trong đó: CĐ: 5.150 người, TC: 10.408 người, sơ cấp và đào

tạo thường xuyên là 46.588 người. Có 56.699 người tốt nghiệp các khóa đào tạo, đạt 78,75% kế hoạch, tăng 33,17 so với cùng kỳ, trong đó: CĐ: 4.370 người, TC: 7.425 người, sơ cấp và đào tạo thường xuyên: 44.904 người.

Về cầu chất lượng lao động

Xác định được nhu cầu tuyển dụng về chuyên môn và kỹ năng của doanh nghiệp chính là kim chỉ nam cho đào tạo NNL theo thị trường lao động.

Dự báo, các ngành có nhu cầu tuyển dụng nhiều lao động trong thời gian tới sẽ tăng như: cơ khí chính xác, tự động hóa, công nghệ thông tin... Ngoài ra, dự án Cảng hàng không quốc tế Long Thành đang trong quá trình xây dựng sẽ cần số lượng lớn lao động có tay nghề.

Theo Ban QL các khu công nghiệp Đồng Nai, hiện tổng số lao động tại các khu công nghiệp Đồng Nai trên 618 ngàn người. Với tỷ lệ trình độ tay nghề: từ TC trở lên 20%, lao động đã qua đào tạo (kể cả DN tự đào tạo) 40%, lao động chưa qua đào tạo 40%. Trung bình hàng năm, các DN trong khu công nghiệp có nhu cầu tuyển dụng 40-60 ngàn lao động. Các DN có nhu cầu tuyển dụng nhiều ở lĩnh vực dệt may, giày da và điện tử. Về nhu cầu tuyển dụng qua đào tạo tập trung các ngành nghề: kỹ sư cơ khí CNC, kế toán, thợ hàn, thợ vận hành máy...

Hội Doanh nhân trẻ Đồng Nai có khoảng 550 thành viên là các DN lớn, nhỏ. Hiện nhu cầu tuyển dụng lao động kỹ thuật, chất lượng cao của các DN đều cao nhưng các cơ sở đào tạo nghề vẫn chưa có mô hình thuận lợi nhất để lao động được đào tạo ra có thể sử dụng ngay. Hội Doanh nhân trẻ Đồng Nai mong thời gian tới, các cơ sở GDNN sẽ có mô hình đào tạo ngành nghề phù hợp vị trí tuyển dụng của DN. Hội doanh nhân trẻ đang đồng hành với các trường nghề chia sẻ về nhu cầu tuyển dụng của cộng đồng DN để làm sao công tác đào tạo nghề cho người học hiệu quả, sau khi được đào tạo người

học có việc làm phù hợp, DN tuyển được lao động theo nhu cầu.

2.2.2.12. *Quan điểm của UNESCO về đào tạo nhà giáo trong GDNN.*

UNESCO và các nước thành viên coi đào tạo nhà giáo (giáo viên, GV, CBQL GD) là một trong những ưu tiên có tính nguyên tắc. Trung tâm quốc tế UNESCO-UNEVOC tổ chức chủ đề “Chất lượng giáo viên dạy nghề là chìa khóa xác định kỹ năng công nhân nghề trong tương lai” đã tổng kết rằng các thách thức của đào tạo nhà giáo GDNN khác hẳn so với đào tạo giáo viên nói chung và cần đặc biệt chú ý các kỹ năng và năng lực phải thường xuyên cập nhật cùng với phát triển công nghệ trong liên kết công nghiệp.

UNESCO cho rằng đặc trưng của đào tạo giáo viên trong GDNN hiện là khâu yếu nhất trong chuỗi học tập, hiện đang có tình trạng thiếu hụt nhà giáo GDNN cả về số lượng lẫn chất lượng; có sự phân chia về giới tính; thiếu môi trường có khả năng giải quyết như xây dựng các chuẩn và chương trình đào tạo hướng vào cầu; khắc phục bất cập về liên kết với công nghiệp và đào tạo GDNN dựa trên công việc; tình trạng thiết bị lạc hậu, cơ sở hạ tầng chưa được đầu tư, đổi mới của các cơ sở đào tạo cũng như chế độ tiền lương và phát triển nghiệp vụ cho nhà giáo còn chưa thật tốt. Cụ thể: chương trình đào tạo sư phạm kỹ thuật 04 năm có quá nhiều kinh nghiệm sư phạm nhưng lại thiếu hiểu biết thực hành sâu về công nghiệp; đào tạo nghề chỉ dựa trên lý thuyết là phổ biến; vẫn còn có nhận thức chưa đúng cho rằng đào tạo sư phạm kỹ thuật chú trọng đến việc nắm vững các môn học kỹ thuật là thành tố quan trọng nhất của đào tạo nhà giáo GDNN, các kỹ năng và kiến thức sư phạm chỉ là sự bổ sung thêm vào các môn học trong đào tạo sư phạm kỹ thuật.

2.2.2.13. *Thị trường lao động theo ngành đào tạo.*

- Đối với ngành Y:

Theo Bộ Y tế, do ảnh hưởng của dịch COVID-19, viên chức, NV y tế đang gặp nhiều khó khăn, vất vả, cường độ và áp lực công việc cao, môi

trường làm việc căng thẳng, mệt mỏi, trong khi đó thu nhập lại bị giảm đáng kể. Trong hai năm qua, đã có nhiều viên chức y tế xin thôi việc hoặc bỏ việc. Chi tiết thống kê như sau:

Trong gần 2 năm có gần 900 NV y tế, bác sĩ ở Hà Nội xin nghỉ việc hoặc chuyển công tác. Riêng từ đầu năm đến hết tháng 4/2022, có tới 226 NV y tế ở Hà Nội xin nghỉ việc, 17 người khác xin chuyển công tác.

Tại TP. HCM cao hơn khi chỉ tính riêng năm 2021 có hơn 1.000 NV y tế nghỉ việc và tính riêng quý 1/2022 đã có gần 400 người nghỉ việc.

Tại Đồng Nai, chỉ trong khoảng 6 tháng đầu năm 2022 đã có 230 bác sĩ, điều dưỡng và kỹ thuật viên tại các cơ sở y tế công lập từ tỉnh đến xã nghỉ việc, số này cao hơn nhiều so với các năm trước.

Tại Gia Lai, trong năm 2021, toàn ngành có 110 trường hợp là bác sĩ, NV y tế nghỉ việc. Trong 6 tháng đầu năm 2022, tiếp tục có 23 trường hợp nghỉ việc, trong đó có 6 bác sĩ. (nguồn: moh.gov.vn – Bộ Y Tế).

- Đối với ngành điện dân dụng:

Những nhu cầu sản xuất, kinh doanh, sử dụng trong sinh hoạt gia đình, hoặc một nhu cầu hưởng thụ nào đó không thể không kể đến điện dân dụng. Nhà máy hoạt động sản xuất cần nguồn điện cung cấp cho máy móc thiết bị chạy, văn phòng cần cung cấp nguồn điện cho các máy móc thiết bị phục vụ cho mọi hoạt động như máy tính, máy fax, điện chiếu sáng, máy lạnh... có thể nói điện dân dụng cần có ở khắp mọi miền tổ quốc, từ thành thị đến nông thôn, từ đồng bằng đến miền núi và hải đảo.

Trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập vào cuộc CMCN 4.0 đang bùng nổ, ứng dụng tiến bộ của khoa học công nghệ không ngừng đổi mới, nhu cầu nhân lực là các NV ngành điện dân dụng thực hiện thi công, lắp ráp, vận hành máy thiết bị điện là rất cao.

Qua đó ta có thể thấy khi nền kinh tế càng phát triển thì cùng với nó là

ngành điện dân dụng phát triển theo để đáp ứng kịp thời những nhu cầu thiết yếu, ví như gia tăng sản xuất là gia tăng nhu cầu điện dân dụng, mở rộng quy mô dịch vụ là gia tăng nhu cầu điện dân dụng... Như vậy nhu cầu rất cao về NNL với các kỹ sư, các NV có chuyên môn về điện dân dụng để thi công lắp đặt đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của nền kinh tế trong bối cảnh toàn cầu hóa.

- Đối với ngành cơ giới ô tô:

Cuộc CMCN 4.0 đang được xem là cơ hội để các DN sản xuất ô tô phát triển mang tính đột phá theo các xu hướng: tự động hóa, kết nối, xe điện và chia sẻ xe như một dịch vụ.

Các tập đoàn hàng đầu như Mitstubishi Motor (Nhật), DiMora Enterprises (Mỹ), Diamlar (Đức) đầu tư các nhà máy tại VN. NNL nội địa ngành công nghệ ô tô vững chuyên môn là ưu tiên hàng đầu đối với những công ty này.

Nhu cầu đi lại tăng mạnh, các hiệp định thương mại tự do với lộ trình giảm thuế ô tô, các thương hiệu ô tô hàng đầu thế giới như BMW, Toyota, Honda, Ford, Audi coi trọng thị trường VN... điều đó đồng nghĩa với việc nhu cầu tiêu thụ ô tô lẫn các dịch vụ kỹ thuật đi kèm không ngừng tăng cao. Các tập đoàn ô tô hàng đầu của Đức, Nhật, Mỹ, Hàn Quốc như BMW, Toyota, Honda, Ford, GM hay Kia, Huyndai... tại VN đều đặn tổ chức tuyển dụng hàng năm nhưng NNL ngành này vẫn chưa đáp ứng đủ. Các DN ô tô của VN như VinFast, Trường Hải, Huyndai Thành Công đều có kế hoạch mở rộng quy mô sản xuất nên nhu cầu nhân lực ngành Kỹ thuật ô tô sẽ tiếp tục tăng lên.

Ngoài ra NNL có chuyên môn vững về công nghệ ô tô cũng được một số cơ sở tổ chức xuất khẩu lao động qua Nhật Bản.

2.3. Phân tích môi trường vi mô để xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn

2.3.1. Kết quả đào tạo của trường giai đoạn 2019 - 2021

2.3.1.1. Kết quả đào tạo sinh viên

Trong khoảng thời gian 3 năm gần đây, từ năm 2019 đến năm 2021 nhà trường đã đào tạo được tổng cộng 2.019 SV. Trong đó:

Ngành CĐ Điều dưỡng đứng thứ nhất, đào tạo được 940 SV

Ngành CĐ Dược đứng thứ nhì, đào tạo được 470 SV

Ngành CĐ hộ sinh đứng thứ ba, đào tạo được 279 SV

Ngành CĐ Cơ giới ô tô đứng thứ tư, đào tạo được 130 SV

Ngành TC điện dân dụng đứng thứ năm, với 120 SV

Riêng đối với đào tạo Tiếng Nhật nhằm cung cấp nhân lực xuất khẩu lao động, năm 2021 nhà trường không tổ chức đào tạo ngành này do ảnh hưởng của đại dịch Covid 19 nên hợp tác lao động xuất khẩu đi Nhật có sự gián đoạn, trước đó năm 2019 trường đào tạo được 50 SV và năm 2020 trường đào tạo được 30 SV.

Ngành đào tạo chủ lực trọng tâm của trường là CĐ Y – Dược, do đó có số lượng SV được đào tạo nhiều nhất.

100% số lượng SV tốt nghiệp đúng thời gian đào tạo trong giai đoạn 2019 - 2021.

Chi tiết số lượng SV được đào tạo ở các ngành giai đoạn từ 2019 đến 2021 được tổng hợp ở bảng sau:

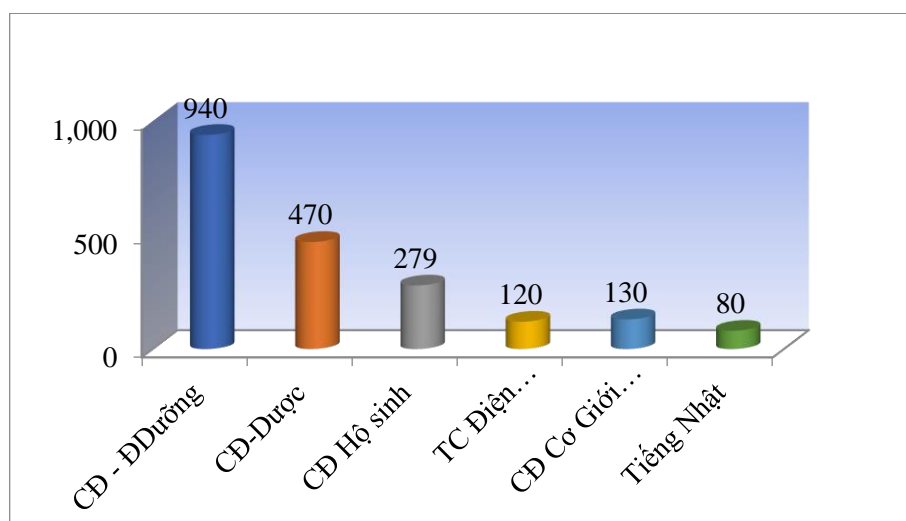
Bảng 2. 1. Tổng số sinh viên được đào tạo từ 2019 – 2021*Đơn vị tính: Người*

Ngành Đào tạo	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Tổng cộng
CD – ĐD	360	330	250	940
CD Dược	190	130	150	470
CD Hộ sinh	150	79	50	279
TC Điện dân dụng	50	40	30	120
CD Cơ Giới ô tô	40	45	45	130
Tiếng Nhật	50	30	0	80
Tổng cộng	840	654	525	2.019

(Nguồn: Phòng Đào tạo trường CD Lê Quý Đôn)

Nhìn vào bảng số liệu trên ta thấy trong 03 năm qua thì năm 2019 có số lượng SV được đào tạo cao nhất trong các năm với 840 SV, thứ nhì là năm 2020 với 654 SV và thấp nhất là năm 2021 với 525 SV.

