

**KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, GIÁO VIÊN  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH ĐÔ THỊ  
GIAI ĐOẠN 2016 - 2021**

Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV là một bước hiện thực hóa Nghị quyết của Đại hội Đảng bộ nhà trường và Nghị quyết Hội nghị cán bộ, viên chức hàng năm. Trong 3 năm (2013 - 2015), tình hình tuyển sinh hệ chính quy đặc biệt khó khăn và dự báo trong giai đoạn 5 năm tới sẽ có những phục hồi nhưng chưa thể có những đột biến lớn; đồng thời tiến độ thực hiện cơ chế tự chủ của các cơ sở đào tạo đang đến rất gần; vì vậy, xây dựng một kế hoạch về sử dụng đội ngũ viên chức, người lao động nói chung và các chính sách phù hợp về phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên nói riêng của nhà trường là rất cần thiết.

Căn cứ Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường CĐXDCT đô thị lần thứ XI, nhiệm kỳ 2015 - 2020; Nghị quyết Đảng ủy tháng 6/2016 về xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên trong thời kỳ mới, phòng Tổ chức - Hành chính xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ *giảng viên, giáo viên* (sau đây viết tắt chung là *GV*) giai đoạn 2016 - 2021 như sau:

**Phần thứ nhất:**

**THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, GIÁO VIÊN  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH ĐÔ THỊ**

**I. Thông tin chung**

Tổng số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động: 201<sup>1</sup>, trong đó:

+ Tổng số *Phục vụ đào tạo*: 43 (chiếm 21,4%).

+ Tổng số *Giảng viên, Giáo viên*: 158 (chiếm 78,6%); trong đó:

- Giảng viên: 109 (bao gồm 32 GV kiêm nhiệm), chiếm 69% đội ngũ GV;

- Giáo viên: 49 (bao gồm 20 GV kiêm nhiệm), chiếm 31% đội ngũ GV.

+ Chi tiết quy mô, cơ cấu trình độ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và quy mô, cơ cấu của đội ngũ GV nhà trường được mô tả trong các bảng và biểu đồ của Phụ lục đính kèm.

## II. Thực trạng đội ngũ giảng viên, giáo viên nhà trường tính đến 01/11/2016

### 2.1. Quy mô, cơ cấu, độ tuổi của đội ngũ GV theo các lĩnh vực chuyên môn

Căn cứ vào trình độ chuyên môn của đội ngũ GV, từ 20 ngành, chuyên ngành và nghề (xem chi tiết tại bảng 2 – Phụ lục), chia thành 7 nhóm ngành nghề chủ yếu theo các lĩnh vực sau (xem chi tiết cơ cấu tại biểu đồ 2 – Phụ lục):

- 1) Lĩnh vực Xây dựng (XD DD&CN, Kiến trúc, KT hạ tầng ĐT, QL đô thị, Thiết kế đô thị, Trắc địa, Địa chất công trình,...);
- 2) Lĩnh vực Cấp thoát nước và môi trường (Cấp thoát nước, KT môi trường);
- 3) Lĩnh vực Điện (Kỹ thuật điện, Điện tử, Cơ điện tử, Viễn thông, Tự động hóa, Điện xí nghiệp, Điện khí hóa, Cung cấp điện, Hệ thống điện, Đo lường và điều khiển,...);
- 4) Lĩnh vực Cơ khí (KT cơ khí, cơ khí luyện kim, chế tạo máy, khoa học vật liệu);
- 5) Lĩnh vực Kinh tế (QL kinh tế, Quản trị kinh doanh, QL nguồn nhân lực, Kinh tế đầu tư, Kinh tế xây dựng, Kế toán,...);
- 6) Lĩnh vực Khoa học giáo dục (Quản lý giáo dục, Giáo dục học, SPKT);
- 7) Lĩnh vực Khoa học cơ bản và khác (Toán, Lý, Hóa, GDTC-QP, Ngoại ngữ, Tin học, Chính trị, Pháp luật, Mỹ thuật).

**Bảng 1: Cơ cấu phân bố 158 GV trên 7 lĩnh vực theo 6 cấp trình độ chuyên môn**

TT	Lĩnh vực	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		Trung cấp		CNKT		Đã chuyển lĩnh vực khác		Tổng cộng	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Xây dựng			27	17,1	19	11,8	5	3,1			1	0,6	7	4,3	59	
2	Cấp thoát nước và MT	1		8	5,0	3	1,9							4	2,5	15	
3	Điện			13	8,1	5	3,1	1	0,6					3	1,9	22	
4	Cơ khí			2	1,2	1	0,6			1	0,6	1	0,6	3	1,9	8	
5	Kinh tế			9	5,6	4	2,5							1	0,6	14	
6	Khoa học GD		0,6	7	4,3	4	2,5							1	0,6	13	
7	Khoa học cơ bản và khác			25	15,5	21	13,0							3	1,9	49	
	<b>Tổng cộng:</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>	<b>89</b>	<b>57,1</b>	<b>58</b>	<b>36,7</b>	<b>6</b>	<b>3,7</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>22</b>	<b>13,7</b>	<b>180</b>	
				<b>158</b>												<b>22</b>	

**Ghi chú:** SL – viết tắt chữ “Số lượng”. Cột 9 thể hiện số GV đã và có thể tiếp tục tham gia giảng dạy lĩnh vực tương ứng dù đã học nâng cao trình độ sang lĩnh vực khác. Ví dụ: 3 GV Tin học (thuộc lĩnh vực Khoa học cơ bản và khác) đã tốt nghiệp thạc sĩ SPKT vẫn tiếp tục tham gia giảng dạy Tin học. Cột 10 thể hiện số GV có thể tham gia giảng dạy trong lĩnh vực tương ứng.

Về độ tuổi, có 16/158 GV (chiếm 10,1%) sinh trước năm 1970, còn lại phần lớn đội ngũ GV có tuổi đời trẻ. Đây là điều kiện thuận lợi để phát triển ổn định đội ngũ GV trong nhiều năm tiếp theo.

## 2.2. Đánh giá đội ngũ GV các lĩnh vực chuyên môn

Qua so sánh với lưu lượng người học và phân tích qua các chỉ số thống kê, đội ngũ GV thuộc các lĩnh vực *Kinh tế, Khoa học giáo dục, Khoa học cơ bản* tại thời điểm hiện nay là 70 người (44,3% tổng GV), đáp ứng đủ về số lượng, đạt yêu cầu về trình độ (41 sau đại học = 26% và 29 đại học = 18,4%). Có 5 viên chức đã tốt nghiệp thạc sĩ chuyên ngành có liên quan (có thể bồi dưỡng bổ nhiệm ngạch GV), 11 GV và viên chức đang học cao học và 2 GV đang làm nghiên cứu sinh các chuyên ngành có liên quan. Như vậy, nguồn nhân lực hiện có cho 3 lĩnh vực nói trên bảo đảm cả khi cần bổ nhiệm thay thế, kế cận.

