

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

PHẠM VĂN HÙNG

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

PHẠM VĂN HÙNG

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 931 02 02

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS. LÊ KIM VIỆT



HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả luận án



Phạm Văn Hùng

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	7
1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài	7
1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước	13
1.3. Khái quát kết quả các công trình nghiên cứu có liên quan và những vấn đề đặt ra luận án sẽ tập trung nghiên cứu	24
Chương 2: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	27
2.1. Vùng Bắc Trung Bộ, các trường đại học và đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ	27
2.2. Đội ngũ giảng viên và những vấn đề cơ bản về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ	35
Chương 3: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	65
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ	65
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra	81
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ ĐẾN NĂM 2035	98
4.1. Bối cảnh tình hình quốc tế, trong nước tác động đến quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay	98
4.2. Mục tiêu, phương hướng và những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2035	105
KẾT LUẬN	155
CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	157
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	158
PHỤ LỤC	172

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CNH, HDH : Công nghiệp hóa, hiện đại hóa

GS : Giáo sư

KT - XH : Kinh tế, xã hội

NCKH : Nghiên cứu khoa học

PGS : Phó giáo sư

ThS : Thạc sĩ

TS : Tiến sĩ

DANH MỤC CÁC BẢNG, PHỤ LỤC

Bảng 2.1. Danh sách, địa chỉ và lịch sử hình thành của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.1. Thống kê đội ngũ giảng viên theo trình độ và tỷ lệ sinh viên/giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.2. Thống kê đội ngũ giảng viên và tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.3. Thống kê đội ngũ giảng viên theo độ tuổi của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.4. Thống kê đội ngũ giảng viên theo thâm niên công tác của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.5. Thống kê đội ngũ giảng viên theo giới tính của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.6. Thống kê tỷ lệ giảng viên/tổng số cán bộ cơ hữu và tỷ lệ giảng viên cơ hữu/giảng viên toàn thời gian của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.7. Tổng hợp kết quả NCKH của đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong 5 năm gần đây

Bảng 3.8. Tổng hợp số lượng giảng viên tham gia học tập, bồi dưỡng của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong 5 năm gần đây

Bảng 3.9. Thống kê tỷ lệ giảng viên sử dụng ngoại ngữ, tin học của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.10. Tổng hợp số lượng sinh viên nhập học và tốt nghiệp của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong 5 năm gần đây

Bảng 3.11. Tổng hợp kết quả tuyển sinh của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong 3 năm gần đây

Bảng 3.12. Tổng hợp ý kiến phản hồi của sinh viên về chất lượng đào tạo một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong 5 năm gần đây

Bảng 3.13. Tổng hợp ý kiến phản hồi của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong 5 năm gần đây

Bảng 3.14. Tổng hợp kết quả khảo sát đánh giá của sinh viên về đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.15. Tổng hợp kết quả khảo sát đánh giá của giảng viên về đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Bảng 3.16. Tổng hợp kết quả khảo sát đánh giá của cán bộ lãnh đạo, quản lý về đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Phụ lục 3.1. Mẫu phiếu khảo sát đánh giá của sinh viên về đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Phụ lục 3.2. Mẫu phiếu khảo sát đánh giá của giảng viên về đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Phụ lục 3.3. Mẫu phiếu khảo sát đánh giá của cán bộ lãnh đạo, quản lý về đội ngũ giảng viên một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Bước vào thế kỷ XXI, dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phát triển nền kinh tế tri thức trở thành xu hướng chủ đạo đặt ra những yêu cầu mới về nguồn lực chất lượng cao của mỗi quốc gia. Điều này đòi hỏi mỗi quốc gia một mặt phải chú ý phát huy tối đa tiềm năng về tài nguyên, vốn, kỹ thuật - công nghệ, mặt khác phải tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trước yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới, chăm lo phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục đại học là đòi hỏi tất yếu khách quan và được xem là chìa khóa mấu chốt có ý nghĩa quyết định sự phát triển nhanh và bền vững.

Đội ngũ giảng viên là nguồn lực chủ yếu và là chủ thể quan trọng nhất trong bất kỳ trường đại học nào. Chất lượng, hiệu quả hoạt động của họ trực tiếp quyết định đến việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mỗi nhà trường. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là vấn đề có tính quy luật, là yêu cầu cơ bản, trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, vừa là tiêu chí, thước đo uy tín, thương hiệu, năng lực cạnh tranh của các nhà trường, vừa là giải pháp mang tính đột phá đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay.

Những năm qua, được sự quan tâm của các bộ, ngành chủ quản và các địa phương vùng Bắc Trung Bộ, cùng với sự nỗ lực cố gắng và quyết tâm cao của các nhà trường, đội ngũ giảng viên của các trường đại học trong vùng đã có bước phát triển, trưởng thành đáng kể cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Thành quả đáng khích lệ trong xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của các trường là điều kiện, tiền đề quan trọng để không ngừng mở rộng mạng lưới giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ theo hướng phát triển về số lượng, đa dạng về cơ cấu ngành nghề gắn với gia tăng quy mô, hình thức, bậc, ngành đào tạo. Thông qua đó, đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân và phục vụ đắc lực cho phát triển kinh tế, xã hội (KT-XH) của các địa phương trong vùng và đất

nước. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ vẫn còn những hạn chế, bất cập, có mặt chưa đáp ứng yêu cầu mà thực tiễn đặt ra. Đáng chú ý là: không ít trường vẫn còn tỷ lệ đáng kể giảng viên chưa đạt chuẩn về trình độ theo quy định hiện hành; tỷ lệ chuyên gia đầu ngành và giảng viên có uy tín cao về chuyên môn ở nhiều cơ sở đào tạo còn khiêm tốn; biểu hiện dao động niềm tin, suy thoái đạo đức, lối sống, thỏa mãn dừng lại, giảm sút ý chí phấn đấu, chưa thực sự yên tâm gắn bó với nghề, thậm chí vi phạm pháp luật, kỷ luật còn xảy ra ở một bộ phận giảng viên; đội ngũ giảng viên của nhiều trường thiếu ổn định, số lượng tuy đã được tăng cường, song cơ cấu đội ngũ chưa hợp lý, còn xảy ra tình trạng thừa, thiếu cục bộ...

Hiện nay, trước tác động, ảnh hưởng của cách mạng khoa học - công nghệ, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế thị trường; yêu cầu mới đặt ra để các trường tự chủ, đổi mới và hội nhập quốc tế giáo dục đại học; những đòi hỏi bức thiết trong phát triển KT - XH, nhất là yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đẩy mạnh CNH, HĐH các địa phương vùng Bắc Trung Bộ và đất nước... vừa mang đến những thuận lợi, thời cơ, vừa đặt ra những áp lực và thách thức đối với việc thực hiện mục tiêu, sứ mệnh của mỗi cơ sở giáo dục đại học trong vùng. Để giải quyết thỏa đáng những yêu cầu đặt ra trong thực tiễn, mỗi trường đại học phải không ngừng đổi mới sáng tạo, đặc biệt quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên gắn với nâng cao chất lượng công tác tổ chức, quản trị nhà trường. Do đó, việc tập trung nghiên cứu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn để tìm ra các giải pháp hữu hiệu góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ - gắn với vùng đất đặc thù giàu truyền thống cách mạng và có vị trí đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của đất nước - trong điều kiện hiện nay là việc làm có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi lựa chọn đề tài ***“Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay”*** làm luận án tiến sĩ ngành xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ từ năm 2015 đến nay, xác định phương hướng và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án; đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học và xác định những nội dung luận án cần tập trung nghiên cứu trong quá trình thực hiện đề tài

Hai là, luận giải làm rõ những vấn đề cơ bản về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay.

Ba là, khảo sát, đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ từ năm 2015 đến nay; chỉ ra nguyên nhân và những vấn đề đặt ra từ thực tiễn.

Bốn là, xác định phương hướng và đề xuất những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2035.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

- Về không gian: Luận án nghiên cứu, khảo sát các trường đại học trong khu vực Bắc Trung Bộ, bao gồm: *Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hóa; Đại học Vinh, Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, Đại*

học Y khoa Vinh, Đại học Kinh tế Nghệ An; Đại học Hà Tĩnh; Đại học Quảng Bình; Học viện Âm nhạc Huế, Đại học Công nghiệp Vinh, Đại học công nghệ Vạn Xuân, Đại học Phú Xuân, các cơ sở giáo dục đại học thuộc Đại học Huế (Trường Du lịch và 8 trường đại học: Đại học Sư phạm, Đại học Khoa học, Đại học Nông lâm, Đại học Y dược, Đại học Ngoại ngữ, Đại học Kinh tế, Đại học Nghệ thuật, Đại học Luật).