Theo ngành đào tạo thì tổng số lượng SV được đào tạo 03 năm gần nhất từ 2019 đến 2021 được tổng hợp dưới biểu đồ sau:

**Biểu đồ 2. 1. Tổng số sinh viên được đào tạo theo ngành 2019 - 2021***(Nguồn: Phòng Đào tạo trường CD Lê Quý Đôn)*

2.3.1.2. Kết quả đào tạo đối với CBQL, NV, GV

Đội ngũ CBQL, NV, GV trong trường thường được chú trọng chọn lọc theo các tiêu chuẩn đáp ứng công việc và đạt tiêu chuẩn kiểm định theo luật định từ khâu tuyển dụng đầu vào, hoạt động đào tạo và phát triển NNL còn chưa được chú trọng nhiều.

Kết quả hoạt động đào tạo NNL của trường giai đoạn 2019 - 2021:

Bảng 2. 2. Số lượng NNL được đào tạo giai đoạn 2019 – 2021

Đơn vị tính: Người

Phòng/Ban	2019			2020			2021		
	Số lượng	Tổng CBNV	Tỉ lệ %	Số lượng	Tổng CBNV	Tỉ lệ %	Số lượng	Tổng CBNV	Tỉ lệ %
P. Đào tạo	3	7	42,9	1	7	14,3	1	7	14,3
P. TC HC-NS	2	9	22,2	1	8	12,5	1	9	11,1
P. TC-KT	2	7	28,6	1	7	14,3	1	7	14,3
P. Tuyển sinh	2	7	28,6	1	6	16,7	2	7	28,6
Khoa Y-D	12	35	34,3	11	33	33,3	11	33	33,3
Khoa điện	2	5	40,0	1	5	20,0	1	5	20,0
Khoa Cơ giới	2	5	40,0		5	0		5	0
Khoa ngoại ngữ	2	5	40,0	1	5	20,0	1	5	20,0
Tổng	25	85	29,4	17	81	21,0	18	83	21,7

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Qua bảng số liệu trên ta thấy NNL tại khoa Y – Dược là được chú trọng đào tạo nhất với tỉ lệ 101% tổng 3 năm từ 2019 – 2021. Do Y – Dược là ngành đào tạo chủ đạo của trường và hướng tới chủ trương phát triển trường

CĐ Lê Quý Đôn thành trường ĐH Y Dược Quốc Tế Đồng Nai theo định hướng đã được duyệt năm 2020 bởi Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai. Khoa ngoại ngữ được chú trọng đào tạo nhằm nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ của NNL, thích nghi với sự phát triển của xã hội trong thời kỳ hội nhập, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về việc sử dụng ngoại ngữ trong việc nghiên cứu, giảng dạy. NNL tại Khoa Điện dân dụng cũng được chú trọng đào tạo với 80% để phục vụ mục tiêu từng bước chuyển hướng từ một trường CĐ chuyên ngành Y dược, Điều dưỡng trở thành trường CĐ đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, đáp ứng yêu cầu cấp thiết về đào tạo NNL kỹ thuật của tỉnh Đồng Nai nói riêng và của khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam nói chung. Nhân lực tại phòng Đào tạo cũng được chú trọng bồi dưỡng, đào tạo với tỉ lệ tương đối cao 71,5%, nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực vững mạnh, đẩy mạnh hoạt động đào tạo và phát triển NNL, tạo ra NNL chất lượng cao, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng mục tiêu phát triển trường. Nhân lực phòng tuyển sinh được đào tạo với tỉ lệ 73,9%, là tỉ lệ tương đối cao, nhằm phát triển đội ngũ NNL trong công tác tuyển sinh, đáp ứng nhu cầu tuyển sinh phù hợp với định hướng mở rộng đào tạo đa ngành nghề của nhà trường. NNL tại các bộ phận còn lại như phòng HC-NS, khoa TC-KT, khoa Cơ giới ít được chú trọng đào tạo chiếm tỉ lệ thấp nhất.

2.3.2. Điều kiện về cơ sở vật chất, tài chính của trường

Về tài chính, do trường tự thực và được tự chủ nên có thể linh hoạt, chủ động trong các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong quá trình hoạt động. Với vốn điều lệ 200 tỷ VNĐ và vốn chủ sở hữu 190 tỷ VNĐ, trường CĐ Lê Quý Đôn đã kiến thiết xây dựng ngôi trường khang trang, với các trang thiết bị hiện đại, công cụ - dụng cụ phục vụ học tập và nghiên cứu đầy đủ, hiện đại.

Về cơ sở vật chất của trường được đầu tư rất mạnh, cụ thể là trường được xây mới với các phòng, các khu vực hoạt động riêng rất đầy đủ và

khang trang, phục vụ tốt cho việc dạy và học, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Trường có đủ các phòng học, đủ bàn ghế, phòng thí nghiệm, thư viện, phòng chức năng, phòng thực hành lao động sản xuất đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập các chương trình giáo dục, đảm bảo tuân thủ tiêu chuẩn chất lượng về cơ sở vật chất theo quy định tại khoản 5, điều 6, thông tư 15/2017/TT-BLĐTĐBXH ban hành ngày 08/06/2017 và có hiệu lực thi hành ngày 24/07/2017 về việc “*Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN*”. Trường có 04 khu vực hoạt động lớn chính:

- Khu vực làm việc, khu hành chính, hiệu bộ: bao gồm 23 phòng được xây dựng trên diện tích 3.900 m².
- Khu vực hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí và các công trình y tế, dịch vụ được xây dựng trên tổng diện tích 8.450m².
- Thư viện: bao gồm 3 phòng, được xây dựng trên 900m².
- Phòng học: bao gồm phòng thí nghiệm, phòng học lý thuyết, phòng thực hành, xưởng thực tập được xây dựng trên diện tích 20.460 m².

Chi tiết cơ sở vật chất trường được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2. 3. Cơ sở vật chất trường CD Lê Quý Đôn

STT	Hạng mục công trình	Đơn vị tính	Số lượng	Diện tích (m²)
I	Khu làm việc, khu hành chính, hiệu bộ	Phòng	23	3.900
1	Phòng làm việc	Phòng	18	1.650
2	Phòng họp	Phòng	3	650
3	Hội trường	Phòng	2	1.600
II	Công trình xây dựng phục vụ hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí và các công trình y tế, dịch vụ		50	8.450
1	Sân thể thao	Sân	2	1.500
2	Phòng Y tế	Phòng	2	200
3	Căn - tin	Phòng	2	1.200
4	Nhà xe	Nhà	2	1.500
5	Ký túc xá	Phòng	12	3.600
6	Nhà tắm, nhà vệ sinh	Phòng	30	450
III	Thư viện	Phòng	3	900
IV	Phòng học, Phòng thí nghiệm, Phòng thực hành, Phòng thực tập	Phòng	152	20.460
1	Phòng học lý thuyết	Phòng	70	8.600
2	Phòng thực hành, thực tập	Phòng	76	8.950
3	Xưởng thực tập	Xưởng	6	2.910
Tổng cộng				33.710

Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Về trang thiết bị nhà trường vừa thực hiện theo tiêu chí kiểm định chất lượng được quy định tại thông tư 15/2017/TT-BLĐTĐBXH vừa thực hiện theo

chủ trương phát triển của trường, qua đó trang thiết bị được kiểm kê, cập nhật và mua sắm bổ sung đáp ứng nhu cầu dạy và học khi có phát sinh.

Năm 2021 trường có mua sắm bổ sung các thiết bị như bảng sau:

Bảng 2. 4. Danh mục trang thiết bị đầu tư mua sắm bổ sung 2021

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG LÊ QUÝ ĐÔN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

DANH MỤC
TRANG THIẾT BỊ ĐẦU TƯ MUA SẮM NĂM 2021

I. Trang thiết, dụng cụ bị nghề Điện

TT	Tên thiết bị đào tạo	Đơn vị	Số lượng	Tình trạng	Ghi chú
1	Máy vi tính	Bộ	9	Mua mới	
2	Máy chiếu	Cái	1	Mua mới	
3	Bộ thực hành chiếu sáng	Bộ	2	Mua mới	
	Mỗi bộ gồm:				
	Đồng hồ đo điện năng	Cái	1	Mua mới	
	CB 1 pha	Cái	1	Mua mới	
	Quạt trần + hộp số + volume điều khiển	Cái	1	Mua mới	
	Cảm biến ánh sáng	Cái	1	Mua mới	
	Bóng đèn sợi đốt	Cái	2	Mua mới	
	Công tắc 2 chấu	Cái	2	Mua mới	
	Công tắc 3 chấu	Cái	2	Mua mới	
	Ổ cắm	Cái	2	Mua mới	
4	Tủ thực hành Trang bị điện gồm	Bộ	2	Mua mới	
	Mỗi bộ gồm:				
	Tủ điện (450 x 380 x 170)	Cái	1	Mua mới	
	CB 1 pha	Cái	1	Mua mới	
	CB 3 pha	Cái	1	Mua mới	
	Công tắc tơ	Cái	3	Mua mới	
	Rơ le nhiệt	Cái	2	Mua mới	
	Rơ le thời gian	Cái	2	Mua mới	
	Rơ le trung gian AC	Cái	2	Mua mới	
	Rơ le trung gian DC	Cái	2	Mua mới	
	Công tắc xoay	Cái	1	Mua mới	
	Vôn kế	Cái	1	Mua mới	

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Một số hình ảnh về cơ sở vật chất, trang thiết bị của trường:



Hình 2. 7. Cơ sở vật chất trường CD Lê Quý Đôn
 (Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

2.3.3. Thực trạng NNL của Trường CD Lê Quý Đôn

2.3.3.1. Cơ cấu NNL của trường giai đoạn 2019 - 2021

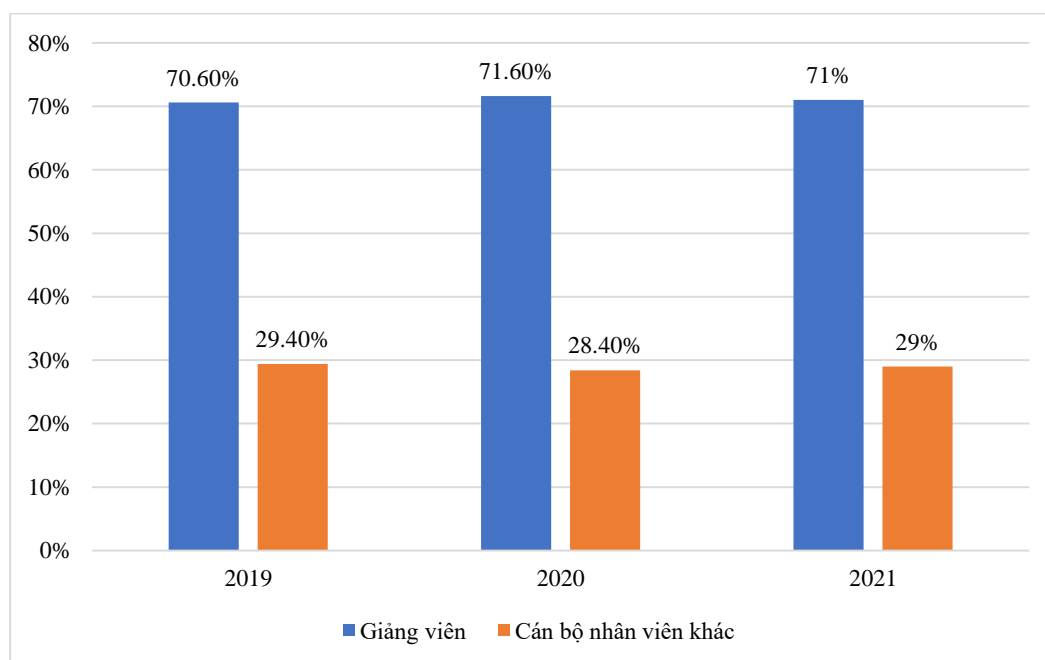
Tổng số nhân lực của trường giai đoạn 2019 – 2021

Bảng 2. 5. Tổng số nhân lực của trường giai đoạn 2019 – 2021

ĐVT: Người

STT	Chỉ tiêu	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
I	Giảng viên	60	70,5%	58	71,6%	59	71%
	<i>Giảng viên cơ hữu</i>	50		50		50	
	<i>Thỉnh giảng</i>	10		8		9	
II	CBQL, NV	25	29,5%	23	28,4%	24	29%
	Tổng số	85	100%	81	100%	83	100%

(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)



