



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1664>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÌNH PHƯỚC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Bùi Duy Sơn^{1*} và Hồ Văn Thống²

¹*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

²*Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

**Tác giả liên hệ, Email: buiduyson3@gmail.com*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 30/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 13/10/2025; Ngày duyệt đăng: 19/10/2025

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay. Bài báo tiến hành khảo sát 71 cán bộ quản lý và giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước nhằm đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra xã hội học bằng phiếu khảo sát theo thang đo 5 bậc, xử lý dữ liệu qua các tham số thống kê mô tả như điểm trung bình, độ lệch chuẩn và thứ hạng. Kết quả cho thấy những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ, qua đó cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, góp phần nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên của nhà trường.

Từ khóa: *Đội ngũ, giảng viên, phát triển, Trường Cao đẳng Bình Phước.*

Trích dẫn: Bùi, D. S., & Hồ, V. T. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(05S), 258-272. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1664>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

THE CURRENT SITUATION OF FACULTY DEVELOPMENT AT BINH PHUOC COLLEGE IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL REFORM

Bui Duy Son^{1*} and Ho Van Thong²

¹Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

²Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

**Corresponding author, Email: buiduyson3@gmail.com*

Article history

Received: 30/9/2025; Received in revised form: 13/10/2025; Accepted: 19/10/2025

Abstract

The development of the teaching staff plays a crucial role in enhancing training quality and meeting the requirements of the current comprehensive and fundamental educational reform. This study surveyed 71 administrators and lecturers at Binh Phuoc College to assess the current status of faculty development in the current context. The research employed a sociological survey method using a five-point Likert scale questionnaire, with data analyzed through descriptive statistical parameters such as mean score, standard deviation, and ranking. The findings reveal both strengths and limitations, as well as factors influencing faculty development. Thereby, it provides essential empirical evidence for proposing appropriate management measures to improve the competency and quality of the college's teaching staff.

Keywords: *Binh Phuoc College, development, faculty, lecturers.*

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam, việc phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) tại các trường cao đẳng, đại học được xác định là nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng giáo dục. Luật Giáo dục năm 2019 quy định rõ tiêu chuẩn, nhiệm vụ, quyền lợi và trách nhiệm của giảng viên (GV), đồng thời nhấn mạnh vai trò quyết định của họ trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao (Quốc hội, 2019). Bên cạnh đó, theo Quyết định số 1705/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Thủ tướng Chính phủ, 2024). Thông tư số 05/2024/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định tiêu chuẩn, điều kiện xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp (CDNN) viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập và trường cao đẳng sư phạm (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2024).

Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu quốc tế khẳng định ĐNGV là yếu tố then chốt bảo đảm chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học (Darling-Hammond, 2017; Knight & cs., 2006). Lý thuyết phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục nhấn mạnh việc bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng sư phạm và năng lực nghiên cứu cho GV nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội (McLean & Price, 2017). Ở Việt Nam, các tác giả như Nguyễn & cs. (2015) cho rằng phát triển ĐNGV không chỉ dừng ở số lượng, mà còn bao hàm cả chất lượng, cơ cấu và sự phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

Thực tiễn cho thấy, ĐNGV tại nhiều trường cao đẳng địa phương, trong đó có Trường Cao đẳng Bình Phước, đang đứng trước những thách thức lớn về năng lực và chất lượng chuyên môn. Cụ thể, nhiều GV còn hạn chế về trình độ ngoại ngữ, kỹ năng nghiên cứu khoa học, cũng như khả năng thích ứng với chuyển đổi số trong dạy học (Nguyễn, & cs, 2024). Theo Báo cáo thường niên của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022) cũng chỉ ra rằng tỷ lệ GV có trình độ sau đại học vẫn còn thấp và phân bố chưa đồng đều giữa các cơ sở đào tạo, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực địa phương. Hơn nữa, trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, GV không chỉ cần giỏi chuyên môn mà còn phải có năng lực làm chủ công nghệ giáo dục, tích hợp công nghệ số vào giảng dạy và nghiên cứu (Nguyễn, 2024). Những thực tế nêu trên khẳng định rằng việc phát triển đội ngũ GV không còn là lựa chọn, mà là yêu cầu tất yếu, mang tính chiến lược và cấp bách đối với các trường cao đẳng, đặc biệt là Trường Cao đẳng Bình Phước. Chỉ khi xây dựng được đội ngũ GV có trình độ, năng lực và tư duy đổi mới, nhà trường mới có thể nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong thời kỳ mới.

Qua đó, có thể thấy việc khảo sát, phân tích thực trạng phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Bình Phước là cần thiết, góp phần làm rõ những thành tựu, hạn chế và đề xuất biện pháp phát triển ĐNGV góp nâng cao chất lượng đội ngũ. Đây cũng là căn cứ quan trọng để nhà trường xây dựng chiến lược phát triển phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nội dung nghiên cứu: Nghiên cứu tập trung khảo sát thực trạng công tác phát triển ĐNGV, thể hiện qua các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn – nghiệp vụ, nâng chuẩn theo vị trí việc làm, quy hoạch, sử dụng đội ngũ theo chuẩn CDNN và các chính sách thu hút, giữ chân GV.