- Về thời gian: Các tài liệu, số liệu khảo sát từ năm 2015 đến nay, các giải pháp đề xuất có giá trị đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận và thực tiễn của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về giáo dục và đào tạo nói chung, xây dựng đội ngũ nhà giáo và đội ngũ giảng viên đại học nói riêng.

4.2. Cơ sở thực tiễn.

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ; các công trình nghiên cứu tổng kết thực tiễn, các báo cáo sơ kết, tổng kết và kết quả mà tác giả đã thu thập về chất lượng Đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đồng thời sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: Phương pháp phân tích và tổng hợp; lịch sử và logic; so sánh; thống kê; điều tra, khảo sát; chuyên gia; tổng kết thực tiễn.

Các phương pháp phân tích và tổng hợp, so sánh, thống kê được sử dụng tập trung tại các chương 1,2,3 nhằm tổng hợp, đánh giá, khái quát hóa, tổng quan các công trình nghiên cứu đã có, xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề nghiên cứu; nhận định, đánh giá thực trạng và những vấn đề đặt ra.

Các phương pháp lịch sử và logic, tổng kết thực tiễn được sử dụng nhằm xuyên chuỗi thực trạng vấn đề nghiên cứu, đúc rút những vấn đề có tính quy luật từ đó bổ sung, hoàn thiện, phát triển lý luận trong xây dựng đội ngũ giảng viên; nhất là từ nguyên nhân của thực trạng và những vấn đề đặt ra từ thực tiễn để đề xuất các giải pháp chủ yếu góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong thời gian tới.

Các phương pháp điều tra, khảo sát, chuyên gia được sử dụng chủ yếu tại các chương 3 và 4 khi đánh giá thực trạng chất lượng Đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Trên cơ sở những dữ liệu đã được thu thập và xử lý để đánh giá ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra ở chương 3, từ đó làm cơ sở để đề xuất giải pháp ở chương 4. Để thực hiện các phương pháp này, tác giả đã thiết kế và sử dụng 03 mẫu phiếu áp dụng cho 03 đối tượng: các chuyên gia (cán bộ lãnh đạo, quản lý), giảng viên và sinh viên. Trong khoảng thời gian hơn 03 tháng, tác giả luận án đã điều tra, khảo sát gần 800 phiếu, trong đó có 95 phiếu dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý; 200 phiếu dành cho giảng viên; 500 phiếu dành cho sinh viên.

Ngoài ra, trong quá trình thực hiện, tác giả đã thường xuyên sử dụng các phương pháp diễn dịch, quy nạp nhằm phân tích, luận giải hoặc đúc kết, tổng hợp các vấn đề ở tất cả các chương của luận án.

6. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Góp phần làm rõ tính đặc thù của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ và đội ngũ giảng viên của các trường đại học trong vùng; xác lập khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ; làm rõ các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay.

- Đề xuất những giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2035. Trong đó tập trung vào 3 giải pháp mà theo tác giả có tính đột phá, then chốt là: Xây dựng,

cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, có một số tiêu chí đạt chuẩn khu vực và quốc tế; xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên và bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực (bao gồm cả luân chuyên, đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn).

7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

- *Về mặt lý luận*, luận án góp phần tổng kết thực tiễn, bổ sung, phát triển lý luận trong xây dựng đội ngũ giảng viên của các trường đại học nói chung và của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay.

- *Về mặt thực tiễn*, kết quả nghiên cứu của luận án cung cấp thêm những luận cứ khoa học cho các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương và các chủ thể lãnh đạo, quản lý của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong xây dựng đội ngũ giảng viên đến năm 2035.

Luận án cũng có thể dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ việc học tập, nghiên cứu các vấn đề liên quan đến xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên đại học nói riêng. Đồng thời là cơ sở để chính bản thân đội ngũ giảng viên các trường đại học tự học, tự rèn luyện, hoàn thiện bản thân mình.

8. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học đã công bố của tác giả, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, kết cấu của luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NƯỚC NGOÀI

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về vai trò của đội ngũ giảng viên đại học

Richard C. Levin (2010) trong nghiên cứu “The Rise of Asia’s Universities” (Sự trỗi dậy của các trường đại học Châu Á) [140] đã đề cập về sự vươn lên của các đại học Châu Á trong những thập kỷ qua. Tác giả khẳng định, mô hình đại học nghiên cứu được nhiều quốc gia của Châu Á xác định là yếu tố hàng đầu tạo động lực phát triển đất nước. Tác giả cũng cho rằng, NCKH cơ bản của các trường đại học có vai trò rất quan trọng quyết định đến năng lực cạnh tranh toàn cầu. Tác giả nhấn mạnh, một trong những yếu tố được xem là điều kiện tiên quyết để trường đại học đạt đẳng cấp thế giới phụ thuộc vào năng lực nghiên cứu và xác định mô hình đào tạo. Vì vậy, trong xây dựng đội ngũ giảng viên, các trường đại học phải quan tâm thu hút các nhà khoa học giỏi. Tuy nhiên, điều kiện trang thiết bị nghiên cứu và các chính sách để hỗ trợ giảng viên sẽ tác động trực tiếp đến vấn đề này. Tác giả cho rằng, việc thu hút các nhà khoa học giỏi gốc Hoa, gốc Ấn từ nước ngoài về làm việc trong xây dựng các trường đại học nghiên cứu mạnh là kinh nghiệm của các trường đại học ở Trung Quốc, Ấn Độ.

Tác giả Ben Wildavsky (2010) trong “The Great brain race” (Cuộc cạnh tranh chất xám vĩ đại) [129] đã khái quát cuộc cạnh tranh toàn cầu nhằm thu hút tài năng trí tuệ và nâng cấp giáo dục đại học trên thế giới. Tác giả đã khái quát sự tác động của toàn cầu hóa đối với giáo dục đại học, đồng thời nhấn mạnh, với vai trò tạo ra tri thức và tinh hoa cho xã hội, giáo dục đại học có ảnh hưởng tích cực đến việc định hình thế giới trong thế kỷ XXI. Theo tác giả, cạnh tranh chất xám thực chất là cuộc cạnh tranh để giữ chân và thu hút các nhà

khoa học giỏi làm việc cho mình. Tác giả cho rằng, do có tầm nhìn và giải pháp chiến lược, chú trọng xây dựng các trường đại học thành những trung tâm khoa học công nghệ có sức cạnh tranh trong khu vực và thế giới, coi trọng giữ chân sinh viên giỏi và thu hút chất xám quốc tế; họ xác định tiếng Anh trở thành ngôn ngữ bắt buộc trong giới nghiên cứu và kinh doanh; chủ động phát triển quan hệ hợp tác với các đại học nước ngoài, phần lớn với Hoa Kỳ và thuê các nhà khoa học, quản lý hàng đầu, các giáo sư nước ngoài đến giảng dạy và nghiên cứu, thường trên cơ sở bán thời gian.. là những nguyên nhân chủ yếu mang lại sự thành công cho Hàn Quốc và Singapore.

Cuốn sách “Thế kỷ XXI - ánh sáng giáo dục” [75] của Ikeda Daisaku (2013) đã khẳng định vai trò hết sức quan trọng của đội ngũ nhà giáo, đồng thời chỉ rõ những phẩm chất quan trọng mà họ để hoàn thành nhiệm vụ vẻ vang của mình. Tác giả nhấn mạnh, cho dù thời đại nào đi nữa, giáo viên chính là môi trường giáo dục lớn nhất đối với người học.

Theo UNESCO - dẫn theo Trần Khánh Đức (2014) [56] - trong nền giáo dục hiện đại, vai trò của người giảng viên không mất đi nhưng có sự thay đổi rõ rệt: “...Vai trò của giảng viên chuyển mạnh từ truyền thụ tri thức sang tổ chức hoạt động dạy học, khai thác tối đa tri thức trong xã hội; Coi trọng việc cá biệt hóa, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò; Yêu cầu trang bị thêm những kiến thức và kỹ năng cần thiết; Yêu cầu hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các giáo viên trong tập thể, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa giáo viên với nhau;...”.

Khi đề cập đến các thành tố cơ bản của chất lượng đào tạo các ngành sư phạm ở các trường đại học nước Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào, tác giả Sivone Reuvaibouthavy (2015) [101] đặc biệt nhấn mạnh vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên, coi đây là nhân tố có ý nghĩa quyết định, tác giả cũng nhấn mạnh yêu cầu về trình độ đào tạo đối với đội ngũ này.

