

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM KHU VỰC TÂY NGUYÊN

Lữ Thị Hải Yến¹

Tóm tắt. Công tác tuyển dụng là một khâu rất quan trọng trong quy trình xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, quyết định lớn đến chất lượng của đội ngũ này cũng như chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo đại học. Trong thực tế, công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên ở các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên trong thời gian qua vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập; các tiêu chí đề ra chưa thống nhất. Bài viết đề xuất một số nét trong việc đổi mới quy trình tuyển dụng đội ngũ giảng viên các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên, nhằm góp phần hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục.

Từ khóa: *Tuyển dụng, đội ngũ giảng viên, Cao đẳng Sư phạm.*

1. Mở đầu

Trong những năm gần đây, các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên đã và đang phấn đấu trở thành những trung tâm đào tạo chất lượng cao của khu vực. Để đạt được mục tiêu đề ra, các trường đã quan tâm đến công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, trong đó, công tác tuyển dụng là một khâu rất quan trọng trong quy trình xây dựng và phát triển đội ngũ, quyết định lớn đến chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong thực tế, công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên ở các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên trong thời gian qua vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập; các tiêu chí đề ra chưa thống nhất. Do vậy, để tạo khâu đột phá trong công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên, các trường cần đổi mới phương thức và quy trình tuyển dụng theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh.

2. Thực trạng công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên tại các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên

Trong những năm vừa qua, do sự phát triển nhanh về quy mô đào tạo cùng với việc một số lượng lớn giảng viên nghỉ hưu hàng năm đã tác động đáng kể đến số lượng giảng viên tại các trường. Do đó, công tác tuyển dụng ít nhiều đã được tiến hành một cách bị động, thiếu tính chiến lược và quy hoạch dài hạn, điều này được thể hiện trên các mặt sau:

Nhu cầu tuyển dụng: Qua trao đổi, đa số giảng viên không nắm rõ đơn vị mình có nhu cầu tuyển giảng viên hay không? nhà trường sẽ tuyển ai? đảm nhận những nhiệm vụ gì?... đa phần đều

Ngày nhận bài: 17/10/2017. Ngày nhận đăng: 15/11/2017.

¹Khoa Ngoại ngữ - Tin học - Kinh tế, Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk;
e-mail: haiyen1973@gmail.com.

do bộ phận chức năng tham mưu, đề xuất và do chỉ tiêu cấp trên đề ra. Các kỳ thi tuyển giảng viên thường được tổ chức theo đợt do trường ra quyết định tuyển dụng, việc tuyển dụng ít có sự phân cấp đến các khoa, bộ môn để từ đó đề xuất nhu cầu nguồn tuyển dụng cho sát với tình hình thực tế đội ngũ giảng viên của từng đơn vị.

Nguồn tuyển dụng: Nguồn tuyển dụng tại các trường trong các năm qua nhìn chung chưa đa dạng. Nguồn tuyển dụng đa số từ những ứng viên tốt nghiệp loại khá trở lên, tuy nhiên hầu hết số ứng viên này đều mới tốt nghiệp đại học và sau đại học. Trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và đặc biệt là kinh nghiệm giảng dạy còn hạn chế. Bên cạnh đó, các trường cũng chưa có chính sách thu hút nguồn giảng viên giỏi từ các địa phương, tỉnh thành trong nước, các trường đại học, các học viện về công tác và cống hiến cho các trường trong vùng. Tỷ lệ giảng viên người dân tộc thiểu số trúng tuyển vào các trường cũng rất thấp.

Quy trình tuyển dụng: Quy trình tuyển dụng giảng viên ở các trường nhìn chung được thực hiện nghiêm túc theo quy định của ngành, song có nơi có lúc vẫn chưa được thực hiện đầy đủ theo đúng quy trình. Các khoa và tổ bộ môn chưa thể hiện rõ vai trò của mình trong công tác tuyển dụng. Thực tế cho thấy, một số ngành đào tạo mới thiếu giảng viên nhưng vẫn chưa tuyển dụng đủ đội ngũ kế cận lâu dài. Việc thiếu giảng viên (đặc biệt là những giảng viên đầu đàn, giảng viên có kinh nghiệm và thâm niên giảng dạy lâu năm) là một trở ngại lớn trong hoạt động đào tạo của các trường. Cá biệt, tải trọng giảng dạy tăng lên ở một số bộ môn, do đó giảng viên không còn thời gian đầu tư cho công tác nghiên cứu khoa học, tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn, chưa đáp ứng các điều kiện trong việc đổi mới phương pháp dạy học ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