Thời gian nghiên cứu: Khảo sát được tiến hành trong giai đoạn từ tháng 5 đến tháng 9 năm 2025, bảo đảm thu thập dữ liệu trong khoảng thời gian đủ rộng để phản ánh toàn diện tình hình thực tế của nhà trường.

Đối tượng và khách thể khảo sát: Đối tượng nghiên cứu là thực trạng phát triển ĐNGV của Trường Cao đẳng Bình Phước.

Khách thể khảo sát gồm hai nhóm chính: ĐNGV và cán bộ quản lý (Ban Giám hiệu, trưởng/phó các phòng, khoa, bộ môn). Tổng cộng 92 phiếu khảo sát hợp lệ được thu về, bao gồm: Hiệu trưởng (01), Phó Hiệu trưởng (02), Trưởng và Phó các phòng, khoa (18), cùng 71 GV, đảm bảo tính đại diện cho toàn bộ các đơn vị chuyên môn và hành chính trong trường.

Cách thức xử lý và phân tích số liệu: Các câu hỏi trong bảng khảo sát được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ, với giá trị từ 1 (thấp nhất) đến 5 (cao nhất). Dữ liệu được mã hóa, nhập và xử lý bằng phần mềm thống kê, tính giá trị trung bình (ĐTB) và độ lệch chuẩn (ĐLC) cho từng chỉ báo nhằm xác định mức độ đánh giá.

Các mức được quy ước như sau:

4,21 - 5,00: Hoàn toàn đồng ý / Rất cần thiết / Rất khả thi

3,41 - 4,20: Đồng ý / Cần thiết / Khả thi

2,61 - 3,40: Trung bình / Phân vân / Trung lập

1,81 - 2,60: Không đồng ý / Không cần thiết / Không khả thi

1,00 - 1,80: Hoàn toàn không đồng ý / Rất không cần thiết / Rất không khả thi.

Kết quả xử lý được sử dụng để phân tích, so sánh, rút ra nhận định về mức độ, xu hướng và sự khác biệt trong đánh giá của các nhóm đối tượng khảo sát, làm cơ sở cho việc đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng nhận thức tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Mức độ đánh giá tương ứng về nhận thức tầm quan trọng của phát triển ĐNGV trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục:

Bảng 1. Kết quả khảo sát về nhận thức tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Giảng viên nhận thức rõ tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	46	21	4	0	0	4,59	0,60	1
2	Giảng viên hiểu rõ vai trò của việc rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp trong quá trình phát triển đội ngũ	42	25	4	0	0	4,54	0,60	3
3	Giảng viên nhận thức đầy đủ về yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học và	41	25	5	0	0	4,51	0,63	4

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
	ứng dụng công nghệ trong giảng dạy nghề								
4	Giảng viên hiểu rõ tầm quan trọng của việc tham gia nghiên cứu khoa học, tự học và phát triển bản thân.	44	22	5	0	0	4,55	0,62	2
5	Giảng viên nhận thức rõ vai trò của môi trường làm việc tích cực, chuyên nghiệp và tinh thần hợp tác trong phát triển đội ngũ	42	24	3	1	1	4,48	0,77	5
ĐTB Chung							4,53		

Kết quả khảo sát về nhận thức tầm quan trọng của phát triển ĐNGV thể hiện ở bảng 1 như sau: Tiêu chí nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, GV đạt ĐTB 4,59 - mức cao nhất trong các tiêu chí, tương ứng với mức “hoàn toàn đồng ý”. Điều này phản ánh ý thức mạnh mẽ của GV về sự cần thiết của việc học tập, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Đối với tiêu chí rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, ĐTB đạt 4,54 (“hoàn toàn đồng ý”), cho thấy GV đề cao trách nhiệm nghề nghiệp và gắn bó với việc giữ gìn hình ảnh nhà giáo. Tiêu chí đổi mới phương pháp giảng dạy và ứng dụng công nghệ ghi nhận điểm 4,51, khẳng định sự chủ động thích ứng của GV trước yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp.

Ở tiêu chí tham gia nghiên cứu khoa học, tự học và phát triển bản thân, GV đạt 4,55, minh chứng cho tinh thần cầu tiến, không ngừng hoàn thiện năng lực để nâng cao chất lượng giảng dạy. Trong khi đó, tiêu chí xây dựng môi trường làm việc tích cực và tinh thần hợp tác có ĐTB 4,48, phản ánh sự coi trọng của GV đối với tính gắn kết, chia sẻ và hỗ trợ lẫn nhau trong phát triển đội ngũ.