Biểu đồ 2. 2. Cơ cấu NNL theo số lượng GV 2019 – 2021

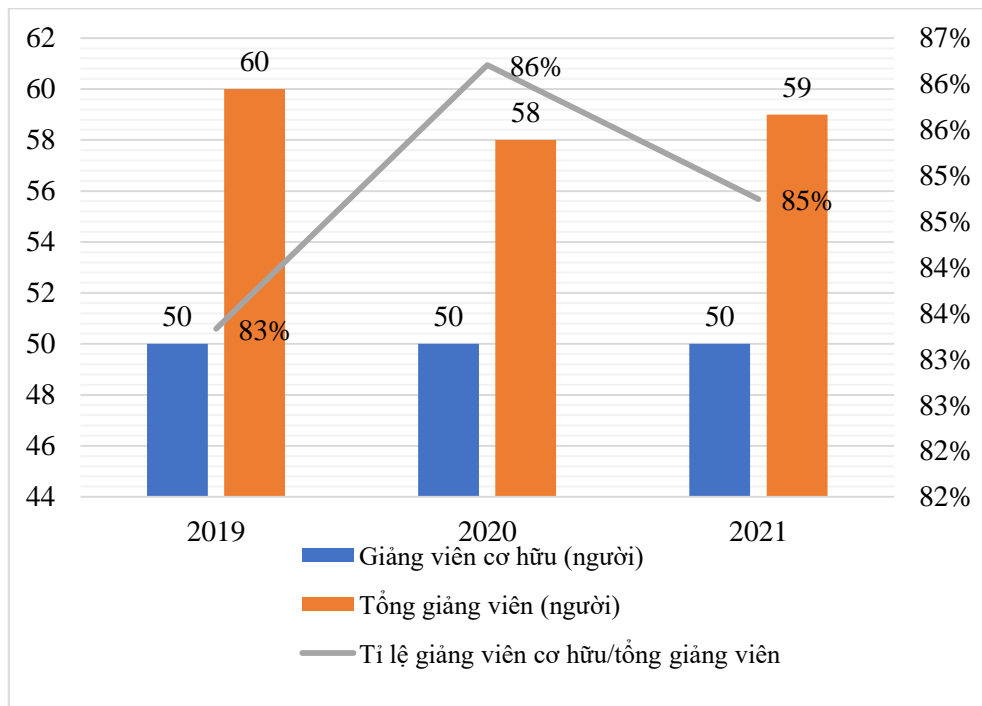
(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Cơ cấu NNL theo số lượng GV:

Xét về cơ cấu số lượng GV so với tổng số lượng NNL của trường qua 3 năm gần nhất cũng khá phù hợp so với tiêu chuẩn kiểm định quy định tại Nghị định 106/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 15/11/2020 với nội dung “Số lượng người làm việc là viên chức giảng dạy và viên chức chuyên môn dùng chung chiếm tỉ lệ tối thiểu 65% tổng số người làm việc của đơn vị”. Cụ thể như biểu đồ 2.2 ở trên, năm 2019 tỉ lệ GV chiếm 70,6% và tỉ lệ CBQL, NV của đơn vị chiếm 29,4% so với tổng số lượng NNL của nhà trường, năm 2020 tỉ lệ GV chiếm 71,6% và tỉ lệ CBQL, NV của đơn vị chiếm 28,4% so với tổng số lượng NNL của nhà trường, năm 2021 tỉ lệ GV chiếm 71% và tỉ lệ CBQL, NV của đơn vị chiếm 29% so với tổng số lượng NNL của nhà trường.

Cơ cấu NNL theo loại GV:

NNL xét theo cơ cấu đội ngũ GV cơ hữu so với tổng số đội ngũ GV được thể hiện qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.3. Cơ cấu NNL theo loại giảng viên

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Qua biểu đồ trên ta thấy tỉ lệ GV cơ hữu so với tổng số GV của trường qua 3 năm gần nhất chiếm từ 83% trở lên, cụ thể năm 2019 là 83%, năm 2020 là 86% và năm 2021 là 85%. Tỉ lệ này khá thuận lợi cho trường có thể đảm bảo yêu cầu quy định “*Có số lượng giáo viên, GV cơ hữu đảm nhận ít nhất 60% khối lượng chương trình của mỗi ngành, nghề đào tạo*” được quy định tại điểm d, khoản 2 điều 14 Nghị định 143/2016 như đã nêu ở mục 1.3.1.

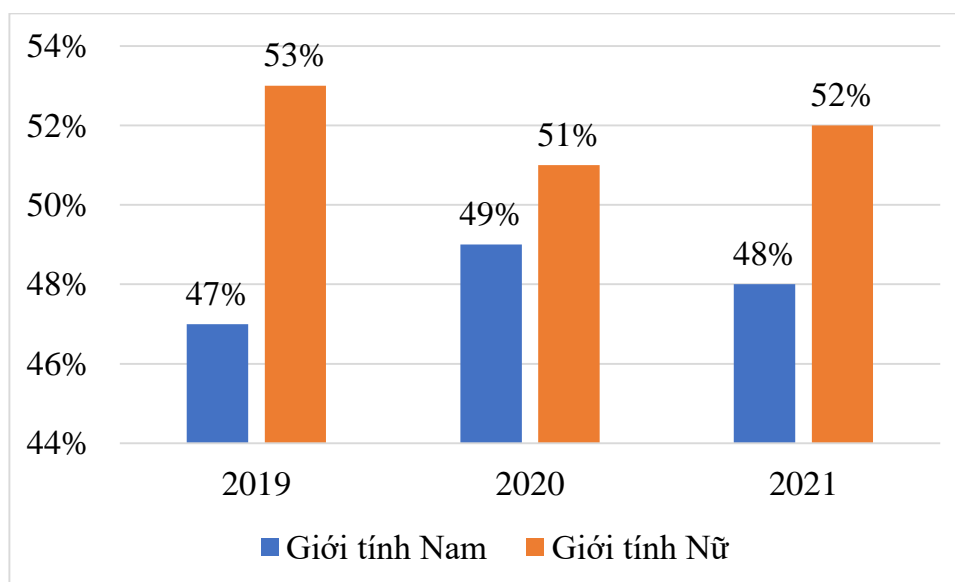
Cơ cấu NNL theo giới tính:

Bảng 2. 6. Cơ cấu NNL theo giới tính

Đơn vị tính: Người

Năm	Giới tính					
	Nam		Nữ		Tổng	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
2019	40	47%	45	53%	85	100%
2020	40	49%	41	51%	81	100%
2021	40	48%	43	52%	83	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)



Biểu đồ 2. 4. Cơ cấu NNL theo giới tính

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Nhân lực xét theo góc độ giới tính thì có thể xem là cân bằng giữa nam và nữ. Giới tính nam chiếm 47% năm 2019, 49% năm 2020 và 48% năm 2021. Giới tính nữ chiếm 53% năm 2019, 51% năm 2020 và 52% năm 2021. Như vậy NNL có sự bình đẳng về giới tính. Điều này giúp trường có thể dễ dàng cân bằng trong việc phân công công việc, hiệu quả trong việc xây dựng các chính sách hoạt động có liên quan tới giới tính cho GV cũng như học viên tại trường, góp phần tham gia phát triển sự nghiệp GD tại trường nói riêng và của xã hội nói chung một cách hiệu quả nhất.

Cơ cấu NNL theo trình độ chuyên môn

Bảng 2. 7. Cơ cấu NNL theo trình độ chuyên môn

Đơn vị tính: Người

Đối tượng	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	SL	Tỉ lệ %	SL	Tỉ lệ %	SL	Tỉ lệ %
PGS	3	3,5%	3	3,7%	2	2,4%
Tiến sĩ	3	3,5%	3	3,7%	2	2,4%
Thạc sĩ	60	70,6%	60	74%	60	72,3%
ĐH	10	11,8%	8	10%	11	13,3%
CD	7	8,2%	6	7,4%	7	8,4%
TC	2	2,4%	1	1,2%	1	1,2%
Tổng	85	100%	81	100%	83	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Qua bảng trên ta thấy trình độ chuyên môn NNL của nhà trường hệ thạc sĩ là chiếm tỉ lệ cao nhất (từ 70,6% trở lên), xếp thứ hai là cử nhân ĐH (chiếm tỉ lệ từ 10% đến 13,3%). Đối với PGS, TS chiếm tỉ lệ nhỏ (từ 2,4% - 3,7%), thấp nhất là trình độ TC (từ 1,2% đến 2,4%). Với tỉ lệ này đảm bảo phù hợp với đúng quy định tại điều 14 nghị định 143/2016/NĐ-CP ban hành

ngày 14/10/2016 đối với trường CĐ “tỷ lệ giáo viên, GV có trình độ sau ĐH không ít hơn 30% tổng số giáo viên, GV của trường”.

Cơ cấu NNL theo độ tuổi:

NNL cơ cấu theo độ tuổi được phân tích theo các nhóm tuổi:

- Dưới 30 tuổi (< 30 tuổi)
- Nhóm từ 30 – 45 tuổi
- Nhóm từ 46 – 61 tuổi.

Chi tiết được thông kê như bảng dưới đây:

Bảng 2. 8. Cơ cấu NNL xét theo độ tuổi

Đơn vị tính: Người

Năm	Độ tuổi					
	< 30 tuổi		30 – 45 tuổi		46 – 61 tuổi	
	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
2019	8	9,4%	38	44,7%	39	45,9%
2020	8	9,9%	36	44,4%	37	45,7%
2021	9	10,8%	36	43,4%	38	45,8%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CĐ Lê Quý Đôn)

NNL tuy có biến động theo từng thời kỳ nhưng rất ít, gần như không đáng kể. Nhìn chung độ tuổi từ 46 – 61 tuổi là độ tuổi có thâm niên nghề cao nhất chiếm tỉ lệ cao nhất ở mức gần 46% qua các năm. Chúng tôi trường có đội ngũ cán bộ GV kỳ cựu, giàu kinh nghiệm, có lợi thế trong việc kèm cặp, đào tạo và hỗ trợ đội ngũ GV trẻ còn ít kinh nghiệm. Bên cạnh đó, NNL có độ tuổi từ 30 đến 45 tuổi chiếm tỉ lệ từ 43,4% đến 44,7% qua các năm, nhóm NNL này có tỉ lệ gần tương đương cân bằng với tỉ lệ của nhóm NNL có độ tuổi từ 46 – 61 tuổi. Nhóm NNL có độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỉ lệ thấp nhất và từ 9,4% đến 10,8% qua các năm, đây cũng là nhóm NNL có độ tuổi trẻ

nhất, ít kinh nghiệm nhất, nhu cầu được kèm cặp, đào tạo và bồi dưỡng cao nhất để phát triển chất lượng NNL. Như vậy về cơ cấu NNL của nhà trường tính theo độ tuổi thì trường có lợi thế đội ngũ GV kỳ cựu nhiều kinh nghiệm chiếm tỉ lệ cao, có thể đào tạo nội bộ, kèm cặp và hướng dẫn cho đội ngũ NNL còn non trẻ.

Cơ cấu NNL theo phòng/ban:

Bảng 2. 9. Cơ cấu NNL theo phòng/ban

Đơn vị tính: Người

STT	Phòng/Ban	2019	2020	2021
1	HĐQT	2	2	2
2	BGH	3	3	3
3	P. Đào tạo	7	7	7
4	P. TC HC-NS	9	8	9
5	P. TC-KT	7	7	7
6	P. Tuyển sinh	7	6	7
7	Khoa Y – Dược	35	33	33
8	Khoa Điện	5	5	5
9	Khoa Cơ giới	5	5	5
10	Khoa ngoại ngữ	5	5	5
11	Tổng cộng	85	81	83

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CĐ Lê Quý Đôn)

Cơ cấu NNL theo phòng/Ban qua 3 năm từ 2019 đến 2021 biến động rất ít, hầu như không đáng kể. Do những năm từ 2019 đến 2021 ảnh hưởng của dịch Covid 19 nên kế hoạch mở rộng ngành đào tạo tạm ngưng lại và số lượng học viên tuyển sinh đào tạo các khoá mới của các ngành hiện hữu có sự thuyên giảm nên nhà trường không có phát triển thêm về số lượng đội ngũ GV.

Tỉ lệ quy đổi số học viên/ 1 GV:

Đây là một trong những tiêu chuẩn kiểm định về chất lượng giáo dục. Tỉ lệ này là yếu tố góp phần nói lên khả năng GV có thể đảm bảo chất lượng giảng dạy hay không. GV tính cả GV cơ hữu và GV thỉnh giảng, giai đoạn 2019 – 2021 của nhà trường được tổng hợp ở bảng sau:

Bảng 2. 10. Tỉ lệ sinh viên so với giảng viên theo ngành đào tạo

Đơn vị tính: Người

Khoa	2019		2020		2021	
	SL SV	SL GV	SL SV	SL GV	SL SV	SL GV
CD Y – Dược	700	35	539	33	450	33
TC Điện DD	50	5	40	5	30	5
CD Cơ giới ô tô	40	5	45	5	45	5
Ngoại ngữ	50	5	30	5	0	5

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Như vậy đối với khoa CD Y dược năm 2019 có tỉ lệ học viên/1GV là 700/35 tương đương 20 học viên/1GV; năm 2020 tỉ lệ này là 539/33 tương đương 16 học viên/1GV; năm 2021 tỉ lệ này là 450/33 tương đương 14 học viên/1GV. Đối với TC điện dân dụng có tỉ lệ học viên/1GV năm 2019 là 50 học viên/5 GV tương đương 10 học viên/ 1 GV, năm 2020 là 40 học viên/ 5 GV tương đương 8 học viên/1 GV, năm 2021 là 30 học viên/5 GV tương đương 6 học viên/1 GV. Đối với CD cơ giới ô tô năm 2019 có tỉ lệ học viên /1GV là 40 học viên /5 GV tương đương 9 học viên/1 GV, năm 2020 và năm 2021 là như nhau với tỉ lệ là 45 học viên 5 GV tương đương 9 học viên/1 GV. Với khoa ngoại ngữ năm 2019 có tỉ lệ 50 học viên/ 5 GV tương đương 10 học viên/1GV, năm 2020 là 30 học viên/5 GV tương đương 6 học viên/1 GV, đến năm 2021 tạm ngưng đào tạo do ảnh hưởng của dịch Covid 19 việc xuất khẩu lao động đi Nhật bị gián đoạn. Với tỉ lệ học viên/1 GV 3 năm 2019,

2020 và 2021 như đã phân tích cụ thể ở trên so với tiêu chuẩn được quy định tại điểm d khoản 2 điều 14 Nghị định 143/2016 ban hành ngày 14/10/2016: “*Tỷ lệ học sinh, SV/giáo viên, GV tối đa là 25 học sinh, SV/giáo viên, GV đối với các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nhân văn, kinh tế và dịch vụ; 20 học sinh, SV/giáo viên, GV đối với các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và sức khỏe; 15 học sinh, SV/giáo viên, GV đối với các ngành, nghề có yêu cầu về năng khiếu*”, ta thấy trường CĐ Lê Quý Đôn có mức tỉ lệ SV/1GV đảm bảo tiêu chuẩn, vượt trội hơn so với quy định, với tỉ lệ này rất tốt cho GV làm tròn trách nhiệm giảng dạy, lại có đủ thời gian nghiên cứu nâng cao trình độ, giúp nâng cao chất lượng GV đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo cho trường.

