

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

• Phùng Đình Mẫn^(*), Huỳnh Thị Tuyết Hồng^(**)

Tóm tắt

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục căn bản và toàn diện, các trường học đều phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Dựa trên cơ sở khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, tôi đã thực hiện bài viết phân tích về việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: phát triển, đội ngũ giảng viên, nguồn nhân lực.

1. Đặt vấn đề

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) là trường công lập tọa lạc trên địa bàn Quận 6, được thành lập từ năm 1999 trên cơ sở Trường Trung cấp Kỹ thuật - Nghiệp vụ Phú Lâm. Trước năm 2014, Trường mang tên Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Phú Lâm và được chuyển đổi tên gọi như hiện nay theo Quyết định số 4832/QĐ-BGDĐT, ngày 18 tháng 10 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Ngày 31/12/2013, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 2631/QĐ-TTg về phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM đến năm 2020, tầm nhìn 2025. Theo đó, với sứ mệnh trở thành một trường tiêu biểu của Việt Nam về chất lượng giáo dục (GD) được nhìn nhận bởi các tổ chức GD quốc tế, là nơi đào tạo nguồn nhân lực có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội. Trường đã không ngừng nỗ lực phấn đấu hoàn thiện, nâng cao chất lượng GD để xứng tầm khu vực và quốc tế. Vì thế, nhà trường rất cần đội ngũ giảng viên (ĐNGV) đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, làm nhân tố chủ lực để thực hiện chiến lược phát triển của nhà trường. Qua khảo sát nghiên cứu thực trạng ĐNGV, bài viết thực hiện phân tích, đánh giá về thực trạng phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI.

2. Thực trạng phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM

Để phát triển ĐNGV, nhà trường đã thực hiện nhiều hoạt động, từ khâu: tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho ĐNGV.

Thực hiện nghị quyết Đảng bộ Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM với hệ thống chỉ tiêu phấn đấu về nhiệm vụ chính trị đến năm 2020: 100% giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó 10% có trình độ tiến sĩ; 100% giảng viên đạt trình độ ngoại ngữ B1, trong đó có 50% đạt trình độ B2 theo khung tham chiếu Châu Âu; 100% giảng viên chuyên ngành ngoại ngữ đạt trình độ C1, trong đó có 30% đạt trình độ C2 theo khung tham chiếu Châu Âu; 100% giảng viên không chuyên ngành công nghệ thông tin đạt chứng chỉ tin học IC3 (hoặc tương đương).

Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM đã thực hiện kí kết các ghi nhớ hợp tác và xây dựng những chính sách về việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV để thực hiện nghị quyết Đảng bộ và đạt tiêu chí trường tiên tiến, theo xu thế hội nhập khu vực và quốc tế tại TP.HCM theo Quyết định số 3036/QĐ-UBND ngày 20 tháng 6 năm 2014 của Ủy ban nhân dân TP.HCM. Cụ thể:

- Kí kết ghi nhớ hợp tác với các trường, tổ chức nước ngoài như: Singapore, Úc, Cộng hòa Liên bang Đức, Hàn Quốc, Trung Quốc. Hằng năm, nhà trường liên tục tiếp nhận giảng viên tình nguyện người nước ngoài đến công tác giảng dạy; giao lưu văn hóa nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ của ĐNGV và cơ hội học tập của học sinh, sinh viên.

^(*) Trung tâm Đào tạo Từ xa - Đại học Huế.

^(**) Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ Thuật Thành phố Hồ Chí Minh.

- Kí kết ghi nhớ hợp tác với các trường, tổ chức trong nước như: Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị Quận 6, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP.HCM, Trường Đại học Thái Nguyên, Học viện Quản lý Giáo dục, Trường Quân sự Quân khu 7, Công ty Quản lý Tri thức Quốc tế G-BI để bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị, năng lực tiếng Anh, tin học, nghiệp vụ quản lý, kiến thức an ninh quốc phòng, kỹ năng cho cán bộ, giảng viên, nhân viên lẫn học sinh, sinh viên. Nhà trường cũng luôn chú trọng công tác gắn kết với doanh nghiệp trong việc thỉnh mời doanh nghiệp tham gia hoạt động hội đồng khoa học để phản biện về nội dung chương trình đào tạo.