Tổng hợp các tiêu chí, ĐTB chung đạt 4,53, tương ứng với mức “hoàn toàn đồng ý”. Kết quả này cho thấy nhận thức của ĐNGV rất cao và đồng bộ trên nhiều phương diện: chuyên môn, đạo đức, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và môi trường làm việc. Đây là cơ sở quan trọng để triển khai các giải pháp phát triển ĐNGV theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và bền vững trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

3.2. Thực trạng xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Kết quả đánh giá Công tác quy hoạch phát triển ĐNGV theo mức độ phù hợp với quan điểm của Thầy/Cô từ mức 1 – Hoàn toàn không đồng ý; đến 5 – Hoàn toàn đồng ý

Bảng 2. Kết quả đánh giá công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Quy hoạch ĐNGV được xây dựng dựa trên chiến	25	30	10	4	2	4,01	0,99	4

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
	lược phát triển dài hạn của nhà trường								
2	Việc xây dựng quy hoạch có tham chiếu đến các chuẩn CDNN hiện hành	29	28	8	5	1	4,11	0,96	1
3	Công tác quy hoạch căn cứ trên việc phân tích thực trạng đội ngũ một cách bài bản và khoa học	28	25	9	6	3	3,97	1,11	5
4	Có sự thống nhất trong triển khai quy hoạch từ cấp bộ môn, khoa đến toàn trường	28	26	10	5	2	4,03	1,03	3
5	Quy hoạch ĐNGV có tính linh hoạt, thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp	28	28	8	6	1	4,07	0,98	2
ĐTB chung							4,04		

Kết quả khảo sát Bảng 2 cho thấy tiêu chí quy hoạch ĐNGV gắn với chiến lược phát triển dài hạn của nhà trường đạt ĐTB 4,01 (mức “đồng ý”). Điều này chứng tỏ công tác quy hoạch đã được định hướng theo chiến lược, song mức độ đồng thuận chưa thật sự cao, phản ánh sự liên kết giữa chiến lược và triển khai thực tế còn hạn chế.

Đối với tiêu chí xây dựng quy hoạch có tham chiếu chuẩn CDNN (CDNN), ĐTB đạt 4,11 (mức “đồng ý”), cho thấy nhà trường đã bước đầu tích hợp chuẩn CDNN trong công tác quy hoạch. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một tỷ lệ nhất định GV đánh giá ở mức trung bình hoặc thấp, cho thấy tính đồng bộ và chiều sâu trong việc áp dụng chuẩn CDNN chưa thật sự vững chắc.

Ở tiêu chí phân tích thực trạng đội ngũ trước khi quy hoạch, kết quả đạt 3,97 (mức “đồng ý”) – thấp nhất trong nhóm. Điều này phản ánh hạn chế trong việc đánh giá khách quan, khoa học về đội ngũ hiện có, có thể dẫn đến rủi ro thiếu chính xác khi lập kế hoạch dài hạn.

Tiêu chí sự thống nhất trong triển khai quy hoạch từ cấp bộ môn, khoa đến toàn trường đạt 4,03 (mức “đồng ý”). Kết quả này cho thấy đã có sự phối hợp nhất định, nhưng vẫn tồn tại khoảng cách giữa các cấp quản lý, cần hoàn thiện cơ chế phối hợp và tăng cường phản hồi hai chiều.

Đối với tính linh hoạt và khả năng thích ứng của quy hoạch, ĐTB đạt 4,07 (mức “đồng ý”). Điều này phản ánh sự chủ động nhất định của nhà trường trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp, tuy nhiên mức độ linh hoạt vẫn cần được nâng cao để đáp ứng các biến động thực tế.

Tổng hợp kết quả, ĐTB chung của công tác quy hoạch phát triển ĐNGV là 4,04 (mức “đồng ý”), cho thấy hoạt động này đã được chú trọng và đạt mức khá tích cực. Tuy nhiên, các tiêu chí về phân tích thực trạng, sự thống nhất trong triển khai và tính linh hoạt vẫn cần ưu tiên

cải thiện. Đồng thời, việc gắn kết chặt chẽ hơn với chuẩn CDNN và chiến lược phát triển dài hạn sẽ góp phần nâng cao tính khoa học, đồng bộ và hiệu quả trong phát triển ĐNGV.

3.3. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Công tác tuyển dụng giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm chất lượng ĐNGV và duy trì sự phát triển chuyên môn bền vững của nhà trường. Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn GV có quan điểm tích cực về quy trình tuyển dụng hiện hành, tuy nhiên vẫn còn những điểm cần điều chỉnh để hoàn thiện hơn.

Bảng 3. Kết quả đánh giá công tác tuyển dụng giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Tuyển dụng được thực hiện trên cơ sở nhu cầu thực tiễn và định hướng phát triển chuyên môn	35	20	10	4	2	4,15	1,04	2
2	Các tiêu chí tuyển dụng phù hợp với tiêu chuẩn chức danh GV	33	21	9	5	3	4,07	1,12	3
3	Bộ môn, khoa có tham gia hoặc tư vấn trong quá trình tuyển dụng GV mới	31	22	8	6	4	3,99	1,18	4
4	Quy trình tuyển dụng được công khai, minh bạch và tuân thủ đúng quy định	36	23	7	3	2	4,24	0,99	1
5	Nhà trường có chiến lược thu hút GV có chuyên môn cao và tiềm năng phát triển nghề nghiệp	31	21	8	6	5	3,94	1,23	5
ĐTB chung							4,08		

Kết quả khảo sát bảng 3 cho thấy tiêu chí tuyển dụng dựa trên nhu cầu thực tế và định hướng phát triển chuyên môn đạt ĐTB 4,15 (mức “đồng ý”). Điều này phản ánh nhà trường đã gắn hoạt động tuyển dụng với mục tiêu chiến lược, song vẫn còn một bộ phận GV chưa thực sự đánh giá cao mức độ phù hợp trong quá trình triển khai.