Tác giả John Vũ (2016) với “Giáo dục trong thời đại tri thức” [77] bàn đến rất nhiều vấn đề của giáo dục trong thời đại tri thức như giáo dục và kinh tế

thị trường, giáo dục và toàn cầu hóa, vai trò của giáo dục, công nghệ và giáo dục, giáo dục đại học, giáo dục của tương lai,... Tác giả khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ nhà giáo, tuy nhiên, trước những thay đổi của môi trường giáo dục trong thời đại tri thức, vai trò của người thầy thay đổi từ người truyền thụ tri thức sang huấn luyện và nêu gương đối với người học.

Vai trò của giảng viên cũng được đề cập và chứng minh rất thuyết phục từ sự thành công bước đầu ở các cơ sở giáo dục đại học hàng đầu của Trung Quốc, Ấn Độ, Hàn Quốc, Singapore, Hong Kong được thể hiện trong các nghiên cứu của Richard C. Levin (2010) [140], nghiên cứu của Ben Wildavsky (2010) [129] và nghiên cứu của Philip G Altbach và Gerard A. Postiglione (2012) [138].

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học

Hướng nghiên cứu liên quan đến phẩm chất, năng lực của giảng viên:

Hội nghị quốc tế về giáo dục đại học thế kỷ XXI “Tầm nhìn và hành động” (1998) đã phác thảo những năng lực cơ bản đối với mỗi giảng viên gồm những yêu cầu cơ bản như: có kiến thức và am hiểu về người học; kỹ năng đánh giá người học; Năng lực cải thiện bản thân; năng lực khai thác, ứng dụng công nghệ vào thực tiễn giảng dạy; năng lực nắm bắt nhu cầu xã hội đối với đầu ra của sản phẩm đào tạo; khai thác những thành tựu mới về tổ chức hoạt động dạy học với nhiều hình thức khác nhau; quan tâm chú ý đến những quan điểm và nguyện vọng của các đối tượng sinh viên khác nhau; nắm được sự tác động của nhân tố quốc tế, nhất là ảnh hưởng của các sắc thái văn hoá đến hoạt động đào tạo; năng lực dạy các đối tượng người học thuộc những nhóm khác nhau cả về độ tuổi, điều kiện KT-XH...; năng lực thực hiện dạy học chính khóa, xêmina, thực hành...; có khả năng hiểu được nhu cầu về nghề nghiệp của các cá nhân. Cũng tại Hội nghị này, UNESCO đã nêu Khuyến cáo 21 điểm về chiến lược phát triển giáo dục hiện đại, theo đó tại điểm 18 xác định: “Thầy giáo phải được đào tạo để trở thành

những nhà giáo dục nhiều hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức” và tại điểm 16 nêu rõ “chương trình đào tạo giảng viên cần triệt để sử dụng các thiết bị và phương pháp dạy học mới nhất” [56].

Jaap Scheerens (2010) với “Teacher’Professional Development” (Phát triển chuyên môn của giáo viên) [132] đã nhấn mạnh đến những yếu tố tạo nên sự phát triển chuyên môn của giảng viên như: phong cách, năng lực giảng dạy và kết quả giảng dạy. Ba yếu tố đó có quan hệ biện chứng với nhau. Tác giả nhấn mạnh: “phong cách, năng lực giảng dạy của giảng viên là điều kiện để giảng viên thực hiện có hiệu quả việc giảng dạy; ngược lại, hiệu quả việc giảng dạy là thước đo năng lực của giảng viên”.

Các nghiên cứu của Alam T. M. & Faid S. (2011) với “Factors affecting Teachers and Motivation” (Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của giáo viên) [127] và nghiên cứu của mạng lưới các trường đại học hàng đầu của khu vực Đông Nam Á (AUN) (2011) “Guide to AUN Actual Quality Assessment at Programme Level” (tạm dịch là, Hướng dẫn đánh giá chất lượng thực tế của AUN thông qua chương trình đào tạo) [127] đã thừa nhận rằng để thực hiện tốt chức năng của trường đại học, vấn đề cốt lõi là phải xây dựng ĐNGV có năng lực. Theo đó, năng lực cơ bản của GV cần có là năng lực giảng dạy và NCKH. Trong đó, năng lực giảng dạy bao gồm: năng lực về phương pháp giảng dạy, năng lực tương tác với người học và năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp; năng lực NCKH của GV thể hiện ở các hoạt động: tham gia viết sách, giáo trình và tài liệu tham khảo, tham gia vào các dự án NCKH, các công trình NCKH được công bố, khả năng thuyết trình trong các hội nghị/ hội thảo khoa học và tham gia vào các Hội đồng thẩm định/biên tập các bài báo cho các tạp chí khoa học/hội nghị, hội thảo/đề cương cho các đề tài.

Viện nghiên cứu GDDH (Đại học Hiroshima, Nhật Bản) (2013), “The Changing Academic Profession in Asia: Teaching, Research, Governance and Management” [139] là tập hợp các bài nghiên cứu về GDDH của các học giả Trung Quốc, Campuchia, Indonesia, Nhật Bản, Malaixia, Đài Loan, Mỹ và

Việt Nam. Các tác giả cho rằng, đặc điểm nổi bật trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, những điểm tương đồng và khác biệt có thể được tìm thấy trong từng nhóm quốc gia tham gia. Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu đã đề cập, một số học giả bước đầu đề xuất mô hình chung trong các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu, quản trị và quản lý trong GDDH của các quốc gia trong khu vực Châu Á.

Một số nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:

Jaap Scheerens (2010) trong “Teachers Professional development - Europe in international comparison” [132] cho rằng, phát triển chuyên môn của đội ngũ giảng viên là giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời nhấn mạnh các yêu cầu cơ bản để cải thiện chất lượng giảng dạy của họ. Tác giả cũng nhấn mạnh, phát triển chuyên môn cho giảng viên phải là việc làm được tổ chức thường xuyên thông qua các nhiệm vụ chuyên môn cơ bản của giảng viên. Do điều kiện thực tiễn luôn vận động, biến đổi, đối tượng người học rất đa dạng, xuất phát từ nhiều nguồn với những đặc điểm khác nhau, do đó đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải thường xuyên chú trọng cập nhật, bổ sung kiến thức mới và luôn trau dồi các kỹ năng cần thiết mới có thể đảm đương tốt sứ mệnh của mình.

Philip G Altbach và Gerard A. Postiglione (2012) [138] đã rút ra, chính việc bảo đảm điều kiện làm việc và các thực hiện chế độ chính sách thỏa đáng là vấn đề mấu chốt giúp nhiều trường đại học ở Hong Kong có đội ngũ giảng viên có chất lượng, thông qua đó xây dựng và khẳng định uy tín, thương hiệu trường đại học.

Dưới góc nhìn tổng quát, Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) (2012) trong “Handbook of good human resource practices in the teaching profession” (Cẩm nang xây dựng nguồn nhân lực dạy học chất lượng cao) [131] đã đúc kết kinh nghiệm trong xây dựng nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao trên cơ sở thực tiễn. Theo đó, một số vấn đề đã được gọi mở và có thể được vận dụng linh hoạt cho phù hợp với sự khác biệt có tính chất đặc thù, nhất là đặc điểm về văn hóa,

dân tộc, giới tính, chính trị và hệ thống quản trị ở các trường học và hệ thống giáo dục. Nhiều vấn đề quan trọng trong xây dựng nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục cũng đã được luận bàn cụ thể như: công tác tuyển dụng; bảo đảm điều kiện làm việc; vai trò, trách nhiệm của giáo viên; bảo đảm thời lượng và hiệu suất công tác, về đào tạo và bồi dưỡng....

Nhóm tác giả Ulrich Teichler, Akira Arimoto, William K. Cummings (2013) trong nghiên cứu “The Changing Academic Profession: Major Findings of a Comparative Survey” (Sự thay đổi nghề giảng dạy: Những phát hiện chính của một khảo sát so sánh) [143] đã chỉ ra những điều kiện làm việc và nêu bật vai trò quan trọng của các giảng viên trong xã hội, đồng thời so sánh với các ngành nghề khác ở đất nước họ và nêu những kỳ vọng của giảng viên trong tương lai. Cũng tại nghiên cứu này, các tác giả cho rằng, các nhân tố chính tác động, chi phối đến hiệu quả của giảng viên gắn với nghề nghiệp đặc thù của họ là: thu nhập, môi trường làm việc, đặc biệt là vấn đề thời gian và tự do học thuật, trong đó, quỹ thời gian nghiên cứu của giảng viên phải nhiều hơn quỹ thời gian giảng dạy của họ.