2.3.3.2. Trình độ chuyên môn của NNL

Trình độ nghiệp vụ sư phạm: được xét trên 2 tiêu chí là GV tốt nghiệp ĐH sư phạm và GV có chứng chỉ nghiệp vụ Sư phạm.

Chi tiết được tổng hợp như bảng sau:

Bảng 2. 11. Trình độ nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ GV

Đơn vị tính: Người

Nội dung	2019		2020		2021	
	SL	Tỉ lệ	SL	Tỉ lệ	SL	Tỉ lệ
GV tốt nghiệp ĐH sư phạm	12	20%	10	17,2%	11	18,6%
Có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm	48	80%	48	82,8%	48	81,4%
Tổng GV	60	100%	58	100%	59	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CĐ Lê Quý Đôn)

Nhà trường xét tuyển đối với GV bắt buộc phải đảm bảo tiêu chuẩn về nghiệp vụ sư phạm theo luật định trước khi nhận công tác giảng dạy tại trường. Do đó 100% GV của nhà trường đã được đảm bảo đủ tiêu chuẩn kiểm định về trình độ nghiệp vụ sư phạm. Như số liệu được tổng hợp ở bảng trên ta

thấy nhóm GV tốt nghiệp ĐH sư phạm của trường chiếm tỉ lệ 20% năm 2019, 17,2% năm 2020 và 18,6% năm 2021. Đối với những GV không phải tốt nghiệp ĐH sư phạm thì có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm để đảm bảo đủ tiêu chuẩn kiểm định, với 80% năm 2019, 82,8% năm 2020 và 81,4% năm 2021.

Thực trạng về trình độ tin học của CBQL, GV, NV nhà trường được xem là đảm bảo đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ tin học theo quy định tại điều 34 thông tư số 08/2017/TT-BLĐTĐBXH ngày 10/03/2017, chi tiết được thể hiện như bảng thống kê dưới đây:

Bảng 2. 12. Trình độ tin học của NNL

Đơn vị tính: Người

Trình độ tin học	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
Trình độ B	7	8,2%	3	3,7%	4	4,8%
Trình độ C	68	80%	67	82,7%	67	80,7%
Trình độ ĐH, thạc sĩ	5	5,9%	6	7,4%	7	8,5%
Chưa qua đào tạo	5	5,9%	5	6,2%	5	6%
Tổng số toàn trường	85	100%	81	100%	83	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CD Lê Quý Đôn)

Qua bảng tổng hợp về trình độ tin học của NNL trong trường thì tỉ lệ NV chưa qua đào tạo trình độ tin học năm 2019 chiếm 5,9%, năm 2020 chiếm 6,2% và năm 2021 chiếm 6%, nhóm này thuộc về NV làm các công việc giản đơn như bảo vệ, tạp vụ của nhà trường. Còn lại toàn thể cán bộ, nhân viên đảm nhiệm các công việc hành chính, văn phòng có trình độ B tin học trở lên và các GV đều có trình độ C tin học trở lên.

Trình độ ngoại ngữ rất quan trọng trong việc hỗ trợ GV NCKH, nghiên cứu các tài liệu nước ngoài để tra cứu và học hỏi nâng cao năng lực bản thân. Bên cạnh đó, trình độ ngoại ngữ giúp CBQL, GV có thể tự tin giao tiếp với

các cố vấn, chuyên gia người nước ngoài khi liên kết đào tạo với các cơ sở GDNN hoặc các trường trong và ngoài nước; hay là khi trường có liên kết với các DN có chuyên gia là người nước ngoài thì trình độ ngoại ngữ giúp CBQL, GV, NV nhà trường có thể giao tiếp trao đổi thông tin trực tiếp với chuyên gia nước ngoài, nguồn thông tin giữa các bên được cập nhật khách quan hơn. Do đó trình độ ngoại ngữ của NNL trong trường cũng là mảng mà nhà trường có sự ưu tiên từ khâu xét tuyển hồ sơ tuyển dụng đầu vào.

Thực trạng về trình độ ngoại ngữ của CBQL, NV, GV trong trường được tổng hợp như bảng sau:

Bảng 2. 13. Trình độ ngoại ngữ của NNL

Đơn vị tính: Người

Trình độ ngoại ngữ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
Trình độ B	15	17,6%	11	13,6%	6	7,2%
Trình độ C	60	70,6%	58	71,6%	62	74,7%
Trình độ ĐH, thạc sỹ	6	7,1%	9	11,1%	12	14,5%
Chưa qua đào tạo	4	4,7%	3	3,7%	3	3,6%
Tổng số toàn trường	85	100%	81	100%	83	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CĐ Lê Quý Đôn)

Về trình độ ngoại ngữ của NNL trong trường hiện tại đa số là đạt từ trình độ B trở lên, ngoại trừ nhóm NV phụ trách bảo vệ và tạp vụ vẫn có người không có trình độ ngoại ngữ, riêng đối với các GV và CBQL trong trường đạt từ trình độ C trở lên. Như vậy NNL của nhà trường không những đáp ứng mà còn vượt tiêu chuẩn quy định về trình độ ngoại ngữ theo điều 33 thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/03/2017. Xét về mặt thực trạng

khả năng sử dụng ngoại ngữ của CBQL, GV, NV nhà trường được tác giả luận văn quan sát thực địa trong quá trình nghiên cứu tại trường thì một số GV, NV, CBQL có chứng chỉ ngoại ngữ nhưng ít sử dụng tới do tính chất môi trường công việc không có phát sinh hoặc ít có cơ hội để sử dụng giao tiếp trực tiếp trong công việc.

Một trong những tiêu chuẩn về phẩm chất của nhà giáo chính là phẩm chất chính trị. Hình tượng nhà giáo luôn được coi trọng và là chuẩn mực cho học sinh, SV noi theo. Phẩm chất chính trị giúp nhà giáo luôn có ý thức tuân thủ và ý thức kỷ luật cao, không ngừng học tập và phấn đấu để trở thành một nhà giáo tốt, người mà học viên sẽ luôn ghi nhớ và trân trọng. Nhận thức được tầm quan trọng đó, nhà trường cũng đã bước đầu quan tâm tới công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ NNL trong trường, cụ thể được thể hiện qua bảng tổng hợp dưới đây:

Bảng 2. 14. Trình độ lý luận chính trị của NNL

Đơn vị tính: Người

Trình độ lý luận chính trị	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
Trung cấp	41	48,2%	43	53,1%	48	57,8%
Cao cấp	5	5,9%	7	8,6%	8	9,7%
Chưa qua đào tạo	39	45,9%	31	38,3%	27	32,5%
Tổng toàn trường	85	100%	81	100%	83	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự trường CĐ Lê Quý Đôn)

2.3.3.3. Năng lực chuyên môn của NNL

Về năng lực chuyên môn của NNL trường CĐ Lê Quý Đôn được tác giả luận văn tiến hành khảo sát với 10 CBQL và 50 NV, GV trong trường bằng phiếu nội dung câu hỏi với các tiêu chí như biểu mẫu tại phụ lục và thu

được kết quả như dưới đây:

Bảng 2. 15. Khảo sát năng lực chuyên môn của NNL

Đơn vị tính: Phiếu (n=60)

STT	Các tiêu chí về năng lực chuyên môn của CBQL, NV, GV trường	Số phiếu đánh giá			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
I	Đối với cấp CBQL				
1	Lập kế hoạch và triển khai kế hoạch hiệu quả	50	10		
2	Phân công, phân nhiệm phù hợp	55	5		
3	Tổ chức họp hiệu quả	53	8		
4	Xây dựng chính sách quản trị tổ chức phù hợp	51	9		
5	Xây dựng chính sách phát triển trường hiệu quả	46	14		
6	Đánh giá hiệu quả công việc sát thực tế	56	4		
II	Đối với giảng viên				
1	Chuẩn bị nội dung bài giảng đảm bảo nội dung	49	11		
2	Lập kế hoạch dạy học trên lớp hiệu quả	43	12	5	
3	Ứng dụng đồ dùng và trang thiết bị hiện đại vào giảng dạy, đổi mới phương pháp dạy hiệu quả	20	25	15	
4	Hướng dẫn SV thực tập có chất lượng	22	26	12	
5	Tham gia hoạt động NCKH hiệu quả	5	11	9	35
6	Tự học hỏi, nghiên cứu, bồi dưỡng phát triển bản thân để thích nghi với các sự thay đổi	21	31	8	
7	Sử dụng được ngoại ngữ trong giao tiếp, trong công việc và NCKH	9	11	19	21
8	Ứng dụng tin học trong giảng dạy và NCKH	31	13	9	7
9	Kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm có hiệu quả	39	12	9	

STT	Các tiêu chí về năng lực chuyên môn của CBQL, NV, GV trường	Số phiếu đánh giá			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
10	Hướng dẫn, kèm cặp người học phát huy tính chủ động, sáng tạo để phát triển toàn diện	22	21	17	
11	Thực hiện có chất lượng hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV	21	24	15	
12	Tham gia có hiệu quả công tác đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo	22	27	11	
13	Tham gia hiệu quả hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo	31	21	8	

(Nguồn: Tác giả luận văn tổng hợp)

Theo kết quả khảo sát về năng lực chuyên môn của đội ngũ NNL trường CĐ Lê Quý Đôn, ta thấy:

Công tác chuẩn bị trước khi lên lớp như soạn giáo trình, giáo án và thực hiện kế hoạch dạy học trên lớp cũng như kiểm tra, đánh giá SV được thực hiện tương đối tốt, đa số ĐNGV có ý thức rèn luyện và tích cực học tập, bồi dưỡng về kỹ năng giao tiếp, chuyên môn để hoàn thiện bản thân đáp ứng yêu cầu phát triển nhà trường.

Nhà trường chú trọng công tác đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo, xây dựng và phát triển chương trình đào tạo. Qua đó, không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường

Đội ngũ CBQL, NV, GV nhà trường còn hạn chế trong NCKH, đổi mới phương pháp dạy học, sử dụng ngoại ngữ và tin học trong công việc.

Việc tổ chức, hướng dẫn SV thực tập đạt chất lượng chưa cao, do công tác tổ chức, hướng dẫn SV thực tập tại các DN còn gặp nhiều khó khăn.

2.3.4. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển NNL của Trường

2.3.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển NNL

Việc xác định nhu cầu đào tạo đội ngũ CBNV, GV thường do các CBNV, GV tự tìm hiểu các chương trình đào tạo để đăng ký và căn cứ theo kết quả được duyệt để sắp xếp tham gia các khóa đào tạo.

Nhà trường đã có sự tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, bồi dưỡng tiếng Anh và tin học cho đội ngũ GV nhưng chưa nhiều, chưa thường xuyên, nhà trường chủ yếu chú trọng trong việc sàng lọc và yêu cầu các tiêu chuẩn này ngay từ khâu tuyển dụng đầu vào.

Nhà trường chưa có tổ chức tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL, NV, GV kế cận. Vì vậy trong việc xác định nhu cầu phát triển và xây dựng lộ trình phát triển cho NNL của trường vẫn còn hạn chế. Nhà trường có yêu cầu cán bộ lập kế hoạch công tác hàng năm, trong đó có mục liên quan đến kế hoạch đào tạo, phân đấu cá nhân nhưng kế hoạch này cũng không được chú trọng thực hiện.

2.3.4.2. Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển NNL

Về công tác xây dựng kế hoạch chương trình đào tạo và phát triển NNL, tác giả luận văn đã tiến hành nghiên cứu các văn bản QL liên quan đến CBNV, GV của Trường CD Lê Quý Đôn, kết hợp phỏng vấn 10 cán bộ bao gồm: CBQL nhà trường như Ban Giám hiệu, Trưởng phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự, Trưởng phòng Đào tạo và một số trưởng phó phòng khác (theo phụ lục).

Kết quả khảo sát chi tiết như bảng sau:

Bảng 2. 16. Khảo sát mức độ phù hợp của công tác quy hoạch NNL*Đơn vị tính: Phiếu (n=10)*

STT	Tiêu chí	Mức độ phù hợp					
		Rất phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp	
		SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1	Xây dựng quy hoạch phát triển NNL phù hợp với sứ mệnh và tầm nhìn của trường	2	20%	4	40%	4	40%
2	Xây dựng quy hoạch phát triển NNL có tính khả thi	1	10%	5	50%	4	40%

(Nguồn: Tác giả luận văn tổng hợp)

Qua bảng trên ta nhận thấy, kết quả khảo sát về biện pháp thực hiện quy hoạch CBNV, GV của nhà trường thu được là 40% số phiếu được hỏi cho rằng xây dựng quy hoạch phát triển CBNV, GV của Nhà trường là không hợp lý với sứ mệnh và tầm nhìn của trường, và 40% số phiếu được hỏi cho rằng việc xây dựng quy hoạch đội ngũ CBNV, GV nhà trường có tính khả thi là chưa hợp lý.