Tiêu chí tuyển dụng gắn với chuẩn chức danh GV có ĐTB 4,07 (mức “đồng ý”), cho thấy công tác tuyển dụng cơ bản đảm bảo sự chuẩn hóa. Tuy nhiên, ĐLC ở mức khá cao (1,12) cho thấy mức độ đồng thuận giữa các đối tượng khảo sát chưa thật sự ổn định.

Đối với tiêu chí sự tham gia hoặc tư vấn của các bộ môn, khoa trong quá trình tuyển dụng, ĐTB đạt 3,99 (mức “đồng ý”) – thấp nhất trong nhóm. Kết quả này phản ánh vai trò của đơn vị chuyên môn trong công tác tuyển dụng còn hạn chế, cần được tăng cường nhằm bảo đảm tính chuyên môn và sự đồng thuận cao hơn.

Trong khi đó, tiêu chí quy trình tuyển dụng công khai, minh bạch ghi nhận ĐTB 4,24 (mức “hoàn toàn đồng ý”), là chỉ số cao nhất. Kết quả này cho thấy hoạt động tuyển dụng của

nhà trường nhìn chung minh bạch, tuân thủ đúng quy định, góp phần tạo dựng niềm tin cho ĐNGV.

Tiêu chí về chiến lược thu hút GV có chuyên môn cao và tiềm năng phát triển nghề nghiệp đạt ĐTB 3,94 (mức “đồng ý”), nhưng có ĐLC cao nhất (1,23). Điều này cho thấy sự khác biệt đáng kể trong nhận thức giữa các đối tượng khảo sát, đồng thời phản ánh đây là vấn đề cần được ưu tiên cải thiện để tăng cường sức hút đối với nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tổng hợp các tiêu chí, ĐTB của công tác tuyển dụng GV là 4,08 (mức “đồng ý”). Có thể khẳng định hoạt động tuyển dụng tại nhà trường đạt nhiều kết quả tích cực, đặc biệt ở các khía cạnh minh bạch và gắn kết với nhu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả, nhà trường cần chú trọng hơn vào việc phát huy vai trò của các đơn vị chuyên môn và hoàn thiện chiến lược thu hút GV chất lượng cao, nhằm tăng tính cạnh tranh và phát triển bền vững đội ngũ trong thời gian tới.

Bảng 4. Kết quả đánh giá phân công và bố trí giảng dạy Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Phân công giảng dạy dựa vào năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tế của GV	20	28	15	5	3	3,8	1,06	2
2	Việc bố trí giảng dạy phù hợp với chuyên ngành đào tạo của GV	22	30	13	4	2	3,93	0,98	1
3	Có sự linh hoạt trong phân công để tạo cơ hội phát triển cho GV trẻ	18	24	18	6	5	3,62	1,15	5
4	Phân công giảng dạy có tính đến khả năng kiêm nhiệm nghiên cứu khoa học và công tác chuyên môn khác	18	26	16	7	4	3,66	1,13	4
5	Giảng viên được tham gia góp ý hoặc phản hồi về việc bố trí nhiệm vụ giảng dạy	19	29	14	6	3	3,77	1,06	3
ĐTB chung							3,76		

Kết quả khảo sát Bảng 4 cho thấy tiêu chí phân công giảng dạy dựa trên năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn đạt ĐTB 3,80 (tương ứng mức “đồng ý”). Điều này cho thấy nhà trường đã quan tâm đến yếu tố năng lực khi bố trí giảng dạy, tuy nhiên mức điểm chưa thật sự cao phản ánh sự phân công giữa các GV vẫn còn độ chênh nhất định.

Ở tiêu chí bố trí giảng dạy theo chuyên ngành đào tạo, ĐTB đạt 3,93 (mức “đồng ý”), cao nhất trong nhóm. Kết quả này chứng tỏ đa số GV được giảng dạy đúng chuyên môn, góp phần bảo đảm chất lượng đào tạo; tuy nhiên vẫn còn một tỷ lệ nhỏ chưa được phân công hoàn toàn phù hợp.

Tiêu chí về tính linh hoạt trong phân công nhằm tạo cơ hội cho GV trẻ chỉ đạt 3,62 (mức “đồng ý”) – thấp nhất trong nhóm. Đây là tín hiệu cho thấy cần tăng cường chính sách luân chuyển, thử thách nghề nghiệp để hỗ trợ sự phát triển của ĐNGV mới.

Đối với tiêu chí xem xét khả năng kiêm nhiệm giữa giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động chuyên môn khác, kết quả khảo sát đạt 3,66 (mức “đồng ý”). Mặc dù được ghi nhận ở mức nhất định, song kết quả chưa cao phản ánh việc kết hợp giữa ba nhiệm vụ này vẫn còn hạn chế.