Về các lĩnh vực công nghệ kỹ thuật, nhóm lĩnh vực *Xây dựng, Cấp thoát nước và môi trường, Điện* được đánh giá bảo đảm về số lượng và đạt yêu cầu về chất lượng tại thời điểm hiện nay, cụ thể:

a) *Lĩnh vực Xây dựng*, tính theo trình độ cao nhất của một người, hiện đang có **52 GV** (chiếm 33% tổng GV), trong đó có 27 thạc sĩ, 19 ĐH, 5 CĐ, 1 CNKT; ngoài ra, có 7 GV lĩnh vực Xây dựng đã tốt nghiệp thạc sĩ khác chuyên ngành vẫn đủ năng lực tham gia giảng dạy các môn học, học phần thuộc lĩnh vực này. Lĩnh vực Xây dựng hiện có 4 GV đang làm nghiên cứu sinh (cô Nguyễn Thị Hồng Minh, thầy Trần Tuấn Long, thầy Nguyễn Công Đức, thầy Vũ Văn Cương); có 1 chuyên gia nghề cấp Quốc tế (thầy Trần Tuấn Long), 4 chuyên gia nghề cấp Quốc gia, cấp Bộ và tương đương (thầy Hà Xuân Hải, thầy Bùi Ngọc Thụy, thầy Nguyễn Văn Khang, thầy Ngô Quang Vinh). 5/59 GV nghỉ hưu hoặc có thể nghỉ hưu trước tuổi trong giai đoạn 2016 - 2021.

b) *Lĩnh vực Cấp thoát nước và môi trường (CTN&MT)*, tính theo trình độ cao nhất của một người, hiện đang có **11 GV** (chiếm 7% tổng GV), trong đó có 8 thạc sĩ, 3 ĐH; ngoài ra, có 4 GV đã tốt nghiệp thạc sĩ khác chuyên ngành vẫn đủ năng lực tham gia giảng dạy các môn học, học phần thuộc lĩnh vực này. Lĩnh vực CTN&MT có 1 GV đang làm nghiên cứu sinh và là chuyên gia nghề cấp Quốc tế (cô Vũ Thị Hoài Ân); 1 chuyên gia nghề cấp Bộ (thầy Nguyễn Ngọc Nam). Thực tế, trong xu thế phát triển công nghệ kỹ thuật lĩnh vực thoát nước thì đội ngũ GV hiện nay đang gặp ít nhiều khó khăn khi phần lớn các GV trước đó nghiên cứu, giảng dạy nhiều cho các doanh nghiệp cấp nước. Cần xem xét ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV hiện có theo hướng phục vụ nghiên cứu, giảng dạy lĩnh vực thoát nước, xử lý nước thải,...

c) *Lĩnh vực Điện*, tính theo trình độ cao nhất của một người, hiện đang có **19 GV** (chiếm 12% tổng GV), trong đó có 13 thạc sĩ, 5 ĐH, 1 CĐ; ngoài ra, có 3 GV đã tốt nghiệp tiến sĩ, thạc sĩ khác chuyên ngành vẫn đủ năng lực tham gia giảng dạy các môn học, học phần thuộc lĩnh vực này. Lĩnh vực Điện hiện có 1 GV đang làm nghiên

cứu sinh (thầy Lê Xuân Hải); có 2 chuyên gia nghề cấp Quốc gia, cấp Bộ và tương đương (thầy Nguyễn Quốc Tâm, thầy Đinh Xuân Thủy).

d) *Lĩnh vực Cơ khí*, tính theo trình độ cao nhất của một người, hiện đang có 5 GV (chiếm 3,2% GV), trong đó có 2 thạc sĩ, 1 ĐH, 1 trung cấp, 1 CNKT; ngoài ra, có 1 GV đã tốt nghiệp đại học khác chuyên ngành vẫn đủ năng lực tham gia giảng dạy các môn học, học phần thuộc lĩnh vực này. Không có GV có bằng cấp nghề Hàn. Có 1 GV đang làm nghiên cứu sinh (thầy Hà Thanh Hải). 4/7 GV nghỉ hưu hoặc có thể nghỉ hưu trước tuổi trong giai đoạn 2016 - 2021. Cần xem xét ưu tiên phát triển (cả số lượng và chất lượng) đội ngũ GV giảng dạy lĩnh vực kỹ thuật cơ khí, hàn, gia công cơ khí,...

### **III. Đánh giá chung**

Đội ngũ 158 GV trong 7 lĩnh vực chủ yếu đáp ứng đủ về số lượng và yêu cầu giảng dạy trong thời điểm hiện nay. Trong khi các lĩnh vực Xây dựng, Kinh tế, Khoa học giáo dục, Khoa học cơ bản và Điện được đánh giá đủ nền tảng cơ bản để tiếp tục phát triển do không có biến động nhiều về nhân sự trong thời gian tới, thì lĩnh vực Cơ khí cần phải được ưu tiên phát triển cả về số lượng và chất lượng đội ngũ; lĩnh vực CTN&MT cần ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ hiện có theo hướng chuyên môn thoát nước, xử lý nước thải nhằm tiếp cận xu thế phát triển và hội nhập quốc tế.

#### **Phần thứ hai:**

### **KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, GIÁO VIÊN GIAI ĐOẠN 2016 - 2021**

#### **I. Dự báo về xu thế phát triển ngành nghề và nhu cầu nhân lực của Việt Nam trong giai đoạn 2016 - 2021**

Việt Nam đã và đang tham gia một cách tích cực vào tiến trình hội nhập quốc tế thông qua việc ký kết các hiệp định đối tác kinh tế với các nước trong khu vực như Hiệp định Đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) đã ký kết trong năm 2015 hay Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) hình thành vào cuối năm 2015. Theo đó các doanh nghiệp xuất khẩu sẽ mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp mới sẽ ra đời. Trong xu hướng đó, các ngành thuộc lĩnh vực tiêu dùng nhanh (FMCG), công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến và phụ trợ, dệt may, xây dựng, vận tải và nông sản xuất khẩu sẽ hưởng lợi. Cơ khí, xây dựng, công nghệ thông tin, y tế, du lịch, điện tử, điện công nghiệp, điện lạnh... sẽ là những ngành nghề có nhu cầu nhân lực lớn. Ứng viên có ngoại ngữ tốt sẽ có cơ hội lớn hơn và lĩnh vực giáo dục đào tạo như dạy ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh cũng được hưởng lợi từ

xu hướng này. AEC sẽ tạo thêm 14 triệu việc làm ở khu vực ASEAN, trong đó Việt Nam chiếm 1/6 tổng lực lượng lao động của khu vực. Tuy nhiên, điểm yếu của lao động Việt Nam chính là thiếu kỹ năng mềm như làm việc theo nhóm, giao tiếp, ngoại ngữ và thứ hai là kỹ năng nghề nói chung còn thấp.

Ngày 18/10/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1981/QĐ-TTg phê duyệt khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân mở ra nhiều định hướng mới cho giáo dục nghề nghiệp cùng những cơ hội phát triển mới của các cơ sở đào tạo.