Hình thức thi tuyển và phương pháp đánh giá: Phương thức thi tuyển có ưu điểm là khách quan, tăng tính cạnh tranh, đảm bảo đúng chuyên môn. Đặc biệt có trường còn mở rộng đối tượng và phạm vi tham gia tuyển dụng, tạo cơ hội ngang nhau cho các ứng viên tự do, chưa có thời gian công tác tại đơn vị đều được tham gia thi tuyển. Tuy nhiên, hình thức thi với các quy định cứng nhắc chủ yếu là thi viết, kiểm tra năng lực sư phạm trong vài tiết đứng lớp. Đa số các trường chưa xây dựng được chuẩn năng lực giảng viên. Do đó, chưa đánh giá sâu được năng lực của các ứng viên.

Bảng 1. Tỷ lệ đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên ở các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên

Nội dung	Các mức độ (%)				
	Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Hợp lý một phần	Không hợp lý
Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng.	0,7	49,8	36,2	7,8	5,5
Số lượng tuyển dụng theo nhu cầu vị trí việc làm.	1,2	55,4	36,1	7	0,3
Xây dựng chuẩn trong tuyển dụng đội ngũ giảng viên (tập trung vào chuẩn năng lực).	0,2	48,4	31	9,2	11,2
Lập kế hoạch và tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch.	9,1	61	22,3	7,2	0,4
Xây dựng quy trình tuyển dụng đội ngũ giảng viên.	7,4	58,9	31,3	2,4	0
Sử dụng hình thức thi tuyển và phương pháp đánh giá công khai.	0,9	54,4	39,1	5,6	0

3. Một số đề xuất trong việc đổi mới công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên

Để có được đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong bối cảnh hiện nay, công tác tuyển dụng cần có sự đa dạng, được thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, phù hợp với đặc trưng của ngành nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng và chất lượng đào tạo của các trường nói chung. Trong nghiên cứu này, tác giả đề xuất một số bước như sau:

3.1. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng

3.1.1. Tuyển chọn những sinh viên xuất sắc, sinh viên giỏi từ các trường đại học

Đây là nguồn bổ sung chủ yếu và rất cần thiết cho đội ngũ giảng viên các trường Cao đẳng, Đại học từ trước đến nay. Như chúng ta đã biết, nét đặc trưng chung của nền đại học thế giới là không có trường đào tạo giảng viên riêng cho các trường đại học (trừ một số ngành thuộc khoa học cơ bản). Vì vậy, mỗi khi có nhu cầu bổ sung đội ngũ giảng viên, các trường đều thực hiện việc tuyển chọn từ những sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, loại giỏi ở các ngành, chuyên ngành khác nhau từ các trường ĐH, các học viện trong cả nước. Nguồn nhân lực này rất dồi dào, đạt chất lượng cao, được tuyển chọn, sàng lọc kỹ càng, có tiềm lực mạnh, sẽ là nhân tố góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng.

Vì vậy, các trường cao đẳng sư phạm trong khu vực cần có kế hoạch “đặt hàng” đối với những sinh viên giỏi, sinh viên xuất sắc ngay khi họ tốt nghiệp ra trường. Phương thức tuyển chọn này rất khả thi và mang lại hiệu quả cao. Nếu duy trì phương thức này một cách thường xuyên sẽ tạo được một tiềm năng trí thức trẻ cho các trường. Đặc biệt, tiềm năng đó sẽ được nhân lên khi sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, loại giỏi được chuyển tiếp đào tạo bậc sau ĐH. Ngoài ra, phương thức tuyển chọn này còn góp phần quan trọng vào sự ổn định của đội ngũ giảng viên, tạo điều kiện cho các trường hoàn thành tốt được nhiệm vụ đào tạo nhân lực, bồi dưỡng và phát triển nhân tài.

3.1.2. Tuyển chọn và có chính sách ưu đãi xứng đáng đối với những giảng viên có trình độ cao từ các trường đại học, cao đẳng trong cả nước có nhu cầu về công tác tại khu vực Tây Nguyên

Đây là những giảng viên giỏi, giảng viên đầu đàn có thâm niên và kinh nghiệm giảng dạy dày dặn, từng cống hiến nhiều năm cho giáo dục. Để làm tốt khâu tuyển chọn này, các trường cần đưa ra những chính sách ưu đãi xứng đáng để thu hút nhân tài từ nguồn này. Cũng cần phải khẳng định rằng, bên cạnh chính sách ưu đãi của các trường, cũng rất cần sự vào cuộc, sự quan tâm và chỉ đạo của lãnh đạo Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân, Sở GD&ĐT các tỉnh trong khu vực trong việc quan tâm đến đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng sư phạm.