Ngoài ra, tiêu chí tham gia phản hồi, góp ý trong việc phân công nhiệm vụ giảng dạy đạt 3,77 (mức “đồng ý”), cho thấy nhà trường đã có cơ chế trao đổi nhất định, nhưng kênh tham vấn ý kiến từ GV vẫn chưa thật sự phát huy hiệu quả.

Tổng hợp kết quả, ĐTB chung đạt 3,76 (mức “đồng ý”), phản ánh công tác phân công, bố trí giảng dạy tại nhà trường nhìn chung là phù hợp, nhưng vẫn tồn tại những điểm cần cải thiện. Đặc biệt, cần chú trọng hơn đến việc tạo điều kiện phát triển cho GV trẻ, cân bằng giữa giảng dạy – nghiên cứu – hoạt động chuyên môn, đồng thời tăng cường cơ chế lắng nghe phản hồi. Việc hoàn thiện những tiêu chí này sẽ góp phần sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực và thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp bền vững cho ĐNGV.

3.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Bảng 5. Kết quả đánh giá đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Tôi có cơ hội tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chuyên ngành giảng dạy	42	7	10	10	2	4,08	1,24	1
2	Nhà trường hỗ trợ chi phí hoặc tạo điều kiện thuận lợi để tôi nâng cao trình độ chuyên môn	37	7	14	12	1	3,94	1,23	4
3	Việc bồi dưỡng chuẩn CDNN được tổ chức định kỳ và có chất lượng	38	8	12	11	2	3,97	1,26	3
4	Nội dung bồi dưỡng giúp tôi nâng cao hiệu quả giảng dạy và quản lý lớp học	36	7	12	13	3	3,85	1,33	5
5	Sau đào tạo/bồi dưỡng, tôi có cơ hội áp dụng kiến thức vào công việc thực tiễn	41	5	13	10	2	4,03	1,26	2
ĐTB chung							3,97		

Kết quả khảo sát Bảng 5 cho thấy, cơ hội tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ đạt ĐTB 4,08, tương ứng mức “đồng ý”. Điều này phản ánh đa số GV có điều kiện tiếp cận các chương trình tập huấn phù hợp với chuyên ngành, tuy nhiên vẫn tồn tại một bộ phận chưa được đáp ứng đầy đủ. Tiêu chí hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện nâng cao

trình độ chuyên môn ghi nhận ĐTB 3,94, cho thấy nỗ lực của nhà trường trong việc hỗ trợ, nhưng mức độ chưa đồng đều, thể hiện qua DLC khá cao (1,24).

Hoạt động bồi dưỡng chuẩn CDNN được tổ chức định kỳ đạt 3,97 điểm, ở mức “đồng ý”, cho thấy tín hiệu khả quan, song chất lượng và tính thường xuyên cần được nâng cao để mang lại hiệu quả rõ rệt hơn. Nội dung bồi dưỡng nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy và quản lý lớp học chỉ đạt 3,85 điểm, thấp nhất trong nhóm, phản ánh sự cần thiết phải thiết kế chương trình sát với thực tiễn, tăng cường tính ứng dụng và đáp ứng nhu cầu cụ thể của GV. Trong khi đó, cơ hội áp dụng kiến thức sau đào tạo/bồi dưỡng đạt 4,03 điểm, thể hiện phần lớn GV có thể vận dụng vào công việc, mặc dù một số vẫn gặp khó khăn trong việc chuyển hóa kiến thức thành kỹ năng thực hành.

Tổng hợp các chỉ số, ĐTB chung đạt 3,97, ở mức “đồng ý”. Điều này khẳng định hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV của nhà trường đã đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng và tính bền vững, cần chú trọng hơn vào hỗ trợ tài chính, thiết kế nội dung gần thực tiễn và tạo điều kiện áp dụng sau đào tạo, qua đó góp phần nâng cao năng lực nghề nghiệp và đáp ứng chuẩn CDNN.

3.5. Thực trạng đánh giá đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Bảng 6. Kết quả Đánh giá, phản hồi và hỗ trợ phát triển Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	DLC	XH
1	Tôi được đánh giá năng lực định kỳ với các tiêu chí rõ ràng, phù hợp với chuẩn CDNN	15	30	19	5	2	3,72	0,97	5
2	Kết quả đánh giá giúp tôi nhận ra những điểm mạnh và hạn chế cần cải thiện	19	33	14	4	1	3,92	0,90	2
3	Có cơ chế phản hồi hai chiều giữa GV và quản lý sau khi đánh giá	19	29	14	6	3	3,77	1,06	4
4	Tôi nhận được hỗ trợ trong việc xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân	18	32	14	5	2	3,83	0,98	3
5	Việc đánh giá và phản hồi góp phần định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ	19	35	13	3	1	3,96	0,86	1
ĐTB chung							3,84		

Kết quả khảo sát Bảng 6 thể hiện như sau: Tiêu chí đánh giá năng lực GV định kỳ dựa trên chuẩn CDNN, kết quả khảo sát đạt 3,72 điểm (mức “đồng ý”), thấp nhất trong nhóm tiêu chí. Điều này phản ánh hoạt động đánh giá đã được triển khai nhưng vẫn còn hạn chế về tính cụ thể và mức độ bám sát chuẩn CDNN. Tiêu chí về việc giúp GV nhận diện điểm mạnh và điểm hạn chế ghi nhận 3,92 điểm (mức “đồng ý”). Kết quả cho thấy đa số GV có thể rút ra bài học phát triển từ quá trình đánh giá, song mức điểm chưa cao cho thấy tác động định hướng chưa thật sự mạnh mẽ.