Nguyên nhân: Kết quả không phù hợp trên được cập nhật qua sự nhận định, đánh giá dựa trên các nội dung sau:

- Nhà trường xây dựng quy hoạch phát triển CBNV, GV chưa có tầm nhìn trung hạn và dài hạn, mới chỉ dừng lại ở kế hoạch ngắn hạn 1-2 năm và mang tính thời vụ, sự vụ khi có phát sinh.

- Nhà trường thiên về áp dụng mô hình QL phát triển CBNV, GV theo hình thức từ cấp cao xuống, Hiệu trưởng chịu trách nhiệm chính trong việc xác định nhu cầu, xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển CBNV, GV, có

sự tham mưu của phòng Tổ chức Hành chính – Nhân sự. Các GV, các Khoa, Bộ môn và phòng Đào tạo ít có được cơ hội tham gia vào công tác quy hoạch phát triển CBNV, GV. Do đó mà hiệu quả không cao và đôi khi trở nên cứng nhắc. Để khắc phục tình trạng này nhà trường cần bổ sung, điều chỉnh quy hoạch phát triển CBNV, GV cho phù hợp với mục tiêu phát triển nhà trường.

2.3.4.3. Triển khai chương trình kế hoạch đào tạo và phát triển NNL

Theo thông tin thu thập được qua quá trình khảo sát thực địa, thực trạng các chương trình kế hoạch đào tạo và phát triển NNL tại trường như sau:

Bồi dưỡng về lý luận chính trị: Trường CĐ Lê Quý Đôn đã có sự quan tâm tăng cường GD, phổ biến chỉ thị, nghị quyết của Đảng về xây dựng và phát triển CBQL, NV, GV nói riêng và phát triển GDNN nói chung, tổ chức thực hiện “học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, tích cực bài trừ tiêu cực trong hoạt động GD, qua đó không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho CBQL, NV, GV, giúp họ trở thành những hình tượng được coi trọng với những chuẩn mực để các thế hệ học viên noi theo.

Bồi dưỡng kiến thức về QL nhà nước và QL GD: Cho đến nay, Trường khoa, Trưởng bộ môn đã được nhà trường quan tâm bồi dưỡng kiến thức về QL nhà nước nhưng ở mức độ còn thấp, chưa được thường xuyên, một số nhân lực chưa được bồi dưỡng về kiến thức QL GD. Trong công tác QL chuyên môn cũng như QL NNL chủ yếu làm theo kinh nghiệm từ người đi trước, cho nên vẫn còn hạn chế.

Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và phương pháp dạy học tích cực: Việc bồi dưỡng về phương pháp dạy học tích cực chưa được thường xuyên và chưa được đẩy mạnh trong kế hoạch năm học. Các GV có được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, tập huấn về đổi mới phương pháp dạy học tuy nhiên hiệu quả chưa cao. Cần tích cực đẩy mạnh hơn nữa công tác này.

Bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ: Nhà trường khuyến khích GV tự học

tập, bồi dưỡng ngoại ngữ và sử dụng được tin học trong giảng dạy, song chưa tổ chức các hoạt động cụ thể hơn, thường xuyên hơn, cho nên năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ ở một số CBQL, NV, GV vẫn còn hạn chế. Trong khi đó năng lực ngoại ngữ, tin học hết sức quan trọng đối với CBQL, GV trong công tác NCKH, đổi mới cách quản lý và phương pháp dạy học, nhằm góp phần vào việc nâng cao chất lượng GD cho nhà trường.

Bồi dưỡng phương pháp NCKH: Công tác NCKH chưa được nhà trường chú trọng, việc xây dựng và triển khai kế hoạch NCKH cũng như bồi dưỡng năng lực NCKH cho ĐNGV vẫn chưa được đẩy mạnh tích cực mà mang tính chiếu lệ, chưa gắn nhiệm vụ của người GV với công tác NCKH, do đó chưa thúc đẩy được CBNV, GV tham gia NCKH, công tác nghiệm thu đề tài còn mang tính đối phó.

Cụ thể hơn về đánh giá thực trạng công tác đào tạo của trường, tác giả luận văn đã thực hiện gửi bảng câu hỏi khảo sát với 60 CBNV, GV và thu được kết quả như sau:

Bảng 2. 17. Khảo sát mức độ phù hợp của công tác đào tạo NNL*Đơn vị tính: Phiếu (n=60)*

STT	Tiêu chí	Mức độ phù hợp					
		Rất phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp	
		SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	11	18,3%	33	55,0%	16	26,7%
2	Đào tạo dài hạn để nâng cao trình độ chuyên môn	6	10,0%	31	51,7%	23	38,3%
3	Bồi dưỡng ngắn hạn nâng cao năng lực chuyên môn (tin học, ngoại ngữ, QL GD...)	12	20,0%	31	51,7%	17	28,3%
4	Bồi dưỡng phương pháp NCKH	6	10,0%	25	41,7%	29	48,3%

(Nguồn: Tác giả luận văn tổng hợp)

Qua bảng tổng hợp kết quả khảo sát 2.17: Ý kiến đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển NNL nhận thấy Trường CĐ Lê Quý Đôn cũng đã có thực hiện công tác đào tạo chuyên môn cho CBNV, GV đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn. Nhà trường cử CBNV, GV đi đào tạo bằng nhiều hình thức như đào tạo chính quy tập trung và không tập trung. Đồng thời đã thực hiện bồi dưỡng các kiến thức bổ trợ cho CBNV, GV, tuy nhiên nội dung bồi dưỡng chưa toàn diện và đồng đều, do đó mức độ phù hợp với kết quả đánh giá năng lực của CBNV, GV còn hạn chế ở lĩnh vực NCKH, sử dụng ngoại ngữ, đổi mới phương pháp dạy học... Qua đó, nhà trường cần tăng

cường đào tạo, bồi dưỡng toàn diện cho CBNV, GV và đẩy mạnh hoạt động NCKH, để phát huy hết tiềm năng NNL.

2.3.4.4. Hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và phát triển NNL

Công tác đánh giá CBQL, NV, GV được thực hiện trên cơ sở kiểm tra việc thực hiện nghĩa vụ của các cá nhân ở cấp bộ môn, khoa và cấp trường. Cụ thể được xem xét qua bảng thu thập kết quả khảo sát như sau:

Bảng 2. 18. Khảo sát hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và phát triển NNL

Đơn vị tính: Phiếu (n=60)

STT	Tiêu chí	Mức độ phù hợp					
		Rất phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp	
		SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1	Xây dựng tiêu chí đánh giá	12	20,0%	36	60,0%	12	20,0%
2	Nguồn thông tin đánh giá	16	26,7%	35	58,3%	9	15,0%
3	Nội dung và cách đánh giá	12	20,0%	31	51,7%	17	28,3%
4	Đánh giá gắn với đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, sàng lọc	9	15,0%	22	36,7%	29	48,3%

(Nguồn: Tác giả luận văn tổng hợp)

Về xây dựng tiêu chí đánh giá: có 20% số người được hỏi cho rằng rất phù hợp, 60% cho là phù hợp còn lại 20% cho rằng không phù hợp.

Về sử dụng nguồn thông tin: có 15% số phiếu được hỏi cho rằng không phù hợp, còn lại là phù hợp và rất phù hợp.

Về nội dung và cách thức đánh giá: 20% số phiếu được hỏi cho rằng rất phù hợp, 51,7% cho rằng phù hợp, còn lại 28,3% cho rằng không phù hợp.

Với chỉ tiêu đánh giá gắn với đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và sàng lọc: có tới 48,3% số phiếu được hỏi cho rằng không phù hợp, đây là chỉ tiêu khá quan trọng đối với việc xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL cũng như lộ trình phát triển NNL, nên với chỉ tiêu này mà chỉ có 15% số phiếu được hỏi cho là rất phù hợp và 36,7% cho là phù hợp được xem là một tỉ lệ quá khiêm tốn, cần xem xét xây dựng lại chỉ tiêu này nhằm cải thiện hiệu quả

Nguyên nhân liên quan đến một số tỉ lệ chưa phù hợp bởi các lí do như dưới đây:

Công tác kiểm tra chưa thực hiện thường xuyên và chưa xây dựng các tiêu chí để đánh giá theo từng mức độ cụ thể. Nội dung và cách thức kiểm tra chưa bao quát được hết hoạt động của CBNV, GV, mới chỉ chú trọng kiểm tra ở việc chuẩn bị giáo trình, kế hoạch bài giảng và thực hiện nội quy thi, còn công tác dự giờ, bình giảng ít được thực hiện ở cả cấp bộ môn, khoa cũng như cấp trường. Do đó công tác kiểm tra chưa thúc đẩy sự tiến bộ công tác chuyên môn, nâng cao chất lượng giảng dạy cho ĐNGV.

Bên cạnh đó, các cấp QL và GV chưa nhận thức đúng, đủ và xác định được tầm quan trọng của đánh giá trong QL CBNV, GV. Việc đánh giá còn mang tính hình thức, nặng về cảm tính, đồng thời cán bộ, GV còn e ngại, dè dặt và nể nang khi thực hiện đánh giá.

Nguồn thông tin đánh giá GV từ góc độ đồng nghiệp còn hạn chế và chưa triển khai kênh đánh giá GV bằng SV. Trường chưa có quy định về chức trách, nhiệm vụ cụ thể của từng đối tượng cá nhân CBNV, GV, do vậy việc kiểm tra, đánh giá chưa tạo được sức ép tự đào tạo, bồi dưỡng đối với CBNV, GV, không có cơ sở để sàng lọc sát với nhiệm vụ.

Việc đổi mới QL kiểm tra, đánh giá CBNV, GV là cần thiết, đánh giá phải mang tính chất thúc đẩy CBNV, GV tích cực phát triển để từng bước

nâng cao chất lượng NNL.

2.3.4.5. Đánh giá công tác bố trí, sử dụng NNL sau đào tạo

Để thu thập thông tin cho công tác đánh giá công tác bố trí, sử dụng NNL sau đào tạo, tác giả luận văn đã tiến hành gửi bảng câu hỏi khảo sát với 60 người là CBQL, NV, GV của trường, kết quả thu được như sau:

Bảng 2. 19. Khảo sát đánh giá công tác sử dụng NNL sau đào tạo

Đơn vị tính: Phiếu (n=60)

STT	Tiêu chí	Mức độ phù hợp					
		Rất phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp	
		SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1	Quy trình tuyển dụng	28	46,7%	32	53,3%	0	0%
2	Chất lượng NNL tuyển dụng	16	26,7%	35	58,3%	9	15,0%
3	Sử dụng NNL sau đào tạo	15	25,0%	34	56,7%	11	18,3%

(Nguồn: Tác giả luận văn tổng hợp)

Quy trình tuyển dụng GV được nhà trường thực hiện đầy đủ các bước: thông báo rộng rãi nhu cầu, tiếp nhận hồ sơ, thành lập hội đồng và tổ chức thi tuyển theo quy định của Trường, phân công vị trí công tác (có thời gian tập sự và có người hướng dẫn) và có đánh giá hiệu xuất làm việc của GV mới tuyển dụng. Quy trình tuyển dụng được đánh giá là rất phù hợp với 46,7%, phù hợp là 53,3%, không có phiếu nào cho rằng không phù hợp.

Do trường chú trọng sàng lọc, xét tuyển tiêu chuẩn, điều kiện kỹ từ khâu tuyển dụng đầu vào, do đó chất lượng NNL được tuyển vào về cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn với 26,7% số phiếu được hỏi cho là rất phù hợp và 58,3% cho là phù hợp. Còn lại 15% cho rằng không phù hợp.

Về việc sử dụng NNL sau đào tạo: Một số vị trí được cân nhắc đảm nhiệm chức vụ trưởng nhóm bộ môn giảng dạy sau khi được đào tạo và có kết

quả đánh giá phù hợp với yêu cầu của vị trí. Một số vị trí được xem xét phụ cấp thu nhập khi được giao trách nhiệm hỗ trợ hướng dẫn, đào tạo các vị trí chưa đạt chuẩn.

2.3.4.6. Chính sách đãi ngộ NNL

Theo thông tin thu thập được thì trường luôn thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách đảm bảo quyền lợi của CBNV, GV như: chế độ lương và phụ cấp, nâng lương, định mức giờ giảng, thanh toán vượt giờ....

Hằng năm trường tổ chức cho CBNV, GV thăm quan, du lịch trong và ngoài nước, giao lưu với các trường bạn. Tổ chức nhiều hoạt động tôn vinh người GV trong sự nghiệp GDĐT. Thực hiện bình xét thi đua, khen thưởng công khai và dân chủ, có nhiều cán bộ, GV được tặng bằng khen của các cấp.

Thực hiện khám sức khỏe định kỳ và thường xuyên cho CBNV, GV

Bên cạnh các thu nhập từ kinh phí nhà trường, Công đoàn cũng trích từ nguồn kinh phí công đoàn thực hiện tốt chế độ thăm hỏi ốm đau, quà mừng đám cưới CBVC và con CBVC kịp thời, đúng chế độ với tinh thần chia sẻ.

Nhà trường thực hiện và ban hành nhiều chính sách đãi ngộ cho CBNV, GV như thanh toán giờ vượt định mức tính theo trình độ chuyên môn, thâm niên giảng dạy kết hợp với hệ số lương. Điều đó đã khuyến khích NNL học tập nâng cao trình độ, mặt khác điều đó thể hiện sự công nhận những đóng góp của CBNV, GV vào sự phát triển của nhà trường. Thực hiện tốt chế độ ưu đãi CBNV, GV học tập nâng cao trình độ như hỗ trợ tiền ăn ở, đi lại, tài liệu và hàng tháng vẫn được hưởng lương tăng thêm. Bên cạnh đó, nhà trường cũng rất quan tâm, khuyến khích CBNV, GV học cao lên để phát triển hơn nữa như hỗ trợ từ 50 triệu đồng đến 100 triệu đồng cho CBNV, GV có thành tích đóng góp cho sự phát triển của nhà trường mà học lên Tiến sĩ.

