



APPENDIXES

APPENDIX A ADVISORY MEMBERS

1. Dr. Anucha Kampaung, Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
2. Professor Dr. Charles F. Webber, Associate Dean, Graduate Division of Educational Research, Faculty of Education, University of Calgary, Canada.
3. Cynthia C. Phillips, Ph.D. in Measurement, Research and Evaluation, co-author with Lisa Wyatt Knowlton, of the Logic Model Development Guide (2009), also a consultant with the W.K Kellogg Foundation-Evaluation Unit, United States Department of Education, Michigan Office of Management and Budget and the Calhoun Intermediate School District, Michigan, the U.S.A. with the website <<http://www.pwkinc.com>>
4. Professor Dr. Gary Glen Price, Graduate Program Chair, Department of Curriculum and Instruction, University of Wisconsin-Madison, the U.S.A.
5. Professor Dr. Jan M. Robertson, Assistant Dean, International Development, School of Education, University of Waikato, New Zealand.
6. Professor Dr. Kerry J. Kennedy, Associate Vice-President (Quality Assurance), Dean, Faculty of Education Sciences, Chair Professor of Curriculum Studies, the Hong Kong Institute of Education.
7. Lisa Wyatt Knowlton, Ph.D. in Management and Policy, co-author with Cynthia C. Phillips, of the Logic Model Development Guide (2009).
8. Dr. Nguyen Lam Dien, former Head of Vietnamese Literature, School of Education, Can Tho University, Vietnam.
9. Aggregate Professor Pablo Campos, University CE-San Pablo, Spain and manager of UTOPLAN <<http://www.utoplan.com>>
10. Associate Professor Dr. Panuwat Pakdeewong, Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
11. Dr. Tran Thanh Be, Director of the Mekong Delta Research & Development Institute, Can Tho University, Vietnam

**APPENDIX B LETTER OF ACCEPTANCE TO THE PH.D. PROGRAM
FROM DEAN, FACULTY OF EDUCATION, NU, THAILAND**

Ref. 2806 / 2006



Letter of Admission

October 25, 2006

Mr. Thai Cong Dan
English Department, 3/2 street-Campus 2,
School of Education, Can Tho University
Can Tho City, South Vietnam

Dear Mr. Thai Cong Dan,

I am delighted to inform you that the Committee on Admission has voted to offer you a place in the Faculty of Education, Naresuan University for graduate study in the following program:

*Doctor of Philosophy (Educational Administration)
Ph.D. (Educational Administration)
Semester 2 Academic Year 2006
Semester start October 30, 2006*

Welcome to Faculty of Education, Naresuan University. We wish you will as you pursue your graduate education.

Sincerely yours,

**(Assoc. Prof. Dr. Sombat Noparak)
Dean of the Faculty of Education
Naresuan University**

Faculty of Education, Naresuan University
99 Moo. 9 Tha-Pho, Muang District Phitsanulok 65000 THAILAND
Tel. 66 55 261 000 Ext. 2411, 2423 Fax. 66 55 261 028
<http://www.edu.nu.ac.th>

**APPENDIX C LETTER OF ACCEPTANCE TO THE PH.D. PROGRAM TO
NU, THAILAND FROM THE VIETNAMESE MINISTRY OF
EDUCATION AND TRAINING (MOET) (VIETNAMESE
VERSION)**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Số: 2577/QĐ-BGDĐT

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 22 tháng 5 năm 2007

QUYẾT ĐỊNH

Về việc cử cán bộ đi học tập, công tác ở nước ngoài

BỘ TRƯỞNG BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Căn cứ Nghị định số 86/2002/NĐ-CP ngày 05 tháng 11 năm 2002 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bộ, cơ quan ngang bộ;

Căn cứ Nghị định số 85/2003/NĐ-CP ngày 18/7/2003 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Xét đề nghị của ông Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ tại công văn số 509/ĐHCT-TCCB ngày 04/4/2007;

Xét đề nghị của ông Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Cử Ông Thái Công Dân, cán bộ của Trường Đại học Cần Thơ, đi Nghiên cứu sinh Tiến sĩ về "Quản lý giáo dục", tại Trường Đại học Narcsuan, Thái Lan.

Thời gian: 03 năm, kể từ tháng 6/2007.

Kinh phí: chi phí cho khoá học do phía mời và cá nhân tự giải quyết.

Điều 2. Ông Thái Công Dân phải hoàn thành nhiệm vụ được giao và chịu sự quản lý của cơ quan đại diện Ngoại giao của Việt Nam ở nước sở tại.

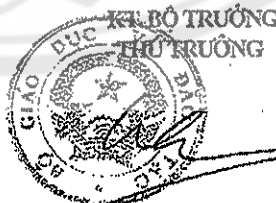
Trong thời gian học tập, công tác ở nước ngoài được hưởng mọi quyền lợi và thực hiện nghĩa vụ theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Khi hết thời hạn phải về nước công tác và nộp báo cáo kết quả công tác kèm theo các văn bằng, chứng chỉ hoặc giấy xác nhận của cơ sở đào tạo, nhận xét của cơ quan đại diện Ngoại giao của Việt Nam ở nước sở tại cho Vụ Hợp tác Quốc tế và Vụ Tổ chức cán bộ.

Điều 3. Các ông (bà) Chánh Văn phòng, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ trưởng các Vụ có liên quan, Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ và Ông Thái Công Dân chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Ngoại giao, Bộ Công an (để giúp đỡ làm thủ tục xuất nhập cảnh);
- Lưu: VT, TCCB



Trần Văn Nhung

**APPENDIX D LETTER FOR PERMISSION FROM THE RESEARCHER TO
DEAN, FACULTY OF EDUCATION, NU, THAILAND**

Letter for Permission

Thai Cong Dan

Doctoral candidate

Department of Educational Administration

Faculty of Education, Naresuan University

Phisanulok 65000, Thailand

E-mail add: tedan@ctu.edu.vn

Associate Professor Dr. Sombat Noparak

Dean

Faculty of Education

Naresuan University

Phisanulok 65000, Thailand

Tel: (66) 55 2910 29 /Fax: (66) 55 2610 28

Naresuan University, August 15, 2008

Dear Professor:

I am Thai Cong Dan. I have been working at Department of English, School of Education, Can Tho University, Vietnam since 1986. Currently, I am a doctoral student at Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

As part of the requirements to achieve a doctoral degree, I am conducting a dissertation entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam.”** This research project will be carried out from September 2008 to December 2009.

I would like you to write a letter of verification for my thesis procedures to Rector of Can Tho University, Vietnam to give me permission to get data from documents, observations, questionnaires and interviews to administrators, teachers, office staff and students at Can Tho University during the time mentioned above.

Thank you very much for your consideration and kind help.

Sincerely yours,

(Signed)

Mr. Thai Cong Dan

Researcher

P.S. Rector of Can Tho University's address:

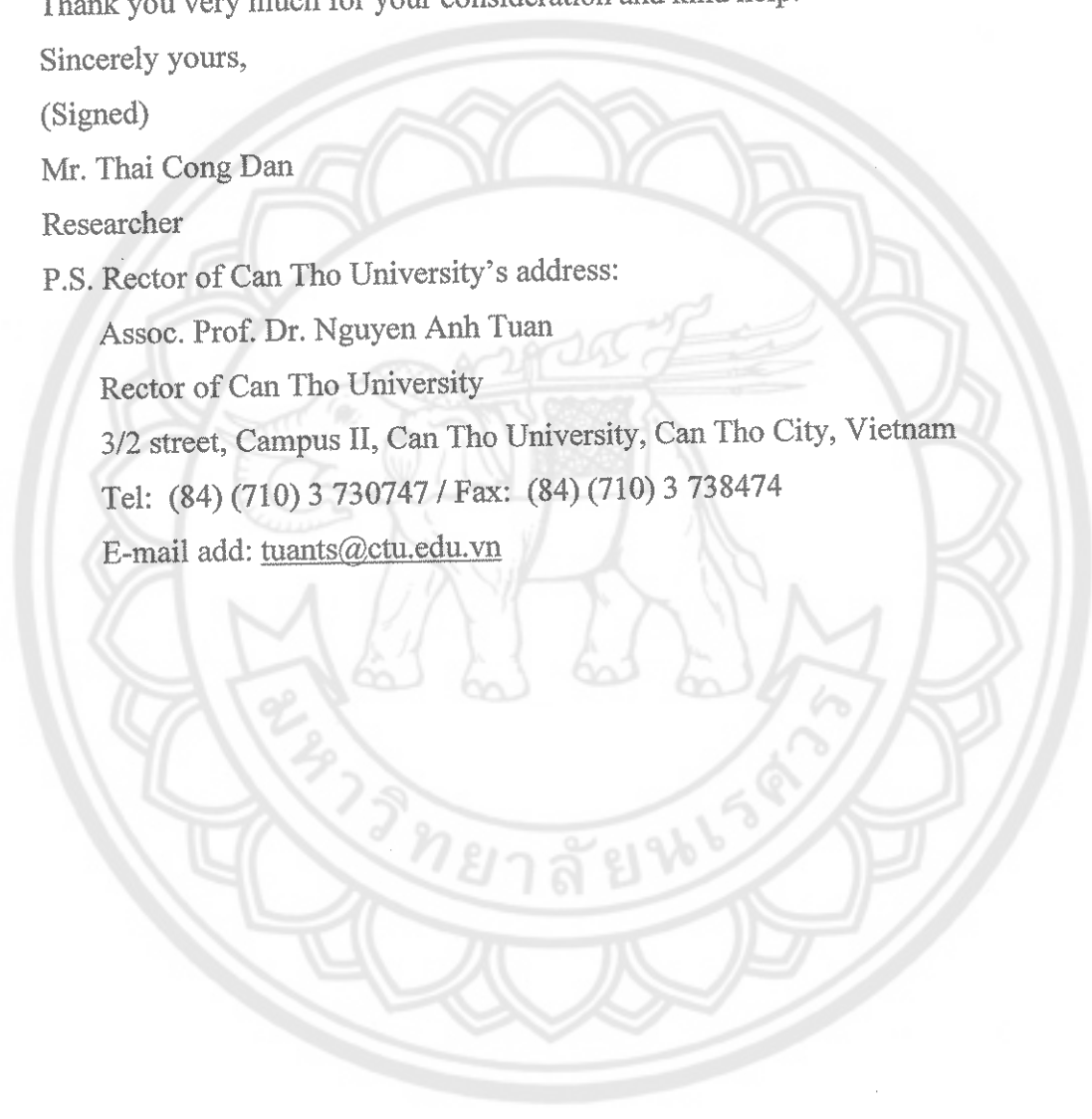
Assoc. Prof. Dr. Nguyen Anh Tuan

Rector of Can Tho University

3/2 street, Campus II, Can Tho University, Can Tho City, Vietnam

Tel: (84) (710) 3 730747 / Fax: (84) (710) 3 738474

E-mail add: tuants@ctu.edu.vn



**APPENDIX E LETTER FOR PERMISSION FROM DEAN, FACULTY OF
EDUCATION, NU, THAILAND TO THE INTERNATIONAL
EXPERTS**

Ref. 222/2009

Letter for Permission

Naresuan University, January 8, 2009

Dear Sirs/Madams:

I am writing this letter, on behalf of both Dean and main advisor, to the case of Mr. Thai Cong Dan, a current doctoral student at Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand since June, 2007.

As part of the requirements to achieve a doctoral degree, Mr. Thai Cong Dan has to finish his dissertation. Thus, he is now conducting his research entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam.”** This research project will be carried out from January 2009 to June 2010.

I would like you, professors, university administrators, educators, educational experts, researchers worldwide, to spend your great time taking a close look at his model (global one), and then put your ideas in the questionnaire attached, or discuss through the email address or take part in interviews, which all helps Mr. Thai modify the model before bringing it back to Can Tho University, Vietnam, his former teaching place, to have another evaluation and propose to implement it there in the long run.

Thank you very much for your great consideration and kind assistance.

Sincerely yours,

(Signed)

Associate Professor Dr. Sombat Noparak

Dean

Faculty of Education

Naresuan University

Muang, Phisanulok 65000, Thailand

E-mail: sombatn@nu.ac.th



**APPENDIX F LETTER FOR PERMISSION FROM DEAN, FACULTY OF
EDUCATION, NU, THAILAND TO RECTOR OF CTU,
VIETNAM**

Ref. 223/2009

Letter for Permission

Naresuan University, January 8, 2009

Dear Rector of Can Tho University, Vietnam:

I am writing this letter, on behalf of Dean and main advisor, to the case of Mr. Thai Cong Dan, a current doctoral student at Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand since June, 2007.

As part of the requirements to achieve a doctoral degree, Mr. Thai Cong Dan has to finish his dissertation. Thus, he is now conducting his research entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam.”** This research project will be carried out from January 2009 to June 2010.

I would like you to give him a permission to be at your university and create favorable conditions for him to get data from documents, questionnaires, observations, and interviews to administrators, teachers, office staffs and students as well, which all helps him to complete his dissertation as planned.

Thank you very much for your great consideration and kind assistance.

Sincerely yours,

(Signed)

Associate Professor Dr. Sombat Noparak

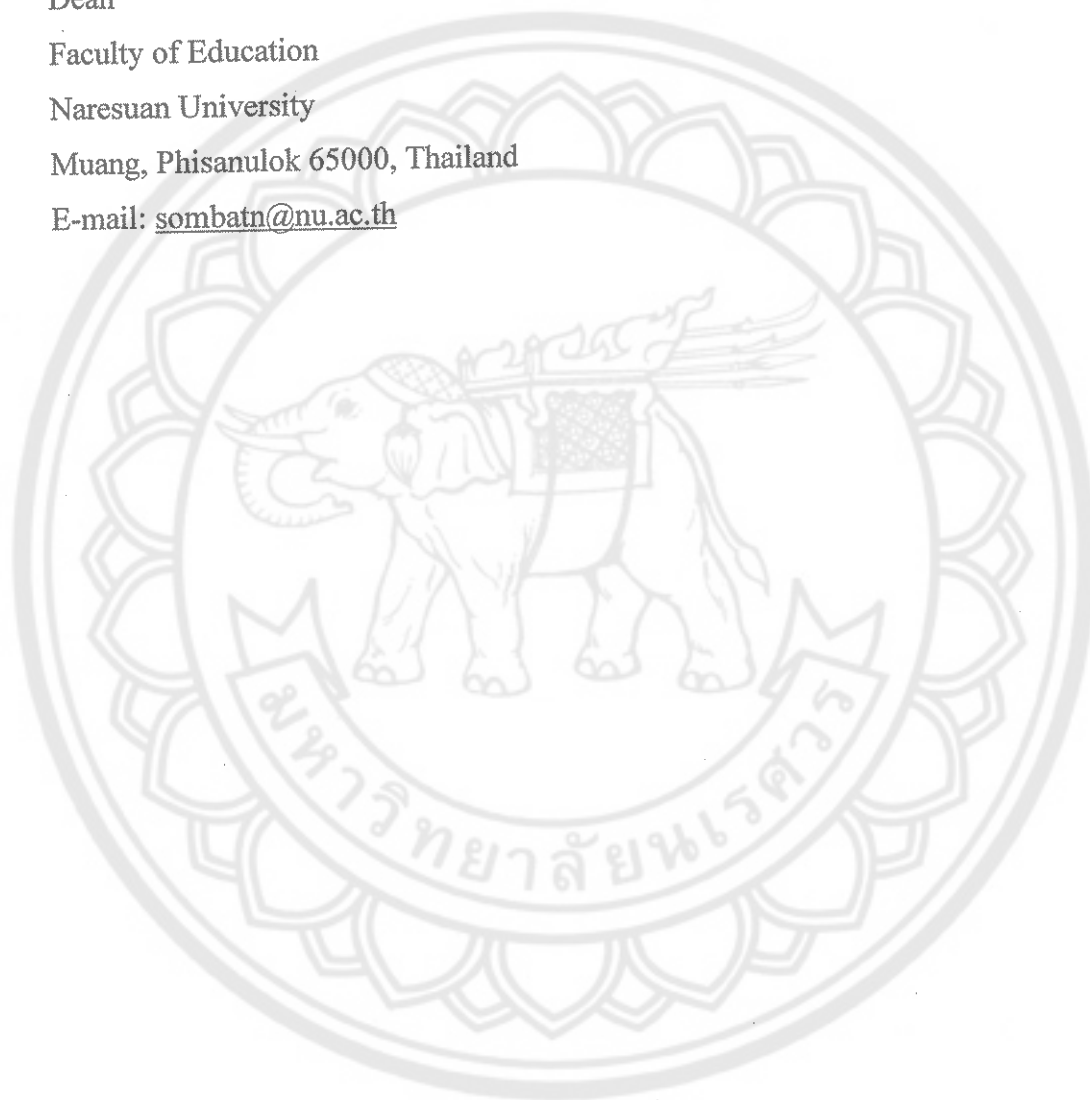
Dean

Faculty of Education

Naresuan University

Muang, Phisanulok 65000, Thailand

E-mail: sombatn@nu.ac.th



**APPENDIX G LETTER FOR PERMISSION FROM RECTOR OF CTU,
VIETNAM (VIETNAMESE VERSION) AND (ENGLISH
VERSION)**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Khoa Sư phạm

Độc lập- Tự do- Hạnh phúc

Bộ môn Anh văn

Cần Thơ, ngày 9 tháng 2 năm 2009

**ĐƠN XIN PHÉP THU THẬP DỮ LIỆU CHO ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP
TẠI ĐẠI HỌC CẦN THƠ**

Kính gửi: PGS-TS Nguyễn Anh Tuấn

Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ

Tôi là Thái Công Dân (MSCB 179), GVC thuộc Bộ môn Anh văn, Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ. Tôi đang theo học chương trình Tiến sĩ về Quản lý Giáo dục tại Bộ môn Quản lý và Phát triển Giáo dục, Khoa Giáo dục, trường Đại học Naresuan, Thái lan từ tháng 6 năm 2007.

Hiện nay tôi đang thực hiện đề tài tốt nghiệp “**Đề xuất mô hình nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi trong phát triển giáo dục bền vững tại Đại học Cần Thơ, Việt Nam**” (Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam) với sự hướng dẫn của GS-TS Sombat Noparak (Trưởng Khoa Giáo dục), GS-TS Chantana Chanbanchong, và PGS-TS Talerngsok Sometip. Dự kiến đề tài sẽ được hoàn thành vào tháng 6 năm 2010.

Nay tôi làm đơn này kính chuyển đến PGS-TS Nguyễn Anh Tuấn, Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ cho phép tôi được thu thập dữ liệu cho đề tài của mình thông qua việc nghiên cứu tài liệu, phát bảng câu hỏi (đính kèm), quan sát việc giảng dạy, học tập của giáo viên và sinh viên, việc quản lý và điều hành công việc của cán bộ hành chính, văn phòng và phỏng vấn cán bộ quản lý (mẫu đính kèm), giáo viên và sinh viên tại các đơn vị trong trường từ tháng 2 đến tháng 8 năm 2009.

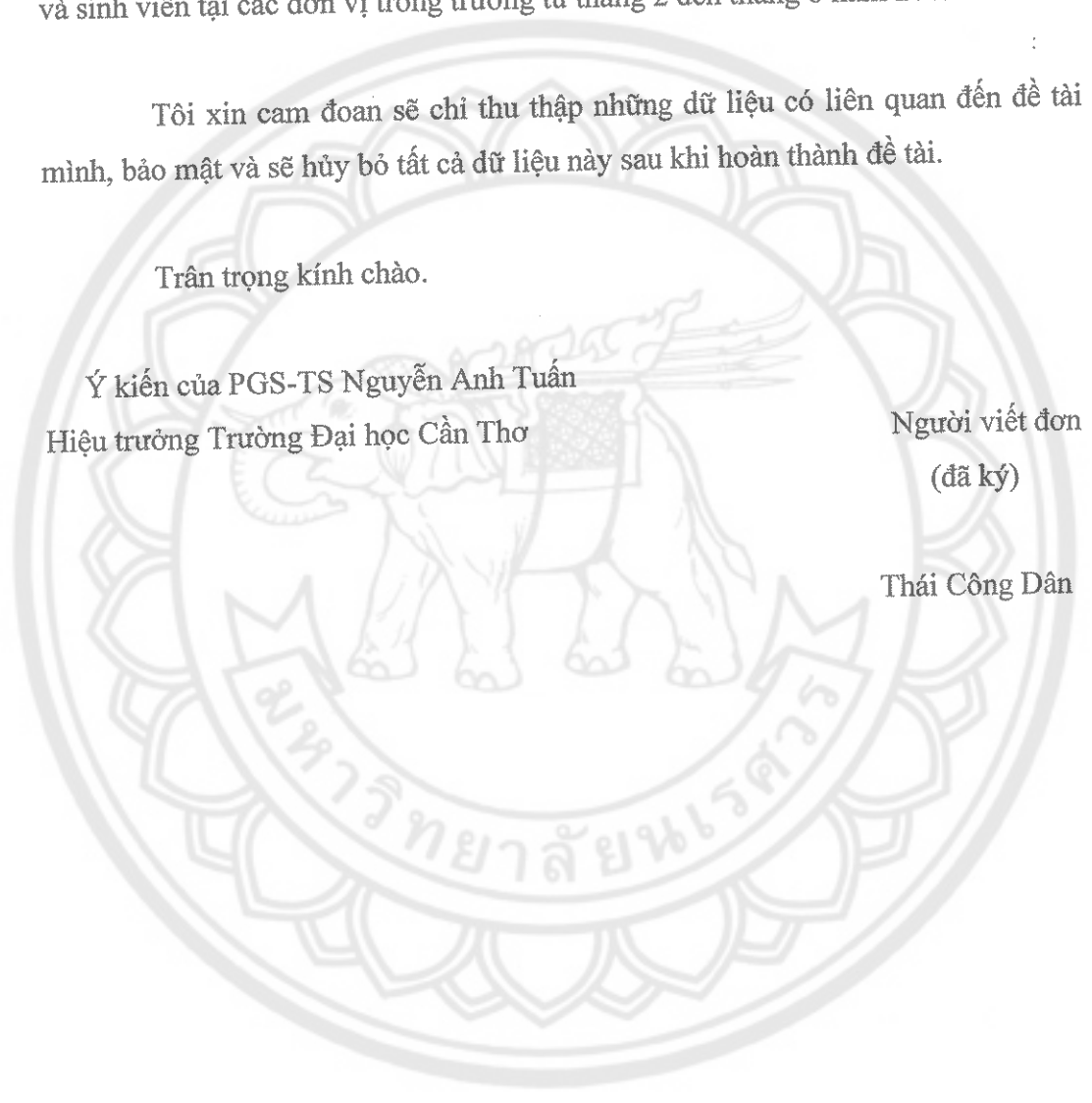
Tôi xin cam đoan sẽ chỉ thu thập những dữ liệu có liên quan đến đề tài của mình, bảo mật và sẽ hủy bỏ tất cả dữ liệu này sau khi hoàn thành đề tài.

Trân trọng kính chào.

Ý kiến của PGS-TS Nguyễn Anh Tuấn
Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ

Người viết đơn
(đã ký)

Thái Công Dân



Letter for Permission and Approval

CANTHO UNIVERSITY

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

School of Education

Independence - Freedom-Happiness

Department of English

Can Tho, 9 March, 2009

PERMISSION LETTER FOR DATA COLLECTION TOWARDS THE DISSERTATION AT CANTHO UNIVERSITY

Dear Associate Professor Dr. Nguyen Anh Tuan
Rector of Can Tho University:

I am Mr. Thai Cong Dan (Lecturer ID 179), senior lecturer at Department of English, School of Education, Can Tho University. I have currently been pursuing the Ph.D. program about Educational Administration at Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand since June 2007.

At present, I am conducting my dissertation entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam”** with the advisory of Associate Professor Dr. Sombat Noparat (Dean of Faculty of Education), Associate Professor Dr. Chantana Chanbanchong and Assistant Professor Dr. Talerngsok Sometip. It is estimated that the dissertation will be finished in June 2010.

I am now writing this letter to you, Associate Professor Dr. Nguyen Anh Tuan, as Rector of Can Tho University, to give me permission to collect data for my dissertation at this university through documents, questionnaires (items attached), observations towards teaching and learning activities from teachers and students,

administrative process of administrators and office staffs and interviews (forms attached) with administrators, teachers and students as well.

I hereby swear that I will only collect the data related to my dissertation, keep them confidential and destroy them after I have defended my work.

Sincerely yours,

(Approved, Signed and Sealed)

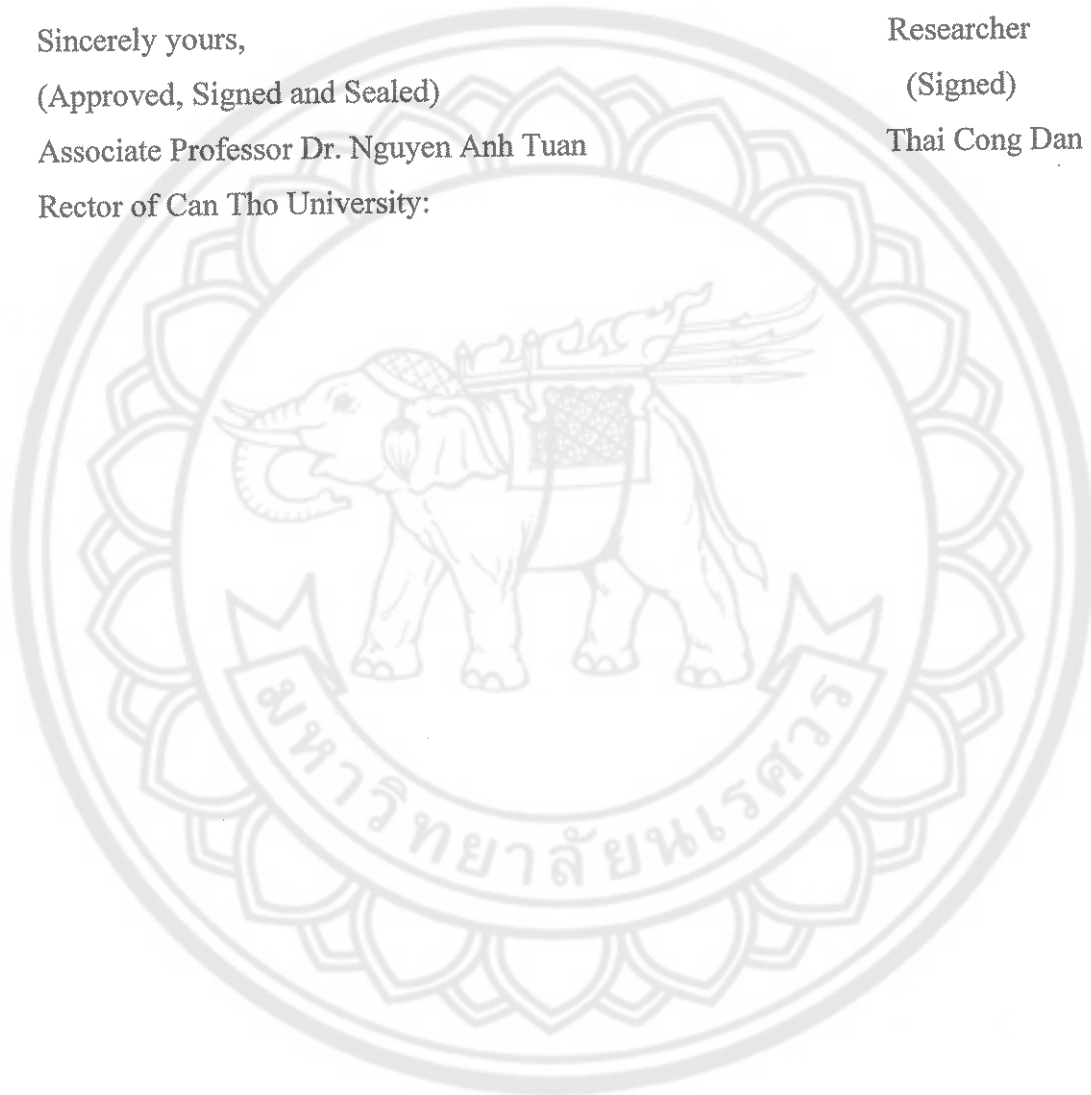
Associate Professor Dr. Nguyen Anh Tuan

Rector of Can Tho University:

Researcher

(Signed)

Thai Cong Dan



**APPENDIX H LETTER FOR PERMISSION TO USE CTU WEBSITE FOR
ONLINE DATA COLLECTION TOWARDS THE
DISSERTATION QUESTIONNAIRE AND MODEL
(VIETNAMESE VERSION) AND (ENGLISH VERSION)**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
KHOA SƯ PHẠM Độc lập- Tự do- Hạnh phúc
BỘ MÔN ANH VĂN -----

Cần Thơ, ngày 9 tháng 3 năm 2009

**ĐƠN XIN PHÉP ĐƯỢC SỬ DỤNG WEBSITE CỦA TRƯỜNG
ĐẠI HỌC CẦN THƠ ĐỂ THU THẬP DỮ LIỆU TRỰC TUYẾN
CHO ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Kính gửi: PGS-TS Nguyễn Anh Tuấn

Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ

Tôi là Thái Công Dân (MSCB 179), Giảng viên chính thuộc Bộ môn Anh văn, Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ. Tôi đang theo học chương trình Tiến sĩ về Quản lý Giáo dục tại Bộ môn Quản lý và Phát triển Giáo dục, Khoa Giáo dục, trường Đại học Naresuan, Thái lan từ tháng 6 năm 2007.