Tính đến thời điểm hiện tại, theo báo cáo tổng kết năm học 2015 - 2016 của Nhà trường có: 50% giảng viên chuyên ngành có trình độ ngoại

ngữ B1, trong đó có 18 giảng viên đạt trình độ B2 trở lên; 100% giảng viên chuyên ngành ngoại ngữ đạt trình độ C1, trong đó có 4 giảng viên đạt trình độ C2; 100% giảng viên chuyên ngành công nghệ thông tin có chứng chỉ MOS; trên 90% giảng viên chuyên ngành có chứng chỉ IC3; 100% giảng viên có nghiệp vụ sư phạm giảng dạy cao đẳng, đại học theo qui định.

Những số liệu thống kê trên đã minh chứng những thành quả đạt được của ĐNGV nhà trường có những bước phát triển vượt trội, mục tiêu cần đạt trong tương lai là rất khả quan. Tuy nhiên, hiện nay thực trạng phát triển ĐNGV của trường vẫn còn tồn tại một số vấn đề, bằng phương pháp phát phiếu khảo sát sinh viên và thu thập số liệu thống kê từ các phòng ban, khoa tổ như sau:

Bảng 1. Tỷ lệ trình độ của ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM

Tổng số giảng viên	Chức danh GV cao cấp và GV chính		Trình độ					
			Cử nhân		Thạc sĩ		Nghiên cứu sinh	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
169	0	0	62	36,7	99	59,6	8	3,7

Nguồn: Thống kê từ phòng Tổ chức - Hành chính, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM, tháng 6/2016.

Số liệu từ bảng thống kê có 59,6% ĐNGV đạt chuẩn, cho phép khẳng định tình trạng trường đang thiếu ĐNGV đạt chuẩn và vượt chuẩn. Cũng theo kết quả khảo sát thông tin tuyển dụng công khai nội bộ trường từ năm 2013 đến năm 2016, số lượng giảng viên tuyển dụng trong giai đoạn này là 76 người, đạt tỉ lệ tăng giảng viên trung bình mỗi năm là 12,5% trong khi qui mô đào tạo của nhà trường không tăng. Qua tìm hiểu nguyên nhân, hằng năm số lượng giảng viên chuyển công tác hoặc nghỉ việc cũng tương đương số giảng viên tuyển dụng, nên việc tuyển dụng giảng viên là giải pháp bù vào chỗ trống. Nguồn tuyển dụng đa số là những giảng viên nơi khác chuyển về và một số chuyển đổi vị trí việc làm. Như vậy, số giảng viên chuyển, nghỉ việc, tuyển vào là một trong những nguyên nhân làm cho số lượng ĐNGV không ổn định.

Bên cạnh công tác tuyển dụng thì công tác qui hoạch, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ quản lý cũng vô cùng quan trọng. Theo qui trình khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ quản lý trong đơn vị hiện nay thực

hiện: giới thiệu nhân sự, bàn bạc thảo luận, thống nhất chủ trương, tổ chức lấy phiếu tín nhiệm từ đơn vị. Từ kết quả tín nhiệm làm căn cứ xem xét bổ nhiệm. Vì lấy ý kiến làm cơ sở bổ nhiệm không theo qui hoạch, nên một số cán bộ quản lý chưa qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý trước khi đề bạt, bổ nhiệm còn rất bị động trong công tác quản lý nhân sự, chuyên môn và cá nhân được bổ nhiệm cũng lúng túng trong vị trí vai trò mới. Mặt khác, đội ngũ quản lý phòng, khoa, tổ công kênh làm cho bộ máy tổ chức nặng nề, cụ thể thông qua trang thông tin giới thiệu tình hình nhân sự từng đơn vị phòng, khoa, tổ của nhà trường, đơn cử xin thống kê nhân sự khoa Quản trị kinh doanh có 9 thành viên bao gồm: 1 trưởng khoa, 3 phó trưởng khoa, 1 tổ trưởng bộ môn, 3 giảng viên và 1 nhân viên (nguồn: <http://hotec.edu.vn>). Như vậy, số lượng giảng viên có hệ số phụ cấp chức vụ của khoa Quản trị kinh doanh lên đến 62,5%.

Về thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đầu đàn, cốt cán làm nòng cốt phát triển nâng cao chất lượng ĐNGV, theo đề án chiến lược

phát triển: trường đang đào tạo 2 ngành mũi nhọn là Công nghệ kỹ thuật Cơ điện tử và Công nghệ kỹ thuật Ô tô, nhưng việc xây dựng ĐNGV đầu đàn còn đang bỏ ngõ. Trong 3 năm qua, chưa có giảng viên nào đạt học vị tiến sĩ, chức danh giảng viên chính, giảng viên cao cấp thu hút từ bên ngoài về công tác tại trường cũng như ĐNGV tại trường được đào tạo, bồi dưỡng nâng trình độ vượt chuẩn. Mặc dù, nhà trường có chủ trương hỗ trợ đối với những giảng viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt đó là: hỗ trợ học phí cho giảng viên đi học, cộng thêm tạo điều kiện về thời gian, giảm 50% khối lượng nghiên cứu khoa học (NCKH) và giờ hành chính cho giảng viên đi học nâng cao trình độ; ngoài ra, nếu cá nhân giảng viên tự túc về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng thì có chế độ khen thưởng động viên tinh thần để họ tích cực nỗ lực phấn đấu hơn nữa.