2.4. Đánh giá thực trạng công tác đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn

2.4.1. Kết quả đã đạt được trong công tác đào tạo và phát triển NNL

Nhiệm vụ sư phạm: 100% GV đạt tiêu chuẩn kiểm định

Trình độ Tin học: hơn 90% GV, CBQL đạt từ trình độ B trở lên

Trình độ ngoại ngữ: hơn 90% GV, CBQL đạt từ trình độ B trở lên

Trình độ lý luận chính trị: hơn 50% GV, CBQL qua đào tạo Trung cấp, cao cấp.

Đề bạt vị trí mới cho GV, CBQL đủ điều kiện sau đào tạo

Có chính sách phụ cấp cho GV, CBQL khi được giao nhiệm vụ kèm cấp, hướng dẫn cho những GV, CBQL chưa đạt chuẩn.

Có định hướng phát triển đội ngũ GV, CBQL đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và hợp lý về cơ cấu.

Có chính sách hỗ trợ tài chính để khuyến khích GV, CBQL có thành tích đóng góp cho sự phát triển của nhà trường đi học lên tiến sĩ.

2.4.2. Những tồn tại và hạn chế trong công tác đào tạo và phát triển NNL

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL, GV kế cận chưa có tầm nhìn trung hạn và dài hạn, thường chỉ trong ngắn hạn từ 1 – 2 năm.

Công tác kiểm tra chưa thúc đẩy được sự tiến bộ về chuyên môn, nâng cao chất lượng giảng dạy cho GV.

Tỉ lệ GV, CBQL có trình độ tin học, ngoại ngữ khá cao, nhưng khả năng vận dụng hoặc cơ hội để vận dụng vào thực tiễn lại chưa đồng bộ đúng như trình độ đã đạt được.

Chưa thúc đẩy được GV, CBQL tham gia NCKH, công tác nghiệm thu đề tài còn mang tính chiếu lệ, chưa gắn với nhiệm vụ của người GV, CBQL với NCKH.

2.4.3. Nguyên nhân của những tồn tại và hạn chế trong công tác đào tạo và phát triển NNL

Nhà trường thiên về áp dụng mô hình quản lý phát triển GV, CBQL theo hình thức từ cấp cao xuống, hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm chính, các GV và CBQL, các khoa, bộ môn và phòng Đào tạo ít có được cơ hội tham gia.

Công tác kiểm tra chú trọng ở việc chuẩn bị giáo trình, kế hoạch bài giảng và thực hiện nội quy thi, ít thực hiện với công tác dự giờ, bình giảng, chưa bao quát hết được các hoạt động của GV, CBQL.

Nội dung đào tạo và bồi dưỡng chưa toàn diện và đồng đều

Kinh phí đầu tư cho NCKH chưa được chú trọng nhiều.

2.4.4. Điểm mạnh

Về các ngành đào tạo của trường thuộc nhóm ngành phù hợp với nhu cầu cao về NNL, đặc biệt là ngành Y – Dược.

Vốn điều lệ và vốn chủ sở hữu lớn, được chủ động về tài chính, nên mọi hoạt động có thể ra quyết định linh hoạt, nhanh. Nhờ đó mà cơ sở vật chất cũng được đầu tư khang trang, trang thiết bị và công cụ phục vụ dạy và học đầy đủ, hiện đại, được cập nhật và mua sắm bổ sung đáp ứng nhu cầu khi có phát sinh.

Đội ngũ GV giàu kinh nghiệm chiếm tỉ lệ cao. Bên cạnh đội ngũ GV cơ hữu, nhà trường thỉnh giảng những GV có nhiều năm kinh nghiệm hiện đang giảng dạy tại các trường ĐH uy tín.

Vị trí trường được đặt tại Thành phố Biên Hòa – Tỉnh Đồng Nai được xem như là vị trí đắc địa, bởi đây là khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam, do đó nhà trường không chỉ cung ứng nhu cầu NNL cho các DN tại Đồng Nai mà còn cung ứng NNL cho cả khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam.

2.4.5. Điểm yếu

Nhà trường chỉ chú trọng chọn lọc hồ sơ đầu vào đối với đội ngũ CBQL, GV, việc đầu tư tổ chức đào tạo đội ngũ CBQL, GV trong quá trình làm việc còn chưa được thường xuyên. Trong quá trình hội nhập cuộc CMCN 4.0, dữ liệu đa chiều, những ứng dụng tiên bộ của khoa học công nghệ ngày càng phổ biến rộng rãi, không ngừng thay đổi và sáng tạo, nếu không có sự cập nhật sẽ không theo kịp hoặc dễ bị tụt hậu.

Là người GV dạy nghề, là tổ chức đào tạo nghề có thể được xem là xương sống quyết định phần lớn chất lượng của GDNN. Chất lượng của GV dạy nghề nói riêng và chất lượng của cơ sở GDNN nói chung được xem như là chìa khóa để xác định kỹ năng lao động nghề trong tương lai. Do đó GDNN lại càng cần cập nhật thường xuyên những đổi mới về công nghệ, kỹ năng, phương pháp để vừa nâng cao tri thức và kỹ năng cho người dạy, lại vừa phổ biến, truyền đạt hoặc hướng dẫn cách tìm hiểu, nghiên cứu và học hỏi cho người học. Như vậy thì cả người dạy và người học luôn tiến kịp và hội nhập kịp với nền kinh tế số đang bùng nổ mạnh mẽ. Có như vậy thì sau khi tốt nghiệp khóa học, người học mới có thể tự tin hội nhập vào nền kinh tế và bắt tay vào việc ngay mà không bỡ ngỡ, tạo ra giá trị cho nền kinh tế luôn mà không lãng công khi phải học lại, tìm hiểu lại rồi mới làm quen.

Ngoài việc cập nhật và học hỏi những điều mới, những sự thay đổi, những sáng tạo và tiên bộ của khoa học công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ, thì các khóa đào tạo vừa như một lần nhắc lại chuyên môn nghiệp vụ đang phụ trách, có thêm giải pháp để giải quyết những vướng mắc trong công việc, có thêm nội dung để tìm hiểu, nghiên cứu và học hỏi, làm giàu thêm tri thức cho bản thân phục vụ cho công tác giảng dạy hiệu quả hơn. Đồng thời qua các khóa đào tạo, người dạy có thể cập nhật thêm những hiện tượng, những tình huống, những phong cách ứng xử, giao tiếp mới cần đặc biệt chú ý đang diễn

ra ở ngoài xã hội, để có thể nghiên cứu thêm những giải pháp xử lý tình huống tiêu cực, hay lĩnh hội những điều tích cực tốt đẹp, từ đó có vốn kiến thức và thông tin mang tính tức thời, truyền đạt cho người học những tri thức, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa giao tiếp ứng xử thông qua các tình tiết đã cập nhật từ thực tế hoặc ẩn dụ, minh họa phong phú, giúp người học dễ tiếp thu, người học tiếp thu được từ những tình huống thực tế hay sát với thực tế, giúp họ hiểu đúng bản chất vấn đề, đồng thời có kiến thức để sau này khi bước vào việc có đủ tự tin quản trị bản thân, kiểm soát được cảm xúc, định hướng được hành vi thái độ cần có, quản trị được công việc.

2.4.6. Thách thức

Thách thức lớn đối với công tác tuyển sinh của trường đó là vấn đề thương hiệu. Đối với các ngành đào tạo của trường thuộc nhóm ngành khan hiếm nhân lực nhưng lại được đào tạo ở các trường lớn đã có thương hiệu từ trước như trường ĐH Bách khoa Thành phố Hồ Chí Minh, trường ĐH Y Dược thành phố Hồ Chí Minh, trường ĐH Y Khoa Phạm Ngọc Thạch, Trường ĐH Quốc tế Hồng Bàng... Những trường này có thương hiệu từ lâu, khi nói đến chuyên ngành đào tạo người ta có thể nghĩ ngay tới một trong số các trường này, trong khi trường CD Lê Quý Đôn lại mới và chưa thực sự có thương hiệu. Cho nên việc cạnh tranh về thương hiệu, đang đặt ra thách thức lớn đối với công tác tuyển sinh của trường.

2.4.7. Cơ hội

NNL ngành Y – Dược sau các đợt đại dịch Covid – 19 thì có biến động rất nhiều ở các bệnh viện, cơ sở y tế, cho nên NNL này vừa cần nhu cầu để đáp ứng những phát sinh mới ứng phó đại dịch, vừa cần để thay thế cho những biến động. Đây là cơ hội cho ngành đào tạo Y – Dược của trường thu hút học viên và đảm bảo sau khi tốt nghiệp có việc làm.

Đối với ngành cơ giới và ô tô tại VN đang ngày càng có nhu cầu cao về

NNL ngành này. Các Công ty sản xuất ô tô hoặc sản xuất linh kiện ô tô từ nước ngoài đầu tư vào VN, hoặc các hãng ô tô trong nước cũng đang ngày càng mở rộng sản xuất, đây là cơ hội cho học viên của trường sau khi tốt nghiệp có thể có việc làm vì nhu cầu nhân lực của ngành cao, đồng thời cũng là cơ hội cho trường vừa thu hút được học viên ngành này lại vừa có thể tổ chức liên kết đầu ra cho học viên, đảm bảo học viên sau khi tốt nghiệp có việc làm.

Đối với ngành Y – Dược, điều dưỡng, Cơ giới và ô tô thì không chỉ đáp ứng nhu cầu nhân lực tại VN mà nhà trường có liên kết với Nhật Bản để đào tạo và xuất khẩu lao động qua Nhật Bản. Như vậy trường có cơ hội vừa đào tạo đầu vào, vừa lo đầu ra cho học viên. Thu hút được nhóm học viên có nhu cầu đi xuất khẩu lao động.

Khi liên kết hợp tác với Nhật, trường có thêm cơ hội chuyển giao công nghệ hiện đại trong dạy và học, tiếp cận và lĩnh hội những điều mới và hiện đại từ chương trình đào tạo của Nhật hay từ những tiêu chuẩn cần đạt được từ yêu cầu của Nhật mà trường có các giải pháp phù hợp trong công tác giảng dạy để đạt đúng theo tiêu chuẩn yêu cầu, giúp cho công tác giảng dạy ngày càng hiệu quả hơn, đạt tiêu chuẩn chất lượng cao hơn.

CHƯƠNG 3:

CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TẠI TRƯỜNG CĐ LÊ QUÝ ĐÔN

3.1. Quan điểm, định hướng của trường về đào tạo và phát triển NNL

3.1.1. Quan điểm, chủ trương của trường về đào tạo và phát triển NNL

Đội ngũ NNL là một nhân tố quan trọng trong việc tạo nên sự thành công trong chất lượng đào tạo của trường CĐ Lê Quý Đôn.

Nhà trường chú trọng xây dựng môi trường GD với đội ngũ CBQL, NV, GV chuyên nghiệp, sáng tạo và đảm bảo chất lượng.

Nhà trường chú trọng bồi dưỡng cả về kiến thức và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ nhân viên đặc biệt là GV dạy nghề trong trường một cách thường xuyên, đảm bảo đội ngũ GV được tiếp cận những thành tựu của công nghệ, cập nhật những kiến thức mới của các ngành nghề, bắt kịp sự phát triển của khoa học công nghệ. Để làm được điều đó, nhà trường tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo nghề trong và ngoài nước, hợp tác với các DN.

3.1.2. Mục tiêu của trường về đào tạo và phát triển NNL

Trở thành một trường đào tạo nghề chất lượng hàng đầu VN, có tầm ảnh hưởng quốc tế.

Đội ngũ GV đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, tiến tới hoàn thiện để đạt chuẩn theo tiêu chí trường chất lượng cao trong nước và Quốc tế.

3.2. Xác định mục tiêu của chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn

3.2.1. Mục tiêu chung

Nâng cao chất lượng đội ngũ GV GDNN của trường CĐ Lê Quý Đôn

theo hướng chuẩn trình độ đào tạo, chuẩn kỹ năng nghề nghiệp, sư phạm.

Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL. Chuẩn hóa chất lượng đội ngũ CBQL theo hướng chú trọng kỹ năng QL – quản trị hiện đại, đổi mới sáng tạo, kỹ năng số, trình độ ngoại ngữ.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể cho từng tiêu chí

Căn cứ vào chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021 – 2030 tầm nhìn tới 2045 của nhà nước. Căn cứ vào quan điểm, định hướng của nhà trường về công tác đào tạo và phát triển NNL. Căn cứ phân tích SWOT và mục tiêu của chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CĐ Lê Quý Đôn, có thể tập trung thực hiện chiến lược nâng cao chất lượng đội ngũ GV và chiến lược nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL.

3.2.2.1. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

- Mục tiêu của chiến lược:

+ Tỷ lệ giáo viên, GV đạt chuẩn về năng lực chuyên môn tối thiểu 95% vào năm 2023, 98% năm 2025 và 100% năm 2030.

+ Tỷ lệ giáo viên, GV đạt chuẩn về năng lực sư phạm đạt tối thiểu 90% năm 2023, 95% năm 2025 và 100% năm 2030.

+ Tỷ lệ giáo viên, GV đạt chuẩn về năng lực phát triển nghề nghiệp tối thiểu 85% năm 2023, 90% năm 2025 và 95% năm 2030.

