

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP DUY TRÌ, PHÁT TRIỂN KẾT QUẢ ĐẠT TIÊU CHUẨN KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TP. HỒ CHÍ MINH

ThS. ĐỖ THANH VÂN*

1. Theo quy định, hàng năm, kể từ ngày được cấp giấy chứng nhận "Đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng dạy nghề (KĐCLDN)", cơ sở dạy nghề (DN) tổ chức tự KĐCLDN; nghĩa là các trường cao đẳng (CĐ) nghề đối chiếu với hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn KĐCLDN do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTB-XH) ban hành, đánh giá, xác định mức độ đạt được của từng chỉ số, tiêu chuẩn, tiêu chí KĐCLDN; chỉ rõ các điểm mạnh, tồn tại và nguyên nhân; đề xuất kế hoạch hành động nhằm nâng cao chất lượng DN. Để thực hiện được những nội dung chi tiết quy định trong từng chỉ số, cần nghiên cứu kỹ về cơ sở lí luận và cơ sở pháp lí trong nội hàm của từng chỉ số; vận dụng kinh nghiệm trong thực tiễn để tìm minh chứng cho phù hợp với đặc thù của từng trường và yêu cầu của từng chỉ số để giải quyết bài toán duy trì và phát triển kết quả KĐCLDN. Trong **Luật Dạy nghề**, ở chương VIII có các điều quy định về KĐCLDN (từ Điều 73 đến Điều 78). **Luật Dạy nghề** là văn bản trực tiếp quy định về KĐCLDN, đó là văn bản có đối tượng điều chỉnh không chỉ là các vấn đề về KĐCLDN mà điều chỉnh cả các vấn đề khác về DN. Đây là văn bản mà các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các nhà chức trách, các cơ sở DN, các đoàn KĐCLDN, các kiểm định viên,... khi tiến hành hoạt KĐCLDN cần nghiên cứu, tìm hiểu và nhận thức rõ để áp dụng đúng. Các quy định của văn bản này cũng là cơ sở pháp lí cho xã hội, học sinh, sinh viên (SV) và mọi công dân giám sát chất lượng DN của các cơ sở DN.

Trước năm 2011 có Quyết định số 08/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 25/3/2008 của Bộ trưởng Bộ LĐTB-XH ban hành Quy định về quy trình KĐCLDN và hiện nay được thay thế bằng Thông tư số 42/2011/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTB-XH: Quy định về quy trình thực hiện KĐCLDN. Nội dung văn bản tập trung vào những vấn đề sau: phạm vi và đối tượng áp dụng, quy trình, mục đích KĐCLDN; giải thích từ ngữ và nguyên tắc kiểm định; quy trình tự kiểm định của cơ sở DN; thành phần và trách nhiệm của Hội đồng KĐCLDN ở cơ sở DN, cấp giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn KĐCLDN, trách nhiệm của cơ sở DN sau khi đạt tiêu

chuẩn kiểm định,... Điều này cho thấy, hoạt động KĐCLDN ngày càng được chú trọng để từng bước nâng cao chất lượng DN tại các trường CĐ nghề, trung cấp nghề.