Hiện nay tôi đang thu thập dữ liệu (thông qua bảng câu hỏi ‘questionnaire’) cho đề tài tốt nghiệp của mình “**Đề xuất mô hình nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi trong phát triển giáo dục bền vững tại Đại học Cần Thơ, Việt Nam**” (Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam). Do đó, tôi cần mượn địa chỉ website của trường để là nơi gửi bảng câu hỏi và thu thập thông tin trực tuyến từ hơn 500 người (trong và ngoài nước), và đặc biệt là có sự đóng góp ý kiến của thầy, cô và sinh viên của trường Đại học Cần Thơ.

Nay tôi làm đơn này kính xin được phép sử dụng website của trường với tên gọi: <<http://www.ctu.edu.vn/ChangeManagement/ESD>> (Change Management: quản lý sự thay đổi); ESD- Education for Sustainable Development: giáo dục vì sự phát triển bền vững) để được tiện lợi thu hút sự ủng hộ của người tham gia, và đồng thời giới thiệu trường Đại học Cần Thơ với cộng đồng quốc tế. Thời gian sử dụng website này là từ tháng 3 đến tháng 10 năm 2009.

Trân trọng kính chào.

Ý kiến của PGS-TS Nguyễn Anh Tuấn
Hiệu trưởng Trường Đại học Cần Thơ

Người viết đơn
(đã ký)

Thái Công Dân



Letter for Permission and Approval

CANTHO UNIVERSITY
SCHOOL OF EDUCATION
DEPARTMENT OF ENGLISH

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence-Freedom- Happiness

Can Tho, 9 March, 2009

PERMISSION LETTER TO USE CAN THO UNIVERSITY WEBSITE FOR ONLINE DATA COLLECTION TOWARDS THE DISSERTATION

Dear Associate Professor Dr. Nguyen Anh Tuan
Rector of Can Tho University:

I am Mr. Thai Cong Dan (Lecturer ID 179), senior lecturer at Department of English, School of Education, Can Tho University. I have currently been pursuing the Ph.D. program about Educational Administration at Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand since June, 2007.

At present, I am collecting data (questionnaire) to my dissertation, entitled **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam.”** Thus, I will have to use the university website, which is the official venue to both send the questionnaire and collect online data from over 500 respondents (inside and outside Vietnam), and especially from the ideas of the teachers and students in Can Tho University.

I am now writing you this letter to let me use the university website with the name: <<http://www.ctu.edu.vn/ChangeManagement/ESD>> (Change Management/ Education for Sustainable Development) for the conveniences to get attraction from the respondents and introduce Can Tho University to the public worldwide as well. The duration of this website is from March to October 2009.

Sincerely yours,

(Approved, Signed and Sealed)

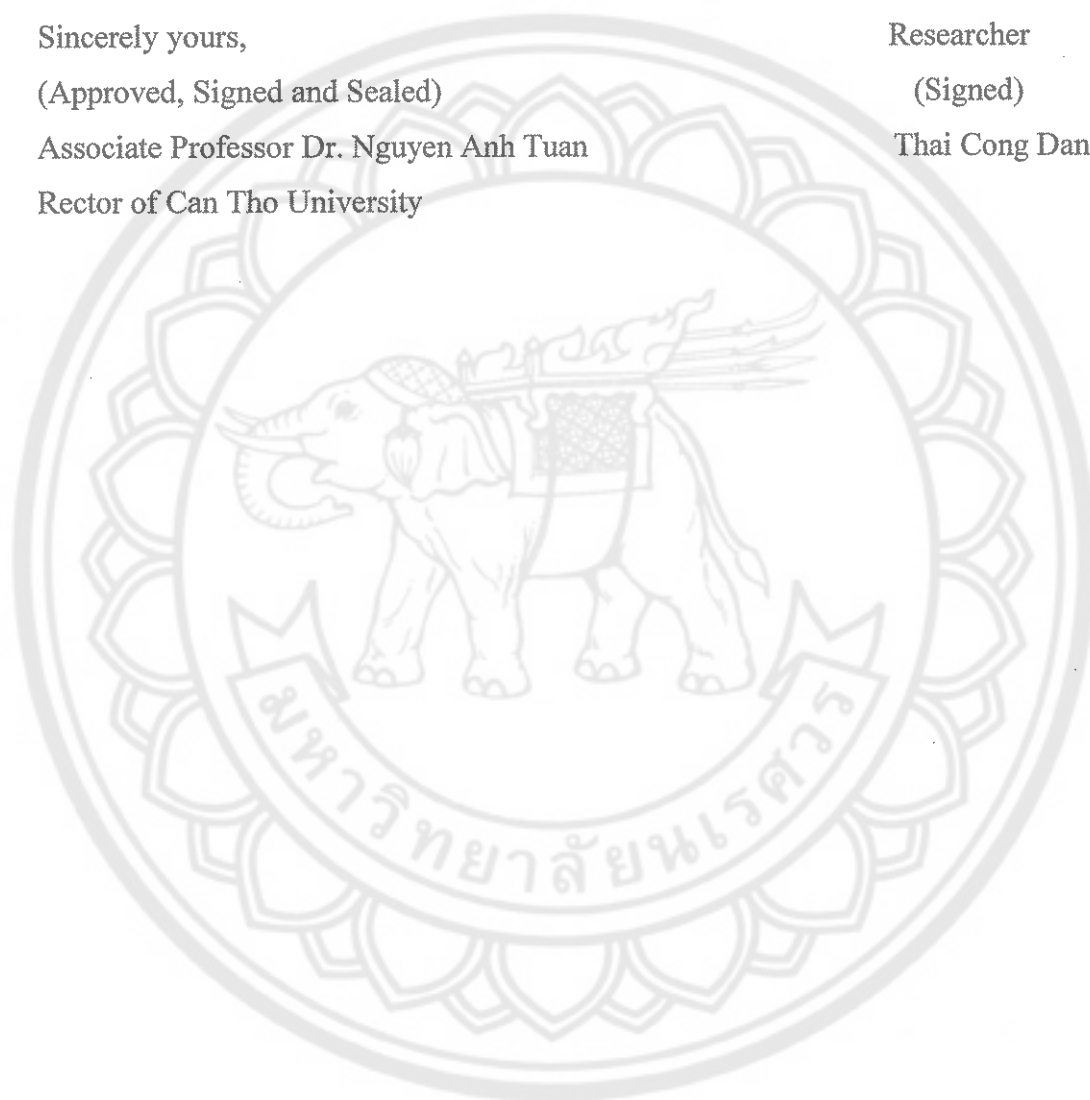
Associate Professor Dr. Nguyen Anh Tuan

Rector of Can Tho University

Researcher

(Signed)

Thai Cong Dan



**APPENDIX I QUESTIONNAIRE THROUGH “SWOT” ANALYSIS AT CTU,
VIETNAM (VIETNAMESE VERSION) AND (ENGLISH
VERSION)**

BẢNG CÂU HỎI

Thông tin và hướng dẫn:

1. Tôi là Thái Công Dân, Giảng viên chính thuộc Bộ môn Anh văn, Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ. Tôi đang theo học chương trình Tiến sĩ về Quản lý Giáo dục tại Khoa Giáo dục, Đại học Naresuan, Thái lan. Hiện nay tôi đang thực hiện đề tài tốt nghiệp “Đề xuất mô hình nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi trong phát triển giáo dục bền vững tại Đại học Cần Thơ, Việt Nam” (Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam) với sự hướng dẫn của GS-TS Sombat Noparak (Trưởng Khoa Giáo dục), GS-TS Chantana Changbanchong, và PGS-TS Talerngsok Somtip, Khoa Giáo dục, Đại học Naresuan, Thái lan. Dự kiến đề tài sẽ được hoàn thành vào tháng 06 năm 2010.

2. Mục đích chính của bảng câu hỏi này là nhằm thu thập ý kiến của quý thầy, cô đang đảm trách công việc lãnh đạo của Khoa (Trưởng, Phó Trưởng Khoa), Trung tâm, Viện (Giám đốc, Phó Giám đốc), và Phòng ban (Trưởng, Phó Trưởng phòng) tại Đại học Cần Thơ, xoay quanh việc quản lý và giảng dạy của mình trong sự phát triển của trường từ năm 2000 đến nay.

3. Các câu hỏi này sẽ dựa vào phương pháp phân tích SWOT của Albert S. Humphrey (Hoa kỳ): Strengths (Điểm mạnh), Weaknesses (Điểm yếu), Opportunities (Cơ hội) và Threats (Thách thức) theo 4 yếu tố : Quá trình thay đổi (*Change Process*), Thay đổi cơ cấu trường (*Organizational Change*), Nhân lực trong quá trình thay đổi (*Change Agents*) và Phát triển giáo dục bền vững trong sự thay đổi (*Sustainable Education Development in Change*)

4. Quý thầy, cô **KHÔNG** cần ghi tên của mình vào bảng câu hỏi này. Những ý kiến của quý thầy, cô sẽ là thông tin quý báu giúp tôi hoàn thành đề tài của mình. Và những thông tin này sẽ được bảo mật và tiêu hủy sau khi đề tài đã được bảo vệ.

5. Bảng câu hỏi gồm 3 phần:

- a. Phần 1: 08 câu hỏi về thông tin cá nhân (Personal data)
- b. Phần 2: 27 câu hỏi về hoạt động quản lý sự thay đổi (Điểm mạnh/yếu) của trường (CTU's Strengths/ Weaknesses in Change)
- c. Phần 3: 02 câu hỏi mở về Cơ hội và Thách thức của trường (CTU's Opportunities / Threats in Change)

PHẦN 1: Thông tin cá nhân (Personal data)

(Thầy, cô vui lòng đánh dấu X hoặc điền thông tin vào các ô trống dưới đây.)

1. Giới tính: Nam Nữ
2. Chức vụ: Trưởng khoa Phó trưởng khoa
 Giám đốc Phó giám đốc
 Trưởng phòng Phó trưởng phòng
3. Học vị: Tiến sĩ Thạc sĩ
 Cử nhân Trung cấp
 Học vị khác
4. Học hàm: GS-TS PGS-TS
 GVC Giảng viên
 Chuyên viên chính Chuyên viên
 Học hàm khác
5. Tuổi:.....
6. Thời gian đảm trách công việc lãnh đạo đơn vị:.....năm

7. Thời gian giảng dạy/hướng dẫn/nghiên cứu.....năm

8. Nơi công tác (Khoa/Trung tâm/Viện/ Phòng ban).....

PHẦN 2: Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change)

Tham gia lãnh đạo trực tiếp đơn vị và giảng dạy/hướng dẫn/nghiên cứu cùng với sự phát triển của trường trong thời gian qua (đặc biệt từ năm 2000 đến nay), thầy, cô vui lòng xem qua các mục liệt kê trong phần “Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change) dưới đây và đánh dấu X vào Điểm mạnh hoặc Điểm yếu cho từng câu.

TT	Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change)	Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
1.	Trao đổi ý kiến trong trường/đơn vị.		
2.	Việc tham gia của cá nhân trong đơn vị.		
3.	Việc tham gia của các đơn vị trong toàn trường		
4.	Hoạch định thời gian		
5.	Sử dụng nguồn lực.		
6.	Kế hoạch cụ thể.		
7.	Đánh giá sự thay đổi.		
8.	Nâng cao công tác quản lý.		
9.	Phát triển cơ cấu trường		
10.	Sử dụng hệ thống quản lý chất lượng.		
11.	Phát triển nguồn vốn		
12.	Đổi mới chương trình giảng dạy.		
13.	Đổi phương pháp giảng dạy.		
14.	Vai trò công đoàn trường.		
15.	Công tác lãnh đạo cấp trường.		
16.	Công tác lãnh đạo cấp đơn vị.		
17.	Công tác lãnh đạo của Đảng bộ.		

TT	Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change)	Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
18.	Hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.		
19.	Quan hệ quốc tế.		
20.	Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) trong quản lý, giảng dạy và học tập.		
21.	Giáo dục dựa vào cộng đồng.		
22.	Giáo dục liên quan đến chính trị.		
23.	Giáo dục dựa vào văn hóa.		
24.	Giáo dục dựa vào môi trường.		
25.	Giáo dục kết hợp với doanh nghiệp.		
26.	Phát triển năng lực giảng dạy và làm việc cho cán bộ, công nhân viên.		
27.	Thông tin nội bộ.		

(Thầy, cô vui lòng điền thêm Điểm mạnh hoặc Điểm yếu vào khoảng trống dưới đây.)

a. Những điểm mạnh khác (Other strengths)

.....

.....

.....

.....

.....

b. Những điểm yếu khác (Other weaknesses)

.....

.....

.....

.....

.....

PHẦN 3: Cơ hội/ Thách thức của trường (CTU's Opportunities / Threats in Change)

(Thầy, cô vui lòng điền thông tin vào khoảng trống dưới đây.)

1. Những cơ hội (Opportunities) có thể mở ra cho trường.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Những thách thức (Threats) mà trường có thể gặp phải.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CẢM ƠN SỰ GIÚP ĐỠ CỦA QUÍ THẦY CÔ

QUESTIONNAIRE

Information and Directions

1. I am Mr. Thai Cong Dan (Lecturer ID 179), senior lecturer at Department of English, School of Education, Can Tho University. I have currently been pursuing the Ph.D. program about Educational Administration at Department of Educational Administration and Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand since June, 2007. At present, I am conducting my dissertation entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam,”** with the advisory of Associate Professor Dr. Sombat Noparat (Dean of Faculty of Education), Associate Professor Dr. Chantana Chanbanchong and Assistant Professor Dr. Talergsok Sometip. It is estimated that the dissertation will be finished in June 2010.

2. The primary purpose of this questionnaire is to collect data from the teachers, who are in charge of leadership of Colleges and Schools (Deans and Deputy Deans), Institutes and Centers (Directors and Deputy Directors), Departments and Offices (Directors and Deputy Directors) at Can tho University, dealing with your administrative and teaching activities in the change since 2000

3. The items from the questionnaire are based on the analytical methods called SWOT by Albert S. Humphrey, the U.S.A: Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats relating to the following factors: Change Process, Organizational Change, Change Agents and Sustainable Education Development in Change.

4. You **DO NOT** need to write your names on this questionnaire. Your ideas will be useful information, helping make the dissertation a success. In addition, all the data will be kept confidential and destroyed after the work is finished.

5. This questionnaire is of 3 sections:
- a. Section 1: 08 items about bio data
 - b. Section 2: 27 items on current activities in change management:
Can Tho University's Strengths/Weaknesses in Change
 - c. Section 3: 02 items about Can Tho University's Opportunities/Threats in Change

SECTION 1: PERSONAL DATA

(Please put an X or write down the information into each blank provided.)

1. Gender: Male Female
2. Title : Dean Deputy Dean
 Director Deputy Director
 Department Head Department Deputy Head
3. Degree: Ph.D M.A/M.S/Med/MBA
 B.A/B.ed/B.S Diploma
 Others
4. Professionals: Assoc. Prof .Dr Assist. Prof. Dr.
 Senior Lecturer Lecturer
 Senior Specialist Specialist
 Others
5. Age.....
6. The length of time working as a leader:.....years.
7. The length of time teaching/advising/ researching:.....years
8. Workplace (Colleges/Schools, Institutes/Centers, Departments/Offices)
.....

SECTION 2: CAN THO UNIVERSITY CURRENT CHANGE MANAGEMENT

Taking part in directly managing your workplace and teaching/advising/researching along with the development of the university so far (especially since 2000), please take a look at the following statements listed in the part "Can Tho University Change Management" and put an X into Strengths or Weaknesses respectively.

No	Can Tho University Change Management	Strengths	Weaknesses
1.	Shared vision in the workplace (College/School, Institute/Center and Department/ Office) in university change		
2.	Individual participation in the workplace in university change		
3.	Organizational participation in the whole university		
4.	Planned time in university change		
5.	Used resources in university change		
6.	Action plans in university change		
7.	Evaluation in university change		
8.	Administrative Restructuring in university change		
9.	Organization Development in university change		
10.	Using university quality assurance in change		
11.	Budget Development in university change		
12.	Curriculum Development in university change		
13.	Teaching and Learning Innovation		

No	Can Tho University Change Management	Strengths	Weaknesses
14.	Roles of University Teachers' Union in university change		
15.	University leadership in university change		
16.	Workplace leadership in university change		
17.	University Communist Party leadership in university change		
18.	Activities of Ho Chi Minh Youth League in university change		
19.	International affairs in university change		
20.	Implementation of Information & Communication Technologies (ICT) in teaching and learning process in the university level		
21.	Community-Based Education in university change		
22.	Politics-Related Education in university change		
23.	Culture-Based Education in university change		
24.	Environment-Based Education in university change		
25.	Entrepreneurship- Oriented Education in university change		
26.	Capacity-Building of Staffs and Teachers in university change		
27.	Internal Communication in university change		

(Please write down other strengths or weaknesses into each blank provided below.)

c. Other strengths

.....
.....
.....
.....

d. Other weaknesses

.....
.....
.....
.....

SECTION 3: CTU OPPORTUNITIES AND THREATS IN CHANGE

(Please write down the information into each blank provided below)

3. Opportunities ahead to CTU

.....
.....
.....
.....

4. Threats ahead to CTU

.....
.....
.....
.....

THANKS FOR YOUR KIND HELP!

**APPENDIX J SAMPLE OF QUESTIONNAIRE RESPONSE THROUGH
“SWOT” ANALYSIS AT CTU, VIETNAM (VIETNAMESE
VERSION)**

PHẦN 1: Thông tin cá nhân (Bio data)

(Thầy, cô vui lòng đánh dấu X hoặc điền thông tin vào các ô trống dưới đây.)

1. Giới tính: Nam Nữ
2. Chức vụ: Trưởng khoa Phó trưởng khoa
 Giám đốc Phó giám đốc
 Trưởng phòng Phó trưởng phòng
3. Học vị: Tiến sĩ Thạc sĩ
 Cử nhân Trung cấp
 Học vị khác
4. Học hàm: GS-TS PGS-TS
 GVC Giảng viên
 Chuyên viên chính Chuyên viên
 Học hàm khác
5. Tuổi:.....50.....
6. Thời gian đảm trách công việc lãnh đạo đơn vị: 14/12.9.....năm
7. Thời gian giảng dạy/hướng dẫn/nghiên cứu.....năm
8. Nơi công tác (Khoa/Trung tâm/Viện/ Phòng ban).....2.9 Nam.....

PHẦN 2: Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change)

Tham gia lãnh đạo trực tiếp đơn vị và giảng dạy/hướng dẫn/nghiên cứu cùng với sự phát triển của trường trong thời gian qua (đặc biệt từ năm 2000 đến nay), thầy, cô vui lòng xem qua các mục liệt kê trong phần “Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change) dưới đây và đánh dấu X vào Điểm mạnh hoặc Điểm yếu cho từng câu.

TT	Hoạt động quản lý sự thay đổi của trường (CTU in Change)	Điểm mạnh (Strengths)	Điểm yếu (Weaknesses)
1.	Trao đổi ý kiến trong trường/đơn vị.	X	
2.	Việc tham gia của cá nhân trong đơn vị.		X
3.	Việc tham gia của các đơn vị trong toàn trường	X	
4.	Hoạch định thời gian	X	
5.	Sử dụng nguồn lực.		X
6.	Kế hoạch cụ thể.	X	
7.	Đánh giá sự thay đổi.		X
8.	Nâng cao công tác quản lý.		X

9.	Phát triển cơ cấu trường	X	
10.	Sử dụng hệ thống quản lý chất lượng.	X	
11.	Phát triển nguồn vốn		X
12.	Đổi mới chương trình giảng dạy.	X	
13.	Đổi phương pháp giảng dạy.		X
14.	Vai trò công đoàn trường.		X
15.	Công tác lãnh đạo cấp trường.	X	
16.	Công tác lãnh đạo cấp đơn vị.	X	
17.	Công tác lãnh đạo của Đảng bộ.		X
18.	Hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.		X
19.	Quan hệ quốc tế.	X	
20.	Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) trong quản lý, giảng dạy và học tập.	X	
21.	Giáo dục dựa vào cộng đồng.	X	
22.	Giáo dục liên quan đến chính trị.	X	
23.	Giáo dục dựa vào văn hóa.		X
24.	Giáo dục dựa vào môi trường.		X
25.	Giáo dục kết hợp với doanh nghiệp.		X
26.	Phát triển năng lực giảng dạy và làm việc cho cán bộ, công nhân viên.		X
27.	Thông tin nội bộ.	X	

(Thầy, cô vui lòng điền thêm Điểm mạnh hoặc Điểm yếu vào khoảng trống dưới đây.)

a. Những điểm mạnh khác (Other strengths)

Đang... khác... đưa... kết... bộ... tổ...
 Không... tiên... cũ... t... quan... lý... đầu... tạo...
 Năng... và... Tài... chính...
 Tạo... mối... quan... hệ... tốt... với... các... Bộ... , ngân...
 hàng... quan... , chất... lượng... đi... s... ph... i... t...
 được... hỗ... trợ... , phát... triển... .

b. Những điểm yếu khác (Other weaknesses)

Thư chấp hành lịch lẩn giữa CBQP và CB.P Ban
 Đ. Ng. Cán bộ có hạn vi, học làm tập ch. đ.
 Đ. S. CBCC có thay, chưa được cái 1/2
 Hiện qu. NCKH chưa cao

PHẦN 3: Cơ hội/ Thách thức của trường (CTU's Opportunities / Threats in Change)

(Thầy, cô vui lòng điền thông tin vào khoảng trống dưới đây.)

1. Những cơ hội (Opportunities) có thể mở ra cho trường.

Là 1 trong 10 Trường trọng điểm miền Bắc, CP
 Bộ quan tâm đầu tư tài chính
 Được các Trường, Viện quốc tế quan tâm và
 hỗ trợ
 Là trường mạnh nhất Khu vực ĐBSCL
 Đầu tư sau đại học sẽ là thế mạnh nhất

2. Những thách thức (Threats) mà trường có thể gặp phải.

Đây là chiến trường đại học trong Khu vực
 được thành lập và cần tranh thủ tạo tạo
 Một vài năm nữa sẽ hết hàng một lượng
 lớn cán bộ, do những CB được đào tạo K1, K2
 sẽ nghỉ hưu dần dần

Cám ơn sự quan tâm và giúp đỡ của quý thầy, cô!

**APPENDIX K SAMPLE OF RATING THE VALIDITY OF THE
QUESTIONNAIRE TOWARDS THE CHANGE
MANAGEMENT MODEL (GLOBAL MODEL) THROUGH
INDEX OF ITEM- OBJECTIVE CONGRUENCE (IOC) FROM
THE INTERNATIONAL EXPERTS**

**RATING THE VALIDITY OF THE QUESTIONNAIRE TOWARDS A
CHANGE MANAGEMENT MODEL THROUGH
INDEX OF ITEM –OBJECTIVE CONGRUENCE (IOC)**

Naresuan University, April 20, 2009

Dear Distinguished Professors and Experts:

I am Mr. **Thai Cong Dan**. I used to work as both Department Head and Senior Lecturer at Department of English, School of Education, Can Tho University, Can Tho Province, South Vietnam. Currently, I am a doctoral student at Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Phisanulok, Thailand.

As part of the requirements to achieve a doctoral degree, I am conducting my dissertation entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam,”** with the three following objectives

1. to construct a hypothetical model to enhance change management in universities..
2. to verify the hypothetical model to enhance change management in universities.
3. to propose the model for enhancing effective change management in Can Tho University, Vietnam.

Putting it in a brief summary is that, from the documentary research, I would like, first, to create a global model to change management in higher education institutions, then to get the verification of the model from the 11 international experts

(many from Asian universities), and to get more reliability from a big population worldwide (approx. 200) to the model as well (with the rating scale of 5 levels: Strongly Agree, Agree, Undecided, Disagree and Strongly Disagree). Finally, the model will be brought back to Can Tho University, Vietnam for comparing, modifying and proposing to be implemented in the long run.

Therefore, from this part, the main purpose of this work is to get the opinions in the form of IOC (Index of Item- Objective Congruence) from you, professors, higher education administrators, educators, rectors (deputy rectors) / presidents (vice presidents), rector/president board and directors (deputy directors) / managers (vice managers) in educational fields, especially in change management, educational administration, education reforms ect towards my first model named **“A Tentative Model to Enhance Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institutions,”** attached below.

Please take a look at my model first, and then put your decision on the rating scale with +1, 0 or -1 (Mark with X/ or Tick V) relatively to each item below.

It will take you about 45 minutes to do the rating.

I really appreciate your great consideration and kind help to my case.

Yours sincerely,

Thai Cong Dan

P.S.

1. In the IOC for appropriateness to the items listed below, these are explanations:

+1 means that the item fixes to the content of the main factor and its sub factors.

0 means that the item is NOT clear to the content of the factor and its sub factors.

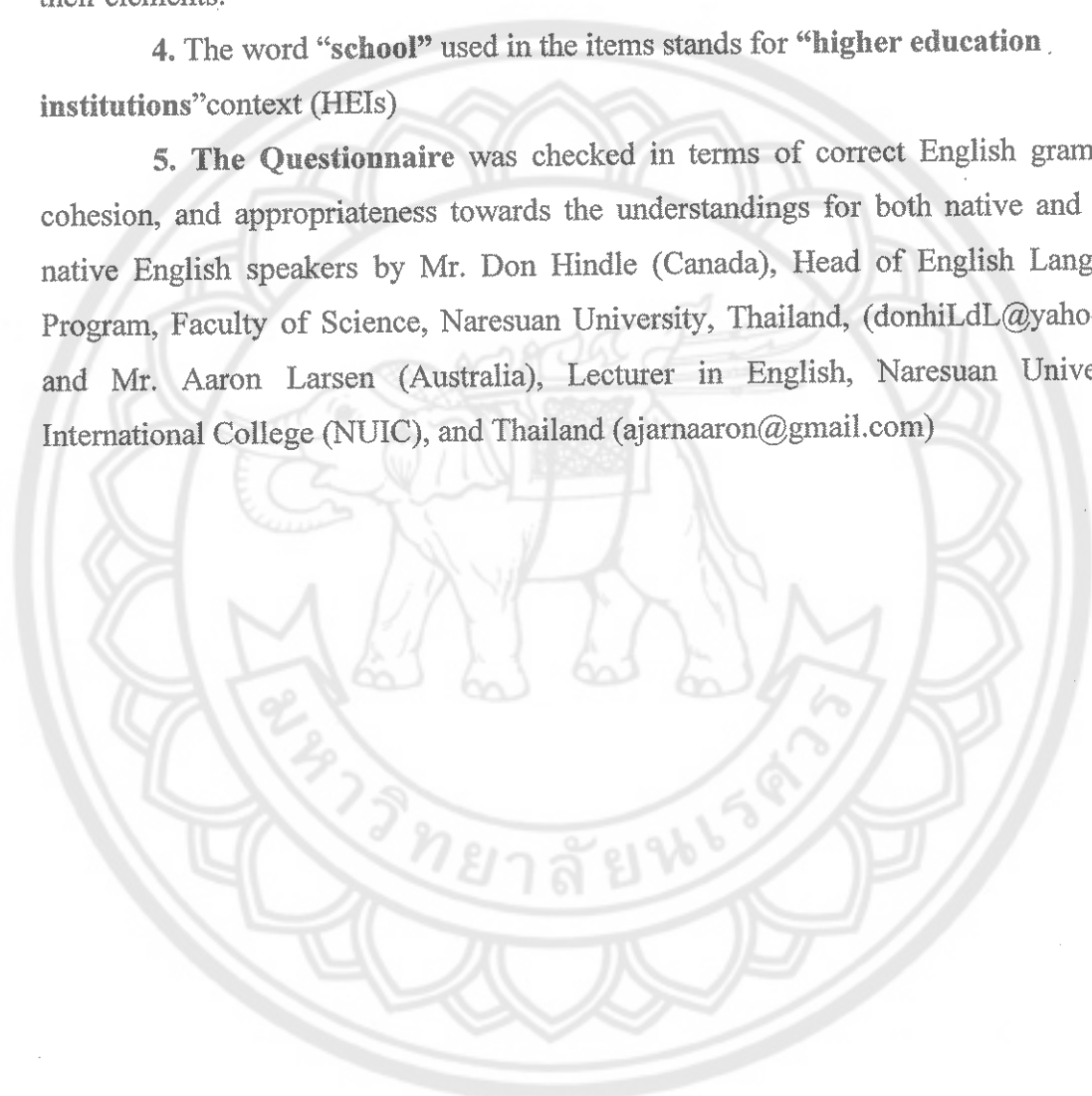
-1 means that the item clearly does NOT fix to the content of the factor and its sub factors.

2. Please read the model from top down first, then left side to right side, and finally to the bottom one.

3. The **FOUR MAIN FACTORS** are **Change Process Management, Organizational Change Management, Change Agents Management, and Change Management in Education for Sustainable Development** with 23 sub factors and their elements.