Trong điều kiện hiện nay, một trong những giải pháp có thể thu hút trí tuệ của đội ngũ giảng viên, nhất là những cán bộ khoa học, những chuyên gia giỏi, những giảng viên cốt cán tham gia vào công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học ở các trường cao đẳng sư phạm là tăng cường thực hiện chế độ thỉnh giảng. Hiện nay, đội ngũ này rất dồi dào. Bản thân những giảng viên này cũng muốn được tham gia giảng dạy với tư cách thỉnh giảng tại những trường khác trong khu vực và

trong cả nước nhằm mục đích là thay đổi môi trường làm việc, trao đổi kinh nghiệm và học tập lẫn nhau qua thực tế giảng dạy. Vì vậy, các trường cao đẳng sư phạm có thể chủ động mời những giảng viên đầu đàn, giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, có uy tín, đủ năng lực và phẩm chất về giảng dạy cho trường mình.

3.1.3. *Tuyển chọn và thu hút những cán bộ khoa học đầu đàn*

Đây là đội ngũ những người đang trực tiếp thực hiện công tác nghiên cứu, triển khai và ứng dụng công nghệ trong các viện nghiên cứu, các cơ sở khoa học. Hầu hết các cán bộ này đều có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm nghiên cứu và khả năng giải quyết những vấn đề thực tiễn. Vốn thực tiễn phong phú cùng với bản lĩnh khoa học của họ sẽ rất hữu ích cho việc đào tạo và nghiên cứu khoa học trong các trường cao đẳng sư phạm. Lý luận gắn liền với thực tiễn, học đi đôi với hành sẽ làm cho chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học ở các trường sẽ được nâng cao. Vì vậy, với đội ngũ này cần có những ưu đãi và chế độ đặc cách để có thể thu hút họ về với Tây Nguyên.

Trong thực tế, nguồn bổ sung cho đội ngũ giảng viên từ các ngành, lĩnh vực khoa học rất lớn, song chưa được khai thác đầy đủ. Hơn nữa, việc tuyển chọn giảng viên từ nguồn này là không đáng kể. Để khai thác có hiệu quả tiềm năng của đội ngũ giảng viên vào việc phát triển chất lượng giáo dục - đào tạo, cần sớm xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên, củng cố và xây dựng lại hệ thống giáo dục đại học đảm bảo tính thống nhất về đào tạo và nghiên cứu giữa các trường. Bên cạnh đó, cần xây dựng môi trường pháp lý đảm bảo tăng cường tính cơ động cho đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên được phép tham gia đào tạo, nghiên cứu khoa học ngoài phạm vi trường của mình và ngược lại đội ngũ giảng viên các trường đại học, những cán bộ khoa học giỏi từ các học viện có thể tham gia giảng dạy, hướng dẫn khoa học ở các trường cao đẳng. Hơn nữa, cần có chính sách khuyến khích sự giao lưu này.

Ngoài ra, cần tăng cường mối liên kết giữa nhà trường với các cơ quan nghiên cứu khoa học và cơ sở sản xuất. Điều này không chỉ làm cho, đào tạo gắn liền với sử dụng mà còn tăng cường mối quan hệ giao lưu hợp tác giữa đội ngũ giảng viên với các bộ phận khác của đội ngũ trí thức Việt Nam, nhằm gắn kết và bổ sung cho nhau, khai thác được tiềm năng trí tuệ ở các bộ phận khác nhau của đội ngũ này vào việc phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

4. **Yêu cầu của công tác tuyển dụng**

4.1. *Yêu cầu đối với người dự tuyển*

Để trở thành giảng viên, người dự tuyển phải có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực theo yêu cầu của vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp; có đủ các điều kiện để đăng ký dự tuyển được quy định tại Điều 22 của Luật Viên chức.

Người dự tuyển phải thực hiện quy chế thi tuyển có tính chất sát hạch công khai, khách quan, công bằng về trình độ chuyên môn (kiến thức chuyên ngành, kiến thức chung, kiến thức về chương trình đào tạo), kỹ năng sư phạm (phương pháp luận, kỹ thuật dạy học nói chung, kỹ thuật dạy học từng chuyên ngành cụ thể), phẩm chất chính trị (trình độ lý luận chính trị, khả năng nhận thức chính trị, thái độ chính trị đúng đắn). Ngoài ra, người dự tuyển phải chấp hành nghiêm các quy

định của nhà trường như: thái độ cộng tác, tinh thần cầu thị, ham học hỏi, tác phong làm việc khoa học và chuyên nghiệp.