2. Thực trạng về việc duy trì và phát triển kết quả KĐCLDN Trường CĐ nghề TP. Hồ Chí Minh

1) **Trường CĐ nghề TP Hồ Chí Minh** (thành lập năm 2007) trên cơ sở nâng cấp Trường Công nhân kĩ thuật TP. Hồ Chí Minh. Trường được công nhận đạt tiêu chuẩn KĐCLDN theo Quyết định số 227/QĐ-LĐTBXH ngày 25/2/2009 của Bộ trưởng Bộ LĐTB-XH. a) *Trường có các chức năng, nhiệm vụ sau:* - Đào tạo (ĐT) nhân lực kĩ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ CĐ nghề, trung cấp nghề, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỉ luật, tác phong công nghiệp, có sức khoẻ nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học liên thông lên trình độ cao hơn, đáp ứng chương trình đột phá của Thành ủy TP. Hồ Chí Minh trong ĐT nguồn nhân lực, phát triển kinh tế của TP. Hồ Chí Minh; - Bồi dưỡng (BD) nâng cao KN nghề cho người lao động theo yêu cầu, tham gia ĐT phục vụ xuất khẩu lao động; - Nghiên cứu, ứng dụng kĩ thuật công nghệ nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐT, tổ chức sản xuất, kinh doanh, dịch vụ theo quy định của pháp luật; - ĐT, BD giáo viên dạy nghề (GVĐN) theo quy định của pháp luật về ĐT, BD GVĐN; b) *Về đội ngũ GVĐN của trường:* Tổng số cán bộ, GV, CNV của trường là 175 người, trong đó có 125 GV (biên chế ở 8 phòng, 8 khoa và 4 tổ bộ môn); 100% GV có trình độ đại học, trong đó có 54 GV đạt trình độ sau đại học. Ngoài ra, còn có GV thỉnh giảng từ các trường đại học và CĐ.

2) *Thực trạng về việc duy trì kết quả KĐCLDN theo yêu cầu của các tiêu chuẩn KĐCLDN đối với đội ngũ cán bộ quản lí (CBQL), GVĐN Trường CĐ nghề TP. Hồ Chí Minh.* Qua 5 năm duy trì kết quả KĐCLDN, cho đến nay vẫn còn một số tiêu chuẩn, tiêu

* Trường Cao đẳng nghề TP. Hồ Chí Minh

chí và một số chỉ số mà trường vẫn chưa duy trì được kết quả cũng như khắc phục những tồn tại: - *Đối với CBQL*: năng lực của CBQL, nhất là ở cấp phòng, khoa còn hạn chế về khả năng phân tích và tổng hợp về tình hình của đơn vị; chưa nhận thức đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị mình, còn đùn đẩy trách nhiệm; chưa nhạy bén trong việc tiếp cận với vấn đề quản lí (QL) để tham mưu cho ban giám hiệu (BGH) những nội dung công việc cụ thể nhằm cải tiến chất lượng hoạt động của trường, của phòng, khoa (có 25% CBQL còn thụ động trong việc thực thi chức năng nhiệm vụ của đơn vị do mình QL, còn lại 75% đáp ứng yêu cầu QL). Nguyên nhân là CBQL của trường chưa năng động suy nghĩ, an phận, chờ sự chỉ đạo của cấp trên, chưa có sự phối hợp tốt với các đơn vị khác, chưa nắm vững về phương pháp và nội dung QL; - *Đối với đội ngũ GVĐN*: công tác nghiên cứu khoa học (NCKH) chưa được chú trọng, ít công trình NCKH được đăng trên các tạp chí khoa học; chưa tập trung biên soạn giáo trình, một số giáo trình của các GV vẫn còn mang nặng tính lí thuyết, chưa tạo điều kiện tốt nhất để thực hiện các PPDH theo hướng tích cực hóa hoạt động học tập của người học. Nguyên nhân chủ yếu là do GV chưa nắm vững về phương pháp và nội dung NCKH và biên soạn giáo trình. Mặt khác, giáo trình chưa được tổ chức thẩm định một cách nghiêm túc, chưa có các tiêu chí về thẩm định, chưa tổ chức thu thập ý kiến của CB, GV và người học về giáo trình đáp ứng yêu cầu về nội dung kiến thức, KN, thái độ, tạo điều kiện để thực hiện PPDH theo hướng tích cực hóa người học; chưa có chính sách khuyến khích đủ mạnh để tạo động lực thúc đẩy GV NCKH và biên soạn giáo trình.