4. The word “school” used in the items stands for “higher education institutions” context (HEIs)

5. The **Questionnaire** was checked in terms of correct English grammar, cohesion, and appropriateness towards the understandings for both native and non-native English speakers by Mr. Don Hindle (Canada), Head of English Language Program, Faculty of Science, Naresuan University, Thailand, (donhiLdL@yahoo.ca) and Mr. Aaron Larsen (Australia), Lecturer in English, Naresuan University International College (NUIC), and Thailand (ajarnaaron@gmail.com)



No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
FACTOR I	Change Process Management (A)				
A1	Shared vision deals with both a short-term goal, and a long-term goal.	x			More relevant is always a long-term goal, as changes take time within Universities
A2	A long-term goal towards school change should be shared among school stakeholders.	x			Participation is a critical issue
A3	Stakeholders have to know the school's problems.	x			No useful participation can be developed without knowledge and involvement
A4	Solutions to problems must be discussed among school stakeholders.	x			
A5	Teachers are important participants in school change.	x			They are decisive, same as students
A6	Students are important forces in school change.	x			They are decisive, same as teachers
A7	Office staffs are often eager to participate in school change.	x			School changes will affect all type of users

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
A8	School administrators often participate in all the stages of school change.		x		Their participation depends on the topic
A9	The participation of school leaders often helps school change be successful.	x			
A10	It is necessary for senior lecturers as facilitators to be involved in school change.	x			Experience and high academic level should be values to exploited properly
A11	School associations (like Teachers' League, Youth Association, and Research Committee ect) make active contributions towards school change.		x		Depends on the type of Institution
A12	Local authorities play an important role in school change management.		x		Depends on the type of changes promoted
A13	The total length of time for school change is often set up in advance.		x		It should, but often it's hard to define in advance, as the Institution varies

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
A14	The starting time of a school change often coincides with the opening of the school year.		x		Not necessarily
A15	The time to a needy adjustment in school change process is not often known before hand.	x			
A16	The finishing time of school change is frequently not fixed as planned earlier.	x			It's difficult to predict
A17	Manpower often contributes greatly to school change.	x			Indeed it does, and it should
A18	School assets are important supporters in school change.	x			
A19	The yearly budget from the national fund, especially from the government, is an additionally important financial source to school change.	x			Budget for changes is frequently a tough problem to solve
A20	Money from school services and donors to provide further funds for school change is not easy to find.	x			
A21	A full plan for school change is often made in advance.	x			It should

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
A22	Choosing the starting time for a school change plan is very important due to its special nature.	x			
A23	It is important to have a progress report of the school change.	x			Any change plan must be checked regularly, as to achieve an objective diagnose
A24	Evaluating a school change plan is regularly done.		x		
A25	Formative evaluation helps identify problems with the school change process so that improvement can be made.	x			
A26	Summative evaluation is often not enough.	x			There must be a qualified overall evaluation
A27	Internal evaluation often helps the evaluation process by providing more information and details.	x			
A28	External evaluation often helps the evaluation process with objective judgments.	x			External opinions have the virtue of analyzing the situation with true objectiveness

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
FACTOR II	Organizational Change Management (B)				
B1	In change management, motivation from the school leaders to avoid change resistance, develop confidence and get success is very important.	x			Motivation is an outstanding energy for change, at all levels
B2	A new leadership body is often set up in school change.		x		It depends on the capacity of the current body
B3	Decision-making in change management is not only done by the rector/president.	x			Depending on the type of change, vice-rectors and head advisors play an important role
B4	Suitable communication (internal and external) among all the stakeholders in school change has to be shared.	x			Communications is a key issue for planning changes
B5	The practice of decentralization of educational management is often exercised at all levels of the school.		x		Depends on each school

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
B6	To maintain a lifelong learning environment is needy performances in school change.	x			
B7	Doing process research during a school change is considered to be a useful supporting tool to help supply more necessary data.	x			Research is often a key factor in the achievement of success in planning changes
B8	The merging or establishment of a new faculty/college/center/office is often done in school change			x	Big changes not often occur; opposite, they tend to happen in the launching of new Institutions
B9	The school change does not only depend on government budget supports.		x		Depends on the school and the Administration policy
B10	The school often finds ways to raise its own budgets to support school change.			x	Not often
B11	Motivational rewards often encourage teachers and office staff to participate and contributions are often made by the school change committee.	x			

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
B12	Offering rewards like more scholarships helps students to be more active and get better results in school change.	x			Involvement of students is a decisive factor in change success
B13	When developing a new curriculum, students' needs are often considered first.			x	Not often happens like that, although it should
B14	New teaching and learning methods have to be compatible with a new curriculum	x			
B15	The development of a new curriculum is often done at a scheduled-demanded shift.		x		
B16	The evaluation of a curriculum is not only done summative.		x		
B17	The development of Information & Communication Technologies (ICT) in school change needs a careful plan.	x			ICT must play a pre-defined role in the formation of human beings, in order to avoid impersonal relations

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
B18	The development of Information & Communication Technologies (ICT) in school change does not mean needing more budgets to buy facilities.		x		
B19	The expansion of Information & Communication Technologies (ICT) knowledge and usage does not just require professional staffs to teach students.		x		Usually, those professionals are required
B20	The implementation of Information & Communication Technologies (ICT) is often used in teaching and learning.		x		Currently it's an issue in progression
B21	When improving capacity-building for teaching staff, providing better teaching methodology is important.	x			This is a critical issue that must be reinforced in any school change
B22	School administrators often improve their administrative techniques by gaining experience in the workplace.		x		

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
B23	Training sessions, seminars, workshops ect. often provide office staff with professional working skills and knowledge.	x			New learning modalities must be progressively implemented in changes
B24	Knowledge Transfer & Management play crucial parts in the capacity-building for staff and teachers in terms of human resource development with the help of workplace and social network.	x			
B25	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model (like TQM) is not just to evaluate students' (customers') satisfaction.	x			Checking the level of satisfaction of students is an important factor to promote change
B26	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model is considered to be a tool to evaluate the teaching and learning process.	x			

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
B27	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model is used to measure teamwork effectively.	x			
B28	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model is often to assess a continued success of a change process.	x			
FACTOR III	Change Agents Management (C)				
C1	Teachers are active forces in school change.	x			Same as students
C2	Students are active participants in school change.	x			Same as teachers
C3	The participation of office staff partly helps the change process succeed.	x			They must get involved as well
C4	School administrators are often enthusiastic in school change.		x		
C5	The rector/president should be the governing leader in school change.	x			Authorities must foster changes
C6	The leadership (shared leadership and governance) of the dean/ director/office chief is important.	x			

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
C7	Active leadership from the department board/faculty board helps motivate all the teachers, office staff and students to join school change.	x			Fostering participation is a key issue for success
C8	Senior lecturers' leadership is shown to create both valuable experiences and motivation to the young teaching staffs and other participants.	x			Academic experience and leadership is necessary to make changes sound
C9	In school change, the rector/president board should show their governing roles.	x			Transparency and communication must be fostered within schools, specially when changes occur
C10	In school change, the faculty/college board often actively cooperates with the rector/president board.		x		
C11.	The department boards are important facilitators in school change.	x			
C12	Senior lecturers often greatly contribute their experiences in school change.	x			Experience gives clues for successful change

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
C13	The co operation of parents in school change is often underestimated.		x		Parents rarely get to know in depth the school strategies
C14	In school change, the school quality committee works interdependently with the school change committee.		x		
C15	Action teams from school participants, both locals, and foreigners (volunteers, experimental groups ect) often help to publicize the spirit of school change effectively beyond the school environment.		x		
C16	Co operation from local and foreign associations (business associates, employment agency, ICT groups, ect) often helps school change develop a vision, experiences and even funding.		x		

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
FACTOR IV	Change Management in Education for Sustainable Development (D)				
D1	Education for Sustainable Development (ESD) in school change requires a suitable environment-based curriculum/program.	x			Multi-disciplinarity is needed
D2	An environment-based education curriculum/program is often done along with a respective research to have useful data.	x			Connecting physical spaces to education is a key factor
D3	An environment-based education curriculum/program often needs good teaching and learning methods.	x			This is a definitive mission for schools
D4	The education curriculum/program on the relations between school and global environment, beside local and regional ones, should be done.	x			Schools are physical realities, erected within a real context
D5	Education for Sustainable Development (ESD) in change needs an entrepreneurship-oriented curriculum/program towards some school majors.	x			

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
D6	An entrepreneurship-oriented education curriculum/program requires a respective research to get useful data.	x			
D7	An entrepreneurship-oriented education curriculum/program often needs good teaching and learning methods.	x			
D8	The education curriculum/program on the relations between school and enterprise/business/industry/market in the global setting is important.	x			
D9	A community-based curriculum/program needs to relate to a global learning community as well as local and regional ones.	x			Innovation and change involve human groups, the physical context and the community in general
D10	Education for Sustainable Development (ESD) in a community-based education requires good teaching and learning methods.	x			Both factors must be interconnected; sustainable development is an educational issue in itself

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
D11	It is important to do research about community-based teaching and learning for better education results.	x			Research is needed to promote progress and provide with innovative goals and methods
D12	The education curriculum/program on the relations between school and community should be taught.	x			Schools belong to and are part of communities
D13	Education for Sustainable Development (ESD) in change often needs a specific politics-related curriculum/program to teach students about current politics and political influences.	x			
D14	A politics-related education curriculum/program is often taught along with the political situations in a country.		x		Political aspects should be more present in all these changes
D15	A politics-related education curriculum/program often needs to have a suitable teaching and learning method.		x		

No	Items	Appropriateness			Comments
		+1	0	-1	
D16	The education curriculum/ program on the relations between school and government is often taught to lead students to current governmental issues.		x		
D17	Education for Sustainable Development (ESD) in change needs a culture-based curriculum/program (referring to globally cultural setting).	x			A cultured-based curriculum is necessary to carry out sound changes in sustainable development
D18	A culture-based education curriculum/program with cultural diversity should be done with a respective research beyond the border of a country.	x			Schools must foster the will to learn from foreign strategies
D19	It is important to have good teaching and learning methods to guide a culture-based education curriculum/program.	x			
D20	The education curriculum/ program on the relations between school and culture is often taught towards a global climate and a culture of cultures in the era of globalization.	x			Schools exist within our current globalized world, and their changes should be planned according to this international circumstance

Signature: Pablo CAMPOS.....

Position: Aggregate Professor – University CE-San Pablo (Spain) – Manager of
UTOPLAN (www.utoplan.com).....

Date: June 17th, 2009...



**APPENDIX L SAMPLE OF RATING THE RELIABILITY OF THE
QUESTIONNAIRE TOWARDS CTU CHANGE
MANAGEMENT MODEL FROM CTU EXPERTS
(VIETNAMESE VERSION)**

**ĐÁNH GIÁ KHẢ NĂNG ỨNG DỤNG (PRACTICABILITY) ĐỐI VỚI
MÔ HÌNH NÂNG CAO TÍNH HIỆU QUẢ CỦA VIỆC QUẢN LÝ SỰ THAY
ĐỔI TẠI ĐẠI HỌC CẦN THƠ (CTU CHANGE MANAGEMENT MODEL)**

Cần Thơ, ngày 07 tháng 07 năm 2009

Kính gửi Quý Thầy, Cô:

Tôi là **Thái Công Dân** (01/01/1965), MSCB: 179, giảng viên chính thuộc Bộ môn Anh văn, Khoa Sư phạm, Trường Đại học Cần Thơ. Tôi đang theo học bậc Tiến sĩ ngành Quản lý giáo dục tại Bộ môn Quản lý giáo dục và phát triển, Khoa Giáo dục, Trường Đại học Naresuan, tỉnh Phisanulok, Thái lan từ tháng 06 năm 2007.

Hiện nay tôi đang thực hiện đề tài tốt nghiệp: “**Đề xuất mô hình nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững tại Đại học Cần Thơ, Việt Nam**” (Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam) với sự hướng dẫn của GS-TS Sombat Noparak (Trưởng Khoa Giáo dục), GS-TS Chantana Changbanchong, và PGS-TS Talerngsok Somtip, Khoa Giáo dục, Đại học Naresuan, Thái lan. Mục đích của đề tài là:

1. Thiết kế mô hình nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi tại bậc Đại học (mô hình quốc tế và mô hình Đại học Cần Thơ).
2. Đánh giá mô hình nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi tại bậc Đại học.
3. Đề xuất mô hình nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi tại bậc Đại học cho Đại học Cần Thơ.

Dự kiến đề tài sẽ được hoàn thành vào tháng 06 năm 2010.

Nay tôi làm đơn này kính chuyển đến Quý Thầy, Cô đang tham gia giảng dạy, nghiên cứu và quản lý tại các đơn vị thuộc Trường Đại học Cần Thơ xem xét đánh giá khả năng ứng dụng của Mô hình *thông qua bảng câu hỏi* (theo 5 mức độ: Hoàn toàn đồng ý, Đồng ý, Không quyết định, Không đồng ý, Hoàn toàn không đồng ý) mà tôi đã thiết kế dựa trên Mô hình quốc tế và đã tham khảo ý kiến về độ tin cậy (reliability) từ 11 Thầy, Cô chủ chốt trong trường (Key Informants). Xin Quý Thầy, Cô truy cập tại “website”:

<http://www.ctu.edu.vn/ChangeManagement> (Phần Tiếng Việt) và thực hiện việc đánh giá theo sự hướng dẫn tại “website” này.

Kết quả đánh giá này của Quý Thầy, Cô thật quan trọng để tôi làm cơ sở phân tích dữ liệu liên quan giữa độ giá trị (validity), độ tin cậy (reliability) và khả năng ứng dụng (practicability) của mô hình.

Chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Thầy, Cô.

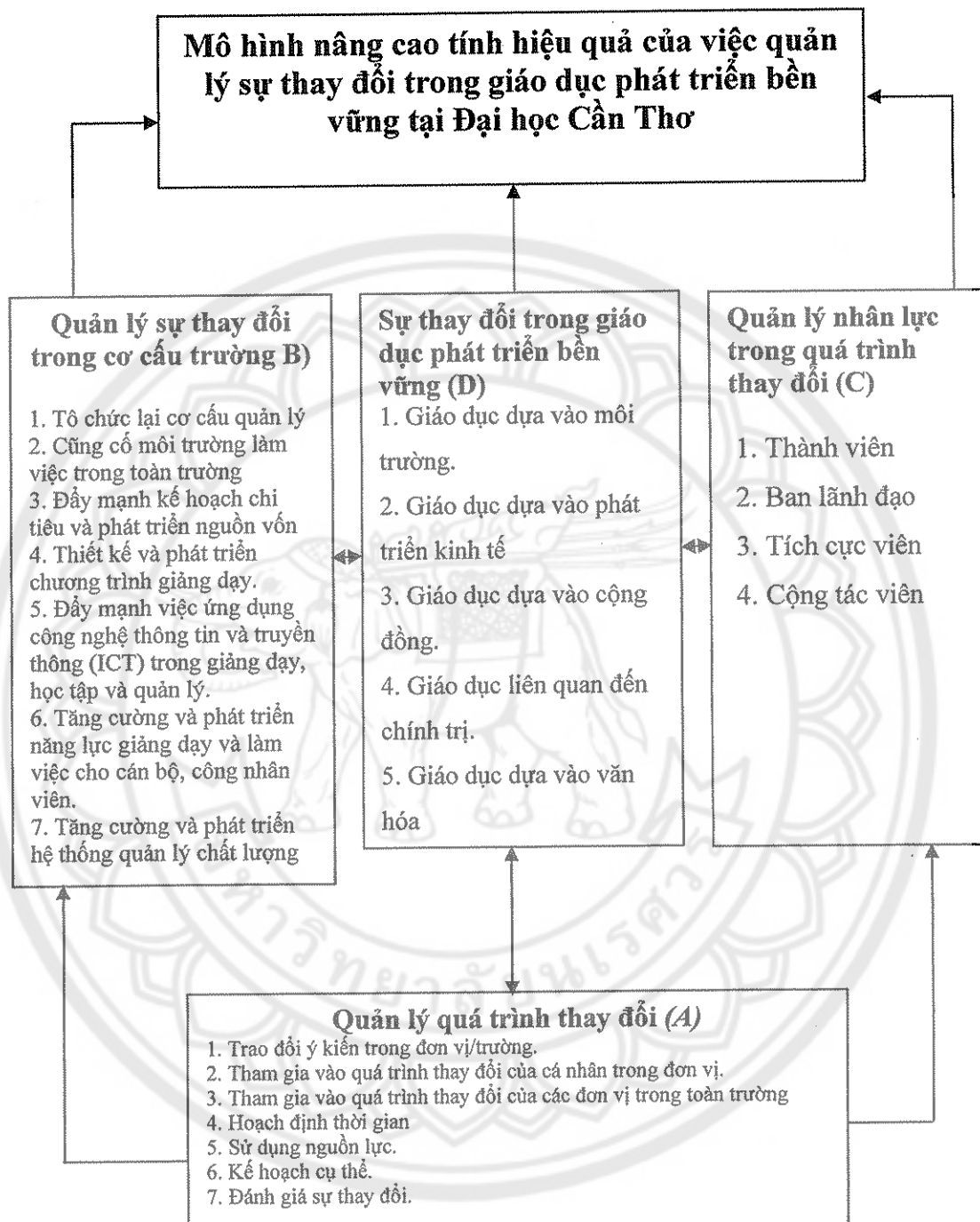
Kính thư,

Thái Công Dân

Giảng viên chính, Bộ môn Anh văn, Khoa Sư phạm, ĐH Cần Thơ, Việt Nam

Nghiên cứu sinh, Bộ môn QLGD&PT, Khoa Giáo dục, ĐH Naresuan, Thái lan

MÔ HÌNH



Quản lý sự thay đổi trong cơ cấu trường (B)

1. **Tổ chức lại cơ cấu quản lý:** đội ngũ lãnh đạo, ra quyết định, thông tin (nội bộ và bên ngoài) và thực hiện chính sách động viên và khuyến khích
2. **Củng cố môi trường làm việc trong toàn trường:** phân cấp quản lý giáo dục, quản lý nghiên cứu khoa học, môi trường học tập suốt đời, giải tán hoặc thành lập đơn vị mới
3. **Đẩy mạnh kế hoạch chi tiêu và phát triển nguồn vốn:** nguồn vốn từ nhà nước, nguồn vốn từ các dịch vụ và tài trợ, nguồn vốn đối ứng, kinh phí giảng dạy cho giáo viên và phụ cấp cho cán bộ công nhân viên, và học phí cho sinh viên
4. **Thiết kế và phát triển chương trình giảng dạy:** nhu cầu của sinh viên khi ra trường (thị trường việc làm), phương pháp giảng dạy và học tập, cải tiến chương trình giảng dạy và phương pháp đánh giá.
5. **Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) trong giảng dạy, học tập và quản lý:** kế hoạch, kinh phí, đội ngũ giảng dạy và quản lý, ứng dụng và đánh giá
6. **Tăng cường và phát triển năng lực giảng dạy và làm việc cho cán bộ, công nhân viên (phát triển nguồn nhân lực):** phương pháp giảng dạy, kỹ năng làm việc, nghệ thuật quản lý, quản lý và chuyên giao tri thức.
7. **Tăng cường và phát triển hệ thống quản lý chất lượng:** (đề nghị phương pháp TQM: Total Quality Management 'Quản lý chất lượng tổng thể): đánh giá việc giảng dạy và học tập, nhóm hợp tác (giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và quản lý), sự hài lòng của sinh viên (kết quả học tập và môi trường học tập)

Quản lý quá trình thay đổi (A)

1. **Trao đổi ý kiến trong đơn vị/trường:** mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu dài hạn, khó khăn và cách giải quyết
2. **Tham gia vào quá trình thay đổi của cá nhân trong đơn vị:** đội ngũ giáo viên, sinh viên, nhân viên hành chính và cán bộ quản lý
3. **Tham gia vào quá trình thay đổi của các đơn vị trong toàn trường:** ban lãnh đạo Bộ môn/Khoa/Trung tâm/Viện/Phòng ban, giảng viên chính/chuyên viên chính, và các tổ chức trong đơn vị/trường
4. **Hoạch định thời gian:** tổng thời gian, thời gian bắt đầu, thời gian điều chỉnh và thời gian kết thúc
5. **Sử dụng nguồn lực:** nhân lực, cơ sở vật chất, ngân sách từ nhà nước, nguồn quỹ từ dịch vụ của trường và tài trợ
6. **Kế hoạch cụ thể:** kế hoạch tổng thể, bước khởi đầu, quá trình hoạt động và kế hoạch đánh giá
7. **Đánh giá sự thay đổi:** đánh giá định kỳ, đánh giá tổng kết, đánh giá bên trong và đánh giá bên ngoài

Quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững (D)

1. **Giáo dục dựa vào môi trường:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và môi trường
2. **Giáo dục dựa vào phát triển kinh tế:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và doanh nghiệp/công nghiệp/thị trường
3. **Giáo dục dựa vào cộng đồng:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và cộng đồng
4. **Giáo dục liên quan đến chính trị:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và chính trị
5. **Giáo dục dựa vào văn hóa:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và văn hoá

Quản lý nhân lực trong quá trình thay đổi (C)

1. **Thành viên (tổng lực lượng):** đội ngũ giảng dạy, sinh viên, nhân viên văn phòng và cán bộ quản lý trong toàn trường
2. **Ban lãnh đạo (nhà quản lý vật chất và tinh thần):** Ban giám hiệu, Đảng bộ trường, Ban chủ nhiệm khoa/Bộ môn, Đảng bộ Khoa và Chi bộ Đảng đơn vị, Ban giám đốc Trung tâm/Viện/Phòng/Ban, Công đoàn trường/khoa/viện/trung tâm/bộ môn/phòng/ban và Đoàn thanh niên các cấp
3. **Tích cực viên (trợ lực năng động):** Đảng viên, Đoàn thanh niên, Giảng viên/Chuyên viên chính, Tình nguyện viên và Cựu chiến binh
4. **Cộng tác viên (ủng hộ viên nhiệt tình):** phụ huynh, các cơ quan ban ngành trong khu vực, tỉnh và toàn quốc, các tổ chức hợp tác giáo dục trong và ngoài nước và các nhà tài trợ

PHẦN HƯỚNG DẪN

1. Mục đích chính của nghiên cứu này là thu thập các ý kiến của Quý Thầy, Cô đang giảng dạy, nghiên cứu và quản lý tại các đơn vị trường Đại học Cần Thơ về đề tài tốt nghiệp: **“Đề xuất mô hình nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững tại Đại học Cần Thơ.”**(*Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam*) thông qua việc đánh giá *bảng câu hỏi* (đính kèm).

2. Ý kiến của Quý Thầy, Cô qua việc đánh giá bảng câu hỏi theo 5 mức độ: *Hoàn toàn đồng ý, Đồng ý, Không quyết định, Không đồng ý và Hoàn toàn không đồng ý* sẽ là những thông tin rất cần thiết giúp tôi hoàn chỉnh mô hình của mình. Và những thông tin này cũng sẽ rất quý báu cho cán bộ quản lý, đội ngũ giáo viên, nhân viên hành chính và các thành viên khác trong trường có thể vận dụng chúng trong việc xây dựng và điều chỉnh một mô hình thích hợp nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi tại trường Đại học Cần Thơ theo tinh thần của giáo dục phát triển bền vững.

3. Bảng câu hỏi này gồm có 3 phần:

-Phần I liên quan đến thông tin cá nhân

-Phần II gồm 92 câu hỏi từ 23 tiểu mục liên quan đến 4 nhân tố chính trong mô hình: Quản lý quá trình thay đổi (*Change Process Management*), Quản lý sự thay đổi trong cơ cấu trường (*Organizational Change Management*), Quản lý nhân lực trong quá trình thay đổi (*Change Agents Management*) và Quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững (*Change Management Education for Sustainable Development*)

-Phần III bao gồm 1 câu hỏi dạng mở (open-ended) về việc góp ý cho mô hình hoàn chỉnh hơn.

GHI CHÚ:

1. Tác giả thực hiện nghiên cứu này cam đoan sẽ bảo mật tất cả các dữ liệu đã thu thập và sẽ tiêu hủy sau khi hoàn thành đề tài của mình trong thời gian 3 năm. Tác giả là người duy nhất đọc các dữ liệu này.

2. Khi Quý Thầy, Cô đã đánh giá xong bảng câu hỏi này, xin vui lòng gửi trực tiếp đến tác giả theo sự hướng dẫn trên “website.”

3. Nếu Quý Thầy, Cô có ý kiến khác cần thảo luận và đề nghị đối với tác giả, xin vui lòng gửi đến địa chỉ email của tác giả (Phần III).

4. Cụm từ “*thay đổi*” trong bảng câu hỏi được dùng chung cho bất cứ “kế hoạch, thử nghiệm hoặc hoạt động *mới*” nào đang diễn ra trong đơn vị/trường như: áp dụng phương pháp giảng dạy ‘khám phá’ (Learning by doing), “giải quyết vấn đề” (problem-solving”, đánh giá việc giảng dạy và học tập thông qua “bảng câu hỏi”, thành lập hoặc sát nhập Bộ môn/Trung tâm/Viện/Khoa mới, áp dụng “tín chỉ hoá”, ứng dụng ‘tin học hoá’ trong quản lý, vân vân.

PHẦN I

1. Giới tính: [] Nam [] Nữ

2. Tuổi:

3. Học vị:

- [] Tiến sĩ
- [] Thạc sĩ
- [] Cử nhân
- [] Trung cấp
- [] Học vị khác

4. Học hàm:

-] Giáo sư
-] Phó Giáo sư
-] Giảng viên chính
-] Chuyên viên chính
-] Giảng viên
-] Chuyên viên
-] Học hàm khác

5. Nơi công tác:

-] Bộ môn
-] Khoa
-] Viện
-] Trung tâm
-] Phòng ban
-] Nơi công tác khác

6. Chức vụ:

-] Hiệu trưởng
-] Hiệu phó
-] Trưởng khoa
-] Phó trưởng khoa
-] Trưởng bộ môn
-] Phó trưởng bộ môn
-] Giám đốc
-] Phó giám đốc
-] Trưởng phòng
-] Phó trưởng phòng
-] Bí thư (Đảng/Đoàn)
-] Phó bí thư (Đảng/Đoàn)
-] Chủ tịch (Công đoàn/Hội cựu chiến binh)

- Phó chủ tịch (Công đoàn/Hội cựu chiến binh)
- Ủy viên (Đảng/Đoàn)
- Chánh văn phòng
- Phó chánh văn phòng
- Chức vụ khác

7. Chuyên môn:

- Nghiên cứu sự thay đổi trong quản lý giáo dục
- Quản lý giáo dục
- Nghiên cứu và đánh giá giáo dục
- Giáo dục phát triển bền vững
- Nghiên cứu và giảng dạy công nghệ thông tin (ICT)
- Thiết kế giáo trình/chương trình
- Nghiên cứu và giảng dạy các môn Khoa học tự nhiên
- Nghiên cứu và giảng dạy các môn Khoa học xã hội
- Nghiên cứu và giảng dạy Luật
- Nghiên cứu và giảng dạy ngành Nông nghiệp & Sinh học Ứng dụng.
- Nghiên cứu và giảng dạy ngành Công nghệ
- Nghiên cứu và giảng dạy ngành Kinh tế & Quản trị kinh doanh
- Nghiên cứu và giảng dạy ngành Thủy sản
- Nghiên cứu và giảng dạy các môn Khoa học chính trị
- Nghiên cứu và giảng dạy ngành Môi trường & Tài nguyên thiên nhiên
- Nghiên cứu và giảng dạy các môn Giáo dục thể chất
- Nghiên cứu và giảng dạy các môn Giáo dục quốc phòng
- Nghiên cứu và quản lý tại Viện/Trung Tâm/Phòng ban
- Kiểm định chất lượng giáo dục
- Quan hệ quốc tế
- Đào tạo Đại học/Sau Đại học
- Quản lý cán bộ/sinh viên

-] Nghiên cứu và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học
-] Trung tâm học liệu/Thông tin/Quản lý mạng
-] Công tác chính trị/Thanh tra-Pháp chế
-] Công tác Đảng/ Đoàn/Hội
-] Quản lý công trình/Quản trị thiết bị
-] Nghiên cứu và quản lý kế hoạch, chính sách, chiến lược
-] Nghiên cứu và quản lý tài chính
-] Chuyên môn khác

8. Thời gian công tác:.....

BẢNG CÂU HỎI

PHẦN II

- Phần II này gồm 92 câu hỏi từ 23 tiêu mục liên quan đến 4 nhân tố chính trong mô hình: Quản lý quá trình thay đổi (*Change Process Management*), Quản lý sự thay đổi trong cơ cấu trường (*Organizational Change Management*), Quản lý nhân lực trong quá trình thay đổi (*Change Agents Management*) và Quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững (*Change Managemnt in Education for Sustainable Development*)

- Xin Quý Thầy, Cô vui lòng xem lại Mô hình (trang đầu), đọc các hạng mục trong phần NỘI DUNG và chọn mức độ (5 4 3 2 1) cho từng câu dưới đây:

5= Hoàn toàn đồng ý, 4= Đồng ý, 3= Không quyết định, 2= Không đồng ý, 1= Hoàn toàn không đồng ý