Trong nghiên cứu của mình [75], Ikeda Daisaku (2013) khẳng định, phẩm chất nhà giáo đòi hỏi trước hết là lòng yêu nghề, bao dung, nhân từ, sự nhiệt tình và nghiêm túc của mỗi nhà giáo; yêu thương, quan tâm sâu sắc đến người học và luôn chia sẻ, cảm thông với họ; đổi mới và sáng tạo không ngừng trong hoạt động giảng dạy. Bên cạnh đó, tác giả cũng cho rằng, nhà giáo phải luôn tôn trọng và tin tưởng sinh viên, có tinh thần “nghiên cứu cùng sinh viên, học hỏi từ sinh viên”. Muốn đổi mới và nâng cao hiệu quả giáo dục phải bắt đầu từ nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Do đó, đối với mỗi nhà giáo phải luôn đặt ra cho mình những yêu cầu rèn luyện cả về nhân cách và năng lực chuyên môn. Theo tác giả, nhân cách nhà giáo là nhân tố có ý nghĩa quyết định năng lực cảm hóa người học. Đồng thời, tác giả nhấn mạnh yêu cầu về kiến thức và kỹ năng chuyên môn của người thầy, bởi lẽ, muốn truyền thụ cho sinh viên “một nắm tri thức” thì nhà giáo phải có sẵn “một thùng tri

thức”. Tuy nhiên, nhiệm vụ chính của thầy cô không phải là truyền thụ cơ học đơn thuần dưới dạng “cắt tri thức ra bán” mà phải coi trọng việc hướng dẫn cho sinh viên cách học, cách nghĩ để họ biết cách tìm tòi, khám phá tri thức và hành động đúng. Mỗi nhà giáo phải luôn nỗ lực cố gắng cải thiện bản thân để tiến bộ không ngừng.

Theo John Vũ (2016) [77], thầy giáo trước hết phải rèn luyện thói quen tự học. Họ phải thường xuyên cải tiến phương pháp khai thác công nghệ, sách giáo khoa, sách tham khảo và các nguồn sẵn có khác để đáp ứng yêu cầu dạy học. Đồng thời, tác giả khẳng định, nêu gương của nhà giáo là nhân tố có tác động mạnh mẽ đối với sinh viên. Tác giả cũng cho rằng cần tập trung thực hiện các giải pháp như: đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đi đôi với tạo dựng thương hiệu của trường; mời giảng viên thỉnh giảng từ các cơ quan, tổ chức và cơ sở giáo dục; coi trọng liên kết, hợp tác quốc tế trong giảng dạy và NCKH.

Một trong những nghiên cứu bàn trực tiếp đến chất lượng ĐNGV phải kể đến nghiên cứu của Kouyang SiSom Blong (2016) [82]. Trên cơ sở tiếp cận cụ thể, tác giả đã đi sâu đề cập đặc điểm, vai trò, nhiệm vụ, đồng thời đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy của các trường chính trị - hành chính tỉnh của Lào trên những khía cạnh cơ bản cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng, từ đó đề xuất 7 giải pháp cụ thể. Trong đó, tác giả nhấn mạnh đến nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể lãnh đạo, quản lý; đổi mới các khâu trong công tác xây dựng đội ngũ; đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát huy tính tự giác tu dưỡng, rèn luyện của mỗi GV... nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về vai trò của đội ngũ giảng viên đại học

Trong thời gian qua, đã có nhiều công trình bàn sâu về vai trò của đội ngũ giảng viên trong phát triển giáo dục đại học trên nhiều phương diện và góc độ tiếp cận khác nhau. Tiêu biểu như:

“Chất lượng giáo dục trong các trường đại học ở nước ta hiện nay” là nghiên cứu đáng chú ý của Phạm Ngọc Trung (2011) [115]. Tác giả cho rằng, chất lượng giáo dục trong mỗi nhà trường được thể hiện “tổng thể hệ thống của trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, khả năng hội nhập và việc làm ổn định của sinh viên khi tốt nghiệp” [115, tr.38]. Đi sâu luận bàn về các nhân tố chủ yếu chi phối đến chất lượng giáo dục đối với các trường đại học, theo tác giả, bên cạnh mô hình quản lý, chất lượng người học, cơ sở vật chất kỹ thuật,... Chất lượng đội ngũ giảng viên được xem là yếu tố cơ bản nhất có ý nghĩa chi phối đến chất lượng của mỗi cơ sở giáo dục đại học.

Trong cuốn sách “Chất lượng giáo dục đại học nhìn từ góc độ hội nhập” [119], tác giả Nguyễn Văn Tuấn (2012) cho rằng, hiện nay phải hướng đến tiếp cận những chuẩn mực về giáo dục đại học, nhất là các nội dung có tác động trực tiếp về đội ngũ giảng viên đã được thừa nhận. Tác giả nhận định rằng, nếu không muốn tụt hậu và lạc khỏi dòng chảy của toàn cầu hoá, chúng ta phải tham khảo, vận dụng nghiêm túc những quan niệm và cách làm của các đại học tiên tiến đã được sàng lọc, đúc kết qua hàng trăm năm lịch sử. Từ việc tìm hiểu, ghi nhận những nét mới, tích cực và những thiếu sót, bất cập trong các trường đại học hiện nay, ông đã xác định các biện pháp giải quyết trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm nước ngoài kết hợp với thực tiễn nước ta.

Các tác giả Hoàng Anh, Phan Ngọc Liên, Dương Xuân Ngọc (2013) với nghiên cứu “ Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và vận dụng vào đào tạo trình độ đại học hiện nay” [1] bên cạnh việc phác họa lịch sử, nguồn gốc, phân tích sâu nội dung tư tưởng Hồ chí Minh về giáo dục, đã khái quát một số vấn đề nổi bật trong đó có những thiếu sót, khuyết điểm trong các trường đại học hiện nay bao gồm nhiều yếu tố đến từ phía sinh viên, nội dung chương trình, đặc biệt là từ chất lượng đội ngũ trong mỗi nhà trường. Từ đó, nhóm tác giả cho rằng, quan tâm cải thiện chất lượng đội ngũ nhà giáo là giải pháp có ý nghĩa hết sức quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo trình độ đại học hiện nay.

Trong bài viết “Giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh đổi mới và Hội nhập quốc tế - Những luận đề về triết lý giáo dục đại học” [4], tác giả

Hoàng Chí Bảo (2018) nhấn mạnh, cần xây dựng một triết lý giáo dục đại học làm cơ sở lý luận định hướng việc lựa chọn những giải pháp trong đổi mới và nâng cao chất lượng của các trường đại học. Theo tác giả, có thể hình dung triết lý đó bằng một hệ thống luận đề gợi mở tư duy giáo dục, tìm câu trả lời cho những câu hỏi: Đại học là gì? Người dạy, người học đại học? Giữa dạy và học đại học, giữa dạy học đại học với giáo dục đại học có quan hệ như thế nào? Các yếu tố cốt lõi biểu thị giá trị trong các trường đại học? Những điều kiện tiên quyết để thực hiện. Những câu hỏi này đã được tác giả luận giải qua 5 Luận đề cơ bản. Theo đó, tác giả cho rằng: Sứ mệnh của đại học là đào tạo chuyên gia với nghĩa là có năng lực làm việc trong một lĩnh vực chuyên môn nhất định, thỏa mãn được yêu cầu đặt ra từ thực tiễn; Đại học là sự tiếp nối bậc học phổ thông nhưng khác về căn bản so với bậc học này, trong đó, nổi bật là sự phát triển mới về chất, đặc biệt là trình độ và phương pháp tư duy sáng tạo; Đào tạo đại học đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao, tính chuyên môn hóa sâu. Đòi hỏi này được đặt ra với cả thầy và trò; Môi trường đại học, từng trường đại học đến cả hệ thống đại học phải là môi trường nuôi dưỡng và kích thích tự do sáng tạo, thực sự dân chủ trong giao lưu, tiếp xúc, đối thoại, thảo luận, tranh luận về học thuật, chuyên môn và tư tưởng. Các trường đại học không chỉ là cơ sở đào tạo nên các trí thức, chuyên gia tương lai theo định hướng nghề nghiệp của mình, mà còn phải đẩy mạnh NCKH theo đặc trưng và thế mạnh của mỗi trường. Ông cũng đưa ra 5 khuyến nghị liên quan đến các vấn đề, trong đó, vấn đề đầu tiên phải bắt đầu từ quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về cơ cấu, chất lượng đội ngũ giảng viên đại học

Nhóm nghiên cứu về phẩm chất, năng lực của giảng viên

Tác giả Đặng Thành Hưng (2013) cho rằng, các nhóm kỹ năng dạy học cơ bản là điều kiện tiên quyết, là yếu tố cực kỳ quan trọng quyết định đến sự

thành công gắn với hoạt động chuyên môn của đội ngũ giảng viên. Theo tác giả, với mỗi nhà giáo cần đạt được các nhóm kỹ năng dạy học cơ bản như: kỹ năng nghiên cứu về đối tượng người học và việc học; kỹ năng lãnh đạo và quản lý; kỹ năng xây dựng kế hoạch dạy học; kỹ năng dạy học trực tiếp [72].