Tiêu chí liên quan đến cơ chế phản hồi hai chiều giữa GV và quản lý đạt 3,77 điểm (mức “đồng ý”), cho thấy kênh trao đổi đã được thiết lập nhưng hiệu quả tương tác còn hạn chế, dẫn đến sự hài lòng của GV chưa cao. Về hỗ trợ xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân, kết quả là 3,83 điểm (mức “đồng ý”), phản ánh sự quan tâm của nhà trường, song mức độ hỗ trợ chưa đồng đều và cần được tăng cường thông qua cơ chế tư vấn, mentoring chuyên môn.

Đáng chú ý, tiêu chí đánh giá và phản hồi góp phần định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ đạt 3,96 điểm (mức “đồng ý”), cao nhất trong nhóm. Đây là tín hiệu tích cực, cho thấy công tác đánh giá bước đầu đã tạo tác động tốt đối với phát triển đội ngũ, mặc dù quy trình vẫn cần tiếp tục được chuẩn hóa để phát huy tối đa hiệu quả.

Tổng thể, với ĐTB 3,84 (mức “đồng ý”), có thể khẳng định hoạt động đánh giá GV tại nhà trường đã được triển khai theo hướng đúng đắn và mang lại hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, để đánh giá thực sự trở thành công cụ hỗ trợ phát triển nghề nghiệp bền vững, cần tiếp tục hoàn thiện tiêu chí gắn với chuẩn CDNN, củng cố cơ chế phản hồi hai chiều và đẩy mạnh hỗ trợ cụ thể hơn cho kế hoạch phát triển cá nhân của GV.

**Bảng 7. Kết quả đánh giá bổ nhiệm và thăng hạng chức danh nghề nghiệp
Trường Cao đẳng Bình Phước**

TT	Nội dung đánh giá	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Tôi hiểu rõ các điều kiện và tiêu chí thăng hạng CDNN theo quy định hiện hành	35	14	10	10	2	3,99	1,20	3
2	Tôi đã được tham gia lớp bồi dưỡng để phục vụ thăng hạng CDNN	32	13	13	12	1	3,89	1,19	5
3	Nhà trường tạo điều kiện về thời gian, tài liệu, hướng dẫn để hỗ trợ tôi trong quá trình thăng hạng	31	16	14	7	3	3,92	1,18	4
4	Quy trình bổ nhiệm và xét thăng hạng diễn ra công khai, công bằng và theo đúng quy định	35	16	13	5	2	4,08	1,09	1
5	Tôi nhận được sự tư vấn từ đồng nghiệp hoặc lãnh đạo trong quá trình chuẩn bị thăng hạng CDNN	32	16	15	7	1	4,00	1,08	2
ĐTB chung							3,97		

Kết quả khảo sát Bảng 7 như sau: Về tiêu chí nắm vững điều kiện và quy định thăng hạng CDNN, ĐTB đạt 3,99 (mức “đồng ý”). Điều này cho thấy đa số GV đã hiểu rõ các quy định, tuy nhiên vẫn còn một nhóm chưa thật sự nắm chắc, thể hiện qua ĐLC khá cao (1,20).

Đối với việc tham gia các lớp bồi dưỡng phục vụ thăng hạng, kết quả đạt 3,89 (mức “đồng ý”). Điều này phản ánh rằng nhiều GV đã có cơ hội tham gia, song mức độ chưa đồng đều, vẫn tồn tại một tỷ lệ chưa tham gia hoặc tham gia chưa đầy đủ.

Về sự hỗ trợ của nhà trường thông qua bố trí thời gian, cung cấp tài liệu và hướng dẫn, kết quả đạt 3,92 (mức “đồng ý”). Đây là tín hiệu khả quan, nhưng ĐLC 1,18 cho thấy sự khác biệt giữa các GV trong việc tiếp cận hỗ trợ.

Ở tiêu chí quy trình bổ nhiệm và xét thăng hạng, kết quả được đánh giá cao nhất với 4,08 (mức “đồng ý”). Điều này chứng tỏ tính minh bạch, công khai bước đầu đã được đảm bảo, góp phần củng cố niềm tin cho ĐNGV.

Về sự tư vấn, hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo trong quá trình chuẩn bị thăng hạng, kết quả đạt 4,0 (mức “đồng ý”). Điều này cho thấy đã có sự đồng hành, chia sẻ kinh nghiệm, song cần tiếp tục được phát huy để nâng cao tính hỗ trợ toàn diện.