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Khó chấp quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
NHÂN TỐ I	QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH THAY ĐỔI (A)					
A1	Trong hoạt động <i>thay đổi</i> , việc trao đổi ý kiến về mục tiêu ngắn hạn tại đơn vị/ trường nên được thực hiện rộng rãi đến tất cả cán bộ công nhân viên.					
A2	Mục tiêu dài hạn về sự <i>thay đổi</i> của đơn vị/trường nên được tham khảo ý kiến của toàn thể cán bộ công nhân viên.					
A3	Toàn thể cán bộ công nhân viên trong đơn vị/trường nên được thông tin về những khó khăn của sự <i>thay đổi</i> từ Ban lãnh đạo					
A4	Cách giải quyết những vướng mắc trong sự <i>thay đổi</i> nên được bàn bạc rộng rãi đến cán bộ công nhân viên trong đơn vị/trường.					
A5	Đội ngũ giáo viên là nhân tố quan trọng trong quá trình <i>thay đổi</i> .					
A6	Sinh viên là lực lượng tích cực trong quá trình <i>thay đổi</i> .					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Khopong quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
A7	Nhân viên hành chính thường nhiệt tình tham gia trong các hoạt động <i>thay đổi</i> của đơn vị/trường					
A8	Ban lãnh đạo nhà trường nên nhiệt tình tham gia vào các hoạt động <i>thay đổi</i> trong trường.					
A9	Việc Ban lãnh đạo nhà trường chủ trì các hoạt động <i>thay đổi</i> của trường chắc chắn sẽ mang lại sự thành công.					
A10	Giảng viên chính/Chuyên viên chính là những "tích cực viên" trong sự <i>thay đổi</i> .					
A11	Các tổ chức trong trường như Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh, Hội cựu sinh viên, vân vân đóng góp tích cực cho thành công của quá trình <i>thay đổi</i> .					
A12	Các cơ quan, đoàn thể trong địa phương đóng vai trò đáng kể trong quá trình <i>thay đổi</i> của trường thông qua trao đổi ý kiến hoặc tài trợ.					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Khớp với quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
A13	Sự <i>thay đổi</i> trong đơn vị/trường cần hoạch định kế hoạch tổng thể.					
A14	Thời gian bắt đầu một <i>thay đổi</i> tùy thuộc vào kế hoạch của trường khi sự <i>thay đổi</i> là cần thiết.					
A15	Thời gian để điều chỉnh những vướng mắc trong quá trình <i>thay đổi</i> có thể dự báo trước.					
A16	Thời gian kết thúc một <i>thay đổi</i> nên trùng khớp với kế hoạch tổng thể.					
A17	Nhân lực (đội ngũ giáo viên, sinh viên, nhân viên hành chính, cán bộ quản lý, vân vân) góp phần to lớn vào sự thành công của sự <i>thay đổi</i> trong đơn vị/trường.					
A18	Cơ sở vật chất của đơn vị/trường hỗ trợ hiệu quả cho các hoạt động của sự <i>thay đổi</i> .					
A19	Ngân sách hàng năm từ nhà nước là nguồn kinh phí chính trong việc chi tiêu cho sự <i>thay đổi</i> .					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
A20	Nguồn tiền thu từ dịch vụ và tài trợ tạo ra nguồn kinh phí phụ đáng kể hỗ trợ cho hoạt động <i>thay đổi</i> .					
A21	Kế hoạch tổng thể cho một hoạt động <i>thay đổi</i> nên được hoạch định trước.					
A22	Chọn thời gian thích hợp để bắt đầu một <i>thay đổi</i> trong đơn vị/trường thật quan trọng vì đây là một sự kiện có ý nghĩa.					
A23	Báo cáo tiến độ trong quá trình <i>thay đổi</i> thì rất quan trọng.					
A24	Việc đánh giá quá trình <i>thay đổi</i> nên được tiến hành thường xuyên.					
A25	Đánh giá định kỳ trong quá trình <i>thay đổi</i> giúp nhận ra những bất cập để đưa ra điều chỉnh kịp thời.					
A26	Đánh giá tổng kết của sự <i>thay đổi</i> thường cung cấp đầy đủ dữ liệu.					
A27	Đánh giá bên trong của sự <i>thay đổi</i> thường giúp quá trình đánh giá chi tiết hơn.					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
A28	Đánh giá sự <i>thay đổi</i> từ tổ chức bên ngoài thường khách quan hơn.				
NHÂN TỐ II	QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI TRONG CƠ CẤU TRƯỜNG (B)				
B1	Trong việc quản lý sự <i>thay đổi</i> , những lời động viên, khuyến khích từ Ban lãnh đạo đối với các thành viên tham gia thì rất quan trọng.				
B2	Trong một hoạt động <i>thay đổi</i> , một Ban lãnh đạo mới thường được thành lập để quản lý sự <i>thay đổi</i> này.				
B3	Để thực hiện tính dân chủ đạt hiệu quả cao, Ban lãnh đạo cần tham khảo ý kiến của nhiều người có trách nhiệm liên quan khi ra quyết định về một vấn đề gì.				
B4	Thông tin thích hợp (nội bộ và bên ngoài) cần thông tin đến tất cả thành viên tham gia trong hoạt động <i>thay đổi</i> .				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
B5	Việc phân cấp quản lý trong giáo dục nên được áp dụng cho tất cả đơn vị trong trường.				
B6	Duy trì môi trường học tập suốt đời là việc làm thường xuyên trong các hoạt động <i>thay đổi</i> của đơn vị/trường.				
B7	Nên thực hiện việc nghiên cứu khoa học trong quá trình <i>thay đổi</i> để có thêm nhiều dữ liệu quan trọng				
B8	Giải tán, sát nhập hoặc thành lập đơn vị mới thường được thực hiện trong hoạt động <i>thay đổi</i> .				
B9	Nguồn ngân sách từ nhà nước thường không đủ cho hoạt động <i>thay đổi</i> trong trường.				
B10	Ban lãnh đạo các hoạt động <i>thay đổi</i> thường tìm các nguồn kinh phí khác (dịch vụ, đối ứng, tài trợ) để hỗ trợ cho các hoạt động này.				
B11	Việc tăng thù lao giảng dạy cho giáo viên và phụ cấp cho cán bộ công nhân viên trong đơn vị/trường Ban lãnh đạo là “phần thưởng” động viên, khích lệ quý giá thường giúp cho các thành viên này hoàn thành tốt hơn công việc của mình.				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
B12	Động viên, khuyến khích sinh viên thông qua việc tăng học bổng thường giúp sinh viên chăm chỉ hơn để đạt kết quả cao hơn trong học tập.				
B13	Khi thiết kế một giáo trình/chương trình, nhu cầu của sinh viên được ưu tiên trước.				
B14	Một giáo trình/chương trình mới thường đi kèm theo một phương pháp giảng dạy và học tập tương thích.				
B15	Thiết kế một giáo trình/chương trình mới được thực hiện khi nhu cầu về sự thay đổi bắt buộc.				
B16	Đánh giá một giáo trình/chương trình mới đang được thử nghiệm không chỉ thực hiện vào giai đoạn cuối của quá trình.				
B17	Để việc áp dụng công nghệ thông tin (ICT) trong giảng dạy, học tập và quản lý trong đơn vị/trường được thành công, Ban lãnh đạo cần phải có một kế hoạch cụ thể.				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
B18	Việc ứng dụng công nghệ thông tin (ICT) trong đơn vị/trường không phải là cần một khoản lớn ngân sách để mua sắm máy móc.				
B19	Nên cần có một đội ngũ cán bộ giảng dạy tin học chuyên nghiệp để giúp nâng cao kiến thức và kỹ năng tin học cho giáo viên và sinh viên trong trường.				
B20	Công nghệ thông tin (ICT) được ứng dụng nhiều trong giảng dạy, học tập và quản lý.				
B21	Trong việc phát triển chuyên môn cho đội ngũ giảng dạy, nâng cao phương pháp giảng dạy là rất cần thiết.				
B22	Cán bộ quản lý thường tự nâng cao kỹ năng nghiệp vụ thông qua những kinh nghiệm tại cơ quan mình.				
B23	Các khoá tập huấn, báo cáo chuyên đề, hội thảo về chuyên môn cho cán bộ-công nhân viên trong đơn vị/trường nên cung cấp nhiều kiến thức và kỹ năng mang tính chuyên nghiệp.				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
B24	<p>Quản lý và chuyển giao kiến thức thông qua các mạng lưới trao đổi (diễn đàn, blog, websites, hội thảo, vãn vãn) góp phần quan trọng trong việc nâng cao kiến thức và chuyên môn cho đội ngũ giảng dạy, nhân viên hành chính và cán bộ quản lý nhằm phát triển tốt nguồn nhân lực.</p>				
B25	<p>Trong quản lý chất lượng, một phương pháp hoặc mô hình đánh giá (như TQM-Total Quality Management: quản lý chất lượng tổng thể) được chọn là công cụ nhằm đánh giá kết quả học tập của sinh viên.</p>				
B26	<p>Trong quản lý chất lượng, một phương pháp hoặc mô hình đánh giá (như TQM-Total Quality Management: quản lý chất lượng tổng thể) được chọn là công cụ góp phần để đánh giá quá trình giảng dạy và học tập.</p>				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Khopong quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
B27	Trong quản lý chất lượng, việc chọn một phương pháp hoặc mô hình đánh giá (như TQM-Total Quality Management: quản lý chất lượng tổng thể) nên đánh giá sự hợp tác hiệu quả (nhóm, tổ) trong quá trình <i>thay đổi</i> .					
B28	Trong quản lý chất lượng, việc chọn một phương pháp hoặc mô hình đánh giá (như TQM-Total Quality Management: quản lý chất lượng tổng thể) nên đánh giá tính liên tục của các hoạt động trong quá trình <i>thay đổi</i> .					
NHÂN TỐ III	QUẢN LÝ NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH THAY ĐỔI (C)					
C1	Đội ngũ giảng dạy là những thành viên tích cực giúp các hoạt động <i>thay đổi</i> đạt kết quả cao.					
C2	Sinh viên là những thành viên năng động trong các hoạt động <i>thay đổi</i> .					
C3	Nhân viên hành chính góp một phần đáng kể trong các hoạt động <i>thay đổi</i> .					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
C4	Cán bộ quản lý nên nhiệt tình trong các hoạt động thay đổi				
C5	Ban giám hiệu nhà trường nên là thành viên trong Ban lãnh đạo của các hoạt động <i>thay đổi</i> .				
C6	Việc Đảng bộ đơn vị/trường tham gia lãnh đạo các hoạt động <i>thay đổi</i> tăng cường khả năng quản lý cho toàn bộ quá trình thay đổi,				
C7	Việc tham gia tích cực vào các hoạt động <i>thay đổi</i> của Ban lãnh đạo đơn vị (Bộ môn, Khoa, Phòng ban, Trung tâm, Viện) giúp động viên cán bộ-công nhân viên và sinh viên tham gia nhiệt tình vào các hoạt động này.				
C8	Công đoàn đơn vị/trường tham gia với tư cách là thành viên trong Ban lãnh đạo của các hoạt động thay đổi góp phần mang lợi ích vật chất và tinh thần cho cán bộ-công nhân viên.				
C9	Trong hoạt động <i>thay đổi</i> , vai trò của Đoàn /hội thanh niên rất quan trọng nhằm vận động toàn thể Đoàn viên/thanh niên tham gia.				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Khó chấp nhận quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
C10	Trong hoạt động <i>thay đổi</i> , Ban chủ nhiệm Bộ môn, Khoa, Ban giám đốc Trung tâm, Viện, Phòng ban nên hợp tác tích cực với Ban giám hiệu nhà trường.					
C11	Đảng viên, Đoàn viên là những “tình nguyện viên” gương mẫu trong các hoạt động <i>thay đổi</i> .					
C12	Giảng viên chính/chuyên viên chính đóng góp vào sự thành công của hoạt động <i>thay đổi</i> thông qua kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm.					
C13	Sự hợp tác (trao đổi ý kiến, tài trợ) của phụ huynh sinh viên trong hoạt động <i>thay đổi</i> của đơn vị/trường rất cần thiết.					
C14	Trong các hoạt động <i>thay đổi</i> , các cơ quan ban ngành trong khu vực thường hợp tác chặt chẽ với Ban lãnh đạo của trường dưới hình thức trao đổi ý kiến, bảo đảm an ninh trật tự, hoặc tài trợ.					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
C15	Các tổ chức hợp tác giáo dục (trong nước và quốc tế) tham gia vào các hoạt động thay đổi của trường thường giúp quảng bá tinh thần của các hoạt động này rất hiệu quả.					
C16	Sự hợp tác từ các nhà tài trợ (trong nước và quốc tế) đóng góp nguồn kinh phí đáng kể cho các hoạt động thay đổi của trường.					
NHÂN TỐ IV	QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI TRONG GIÁO DỤC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG (D)					
D1	Giáo dục phát triển bền vững trong sự thay đổi cần một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào môi trường</i> ” phù hợp.					
D2	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào môi trường</i> ” phù hợp nên có sự nghiên cứu khoa học tương ứng để phục vụ cho việc giảng dạy, học tập và góp phần hướng dẫn cộng đồng bảo vệ môi trường sống tốt hơn.					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Khopông quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
D3	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào môi trường</i> ” phù hợp nên có phương pháp giảng dạy tương thích.					
D4	Giáo trình/chương trình phù hợp về mối liên hệ giữa <i>trường học và môi trường</i> trong nước và quốc tế nên được giảng dạy					
D5	Giáo dục phát triển bền vững trong <i>sự thay đổi cần một giáo trình/chương trình “giáo dục dựa vào phát triển kinh tế”</i> phù hợp.					
D6	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa phát triển kinh tế</i> ” phù hợp nên có sự nghiên cứu khoa học tương ứng để phục vụ cho việc giảng dạy, học tập và hướng nghiệp việc làm cho sinh viên tốt hơn.					
D7	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào phát triển kinh tế</i> ” phù hợp nên có một phương pháp giảng dạy tương thích.					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
D8	Giáo trình/chương trình phù hợp giảng dạy về mối liên hệ giữa <i>trường học và phát triển kinh tế</i> (liên hệ với doanh nghiệp, nhà máy, thị trường việc làm) trong nước và quốc tế rất cần thiết.				
D9	Giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào cộng đồng</i> ” phù hợp nên hướng vào cộng đồng văn hoá trong nước và quốc tế.				
D10	Giáo dục phát triển bền vững trong sự thay đổi cần một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào cộng đồng</i> ” phù hợp.				
D11	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào cộng đồng</i> ” phù hợp nên có sự nghiên cứu khoa học tương ứng để phục vụ cho việc giảng dạy, học tập và vì lợi ích cho việc phục vụ cộng đồng tốt hơn.				
D12	Giáo trình/chương trình phù hợp về mối liên hệ giữa <i>trường học và cộng đồng</i> (trong nước và quốc tế) nên được lồng ghép giảng dạy				

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không quyết định	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
D13	Giáo dục phát triển bền vững trong sự thay đổi cần một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục liên quan đến chính trị</i> ” phù hợp để giảng dạy cho sinh viên về các vấn đề chính trị trong nước và quốc tế.					
D14	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục liên quan đến chính trị</i> ” phù hợp nên được cập nhật theo sự kiện nổi bật trong nước và quốc tế.					
D15	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục liên quan đến chính trị</i> ” phù hợp nên có phương pháp giảng dạy tương thích.					
D16	Giáo trình/chương trình phù hợp về mối liên hệ giữa <i>trường học</i> và <i>sự kiện chính trị</i> (trong nước và quốc tế) nên được lồng ghép giảng dạy.					
D17	Giáo dục phát triển bền vững trong <i>sự thay đổi</i> cần một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào văn hoá</i> ” phù hợp.					

STT	NỘI DUNG	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
D18	Một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào văn hoá</i> ” phù hợp nên có sự nghiên cứu khoa học tương ứng hướng tới “cộng đồng văn hoá quốc tế” để phục vụ cho việc giảng dạy, học tập và sự hoà nhập trong môi trường quốc tế tốt hơn.				
D19	Nên có phương pháp giảng dạy tương thích đối với một giáo trình/chương trình “ <i>giáo dục dựa vào văn hoá</i> ” phù hợp.				
D20	Giáo trình/chương trình phù hợp về mối liên hệ giữa <i>trường học</i> và <i>văn hoá</i> nên được đặt trong bối cảnh toàn cầu hoá.				

PHẦN III

Xin Quý Thầy, Cô vui lòng ghi ngắn gọn những lời đóng góp cho mô hình hoàn chỉnh hơn.

.....

.....

CẢM ƠN SỰ GIÚP ĐỠ CỦA QUÍ THẦY CÔ

**APPENDIX M SAMPLE OF RATING THE RELIABILITY OF THE
QUESTIONNAIRE TOWARDS CTU CHANGE
MANAGEMENT MODEL FROM CTU EXPERTS
(ENGLISH VERSION)**

**RATING THE RELIABILITY OF THE QUESTIONNAIRE THROUGH
INTERNATIONAL EXPERTS TOWARDS
A CHANGE MANAGEMENT MODEL**

Naresuan University, May 19, 2009

Dear Distinguished Professors and Experts:

I am Mr. **Thai Cong Dan**. I used to work as both Department Head and Senior Lecturer at Department of English, School of Education, Can Tho University, Can Tho Province, South Vietnam. Currently, I am a doctoral student at Department of Educational Administration & Development, Faculty of Education, Naresuan University, Phisanulok, Thailand.

As part of the requirements to achieve a doctoral degree, I am conducting my dissertation entitled, **“Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam,”** guided by the three advisors from Faculty of Education, Naresuan University, Thailand, namely Associate Professor Dr. Sombat Noparak, Associate Professor Dr. Chantana Chanbanchong and Assistant Professor Dr. Talerngsok Somtip, with the three following main objectives:

1. to construct a hypothetical model to enhance change management in universities.
2. to verify the hypothetical model to enhance change management in universities.
3. to propose the model for enhancing effective change management in Can Tho University, Vietnam.

Putting it in a brief summary is that, from the documentary research, I would like, first, to create a global model to change management in higher education institutions, then to get the verification of the model from the **17 international experts** to the model as well (with the rating scale of 5 levels: Strongly Agree, Agree, Undecided, Disagree and Strongly Disagree). Finally, the model will be brought back to Can Tho University, Vietnam for comparing, verifying, modifying and proposing to be implemented in the long run.

Therefore, **from this part, the main purpose of this work** is to get the opinions to the rating to the reliability to the model in the form of the questionnaire, from you, professors, higher education administrators, educators, rectors (deputy rectors) /presidents (vice presidents), rector/president board and directors (deputy directors)/ managers (vice managers), experts in educational fields, especially in change management, educational administration, education reforms and innovations ect towards my first model named **“A Tentative Model to Enhance Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institutions,”** attached below.

Please take a look at my model first in the website, and then put your decision on the rating scale with relatively to each item in the questionnaire on the website:

<http://www.ctu.edu.vn/ChangeManagement>

It will take you about **30 minutes** to do the rating.

I really appreciate your great consideration and kind help to my case.

May Good Health, Good Success and Good Happiness descend upon your life and work.

Yours sincerely,

Thai Cong Dan

SECTION 1**. Respondents' Demographic Information****. Direction: Please click in the appropriate brackets given.**1. Gender: male female

2. Age _____ years old

3. Nationality: _____

4. Educational achievements:

- Doctoral degree
- Master's degree
- Graduate program
- Bachelor's Degree
- Undergraduate program
- Others

5. Title:

- Professor
- Assoc. Prof
- Assist. Prof
- Teaching Assistant
- Senior Lecturer
- Lecturer
- Senior Expert
- Expert
- Researcher
- Journalist
- Others

6. Position:

- Rector/President
- Vice Rector/President
- Dean
- Vice Dean
- Department Head
- Vice Department Head
- Director/ Manager
- Vice Director/Manger
- Others

7. Working place:

- Public University
- Private University
- Public College
- Private University
- Institute
- Center
- Office
- Company
- Others

8. Major filed:

- Change Management
- Educational Administration/Management
- Educational Research/Evaluation
- Education for Sustainable Development
- ICT Teaching & Learning
- Educational Leadership

- School Reforms/Innovations
- Curriculum & Instruction
- Educational Studies
- Human Resource Development
- Higher Education Studies
- Others

9. Length of your time at your work place

_____ years

SECTION 2

Section 2 consists of 92 statements dealing with 4 main factors – Change Process Management, Organizational Change Management, Change Agents Management and Change Management in Education for Sustainable Development

Direction: Please take a look at the model again (attached), read each of the following statement and determine the degree of practicality of the model to your judgment, using the scales below:

5= Strongly Agree (SA)

4= Agree (A)

3= Undecided (U)

2= Disagree (D)

1= Strongly Disagree (SD)

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
FACTOR I	Change Process Management (A)					
A1	In Can Tho University (CTU) context, in a change, e.g. application of “Learning by Doing” Approach, “Problem-solving” Approach, Quality Assessments in Teaching and Learning with Questionnaires, New construction of a building, New establishment of a school/faculty, center/institute, ICT-based or credit-based programs, ect. <i>Shared vision deals with both a short-term goal, and a long-term goal.</i>					
A2	A long-term goal towards school change should be shared among school stakeholders.					
A3	Stakeholders have to know the school’s problems.					
A4	Solutions to problems must be discussed among school stakeholders.					
A5	Teachers are important participants in <i>school change</i> .					
A6	Students are important forces in <i>school change</i> .					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
A7	Office staffs are often eager to participate in school change.					
A8	Can Tho University administrators often participate in all the stages of school change.					
A9	The participation of school leaders often helps <i>school change</i> be successful.					
A10	It is necessary for senior lecturers as facilitators to be involved in school change.					
A11	School associations <i>like Teacher's Union, Communist Party Cells, HCM Youth League, War veterans Association, Alumni Association and Local Representatives</i> ect., make active contributions towards <i>school change</i> .					
A12	Local authorities <i>in Can Tho City and the Mekong Delta Provinces</i> play an important role in school change management.					
A13	The total length of time for school change is often set up in advance.					
A14	The starting time of a school change often coincides with the opening of the school year.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
A15	The time to a needy adjustment in <i>school change</i> process is not often known before hand.					
A16	The finishing time of school change is frequently not fixed as planned earlier.					
A17	Manpower often contributes greatly to <i>school change</i> .					
A18	School assets are important supporters in <i>school change</i> .					
A19	The yearly budget from the national fund, especially from the government, is an additionally important financial source to <i>school change</i> .					
A20	Money from school services and donors to provide further funds for school change is not easy to find.					
A21	A full plan for school change is often made in advance.					
A22	Choosing the starting time for a school change plan is very important due to its special nature.					
A23.	It is important to have a progress report of the school change.					
A24	Evaluating a school change plan is regularly done.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
A25	Formative evaluation helps identify problems with the school change process so that improvement can be made.					
A26	Summative evaluation is often not enough.					
A27	Internal evaluation often helps the evaluation process by providing more information and details.					
A28	External evaluation often helps the evaluation process with objective judgments.					
FACTOR II	Organizational Change Management (B)					
B1	In change management, motivation from the school leaders to avoid change resistance, develop confidence and get success is very important.					
B2	A new leadership body is often set up in school change.					
B3	Decision-making in change management is not only done by the rector/president.					
B4	Suitable communication (internal and external) among all the stakeholders in school change has to be shared.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
B5	The practice of decentralization of educational management is often exercised at all levels of the school.					
B6	To maintain a lifelong learning environment is needy performances in school change.					
B7	Doing process research during a school change is considered to be a useful supporting tool to help supply more necessary data.					
B8	The merging or establishment of a new faculty/college/center/office is often done in school change					
B9	The school change does not only depend on government budget supports.					
B10	The school often finds ways to raise its own budgets to support school change.					
B11	Motivational rewards <i>in terms of "higher pay"</i> often encourage teachers and office staff to participate and contributions are often made by the school change committee.					
B12	Offering rewards like more scholarships (<i>a wide range of grants</i>) helps students to be more active and get better results in school change.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
B13	When developing a new curriculum, students' needs are often considered first.					
B14	New teaching and learning methods have to be compatible with a new curriculum.					
B15	The development of a new curriculum is often done at a scheduled-demanded shift.					
B16	The evaluation of a curriculum is not only done summative.					
B17	The development of Information & Communication Technologies (ICT) in school change needs a careful plan.					
B18	The development of Information & Communication Technologies (ICT) in school change does not mean needing more budgets to buy facilities.					
B19	The expansion of Information & Communication Technologies (ICT) knowledge and usage does not just require professional staffs to teach students.					
B20	The implementation of Information & Communication Technologies (ICT) is often used in teaching and learning.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
B21	When improving capacity-building for teaching staff, providing better teaching methodology is important.					
B22	School administrators often improve their administrative techniques by gaining experience in the workplace.					
B23	Training sessions, seminars, workshops ect., often provide office staff with professional working skills and knowledge.					
B24	Knowledge Transfer & Management (CTU forum, blog, and website) play crucial parts in the capacity-building for staff and teachers in terms of human resource development with the help of workplace and social network.					
B25	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model (like TQM) is not just to evaluate students' (customers') satisfaction.					
B26	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model is considered to be a tool to evaluate the teaching and learning process.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
B27	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model is used to measure teamwork effectively.					
B28	In Quality Assurance Management, a selected measurement or model is often to assess a continued success of a change process.					
FACTOR III	Change Agents Management (C)					
C1	Teachers are active forces in school change.					
C2	Students are active participants in school change.					
C3	The participation of office staff partly helps the change process succeed.					
C4	School administrators are often enthusiastic in school change.					
C5	The rector/president should be the governing leader in school change.					
C6	<i>The leadership of Communist Party Cells at all levels in CTU (shared institutional leadership and governance) of the dean/director/office chief is important.</i>					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
C7	Active leadership from the department board/faculty board helps motivate all the teachers, office staff and students to join school change.					
C8	Senior lecturers' leadership is shown to create both valuable experiences and motivation to the young teaching staffs and other participants.					
C9	In school change, the rector/president board should show their governing roles.					
C10	In school change, the faculty/college board often actively cooperates with the rector/president board.					
C11	The department boards are important facilitators in school change.					
C12	Senior lecturers <i>and experts and old-aged ones</i> often greatly contribute their experiences in school change.					
C13	The co operation of parents in school change is often underestimated.					
C14	In school change, the school quality committee works interdependently with the school change committee.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
C15	Action teams from school participants, both locals, and foreigners (volunteers, experimental groups ect) often help to publicize the spirit of school change effectively beyond the school environment.					
C16	Co operation from local and foreign associations (business associates, employment agency, ICT groups, ect) often helps school change develop a vision, experiences and even funding.					
FACTOR IV	Change Management in Education for Sustainable Development (D)					
D1	Education for Sustainable Development (ESD) in school change requires a suitable environment (<i>nature</i>)-based curriculum/program.					
D2	An environment (<i>nature</i>)-based education curriculum/program is often done along with a respective research to have useful data.					
D3	An environment (<i>nature</i>)-based education curriculum/program often needs good teaching and learning methods.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
D4	The education curriculum/program on the relations between school and global environment (<i>nature</i>), beside local and regional ones, should be done.					
D5	Education for Sustainable Development (ESD) in change needs an entrepreneurship-oriented curriculum/program towards some school majors.					
D6	An entrepreneurship-oriented education curriculum/program requires a respective research to get useful data.					
D7	An entrepreneurship-oriented education curriculum/program often needs good teaching and learning methods.					
D8	The education curriculum/program on the relations between school and enterprise/business/industry/market in the global setting is important.					
D9	A community-based curriculum/program needs to relate to a global learning community as well as local and regional ones.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
D10	Education for Sustainable Development (ESD) in a community-based education requires good teaching and learning methods.					
D11	It is important to do research about community-based teaching and learning for better education results.					
D12	The education curriculum/program on the relations between school and community should be taught.					
D13	Education for Sustainable Development (ESD) in change often needs a specific politics-related curriculum/program to teach students about current politics and political influences.					
D14	A politics-related education curriculum/program is often taught along with the political situations in a country.					
D15	A politics-related education curriculum/program often needs to have a suitable teaching and learning method.					

No	STATEMENTS	Strongly Agree	Agree	Undecided	Disagree	Strongly Disagree
D16	The education curriculum/program on the relations between school and government is often taught to lead students to current governmental issues.					
D17	Education for Sustainable Development (ESD) in change needs a culture-based curriculum/program (referring to globally cultural setting).					
D18	A culture-based education curriculum/program with cultural diversity should be done with a respective research beyond the border of a country.					
D19.	It is important to have good teaching and learning methods to guide a culture-based education curriculum/program.					
D20.	The education curriculum/program on the relations between school and culture is often taught towards a global climate and a culture of cultures in the era of globalization.					

SECTION 3

Section 3 covers only 1 open-ended question.

Direction: Please *briefly* write down your advice or opinions related to the model.

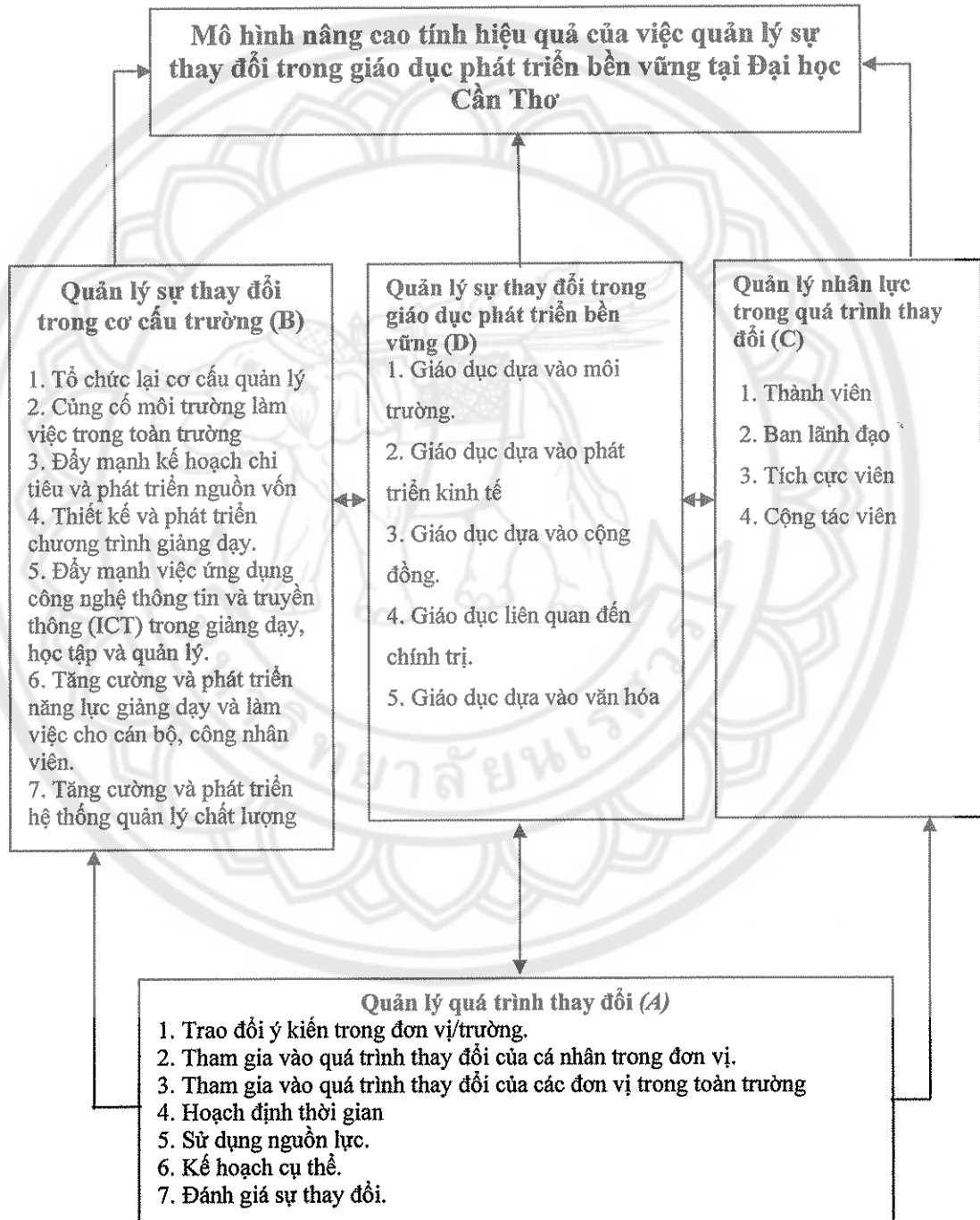
.....