Mặt khác, hoạt động đánh giá chất lượng dạy học là một bộ phận của việc đo lường chất lượng đào tạo. Qua khảo sát chúng tôi nhận thấy, hàng năm ĐNGV được tổ chức đánh giá theo các tiêu chí: (1) Năng lực tổ chức và tiến hành hoạt động dạy học; (2) Những hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn; (3) Hoạt động NCKH; (4) Đánh giá của học sinh, sinh viên đối với giảng viên. Cụ thể: 100% giảng viên được dự giờ và đánh giá năng lực tổ chức và tiến hành hoạt động dạy học theo từng học kỳ; 100% giảng viên có hoạt động NCKH; 100% giảng viên tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn do nhà trường tổ chức; 1/3 số lượng giảng viên trong từng khoa, tổ trong từng học kỳ sẽ được lấy ý kiến đánh giá của học sinh, sinh viên bằng phiếu.

Tuy nhiên, cách thức đánh giá giảng viên mà nhà trường đang thực hiện chưa có biện pháp chế tài thật sự khoa học vì cá nhân không hoàn thành khối lượng cũng chỉ ghi nợ, chưa nhận được ý kiến đánh giá chính xác từ nhiều phía, nhiều kênh thông tin. Đặc biệt còn nể nang trong đánh giá, vẫn còn tình trạng một số giảng viên tự đánh giá năng lực của mình chưa thật sự trung thực, mà nhà trường cũng chưa cứng rắn tổ chức phương thức đánh giá giảng viên độc lập.

Về hoạt động NCKH, thống kê số lượng đề tài sáng kiến kinh nghiệm, NCKH từ phòng NCKH trong năm học 2015 - 2016 là 69 đề tài sáng kiến

kinh nghiệm (1 đề tài không đạt yêu cầu) và nghiệm thu được 137 đề tài NCKH cấp Trường, chủ yếu là hiệu chỉnh đề cương chi tiết, xây dựng ngân hàng câu hỏi và đề tài công nghệ, sự phạm ứng dụng. So với số lượng giảng viên là 169 người mà chỉ thực hiện có 137 đề tài NCKH đạt tỉ lệ thực hiện nghiên cứu hơn 80%. Hiện tại, chưa có đề tài NCKH đăng ký cấp Thành phố cũng như chưa có đề tài nghiên cứu cấp quốc gia. Số lượng các đề tài sáng kiến kinh nghiệm và NCKH theo thống kê không tương xứng với tiềm năng của ĐNGV vốn có chức năng quan trọng là NCKH.

Về bài báo khoa học, tham luận tham gia hội thảo trong và ngoài trường có 194 bài viết bao gồm: 1 bài tham luận tại hội thảo cấp quốc tế, 5 bài tham luận tại hội thảo cấp quốc gia, 13 bài báo đăng trên tạp chí khoa học, 27 bài tham luận tại hội thảo cấp thành phố, 59 bài tham luận tại hội thảo cấp trường, 89 bài tham luận tại hội thảo cấp khoa, tổ. Số lượng bài báo khoa học, tham luận tham gia hội thảo tính trên tổng số cán bộ, giảng viên, công nhân viên nhà trường tham gia là 326 người.

3. Phân tích, đánh giá về thực trạng phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM

Từ số liệu có được ở phần khảo sát thực trạng cho phép chúng tôi nhận định tổng quan rằng: điểm khuyết hiện nay về ĐNGV của Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM là vừa thiếu, vừa yếu, vừa không đồng bộ, làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo chung của nhà trường. Để đánh giá chính xác những điểm yếu của ĐNGV và những bất cập về hoạt động quản lý phát triển ĐNGV, chúng tôi xem xét, phân tích những vấn đề “nổi cộm” chủ yếu. Mỗi vấn đề nêu ra, sẽ chỉ rõ hậu quả có thể dẫn đến, các biểu hiện và nguyên nhân của chúng.