Như vậy, có thể nói nhu cầu nhân lực tay nghề cao có xu thế tăng nhanh trong 5 năm tới. Ngoài những lĩnh vực ngành nghề đã nêu trên mà CUWC đã và đang tiếp tục phát triển, việc cập nhật xu hướng thị trường lao động tương lai cũng rất cần được quan tâm khi hàng loạt ngành nghề đào tạo dịch vụ có tính thực dụng cao như chăm sóc sắc đẹp, thiết kế tạo mẫu tóc, lắp đặt điện nước, phát triển ứng dụng di động, trang trí nội thất, trang trí đô thị, xử lý nước thải, xử lý chất thải rắn,... sẽ được mở ra.

## **II. Mục tiêu, yêu cầu**

### **2.1. Mục tiêu**

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV Trường CDXDCT đô thị theo hướng chuẩn hóa (trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng hỗ trợ khác) nhằm tạo bước chuyển biến trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, tiếp cận trình độ khu vực và hội nhập quốc tế.

Xây dựng đội ngũ GV nòng cốt và đội ngũ GV kế cận bảo đảm quá trình nâng cao chất lượng dạy học và quản lý trong nhà trường phát triển bền vững; theo đó, đội ngũ GV nòng cốt phải bảo đảm đủ năng lực nghiên cứu phát triển; đội ngũ GV làm chuyên gia nghề phải bảo đảm giỏi năng lực thực hành và sử dụng được tiếng Anh trong giao tiếp công việc.

Thực hiện đề án vị trí việc làm và đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2015 - 2021, trong 5 năm tới, khoảng 25 - 50 viên chức sẽ nghỉ hưu, có thể nghỉ hưu trước tuổi hoặc chuyển công tác; bổ sung đội ngũ GV để thay thế kịp thời bảo đảm đến năm 2020, tổng số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của nhà trường ổn định ở mức 150 - 180 người, trong đó khoảng 75% - 80% là GV.

### **2.2. Yêu cầu**

Bảo đảm nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ GV cả về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ đào tạo và năng lực công tác; ưu tiên nâng cao năng lực thực hành và năng lực tiếng Anh của GV.

Đẩy mạnh phong trào tự học; tự bồi dưỡng; thực hiện tốt công tác bồi dưỡng thường xuyên thông qua con đường tham gia học tập nâng chuẩn ở các cấp độ đào tạo; chú trọng công tác bồi dưỡng của các đơn vị thông qua các hình thức hội thảo, sinh hoạt chuyên đề, trao đổi rút kinh nghiệm, trợ giảng hoặc dự giờ đồng nghiệp.

Phát triển đội ngũ GV phải gắn với *Đề án vị trí việc làm* (số 241/ĐA-CDT ngày 29/5/2015) và *Đề án tinh giản biên chế* (số 507/ĐA-CDT ngày 05/10/2015); hàng năm có điều chỉnh hợp lý về quy mô, cơ cấu theo định hướng phát triển của nhà trường; không tăng tổng số viên chức, một số lĩnh vực phải giảm số lượng hợp lý. Có cơ chế thu hút người tài bổ sung cho đội ngũ GV, đồng thời cũng có cơ chế phù hợp cho những cá nhân có nhu cầu chuyển công tác vì lý do cá nhân hoặc không còn khả năng phát triển.

Liên tục cập nhật, phân tích các dự báo về xu thế phát triển ngành nghề và nhu cầu đào tạo nhân lực cho thị trường lao động nhằm điều chỉnh kịp thời công tác chuẩn bị (đội ngũ, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo) để sẵn sàng mở rộng lĩnh vực đào tạo theo hướng “đi tắt đón đầu”, đáp ứng kịp thời nhu cầu thị trường lao động trong nước và khu vực.

## II. Nguyên tắc thực hiện

- 1) Định hướng đúng: Đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp đội ngũ viên chức, người lao động hiện nay theo định hướng phù hợp nhu cầu và yêu cầu để làm nguồn GV thay thế, kế cận trong quá trình phát triển, bảo đảm vẫn tiếp tục tinh giản biên chế (không tăng nhân sự) và ổn định đội ngũ GV.
- 2) Chính sách linh hoạt: Lấy quyết định 52/QĐ-CDT ngày 04/02/2016 về việc *Quy định hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho CBVC* làm cơ sở để vận dụng linh hoạt các chính sách khuyến khích học chuyển đổi ngành nghề sang những lĩnh vực cần điều chỉnh nhân sự (Kỹ thuật cơ khí, Hàn, Thoát nước, Xử lý nước thải) đối với một số viên chức, người lao động trẻ hiện nay nhằm chuẩn hóa đội ngũ và cân đối về cơ cấu.
- 3) Đầu tư có trọng điểm: Tiếp tục hỗ trợ nhóm GV nòng cốt để nâng cao năng lực nghiên cứu phát triển; xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV hàng năm bảo đảm ưu tiên phát triển năng lực thực hành và tiếng Anh đội ngũ GV, đặc biệt là GV có khả năng phát triển thành chuyên gia nghề kế cận.

## III. Nhiệm vụ trọng tâm

- 1) Triển khai các văn bản, kế hoạch của các cấp liên quan nhằm nâng cao ý thức trong đội ngũ GV về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ GV.
- 2) Sắp xếp, cơ cấu lại các bộ môn bảo đảm phát huy tính chủ động, tích cực, phù hợp với trình độ chuyên môn và tiềm năng phát triển năng lực của GV.

- 3) Xây dựng và triển khai các kế hoạch cụ thể cho từng giai đoạn nhằm bám sát định hướng phát triển của nhà trường, tạo động lực và niềm tin cho đội ngũ GV khi tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV.
- 4) Chỉ đạo, giám sát, đánh giá theo phân cấp quản lý nhằm điều chỉnh kịp thời những vấn đề phát sinh trong quá trình triển khai thực hiện để đạt mục tiêu và hiệu quả cao.

#### **IV. Kế hoạch chung**

##### ***4.1. Định hướng nhân lực kế cận***

Theo dự kiến đến năm 2021, khoảng 25 - 50 người (trong số 41 người ở các danh sách kèm theo tại bảng 3, 4, 5, 6 – Phụ lục và một số cá nhân khác) sẽ nghỉ hưu, có thể nghỉ hưu trước tuổi hoặc chuyển công tác; vì vậy, việc định hướng và chuẩn bị nhân lực thay thế, kế cận đội ngũ GV cần phải thực hiện theo kế hoạch hàng năm.

Theo đó, đội ngũ GV lĩnh vực Xây dựng, Điện, Cấp thoát nước và Môi trường vẫn bảo đảm ổn định số lượng đủ đáp ứng yêu cầu của giai đoạn 2016 - 2016 (theo dự báo về tuyển sinh chưa có đột biến lớn); vì vậy, cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV nòng cốt chuyên sâu về chuyên môn để bảo đảm đủ năng lực nghiên cứu phát triển; xây dựng đội ngũ chuyên gia nghề kế cận giỏi về năng lực thực hành và tiếng Anh bảo đảm đủ năng lực làm chuyên gia nghề quốc gia, quốc tế.

Riêng đội ngũ GV lĩnh vực Cơ khí sẽ thiếu hụt nghiêm trọng về số lượng và mất cân đối về cơ cấu, cần bổ sung nhân sự cho đội ngũ GV Cơ khí với hai nguồn chủ yếu:

- + Khuyến khích viên chức, GV, người lao động trẻ hiện nay của nhà trường học chuyển đổi ngành nghề (từ các ngành nghề khác sang lĩnh vực Cơ khí);
- + Tuyển dụng bổ sung từ 4 – 6 người lao động có tư chất phát triển thành GV, tuổi đời dưới 30, trình độ ĐH trở lên, có kiến thức và kỹ năng nghề trong lĩnh vực Cơ khí để nhà trường thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng làm GV nguồn.