**THANKS FOR YOUR KIND HELP AND ENTHUSIASTIC
COOPERATION**



APPENDIX N CTU CHANGE MANAGEMENT MODEL (VIETNAMESE VERSION) AND (ENGLISH VERSION)

MÔ HÌNH



Quản lý sự thay đổi trong cơ cấu trường (B)

- Tổ chức lại cơ cấu quản lý:** đội ngũ lãnh đạo, ra quyết định, thông tin (nội bộ và bên ngoài) và thực hiện chính sách động viên và khuyến khích
- Củng cố môi trường làm việc trong toàn trường:** phân cấp quản lý giáo dục, quản lý nghiên cứu khoa học, môi trường học tập suốt đời, giải thể hoặc thành lập đơn vị mới
- Đẩy mạnh kế hoạch chi tiêu và phát triển nguồn vốn:** nguồn vốn từ nhà nước, nguồn vốn từ các dịch vụ và tài trợ, nguồn vốn đối ứng, kinh phí giảng dạy cho giáo viên và phụ cấp cho cán bộ công nhân viên, và học phí cho sinh viên
- Thiết kế và phát triển chương trình giảng dạy:** nhu cầu của sinh viên khi ra trường (thị trường việc làm), phương pháp giảng dạy và học tập, cải tiến chương trình giảng dạy và phương pháp đánh giá
- Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) trong giảng dạy, học tập và quản lý:** kế hoạch, kinh phí, đội ngũ giảng dạy và quản lý, ứng dụng và đánh giá
- Tăng cường và phát triển năng lực giảng dạy và làm việc cho cán bộ, công nhân viên (phát triển nguồn nhân lực):** phương pháp giảng dạy, kỹ năng làm việc, nghệ thuật quản lý, quản lý và chuyển giao tri thức
- Đẩy mạnh và phát triển hệ thống quản lý chất lượng:** (đề nghị phương pháp TQM: Total Quality Management 'Quản lý chất lượng tổng thể': đánh giá việc giảng dạy và học tập, nhóm hợp tác (giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và quản lý), sự hài lòng của sinh viên (kết quả học tập và môi trường học tập)

Quản lý quá trình thay đổi (A)

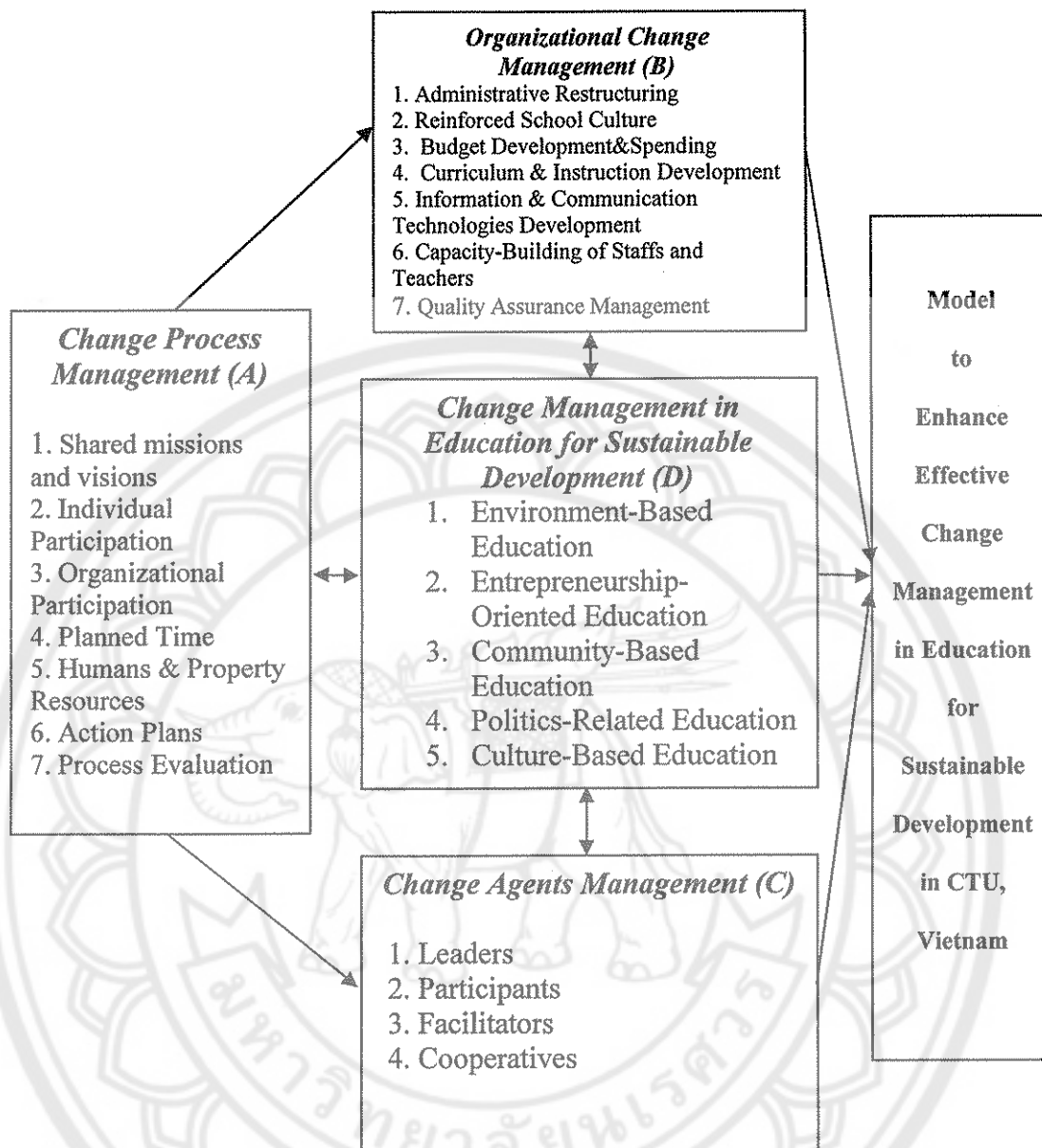
- Trao đổi ý kiến trong đơn vị/trường:** mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu dài hạn, khó khăn và cách giải quyết
- Tham gia vào quá trình thay đổi của cá nhân trong đơn vị:** đội ngũ giáo viên, sinh viên, nhân viên hành chính và cán bộ quản lý
- Tham gia vào quá trình thay đổi của các đơn vị trong toàn trường:** ban lãnh đạo Bộ môn/Khoa/Trung tâm/Viện/Phòng ban, giảng viên chính/chuyên viên chính, và các tổ chức trong đơn vị/trường
- Hoạch định thời gian:** tổng thời gian, thời gian bắt đầu, thời gian điều chỉnh và thời gian kết thúc
- Sử dụng nguồn lực:** nhân lực, cơ sở vật chất, ngân sách từ nhà nước, nguồn quỹ từ dịch vụ của trường và tài trợ
- Kế hoạch cụ thể:** kế hoạch tổng thể, bước khởi đầu, quá trình hoạt động và kế hoạch đánh giá
- Đánh giá sự thay đổi:** đánh giá định kỳ, đánh giá tổng kết, đánh giá bên trong và đánh giá bên ngoài

Quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững (D)

- Giáo dục dựa vào môi trường:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và môi trường
- Giáo dục dựa vào phát triển kinh tế:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và doanh nghiệp/công nghiệp/thị trường
- Giáo dục dựa vào cộng đồng:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và cộng đồng
- Giáo dục liên quan đến chính trị:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và chính trị
- Giáo dục dựa vào văn hóa:** chương trình/giáo trình, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục mối quan hệ giữa trường học và văn hoá

Quản lý nhân lực trong quá trình thay đổi (C)

- Thành viên (tổng lực lượng):** đội ngũ giảng dạy, sinh viên, nhân viên văn phòng và cán bộ quản lý trong toàn trường
- Ban lãnh đạo (nhà quản lý vật chất và tinh thần):** Ban giám hiệu, Đảng bộ trường, Ban chủ nhiệm khoa/Bộ môn, Đảng bộ Khoa và Chi bộ Đảng đơn vị, Ban giám đốc Trung tâm/Viện/Phòng/Ban, Công đoàn trường/khoa/viện/trung tâm/bộ môn/phòng/ban và Đoàn thanh niên các cấp
- Tích cực viên (trợ lực năng động):** Đảng viên, Đoàn thanh niên, Giảng viên/Chuyên viên chính, Tình nguyện viên và Cựu chiến binh
- Cộng tác viên (ủng hộ viên nhiệt tình):** phụ huynh, các cơ quan ban ngành trong khu vực, tỉnh và toàn quốc, các tổ chức hợp tác giáo dục trong và ngoài nước và các nhà tài trợ



B

1. **Administrative restructuring:** motivation, leadership, decision -making, and communication (internal & external)
2. **Reinforced school culture:** educational decentralization, research-based management, lifelong study in learning organization, faculty/college merger or new establishments
3. **Budget development & spending:** government budget, school financial sources from services/donations, salary raise and student scholarship
4. **Curriculum & Instruction development:** students needs (market forces objectives), teaching and learning methods, curriculum development and curriculum evaluation
5. **Information & Communication Technologies development:** planning, budgets, professional development and implementation
6. **Capacity-building of staffs and teachers (human resource development):** teaching methods, working skills, administrative techniques and knowledge transfer and management
7. **Quality assurance management (via a suitable measurement/model, like TQM):** students (customers) satisfaction, teaching and learning methods, teamwork reinforcement and continuing improvement

A

1. **Shared missions and visions:** long-term goal, short-term goal, problems and solutions
2. **Individual participation:** teaching staff, students, office staff and administrators
3. **Organizational participation:** school leaders, senior lecturers, school associations, and local authorities (Can Tho City, the Mekong Delta Provinces)
4. **Planned time:** entire length, starting time, intervention time and finishing time
5. **Humans and property resources:** Man, school assets, budgets from government, and school services/donations
6. **Action plan:** entire plan, starting step, processing step and evaluation
7. **Process evaluation:** formative, summative, internal and external

D

1. **Environment-Based Education (to Global setting):** environment- based curriculum/programs, environment- based teaching and learning methods, environment- based research, and school- environment relations
2. **Entrepreneurship-Oriented Education (to Global setting):** entrepreneurship- oriented curriculum/programs; entrepreneurship- oriented teaching and learning methods, entrepreneurship- oriented research, and school- enterprise/business/industry/market relations
3. **Community-Based Education (to Global setting):** community- based curriculum/programs, community- based teaching and learning methods, community- based research, and school- community relations
4. **Politics-Related Education (to Global setting):** Politics- related curriculum/programs, politics- related teaching and learning methods, politics- related research, and school- government relations
5. **Culture-Based Education (to Global setting):** Culture- based curriculum/programs, culture- based teaching and learning methods, culture- based research, and culture- education relations

C

1. **Leaders as material and spiritual managers (with shared institutional leadership and governance):** rector/president, dean/director/office chief, department board and senior lecturers (managed by CTU Communist Party Cells of all levels)
2. **Participants as whole forces:** teachings staff, students, office staff and school administrators
3. **Facilitators as dynamic assistants:** rector/president board, faculty/college board, department board and senior lecturers
4. **Cooperatives as enthusiastic supporters:** parents, school quality committee, action teams (inside & outside school or foreign ones), and local (Can Tho city & the Mekong Delta Provinces) and foreign organizations

**APPENDIX O HOMEPAGE OF THE WEBSITE FOR ONLINE DATA
COLLECTION (ENGLISH VERSION) AND(VIETNAMESE
VERSION)**

Tiếng Việt | English

Ph.D. Data Collection

A Tentative Model to Enhance Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institutions

WHAT WE DO

THE LETTER

ABOUT US

GLOBAL MODEL

QUESTIONNAIRE

CONTACT

LINKS

Can Tho Unniversity

Cussoft

INFORMATION ACCESS

0000480

Today:	6
Yesterday:	4
This month:	6
This week:	118
Total:	480
Respondents:	123

QUESTIONNAIRE > DIRECTIONS

Click here to start [Section 1: Respondents Demographic Information](#)

- **DIRECTIONS FOR THE RESPONDENTS**

1. The main purpose of this study is to collect the opinions from you, professors, HEIs administrators, educators, rectors/presidents and directors/managers in educational fields and related ones worldwide on “A Model Proposed to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution” proposed to be implemented in Can Tho University (CTU), Vietnam in the long run.
2. Your opinions will be valuable for partly helping enhance the effectiveness of change management inputs, process and outcomes in the school climate. And they will be most helpful for administrators, teachers and staff members as well as the rest of stakeholders in the learning community when they take the results of your opinions into their implementation in helping build up and modify a suitable model towards effective school management at a specific education institution, CTU, Vietnam in the long run in the spirit of education for sustainable development (ESD).
3. The questionnaire is of 3 sections as follows:
Section 1 would like to ask your demographics.
Section 2 would like to get your ideas with 23 elements (92 items) relating to 4 main factors of the tentative model – *Change Process Management, Organizational Change Management, Change Agents Management and Change Management in Education for Sustainable Development*.
Section 3 would contain an open-ended question, asking about your extra advice to any changes towards the model.

NOTES

1. The researcher does assure that all data will be kept confidential and will be destroyed three years after the study has finished. Only the researcher will read your own answer sheets.
2. When you finish filling in the questionnaire, please send all of your answer back directly to the instructions of the website.
3. Please give your ideas through the researcher’s email address when you have some things to discuss.
4. The word “school” is used for higher education institutions (HEIs) context.

Now click here to start [Section 1: Respondents Demographic Information](#)

THU THẬP THÔNG TIN

Đề xuất mô hình nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý
sự thay đổi trong phát triển giáo dục bền vững tại Đại học Cần Thơ

GIỚI THIỆU

THƯ NGỎ

TÁC GIẢ

MÔ HÌNH

BẢNG CÂU HỎI

LIÊN HỆ

LIÊN KẾT

Đại học Cần thơ

Cussoft

THÔNG TIN TRUY CẬP INFORMATION ACCESS

0000747

Hôm nay:	7
Hôm qua:	4
Tháng này:	18
Tuần này:	73
Tất cả:	747
Số người khảo sát:	77

BẢNG CÂU HỎI > HƯỚNG DẪN

Nhấn vào đây để bắt đầu **Phần I: Thông tin cá nhân**

• PHÂN HƯỚNG DẪN

- Mục đích chính của nghiên cứu này là thu thập các ý kiến của Quý Thầy, Cô đang giảng dạy, nghiên cứu và quản lý tại các đơn vị trường Đại học Cần Thơ về đề tài tốt nghiệp: "Đề xuất mô hình nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững tại Đại học Cần Thơ." (A Model Proposed to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institution, Can Tho University, Vietnam) thông qua việc đánh giá bảng câu hỏi.
- Ý kiến của Quý Thầy, Cô qua việc đánh giá bảng câu hỏi theo 5 mức độ: Hoàn toàn đồng ý, Đồng ý, Không quyết định, Không đồng ý và Hoàn toàn không đồng ý sẽ là những thông tin rất cần thiết giúp tôi hoàn chỉnh mô hình của mình. Và những thông tin này cũng sẽ rất quý báu cho cán bộ quản lý, đội ngũ giáo viên, nhân viên hành chính và các thành viên khác trong trường có thể vận dụng chúng trong việc xây dựng và điều chỉnh một mô hình thích hợp nhằm nâng cao tính hiệu quả của việc quản lý sự thay đổi tại trường Đại học Cần Thơ theo tinh thần của giáo dục phát triển bền vững.
- Bảng câu hỏi này gồm có 3 phần:
Phần 1 liên quan đến thông tin cá nhân.
Phần 2 gồm 92 câu hỏi từ 23 tiêu mục liên quan đến 4 nhân tố chính trong mô hình: Quản lý quá trình thay đổi (*Change Process Management*), Quản lý sự thay đổi trong cơ cấu trường (*Organizational Change Management*), Quản lý nhân lực trong quá trình thay đổi (*Change Agents Management*) và Quản lý sự thay đổi trong giáo dục phát triển bền vững (*Change Management Education for Sustainable Development*).
Phần 3 bao gồm 1 câu hỏi dạng mở (open-ended) về việc góp ý cho mô hình hoàn chỉnh hơn.

• GHI CHÚ

- Tác giả thực hiện nghiên cứu này cam đoan sẽ bảo mật tất cả các dữ liệu đã thu thập và sẽ tiêu hủy sau khi hoàn thành đề tài của mình trong thời gian 3 năm. Tác giả là người duy nhất đọc các dữ liệu này.
- Khi Quý Thầy, Cô đã đánh giá xong bảng câu hỏi này, xin vui lòng gửi trực tiếp đến tác giả theo sự hướng dẫn trên "website".
- Nếu Quý Thầy, Cô có ý kiến khác cần thảo luận và đề nghị đối với tác giả, xin vui lòng gửi đến địa chỉ email của tác giả (Phần III).
- Cụm từ "thay đổi" trong bảng câu hỏi được dùng chung cho bất cứ "kế hoạch, thử nghiệm hoặc hoạt động mới" nào đang diễn ra trong đơn vị/trường như: áp dụng phương pháp giảng dạy "khám phá" (Learning by doing), "giải quyết vấn đề" (problem-solving), đánh giá việc giảng dạy và học tập thông qua "bảng câu hỏi", thành lập hoặc sát nhập Bộ môn/Trung tâm/Viện/Khoa mới, áp dụng "tin chỉ hoá", ứng dụng "tin học hoá" trong quản lý, v.v.v.

Nhấn vào đây để bắt đầu **Phần I: Thông tin cá nhân**

**APPENDIX P PHOTOGRAPHS FROM FIELDTRIPS, INTERNATIONAL
CONFERENCES, INTERVIEWS, OBSERVATIONS AND
FOCUS GROUP DISCUSSION**



**Figure 30 Ph.D. Group Fieldtrip to Mae Fah Luang University (MFLU)
about Educational Administration, Oct., 2007**



**Figure 31 Ph.D. Group Fieldtrip to Kasesart University (KU), Thailand
about ICT Teaching & Learning, Nov., 2007**



Figure 32 Ph.D. Group Fieldtrip to TK Park, Thailand about ICT Teaching & Learning, Nov., 2007



Figure 33 Meeting with Mr. Tuckey, Former Director of Rotary Center for International Studies in Peace and Conflict Resolution, Chulalongkorn University (CU), Thailand about Educational Administration, Dec., 2007



Figure 34 International Conference “New Direction in Educational Research, Measurement and Evaluation,” Faculty of Education, NU, Thailand, Jan., 2008



Figure 35 Meeting with Prof. Dr. Daniel Stoffelbeam, Creator of CIPP Model, U.S.A, Faculty of Education, NU, Thailand, Jan., 2008

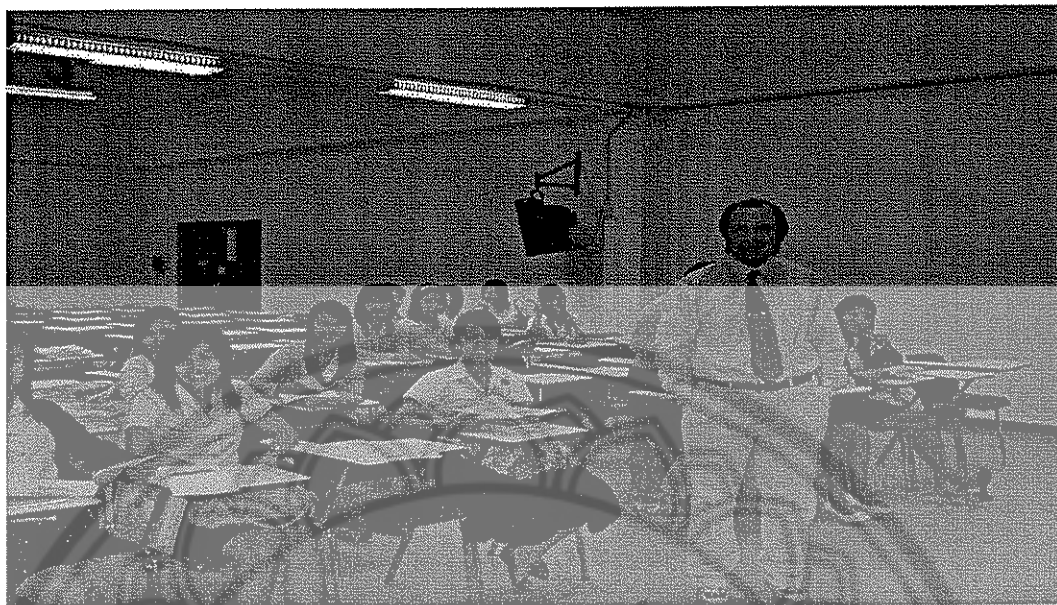


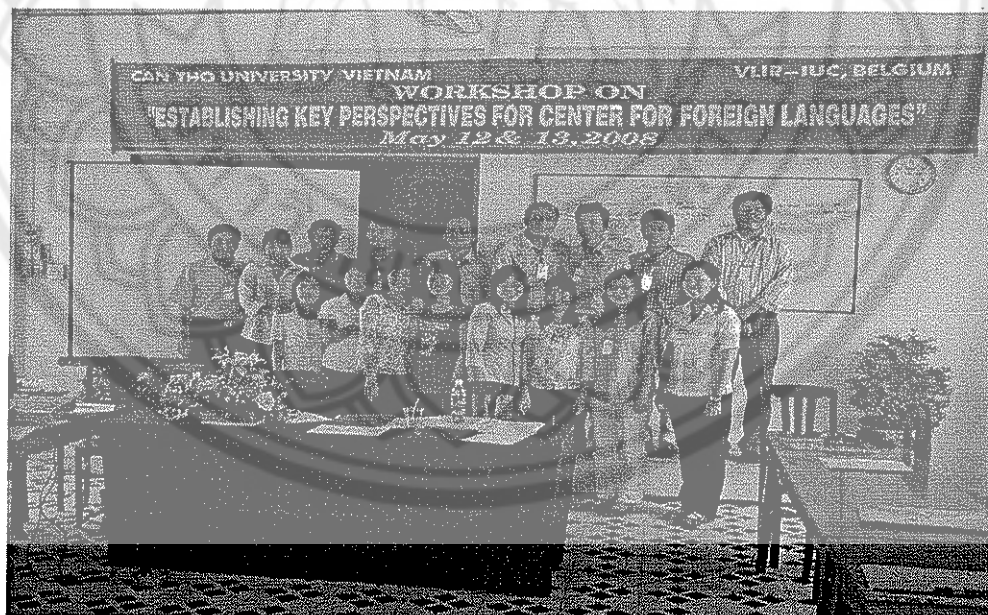
Figure 36 Classroom Interaction with English-Majored Juniors about Vietnamese Higher Education System, NU, Thailand, late Feb., 2008



Figure 37 Classroom Interaction with English-Majored Seniors about Global Teaching and Learning Systems, CTU, Vietnam, mid Mar., 2008



**Figure 38 Teaching Methods Sharing with Colleague, CTU, Vietnam,
mid Mar., 2008**



**Figure 39 Workshop on "Establishing Key Perspectives for Center for
Foreign Languages," CTU, Vietnam, mid May, 2008**

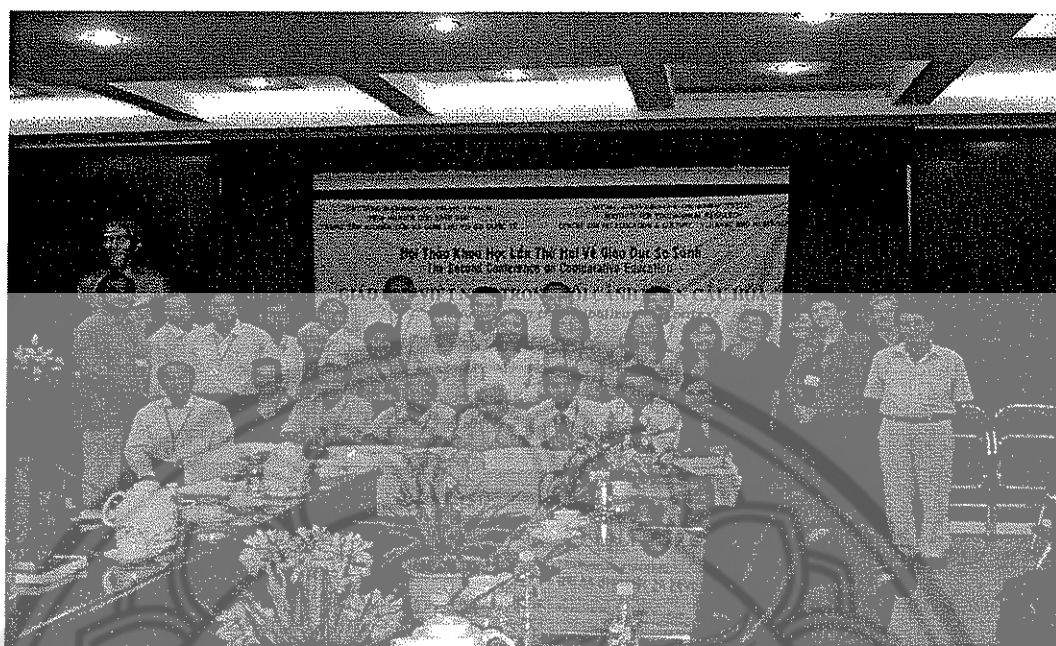
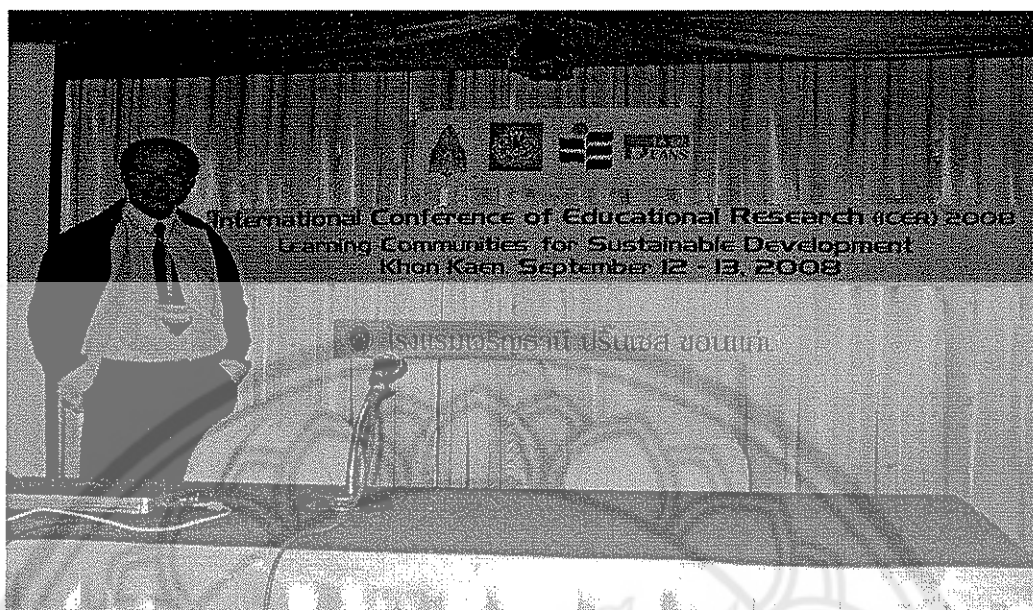


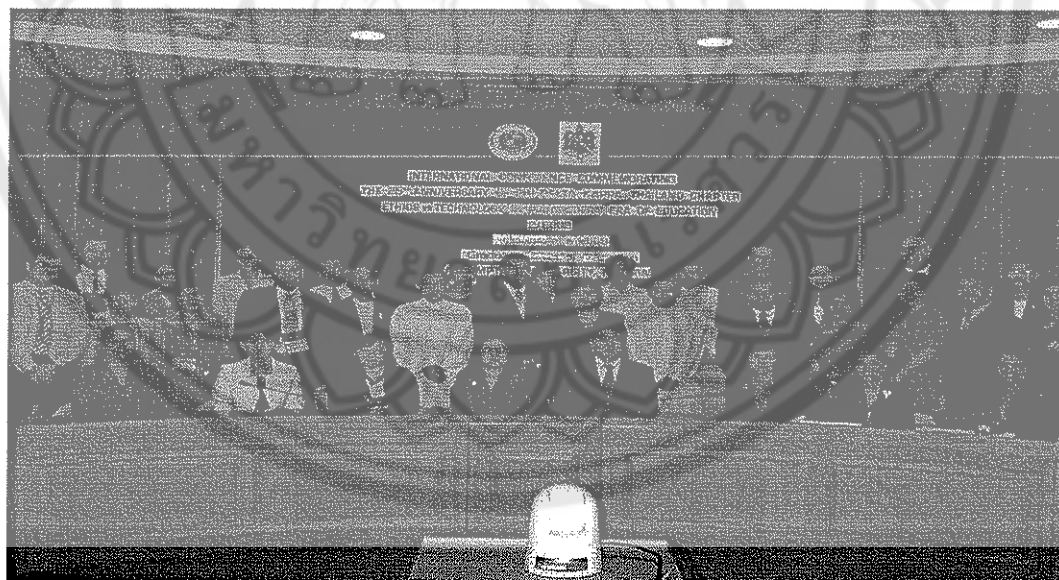
Figure 40 International Conference about “Vietnam Education in the Globalization Context,” HCM City, Vietnam, late May, 2008.