3.1. Qui hoạch, đề bạt, bổ nhiệm giảng viên chưa hợp lý

Bộ máy quản lý một số phòng, khoa còn chồng chéo, có những đơn vị đội ngũ quản lý còn nhiều hơn GV như đã minh chứng ở phần thực trạng.

Nguyên nhân của tình trạng trên là do việc rà soát, qui hoạch định biên chỉ tiêu nhân sự quản lý đội ngũ chưa theo lộ trình. Tàn dư của cơ cấu tổ chức cũ đồng thời bổ sung cơ cấu tổ chức mới chồng chéo dẫn đến tình trạng chung và việc tăng

giãn đội ngũ diễn ra không đảm bảo yêu cầu về chất lượng lẫn số lượng.

Hậu quả lớn nhất là cơ cấu ĐNGV “thừa mà thiếu, thiếu nhưng lại thừa”. Cơ cấu bộ máy quản lí công kênh dẫn đến thu nhập bình quân trang trải đồng đều nên không kích thích nỗ lực phấn đấu của cá nhân.

3.2. Hiệu quả NCKH thấp

Một số GV chưa có kế hoạch cân đối trong hoạt động cá nhân về: giảng dạy NCKH và thực hiện giờ hành chính theo qui định của nhà trường. Tuy nhiên, xét theo khía cạnh kinh tế thì định lượng khối lượng NCKH của giảng viên còn bất hợp lí, cụ thể: viết giáo trình cho các học phần, với 1 tín chỉ thì tính 100 giờ NCKH, đề tài NCKH cấp trường đạt loại tốt tính 300 giờ NCKH. Bài toán giả định rằng, trong một năm học 1 GV viết giáo trình cho 1 học phần có 3 tín chỉ thì thực hiện được 300 giờ, đạt chỉ 50% khối lượng NCKH. Tương tự, giảng viên nghiên cứu đề tài khoa học cấp trường đạt loại tốt, định mức 300 giờ, cũng chỉ đạt 50% khối lượng NCKH.

Nguyên nhân xuất phát từ ĐNGV còn chưa đồng bộ về chất. Khía cạnh chính sách chủ yếu là nguồn kinh phí dành cho NCKH, động lực kích thích hoạt động nghiên cứu không đủ mạnh để họ phát huy tiềm lực. Nguồn gốc nguyên nhân của vấn đề là do một số giảng viên nồng cốt tính toán đến lợi ích kinh tế thấp nên không chủ động tham gia. Đây là vấn đề cần được nhanh chóng thay đổi trong nhận thức của người giảng viên; thiết nghĩ, cần làm cho họ phải hướng đến viễn cảnh tương lai đạt được lợi ích từ NCKH để họ lựa chọn tập trung thực hiện tốt vấn đề NCKH hơn. Kế đến, là việc một số giảng viên chưa chủ động lập kế hoạch cá nhân cho những hoạt động NCKH trong năm học nên chỉ thực hiện giảng dạy để bù trừ cho NCKH.

Hậu quả: ĐNGV sẽ tụt hậu về chất lượng trong khi môi trường kinh tế, xã hội phát triển nhanh chóng. Chế độ đãi ngộ không kích thích lòng đam mê NCKH và khả năng nâng cao trình độ ĐNGV; làm hao mòn, lãng phí trí tuệ và năng lực hoạt động khoa học của những giảng viên trình độ cao, không kích thích giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy, không có điều kiện thể hiện tư duy nghiên cứu.

3.3. Chất lượng ĐNGV chưa tương xứng với nhiệm vụ mà họ đảm nhận

Ngoại trừ khoa Ngoại ngữ, các khoa, tổ bộ môn khác trong trường đều có chung đặc điểm là trình độ ĐNGV không đồng đều, sự khiêm khuyết ĐNGV đầu đàn, nồng cốt để diu dắt thế hệ giảng viên kế cận. Tỷ lệ giảng viên còn đang đào tạo nâng cao trình độ quá cao, kéo theo năng lực chưa đủ gây ấn tượng về thành tựu giảng dạy và NCKH. Năng lực ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh của nhiều giảng viên còn hạn chế; dẫn đến khả năng tự học, tự nghiên cứu, truy cập internet để khai thác thông tin gặp rất nhiều khó khăn.

Các phòng học chưa được trang bị các thiết bị dạy học đảm bảo cho hoạt động đổi mới phương pháp dạy học; kiểu thầy chiếu - trò chép, thầy đọc - trò chép theo phương pháp truyền thống vẫn còn khá phổ biến.