Tổng hợp lại, ĐTB chung về nội dung bổ nhiệm và thăng hạng CDNN là 3,97 (mức “đồng ý”). Kết quả này phản ánh sự đánh giá tích cực của GV, đặc biệt ở tính minh bạch của quy trình và vai trò hỗ trợ từ đồng nghiệp, lãnh đạo. Tuy nhiên, việc nâng cao nhận thức đồng bộ, mở rộng cơ hội bồi dưỡng và hoàn thiện cơ chế hỗ trợ vẫn là những yêu cầu quan trọng để quá trình thăng hạng diễn ra công bằng, hiệu quả và bền vững.

3.6. Thực trạng xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Bảng 8. Kết quả đánh giá chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc Trường Cao đẳng Bình Phước

TT	Nội dung	Mức 5	Mức 4	Mức 3	Mức 2	Mức 1	ĐTB	ĐLC	XH
1	Cơ sở vật chất, phòng học, thiết bị dạy học đáp ứng yêu cầu giảng dạy	36	12	14	8	1	4,04	1,13	1
2	Thu nhập (lương, phụ cấp, thưởng) tạo động lực tích cực trong công việc	31	17	11	8	4	3,89	1,24	3
3	Tôi được ghi nhận và khen thưởng khi có đóng góp trong chuyên môn hoặc nghiên cứu khoa học	25	21	12	11	2	3,79	1,16	4
4	Có chính sách ưu tiên, khuyến khích hoặc thu hút GV chất lượng cao	27	18	12	11	3	3,77	1,22	5
5	Nhà trường có cơ chế hỗ trợ GV trong việc hoàn thiện chuẩn CDNN và phát triển nghề nghiệp	29	18	16	7	1	3,94	1,07	2
ĐTB chung							3,88		

Kết quả khảo sát Bảng 8 cho thấy, cơ sở vật chất, phòng học và thiết bị dạy học đạt ĐTB 4,04 (mức “đồng ý”), phản ánh điều kiện hạ tầng cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu giảng dạy. Tuy nhiên, với ĐLC 1,13, có thể nhận thấy mức độ hài lòng giữa các GV chưa đồng đều; điều này cho thấy nhà trường cần tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất theo hướng hiện đại và đồng bộ hơn.

Về chính sách thu nhập, kết quả đạt 3,89 (mức “đồng ý”), cho thấy cơ chế tài chính của nhà trường bước đầu mang lại động lực nhất định cho GV. Dù vậy, DLC 1,24 khá cao phản ánh sự khác biệt về mức độ hài lòng, đồng nghĩa vẫn còn một bộ phận GV chưa thật sự thỏa mãn, nhất là trong bối cảnh áp lực đổi mới giáo dục ngày càng gia tăng.

Đối với cơ chế ghi nhận và khen thưởng các đóng góp chuyên môn hoặc nghiên cứu, ĐTB chỉ đạt 3,79 (mức “đồng ý”) – thấp nhất trong nhóm khảo sát. Kết quả này cho thấy chính sách khích lệ tinh thần và ghi nhận thành tích chưa đủ mạnh, cần được hoàn thiện để tạo động lực lớn hơn cho đội ngũ.

Chính sách ưu tiên, khuyến khích và thu hút GV chất lượng cao đạt ĐTB 3,77 (mức “đồng ý”), phản ánh rằng nhà trường đã có một số biện pháp thu hút bước đầu, song hiệu quả chưa rõ rệt. Đây là vấn đề cần được chú trọng nhằm tăng cường tính cạnh tranh và nâng cao chất lượng nhân lực.

Ở tiêu chí hỗ trợ GV hoàn thiện chuẩn CDNN và phát triển nghề nghiệp, kết quả đạt 3,94 (mức “đồng ý”), thể hiện sự quan tâm của nhà trường đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và lộ trình thăng hạng. Tuy nhiên, DLC 1,07 cho thấy cơ hội tiếp cận hỗ trợ vẫn chưa đồng đều giữa các GV.

Tổng hợp kết quả khảo sát với ĐTB chung 3,88 (mức “đồng ý”), có thể khẳng định các yếu tố hỗ trợ phát triển ĐNGV được đánh giá ở mức tương đối tích cực. Dù vậy, cần ưu tiên điều chỉnh chính sách tài chính, nâng cao cơ chế ghi nhận – khen thưởng, cũng như xây dựng chiến lược thu hút nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, việc tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất hiện đại là cần thiết để tạo nền tảng phát triển bền vững và khích lệ GV gắn bó lâu dài.

3.7. Đánh giá chung về thực trạng

3.7.1. Ưu điểm

Kết quả khảo sát cho thấy, ĐNGV Trường Cao đẳng Bình Phước có nhận thức cao về vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Phần lớn GV thể hiện tinh thần chủ động học tập, bồi dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao trình độ chuyên môn và ứng dụng công nghệ trong giảng dạy.

Công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ được thực hiện khá đồng bộ, đảm bảo tính công khai, minh bạch và phù hợp với nhu cầu thực tế của nhà trường.

Hoạt động đào tạo – bồi dưỡng, đánh giá năng lực và thăng hạng CDNN từng bước được chuẩn hóa, góp phần khuyến khích GV phát triển theo hướng chuyên nghiệp và đáp ứng chuẩn CDNN.