Figure 41 Study Visit Tour with Thai Counterparts to Kiengiang Community College (KCC), Mekong Delta Region, Jul., 2008



**Figure 42 Presenting a Paper at International Conference about
“Learning Community for Sustainable Development,” Khon
Kean University (KKU), Thailand, Sep., 2008**



**Figure 43 International Conference about” Ethnic vs. Technology in Post
Modern Era of Education,” Assumption University (AU),
Thailand, Nov., 2008**



Figure 44 Observation on CTU Meeting with Foreign Counterparts about CTU Administration, CTU, Vietnam, May 2009



Figure 45 Interviewing with MA Chemistry Students about Global HE, CTU, Vietnam, Jun., 2009



Figure 46 Focus Group Discussion about “CTU Proposed Change Management Model,” CTU, Vietnam, Jul., 2009



Figure 47 Presenting a Paper at International Conference about “Roles for Community Strengthening,” Rambhai Barni Rajabhat University (RBRU), Thailand, Aug., 2009

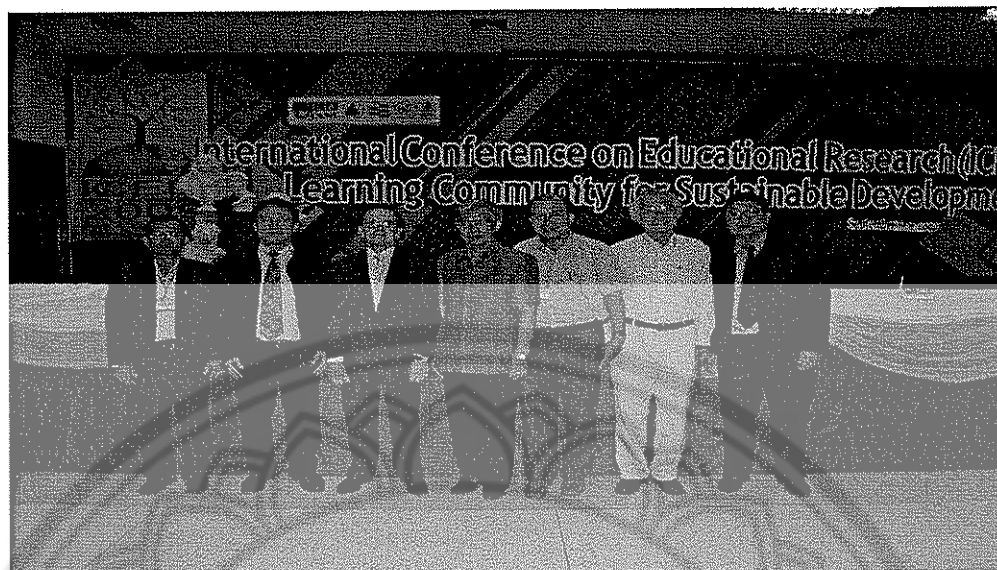


Figure 48 Interviewing with Advisory Member, Prof. Kerry J. Kenney, (3rd person from the left), the Hong Kong Institute of Education, at KKU, Thailand, Sep., 2009

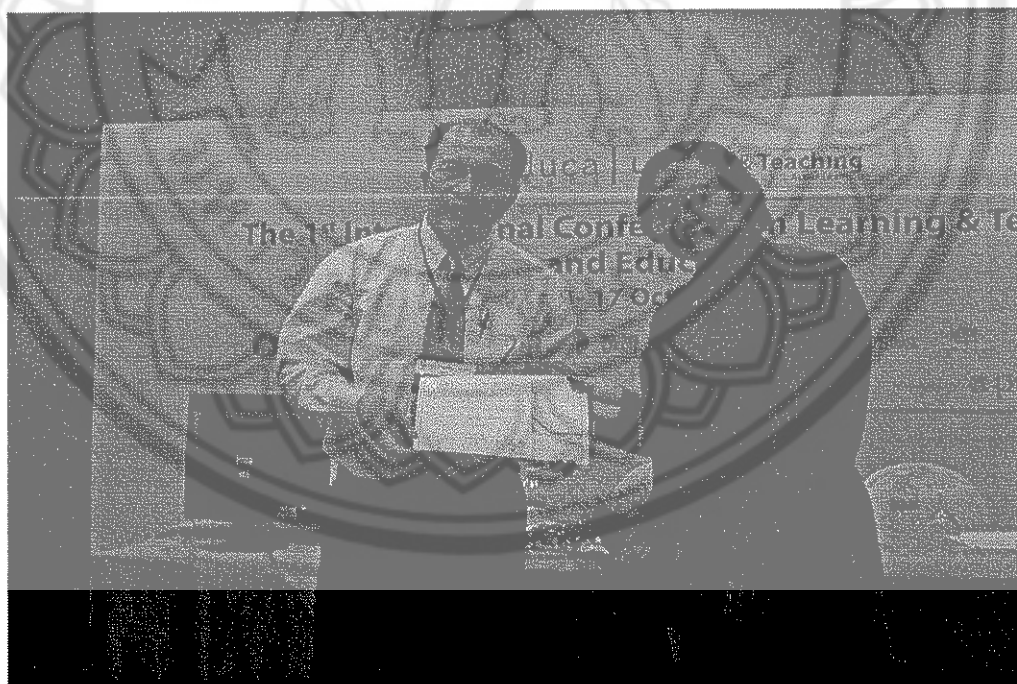


Figure 49 Presenting Dissertation at International Conference about "Learning & Teaching: EDUCA 2009," hosted by BUU, Thailand, Oct., 2009

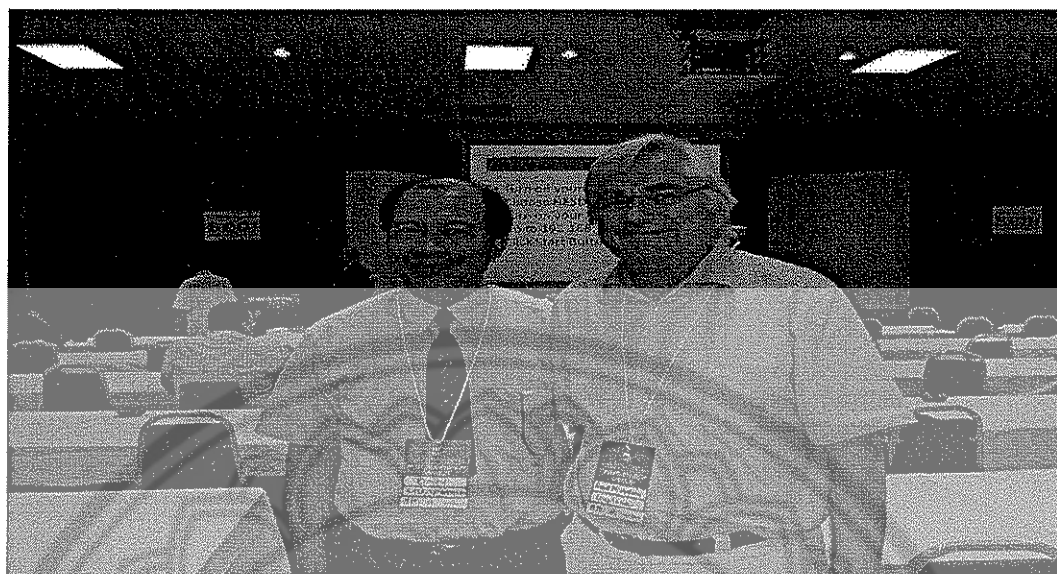


Figure 50 Meeting with Keynote Speaker, Prof. Dr. Gerd Michelsen, UNESCO Chair HESD, University of Luneburg, Germany, at the 3rd International Conference on “Higher Education for Sustainable Development,” USM, Penang, Malaysia, Nov., 2009

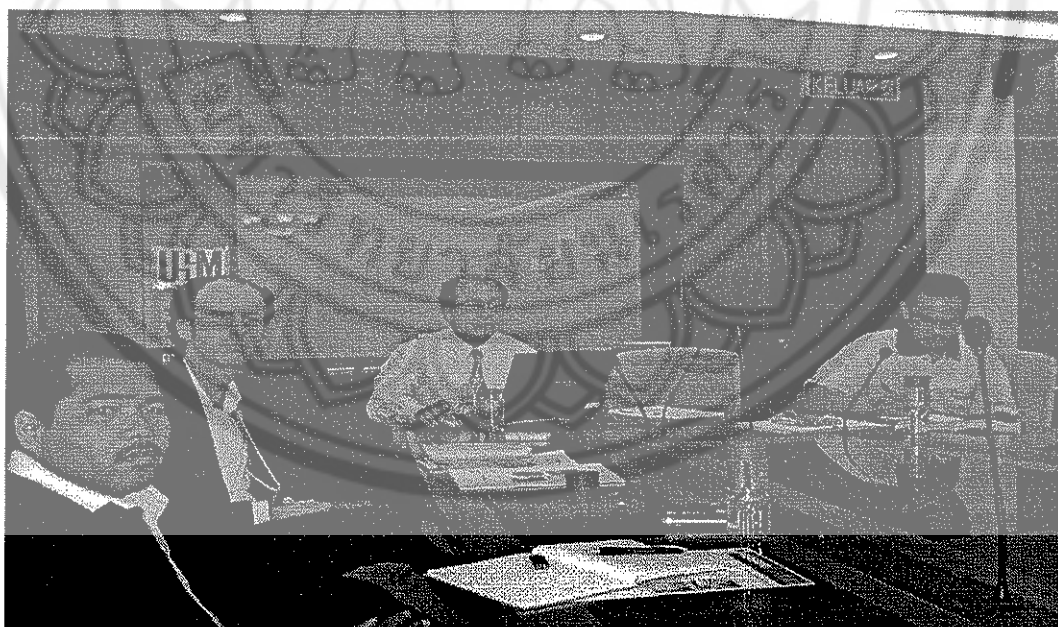


Figure 51 Presenting Dissertation at International Conference on “Higher Education for Sustainable Development,” USM, Penang, Malaysia, Nov., 2009

**APPENDIX Q INTERNATIONAL WORKSHOP INTERVIEW FORM
CLASSROOM INTERACTION FORM, ORAL DISCUSSION
PRESENTATION FORM, INTERNATIONAL CONFERENCE
INTERVIEW FORM, WORKSHOP REVIEW FORM,
TEACHING SHARING REVIEW FORM, MEETING
OBSERVATION FORM, INTERVIEW “SWOT” ANALYSIS
FORM AND FOCUS GROUP DISCUSSION FORM**

Ref: Leadership in the Era of Globalization

1. Date: November 15, 2007
2. Time: From: 10.30am to 11.15 am.
3. Venue: Graduate School, Naresuan University, Thailand
4. Interviewee's name & title: Prof. Dr. Charles Webber
5. Interviewee's working place: Faculty of Education, Calgary University,
Canada
6. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	What do the educational leaders act in the era of globalization?	Leaders in the era of globalization must act locally but think globally with (1) self-awareness, (2) external awareness, (3) increased uncertainty, (4) self-reflection, (5) motivation, (6) sense of agency, (7) loss of isolation and (8) resistance to conformity
2.	Do the HE students need to be equipped with “leadership” knowledge and skills?	Students have to think about “leadership” in leaning with (1) learning beyond self, (2) co-learning, (3) use of new tools supported by technology, (4) unseen connection between education and larger community, (5) emotional engagement, and (6) altruism nurtured.
3	What are the roles of HE stakeholders?	The important roles ere from (1) international centers, deans, faculty members, (3) students and student associations, (4) lawyers and (5) faculty associations because of the following benefits: (1) enriched curriculum, (2) professional/personal networks, (3) reduced ethnocentrism, (4) increased professional competence, (5) adaptability to “change,” (6) educational entrepreneurialism, and (7) cross-cultural research possibilities

Interviewer’s remarks:

The speaker posed their ideas about HE issues with discussing themes around the world when the leadership was implementing at their own working places, which supplies with the useful information to the researcher’s model factors, sub factors and elements.

Ref: Vietnamese Education System

1. Date: February 22, 2008
2. Time: From: 8.30 am to 10.30 am.
3. Venue: Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
4. Class major: Teaching English
5. Lecturer: Thai Cong Dan, Doctoral candidate, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
6. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	What is the Vietnamese Education System?	The role of the Ministry of Education in HE administration is the top down one.
2.	Is the quality assessment effective?	Not strong quality assessments towards teaching and learning in HEIs,
3.	Do Vietnamese students get their jobs after their graduation?	Different jobs after graduation compared to students' majors
4.	What are the requirements to the international programs in Vietnam?	Few HEIs with admitted requirements to international programs with international standards

Lecturer's remarks:

From this event, it was found by the researcher that it is necessary to have ideas from the students, who will be future leaders to make a change in their venues with new try-outs from the knowledge from another education system.

Ref: Presenting Part of the Dissertation “Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institutions”

1. Date: September 11, 2008
2. Time: From: 10.30 am to 11.15 am.
3. Venue: Faculty of Education, Khon Kean University, Thailand
4. Participant: 30 (International ones)
5. Presenter: Thai Cong Dan, Doctoral candidate, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
6. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	What is the main problem of the study?	The objectives are acceptable, and the tools to the research are feasible, but the first thing is to find out needs for change in CTU, Vietnam,
2.	Are the cultural aspects influence the data collection?	The cultural aspects need to be considered in the model
3.	In which stage of the research process do the stakeholders get involved?	There is no need in getting more students (large population) involved in evaluating the model and rating the questionnaire, just leaders of students groups

Presenter's remarks:

Besides the experiences and skills from the oral presentations at the international conference, the researcher got more ideas towards the research process with its questions, objectives, methods, samples and analysis as well to construct the models themselves and other issues dealing with educational administration, especially change management in this sector, too, in order to add to his research during his work from the external evaluators worldwide.

Ref: Comparative Education: Vietnamese Education in the Globalization Context

1. Date: May 25, 2008

2. Time: From: 9.30 am to 10.30 am.

3. Venue: HCM (Ho Chi Minh) University of Education, HCM City, Vietnam

4. Interviewee's name & title: Prof. Dr. Vu Ngoc Hai

5. Interviewee's working place: National Institute for Educational Strategy
& Curriculum, Vietnam

6. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	What are the main challenges to Vietnamese HE levels?	(1) Faculties and management staff are not skilled enough. (2) Curricula and methodologies are out-of-date, (3) Average national budget spending per student has not noticeably increased, and (4) Organization of educational management is not efficient, incapable of preventing the risks of the global integration process.
2.	What are the opportunities to Vietnam's HEIs?	(1) The renovation process in education is happening globally, creating good opportunities for Vietnamese education to be exposed to new trends and methods and to take advantage of experiences from developed education systems, (2) that technological developments, especially ICT, have been greatly useful for education to reach all the students who are in need, even in the rural areas, (3) that rapid economic development creates dynamic and increasing investment resources for education development, and (4) socio-economic developments and the demands of the industrialization and modernization process place pressure on the human resources quality and quantity, thus require education to renovate

Interviewer's remarks:

Vietnamese education faced great challenges. Yet, Vietnamese people are working in a global environment; therefore, education needs to prepare people to adapt to new conditions, new concepts, new competencies, new ways of thinking and working as well. It would be almost impossible for Vietnamese education to fulfill this difficult task without examining the experiences and achievements of the international education.



Ref: Establishing Key Perspectives for Center Foreign Languages

1. Date: May 12-13, 2008
2. Time: From: 8.30 am to 16.30 pm.
3. Venue: Center for Foreign Languages CFL), CTU, Vietnam
4. Participants: 25 Lecturers of English, School of Education and CFL, CTU, Vietnam
5. Trainers: Ms. Ms. Dominique Neyts and Ms. Leen De Boom, University Language Center, Ghent University, Belgium
6. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	What are the general issues of language curriculum development?	General issues in language curriculum development include learners' needs, specification of a curriculum, and curriculum evaluation, with a good curriculum design, and case studies.
2.	What are the strengths and weaknesses of the curriculum development of CFL, CTU, Vietnam?	The CFL also recognized some strengths (English textbooks with all levels supported by foreign counterparts, and foreign help with curricula evaluation) to be enhanced and weaknesses (curriculum changed more often, and the unsatisfying quality of the tests designed) to be improved in order that it would develop stronger and stronger to become the leading foreign languages center in the Mekong Delta Region, South Vietnam.

Participant's remarks:

It is interesting and valuable to get to know the key directions for language centers by advanced staff development in terms of the professional development. This workshop brings with all things needed to a curriculum development in each participant for the future implementation.

Ref: Teaching Methods Worldwide

1. Date: March 26, 2008
2. Time: From: 8.30 am to 10.30 am.
3. Venue: School of Education, CTU, Vietnam
4. Interviewee's name: Bui Lan Chi, Deputy Director, Department of English, School of Education, CTU, Vietnam
5. Interviewer's name: Thai Cong Dan, Doctoral candidate, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
6. Contents;

No.	Issues	Answers
1.	What are the administrative models of graduate English-majored program?	English administration models towards undergraduates and graduates are globalized and crossed the borders.
2.	What are the teaching and learning methods?	Teaching English in the future in the time of globalization and internationalization as an international language
3.	What are the international exchange programs?	International exchange programs of lecturers and students are fixed and maintained in the international standards.

Interviewer's remarks:

It was valuable to share ideas with colleagues about major knowledge in terms of knowledge of management (KM), a channel to spread out experiences and perspectives as well.

Ref: Can Tho University, Vietnam Administration, Quality Assessments and ICT Implementation

1. Date: May 28, 2009
2. Time: From: 8.30 am to 10.30 am.
3. Venue: Can Tho University, Vietnam
4. Speaker: Huynh Van Hien, Deputy Director, International Affairs Office
5. Participants: 25 PhD students, Faculty of Education, NU, Thailand
6. Observer: Thai Cong Dan, Doctoral candidate, Faculty of Education, NU Thailand
7. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	What is the CTU administrative model?	The CTU administration is a top down one from the Vietnamese Ministry of Education and Training.
2.	Do the quality assessments work effectively?	It is an ineffective quality assessment because of the lack of the qualified members.
3.	What are the roles of the central library, Learning Resource Centre (LRC) in ICT implementation?	Learning Resource center, central library, has a "cyber" network to all the teaching, office staff and students. Each student has his or her password, which is checked by teachers about their internet time fixed by the university.

Observer's remarks:

It was a good opportunity for PhD students to get to know foreign HEIs, like CTU, Vietnam, a comprehensive institute in the Mekong Delta Region, and one of the biggest universities in Vietnam in terms of famous teaching staff and administrators and the crucial roles of this venue in the local communities.

Ref: Can Tho University, Vietnam Present Administration and the Needs for Effective Change Management

1. Date: March 3, 2008
2. Time: From: 8.30 am to 10.30 am.
3. Venue: Can Tho University, Vietnam
4. Interviewee's name: Nguyen Vinh An, Director of Academic Affairs
5. Interviewer's name: Thai Cong Dan, Doctoral candidate, Faculty of Education, NU Thailand
6. Contents:

No.	Issues	Answers
1.	To CTU issues, what are some strengths?	(1) New establishments of schools and colleges such as School of Pre-university and College of Environment & Natural Resources (2) Initially successful implementation of "credit-based" programs in all the departments
2.	To CTU issues, what are some weaknesses?	(1) Conflicts in leadership about the university plans (2) Low numbers of qualified teaching and office staff in terms of MA and PhD degrees (3) Low numbers of responsible young staff
3.	To CTU issues, what are some opportunities?	(1) Better leadership to some changes towards one of the biggest universities in the country (2) Increasing numbers of teaching and office staff with higher degrees, especially PhD degrees
4.	To CTU issues, what are some threats?	(1) More competitive with new local HEIs to remain the university fame and culture (2) More responsible for the local sustainable development

Interviewer's remarks:

The information would be very useful for the researcher to add to more ideas to the problem of the research and to the factors, sub factors and elements of the model later as well.



Socialist Republic of Vietnam
-Independence-Freedom-Happiness

Can Tho, July 24, 2009

Minute of Focus Group Discussion

Ref: Mr. Thai Cong Dan's Proposed Change Management Model

1. Date: July 24, 2009
2. Time: 14h00 – 17.h30
3. Venue: CTU Center for Foreign Languages, Can Tho City, Vietnam
4. Participants: 6 CTU experts among 11 invited ones
 - 4.1 Mr. Tran Thanh Ai- First Secretary General Communist Party , French Department
 - 4.2 Mr. Tran Van Lua- Deputy Head of French Department
 - 4.3 Mr. Tran Thanh Be, Director of Institute of Mekong Delta Research &Development
 - 4.4 Mr. Nguyen Khanh Son, Deputy Director of CTU Quality Assessment Office
 - 4.5 Mr. Phan Huy Cung, Deputy Director of CTU Academics Affairs
 - 4.6 Mr. Nguyen Buu Huan, Deputy Director of Canter for Foreign Languages
5. Chairman: Mr. Nguyen Buu Huan, Deputy Director of CTU Center for Foreign Languages
6. Secretary: Mr. Thai Cong Dan
7. Purposes (1) Discuss CTU Change Management Model Proposed by Mr. Thai Cong Dan, Doctoral candidate, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand
 - (2) Come to the consensus about the Model and the Questionnaire
8. Procedures: Declared the purposes by the Chairman, and contributed by the participants
9. Contributions:

No.	CTU Change Management Model	The Questionnaire
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		

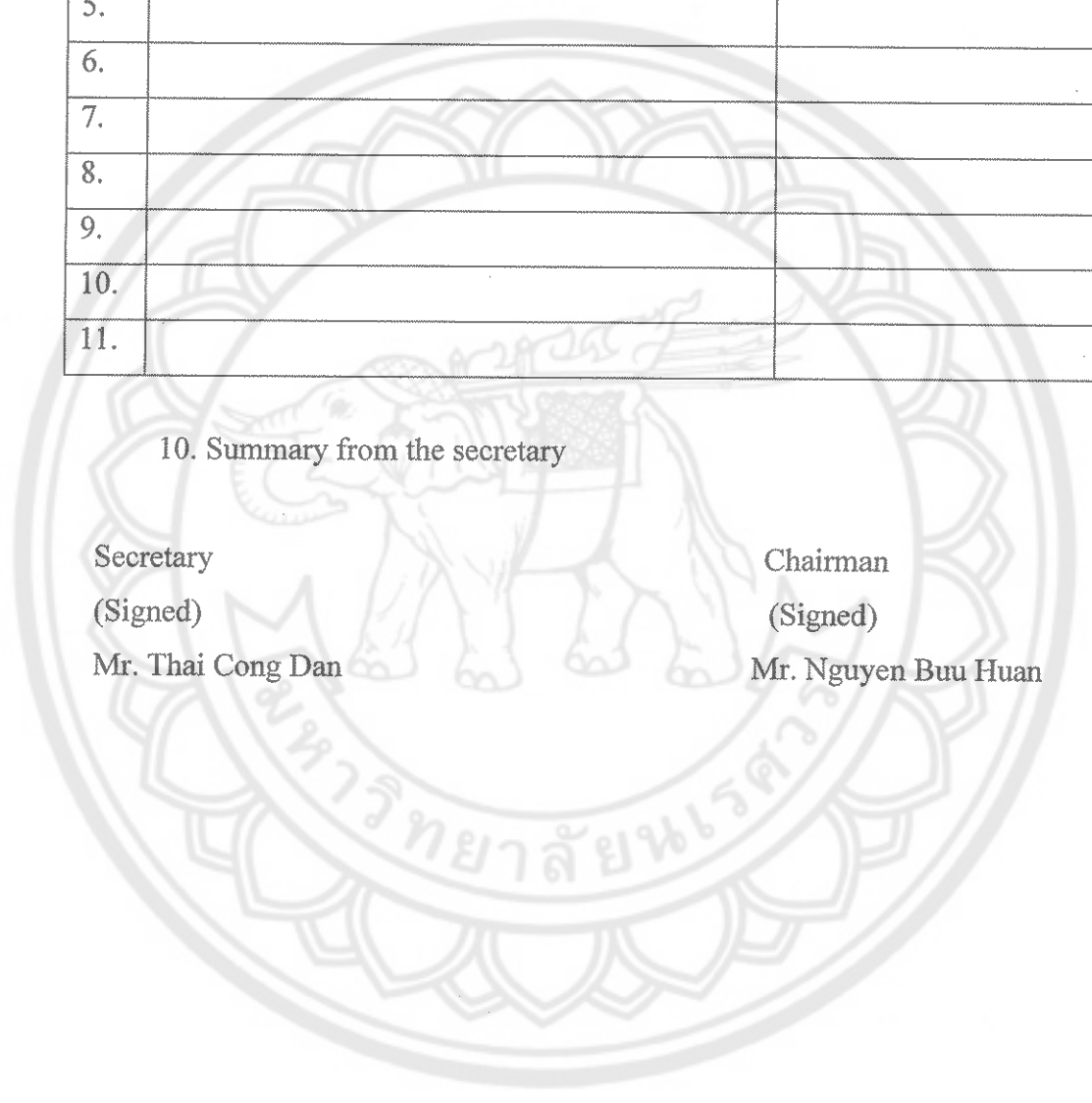
10. Summary from the secretary

Secretary
(Signed)

Mr. Thai Cong Dan

Chairman
(Signed)

Mr. Nguyen Buu Huan



**APPENDIX R LETTERS OF ACCEPTANCE OF DISSERTATION
PRESENTATION AT INTERNATIONAL CONFERENCES
WORLDWIDE**



International Conference of Educational Research (ICER) 2008

**Learning Community for Sustainable Development
Khon Kaen, September 12-13, 2008**

August 11, 2008

Dear Mr. Thai Cong Dan

Thank you for submitting an abstract for the International Conference on Educational Research (ICER) 2008 to be held in Khon Kaen, Thailand from September 12 to 13, 2008. I am pleased to advise you that your abstract entitled "A Proposed Model for Enhancing the Effectiveness of Change Management in Can Tho University, Vietnam" has been reviewed and accepted and I look forward to your participation in the conference. The format for presentation of papers at this conference will be the same as that used at many educational research conferences, for example, the annual meeting of the American Educational Research Association. At this stage, we are allowing 15 minutes for paper presentation followed by 5 minutes discussion time. We may be able to extend this time if the total number of papers does not reach the number anticipated. Each of the paper presentation rooms will have a computer, projector, overhead projector and, if necessary, someone to help you with the technology. We suggest that you bring your presentation on a CD or thumb drive. Full papers should be submitted no later than 31 August 2008. Proceedings will be distributed in the conference. Schedule of ICER 2008 will be showed in conference website by 31 August 2008.

I look forward to meeting you in Khon Kaen.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Chokchai Yuenyong'.

Dr. Chokchai Yuenyong
Conference secretariat
International Conference of Educational Research (ICER) 2008
Tel: + 66-0-4320-6406, +66 81 0619134
Fax#: + 66-0-4334-3454
Email: icer-kku@hotmail.com

MOE 0528.09/v.1178



Faculty of Education Burapha
University, Chonburi 20130
Thailand

Mr. Dan Thai Cong
Ph.D. Candidate
Faculty of Education
Naresuan University
Thailand

26 June, 2009

**Subject: Acceptance of Abstract for the International Conference on Learning & Teaching & EDUCA 2009
15-17 October 2009, Bangkok, Thailand**

Dear Mr. Dan Thai Cong,

Thank you very much for submitting your abstract to the International Conference on Learning & Teaching & EDUCA 2009 which will be held on 15-17 October 2009 at the Bangkok International Trade Exhibition Center (BITEC), Bangkok, Thailand.

We are very pleased to inform you that the ICLT & EDUCA 2009 Organizing Committee has accepted your abstract entitled "Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education For Sustainable Development in Higher Education Institution in Vietnam", abstract code "Au1500000001" for an oral presentation. You are requested to send your full papers to the committee by email to Ms. Yuppares Nimlekh, at yuppares@picotthai.com and Dr. Wimonrat Chaturanong, at wimonrat@buu.ac.th no later than 31 July 2009.

In order to be eligible to present your paper, the committee requests you to register as a presenter of the conference. The presenting author and co-authors are requested to register separately. Our secretariat office will send you later the presentation requirement and guidelines describing your presentation date and time, presenter registration form, important dates and deadline and hotel registration form for overseas presenters.

We look forward to meeting with you and to your presentation.