Đối với đội ngũ GV các lĩnh vực Kinh tế, Khoa học giáo dục, Khoa học cơ bản cần thực hiện hai định hướng sau:

- + Ổn định cơ cấu đội ngũ để bảo đảm yêu cầu công việc thực tế; trường hợp thiếu hụt cần bổ sung thì xem xét, bồi dưỡng để bổ nhiệm các viên chức hiện có của nhà trường đủ điều kiện vào ngạch GV;
- + Khuyến khích một số GV trẻ học chuyển đổi sang ngành nghề Kỹ thuật cơ khí, Hàn, Xử lý nước thải, Thoát nước,...

Ngoài ra, trong quá trình triển khai, khi thực hiện điều chỉnh định hướng phát triển đội ngũ theo ngành nghề hoặc lĩnh vực mới nhằm đáp ứng xu thế của đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động thì một số GV có thể được tuyển dụng mới, hoặc một số GV hiện có của Trường có thể tham gia học chuyển đổi ngành nghề phù hợp.

#### 4.2. Kế hoạch hàng năm

Hàng năm, cần có mục tiêu và kế hoạch cụ thể để phát triển đội ngũ GV bảo đảm chuẩn hóa, từng bước nâng cao năng lực thực hành và kỹ năng sử dụng tiếng Anh trong giao tiếp công việc.

1) Kế hoạch thực hiện chuẩn hóa đội ngũ GV (hoàn thiện bằng cấp, chứng chỉ nghiệp vụ): Căn cứ định hướng chung và kế hoạch hàng năm để khuyến khích, động viên GV ở tất cả các lĩnh vực chủ động tự xem xét, tự định hướng bản thân và tự học tập nâng cao trình độ hoặc chuyển đổi ngành nghề với sự hỗ trợ kinh phí theo quy định của nhà trường. Kế hoạch chi tiết về đào tạo, bồi dưỡng số lượng GV theo từng lĩnh vực và chi tiết từng ngành, chuyên ngành được xây dựng tại bảng 7 – phụ lục. Số liệu tổng quan thể hiện trong bảng 2 dưới đây.

**Bảng 2: Kế hoạch bổ sung hàng năm đội ngũ GV theo trình độ chuyên môn**

Năm	Lĩnh vực Xây dựng			Lĩnh vực CTN&MT			Lĩnh vực Điện			Lĩnh vực Cơ khí			Lĩnh vực khác			Tổng (TS/ThS/DH)
	TS	ThS	DH	TS	ThS	DH	TS	ThS	DH	TS	ThS	DH	TS	ThS	DH	
2016		1	3	1			1							7		2/8/3
2017	1		3	1	1			1		1		2*		1		3/3/5
2018	2	1							1			2	2	1		4/2/3
2019	1						1					2*	1			3/0/2
2020											2	2*	1			1/2/2
2021											2	3				0/2/3
<b>Tổng</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>9</b>		<b>13/17/18</b>

Ghi chú: Dấu (\*) là nguồn có thể tuyển dụng mới. Số gạch chân là dự kiến, còn lại đang học tập nâng cao trình độ.

Với số lượng GV dự kiến đến năm 2021 chiếm khoảng 75% - 80% số lượng CBVC, tức là khoảng 115 – 145 GV, cùng với việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ GV hiện nay kết hợp tuyển dụng GV trong lĩnh vực thiết yếu để thay thế, kế cận thì cơ cấu đội ngũ GV được dự kiến tại bảng 3. Trong đó, tỷ lệ GV có trình độ sau ĐH chiếm khoảng 65%, không còn GV có trình độ dưới ĐH; trong đó có 12 - 20 GV (khoảng 10% - 15% đội ngũ GV) là chuyên gia nghề cấp quốc gia và quốc tế. Ngoài ra, nếu phát triển thêm lĩnh vực ngành nghề mới, việc điều chỉnh kế hoạch phát triển đội ngũ có thể thực hiện cụ thể theo từng năm.

Cần xây dựng cơ chế thu hút nhân tài có tâm và có tầm (từ doanh nghiệp hoặc từ các cơ sở đào tạo khác) trong lĩnh vực thiết yếu để làm GV nòng cốt; đồng thời, có cơ chế mở để các CBVC có cơ hội chuyển công tác khi cá nhân hoặc nhà trường nhận thấy không còn phù hợp hoặc không có khả năng phát triển.



**Bảng 3: Dự kiến cơ cấu đội ngũ GV đến năm 2021**

TT	Lĩnh vực	Tổng số	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Chuyên gia nghề	
			SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
1	Xây dựng	44	4	2,8%	20	13,8%	20	13,8%	5	3,4%
2	Cấp thoát nước và môi trường	10	2	1,4%	7	4,8%	1	0,7%	4	2,8%
3	Điện	18	2	1,4%	11	7,6%	5	3,4%	4	2,8%
4	Cơ khí	11	1	0,7%	4	2,8%	7	4,8%	2	1,4%
5	Kinh tế	10	1	0,7%	7	4,8%	2	1,4%		
6	Khoa học giáo dục	13	2	1,4%	9	6,2%	2	1,4%		
7	Khoa học cơ bản và khác	38	2	1,4%	22	15,2%	14	9,7%		
	<b>Tổng cộng:</b>	<b>145</b>	<b>14</b>	<b>9,7%</b>	<b>80</b>	<b>55,2%</b>	<b>51</b>	<b>35,2%</b>	<b>15</b>	<b>10,3%</b>

*Ghi chú:* SL – viết tắt chữ “Số lượng”; TL – viết tắt chữ “Tỷ lệ”.

2) Kế hoạch về nâng cao năng lực thực hành cho đội ngũ GV, đặc biệt GV các lĩnh vực công nghệ kỹ thuật: Hàng năm, mỗi lĩnh vực chuyên môn tổ chức từ 1 đến 2 đợt tập huấn nâng cao năng lực thực hành cho GV bảo đảm phù hợp về thời gian, cập nhật về công nghệ và có kết quả đánh giá khách quan, chi tiết. Đến năm 2021, yêu cầu 100% GV tại các Khoa, Bộ môn chuyên ngành đủ năng lực dạy thực hành, 50% đủ năng lực dạy học tích hợp.

3) Kế hoạch về bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng giao tiếp tiếng Anh trong công việc chuyên môn: Nhằm đạt mục tiêu đến năm 2021 có 10% GV (15 người) sử dụng tốt tiếng Anh trong giao tiếp công việc và chuyên môn, hàng năm cần có kế hoạch tổ chức các khóa bồi dưỡng tiếng Anh và dành ưu tiên cao cho các GV có thể phát triển thành các chuyên gia nghề kế cận trong tương lai. Việc tổ chức các khóa học phải lấy chất lượng làm mục tiêu, không vì chạy theo số lượng làm ảnh hưởng đến chất lượng.