3. Một số giải pháp duy trì và phát triển kết quả đạt tiêu chuẩn KĐCLDN tại Trường CĐ nghề TP. Hồ Chí Minh

1) Nhóm giải pháp đối với đội ngũ CBQL và GV: a) *ĐT, BD năng lực QL, năng lực sư phạm và năng lực NCKH, biên soạn giáo trình cho đội ngũ CBQL, GVĐN*, gồm: - *Lập kế hoạch ĐT, BD*: tổ chức các lớp ĐT, BD cho đội ngũ CBQL về nghiệp vụ QL nhà nước và các chuyên đề pháp luật liên quan nghiệp vụ QL; lập kế hoạch BD chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm hàng năm cho GV; lập kế hoạch báo cáo các chuyên đề về từng lĩnh vực NCKH của từng khoa, tổ bộ môn; lập kế hoạch tổ chức các buổi hội thảo trao đổi, tham vấn... về NCKH, KN biên soạn giáo trình; - *Nội dung ĐT và BD nghiệp vụ QL và kiến thức, KN về NCKH, biên soạn giáo trình*: tổ chức lớp BD nghiệp vụ QL nhà nước (nghiệp vụ QL, KN viết báo cáo, KN soạn thảo văn bản, BD năng lực tư duy, năng lực QL;

KN nghiên cứu văn bản/hồ sơ,...), đây là một trong những KN thu thập thông tin quan trọng nhất thường được dùng trong tự kiểm định chất lượng, hiệu quả hoạt động của trường; - *Tổ chức thực hiện các nội dung QL*: Các trưởng phòng, khoa, tổ bộ môn tự xây dựng kế hoạch công tác năm của đơn vị, phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng thành viên, soạn thảo các văn bản cấp phòng, khoa như cụ thể hóa chức năng nhiệm vụ thành những công việc cụ thể, thiết kế quy trình giải quyết từng khâu công việc, quy trình phối hợp giữa các đơn vị đối với công việc thường xuyên và công việc đột xuất, soạn thảo các văn bản tham mưu cho BGH đảm bảo đúng thể thức, cụ thể và rõ ràng về nội dung và vận dụng, tham khảo các tài liệu văn bản một cách phù hợp vào trường hợp cụ thể của đơn vị (tránh sao chép nguyên văn); - *Tổ chức lớp BD kiến thức cơ bản về NCKH và biên soạn giáo trình*: BD KN phát hiện vấn đề cần nghiên cứu, cách thức lựa chọn một đề tài nghiên cứu, xác định mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu, lựa chọn và sử dụng phương pháp nghiên cứu, KN thiết kế các công cụ khảo sát về vấn đề đã chọn nghiên cứu, cách thức phân loại, sắp xếp tài liệu, KN phân tích dữ liệu...; tập huấn thường xuyên KN biên soạn giáo trình, bài giảng, tài liệu giảng dạy trong ĐT CĐ nghề, các căn cứ để biên soạn giáo trình module/môn học; tổ chức thực hiện NCKH, biên soạn giáo trình cho từng ngành nghề cụ thể (phân công cụ thể để thực hiện đề tài NCKH đối với các mô hình, thiết bị dự thi thiết bị DN các cấp, phân công biên soạn giáo trình cụ thể cho từng GV dựa trên đề cương chi tiết module, môn học trong chương trình DN của trường đã ban hành. Thông qua đó BD về cách thực hiện NCKH và biên soạn giáo trình theo từng nghề cụ thể mà GV sẽ được luyện tập để có sản phẩm cụ thể; b) *Tăng cường năng lực tự học, tự nghiên cứu*: hàng năm, mỗi GV và CBQL phải có kế hoạch tự học tập, tự nghiên cứu được phê duyệt của lãnh đạo; kế hoạch phải cụ thể về thời gian, về nội dung và xác định kết quả cần đạt được; nhà trường xây dựng kế hoạch và tổ chức cho đội ngũ GV, CBQL đi thâm nhập thực tế tại các cơ sở sản xuất thuộc ngành nghề trong lĩnh vực nghiên cứu; học tập kinh nghiệm ở các trường khác; c) *Lập kế hoạch đưa CBQL, GVĐN tham quan học tập và tham dự các hội thảo*, báo cáo khoa học ở trong và ngoài trường về lĩnh vực ĐT nghề nhằm nâng tầm nhận thức, KN phân tích vấn đề, khả năng thực hiện các đề tài nghiên cứu cho đội ngũ GVĐN. Kế hoạch học tập kinh nghiệm QL ở các trường đạt tiêu chuẩn KĐCLDN liên kết giữa nhà trường với các đơn vị nghiên cứu khác trong lĩnh vực ĐT nghề, nắm bắt