Yours sincerely,

Assoc. Prof. Montree Yamkasikorn
Dean Faculty of Education, Burapha University
Chairman of the Consortium of Education Deans of Thailand
Vice-Chairman of Thailand Education Deans Council

Secretariat Office:

Tel: +66 81868 3211 Fax: +66 27487909 Email: yuppares@picotthai.com



The 3rd International Conference of UNESCO Chair

20-22 November 2009 | Penang, Malaysia

10th September 2009.

Mr. Thai Chong Dan
Can Tho University
South Vietnam.

Dear Participant,

Acceptable of Your Participation in the HESD'09

Thank you for your interest to participate in the 3rd International Conference on Sustainability in Higher Education which is co-organised by Universiti Sains Malaysia and Leuphana University of Lüneburg, Germany. It will be held on 20 - 22 November 2009 at the Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia.

The Abstract Review Committee has agreed to accept your paper as below:

Sub theme : **International Case Study**
Title : **Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institutions**

We are looking forward your full paper as soon as possible.

Please do not hesitate to contact us if you have further enquiries.

Thank you.

Your sincerely,

Dr. Zainal Abidin Sanusi
Coordinator
Regional Centre of Expertise Penang
Universiti Sains Malaysia



**MODERN TECHNOLOGY AND MANAGEMENT
INSTITUTE, Inc.**

www.mtmi.us

Chairman: Ramesh Khurana, Esq. **To,**
Mr. Thai Cong Dan

Vice Chairman
Kamal Nayan Agarwal, Ph.D.

August 29, 2009

Advisory Board

Ayodele J. Alade, Ph. D.
Jeanman Boyce, Ph. D.
Dinesh K. Sharma, Ph. D.
Albert Y. Chi, Ph. D.
R. D. Pathak, Ph. D.
Ahmad Tootoonchi, Ph. D.
Nartrata Agrawal, Ph. D.
M. A. Zahir, Ph.D.
Priya Krishnan,
Rakesh Gupta, B. Tech.
Unni Kumaran, CPA
Pushpa Agarwal, Ph.D.
Saroj K. Mishra, Consultant
P. K. Gupta, Ph.D.
Pallavi Agarwal, Consultant

Dear Mr. Thai Cong Dan,
Congratulations! Your paper entitled "*Development of a Model to Enhance Effective Change Management in Education for Sustainable Development in Higher Education Institutions: A Case Study in Can Tho University, Vietnam*" has been accepted for the 2009 International Conference being jointly organized with Department of Business, Management and Accounting (University of Maryland Eastern Shore), Frostburg State University, USA at Indore, Madhya Pradesh, India from December 22 -24, 2009.

If you need any further information or have any questions, please do not hesitate to contact me. I look forward to seeing you in Indore, MP, India
Best regards,

PKGupta
Conference Chair
Institute of Management Studies,
Devi Ahilya University
Indore, MP, India
+919425478237

APPENDIX S LISTS OF INTERNATIONAL RESPONDENTS' EMAIL ADDRESSES, LISTS OF CTU, VIETNAM RESPONDENTS' EMAIL ADDRESSES, LIST OF INTERNATIONAL EXPERTS, LIST OF INTERNATIONAL EMAIL RESPONDENTS, LIST OF CTU EMAIL RESPONDENTS,

LISTS OF INTERNATIONAL RESPONDENTS' EMAIL ADDRESSES

No.	Names	Titles & Working places	Email address
1.	Achyut Kr. Borthakur	Dr., Dept Head of History, Tinsukia College, India	borthakurak@rediffmail.com
2.	S.N.Saboo	Dr. (P.G.T Education, S.V.M Damanjodi, Orissa, India	sidhanath_saboo@yahoo.com (sidthanathsaboo@yahoo.com) sidthanath.saboo@yahoo.com
3.	Pooni Iyer	Senior Lecturer (Guru Nanak College of Education & Reaserach0, Mumbai, India	ponniyer@ycos.com
4.	Jan M. Robertson	Prof. Dr., School of Education, University of Waikato, New Zealand	jam@waikato.ac.nz
5.	Rattana Bausonte	Prof. Dr. ,Faculty of Education, NU, thailand	rattanabb@hotmail.com
6.	Dhram Prakash	Dr.,CIET.NCERT, New Delhi, India	dharamp@gmail.com
7.	Nishi Jain	Executive Coordinator Digital Heritage Lab_Spic Macay, ME Department of IIT, New Delhi, India	nishijian_7@yahoo.com

No.	Names	Titles & Working places	Email address
8.	Yung-Chang Hu	Teacher, Hai-San Industrial Vocational High school Taipei 236, Taiwan	hsuyc1@ms18.hinet.net
9.	Dar-Chin. Rau	Prof. Dr., National Taiwan Normal University, Taipei 106, Taiwan	e76004@cc.utnu.edu.tw
10.	Nipon Kinawong	Prof. Dr., Faculty of Education, NU, Thailand	nkinawong@hotmail.com
11.	Jung-Kai Cheng	Doctoral student National Taiwan Normal University, Taiwan	kfz@ms15.hinet.net
12.	Daniela Piffer	Doctoral student National Taiwan Normal University, Taiwan	dpmtransint_@hotmail.com
13.	Clara Tan wee Keat	Physical Education and Sport Science National Institute of Education, Nanyan Tech University, Singapore	jmfry@nie.edu.sg
14.	Praset Kenpankho & Peerawut Suwanjan	Dr., Dept of English Education Faculty of Industrial Education, King Mongkook's, Thailand	kkpraser&kmitl.ac.th/ kspeeraw@kmitl.ac.th/ kcpornpi@kmitl.ac.th
15.	A.K. Maheshwari	Joint president & Unit Head, Thai Acrylic Fibre Co., Ltd, Thailand	akm@thaiacrylic.com
16.	Rituraj Shah	Assist Vice President (TQM), Thai Acrylic Fibre Co., Ltd, Thailand	tqm@thaiacrylic.com

No.	Names	Titles & Working places	Email address
17.	John Hailes	Prof. Dr., MSU, Thailand	jhailes@hotmail.com
18.	Anam Sri-Ampai	AVM. Dr. ,Dept of Educational Administration, MSU, Thailand	anam_sriampai@hotmail.com
19.	Pornphan Verapreyyagura & Kritaporn Haocharean	Dr. , Faculty of Architecture & Planning, Thammasat University , Thailand	Dr_namfon@yahoo.com/ Dr_namfon@hotmail.com/ Verapreyyagura.p3@gmail.com
20.	Bob Chui-Seng Yong	Prof. Dr Department of Science and Math education, Sultan Hassanal Bolkiah Institute of Education, University Brunei Darussalam, Brunei	csyong@shbie.ubd.edu.bn
21.	Riswanda Setiadi & Araya Piyakun	Dr., Grad School of Indonesia University of Education , Indonesia	riswandasetiada@yahoo.com/ araya.p@msu.ac.th
22.	Roel D. Taroe	Dr., Physics Dept , Siquijor State College, Philippines	wingroe@yahoo.com
23.	Skonchai Chanunan, Manta Boonprakob, Piniti Ratananukul and Sirinoot Teanrungroi	Dr., Science Education Center, Srinakharinwirot University, Thailand, and Behavior Science research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand, Dept of Chemistry Computer center	chanunant@yahoo.com
24.	Tiffany	Dr., NUS, Laos, School of Oriental & African Studies, the University of London	t.hacker@nus.edu.sg/ tiffhacker@hotmail.com

No.	Names	Titles & Working places	Email address
25.	Adebayo Ogundele	Dr. , Dept of Education and Ad & Planning Obafemi Awolowo University Ile-Ife, Nigeria	adebayogundele@oauife. edu.ng
26.	Kyawawar Tint	Dr., Mandalay Technological University Pathaingyi Township, Mandalay, Myanmar	kyawswartaint@gmail.com
27.	Supathanish Termngnuanwong	Dr., Marketing Program, Payap University, Thailand	supathanish_t@hotmail. com
28.	A. Joseph	Director of Center for Education & Rural Development, Madurai, Tamil Nadu, India	anandamjoseph@yahoo. com.in
29.	Chalard Chantarasombat	Prof. Dr. Faculty of Education, MSU, Thailand	chalard9@hotmail.com
30.	Nkwocha Patricia, C. and Akanwa Ursula	Dr., Alwan Ikoku College of Education , Owerri, Imo State, Nigeria	benpat4us@yahoo.com/ sisngoakanwa@yahoo.com
31.	Shaghaiegh Kheiri & Mehdi Mirdamadi	Dr., Islamic Azad University, Abhar Branch: College of Agriculture, Zanjan, Iran, & Islamic Azad University, Science and Research Branch: College of Agriculture, Tehran, Iran	kheiri_sh@yahoo.com/ medimirdamadi@yahoo. com
32.	Suresh Kumar Srivastave	Vice President, Hans Raj College University of Delhi, Delhi 11 007, India	skumar08@yahoo.com

No.	Names	Titles & Working places	Email address
33.	Ahmad Azman Mokhtar & Rafizah Mohd Rawian	Academy of Language Studies Universiti Teknologi Mara Pertis, Malaysia	ahmadazman@perlis.uitm. edu.my/ rafizahmr@perlis.uitm. edu.my
34.	Amit Sharma & Aditya Singhi	Gujarat National Law University, Sector-26,E4, Electronics Este, GIDC, India	jacktherussel@gmail.com
35	Erwin Adi	MA, School of Computer Science, Binus University International Binus Business School, Jakarta, Indonesia	eadi@binus.edu
36.	Ian Douglas	Dr. Learning System Institute/College of Information University, Florida State University, U.S.A	idouglas@lsi.fsu.edu
37.	Okolie Ugochukwu	Dr., Chininso City, Abakaliki State, Ebonyi Country, Nigeria	nonyeck@yahoo.com
38.	Ratanachote Thienmongkol	Dr., New Media Dept, Faculty of Informatics, MSU, Thailand	ratanachote.t@msu.ac.th
39.	Rory McGreat & Terry Anderson	Prof. Dr., Athabasca University, Canada	rory@athabascau.ca
40.	Weerayute Sudsomboon & Anusit Anmanatarkul	Dr., Faculty of Industrial Education & Tech, King Mongkut's University of Tech, Thonburi, Thailand	weerayute.sud@kmutt.ac. th

No.	Names	Titles & Working places	Email address
41.	Panuwat Pakdeewong	Prof. Dr., Faculty of Education, NU, Thailand	panuwat_pakdeewong@ hotmail.com
42.	Dante L. Silva & Milagros C. Tadeo	Math Center for research & Development, Mapua Institute of Tech, Philippines	dantesilva2000@yahoo. com
43.	Gabriele Strohshen	Dr. School for New Learning –DePaul University, IL, USA	gstrohse@depaul.edu
44.	Hechuan Sun	Prof. Dr. Shenyang Normal University, China	Michina2004@126.com
45.	Khanobborn Wattanasukchai	PhD student CU, Thailand	nobbhorn13@hotmail.com
46.	Prapaporn Vardhanavasin	PhD student, MSU, Thailand	vardhanavasin2503@ yahoo.com
47.	Ramnath Srinath	Lecturer, Business English Dept, Assumption University, Thailand	acharnsrinath@gmail.com
48.	Sirichan Sathirakul Tachaphahapong	PhD student Chula Uni, Thailand	Sirichantt@gmail.com
49.	Tusana Mekvien	Dr., Dept. of Educational Policy, Management and Leadership, Faculty of Education, CU, Thailand	tmekvien@hotmail.com
50.	Wantana Amatariyakul	Dr. Faculty of Education, MSU, Thailand	gas_mm@hotmail.com
51.	Amomchai Tantimedth	Assoc. Prof. Dr. Vice president, Siam University, Thailand	amomchai@siam.edu

No.	Names	Titles & Working places	Email address
52	Rahman Aziz	Prof. Dr., Universiti Utara Malaysia Management University, Malaysia	shiman@uum.edu.my
53.	Siusana Kweldju	Prof. Dr. ,Director, Office of International Affairs State University of Malang Universita Negeri Malang (UM) Indonesia	siusana@yahoo.co.id siusana.um@malang.ac.id
54.	Supit Karnjanapun	PhD. Program director Curriculum & Instruction Graduate school of Assumption University, Thailand	supitkrn@au.edu
55.	Marilyn Waring	Prof. Dr. , New Zealand, AUT University, New Zealand	marilyn.waring@aut.ac.nz
56	John Hailes	Prof. Dr.,MSU, Thailand	jhailes@hotmail.com
57.	Amornrat Wattanatrom	Dr. Faculty of Education, NU, Thailand	Amrnratw2001@yahoo. com
58	Hechuan Sun	Prof. Dr. Shenyang Normal University, China	Michina2004@126.com
59	Suresh Kumar Srivastave	Vice President, Hans Raj College University of Delhi, Delhi 11 007, India	skumar08@yahoo.com
61.	Dar-Chin. Rau	Prof. Dr. National Twain Normal University, Taipei 106, Taiwan	e76004@cc.utnu.edu.tw
62.	Charles Webber	Prof. Dr. Faculty of Education, Calgary University, Canada	Charles.Webber@ucalgary.ca

No.	Names	Titles & Working places	Email address
63.	Prachaksha Saisang	Assoc. Prof. Dr., Faculty of Humanities, NU, Thailand	pta@thai-folksy.com (http://www.thai- folksy.com)
64.	Xu Guang Ze	Prof. Dr. Deputy Director Modern Educational Technology Center, Yunnan Normal University, China	Guangzexu@sohu.com
65.	Murata Yokuo	Prof. Dr., Faculty of Human Development and Education Kyoto Women's University Japan	muratay@kyoto-wu.ac.jp
66.	Ian Douglas	Prof. Dr., College of Information Associate Program Director, Learning System Institute Florida State University, USA	idouglas@lsi.fsu.edu
67.	Rory McGrael	Prof Dr., Vice President Research Research Center Athabasca University, Canada	rory@athabascau.ca
68.	Naree Aware Achwarin	Dr. Director, Office of Education, Faculty of Education, Assumption University, Thailand	nareeRch@au.edu
69.	James Cross & John Renner	Prof, Dr., Assoc Dean International Faculty of Computing, Health and science Edith Cowan University, Australia	j.cross@ecu.edu.au/ john.renner@ecu.edu.au
70.	Gary Glen Price	Prof. Dr., University of Wisconsin-Madison, U.S.A	price@education.wisc.edu

No.	Names	Titles & Working places	Email address
71.	E.A. de Jong	Senior Policy Advisor Academic Affairs Academic Registrar UNESCO-IHE The Netherlands	e.dejong@unesco.ihe.org (http://www.unesco-ihe.org)
72.	Mohd Nor Bin Ihkanan	Head University Campus Interactive Television (UCITV), Chancellery Office Universiti Tun Hussein Onn Malaysia	mdnorikh@uthm.edu.my (http://www.uthm.edu.my)
73	Ken Jackson	Manager, IT, Faculty of Economics and Business The Uni of Sydney Australia	k.jackson@econ.usyd.edu.au
74.	Polboon Nuntamanop	Director General Office of the Thailand Knowledge Park Office of Management and Development Office of the Prime Minister, Thailand	polboon@tkpark.or.th
75.	Jill Jean - Baptiste	Int'l Program Coordinator Office of Int'l Affairs Office of Academic Affairs Indiana University-Perdue University Indianapolis USA	junderhi@iupui.edu http://international.iupui.edu
76.	Krishne Gowda	Prof Dr., Urban and Regional Planning Institute of Development Studies University of Mysore, India	krishnegowda@hotmail.com

No.	Names	Titles & Working places	Email address
77.	Wiboon Shamsheun	Senator 2000-2006 President , Kalasin Rajabhat University Council, Thailand	wiboons@yaho.com
78.	Boonsong Saeng-On	Dr. Assoc Dean Academic Affairs and research Graduate School ,NU Thailand	boongsongs@nu.ac.th
79.	Tuenjai Pinkerd	Dr. Rambhai Barni Rajbhat University, Thailand	tpinkerd@yahoo.com/ tpinkerd@hotmail.com/ tpinkerd@rbru.ac.th
80.	Pennee Kantavong Narot	Dr Consultant to Dean for Research Affairs KKU, Thailand	penne@kku.ac.th
81.	Tran Loc Hung	Assoc. Prof. Dr. Hue University, Vice Rector Vietnam	tlhungvn@yahoo.com
82.	Anucha Kampuang	Dr. , Faculty of Education, NU, Thailand	ytanucha@hotmail.com
83.	Phan Huy Hung	Director of Policy Department, CTU, Vietnam	phhung@ctu.edu.vn.
84.	Lisa Wyatt Knowlton &Lynthia C. Phillips	Dr. Authors of the Logic Model Guidebook , U.S.A	lisawk@pwkinc.com/ cynthiap@pwkinc.com
85.	Than Trong Minh	Dean SEAMEO Regional Training Center English Language Training- Teacher Development and Technology, Vietnam	ttminh@vnseameo.org http://www.vnseameo.org

No.	Names	Titles & Working places	Email address
86.	Kanchana	Vice President NU, Thailand	kanchana19@yahoo.com
87.	John Atewboble Undie	Dr., University of Calabar, Nigeria	Jaundie4u@yahoo.com
88.	Lo-Fu Yin Wah Priscilla	Dr., The Hong Kong Institute of Education Centre for Learning Study and School Partnership Hong Kong	prlo@ied.edu.hk
89.	Grace Koko Etuk & Eno Etudor – Eyo	Dr., Lecturer, Dept of Curriculum Studies, Educational management and Planning. Faculty of Education University of Uyo, Akwa Ibom State, Nigeria	amyketuk@yahoo.com/ presdor2k5@co.uk
90.	R.T.Nada	Dr., Bangalore, India	rtnanda@yahoo.co.uk
91.	Shaghaiegh Kheiri & Mehdi Mirdamadi	Dr., Islamic Azad University, Abhar Branch: College of Agriculture, Zanjan, Iran & Islamic Azad University, Science and Research Branch: College of Agriculture, Tehran, Iran	kheiri_sh@yahoo.com
92.	Dante L. Silva & Milagros C. Tadeo	Dr., Math Center for Research & Development, Mapua Institute of Tech, Philippines	dantesilva2000@yahoo. com
93.	Nguyen Khanh Son	Deputy Director, Quality Assurance Department, CTU, Vietnam	nkson@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
94.	Luu Nguyen Quoc .Hung	Head of Academic Affairs CFL, CTU, Vietnam	lnqhung@ctu.edu.vn
95.	Le Cong Tuan	Senior Lecturer, Quality Assurance Department , CTU, Vietnam	lecongantuan@gmail.com
96.	Tran Quoc Hung	Deputy Director CFL, CTU, Vietnam	tqhung@ctu.edu.vn
97.	Nguyen Buu Huan	Deputy Director CFL,CTU, Vietnam	nbhuan@gmail.com
98.	Huynh van Hien	Deputy Director of International Affairs Office, CTU, Vietnam	hvhien@ctu.edu.vn
99.	Mark Bray	IIEP (International Institute for Education Planning), UNESCO, Thailand	director@iiep.unesco.org
100.	Sheldon Shaeffer	Dr., UNESCO Asian & Pacific, Regional Bureau for Education (Director) , Thailand	s.shaeffer@unescobkk.org
101.	Victor Billeh	Former UNESCO Regional Director for the Arab States	victorbilleh@yahoo.com
102.	Margarita Poggi	Head , IIEP Buenos Aires, Latin America	mpoggi@iipe- buenosaires.org.ar
103.	Carole Rigaud, and Christopher Talbot	UNESCO writer, VIOCES Journa, IIEP	c.rigaud@iiep.unesco.org
104.	Francoise Caillods	UNESCO writer, VIOCES Journal, IIEP	f.caillods@iiep.unesco.org
105.	Kenneth N.Ross	UNESCO writer, VIOCES Journal, IIEP	k.ross.@iiep.unesco.org

No.	Names	Titles & Working places	Email address
106.	Ilona Genevois and Igor Kitaev	UNESCO writer, VIOCES Journal, IIEP	i.genevois.@iiep.unesco. org
107.	Anton De Gruwe	UNESCO writer, VIOCES Journal, IIEP	a.de-grauwe@ iiep.unesco.org
108.	Michaela Martin	UNESCO writer, VIOCES Journal, IIEP	m.martin@iiep.unesco.org
109.	Mamadou Ndoeye	Executive Secretary Association of the Development of Education , Africa	http://www.adeanet.org
110.	Malisa Santigul	UNESCO writer, IIEP	s.malisa@unescobkk.org
111.	Yukioshi Matsumoto	Afghanistan UNESCO	yukitoshi.matsumoto@un dp.org
112.	Hye-Rim Kim	UNESCO Director, Bangkok, Thailand	hr.kim@unescobkk.org
113.	At van Schoor	Dr., University of South Africa, Pretoria, South Africa	vschowa@unisa.ac.za
114.	Slawomir Magala	Prof. Dr. Chair of Cross Cultural Management, Rotterdam School of Management, Erasmus University, PO Box 1738, Burg Oudelaan 50, Rotterdam 3000 Dr, the Netherlands	jocm.magala@fbk.eur.nl
115.	Reader Ester Timar	Dr., Centre for Academic Writing Central European University 9, Nador, Budapest 1051 Romania	Timare@ceu.hu

No.	Names	Titles & Working places	Email address
116.	Stefenia Panaitescu	MA Political Economy of Transition Countries, CEU 2001 Faculty of Economics, University of ORADEA 1, University street, Oradea Hungary	spanaitescu@uoradea.ro
117.	Yaying Mary Chou Yeh,	DR., Yung Ta Institute of Technology and Commerce, Taiwan	yayeh2001@yahoo.com
118.	Brent D. Ruben	Prof. Dr., Communication and Executive Directors of QCI, Rutgers, the State University of New Jersey, USA	ruben@qci.rutgers.edu
119.	Teay Shawyun	Prof. Dr., Deputy Director, Center for Excellence , AU, Thailand	teay@au.edu
120.	Sir Thomas A. Gracia	Executive Vice President Northern New Mexico College, USA	tagarcia@nmmc.edu
121.	Francisco Marmolijo	Executive Director , University of Arizona, USA	fmarmole@email.arizona.edu
122.	Reynold Gonzalez	Director, research and technological innovation Park, Mexico	reynold.gonzalez@mtycic.org
123.	Nils Gerberg	Helsinki University of Technology, Finland	Nils.gerberg@tkk.fi
124.	Suvi Nenoen	Helsinki University of Technology, Finland	suvi.nenonen@tkk.fi
125.	Paplo Campos Calvo-Sotelo	Prof. Dr. ,CE Pable University, Spain	utoplan@telefonica.net

No.	Names	Titles & Working places	Email address
126.	Marjorie Peace Lenn	Executive Director Center for Quality Assurance in International Education One Dupont Circle, N.W., Suite 515 Washington, D.C. 20036 Phone: +1 202 293 6104 Fax: +1 202 293 9177 USA Web sites: www.cqaie.org www.tradeineducation.org	cqaie@aacrao.nche.edu
127.	I. Doherty	Dr., Director, Learning Technology Unit Faculty of Medical and Health Sciences University of Auckland Auckland 1023 New Zealand Ph: +64 9 373 7599 ext 89607	i.doherty@auckland.ac.nz
128.	Pauline Cooper	Dr., Learning Technologist, Learning Technology Unit Faculty of Medical and Health Sciences University of Auckland Auckland 1023, New Zealand Ph: +64 9 373 7599 ext 82596	p.cooper@auckland.ac.nz
129.	Ai Shoraku	Dr., Kagawa University, Japan	efareport@unesco.org
130.	Konstantinos Soutsas	Prof. Dr. , President Technological Institute of Larissa 41110 Larissa, Greece	soutsas@teilar.gr

No.	Names	Titles & Working places	Email address
131.	Zacharoula S. Anareapoulou	Dr., Lecturer, Department of Forestry and Natural Environment Aristotle University of Thessaloniki, 54124- Thessaloniki, Greece	randreop@for.auth.gr
132.	Pantelis Ipsilands	Ph.D. Professor, Department of Project Management Technological Institute of Larissa, 41110 Larissa, Greece	ipsil@teilar.gr
133.	Nguyen Hung Phong,	Dr. Sc Senior system analyst, NetCracker Technology, Hanoi, Vietnam	phong@NetCracker.com.
134.	Nguyen Phuong Hoa	PhD, Department for Psychology and Pedagogy, College for Foreign Languages, National University of Hanoi, Vietnam	hathuphan@hn.vnn.vn.