## V. Tổ chức thực hiện

### 5.1. Phòng Tổ chức - Hành chính

Chủ trì việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV theo năm học trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Chủ trì việc phối hợp với các đơn vị liên quan triển khai tổ chức thực hiện kế hoạch (nhân lực, chương trình, phương thức tổ chức, cơ sở vật chất, tài chính...).

Chủ trì việc giám sát, đánh giá kết quả thực hiện và tham mưu, đề xuất với lãnh đạo nhà trường điều chỉnh, xử lý kịp thời những vấn đề phát sinh; có báo cáo đánh giá kết quả thực hiện theo năm học và từng giai đoạn.

### 5.2. Phòng Tài chính kế toán, phòng Quản trị đời sống

Phòng Tài chính kế toán căn cứ kế hoạch phê duyệt hàng năm, tính toán, cân đối, chuẩn bị nguồn kinh phí bảo đảm tổ chức các hoạt động tuyển dụng, chi trả

lương theo chế độ; chi phí công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV theo đúng quy định tài chính.

Phòng Quản trị đời sống căn cứ kế hoạch phê duyệt hàng năm, chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị hợp lý, đáp ứng yêu cầu của các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV.

### **5.3. Các Trung tâm và Ban Quản lý dự án**

Phối hợp với phòng Tổ chức - Hành chính để triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV theo khuôn khổ và yêu cầu của các dự án tài trợ hoặc dự án liên kết.

Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học chủ động phối hợp với phòng Tổ chức - Hành chính trong việc đề xuất phương thức tổ chức, các điều kiện tổ chức bồi dưỡng tiếng Anh cho đội ngũ GV theo kế hoạch hàng năm.

### **5.4. Các Khoa, Bộ môn**

Chủ động phối hợp với phòng Tổ chức - Hành chính trong việc đề xuất bổ sung nhân lực; lựa chọn nhân lực, phương thức tổ chức, các điều kiện tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV theo lĩnh vực quản lý của Khoa, Bộ môn nhằm thực hiện kế hoạch nâng cao trình độ và năng lực thực hành của đội ngũ GV. Các Khoa, Bộ môn chuyên ngành cần có đánh giá khách quan, chính xác về năng lực của từng GV để làm cơ sở đề xuất nhân lực cho bồi dưỡng, phát triển đội ngũ chuyên gia nghề cấp quốc gia và quốc tế.

### **5.5. Các đơn vị khác**

Tham gia hỗ trợ các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ GV trong các điều kiện và phạm vi hoạt động của đơn vị.

Trên đây là kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên Trường Cao đẳng Xây dựng Công trình đô thị giai đoạn 2016 - 2021, đề nghị các đơn vị căn cứ chức năng, nhiệm vụ và phân công công việc cụ thể để thực hiện nghiêm túc, hiệu quả, đạt mục tiêu đề ra, góp phần phát triển nhà trường trở thành một trong những cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực công nghệ hàng đầu của quốc gia, tiếp cận trình độ khu vực và quốc tế.

Nơi nhận: *[Chữ ký]*

- BGH (để chỉ đạo);
- Các đơn vị thuộc Trường;
- Lưu VT.



# PHỤ LỤC

(Kèm theo Kế hoạch số /KH-CDT ngày

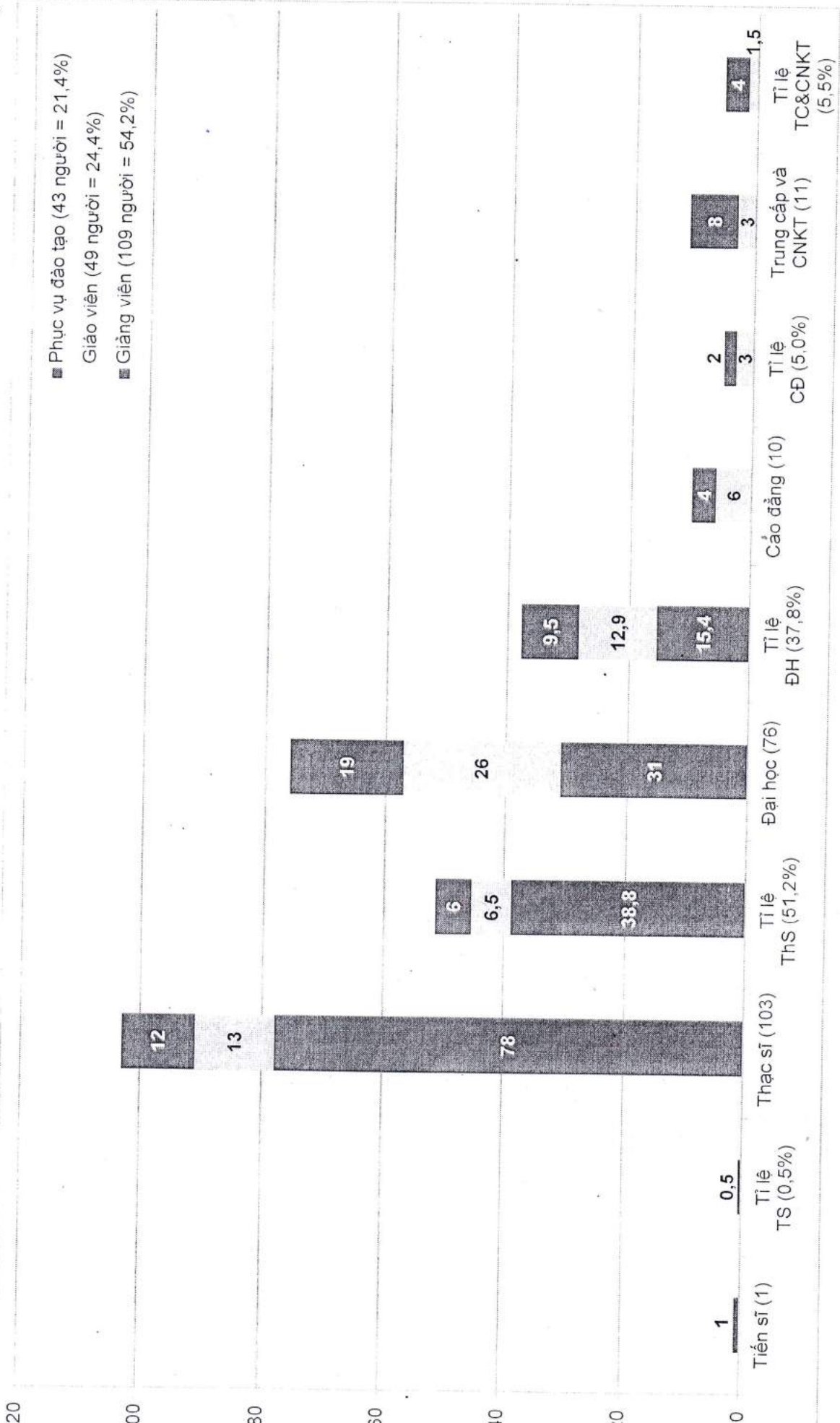
tháng 11 năm 2016)

## ng 1 - PL: Thống kê số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo cơ cấu trình độ (tại thời điểm 01/11/2016)