Nguyên nhân: do trước năm 2008 là trường trung cấp, nên một phận giảng viên ít quan tâm đến việc học tập nâng cao trình độ; số giảng viên mới tuyển dụng chưa có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy bậc chuyên nghiệp. Cũng cần nhắc lại rằng, thời gian hoạt động của trường chỉ 18 năm, với thời gian đó và những chuyển biến thay đổi liên tục, nên chưa thể thực hiện hữu hiệu chiến lược phát triển đội ngũ, chưa quyết liệt sàng lọc đội ngũ yếu kém theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

Hậu quả: ĐNGV ở các chuyên ngành tại mỗi khoa, tổ cũng như toàn trường phát triển không đồng bộ và không đồng đều; chất lượng giảng viên chưa đủ mạnh, nên tình trạng “thừa mà thiếu, thiếu nhưng lại thừa” sẽ còn kéo dài. Và hậu quả này sẽ đặt ra thách thức lớn đối với những giảng viên không đáp ứng được nhiệm vụ theo yêu cầu đổi mới GD.

Ngoài ra, chúng tôi cũng tiến hành thăm dò ý kiến của SV về một số nội dung liên quan đến giảng viên của trường với sự tham gia của 207 SV các khoa: Quản trị kinh doanh, Tài chính ngân hàng và Công nghệ thông tin. Thống kê kết quả khảo sát thu hồi từ 190 ý kiến của SV về giảng viên cho thấy: SV mong muốn giảng viên phải là người có kinh nghiệm thực tế, biên soạn được giáo trình, nhiều tài liệu liên quan đến nội dung bài giảng để cung

cấp cho họ. Những tiêu chí này cũng là nội dung cơ bản tham khảo chất lượng ĐNGV có đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm hiện nay; đồng thời cũng đáp ứng với mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra của người học đã được thể hiện trong cam kết của nhà trường với người học. Một số nội dung mong muốn khác khi khảo sát cũng đã được SV thể hiện rõ như: các em rất thích giảng viên sử dụng phương tiện dạy học hiện đại, dùng máy chiếu LCD (Liquid Crystal Display), cho xem phim, hình ảnh minh họa hơn là cách ghi bảng phấn, cách thầy đọc trò chép. SV cũng thích những giờ hoạt động ngoại khóa, được tham quan thực tế để có cơ hội trải nghiệm.

4. Kết luận

Sau phần khái quát thực trạng ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM trên 3 bình diện: số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ. Chúng tôi tập trung khảo sát, phân tích thực trạng phát triển

ĐNGV của nhà trường trên các yếu tố: nhận thức, qui hoạch và tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và chính sách, môi trường để giảng viên phát triển.

Từ kết quả khảo sát, chúng tôi đã nêu lên những ưu điểm, hạn chế và lí giải những nguyên nhân của thực trạng phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM. Các nhận định trên cơ sở, so sánh đối chiếu giữa các khoa, tổ trong toàn trường và giữa trường với những căn cứ quy định, bằng số liệu được cung cấp. Tuy nhiên, đây cũng chỉ là những khảo sát cơ bản và phân tích tổng quan, do đó, trong định hướng xây dựng các giải pháp phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM đáp ứng yêu cầu đổi mới của GD hiện nay cần tiếp tục khảo sát chi tiết hơn để bổ sung nguồn dữ liệu hoàn thiện dần trong quá trình triển khai thực hiện./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2009), *Luật Giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3]. Phùng Đình Mẫn (2009), “Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lí trường trung học phổ thông ở tỉnh Quảng Bình đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay”, *Tâm lý học*, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, số 6/2009, tr. 1-7.
- [4]. Phan Đức Lộc (1999), *Những biện pháp tăng cường chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy Trường Đại học Sư phạm Huế*, Luận văn Thạc sĩ, Đại học Sư phạm - Đại học Huế.
- [5]. Ủy ban nhân dân TP.HCM (2014), Quyết định số 3036/QĐ-UBND, 20/6/2014, về tiêu chí trường tiên tiến theo xu thế hội nhập khu vực và quốc tế tại TP.HCM.

TEACHING STAFFS' CURRENT DEVELOPMENT AT HO CHI MINH CITY TECHNICAL AND ECONOMIC COLLEGE

Summary

To meet requirements for comprehensive, fundamental education innovation, schools must build strategies for human resource development. On the teaching staffs' current development at Ho Chi Minh City Technical and Economic College, in this paper I present those issues of teaching staffs' recruitment, allocation and use at this college.

Keywords: Development, teaching staff, human resource.

Ngày nhận bài: 30/9/2016; Ngày nhận lại: 20/12/2016; Ngày duyệt đăng: 22/11/2017.