LISTS OF CTU, VIETNAM RESPONDENTS' EMAIL ADDRESSES

No.	Names	Titles & Working places	Email address
1.	Dang The Gia	Deputy Dean, College of Engineering Technology	dangtg@ctu.edu.vn
2.	Pham Thi Van	Department Deputy Head, , College of Engineering Technology	ptvan@ctu.edu.vn
3.	Tran Thanh Hung	Department Head, , College of Engineering Technology	tthung@ctu.edu.vn
4.	Truong Chi Thanh	Dr., Senior lecturer, College of Engineering Technology	tcthanh@ctu.edu.vn
5.	Tran Le Quan Ngoc	Department Head, , College of Engineering Technology	tlqngoc@ctu.edu.vn
6.	Quan Minh Nhut	Department Head, School of Economics and Business Administration	qmnhut@ctu.edu.vn
7.	Pham Dinh Khoi	Department Head, School of Economics and Business Administration	pdkhoi@ctu.edu.vn
8.	Nguyen Huu Dang	Department Head, School of Economics and Business Administration	nhdang@ctu.edu.vn
9.	Phan Thi Thanh Tra	Department Head, School of Economics and Business Administration	pttra@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
10.	Nguyen Van Ngan	Department Head, School of Economics and Business Administration	nvnga@ctu.edu.vn
11.	Nguyen Van Duyet	Department Head, School of Economics and Business Administration	nvduyet@ctu.edu.vn
12.	Truong Dang Loc	Dr. School of Economics and Business Administration	tdloc@ctu.edu.vn
13.	Thai Van Dai	Department Head, School of Economics and Business Administration	tvdai@ctu.edu.vn
14.	Luu Thanh Duc Hai	Deputy Dean, School of Economics and Business Administration	ltdhai@ctu.edu.vn
15.	Vo Thanh Danh	Deputy Dean, School of Economics and Business Administration	vtdanh@ctu.edu.vn
16.	Le Khuong Ninh	Deputy Dean, School of Economics and Business Administration	lkninh@ctu.edu.vn
17.	Phan Trung Hien	Dr. School of Law	pthien@ctu.edu.vn
18.	Du Ngoc Bich	Dr. School of Law	dnbich@ctu.edu.vn
19.	Pham Van Beo	Dr. School of Law	vanbeo@ctu.edu.vn
20.	Tran Cao De	Dr., Department Head, College of ICT	tcde@cit.ctu.edu.vn
21.	Vo Hong Tram	Department Head, College of ICT	vhtram@cit.ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
22.	Le Manh Quoc	Office Chief of Administration, College of ICT	lmquoc@cit.ctu.edu.vn
23.	Nguyen Van Linh	Deputy Dean, College of ICT	nvlinh@cit.ctu.edu.vn
24.	Doan Hoa Minh	Deputy Dean, College of ICT	dhminh@cit.ctu.edu.vn
25.	Le Quyet Thang	Dean, College of ICT	lqthang@cit.ctu.edu.vn
26.	Le Anh Tuan	Department Deputy Head, College of Environment & Natural Resources	latuan@ctu.edu.vn
27.	Le Hoang Viet	Deputy Dean, College of Environment & Natural Resources	lhviet@ctu.edu.vn
28.	Le Hieu Trung	Dean, College of Environment & Natural Resources	lhtrung@ctu.edu.vn
29.	Biu Thanh Thao	First General Secretary, HCM (Ho Chi Minh) Youth League	btthao@ctu.edu.vn
30.	Vo Thi Thanh Phuong	First General Secretary, HCM (Ho Chi Minh) Youth League	vtphuong@ctu.edu.vn
31.	Le Quang Anh	Alumni	lqanh@ctu.edu.vn
32.	Phan Thi Thanh Chau	Alumni	phanchau@gmail.com
33.	Ly Hong Thai	Senior lecturer, Center for Foreign Languages	lhthai@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
34.	Nguyen Huu Huan	Deputy Director, Center for Foreign Languages	nhhuan@ctu.edu.vn
35.	Tran Quoc Hung	Deputy Director, Center for Foreign Languages	tqhung@ctu.edu.vn
36.	Luu Nguyen Quoc Hung	Senior lecturer, Center for Foreign Languages	lnqhung@ctu.edu.vn
37.	Duong Trung Duong	Director of ICT	dtduong@ctu.edu.vn
38.	Nguyen Thanh Tuong	Director of Students' Affairs	nttuong@ctu.edu.vn
39.	Duong Thanh Long	Director of Rectorate Office	dtlong@ctu.edu.vn
40.	Truong Chi Hai	Director of Administration & Planning Department	tchai@ctu.edu.vn
41.	Phan Huy Cung	Deputy Director, Academic Affairs, Distant Education	phcung@ctu.edu.vn
42.	Phan Huy Hung	Director of Legality Department	phhung@ctu.edu.vn
43.	Trinh Thanh Hoa	Deputy Director, Administration & Planning Department	
44.	Le Van Khoa	Director, Scientific Affairs	lvkhoa@ctu.edu.vn
45.	Le Van Lam	Deputy Director, Scientific Affairs	lvlam@ctu.edu.vn
46.	Nguyen Khanh Son	Deputy Director, Quality Assurance & Testing	nkson@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
47.	Ngo Thi To Loan	Deputy Director, Finance Department	nttloan@ctu.edu.vn
48.	Nguyen Van Hieu	Director, Finance Department	nvhieu@ctu.edu.vn
49.	Le Trung Hieu	Director, Construction Management Board	lthieu@ctu.edu.vn
50.	Nguyen Van Thai	Department Head of Physical Education	nvthai@ctu.edu.vn
51.	Hoang Thi Minh Oanh	Office Chief, School of Education	htmoanh@ctu.edu.vn
52.	Nguyen Huu Khanh	Deputy Dean, School of Education	nhkhanh@ctu.edu.vn
53.	Nguyen Thi Hong Nam	Dean, School of Education	nhnam@ctu.edu.vn
54.	Nguyen Hoang Vinh	First General Secretary of Communist Party	nhvinh@ctu.edu.vn
55.	Tran Huu Tai	First General Secretary of HCM Youth League, School of Education	thtai@ctu.edu.vn
56.	Tran Thanh Ai	Department Head, Department of French	ttai@ctu.edu.vn
57.	Tran Van Lua	War Veterans Representative	tvlua@ctu.edu.vn
58.	Diep Kim Vu	Department Deputy Head, Department of French	dkvu@ctu.edu.vn
59.	Vo Van Chuong	Department Deputy Head, Department of French	nvchuong@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
61.	Ho Thi Thu Ho	Department Deputy Head, Department of Geography	httho@ctu.edu.vn
62.	Dao Ngoc Canh	Department Deputy Head, Department of Geography	dncanh@ctu.edu.vn
63.	Le Thi Minh Thu	Department Head, Department of History	ltmthu@ctu.edu.vn
64.	Ho Thi Thuy Diem	Department Deputy Head, Department of Biology	httdiem@ctu.edu.vn
65.	Vo Thi Thanh Phuong	Department Head, Department of Biology	vttphuong@ctu.edu.vn
66.	Nguyen Thi Bac Ly	Department Deputy Head, Department of Physics	ntbly@ctu.edu.vn
67.	Nguyen Thi Thu Thuy	Department Head, Department of Physics	nttthuy@ctu.edu.vn
68.	Tran Thanh Hai	Department Deputy Head, Department of Physics	tthai@ctu.edu.vn
69.	Nguyen Thi Chi	Department Deputy Head, Department of Chemistry	ntchi@ctu.edu.vn
70.	Tran Thanh Phong	Department Deputy Head, Department of Chemistry	ttphong@ctu.edu.vn
71.	Dai Thi Xuan Trang	Department Deputy Head, Department of Chemistry	dtxtrang@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
72.	Truong Quoc Phu	Deputy Dean, College of Aquaculture & Fisheries	tqphu@ctu.edu.v.
73	Tran Thi Thanh Hien	Deputy Dean, College of Aquaculture & Fisheries	ttthien@ctu.edu.vn
74.	Nguyen Thanh Phuong	Dean, College of Aquaculture & Fisheries	ntphuong@ctu.edu.vn
75.	Duong Nhut Long	Department Head , College of Aquaculture & Fisheries	dnlong@ctu.edu.vn
76.	Huynh Thi Trang	Director, Learning Resource Center	httrang@ctu.edu.vn
77.	Nguyen Thi Truc Linh	First General Secretary of HCM Youth League, School of Education, Learning resource Center	nttlinh@ctu.edu.vn
78.	Phan Van Bua	Senior lecturer, School of Political Sciences	pvbua@ctu.edu.vn
79.	Nguyen Van Thanh	Senior lecturer, School of Political Sciences	nvthanh@ctu.edu.vn
80..	Nguyen Khac Nguyen	Office Chief of Administration	nknguyen@ctu.edu.vn
81.	Nguyen Hoang Dung	First General Secretary of HCM Youth League	hoangdung@ctu.edu.vn
82.	Luu Huu Manh	Prof. Dr. College of Agriculture & Applied Biology	lhmanh@ctu.edu.vn
83.	Nguyen Huu Hung	First General Secretary of Communist Party, College of Agriculture & Applied Biology	nhhung@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
84.	Ho Quang Do	Department Head, College of Agriculture & Applied Biology	hqdo@ctu.edu.vn
85.	Nguyen Minh Chon	Department Deputy Head	nnchon@ctu.edu.vn
86.	Ly Nguyen Binh	Deputy Dean, College of Agriculture & Applied Biology	
87.	Nguyen Van Tri	Deputy Dean, College of Engineering Technology	nvtri@ctu.edu.vn
88.	Nguyen Van Khai	Department Head, College of Engineering Technology	nvkhai@ctu.edu.vn
89.	Nguyen Minh Tri	Deputy Dean, College of Engineering Technology	
90.	Duong Thai Cong	Dean, College of Engineering Technology	
91.	Nguyen Van Thuan	Department Deputy Head, College of Engineering Technology	nvthuan@ctu.edu.vn
92.	Nguyen Quan Thanh	Department Deputy Head, College of Engineering Technology	quanthanh@ctu.edu.vn
93.	Bui Trong Nghia	Director of Political Affairs, Chairman of Teachers' Union	btnghia@ctu.edu.vn
94.	Vo The Nam	Deputy Director, Political Affairs	vtnam@ctu.edu.vn
95.	Phan Van Hien	Deputy Director, Students' Affairs	pvhien@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
96.	Le Huu Ly	Department Deputy Head, School of Education	lhly@ctu.edu.vn
97.	Nguyen Hai Quan	Department Deputy Head, School of Education	
98.	Nguyen Thi Phuong Hong	Chairwoman, Teachers' Union	ntphong@ctu.edu.vn
99.	Truong Thi Kim Lien	Alumni	ttklien@ctu.edu.vn
100.	Nguyen Thanh Duc	Alumni	nthanhduc@gmail.com
101.	Pham Thi Xuan Thu	Local Representative	phamxuan@msu.edu
102.	Au Xuan Sam	Local Representative	auxuansamk28@hotmail.com
103.	Luu van Binh	Local Representative	lubinhkg@gmail.com
104.	Bui Anh Tuan	Second General Secretary of HCM Youth League, School of Education	batuan@ctu.edu.vn
105.	Ho Thi Cam Linh	Second General Secretary of HCM Youth League, School of Education	htclinh@ctu.edu.vn
106.	Nguyen Thanh Tung	Second General Secretary of HCM Youth League, School of Education	nttung@ctu.edu.vn
107.	Le Long Hau	First General Secretary of HCM Youth League, School of Economics &BA	llhau@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
108.	Huynh Thi Dan Xuan	Second General Secretary of HCM Youth League, School of Economics &BA	htdxuan@ctu.edu.vn
109.	Thai Minh Tuan	First General Secretary of HCM Youth League, College of ICT	tmtuan@ctu.edu.vn
110.	Tran Minh Tan	Second General Secretary of HCM Youth League, College of ICT	tmtan@ctu.edu.vn
111.	Dang Quoc Viet	First General Secretary of HCM Youth League, College of ICT	dqviet@ctu.edu.vn
112.	Nguyen Anh Minh	First General Secretary of HCM Youth League, School of Law	naminh@ctu.edu.vn
113.	Vu Ngoc Ut	Dr., Department Head, College of Aquaculture & Fisheries	vnut@ctu.edu.vn
114.	Do Thi Thanh Huong	Dr., Department Head, College of Aquaculture & Fisheries	dtthuong@ctu.edu.vn
115.	Tran Ngoc Hai	Dr., Department Head, College of Aquaculture & Fisheries	tnhai@ctu.edu.vn
116.	Nguyen Van Thuong	Office Chief of Administration, College of Aquaculture & Fisheries	nvthuong@ctu.edu.vn

No.	Names	Titles & Working places	Email address
117.	Nguyen Thanh Long	Department Head, College of Aquaculture & Fisheries	ntloung@ctu.edu.vn
118.	Huynh Thu Hoa	Dean, College of Sciences	hthoa@ctu.edu.vn
119.	Duong Hieu Dau	Deputy Dean, College of Sciences	dh dau@ctu.edu.vn
120.	Le Thanh Phuoc	Deputy Dean, College of Sciences	ltphuoc@ctu.edu.vn



LIST OF INTERNATIONAL EXPERTS

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
1	Male	64	Professor	United States	Public University
2	Male	62	Professor	United Kingdom	Public University
3	Male	22	Professor	Belgium	Public College
4	Male	57	Assoc. Prof	Brunei	Public University
5	Female	62	Assist. Prof	United States	Public University
6	Male	61	Assoc. Prof	Thailand	Private University
7	Male	49	Assoc. Prof	Thailand	Public University
8	Male	44	Senior Lecturer	Vietnam	Public University
9	Female	44	Assist. Prof	Greece	Public University
10	Female	34	Assist. Prof	United States	Private University
11	Female	56	Professor	United States	Private University
12	Male	60	Professor	China	Public University
13	Male	45	Senior Lecturer	Thailand	Private University
14	Male	60	Professor	China	Public University
15	Male	60	Professor	China	Public University
16	Male	42	Assoc. Prof	Nigeria	Public University
17	Male	48	Professor	Spain	Private University
18	Male	60	Assoc. Prof	United States	Private University
19	Female	59	Assoc. Prof	Thailand	Private University

No	Position	Major	Year
1	Department Head	Others	35
2	Others	Others	32
3	Others	Change Management	3
4	Others	Others	20
5	Others	Higher Education Studies	9
6	Department Head	Curriculum and Instruction	38
7	Others	Educational Research/Evaluation	15
8	Vice Director/Manager	Curriculum and Instruction	21
9	Others	ICT Teaching and Learning	9
10	Others	Others	4
11	Director/Manager	Educational Administration/Management	22
12	Dean	ICT Teaching and Learning	26
13	Others	Others	18
14	Dean	ICT Teaching and Learning	26
15	Dean	ICT Teaching and Learning	26
16	Others	Educational Administration/Management	11
17	Others	Higher Education Studies	8
18	Others	Others	2
19	Others	Curriculum and Instruction	20

LIST OF INTERNATIONAL EMAIL RESPONDENTS

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
1	Male	64	Professor	United States	Public University
2	Male	62	Professor	United Kingdom	Public University
3	Male	22	Professor	Belgium	Public College
4	Male	57	Assoc .Prof	Brunei	Public University
5	Female	62	Assist. Prof	United States	Public University
6	Male	61	Assoc. Prof	Thailand	Private University
7	Male	49	Assoc .Prof	Thailand	Public University
8	Male	44	Senior Lecturer	Vietnam	Public University
9	Female	44	Assist. Prof	Greece	Public University
10	Female	34	Assist. Prof	United States	Private University
11	Female	56	Professor	United States	Private University
12	Male	60	Professor	China	Public University
13	Male	45	Senior Lecturer	Thailand	Private University
14	Male	60	Professor	China	Public University
15	Male	60	Professor	China	Public University
16	Male	42	Assoc. Prof	Nigeria	Public University
17	Male	48	Professor	Spain	Private University
18	Male	60	Assoc. Prof	United States	Private University
19	Female	59	Assoc. Prof	Thailand	Private University
20	Male	43	Researcher	Indonesia	Center
21	Male	30	Lecturer	Thailand	Public University
22	Male	39	Assist. Prof	Nigeria	Public University
23	Female	50	Assoc. Prof	Thailand	Public University
24	Male	36	Lecturer	Vietnam	Private University
25	Male	40	Lecturer	Thailand	Public College
26	Male	29	Student	United Kingdom	Public University

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
27	Female	42	Senior Lecturer	Vietnam	Public University
28	Female	56	Assoc. Prof	Nigeria	Public University
29	Male	66	Professor	Australia	Public University
			University		
30	Female	36	Student	Thailand	Public University
31	Female	57	Lecturer	Australia	Public University
			University		
32	Male	41	Student	Thailand	Public University
33	Male	40	Researcher	Pakistan	Institute
34	Male	35	Lecturer	Vietnam	Public University
				United	
35	Male	36	Assist. Prof	Kingdom	Private University
36	Male	40	Researcher	Pakistan	Public University
37	Female	29	Lecturer	China	Private University
38	Female	29	Lecturer	China	Private University
39	Male	40	Others	Ghana	Office
40	Male	38	Expert	Thailand	Institute
41	Male	38	Others	Thailand	Institute
42	Male	39	Lecturer	Vietnam	Public University
43	Male	68	Assoc. Prof	Thailand	Public University
44	Male	40	Lecturer	Pakistan	Public University
45	Female	33	Others	Thailand	Public University
46	Male	38	Lecturer	Thailand	Public University
			University		
47	Female	40	Student	Thailand	Others
48	Female	46	Expert	Germany	Institute
49	Female	52	Professor	Philippines	Public University
50	Male	68	Professor	Japan	Private University
51	Male	58	Professor	Canada	Public University
52	Female	48	Others	Thailand	Others

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
53	Male	50	Senior Expert	Netherlands	Public University
54	Female	39	Assoc. Prof	Singapore	Public University
55	Female	44	Assist. Prof	Greece	Public University
			University		
56	Male	27	Student	Nigeria	Office
57	Male	27	Researcher	Nigeria	Center
58	Male	46	Professor	India	Office
59	Male	55	Assist. Prof	Thailand	Public University
			University		
60	Female	32	Student	Namibia	Company
61	Male	46	Lecturer	Canada	Private University
62	Female	27	Others	Thailand	Others
63	Female	52	Lecturer	Thailand	Public University
64	Female	52	Senior Lecturer	Thailand	Public University
			University		
65	Female	38	Student	Thailand	Institute
66	Female	47	Senior Lecturer	Estonia	Public University
67	Male	47	Senior Expert	Israel	Public University
68	Male	44	Assoc .Prof	India	Public College
69	Male	63	Professor	Germany	Public University
70	Male	30	Lecturer	Vietnam	Public University
71	Male	45	Senior Lecturer	Cambodia	Public University
				British Virgin	
72	Male	46	Senior Lecturer	Islands	Institute
				British Virgin	
73	Male	48	Senior Lecturer	Islands	Public University
74	Female	49	Professor	Portugal	Public University
75	Male	74	Professor	Canada	Public University
76	Male	35	Lecturer	Thailand	Public University
77	Male	36	Lecturer	Thailand	Public University

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
78	Female	42	Professor	Philippines	Public University
79	Female	51	Senior Lecturer	Israel	Public University
80	Female	51	Senior Lecturer	Israel	Public University
			University		
81	Male	40	Student	Pakistan	Public University
82	Male	52	Professor	Philippines	Public University
83	Male	50	Senior Lecturer	Mexico	Public College
84	Male	52	Others	Singapore	Institute
			University		
85	Male	37	Student	Thailand	Company
86	Female	52	Professor	India	Private University



LIST OF INTERNATIONAL EMAIL RESPONDENTS

No	Position	Major	Year
1	Department Head	Others	35
2	Others	Others	32
3	Others	Change Management	3
4	Others	Others	20
5	Others	Higher Education Studies	9
6	Department Head	Curriculum and Instruction	38
7	Others	Educational Research/Evaluation	15
8	Vice Director/Manager	Curriculum and Instruction	21
9	Others	ICT Teaching and Learning	9
10	Others	Others	4
11	Director/Manager	Educational Administration/Management	22
12	Dean	ICT Teaching and Learning	26
13	Others	Others	18
14	Dean	ICT Teaching and Learning	26
15	Dean	ICT Teaching and Learning	26
16	Others	Educational Administration/Management	11
17	Others	Higher Education Studies	8
18	Others	Others	2
19	Others	Curriculum and Instruction	20
20	Others	Educational Research/Evaluation	5
21	Others	Curriculum and Instruction	2
22	Others	Educational Administration/Management	11
23	Others	Others	27
24	Others	Higher Education Studies	15
25	Vice Department Head	ICT Teaching and Learning	15

No	Position	Major	Year
26	Current PhD student	Others	2
27	Director/Manager	Others	3
28	Others	Curriculum and Instruction	17
29	Others	Curriculum and Instructions	6
30	Current PhD student	Change Management	5
31	Others	Educational Studies	2
32	Current PhD student	Educational Research/Evaluation	5
33	Others	Educational Studies	17
34	Vice Department Head	Others	12
35	Others	Curriculum and Instruction	3
36	Current PhD student	ICT Teaching and Learning	4
37	Others	Educational Leadership	1
38	Others	Educational Leadership	1
39	Department Head	Others	3
40	Director/Manager	Educational Administration/Management	16
41	Director/Manager	Educational Administration/Management	16
42	Department Head	Educational Leadership	17
43	Others	Educational Administration/Management	30
44	Current PhD student	Educational Research/Evaluation	15
45	Current PhD student	Curriculum and Instruction	5
46	Others	Educational Administration/Management	2
47	Others	Higher Education Studies	15
48	Others	Higher Education Studies	20
49	Dean	Others	29
50	Others	School Reforms/Innovations	3
51	Vice Rector/President	ICT Teaching and Learning	8

No	Position	Major	Year
52	Others	Educational Leadership	4
53	Others	Higher Education Studies	21
54	Others	Educational Studies	5
55	Others	ICT Teaching and Learning	18
56	Current MA student	Education for Sustainable Development	6
57	Current MA student	Education for Sustainable Development	7
58	Rector/President	Educational Administration/ Management	6
59	Current PhD student	Educational Administration/ Management	5
60	Director/Manager	Curriculum and Instruction	5
61	Others	Educational Administration/ Management	5
62	Others	Others	1
63	Vice Dean	Curriculum and Instruction	31
64	Vice Dean	Curriculum and Instruction	31
65	Others	Educational Administration/Management	3
66	Others	ICT Teaching and Learning	11
67	Director/Manager	Change Management	13
68	Vice Department Head	Higher Education Studies	19
69	Department Head	Curriculum and Instruction	15
70	Vice Dean	Curriculum and Instruction	8
71	Department Head	Educational Administration/ Management	21
72	Director/Manager	Change Management	7
73	Vice Director/Manager	Educational Studies	10
74	Director/Manager	Change Management	15
75	Vice Director/Manager	Education for Sustainable Development	49

No	Position	Major	Year
76	Vice Rector/President	Educational Administration/Management	5
77	Vice Dean	Others	9
78	Rector/President	Others	15
79	Department Head	Others	15
80	Department Head	Others	15
81	Others	Educational Studies	15
82	Director/Manager	Others	31
83	Director/Manager	Change Management	25
84	Director/Manager	Educational Administration/Management	3
85	Current PhD student	Others	7
86	Dean	Educational Research/Evaluation	22

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
1	Male	47	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
2	Male	33	Expert	Vietnam	Institute
3	Female	37	Lecturer	Vietnam	Department Head
4	Female	26	Others	Vietnam	Local Offices
5	Female	24	Lecturer	Vietnam	School/College
6	Female	39	Expert	Vietnam	Office
7	Female	38	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
8	Female	43	Lecturer	Vietnam	Local Offices
9	Female	37	Lecturer	Vietnam	School/College
10	Male	48	Senior Lecturer	Vietnam	Local Offices
11	Male	44	Senior Expert	Vietnam	Office
12	Male	32	Expert	Vietnam	Office
13	Female	48	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
14	Male	34	Lecturer	Vietnam	School/College
15	Female	48	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
16	Male	26	Lecturer	Vietnam	Department Head
17	Male	34	Lecturer	Vietnam	Center
18	Male	51	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
19	Female	34	Expert	Vietnam	Office
20	Male	40	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
21	Male	35	Expert	Vietnam	School/College
22	Male	31	Lecturer	Vietnam	Department Head
23	Male	33	Lecturer	Vietnam	School/College
24	Female	36	Lecturer	Vietnam	School/College
25	Male	41	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
26	Male	45	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
27	Male	54	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
28	Male	38	Senior Expert	Vietnam	School/College
29	Male	43	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
30	Male	49	Senior Expert	Vietnam	School/College

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
31	Female	37	Lecturer	Vietnam	Department Head
32	Female	37	Lecturer	Vietnam	Department Head
33	Male	35	Lecturer	Vietnam	School/College
34	Male	33	Lecturer	Vietnam	Center
35	Female	30	Lecturer	Vietnam	School/College
36	Male	38	Lecturer	Vietnam	Department Head
37	Female	36	Lecturer	Vietnam	Department Head
38	Male	46	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
39	Male	40	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
40	Male	51	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
41	Male	47	Senior Lecturer	Vietnam	Institute
42	Male	55	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
43	Male	41	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
44	Male	34	Lecturer	Vietnam	School/College
45	Male	40	Lecturer	Vietnam	Department Head
46	Male	56	Senior Expert	Vietnam	Office
47	Male	50	Senior Expert	Vietnam	School/College
48	Female	43	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
49	Male	50	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
50	Male	37	Lecturer	Vietnam	Department Head
51	Male	51	Assoc. Prof	Vietnam	Institute
52	Male	50	Senior Lecturer	Vietnam	Office
53	Female	25	Expert	Vietnam	Office
54	Male	52	Senior Expert	Vietnam	Office
55	Male	53	Senior Expert	Vietnam	Office
56	Male	48	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
57	Male	49	Senior Expert	Vietnam	Office
58	Male	53	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
59	Male	54	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
60	Male	47	Senior Expert	Vietnam	Office

No	Gender	Age	Title	Nationality	Working Place
61	Male	50	Senior Expert	Vietnam	Department Head
62	Male	39	Expert	Vietnam	Center
63	Male	46	Senior Lecturer	Vietnam	Institute
64	Female	43	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
65	Female	45	Others	Vietnam	Local Offices
66	Female	29	Others	Vietnam	School/College
67	Female	42	Senior Lecturer	Vietnam	Center
68	Male	27	Lecturer	Vietnam	Department Head
69	Male	43	Senior Lecturer	Vietnam	Center
70	Female	46	Senior Expert	Vietnam	Department Head
71	Male	41	Senior Lecturer	Vietnam	School/College
72	Male	36	Lecturer	Vietnam	Department Head
73	Male	36	Lecturer	Vietnam	Department Head
74	Female	32	Lecturer	Vietnam	Local Offices
75	Male	44	Expert	Vietnam	Local Offices
76	Female	47	Expert	Vietnam	Local Offices
77	Male	48	Senior Lecturer	Vietnam	Department Head
78	Male	45	Senior Expert	Vietnam	Institute
79	Female	49	Lecturer	Vietnam	Center
80	Male	44	Senior Lecturer	Vietnam	Institute
81	Male	51	Senior Lecturer	Vietnam	Institute
82	Male	54	Senior Lecturer	Vietnam	Office

LIST OF CTU EMAIL RESPONDENTS

Position	Major	Year
Vice Department Head	Social Sciences	22
General Secretary to HCM Youth's League	Financial Affairs	10
Chairman to Teachers Union	Curriculum and Instruction	14
Department Head	Educational Administration	2
General Secretary to HCM Youth's League League	Laws	2
Administrative Office Chief	Personnel/Students Management	19
Department Head	Social Sciences	16
Parents	Social Sciences	18
Dean	Laws	17
Parents	Foreign Languages	23
Office Chief	Institute/Center/Office	20
General Secretary to HCM Youth's League	Personnel/Students Management	9
Department Head	Natural Sciences	24
General Secretary to HCM Youth's League League	Agriculture and Applied Biology	12
Department Head	Natural Sciences	24
General Secretary to HCM Youth's League	Engineering Technology	2
Vice Director/Manager	Learning Resource Center/Information and Network Management	9
Dean	Politics and Legality Affairs	28
Office Vice-Chief	Personnel/Students Management	12
Department Head	ICT Teaching and Learning	19
Administrative Office Chief	Personnel/Students Management	11

Position	Major	Year
Vice Department Head	Economics& Business Administration	7
Vice Department Head	Economics& Business Administration	10
Department Head	ICT Teaching and Learning	13
Department Head	Economics& Business Administration	18
Vice Dean	Social Sciences	20
Vice Department Head	Agriculture and Applied Biology	79
Dean	Environment and Natural Resources	15
Vice Dean	Engineering Technology	21
Vice Department Head	Environment and Natural Resources	27
Chairman to Teachers Union	Curriculum and Instruction	14
Chairman to Teachers Union	Curriculum and Instruction	14
Vice Department Head	Natural Sciences	15
Vice Director/Manager	Institute/Center/Office	9
Vice Dean	Social Sciences	7
Vice Department Head	Engineering Technology	15
Vice Department Head	Natural Sciences	14
Vice Dean	Natural Sciences	24
Department Head	Aquacultures and Fisheries	18
Vice Dean	ICT Teaching and Learning	30
Vice Director/Manager	Institute/Center/Office	24
Administrative Office Chief	Aquacultures and Fisheries	29
Vice Dean	Political Sciences	16
Department Head	Laws	11
Vice Department Head	Engineering Technology	16
Office Chief	Politics and Legality Affairs	53
Administrative Office Chief	Personnel/Students Management	25
Vice Department Head	Natural Sciences	19
Department Head/Deputy Head	Physical Education	28
Vice Department Head	Economics& Business Administration	14

Position	Major	Year
Director/Manager	Education for Sustainable Development	30
Vice Rector/President	Agriculture and Applied Biology	29
General Secretary to HCM Youth's League League	Communist Party/HCM Youth League/Student Association	5
Office Vice-Chief	Distance Education	31
Office Chief	Administration and Planning	31
Vice Department Head	Foreign Languages	25
Office Chief	Academic Undergraduate Affairs and Post Graduates Studies	27
Vice Dean	Natural Sciences	33
General Secretary to Communist Party	Social Sciences	35
Office Chief	Personnel/Students Management	24
Department Head	Foreign Languages	27
Chairman to Teachers Union	Academic Undergraduate Affairs and Post Graduates Studies	15
Vice Rector/President	Agriculture and Applied Biology	23
Vice Department Head	Natural Sciences	19
Local Rep	Communist Party/HCM Youth League/Student Association	15
General First Secretary to HCM Youth's League	Agriculture and Applied Biology	6
Director/Manager	Institute/Center/Office	21
General First Secretary to HCM Youth's League League	Engineering Technology	2
Vice Director/Manager	Educational Administration	21
Vice Department Head	Social Sciences	23
Department Head	Economics& Business Administration	18
Vice Department Head	Natural Sciences	14

Position	Major	Year
Vice Department Head	Social Sciences	13
Local Rep	Communist Party/HCM Youth League/Student Association	15
Parents	Institute/Center/Office	12
Local Rep	Educational Administration	11
Alumni	Educational Change Management	21
Vice Chairman to War veterans	Educational Research and Evaluatio	15
General First Secretary to Communist Party	Curriculum and Instruction	17
Vice Director/Manager	Natural Sciences	23
Alumni	Educational Research and Evaluatio	23
Chairman to War veterans	Distance Education	25



BIOGRAPHY

Name –Surname Thai Cong Dan

Date of Birth January 1, 1965

Address 195/8A, 3/2 Street, Hung Loi Ward, Ninh Kieu District,
Can Tho City, Can Tho Province, Vietnam

Work Place Department of Foreign Languages, 3/2 Street, Ninh
Kieu District, Campus 2, School of Social Sciences
& Humanities, Can Tho University, Vietnam

Position Senior Lecturer

Work Experiences

2009	Department of Foreign Languages, School of Social Sciences & Humanities, Can Tho University, Vietnam
1993	Department of English, School of Education, Can Tho University, Vietnam
1986	Department of Vietnamese Literature and Foreign Languages, Can Tho University, Vietnam

Education Background

1999	M.A. (International Peace Studies), University of Notre Dame du Lac, Indiana, U.S.A
1986	B.A. (Teaching English, TEFL) Can Tho University, Vietnam

Publication

Articles

Dan, Thai Cong. (2008). Personal experiences at Naresuan University, Phisanulok Province, Thailand. **Journal of Education, Naresuan University, Thailand, 10(2), 87-99.**

Dan, Thai Cong. (2009). Thinking about teaching career in the era of globalization. **Journal of Education, Naresuan University, Thailand., 13(2), 81-101.**

Dan, Thai Cong. (2009). Development of a proposed model to enhance effective change management in higher education institution: A case-study in Can Tho University, Vietnam. **Au Graduate School of Education Journal, Assumption University, Thailand, 1.1(1), 107-111.**

Others

Dan, Thai Cong. (2008). Proceedings: **A proposed model for enhancing effectiveness of change management in Can Tho University, Vietnam.** Paper presented at International Conference of Educational Research 2008. (ICER 2008). (12-13 Sep., 2008). Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand. Available from <http://www.kku.ac.th>

Dan, Thai Cong. (2008). Proceedings: **Development of a proposed model to enhance effective change management in higher education institution: A case-study in Can Tho University, Vietnam.** Paper presented at International Conference Commemorating the 25th Anniversary of Phi Delta Kappa (Thailand Chapter). (7-8 Nov., 2008) Graduate School of Education, Assumption University, Thailand. Available from <http://www.education.au.edu>

Dan, Thai Cong, Hung, Tran Quoc and Duy Ha, Thai Phan. (2009). Proceedings: **Community, University and Individuals partnerships for sustainable development in the Lower Mekong Delta region, south Vietnam, from Mekong 1000 Project.** Presented at International Conference on Society and University (ICSU 2009). (5-6 Aug., 2009). Rambhai Bami Rajabhat University, Thailand. Available from <http://www.rbru.ac.th/icsu2009>

Dan, Thai Cong. (2009). Proceedings. **Development of a model to enhance effective change management in education for sustainable development in higher education institutions.**

Presented at the 3rd International Conference on Higher Education for Sustainable Development (HESD) (20-22 Nov., 2009).

Universiti Sains Malaysia (USM), Penang, Malaysia. Available from <http://www.hesd09.org>

Dan, Thai Cong. (2009). Proceedings. **Development of a model to enhance effective change management in education for sustainable development in higher education institutions: A case-study in Can Tho University, Vietnam.**

Presented at the 2009 International Conference on Global Issues in Business & Technology (22-24 Dec., 2009). Devi Ahilya University, Indore, India. Available from <http://www.mtmi.edu>