kịp thời các thông tin về các hội thảo, hội nghị về chuyển giao công nghệ, hội nghị giới thiệu ứng dụng thành tựu khoa học và công nghệ vào DN; d) *Hướng dẫn NCKH cho SV trình độ CĐ nghề*: Hướng dẫn NCKH của GV đối với SV thông qua các mô hình, đề tài, tiểu luận tốt nghiệp... để tạo sự hứng thú, say mê NCKH trong SV.

2) Nhóm giải pháp về công tác QL, tổ chức

CB: a) *Công tác hành chính - tổ chức*. Ban hành đầy đủ các văn bản quy định về tổ chức, cơ chế QL theo hướng đảm bảo quyền tự chủ và chịu trách nhiệm của các đơn vị trong trường, cụ thể: - *Nhóm văn bản chỉ đạo - điều hành chung*: Quy định chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị; Quy chế phối hợp công tác giữa các đơn vị; Quy chế công tác văn thư - lưu trữ; Quy chế tuyển dụng viên chức; Quy chế bổ nhiệm CBQL,... và các văn bản khác theo hệ thống văn bản hành chính; - *Nhóm văn bản về kiểm tra, giám sát*: Quy chế thi đua - khen thưởng; Quy định giám sát tiến độ ĐT; Kế hoạch tự thanh tra, kiểm tra; Nội quy cơ quan; Tiêu chí đánh giá GV, CBQL; Tiêu chí xét thi đua, xếp loại hàng tháng,...; - *Nhóm văn bản liên quan đến chuyên môn*: Quy định về QL NCKH; Quy định về biên soạn giáo trình; các văn bản nhằm cụ thể hóa văn bản quy phạm pháp luật, văn bản chỉ đạo chuyên môn của các cấp QL,...; - *Lập kế hoạch tự kiểm định chung toàn trường*: kế hoạch NCKH, biên soạn giáo trình, lấy ý kiến đánh giá của các đối tượng liên quan đối với giáo trình; thành lập một nhóm khảo sát các nhu cầu cần thiết cho các công trình NCKH của nhà trường trong từng lĩnh vực ngành nghề cụ thể ở thực tiễn sản xuất của các doanh nghiệp, nhu cầu nghiên cứu của địa phương, của nhà trường; cần xác định rõ đề tài nào thuộc cấp khoa, trường và cấp TP để có sự phân công các đề tài nghiên cứu phù hợp với khả năng của GV tham gia nghiên cứu; xây dựng kế hoạch tự kiểm định của các phòng, khoa; tăng cường và bổ sung chức năng của phòng NCKH để tổ chức và QL các hoạt động NCKH, bổ sung chức năng QL công tác biên soạn giáo trình và xây dựng các văn bản quy định cho hoạt động NCKH của nhà trường. Việc QL các đề tài NCKH các cấp nhằm mục đích giúp GV, SV dễ dàng tiếp cận, tìm hiểu các thông tin về những đề tài đã được nghiệm thu hoặc lãnh đạo có thể kiểm tra, giám sát tiến độ thực hiện các đề tài; đưa thư viện điện tử vào hoạt động, khai thác tài nguyên về cơ sở dữ liệu điện tử thông qua mạng LAN của trường; đầu tư đủ thiết bị DN theo danh mục thiết bị DN do Bộ LĐTĐ-XH ban hành, duy tu