- Giải pháp trọng tâm của chiến lược và lộ trình thực hiện:

STT	Giải pháp	Thời gian thực hiện
1	Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV đạt chuẩn, trên chuẩn theo từng giai đoạn dựa trên cơ sở những quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp trong luật GDNN.	Hàng năm
2	Tăng cường liên kết đào tạo với các cơ sở GD khác và các DN.	Hàng năm
3	Có cơ chế khuyến khích các hoạt động tự nghiên cứu đối với GV.	Hàng năm
4	Xây dựng văn hóa ứng xử, môi trường làm việc văn minh, lành mạnh và công bằng.	01/2023 – 06/2023

3.2.2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL

- Mục tiêu của chiến lược:

+ Nâng cao kỹ năng QL – quản trị hiện đại cho CBQL

+ Nâng cao kỹ năng số cho đội ngũ CBQL

+ Nâng cao trình độ ngoại ngữ cho CBQL

+ Nâng cao kỹ năng đổi mới, sáng tạo cho CBQL.

- Giải pháp trọng tâm của chiến lược và lộ trình thực hiện:

STT	Giải pháp	Thời gian thực hiện
1	Đào tạo kỹ năng QL, quản trị hiện đại cho CBQL nhằm nâng cao năng lực QL cho CBQL.	Hàng năm
2	Xây dựng quy chế, quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm đối với CBQL, đồng thời xây dựng lộ trình thăng tiến cho CBQL.	Hàng năm
3	Xây dựng bộ quy tắc ứng xử, các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp cho toàn thể cán bộ GV, CBQL trong trường. Ban hành và phổ biến áp dụng; định kỳ hàng năm cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung để hoàn thiện và đảm bảo phù hợp thực tiễn với từng giai đoạn phát triển và hoạt động của trường.	Từ 01/2023 – 06/2023 Cập nhật, bổ sung, chỉnh sửa hàng năm

3.3. Giải pháp thực hiện mục tiêu chiến lược đào tạo và phát triển NNL tại trường CD Lê Quý Đôn

3.3.1. Quy hoạch đội ngũ GV

- Mục tiêu của giải pháp

Nhằm nâng cao chất lượng cho đội ngũ GV và CBQL của Trường, đảm bảo đủ số lượng, cơ cấu theo các chuyên ngành hợp lý, đảm bảo kiến thức chuyên môn, năng lực thực tiễn.

- Cơ sở đề xuất giải pháp

+ Công tác đào tạo và phát triển đội ngũ nhà giáo cần xem là việc làm thường xuyên và liên tục nhằm tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ giảng viên của trường nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ, đáp ứng ngày càng cao yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

+ Cần có tầm nhìn xa, có kế hoạch, quy hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa năng lực đội ngũ kế thừa, chủ động về NNL.

+ Nhằm ổn định hoạt động công tác lâu dài cho đội ngũ làm công tác giảng dạy của trường, đòi hỏi nhất thiết phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo mang tầm chiến lược, bền vững.

+ Thực tế, công tác đào tạo và phát triển NNL của trường trong 3 năm gần nhất, về cơ bản đã được chuẩn hóa cả về chuyên môn, nghiệp vụ và chính trị, tuy nhiên việc đào tạo chưa có được xây dựng dựa trên công tác quy hoạch cán bộ, chưa sát với thực tế, hạn chế đến việc hướng dẫn hành động cho người học theo phương pháp giảng dạy mới theo đúng nhu cầu thực tế quy hoạch.

+ Việc nâng cao chất lượng cho đội ngũ GV, CBQL của trường; đảm bảo đủ số lượng, cơ cấu theo các chuyên ngành hợp lý, đảm bảo kiến thức chuyên môn, năng lực thực tiễn được xem là nhiệm vụ trọng tâm và ưu tiên hàng đầu.

+ Chuẩn bị sẵn nguồn nhân lực kế thừa cho những vị trí GV, CBQL chuẩn bị về hưu trong những năm tới.

- Nội dung của giải pháp và lộ trình thực hiện

STT	Nội dung	Lộ trình thực hiện
1	Những GV dưới 45 tuổi chưa có trình độ thạc sỹ, trường động viên, khuyến khích và tạo mọi điều kiện cho GV đi học cao học hoặc nghiên cứu sinh. Có chính sách hỗ trợ chi phí cho GV đi học.	3 năm/1 lần
2	Chọn số giảng viên có trình độ thạc sỹ đăng ký tham gia các kỳ thi đạt giảng viên giỏi toàn quốc, sau đó chọn lọc những giảng viên có kết quả tốt đi nghiên cứu sinh, đảm bảo đủ số lượng, để phân bổ cho các khoa theo chuyên ngành, đồng thời, trường chọn một số biên chế dự phòng theo đề án được cấp có thẩm quyền phê duyệt.	5 năm/ 1 lần

- *Kinh phí dự kiến thực hiện giải pháp*

Chi phí dự kiến thực hiện giải pháp tổng cộng 900.000.000 VNĐ, chi tiết như bảng sau:

Bảng 3.1. Chi phí dự kiến quy hoạch đội ngũ GV, CBQL

Đơn vị tính: triệu đồng

ST T	Nội dung	SL	CP/ CBNV	2023 - 2025	2026- 2030	Tổng CP
1	Tạo điều kiện cho GV dưới 45 tuổi chưa có trình độ thạc sỹ đi học lên Cao học	5	30	150	150	300
2	Tạo điều kiện cho GV có trình độ thạc sỹ đi học lên Tiến sỹ	3	100	300	300	600
Tổng chi phí						900

(Nguồn: Tác giả luận văn lập và thống kê)

- *Kết quả dự kiến đạt được*

STT	Nội dung	Kết quả dự kiến
1	Tạo điều kiện cho GV dưới 45 tuổi chưa có trình độ thạc sỹ đi học lên Cao học	- Chuẩn bị sẵn nguồn lực chất lượng cao kế thừa, có thể chủ động chuyển chuyên, bổ sung qua các vị trí Quản lý phù hợp khác khi cần. - Tối ưu hóa việc nâng cao chất lượng đào tạo
2	Tạo điều kiện cho GV có trình độ thạc sỹ đi học lên Tiến sỹ	- Chủ động đội ngũ GV kế thừa các vị trí Quản lý cấp cao, hoặc các vị trí chuyên môn cao về hưu. - Bổ sung NNL chuyên môn cao, có thể xây dựng đội ngũ chuyên gia nội bộ đào tạo NNL nội bộ.

3.3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ GV

- Mục tiêu của giải pháp

Thay đổi để phù hợp với nhu cầu của xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, GV dạy nghề để nâng cao chất lượng GDNN, đảm bảo nguồn lao động được đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là chú trọng đào tạo nguồn lao động chất lượng cao để phục vụ phát triển công nghệ cao.

- Cơ sở đề xuất giải pháp

+ Xuất phát từ mục tiêu chiến lược nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, GV.

+ Xuất phát từ chủ trương, chính sách của nhà nước về đào tạo dạy nghề.

+ Xuất phát từ chủ trương, chính sách của trường CĐ Lê Quý Đôn.

+ Xuất phát từ mục tiêu trở thành một trường đào tạo nghề chất lượng hàng đầu VN, có tầm ảnh hưởng quốc tế.

+ Xuất phát từ nhu cầu cung ứng NNL của các DN tại Đồng Nai nói riêng và khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam nói chung.

+ Là điều kiện thuận lợi cho liên kết đào tạo

- Nội dung của giải pháp và lộ trình thực hiện

STT	Nội dung	Lộ trình thực hiện
1	Bồi dưỡng chuẩn hóa những giáo viên, GV chưa đạt chuẩn theo quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của luật GDNN.	Hằng năm
2	Bồi dưỡng nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, tiến bộ khoa học, công nghệ, đào tạo kỹ năng tự nghiên cứu, hợp tác và giải quyết vấn đề cho GV.	Hằng năm
3	Tăng cường liên kết đào tạo với các trường đào tạo nghề trong và ngoài nước, liên kết với các DN, cho GV thực hành thực tế tại DN	Hằng năm
4	Xây dựng bộ quy tắc ứng xử. Ban hành và phổ biến áp dụng; định kỳ cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung để hoàn thiện và đảm bảo phù hợp thực tiễn với từng giai đoạn phát triển của trường cũng như luật GDNN hiện hành.	01/2023 – 06/2023 Chỉnh sửa, bổ sung hằng năm

- *Kinh phí dự kiến thực hiện giải pháp*

Chi phí dự kiến thực hiện giải pháp tổng cộng 3.446.000.000 VNĐ, chi tiết như bảng sau:

Bảng 3. 2. Chi phí dự kiến bồi dưỡng, đào tạo NNL*Đơn vị tính: triệu đồng*

STT	Nội dung	SL	CP/ CBNV	2023 - 2025	2026- 2030	Tổng CP
1	Bồi dưỡng chuẩn hóa	43	5	215	215	430
2	Bồi dưỡng trên chuẩn	25	10	250	250	500
3	Bồi dưỡng nâng cao	25	20	500	500	1000
4	Gửi đi đào tạo nước ngoài hoặc cơ sở đào tạo đạt chuẩn	5	100	500	500	1000
5	Thực hành tại DN	86	3	258	258	516
Tổng chi phí						3.446

*(Nguồn: Tác giả luận văn lập và thống kê)**- Dự kiến kết quả đạt được*

STT	Nội dung	Kết quả dự kiến
1	Bồi dưỡng chuẩn hóa những giáo viên, GV chưa đạt chuẩn và bồi dưỡng trên chuẩn theo quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của luật GDNN.	- Đảm bảo chất lượng NNL đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của luật GD hiện hành. - Chuẩn bị sẵn nguồn lực kế thừa, có thể chủ động chuyển chuyên, bổ sung qua các vị trí phù hợp khác khi cần.
2	Bồi dưỡng nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, công nghệ, đào tạo kỹ năng tự nghiên cứu, hợp tác và giải quyết vấn đề cho GV.	- GV được tiếp cận những chương trình và phương tiện đào tạo hiện đại, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và chuyên môn nghiệp vụ, thích ứng với xu hướng đổi mới của xã hội. - Tối ưu hóa chất lượng cho người dạy, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

STT	Nội dung	Kết quả dự kiến
3	Tăng cường liên kết đào tạo với các trường đào tạo nghề trong và ngoài nước, liên kết với các DN, cho GV thực tập thực tế tại DN	<ul style="list-style-type: none"> - GV được lĩnh hội những kiến thức mới, công nghệ hiện đại - GV được rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn, hiểu rõ được các đặc thù và sự thay đổi của ngành nghề mà mình đào tạo, nâng cao chất lượng dạy và học. Đáp ứng được nhu cầu về đào tạo NNL chất lượng cao của thị trường lao động để phục vụ phát triển công nghệ cao cho nền kinh tế.
4	Xây dựng bộ quy tắc ứng xử. Ban hành và phổ biến áp dụng; định kỳ cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung để hoàn thiện và đảm bảo phù hợp thực tiễn với từng giai đoạn phát triển của trường cũng như luật GDNN.	Xây dựng và phổ biến được các nội dung: <ul style="list-style-type: none"> - Các chuẩn mực ứng xử chung - Văn hóa ứng xử với công việc, đồng nghiệp - Văn hóa trong giao tiếp nội bộ và lễ nghi ngoại giao - Các chuẩn mực trong hành vi công sở

3.3.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL

- Mục tiêu của giải pháp

Đảm bảo có một bộ máy QL vững mạnh, đủ tâm và đủ tầm, xây dựng các chương trình, kế hoạch hành động nhằm đào tạo và phát triển chất lượng NNL của trường, áp dụng chương trình GDNN phù hợp, gắn với thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, tiếp cận các chương trình chất lượng cao theo chuẩn kiểm định đào tạo nghề khu vực ASEAN và quốc tế.

Tỉ lệ CBQL đạt chuẩn quy định về tiêu chuẩn vị trí chức danh theo luật GDNN đến năm 2025 đạt 95% và đến năm 2030 đạt 100%.

Tỉ lệ CBQL được đào tạo và đáp ứng được yêu cầu về công nghệ số, sử dụng các ứng dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ thành thạo trong nghiệp

vụ QL đến năm 2025 đạt 95% và năm 2030 đạt 100%.

- *Cơ sở đề xuất giải pháp*

+ Xuất phát từ nguyện vọng của chính quyền và nhân dân Đồng Nai mong muốn có một trường đào tạo nghề có chất lượng cao tại Đồng Nai;

+ Xuất phát từ mục tiêu trở thành trường CĐ đào tạo nghề chất lượng cao theo chuẩn kiểm định đào tạo trong nước và quốc tế.

+ Xuất phát từ nhu cầu của việc áp dụng chương trình GDNN phù hợp, gắn với thực tiễn đối với chất lượng GDNN;

+ Xuất phát từ vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ CBQL đối với chất lượng NNL và chất lượng đào tạo của trường.

+ Xuất phát từ các quy định của Nhà nước liên quan đến xây dựng chương trình GDNN.