Khi nghiên cứu về phát triển năng lực giảng viên các trường đại học và cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức [83], Nguyễn Hữu Lam (2014) cho rằng, năng lực của đội ngũ giảng viên là một trong những nhân tố cơ bản có ý nghĩa quyết định việc nâng cao chất lượng dạy học cũng như phát triển hệ thống giáo dục đại học ở nước ta hiện nay. Theo tác giả, để giải quyết vấn đề này, cần tập trung phát triển các năng lực cơ bản của đội ngũ giảng viên trên một số khía cạnh chủ yếu như: Năng lực xây dựng và phát triển chương trình đào tạo; Năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với đặc thù chuyên môn và đối tượng người học; Năng lực truyền đạt nội dung; Năng lực ra quyết định và giải quyết vấn đề; Năng lực quản lý xung đột và đàm phán; Năng lực ứng dụng công nghệ phục vụ cho công tác chuyên môn; Năng lực tự học tập để không ngừng hoàn thiện bản thân.

Trong cuốn sách “Luận bàn về giáo dục - Khoa học giáo dục - Quản lý giáo dục”, tác giả Phạm Minh Hạc (2014) đã bàn đến nhiều vấn đề về lĩnh vực giáo dục, tác giả nhấn mạnh: phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống và trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp là yếu tố cơ bản nhất dẫn đến thành công trong hoạt động dạy học, giáo dục học sinh của mỗi nhà giáo. Tri thức, kỹ năng, kỹ xảo là các yếu tố cơ bản quyết định năng lực nghề nghiệp. Theo tác giả, năng lực của mỗi nhà giáo bao gồm tổng hòa những năng lực riêng biệt với các nhóm chủ yếu như: nhóm năng lực thuộc về nhân cách; khả năng thiết kế và tổ chức các hoạt động dạy học; khả năng tổ chức giao tiếp. Ngoài ra, liên quan đến công tác giảng dạy có tính chất đặc thù của từng bộ môn còn yêu cầu đối với đội ngũ nhà giáo các năng lực có tính chất đặc thù, chuyên biệt [60].

Nhóm công trình nghiên cứu có liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ giảng viên đại học

Những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giảng viên trong bức tranh tổng thể về xây dựng đội ngũ nhà giáo nói chung có thể kể đến một số tác giả và công trình tiêu biểu như:

Tác giả Nguyễn Hải Thập (2011) [104] cho rằng, cần tập trung thực hiện đồng bộ các chính sách và vấn đề cụ thể có liên quan đến đội ngũ nhà giáo (tập trung vào các vấn đề về tôn vinh nhà giáo và nghề dạy học; về đào tạo, bồi dưỡng; về bảo đảm chất lượng và chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; về bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần; về công tác quy hoạch, bố trí và thực hiện các chính sách đãi ngộ). Bên cạnh đó, cần thực hiện “Luật hóa” một số quy định đang được điều chỉnh bởi các văn bản quy phạm pháp luật liên quan, nhằm định danh rõ các khái niệm “nhà giáo”, “giáo viên”, “giảng viên”, “cán bộ quản lý giáo dục” và thực hiện đồng bộ các chế độ chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (xác định rõ hơn về quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ, chế độ làm việc; về quy định chức danh, hệ thống ngạch viên chức giảng dạy, định mức biên chế và cơ cấu đội ngũ nhà giáo; về quy định tiêu chuẩn các chức danh; về quy định chuẩn nghề nghiệp và đánh giá, xếp loại, công tác kiểm định, sàng lọc và tinh giản biên chế; về chính sách trong thực hiện tuyển dụng, điều động, luân chuyển, sử dụng và quản lý; về môi trường công tác; về chế độ tiền lương; về phân cấp quản lý; về xã hội hoá, hợp tác quốc tế; về khen thưởng, kỷ luật,...

Khi bàn về các giải pháp đổi mới giáo dục, tác giả Nguyễn Thị Bình (2013) và các cộng sự cho rằng, giải pháp cốt lõi, quan trọng nhất phải gắn liền với nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Để thực hiện vấn đề này, các tác giả cho rằng, cần phải quan tâm sửa đổi, bổ sung các chính sách có liên quan đến nhà giáo gắn với đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên. Theo các tác giả, đề xuất cần thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp chủ yếu, trong đó phải tập trung vào một số nội dung chủ yếu như: công tác

xây dựng quy hoạch đội ngũ nhà giáo và công tác tuyển sinh các ngành sư phạm; sắp xếp lại mạng lưới cơ sở đào tạo sư phạm gắn với chiến lược phát triển chung; công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo hướng đào tạo căn bản; xây dựng và thực hiện đồng bộ các chính sách mà trước hết là đổi mới các chế độ lương và phụ cấp; triển khai xây dựng Luật Nhà giáo và nghề dạy học và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan, góp phần tạo cơ sở pháp lý đồng bộ, tạo điều kiện nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo [6].

Đề tài thuộc Chương trình khoa học và công nghệ cấp quốc gia giai đoạn 2016-2020, Mã số: KHGD/16-20.ĐT.022 “Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo” do Phạm Quang Trung (2019) (Chủ nhiệm đề tài) [116] trên cơ sở phân tích làm rõ cơ sở lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng, đã tập trung đề xuất các nhóm giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo. Nhóm nghiên cứu cho rằng, phải quy hoạch lại mạng lưới các cơ sở đào tạo ngành sư phạm, khoa sư phạm và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; tổ chức thực hiện đào tạo giáo viên gắn với trường phổ thông theo hướng thiết thực và hiệu quả; hoàn thiện chương trình đào tạo, tài liệu, sách giáo khoa của các trường, khoa sư phạm theo chương trình giáo dục phổ thông mới; tăng cường các nguồn lực, trọng tâm là các điều kiện đảm bảo chất lượng đội ngũ, cơ sở vật chất, tài chính của các trường sư phạm và các trường phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Ngoài ra, một số tác giả đã tập trung nghiên cứu đến những khía cạnh cụ thể như: Trần Xuân Bách (2010) nhấn mạnh vai trò hết sức quan trọng khi thực hiện chặt chẽ quy trình đánh giá giảng viên. Tác giả cho rằng, việc thực hiện các nhiệm vụ cơ bản như giảng dạy, NCKH, dịch vụ chuyên môn, trách nhiệm công dân của đội ngũ giảng viên phải được đánh giá gắn với các tiêu chí

chuẩn hóa đã được đề xuất [2]. Nguyễn Hữu Lam (2014) cho rằng, điều cần quan tâm và ưu tiên trước hết phải bắt đầu từ việc xây dựng khung năng lực thiết yếu gắn với đặc thù nghề nghiệp của giảng viên. Bên cạnh đó, tác giả nhấn mạnh, các nhà trường phải chú trọng chiến lược xây dựng đội ngũ; vận dụng linh hoạt và kết hợp hài hòa các loại hình bồi dưỡng khác nhau; khuyến khích đẩy mạnh việc tự học tập, tự bồi dưỡng trong đội ngũ giảng viên; quan tâm tạo điều kiện thuận lợi, nhất là điều kiện về môi trường học thuật, bảo đảm cơ sở vật chất và các chế độ chính sách đối với giảng viên [83]. Tác giả Nguyễn Thị Tình (2010) bàn sâu và nhấn mạnh đến tính tích cực trong giảng dạy là một thành tố tác động trực tiếp đến hiệu quả công tác của giảng viên đại học [112]. Phạm Bích Thủy (2016) cho rằng, tạo dựng môi trường thuận lợi là giải pháp hết sức quan trọng trong xây dựng đội ngũ giảng viên [109]. Nguyễn Thị Thúy Dung (2019) bàn sâu về vấn đề phát huy vai trò của giảng viên trên cơ sở quan tâm tạo động lực lao động [28]. Phạm Thị Hồng (2016) chú trọng vào vấn đề nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên [70]. Nguyễn Ngọc Cường (2018) cho rằng, cần phải quan tâm bồi dưỡng kỹ năng NCKH, nhất là đối với giảng viên trẻ [26].