T	Ngạch lương (Mã số)	Tổng số		Tiền sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		Trung cấp		CNKT	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
	Giảng viên (V.01.07.03)	1	0	44	32	21	11								
	Giáo viên trung học (A1.15.113 và A0.15.113)			7	7	20	6	5	1	1					
	Chuyên viên chính (A1.01.002)			1											
	Chuyên viên (A1.01.003)														
	Thư viên viên (A1.17.170)			2	1	3	5								
	Kỹ thuật viên (B.13.096)				2		5								
	Kế toán viên (7 người A1.06.031 + 1 người A0.06a.031)					1		1		1					
	Kế toán viên trung cấp (B.06.032)			3	2		2			1					
	Lái xe cơ quan (01.010)						2			1					
	Nhân viên phục vụ (01.009)														
	Nhân viên kỹ thuật (01.007)														4
	Y sĩ (B.16.119)														1
	Kỹ sư (A1.13.095)														
				1		1									
				58	44	46	31	6	4	2	2				
	<b>Tổng:</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

Trong số 109 Giảng viên có 32 Giảng viên kiêm nhiệm (21 nam và 11 nữ);  
 Trong số 49 Giáo viên trung học có 20 Giáo viên kiêm nhiệm (15 nam và 5 nữ);  
 09 CBVC đang làm nghiên cứu sinh; 16 CBVC đang học cao học;  
 06 CBVC, NLD nghỉ đi thực tế 1 năm tại doanh nghiệp; 10 CBVC, NLD nghỉ không lương;  
 Kỳ Hợp đồng lao động thời vụ với 9 NLD; Hợp đồng lao động thử việc với 2 NLD.

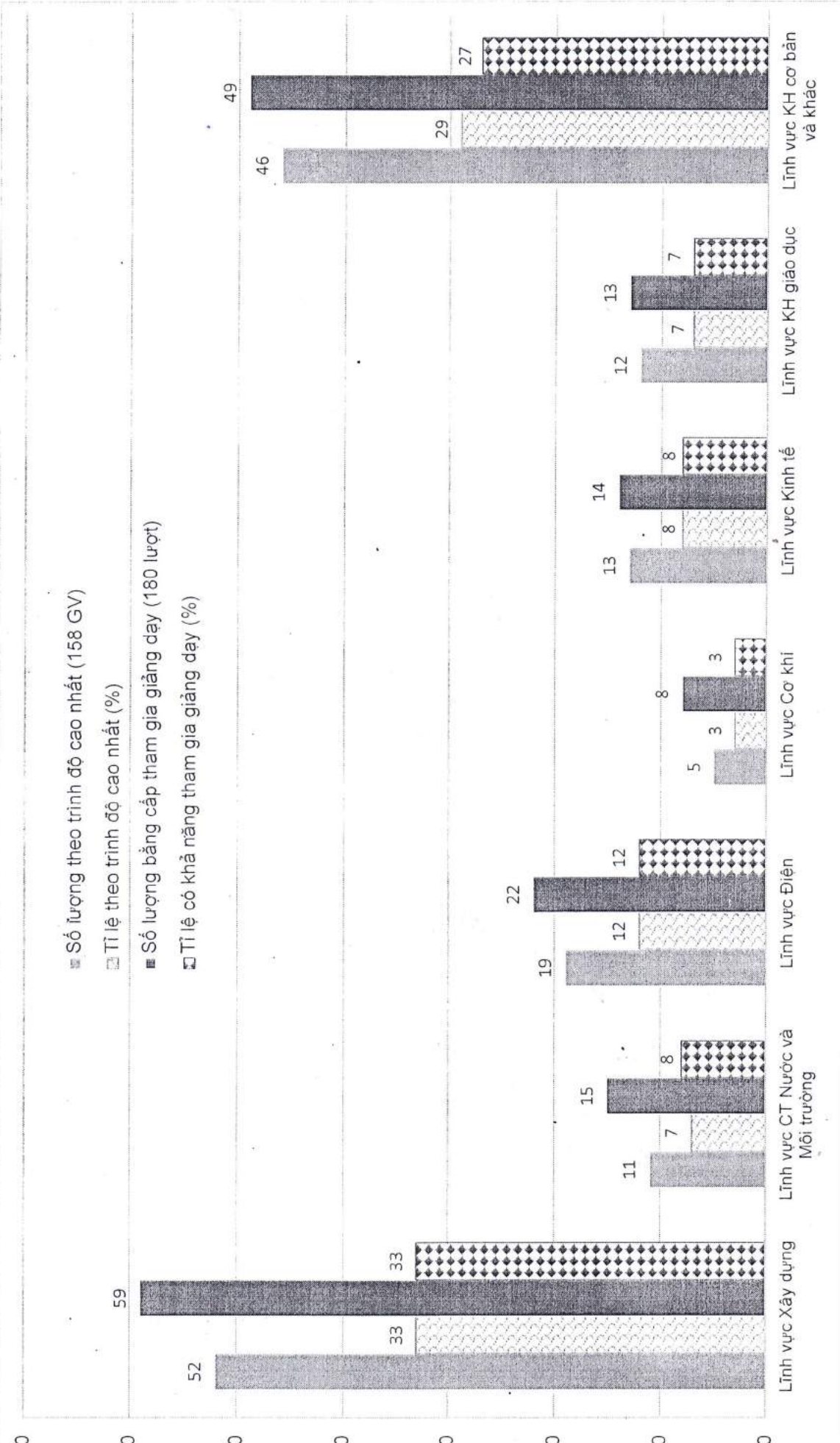
**Biểu đồ 1 - PL: Phân tích cơ cấu cán bộ, viên chức, người lao động (201 người) theo trình độ chuyên môn (thời điểm 01/11/2016)**



**Bảng 2 - PL: Phân tích số lượng giảng viên, giáo viên các ngành/ chuyên ngành theo cơ cấu trình độ (thời điểm 01/11/2016)**