bảo dưỡng các xưởng thực hành và phòng phương pháp, thí nghiệm chuyên ngành; b) *Khai thác có hiệu quả mối liên kết với doanh nghiệp hiện có và tiếp tục mở rộng liên kết với các cơ sở sản xuất trên địa bàn trường trú đóng*. Việc kết hợp giữa nhà trường và các cơ sở sản xuất là rất cần thiết cho các nghiên cứu thử nghiệm, ứng dụng và giải quyết các vấn đề gặp phải trong thực tế sản xuất thuộc các ngành nghề ĐT trong nhà trường; lấy ý kiến đóng góp chương trình giáo trình, ý kiến của người học đã tốt nghiệp đi làm; c) *Lập kế hoạch ứng dụng kết quả của các đề tài NCKH và giáo trình vào thực tiễn giảng dạy và thực tế sản xuất*: - Công bố kết quả đề tài nghiên cứu trên các tạp chí khoa học, trên trang web, trên các phương tiện thông tin đại chúng; - Liên hệ trực tiếp với các đơn vị, cơ sở, doanh nghiệp sản xuất để cung cấp thông tin về các kết quả NCKH và các giáo trình đã biên soạn của đội ngũ GVĐN thông qua việc tổ chức các cuộc hội thảo; đến gặp trực tiếp tại các công ti, xí nghiệp có liên quan đến nội dung nghiên cứu, liên quan đến lĩnh vực chuyên môn của từng nghề cụ thể để triển khai, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tế sản xuất cũng như xin ý kiến đánh giá của các chuyên gia từ cơ sở sản xuất, kinh doanh dịch vụ về giáo trình DN của trường; - Áp dụng ngay kết quả NCKH vào công tác QL hoặc giảng dạy tại trường; sử dụng giáo trình vào giảng dạy ngay sau khi được thẩm định, nghiệm thu và hàng năm tổ chức lấy ý kiến đánh giá của GV, CBQL, SV và doanh nghiệp về chất lượng giáo trình đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung, PPDH; về mức độ cụ thể hoá các yêu cầu về nội dung kiến thức, KN, thái độ trong chương trình DN, tạo điều kiện để thực hiện PPDH theo hướng tích cực hóa hoạt động học tập của người học.

3) Nhóm giải pháp về chính sách: a) *Chính sách của Bộ LĐTĐ-XH và lãnh đạo các cấp*: ưu tiên đầu tư kinh phí từ các dự án, chương trình mục tiêu quốc gia cho các trường đạt tiêu chuẩn KĐCLDN; có chính sách đầu tư kinh phí thoả đáng cho các đề tài NCKH ngoài khả năng kinh phí của trường và khen thưởng cho các trường có những đề tài NCKH được áp dụng có hiệu quả trong thực tiễn sản xuất, QL và giảng dạy; b) *Chính sách của Trường trong việc đánh giá CBQL, GV*: NCKH và biên soạn giáo trình là nhiệm vụ mang tính pháp lí đối với GVĐN được quy định tại Thông tư 09/2008/BLĐTĐBXH; có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ QL đáp ứng được yêu cầu công tác là yêu cầu mang tính pháp lí đối với CBQL được quy

(Xem tiếp trang 11)

khó khăn, thực hiện chính sách ưu tiên về tiền lương, chức vụ, chức danh v.v...; Ban hành chính sách nhà ở ưu đãi GV. Thực hiện và hoàn thiện chính sách bảo đảm xã hội chữa bệnh dưỡng lão cho GV. Nhà nước khen thưởng cho các GV dạy học lâu dài ở vùng nông thôn, vùng khó khăn, có cống hiến nổi bật.

7) Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong ĐT, bồi dưỡng ĐNGV. Xây dựng cơ chế, chính sách, tạo điều kiện thuận lợi thu hút mạnh mẽ các nguồn đầu tư nước ngoài cho GD, ưu tiên lĩnh vực ĐT ĐNGV; có cơ chế, chính sách thu hút các nhà giáo người nước ngoài tham gia ĐT ở các cơ sở GD-ĐT GV. Thực hiện tốt việc đưa cán bộ, học sinh, sinh viên SP có đạo đức và triển vọng đi ĐT ở nước ngoài. Tạo điều kiện để nhà giáo được tăng cường trao đổi, giao lưu, hợp tác quốc tế.