Những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giảng viên gắn với đặc thù của các cơ sở giáo dục đại học từng vùng, ngành có thể kể đến một số tác giả và công trình tiêu biểu như:

Từ những kết quả khảo sát thực tiễn, tác giả Phạm Văn Thuận (2010) đã đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả quản lý giảng viên trong Đại học Quốc gia Hà Nội, trong đó, tác giả tập trung nhấn mạnh các khía cạnh cơ bản như: công tác tuyển dụng và bố trí, sử dụng giảng viên; công tác đào tạo, bồi dưỡng; quản lý về công tác xây dựng và thực hiện các chính sách cho giảng viên [108].

Trong “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục” [55], Nguyễn Văn Đệ (2012) đã nhấn mạnh, xây dựng đội ngũ giảng viên trong thời kỳ mới có vai trò

rất quan trọng trong tiến trình đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế. Từ việc khảo sát thực trạng và ảnh hưởng của đội ngũ giảng viên đến phát triển giáo dục đại học ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp cơ bản xây dựng đội ngũ giảng viên của các cơ sở giáo dục đại học trong vùng nhằm đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn đổi mới giáo dục đã và đang đặt ra. Theo đó, tác giả nhấn mạnh các giải pháp như: xây dựng mạng lưới giảng viên trong vùng trên cơ sở bảo đảm sự liên kết chặt chẽ đội ngũ giảng viên của từng nhà trường; phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng; nâng cao phẩm chất và năng lực đội ngũ giảng viên; điều chỉnh cơ cấu đội ngũ giảng viên; xây dựng môi trường làm việc cho giảng viên...

Với đề tài “Giải pháp quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học Công an Nhân dân”, tác giả Võ Thành Đạt (2014) đề xuất hệ thống gồm 6 giải pháp tương đối đồng bộ nhằm quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học trong ngành công an. Trong đó, việc “đổi mới quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên” được tác giả xem là giải pháp có tính đột phá gắn với yêu cầu đặc thù của các trường đại học Công an Nhân dân hiện nay [53].

Với đề tài “Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế” [86], Nguyễn Văn Lượng (2015) đã tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trên tất cả các mặt: phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức, năng lực chuyên môn (giảng dạy và NCKH), năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển bản thân. Theo tác giả, phải thực hiện đồng bộ các giải pháp cơ bản phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện trong bối cảnh hiện nay, đồng thời, tác giả nhấn mạnh giải pháp then chốt, có tính đột phá là “xây dựng khung năng lực giảng viên”.

Với đề tài “Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế” [86], Nguyễn Văn Lượng (2015) đã tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trên tất cả các mặt như: phẩm chất chính trị, đạo đức

ngành nghiệp, lối sống, kiến thức, năng lực sư phạm và chuyên môn, năng lực NCKH, năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực phát triển nghề nghiệp và phát triển bản thân. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất những giải pháp cơ bản phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện trong bối cảnh hiện nay, trong đó, tác giả xác định “xây dựng khung năng lực giảng viên” là giải pháp có tính đột phá trong xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện hiện nay.

Nguyễn Thế Dân (2016) với “*Phát triển giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực*” [27] đã tập trung đề cập cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên, đồng thời khảo sát thực trạng tình hình thực tiễn, từ đó, tác giả nhấn mạnh những giải pháp cơ bản để phát triển giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật cần được tiến hành đồng bộ từ xây dựng khung năng lực nghề nghiệp, xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, việc bố trí sử dụng, công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy trình đánh giá và đổi mới cơ chế, chính sách đối với giảng viên.

“*Quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học địa phương trong bối cảnh hiện nay*” là nghiên cứu của Hồ Thị Nga (2017) gắn với đặc thù của các cơ sở giáo dục đại học trực thuộc sự quản lý của các địa phương [90]. Tác giả đã tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng hiện nay, đồng thời khái quát những bài học kinh nghiệm, dự báo các yếu tố ảnh hưởng trong đó nhấn mạnh đến những đặc điểm nổi bật có tính đặc thù của hầu hết các trường trực thuộc địa phương như: mới được hình thành trong thời gian gần đây, công tác bảo đảm còn nhiều khó khăn, chất lượng đội ngũ so với các cơ sở khác còn thấp và kinh nghiệm trong công tác quản lý còn hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học địa phương trong thời gian tới.

Nguyễn Thị Hồng Hạnh (2017), *Các đảng bộ trường đại học công lập ở thành phố Hà Nội lãnh đạo nâng cao chất lượng đào tạo đại học giai đoạn hiện nay*”, đã tiếp cận làm rõ cơ sở lý luận - thực tiễn của việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học công lập trên địa bàn

thành phố Hà Nội, dưới góc độ sự lãnh đạo của đảng bộ các nhà trường. Luận án chỉ ra, chất lượng đào tạo của mỗi cơ sở giáo dục đại học chịu sự chi phối của nhiều nhân tố. Trong đó, vai trò lãnh đạo của các tổ chức Đảng trong nhà trường trong xây dựng đội ngũ giảng viên là nhân tố có ý nghĩa quyết định nhất [62]. Tác giả đi sâu đề cập đến cơ cấu, các phẩm chất cơ bản về chính trị, tư tưởng, đạo đức nghề nghiệp, năng lực giảng dạy và NCKH, chỉ ra những ưu điểm và những bất cập mà biểu hiện chủ yếu là: sự thiếu đồng bộ về cơ cấu, phân bổ không đồng đều giữa các trường, các ngành, nhất là sự hẫng hụt giảng viên có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia đầu ngành.... Luận án cũng chỉ rõ các giải pháp tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng uỷ các trường đại học công lập trên địa bàn Hà Nội nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, trong đó nhấn mạnh giải pháp then chốt có tính đột phá là, phát huy vai trò của Đảng uỷ các nhà trường trong lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng đội ngũ giảng viên.

Trần Thị Bảo Khanh (2018) *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giảng viên đại học công lập khu vực đồng bằng sông Hồng ở Việt Nam* [80] đã phân tích, làm rõ cơ sở lý luận về quản lý nhà nước đối với nguồn nhân lực giảng đại học, tác giả khẳng định vị trí vai trò của đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập trong việc phát triển nguồn nhân lực của vùng đồng bằng sông Hồng. Luận án cũng đã phân tích những ưu điểm, khuyết điểm trong công tác quản lý giảng viên của các trường công lập, trong đó xác định rõ hệ thống các chính sách thu hút, tuyển chọn và quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên thiếu hoàn thiện và đồng bộ. Từ đó, nhấn mạnh các giải pháp cơ bản tăng cường quản lý nhà nước đối với đội ngũ giảng viên trong các trường này. Đáng chú ý là giải pháp liên quan đến xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách, các quy chế, quy định nhằm thu hút, tuyển chọn, bố trí sử dụng và phát huy vai trò, hiệu quả của đội ngũ giảng viên. Đây là những nội dung rất bổ ích, có giá trị tham khảo tốt cho nghiên cứu sinh trong quá trình hoàn thành luận án của mình.

Những nghiên cứu trực tiếp luận bàn về xây dựng đội ngũ giảng viên của các cơ sở giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ có thể kể đến một số tác giả và công trình tiêu biểu như:

Với bài “Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động NCKH của giảng viên Đại học Huế”, Phan Thị Tú Nga (2011) đã làm rõ thực trạng NCKH thời gian qua, trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp cơ bản nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giảng viên về môi trường làm việc và các biện pháp mang tính kỹ thuật để đẩy mạnh hoạt động NCKH tại Đại học Huế xứng đáng với tiềm năng và năng lực hiện có [92].

Lại Văn Chính (2014) với “Nghiên cứu và dự đoán tiềm năng phát triển của giảng viên dựa trên các đặc tính nghiệp vụ và hồ sơ cá nhân làm cơ sở xây dựng chương trình phát triển đội ngũ giảng viên”, tác giả đã nhấn mạnh những khác biệt đáng chú ý của giảng viên dựa trên đặc điểm cơ bản có liên quan đến chuyên môn gắn với các dữ liệu cơ bản của giảng viên về trình độ, giới tính, độ tuổi, thâm niên, thu nhập,... Từ nghiên cứu này, tác giả cho rằng, Trường Đại học Hồng Đức cần phải quan tâm xây dựng cơ sở dữ liệu cơ bản của giảng viên làm cơ sở để xây dựng các chương trình phát triển đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, chất lượng cao [22].