- *Nội dung của giải pháp và lộ trình thực hiện*

STT	Nội dung	Lộ trình thực hiện
1	Tổ chức hội thảo khoa học hoặc tham gia các hội thảo khoa học về đề tài các ứng dụng khoa học mới trong QL và quản trị hiện đại cho CBQL.	Hằng năm
2	Tổ chức thực hiện sửa đổi và xây dựng quy chế đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng QL, đổi mới sáng tạo cho CBQL. Xây dựng quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng CBQL.	01/2023 – 05/2023
3	Xây dựng quy chế, quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm cấp CBQL	06/2023 – 10/2023
4	Gửi CBQL tham gia học các khóa học về kỹ năng QL, kỹ năng sử dụng các phương tiện QL, kỹ năng sử dụng công nghệ và ngoại ngữ trong công tác QL và quản trị.	Hằng năm

- Kinh phí dự kiến thực hiện giải pháp

Chi phí dự kiến thực hiện giải pháp tổng cộng 1.900.000.000 VNĐ, chi tiết như bảng sau:

Bảng 3.3. Chi phí dự kiến nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL

Đơn vị tính: triệu đồng

ST	Nội dung	SL	CP /CBNV	2023 - 2025	2026 - 2030	Tổng CP
1	Tổ chức hội thảo khoa học hoặc tham gia các hội thảo khoa học về đề tài các ứng dụng khoa học mới trong QL và quản trị hiện đại cho CBQL.	-	-	150	150	300
2	Tổ chức thực hiện sửa đổi và xây dựng quy chế đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng QL, đổi mới sáng tạo cho CBQL. Xây dựng quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng CBQL.	-	-	300	300	600
3	Gửi CBQL tham gia học các khóa học về kỹ năng QL, kỹ năng sử dụng các phương tiện QL, kỹ năng sử dụng công nghệ và ngoại ngữ trong công tác QL và quản trị.	10	50	500	500	1000
Tổng chi phí						1.900

(Nguồn: Tác giả luận văn lập và thống kê)

- Dự kiến kết quả đạt được

STT	Nội dung	Kết quả dự kiến
1	Tổ chức hội thảo khoa học hoặc tham gia các hội thảo khoa học về đề tài các ứng dụng khoa học mới trong QL và quản trị hiện đại cho CBQL.	<ul style="list-style-type: none"> - Tiếp cận được những ứng dụng khoa học mới trong QL và quản trị hiện đại. - Sửa đổi các cách QL lạc hậu, không phù hợp, ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo và phát triển NNL. - Là cơ sở để xây dựng chương trình gắn với thực tiễn và định hướng đạt chuẩn kiểm định quốc tế.
2	Tổ chức thực hiện sửa đổi và xây dựng quy chế đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng QL, đổi mới sáng tạo cho CBQL. Xây dựng quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng CBQL.	<ul style="list-style-type: none"> - Là cơ sở để tổ chức gửi CBQL đi học hoặc đào tạo ở nước ngoài hay các cơ sở đảm bảo chất lượng phù hợp nhu cầu. - Là cơ sở để đánh giá chất lượng CBQL, góp phần tối ưu hóa và chuẩn hóa chất lượng CBQL. - Làm căn cứ xây dựng chính sách khen thưởng, kỷ luật đối với CBQL. - Chủ động và kịp thời cập nhật, bồi dưỡng, đào tạo nâng cao năng lực QL – quản trị cho CBQL. - Là cơ sở cho việc xây dựng lộ trình thăng tiến
3	Xây dựng quy chế, quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm đối với các CBQL	<ul style="list-style-type: none"> - Hoàn thiện và chuẩn hóa hệ thống quy chế, quy trình. - Làm căn cứ thực hiện các công tác đề bạt, chuyển chuyển các vị trí CBQL đúng luật và đúng lộ trình. -

STT	Nội dung	Kết quả dự kiến
4	Gửi CBQL tham gia học các khóa học về kỹ năng QL, kỹ năng sử dụng các phương tiện QL, kỹ năng sử dụng công nghệ và ngoại ngữ trong công tác QL và quản trị.	<ul style="list-style-type: none"> - Nâng cao năng lực QL, quản trị cho CBQL. - Nâng cao năng lực công nghệ số và ngoại ngữ cho CBQL. - Nâng cao khả năng thích ứng với những thay đổi của công nghệ số, phù hợp với những yêu cầu đổi mới, sáng tạo của GDNN nói riêng và của nền KT-XH nói chung.

KẾT LUẬN

Trường CĐ Lê Quý Đôn (trực thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) được thành lập ngày 5-9-2014 theo quyết định của bộ trưởng Bộ GD&ĐT, với mục tiêu bổ sung đội ngũ trí thức trẻ, chuyên nghiệp để đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa của tỉnh Đồng Nai nói riêng và đặc biệt là khu vực phía Nam. Luận văn được thực hiện với sự nỗ lực và mong muốn góp phần vào việc thực hiện mục tiêu của Trường CĐ Lê Quý Đôn là trở thành Trường học lớn về quy mô, đa dạng về ngành và lĩnh vực đào tạo, có uy tín cao trong nước, Quốc tế và có hệ sinh thái bền vững.

Thông qua cơ sở lý luận về NNL, đào tạo và phát triển NNL, luận văn từ số liệu thống kê đã tiến hành tổng hợp, phân tích và đánh giá được thực trạng đào tạo và phát triển NNL trong thời gian qua của trường CĐ Lê Quý Đôn. Với các mục tiêu được xác định trong chiến lược đào tạo và phát triển NNL liên quan đến chất lượng đào tạo và mở rộng quy mô đào tạo cũng như tuyển sinh, luận văn đã xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển NNL thông qua giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL. Với mỗi giải pháp luận văn cũng đã nêu lên các mục tiêu, cơ sở đề xuất, nội dung, lộ trình thực hiện và kết quả dự kiến đạt được, khi tổ chức thực hiện chiến lược cần xây dựng kế hoạch triển khai cụ thể để huy động tốt nhất nguồn lực theo từng giai đoạn./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TIẾNG VIỆT

1. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
2. PGS.TS Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình quản trị nhân lực (tập 1)*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. PGS.TS Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình quản trị nhân lực (tập 2)*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
4. Phan Thuỷ Chi (2008), Luận án tiến sĩ: “Đào tạo và phát triển NNL trong các trường ĐH khối Kinh tế của Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác Đào tạo Quốc tế”, ĐH Kinh tế Quốc Dân.
5. Nguyễn Chí Trường (2013), Luận án tiến sĩ “Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác dạy nghề Việt Nam: Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giai đoạn 2013 – 2020”, ĐH Thái Nguyên.
6. Tác giả Thanh Hà với tựa đề “Phát triển GDNN đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao”, địa chỉ:
<https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-giao-duc-nghe-nghiep-dap-ung-nhu-cau-nhan-luc-trinh-do-cao-86353.htm>
7. Ban Cán sự Đảng, Bộ Lao động - TBXH (2018), Nghị quyết về việc tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2021 và định hướng đến năm 2030, Nghị quyết số 617-NQ/BCSD.
8. Tác giả Hà Giang với tựa đề “Đồng Nai: Nâng cao hiệu quả chất lượng GDNN”, địa chỉ:
<http://laodongxahoi.net/dong-nai-nang-cao-hieu-qua-chat-luong-giao-duc-nghe-nghiep-1326386.html>

9. Tác giả Phạm Thị Ánh Ngọc – Trường CĐ Cơ khí Nông nghiệp với tựa đề “*Nâng cao chất lượng GD nhà giáo GDNN tại các trường CĐ*”, địa chỉ:

<https://tuyengiao.vn/khoa-giao/giao-duc/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-nha-giao-giao-duc-nghe-nghiep-tai-cac-truong-cao-dang-139063>

10. Giáo trình giảng dạy môn học Chiến lược>NNL

11. Luật GDNN số 74/2014/QH13 ban hành ngày 27/11/2014.

12. Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016 Quy định về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực GDNN

13. Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/03/2017 quy định chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ của nhà giáo, GDNN.

14. Luật GD số 43/2019/QH14 ngày 14/06/2019

15. Thông tư 06/2017/TT-BLĐTBXH quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo GDNN do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành ngày 08/03/2017 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/05/2017.

16. Quyết định 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 “*Phê duyệt chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn đến 2045*”

17. Quyết định 73/QĐ-TTg ban hành ngày 10/02/2023 “*Phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045*”.

18. Đại học Quốc gia Hà Nội (2014), “*Chiến lược phát triển ĐHQGHN đến năm 2020, tầm nhìn 2030*”, Đại học Quốc gia Hà Nội, Ban hành theo Quyết định số: 4488/QĐ-ĐHQGHN ngày 28/11/2014 của Giám đốc ĐHQGHN.

19. Nguyễn Đăng Thanh (2018) với đề tài “Đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên *Trường Cao đẳng Thống kê*”, luận văn thạc sĩ, Đại học Thái Nguyên.

20. Luật GD số 43/2019/QH14 ngày 14/06/2019

21. Tác giả Hà Thanh với tựa đề: “Đào tạo nhà giáo GDNN trong cuộc CMCN 4.0”, địa chỉ:

<https://tuyengiao.vn/khoa-giao/giao-duc/dao-tao-nha-giao-giao-duc-nghe-nghiep-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-137227>

22. Vụ đào tạo chính quy với tựa đề: “Giới thiệu hệ thống GDNN”, địa chỉ:

<https://daotaocq.gdnn.gov.vn/gioi-thieu-he-thong-giao-duc-nghe-nghiep>

23. Thông tư 15/2017/TT-BLĐTĐBXH ban hành ngày 08/06/2017 và có hiệu lực thi hành ngày 24/07/2017 về việc “Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN”.

24. Nghị định 106/2020/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 15/11/2020

25. Các số liệu, hình ảnh của trường CD Lê Quý Đôn.

26. Một số quy chế, công văn và tài liệu tại trường CD Lê Quý Đôn.

II. TIẾNG ANH

27. Lundahl, L. and Sander, T. (1998), *Introduction: Germany and Sweden - two different systems of vocational education?*, in Lundahl, L. and Sander, T. (eds.) *Vocational Education and Training in Germany and Sweden: Strategies of Control and Movements of Resistance and Opposition*. Report From a Symposium, Thematic Network of Teacher Education in Europe (TNTEE) Publications.

28. Gabureanu Simona (2015), “*Teacher Training for Embedding Life Skills into Vocational Teaching*”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

PHỤ LỤC

PHIẾU ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC VỀ THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NNL TẠI TRƯỜNG CĐ LÊ QUÝ ĐÔN

Để giúp chúng tôi nhận biết được thực trạng đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), giảng viên (GV), nhân viên (NV), trường CĐ Lê Quý Đôn, xin quý thầy, cô vui lòng đánh dấu (X) vào mức độ mà quý thầy, cô cho là phù hợp ở bảng dưới đây:

I. Thông tin chung

1. Họ tên:

2. Vị trí làm việc:.....

II. Đánh giá của quý thầy/cô về năng lực chuyên môn của đội ngũ CBQL, GV, NV trường CĐ Lê Quý Đôn

STT	Các tiêu chí về năng lực chuyên môn của cán bộ quản lý, nhân viên, Giảng viên trường	Số phiếu đánh giá			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
I	Đối với cấp cán bộ quản lý				
1	Lập kế hoạch và triển khai kế hoạch hiệu quả				
2	Phân công, phân nhiệm phù hợp				
3	Tổ chức họp hiệu quả				
4	Xây dựng chính sách quản trị tổ chức phù hợp				
5	Xây dựng chính sách phát triển trường hiệu quả				
6	Đánh giá hiệu quả công việc sát thực tế				
II	Đối với giảng viên				
1	Chuẩn bị nội dung bài giảng đảm bảo nội dung				
2	Lập kế hoạch dạy học trên lớp hiệu quả				
3	Ứng dụng đồ dùng và trang thiết bị hiện đại vào giảng dạy, đổi mới phương pháp dạy hiệu quả				

STT	Các tiêu chí về năng lực chuyên môn của cán bộ quản lý, nhân viên, Giảng viên trường	Số phiếu đánh giá			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
4	Hướng dẫn SV thực tập có chất lượng				
5	Tham gia hoạt động NCKH hiệu quả				
6	Tự học hỏi, nghiên cứu, bồi dưỡng phát triển bản thân để thích nghi với các sự thay đổi				
7	Sử dụng được ngoại ngữ trong giao tiếp, trong công việc và NCKH				
8	Ứng dụng tin học trong giảng dạy và NCKH				
9	Kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm có hiệu quả				
10	Hướng dẫn, kèm cặp người học phát huy tính chủ động, sáng tạo để phát triển toàn diện				
11	Thực hiện có chất lượng hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV				
12	Tham gia có hiệu quả công tác đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo				
13	Tham gia hiệu quả hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo				

Xin trân trọng cảm ơn quý thầy, cô!

**III. Đánh giá của quý thầy/cô về thực trạng đào tạo đội ngũ Cán bộ quản lý,
Giảng viên, Nhân viên trường CĐ Lê Quý Đôn**

Tiêu chí	Tiêu chí cụ thể	Mức độ		
		Rất Hợp lý	Hợp lý	Không hợp lý
1. Quy hoạch phát triển NNL	- Xây dựng quy hoạch phát triển NNL phù hợp với sứ mệnh và tầm nhìn của trường			
	- Xây dựng quy hoạch phát triển NNL có tính khả thi			
2. Tuyển dụng, sử dụng NNL	- Quy trình tuyển dụng			
	- Chất lượng ĐNGV tuyển dụng			
	- Sử dụng ĐNGV cơ hữu và kiêm nhiệm			
	- Sử dụng ĐNGV thỉnh giảng			
3. Đánh giá NNL	- Xây dựng tiêu chí đánh giá GV			
	- Nguồn thông tin đánh giá GV			
	- Nội dung và cách đánh giá			
	- Đánh giá gắn với đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, sàng lọc			
4. Đào tạo, bồi dưỡng NNL	- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng			
	- Đ. tạo dài hạn nâng cao trình độ chuyên môn			
	- Bồi dưỡng ngắn hạn nâng cao năng lực chuyên môn (<i>nghiệp vụ SP, TH, NN, lý luận chính trị, QL GD..</i>)			
	- Bồi dưỡng phương pháp NCKH			

Xin trân trọng cảm ơn quý thầy, cô!