Ngoài những giải pháp nói trên vẫn phải tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp và quy trình ĐT, cơ cấu lại khung chương trình; bảo đảm sự liên thông của các cấp học, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và nghề nghiệp trong xã hội, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng lĩnh vực. Về tài chính cần đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị GD, tài liệu dạy học để nhà giáo thực hiện tốt nhiệm vụ ĐT, tự học, tự bồi dưỡng. □

Thực trạng và giải pháp...

(Tiếp theo trang 5)

định tạo Quyết định số 02/2008/BLĐT BXH. Do đó, cần có chính sách, chế tài cụ thể và khen thưởng kịp thời cho đội ngũ CBQL và GVDN; chính sách tài chính về NCKH (kinh phí NCKH hợp lý đối với từng đề tài NCKH theo từng cấp); chính sách về bình xét thi đua giữa các khoa, tổ bộ môn (đưa kết quả các công trình NCKH, kết quả biên soạn giáo trình của khoa, tổ bộ môn vào bình xét thi đua); chính sách khuyến khích GV hướng dẫn NCKH cho SV hệ CĐ nghề.

Các giải pháp nêu trên góp phần quan trọng bổ sung nguồn minh chứng một cách đầy đủ, chính xác và phù hợp đối với những chỉ số quan trọng trong hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn KĐCLDN của quá trình tự KĐCLDN tại các trường CĐ nghề nói chung và Trường CĐ nghề TP. Hồ Chí Minh nói riêng. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. "Hướng dẫn chế độ làm việc của giáo viên dạy nghề". H. 2008.

(1) Bộ GD-ĐT. **Giáo dục Việt Nam đầu thế kỉ XXI**. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2013.

(2) Theo Báo cáo thống kê của Bộ GD-ĐT năm 2012.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. **Kỉ yếu Hội nghị toàn quốc các trường Sư phạm**. H. 2011

2. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15-6- 2004 của Ban Bí thư khóa IX về **Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục**.

3. Kỉ yếu hội thảo khoa học. **Nâng cao chất lượng nghiệp vụ Sư phạm cho sinh viên các trường ĐHSP**, Trường ĐHSP Hà Nội, tháng 1/2010.

4. Bowles, D., **Competency-based teacher education? The Houston story**. *Educational leaderships*, March 1973.

SUMMARY

From this eternal, teacher always be honored and has a very important place in society. We have teachers with many advantages, but also drawbacks. To meet the requirements of educational development in the new period should: changing the social perception of the position and role of teachers; complete pedagogical system, associated with common, retraining and do a good job of training; really improve remuneration, promote international cooperation in the training of teachers.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. "Quy định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề", Hà Nội. 2008.

3. **Luật Dạy nghề**. NXB Lao động - Xã hội. H. 2007.

4. Trường Cao đẳng nghề TP. Hồ Chí Minh. "Báo cáo kết quả tự kiểm định". TP. Hồ Chí Minh, 2008.

5. Lê Thị Thơ. "Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng nghề Cần Thơ: Thực trạng và giải pháp". Cần Thơ 2012.

SUMMARY

The vocational training quality self-accreditation in a five - year duration to maintain and develop for the quality vocational colleges, is one of the important roles in order to improve for teaching quality, professionals to lecturers or instructors, managerial abilities to official managers at departments and faculties, development of curriculums, as well as, facilities and vocational training equipment, etc. Thereby, It becomes higher and higher in the contribution to the process of training in the whole vocational college systems. Therefore, the maintenance and development of the vocational training quality accreditation standards should be concerned in time, which is going to meet fully some requirements about high technical human resource at the vocational colleges.

(kì 1 - 7/2013)