Trong bài báo “Bồi dưỡng giảng viên sư phạm ở trường đại học Vinh theo định hướng phát triển năng lực - Thực trạng và giải pháp”, Nguyễn Thị Xuân Lộc (2019) nhấn mạnh: Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh mới, Trường Đại học Vinh cần chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nhất là giảng viên sư phạm. Trong đó, bồi dưỡng giảng viên sư phạm theo hướng phát triển năng lực là yêu cầu tất yếu khách quan và mang tính cấp bách hiện nay [85].

Trong nghiên cứu “Phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Đại học Quảng Bình trong bối cảnh hiện nay”, Lương Thị Lan Huệ (2019) cho rằng: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên là một nhu cầu mang tính

cấp bách hiện nay đối với bất kỳ một trường đại học nào. Tác giả nhấn mạnh, để đội ngũ giảng viên không ngừng phát triển trong bối cảnh mới, trường Đại học Quảng Bình phải quan tâm triển khai đồng bộ hệ thống các chính sách về công tác quy hoạch, về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, quản lý đội ngũ giảng viên, không ngừng chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần; tăng cường nguồn kinh phí hỗ trợ nâng cao trình độ và đưa ra những cam kết cụ thể sau khi giảng viên học xong về công tác tại nhà trường lâu dài [71].

Với bài báo “Giải pháp phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa”, Vũ Văn Bình (2020) đã đánh giá khái quát thực trạng tình hình và khẳng định: Để gắn kết chặt chẽ và đẩy mạnh vai trò của NCKH, Nhà trường cần quan tâm triển khai xây dựng và tạo ra môi trường NCKH phù hợp, góp phần khích lệ, động viên đội ngũ giảng viên tích cực tham gia các hoạt động NCKH. Đội ngũ giảng viên cần được quan tâm hỗ trợ phát huy tối đa năng lực, sở trường của mình, gắn kết chặt chẽ giữa hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường với quá trình tự học tập của bản thân [7].

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA LUẬN ÁN SẼ TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.3.1. Khái quát kết quả các công trình nghiên cứu có liên quan

Những công trình nghiên cứu nêu trên phác họa khá phong phú lý luận và thực tiễn về đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ giảng viên đại học nói riêng trong giai đoạn hiện nay. Nhìn nhận một cách tổng thể có thể thấy rõ ràng, mỗi công trình thuộc các loại hình nghiên cứu khác nhau được tiếp cận theo một hướng nhất định, trong phạm vi, đối tượng cụ thể với nhiều ý tưởng và nội dung khác nhau. Đó là nguồn tài liệu tham khảo rất có giá trị để tác giả kế thừa, vận dụng, phát triển trong việc nghiên cứu luận án của mình. Có thể khái quát những kết quả chủ yếu của các công trình nghiên cứu có liên quan đã đề cập trên một số vấn đề chủ yếu sau đây:

Một là, các công trình nghiên cứu đã đề cập một cách có hệ thống các phương pháp tiếp cận về đội ngũ nhà giáo và đội ngũ giảng viên đại học dưới các góc độ, bình diện, phạm vi nghiên cứu khác nhau. Thông qua các công trình đó, nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn về vai trò, tầm quan trọng của giáo dục đại học và đội ngũ giảng viên đại học, nhấn mạnh những đặc điểm nổi bật và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là vấn đề mấu chốt.

Hai là, từ việc nghiên cứu sự tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ, của kinh tế thị trường và quá trình hội nhập quốc tế đối với giáo dục đại học Việt Nam, nhiều công trình đã khảo sát, đánh giá những thành tựu, chỉ ra những hạn chế, yếu kém của đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ giảng viên đại học nói riêng, đòi hỏi có sự vào cuộc và trách nhiệm của các cấp, bộ, ngành, trong đó, giáo dục đại học phải phát huy vai trò chủ đạo, trực tiếp góp phần đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ này.

Ba là, nhiều công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến đội ngũ giảng viên đại học đã tiếp cận và đề cập những tiêu chí, yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống...; phương thức đánh giá chất lượng giảng viên bước đầu được quan tâm, luận giải; đồng thời đã đề xuất những giải pháp cơ bản để xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Bốn là, các công trình nghiên cứu có liên quan đã tái hiện sinh động đa dạng, đa chiều về giảng viên đại học và xây dựng đội ngũ giảng viên đại học. Một số công trình đã luận bàn trực tiếp đến những khía cạnh cụ thể về đội ngũ giảng viên gắn với đặc thù của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Tuy nhiên, việc đi sâu khai thác vấn đề về chất lượng đội ngũ giảng viên và đặt xây dựng đội ngũ giảng viên trong mối tương quan mật thiết với xây dựng tổ chức, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của trường đại học dưới góc nhìn của khoa học xây dựng Đảng còn là vấn đề mới mẻ.

Hơn nữa, cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu về chất lượng đội ngũ giảng viên trong bức tranh tổng thể của các trường đại học vùng Bắc

Trung Bộ nhằm cung cấp các luận cứ khoa học, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đóng góp xứng đáng vào quá trình phát triển KT-XH của các địa phương trong vùng và sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

1.3.2. Những vấn đề đặt ra luận án sẽ tập trung nghiên cứu

- Nghiên cứu đặc điểm tình hình các trường đại học và vai trò, đặc điểm đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ, chú trọng làm rõ tính đặc thù của các trường đại học và đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ so với các trường đại học ở các vùng khác.

- Nghiên cứu khái quát những vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ, trong đó, tập trung làm rõ đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học và đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ; các yếu tố quy định chất lượng, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay.

- Trên cơ sở các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, luận án tập trung khảo sát, đánh giá đúng thực trạng, tìm ra nguyên nhân và những vấn đề đặt ra hiện nay về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

- Xác định những yếu tố tác động, mục tiêu, phương hướng và đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay.

Chương 2

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. VÙNG BẮC TRUNG BỘ, CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

2.1.1. Khái quát về vùng Bắc Trung Bộ

2.1.1.1. Đặc điểm địa lý, tự nhiên

Bắc Trung Bộ có tổng diện tích tự nhiên 51.452,4 km² (tương đương 15,5% diện tích cả nước) là vùng đất kéo dài từ dãy Tam Điệp ở phía Bắc tới dãy núi Bạch Mã. Phía Bắc tiếp giáp với vùng đồng bằng sông Hồng, phía Tây có đường biên giới dài 1.294 km tiếp giáp với nước Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào, phía Nam giáp với vùng kinh tế duyên hải Nam Trung Bộ, phía Đông giáp với biển Đông. Do nằm ở vị trí trung gian nối liền vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và Nam Trung Bộ, nên vùng Bắc Trung Bộ có mạng lưới giao thông tương đối đồng bộ với trục giao thông đường sắt, đường bộ Bắc - Nam, các tuyến đường bộ nối liền hành lang kinh tế giữa nước bạn Lào với Biển Đông, ngoài ra trong vùng có nhiều sân bay, bến cảng, tạo điều kiện thuận lợi để mở rộng giao lưu phát triển KT- XH với các tỉnh, các vùng trong nước và quốc tế.

Bắc Trung Bộ được cho là vùng có điều kiện khí hậu khắc nghiệt nhất Việt Nam. Tài nguyên, khoáng sản của các tỉnh trong vùng khá phong phú, thuận lợi cho phát triển nhiều ngành kinh tế quan trọng. Các tỉnh trong vùng nổi tiếng với nhiều bãi tắm đẹp, có hệ thống di tích lịch sử, văn hóa, du lịch nổi tiếng,... là nguồn lợi để khai thác các loại hình du lịch, dịch vụ của địa phương. Nhờ vào đường bờ biển dài, vùng lãnh hải rộng với những bãi cá, bãi tôm có trữ lượng lớn, nhiều cửa lạch, cửa biển, thuận lợi cho tàu thuyền đánh cá ra vào, vừa tạo điều kiện phát triển các trung tâm khai thác nguồn lợi thủy sản vừa thuận lợi giao lưu trao đổi hàng hoá và phát triển vận tải biển.

2.1.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

Theo quy hoạch tổng thể, Bắc Trung Bộ là một trong những vùng KT-XH gắn với vùng quốc phòng - an ninh thuộc phạm vi trách nhiệm quản lý của Quân khu 4, bao gồm 6 tỉnh: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và Thừa Thiên - Huế với 7 thành phố trực thuộc tỉnh, 11 thị xã, 70 huyện; dân số 11.091,786 nghìn người (chiếm hơn 11,3% dân số cả nước), mật độ dân số bình quân là 208 người/km² (mật độ dân số cả nước là 290 người/km²), trong đó hơn 6.353 nghìn người trong độ tuổi lao động, chiếm gần 12% lực lượng lao động cả nước [114].