4.2. Yêu cầu đối với các trường

Để đáp ứng sự phát triển của khoa học và công nghệ, thỏa mãn nhu cầu chuẩn bị cho nguồn nhân lực trình độ cao trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên cần phải xây dựng phương pháp tuyển chọn đội ngũ giảng viên thật sự chặt chẽ, khoa học, linh hoạt, hiệu quả và có yếu tố cạnh tranh, thể hiện cụ thể ở các yêu cầu sau:

Xây dựng kế hoạch tuyển dụng: Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng phải xuất phát từ tình hình nguồn nhân lực thực tế của từng trường. Một mặt, phải đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực trước mắt; mặt khác, đảm bảo tính định hướng phát triển lâu dài.

Hình thức thi tuyển: Để góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác tuyển dụng, các trường cần công bố các nội hình thức và nội dung thi cho người dự tuyển để họ có thời gian chuẩn bị, có điều kiện bộc lộ và phát huy hết khả năng của mình trong việc đáp ứng yêu cầu tuyển chọn. Có thể thực hiện phương pháp tuyển chọn trực tiếp, bằng hình thức thi vấn đáp, đối thoại trực tiếp giữa hội đồng tuyển chọn với người dự tuyển nhằm đánh giá đúng chuyên môn, khả năng sư phạm.

Phương pháp đánh giá: Khoa học, khách quan, tạo cho người dự tuyển một môi trường cạnh tranh lành mạnh. Trong đánh giá cần chú ý đến việc phỏng vấn sâu về chuyên môn, khả năng sư phạm, năng lực xử lý tình huống trong dạy học... nhất là phẩm chất đạo đức cũng như tư chất nhà giáo tương lai.

Hội đồng tuyển chọn: Phải bảo đảm đủ uy tín về mặt khoa học, tư cách, phẩm chất đạo đức và năng lực sư phạm. Thông thường, đội ngũ này cũng chính là hội đồng khoa học của các khoa, trường, ngành. Đồng thời, hội đồng tuyển chọn còn được bổ sung một số thành viên như đại diện cho phòng Tổ chức - Cán bộ, phòng Quản lý Đào tạo.

5. Xây dựng quy trình tuyển dụng đội ngũ giảng viên

Quy trình tuyển dụng phải đảm bảo dân chủ, công khai, theo tinh thần cải cách hành chính, tránh gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực cho người dự tuyển. Qua tuyển dụng, phải bảo đảm chọn được đội ngũ giảng viên thực sự có phẩm chất, có năng lực cần thiết, yêu nghề và mong muốn được cống hiến cho nhà trường. Có thể thực hiện phương pháp tuyển chọn trực tiếp, bằng hình thức thi vấn đáp, đối thoại trực tiếp giữa hội đồng tuyển chọn với người dự tuyển nhằm đánh giá đúng chuyên môn, khả năng sư phạm. Trong đánh giá cần chú ý đến việc phỏng vấn sâu về chuyên môn, khả năng sư phạm, năng lực xử lý tình huống trong dạy học... nhất là phẩm chất đạo đức cũng như tư chất nhà giáo tương lai.

Quy trình tuyển dụng gồm các bước sau:

Bước 1: Căn cứ vào kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đã được phê duyệt; căn cứ vào tình hình thực tế, các tổ, bộ môn, khoa và các đơn vị đào tạo trong nhà trường đề xuất nhu cầu tuyển dụng giảng viên.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận hồ sơ tuyển. Thông báo tuyển dụng sẽ được đăng

rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng (báo, đài, truyền hình, trang thông tin điện tử của các trường) và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng cần tuyển, thời hạn và địa điểm tiếp nhận hồ sơ của người đăng ký dự tuyển... [7, Điều 15]

Bước 3: Thành lập Hội đồng tuyển dụng giảng viên [7, Điều 6]

Bước 4: Sơ tuyển hồ sơ nhằm tuyển được những sinh viên tốt nghiệp đại học đạt loại giỏi và xuất sắc, những sinh viên bộc lộ những năng khiếu, sở trường để sau đó tiếp tục đào tạo, nâng cao hoặc chọn từ những cán bộ khoa học ở các cơ sở khoa học ngoài ngành. Cần có bước đánh giá sơ bộ đối tượng dự tuyển qua lý phẩm chất đạo đức, lịch khoa học. Đối với những ứng viên đã có bằng thạc sỹ hoặc tiến sỹ sẽ được đặc cách vòng tuyển chọn hồ sơ, chỉ dự thi vòng chuyên môn.