T	Ngành / chuyên ngành	Tổng cộng theo trình độ cao nhất	Tổng cộng bảng cấp theo các trình độ	Bảng Tiến sĩ	Bảng Thạc sĩ	Bảng Đại học	Bảng Cao đẳng	Bảng Trung cấp và CNKT	Ghi chú
	Xây dựng (DD&CN, cầu đường, công trình thủy,...)	31	47	11	30	5	1	16 KS đã nhận bằng Thạc sĩ (3 khác chuyên ngành); 5 <b>CĐ</b> và 1 <b>CNKT</b> chưa học xong nâng cao trình độ; 1 ThS đi thực tế tại doanh nghiệp; 2 NCS, 1 học cao học.	
	Kiến trúc	4	7	1	6			3 KTS đã nhận bằng Thạc sĩ (2 khác chuyên ngành).	
	Kỹ thuật (cơ sở) hạ tầng	5	6	5	1			1 KS đã nhận bằng Thạc sĩ; 1 NCS.	
	Quản lý đô thị, Thiết kế đô thị...	3	3	3				1 NCS.	
	Trắc địa, địa chất công trình	9	16	7	9			7 KS đã nhận bằng ThS chuyên ngành; 1 học cao học.	
	Cấp thoát nước & Môi trường	11	21	8	13			11 KS đã nhận bằng Thạc sĩ (3 khác chuyên ngành); 1 NCS, trong đó 1 nghi không lương; 1 KS học cao học.	
	Điện - Tự động hóa	5	7	3	3			2 KS đã nhận bằng Thạc sĩ; 1 đi thực tế doanh nghiệp; 1 NCS; 1 KS học cao học;	
	Điện tử, viễn thông, cơ điện tử	5	9	2	7			3 KS đã nhận bằng ThS (khác chuyên ngành); 1 KS học cao học; 2 đi thực tế doanh nghiệp	
	Kỹ thuật điện	7	8	5	2	1		1 KS đã tốt nghiệp ThS khác chuyên ngành; 1 <b>CĐ</b> chưa học nâng cao.	
	Điện xí nghiệp, điện CN, điện khí hóa, hệ thống điện, CCD,...	2	9	2	7			7 KS đã nhận bằng ThS (5 khác chuyên ngành; 1 khác ngành)	
	Kỹ thuật cơ khí, hàn	5	6	1	3			1 <b>TC</b> + 1 <b>CNKT</b> không học nâng cao; 1 đi thực tế doanh nghiệp	
	Chế tạo máy, luyện kim	1	1	1				1 NCS	
	QTKD, Quản trị NNL, QL kinh tế, KTXD, kế toán,...	13	20	9	11			3 cử nhân đã nhận bằng ThS khác ngành, chuyên ngành; 1 NCS; 3 đi thực tế doanh nghiệp.	
	Quản lý giáo dục, SPKT	12	15	1	6			1 ThS đã nhận bằng TS; 2 cử nhân SPKT + 1 KS điện đã nhận bằng ThS (2 khác chuyên ngành);	
	Chính trị, pháp luật	11	21	10	11			10 cử nhân đã nhận bằng ThS.	
	Các môn cơ bản (toán, lý, hóa, GDTC-GDQP)	15	23	6	17			8 cử nhân đã nhận bằng ThS, trong đó 2 bằng ThS khác chuyên ngành; 1 NCS.	
	Ngoại ngữ (tiếng Anh)	11	15	4	11			4 cử nhân đã nhận bằng ThS.	
	Tin học	6	12	3	9			6 KS đã nhận bằng ThS (3 khác chuyên ngành); 1 đi thực tế doanh nghiệp.	
	Kỹ thuật / Khoa học vật liệu	2	2	2				Từ 2 KS khác ngành học tốt nghiệp ThS; 1 NCS.	
	Mỹ thuật	1	1		1				
	<b>Tổng cộng lượt bằng cấp:</b>		<b>250</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>146</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>Người có bằng ĐH trở lên thi không xét bằng cấp dưới ĐH!</b>
	<b>Tổng cộng sau khi học xong nâng cao:</b>	<b>158</b>		<b>2</b>	<b>90</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	

Biểu đồ 2 - PL: Phân tích số lượng giảng viên, giáo viên theo lĩnh vực chuyên môn có khả năng tham gia giảng dạy (thời điểm 01/11/2016)



Biểu 3 - PL: Danh sách cán bộ, viên chức, GV có thể nghỉ hưu trước tuổi

T	Họ và tên	Ngày sinh	Trình độ, chức danh nghề nghiệp	Đơn vị	Tháng/Năm nghỉ	Ghi chú
1	Nguyễn Ngọc Anh	25/05/1958	Trung cấp An ninh - Bảo vệ	Phòng Quản trị đời sống	01/01/2016	Đã nghỉ hưu đợt 1/2016
2	Trần Công Hoan	05/10/1960	Công nhân Kỹ thuật Hàn - Bảo vệ	Phòng Tổ chức - Hành chính	01/01/2016	Đã nghỉ hưu đợt 1/2016
3	Vũ Minh Giang	18/01/1961	Kỹ sư, Giảng viên - Trường khoa	Khoa Đào tạo nghề	01/07/2016	Đã nghỉ hưu đợt 2/2016
4	Trần Văn Tiến	18/03/1961	Trung cấp Sửa chữa ô tô - Giáo viên (A0)	Khoa Đào tạo nghề	01/04/2017	Dự kiến nghỉ đợt 1/2017
5	Vũ Trọng Nghệ	25/05/1962	Kỹ sư cơ khí - Giảng viên	Khoa Đào tạo nghề	01/06/2017	Dự kiến nghỉ đợt 1/2017
6	Kiều Quang Phòng	15/01/1963	Kỹ sư Xây dựng - Giáo viên	Khoa Xây dựng	01/02/2018	Dự kiến nghỉ đợt 1/2018
7	Vũ Hồng Sơn	26/04/1963	Cử nhân SPKT - Giảng viên	Khoa Đào tạo nghề	01/05/2018	Dự kiến nghỉ đợt 1/2018
8	Vũ Ngọc An	31/12/1963	Công nhân Kỹ thuật - Giáo viên (A0)	Khoa Đào tạo nghề	01/01/2020	Dự kiến nghỉ đợt 1/2018
9	Vũ Thị Nga	04/01/1970	Thạc sĩ Tiếng Anh, Giảng viên - Trường phòng	Phòng Khoa học và QHQT	01/02/2020	Dự kiến nghỉ đợt 1/2020
10	Nguyễn Ngọc Nam	28/08/1965	Kỹ sư Cơ khí, Giảng viên - Phó Trường khoa	Khoa Đào tạo nghề	01/09/2020	Dự kiến nghỉ đợt 1/2020
11	Dương Văn Khiêm	14/08/1965	Kỹ sư Xây dựng - Giảng viên	Khoa Đào tạo nghề	01/09/2020	Dự kiến nghỉ đợt 1/2020
12	Chu Văn Trang	21/06/1971	Thạc sĩ Kinh tế, Giảng viên - Trường Bộ môn	Khoa Quản lý đô thị	01/07/2021	Dự kiến nghỉ đợt 1/2021
13	Trần Thị Minh Nguyệt	13/09/1971	Thạc sĩ Toán - Giảng viên	Khoa Cơ bản	01/10/2021	Dự kiến nghỉ đợt 1/2021
14	Dương Danh Sơn	26/02/1966	Thạc sĩ QL>NNL, Giảng viên - Trường phòng	Phòng Quản trị đời sống	01/03/2021	Dự kiến nghỉ đợt 1/2021

Lưu ý: Danh sách này lấy từ Đề án tinh giản biên chế theo ND108 đã trình Bộ XD (có thay thế một trường hợp đã nghỉ - số 3).