Ngoài ra, cơ sở vật chất, môi trường làm việc và chính sách hỗ trợ phát triển nghề nghiệp được duy trì ở mức tương đối tích cực, tạo nền tảng ổn định để ĐNGV yên tâm công tác và gắn bó với nhà trường.

3.7.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát triển ĐNGV vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục.

Cụ thể, một bộ phận GV chưa được tạo điều kiện đầy đủ trong tham gia đào tạo, bồi dưỡng hoặc nghiên cứu khoa học; nội dung bồi dưỡng đôi khi chưa gắn sát thực tiễn giảng dạy.

Công tác quy hoạch và đánh giá đội ngũ còn thiếu tính đồng bộ giữa các cấp quản lý, thiếu cơ chế phản hồi hai chiều và sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa, bộ môn.

Chính sách thu hút, đãi ngộ và ghi nhận thành tích tuy đã được chú trọng nhưng chưa đủ sức tạo động lực mạnh mẽ, dẫn đến sự chênh lệch nhất định trong mức độ hài lòng của GV.

Bên cạnh đó, cơ sở vật chất và thiết bị dạy học tuy đáp ứng cơ bản nhưng chưa đồng đều và còn hạn chế về tính hiện đại, ảnh hưởng phần nào đến hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu.

3.7.3. Nguyên nhân

Những hạn chế nêu trên chủ yếu xuất phát từ nguồn lực tài chính còn hạn chế, khiến nhà trường khó triển khai đồng bộ các chương trình bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ và đầu tư cơ sở vật chất.

Một số cơ chế quản lý nhân sự và đánh giá năng lực GV chưa thật sự linh hoạt, còn mang tính hành chính, chưa khuyến khích sáng tạo và tự chủ nghề nghiệp.

Ngoài ra, sự biến động trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới chương trình đào tạo cũng tạo áp lực lớn cho ĐNGV trong việc thích ứng, nâng cao năng lực chuyên môn và đổi mới phương pháp giảng dạy.

Nhìn chung, việc phát triển ĐNGV tại Trường Cao đẳng Bình Phước đã có những chuyển biến tích cực, song cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế, đầu tư nguồn lực và tăng cường chính sách khích lệ để phát huy tiềm năng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu về thực trạng phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Bình Phước trong bối cảnh đổi mới giáo dục cho thấy, ĐNGV đã có nhận thức tương đối cao về vai trò, trách nhiệm nghề nghiệp, cũng như tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực chuyên môn, phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo – bồi dưỡng, đánh giá, thăng hạng CDNN và xây dựng môi trường làm việc đã được triển khai, đạt được những kết quả tích cực nhất định. Tuy nhiên, các hoạt động này vẫn bộc lộ hạn chế về tính đồng bộ, sự gắn kết với chuẩn CDNN, mức độ hỗ trợ tài chính, chất lượng nội dung bồi dưỡng, cơ chế phản hồi hai chiều, cũng như chính sách đãi ngộ và thu hút nhân lực chất lượng cao.

Từ thực tiễn khảo sát, có thể khẳng định rằng việc phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Bình Phước là yêu cầu cấp thiết, vừa nhằm đáp ứng chuẩn hóa, hiện đại hóa, vừa thích ứng với bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Để đạt được điều đó, nhà trường cần chú trọng đến việc nâng cao hiệu quả quy hoạch và tuyển dụng, tăng cường bồi dưỡng gắn với nhu cầu thực tiễn, hoàn thiện cơ chế đánh giá – phản hồi, đồng thời xây dựng chính sách đãi ngộ công bằng, khích lệ và môi trường làm việc chuyên nghiệp. Những biện pháp này sẽ góp phần hình thành ĐNGV vững mạnh, đáp ứng yêu cầu hội nhập, chuyển đổi số và phát triển bền vững trong giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2024). *Thông tư số 05/2024/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định tiêu chuẩn, điều kiện xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập và trường cao đẳng sư phạm.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Báo cáo thường niên giáo dục 2021–2022.*
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice?. *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>.

- Knight, P., Tait, J., & Yorke, M. (2006). The professional learning of teachers in higher education. *Studies in Higher Education*, 31(3), 319-339. <https://doi.org/10.1080/03075070600680786>.
- McLean, M., & Price, M. (2017). *Human resource development in higher education: Theory and practice*. Routledge.
- Nguyễn, T. M. L., Phạm, T. N., & Đặng, T. H. (2015). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực giáo dục*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyen, T. N., Nguyen, V. T., & Duong, T. H. Y.(2024). Managing international Faculty at Higher Education Institutions: A case study in Vietnam. *Journal of Science Educational Science*, 69(3), 21-32. <https://doi.org/10.18173/2354-1075.2024-0043>.
- Nguyễn, T. H. (2024). Chuyển đổi số trong giáo dục đại học - Những thách thức. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, Tập 20, Số 06, 1-7. DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410601>.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14, ngày 14 tháng 6 năm 2019*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Thủ tướng Chính phủ. (2024). *Quyết định số 1705/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.