Bước 5: Tổ chức tuyển dụng. Thực hiện các hình thức thi tuyển để đánh giá về nhận thức chính trị, trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, khả năng sử dụng ngoại ngữ. Trên cơ sở đó, đánh giá khả năng sử lý tình huống về khoa học và chính trị, năng lực tư duy logic. Kiểm tra kỹ năng sư phạm. Thông qua hình thức thi giảng để đánh giá khả năng và phương pháp truyền tải tri thức cho sinh viên, phương pháp giúp sinh viên tiếp nhận tri thức. Chú trọng vào các năng lực của giảng viên. Đây là bước đánh giá tổng hợp, do đó phải có một hội đồng gồm những giảng viên có trình độ và kinh nghiệm chuyên môn để kiểm tra, đối thoại trực tiếp và có đánh giá cụ thể.

Bước 6: Tính điểm và xác định người trúng tuyển trong kỳ thi tuyển [7, Điều 9]

Bước 7: Thông báo kết quả tuyển dụng.

Bước 8: Ra quyết định tuyển dụng.

Tùy theo tình hình thực tế của mỗi trường, mỗi địa phương mà có thể đưa ra các tiêu chuẩn cụ thể khác nhau. Đối với các trường sư phạm, mục tiêu chủ yếu là đào tạo đội ngũ giáo viên cho các trường phổ thông, cho nên cần coi trọng hơn tiêu chuẩn về kỹ năng sư phạm, phẩm chất đạo đức. Bên cạnh kiến thức chuyên môn, đội ngũ giảng viên còn phải hội tụ các năng lực khác như: năng lực phát triển nghề nghiệp, năng lực quan hệ nhà tuyển dụng, cộng đồng.

Quy trình tuyển dụng phải đảm bảo dân chủ, công khai, theo tinh thần cải cách hành chính, tránh gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực cho người dự tuyển. Qua tuyển dụng, phải bảo đảm chọn được đội ngũ giảng viên thực sự có phẩm chất, có năng lực cần thiết, yêu nghề và mong muốn được cống hiến cho nhà trường.

6. Kết luận

Tuyển dụng giảng viên là hoạt động nhằm bổ sung nguồn nhân lực quan trọng nhất của các Trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên. Thu hút nguồn nhân lực để sàng lọc và lựa chọn. Sau khi tuyển chọn phải gắn với việc sử dụng hợp lý. Đây là khâu hết sức quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên, nó không chỉ giúp gia tăng số lượng mà còn là điều kiện nhằm đạt mục tiêu có một cơ cấu hợp lý và chất lượng cao về đội ngũ. Để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, việc tuyển dụng giảng viên ngoài việc căn cứ vào Luật Giáo dục, nhu cầu và yêu cầu cụ thể của từng nhà trường, cần căn cứ vào tiêu chuẩn năng lực đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng sư phạm để xây dựng tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, thực hiện công khai, đảm bảo nguyên tắc, coi trọng phẩm chất và năng lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ (2014), Thông tư liên tịch số 36/2014/BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 về việc Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.
- [2] Bộ Nội vụ, Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25 tháng 12 năm 2012 Hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với VC.
- [3] Bộ Nội vụ, Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28 tháng 12 năm 2012 Ban hành Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; Quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội quy kỳ thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức.
- [4] Bộ Tài chính - Bộ Nội vụ, Thông tư liên tịch số 163/2010/TTLT-BTC-BNV ngày 20 tháng 10 năm 2010 Hướng dẫn mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí dự thi tuyển và phí dự thi nâng ngạch công chức, viên chức.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.
- [6] Quốc hội, Luật Viên chức (số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010).
- [7] Thủ tướng Chính phủ, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 04 năm 2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

ABSTRACT

Innovation of the faculty members recruitment at the Pedagogical Colleges in the Central Highlands Region

Recruitment is a very important step in the process of building and developing faculty members, making a great deal of their quality as well as the quality and effectiveness of university education. In fact, the faculty recruitment at the Pedagogical Colleges in the Central Highlands Region in recent years is still limited and insufficient; the criteria are not consistent. This article mentions some features in the innovation of the faculty recruitment at the Pedagogical Colleges in the Central Highlands to improve the quality of faculty members in the context of fundamental and comprehensive innovation of education.

Keywords: *Recruitment, faculty, Pedagogical Colleges.*