**Âng 4 – PL: Danh sách cán bộ, viên chức, GV nghỉ hưu theo quy định (tính tại thời điểm 01/11/2016)**

TT	Họ và tên	Ngày sinh	Chức danh nghề nghiệp	Đơn vị	Tháng/Năm nghỉ	Ghi chú
1	Nguyễn Thị Hồng Tâm	18/11/1961	Cử nhân Kinh tế - Kế toán viên	Phòng Tài chính Kế toán	01/12/2016	Đã có thông báo
2	Nguyễn Văn Tới	01/08/1958	Công nhân Kỹ thuật Hàn - Giáo viên (A0)	Khoa Đào tạo Nghệ	01/08/2018	
3	Nguyễn Đức Dũng	15/02/1958	Cử nhân Luật - Chuyên viên	Phòng TC-HC	01/03/2018	
4	Bùi Thị Vân	14/06/1963	Kỹ sư Hóa- Giảng viên	Khoa Kỹ thuật Đô thị	01/07/2018	
5	Đỗ Đình Khôi	01/02/1959	Kỹ sư đô thị - Giáo viên	Khoa Đào tạo Nghệ	01/02/2019	Có trong danh sách tinh giản 108 đợt 2/2016 nhưng cá nhân không nghỉ
6	Trần Khắc Liêm	10/10/1959	Thạc sĩ QLGD - Giảng viên - Giám đốc TT	Trung tâm Tư vấn XD & XKLD	01/11/2019	
7	Nguyễn Khắc Triển	30/10/1960	Kỹ sư Xây dựng - Giảng viên	Khoa Xây dựng	01/11/2020	



**Bảng 5 – PL: Thống kê CBVC đi thực tế nâng cao trình độ tại doanh nghiệp (tính tại thời điểm 01/11/2016)**

<i>TT</i>	<i>Họ và tên</i>	<i>Đơn vị</i>	<i>Số Quyết định</i>	<i>Từ ngày</i>	<i>Đến ngày</i>	<i>Ghi chú</i>
1	Dương Thành Đạt	Phòng QTĐS	645/QĐ-CDT	01/12/2015	01/12/2016	GV
2	Nguyễn Thế Anh	Khoa Xây dựng	611/QĐ-CDT	13/11/2015	13/11/2016	GV
3	Nguyễn Văn Doanh	Khoa KTCN	689/QĐ-CDT	01/01/2016	01/01/2017	GV
4	Vũ Văn Cương	Khoa Xây dựng	26/QĐ-CDT	01/02/2016	01/02/2017	GV
5	Đào Công Thọ	Khoa KTCN	96/QĐ-CDT	01/3/2016	01/3/2017	GV
6	Phạm Thị Yến	Phòng TCHC	347/QĐ-CDT	01/8/2016	01/8/2017	GV

**Bảng 6 - PL: Thống kê CBVC nghỉ không lương (tính tại thời điểm 01/11/2016)**

<i>TT</i>	<i>Họ và tên</i>	<i>Đơn vị</i>	<i>Số Quyết định</i>	<i>Thời gian</i>	<i>Từ ngày</i>	<i>Đến ngày</i>
1	Lê Thanh Loan	Phân hiệu Huế	375/QĐ-CDT	4 tháng	01/9/2016	01/01/2017
2	Trần Văn Ánh	Phòng QTĐS	68/QĐ-CDT	1 năm	01/3/2017	01/3/2017
3	Phạm Tuấn Đạt	Phòng QTĐS	233/QĐ-CDT	1 năm	01/6/2016	01/6/2017
4	Đình Quang Hiệp	TT ĐTN Nước & MT	249A/QĐ-CDT	7 tháng	01/6/2016	01/1/2017
5	Nguyễn Hồng Nhung	Phòng CTHSSV	341/QĐ-CDT	6 tháng	08/8/2016	08/02/2017
6	Cao Tuấn Anh	Khoa Xây dựng	432/QĐ-CDT	1 năm	01/9/2016	01/9/2017
7	Quách Hoàng Nhất	Khoa KTCN	433A/QĐ-CDT	1 năm	01/9/2016	01/9/2017
8	Nguyễn Kim Thanh	Ban QLNTT	502/QĐ-CDT	3 tháng	01/11/2016	01/02/2017
9	Phạm Anh Tài	Khoa Xây dựng	507/QĐ-CDT	8 tháng	01/11/2016	30/06/2017
10	Võ Trọng Bình	Phân hiệu Huế	508/QĐ-CDT	1 năm	01/11/2016	31/10/2017

**Biểu 7 – PL: Kế hoạch chi tiết phát triển đội ngũ GV theo hướng chuẩn hóa về trình độ chuyên môn giai đoạn 2016 - 2021**

ST	Nhóm ngành/ Chuyên ngành	Tổng số hiện có	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng	Trung cấp và CNKT		Tổng số theo KH	Ghi chú
			Hiện có	Kế hoạch	Hiện có	Kế hoạch	Hiện có	Kế hoạch		Hiện có	Hiện có		
I	Lĩnh vực Xây dựng	53	0	4	28	1	19	5	5	1	10	4 NCS, 1 học cao học, 5 ĐH.	
I	Xây dựng (DD&CN, cầu đường, công trình thủy....)	31		2	11	1	14	5	5	1	8	2 NCS, 1 học cao học, 5 ĐH.	
2	Kiến trúc	4			1		3						
3	Kỹ thuật (cơ sở) hạ tầng	5		1	5						1	1 NCS.	
4	Quản lý đô thị, Thiết kế đô thị....	3		1	3						1	1 NCS.	
5	Trắc địa, địa chất công trình	9			7		2						
I	Lĩnh vực Cấp thoát nước và MT	11	0 (*)	2	8	1	3				3	1 NCS, 1 học cao học.	
II	Lĩnh vực Điện	19	0 (*)	2	13	1	5	1	1	0	4	1 NCS, 1 học cao học, 1 ĐH.	
1	Điện - Tự động hóa	5		2	3	1	1				3	1 NCS, 1 học cao học.	
2	Điện tử, cơ điện tử, viễn thông	5		2	2		3						
3	Kỹ thuật điện	7			5	1	1	1	1		1	1 ĐH (dự kiến).	
4	Điện xi nghiệp, điện công nghiệp, điện khí hóa, hệ thống điện, CCD,....	2			2								
V	Lĩnh vực Cơ khí	7	0	1	2	4	3	11	0	2	13	1 NCS, 4 học cao học, 8 ĐH.	
	Kỹ thuật cơ khí, hàn	5		1	4	4	2	11		2	12	4 học cao học và 8 ĐH (dự kiến).	
	Chế tạo máy, luyện kim	2		1	1						1	1 NCS	
7	Lĩnh vực Kinh tế	13		1	9	2	4				3	1 NCS, 2 học cao học.	
I	Lĩnh vực Khoa học giáo dục	12	1	1	7	4	4				5	1 NCS (dự kiến), 4 học cao học.	
II	Lĩnh vực Khoa học cơ bản và khác	46	0	1	25	3	21	0	0	0	5	1 NCS, 2 học cao học.	
	Chính trị, pháp luật	11			10		1						
	Các môn cơ bản (toán, lý, hóa, GDTC-GDQP)	15		1	6	2	9				3	1 NCS (dự kiến), 2 học cao học.	
	Ngoại ngữ (tiếng Anh)	11			4		7						
	Tin học	6			3	1	3				1		
	Kỹ thuật (khoa học) vật liệu	2			2						1		
	Mỹ thuật	1					1						
	<b>Tổng cộng:</b>	<b>158</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>92</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>10 NCS, 16 học cao học, 17 ĐH.</b>	

Ghi chú: (\*) Đã có NCS bảo vệ thành công luận án tiến sĩ chờ nhận bằng (chưa tính vào danh mục bảng này).

Phụ lục gồm 2 biểu đồ và 7 bảng./.