Trong những năm qua, với định hướng và kế hoạch phát triển đúng đắn, nhất là chú trọng khai thác, phát huy tiềm năng của vùng trong thu hút đầu tư, nhất là các dự án đầu tư nước ngoài, góp phần hình thành các vùng động lực tăng trưởng, các khu kinh tế, khu công nghiệp và vùng chuyên canh sản xuất hàng hóa. Tuy nhiên, kinh tế các tỉnh vùng Bắc Trung Bộ cũng gặp không ít khó khăn, thách thức. Sự phát triển của kinh tế chủ yếu vẫn dựa vào điều kiện tự nhiên; năng lực cạnh tranh còn khiêm tốn, khả năng thu hút và hiệu quả đầu tư chưa thực sự tương xứng với tiềm năng của vùng; kết cấu hạ tầng KT- XH còn lạc hậu; công nghiệp, đô thị tuy có bước phát triển nhưng còn mang tính tự phát; chưa hình thành được các vùng sản xuất nông sản hàng hóa tập trung cho xuất khẩu, giá trị thu nhập trên đơn vị diện tích chưa cao; một số loại thị trường hình thành chậm và chưa đồng bộ; tỷ lệ hộ nghèo và tỷ lệ lao động thất nghiệp hoặc thiếu việc làm còn lớn, đời sống Nhân dân còn nhiều khó khăn...

2.1.1.3. Đặc điểm dân cư

Bắc Trung Bộ là nơi quần cư sinh sống của 25 dân tộc anh em như: Việt (Kinh), Thái, Tày, Mường, Thổ, Khơ Mú, Bru - Vân Kiều, Lào, Pa Cô, Chứt, Ô Đu.... Dân số trong độ tuổi lao động của khu vực khá dồi dào và duy trì mức tăng khá cao so với tỷ lệ bình quân chung của cả nước (tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tính đạt gần 60% so với dân số của vùng), tốc độ tăng dân số trong độ tuổi lao động trung bình khoảng 3,4% - 3,5%/năm, cao hơn mức của cả nước là

2,8%. Những năm gần đây, cơ cấu lao động đã có sự chuyển dịch tích cực và tương đối nhanh giữa các khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ từ các ngành truyền thống.

Bắc Trung Bộ là một trong những vùng đất “địa linh nhân kiệt” và Nhân dân có truyền thống hiếu học. Trải qua thăng trầm, biến cố của lịch sử, với bao khó khăn gian khổ, khắc nghiệt của thiên nhiên, mảnh đất và con người nơi đây đã tạo dựng vun đắp và để lại cho muôn đời sau những giá trị văn hoá to lớn. Trong vùng, có nhiều cảnh quan thiên nhiên kỳ thú, các di tích lịch sử, lễ hội văn hóa, các di sản thế giới và nhất là tên tuổi lẫy lừng của các anh hùng, danh nhân nổi tiếng gắn với truyền thống văn chương, khoa bảng như nhà sử học Lê Văn Hưu; Đại thi hào Nguyễn Du; Nữ sĩ Hồ Xuân Hương, Nhà yêu nước Phan Bội Châu, Chí sĩ Phan Châu Trinh, Hồ Chí Minh....

Nhân dân vùng Bắc Trung Bộ có truyền thống yêu nước kiên cường bất khuất. Trong các cuộc kháng chiến chống thực dân pháp, nơi đây là cái nôi của những phong trào yêu nước như Phong trào Cần Vương, phong trào Xô viết Nghệ Tĩnh... Vùng Thanh Hoá, Nghệ Tĩnh từng là hậu phương của cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp. Trong kháng chiến chống đế quốc Mỹ, Nhân dân Thanh Hoá, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình đã có biết bao hy sinh, đóng góp cả sức người, sức của, “thóc không thiếu một cân, quân không thiếu một người” để “Tất cả vì miền Nam ruột thịt”, “Tất cả để chiến thắng”. Những địa danh như Hàm Rồng, Bến Thủy, Ngã ba Đồng Lộc, Thành cổ Quảng Trị,... đã đi vào lịch sử dân tộc như những chiến công hào hùng, mảnh đất chói ngời chiến công chống giặc ngoại xâm. Đó là nguồn tài sản, động lực tinh thần vô cùng quý giá đối với mảnh đất và con người nơi đây.

Bên cạnh đó, trong nhiều thập kỷ trở lại đây do điều kiện tự nhiên khắc nghiệt và điều kiện kinh tế xã hội khó khăn, nhiều người dân Bắc Trung Bộ di cư sang các vùng khác (mức di dân cao thứ hai so với cả nước), điều này làm cho vùng mất đi một số lượng lao động đã qua đào tạo, đồng thời gây khó khăn không nhỏ trong việc quy hoạch phát triển và giải quyết các vấn đề KT-XH. Tỷ

lệ thất nghiệp có chiều hướng tăng, một bộ phận không nhỏ thiếu việc làm hoặc việc làm không ổn định; nguồn lao động tuy dồi dào song tỷ lệ qua đào tạo vẫn ở mức thấp (Thanh Hóa, Nghệ An chỉ đạt tỷ lệ 19,3% và 20%, thấp hơn so với bình quân cả nước là 21,4%); mức thu nhập của cư dân vùng này, đặc biệt cư dân ở nông thôn hiện thấp nhất cả nước; một bộ phận dân cư thuộc vùng sâu, miền núi, hải đảo, dân tộc ít người còn gặp khó khăn về đời sống vật chất và tinh thần; nhiều vấn đề bức xúc liên quan đến tham nhũng, tiêu cực, đùn bù giải phóng mặt bằng, ô nhiễm môi trường... chậm được khắc phục tiềm ẩn nhân tố gây mất ổn định chính trị xã hội của các địa phương.

Tất cả các đặc điểm nêu trên đều ảnh hưởng, tác động đến việc đào tạo nguồn nhân lực cho vùng đất này, mà vấn đề đặt ra trước hết là cho các trường đại học và đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

2.1.2. Các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ - Khái quát đặc điểm và chức năng, nhiệm vụ

2.1.2.1. Khái quát đặc điểm của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Theo số liệu thống kê, hiện nay hệ thống cơ sở giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ bao gồm Đại học Huế, 9 trường đại học công lập gồm: Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hóa, Thể thao và du lịch Thanh Hóa, Đại học Vinh, Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, Đại học Kinh tế Nghệ An, Đại học Y khoa Vinh, Đại học Hà Tĩnh, Đại học Quảng Bình, Học viện Âm nhạc Huế; ngoài ra còn có 3 trường đại học tư thục: Đại học Công nghiệp Vinh, Đại học Công nghệ Vạn Xuân và Đại học Dân lập Phú xuân. Có thể khái quát đặc điểm chủ yếu của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trên một số nét cơ bản sau đây:

Một là, các cơ sở giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ có nhiều loại hình với cơ cấu tổ chức quản lý và chương trình đào tạo đa dạng.

Các cơ sở giáo dục đại học của vùng Bắc Trung Bộ vừa có “đại học” (Đại học Huế) vừa có các “trường đại học”. Trong đó, đại học (Đại học Huế) được xây dựng theo mô hình quản lý 2 cấp trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo được thực hiện theo Điều 15 của Luật Giáo dục đại học và khoản 8 Điều 1 Luật

sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học, bao gồm: Hội đồng đại học, Ban Giám đốc, các trường thành viên, các khoa, viện, các phòng, ban tham mưu, phục vụ trực thuộc Ban Giám đốc; các trường đại học được thực hiện theo Điều 14 của Luật Giáo dục đại học và khoản 9 Điều 1 Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học, bao gồm: Hội đồng trường, Ban Giám hiệu, các khoa, viện, các phòng, ban tham mưu, phục vụ trực thuộc Ban Giám hiệu.

Các cơ sở giáo dục đại học của vùng Bắc Trung Bộ vừa có các cơ sở trực thuộc bộ chủ quản (Đại học Huế và Trường Đại học Vinh trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo; Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh trực thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; Học viện Âm nhạc Huế trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch), vừa có cơ sở do Ủy ban nhân dân các tỉnh quản lý (gồm các trường: Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Đại học Y khoa Vinh, Đại học Kinh tế Nghệ An, Đại học Hà Tĩnh, Đại học Quảng Bình). Ngoài ra, trong vùng có loại hình các trường đại học tư thục (các trường: Đại học Công nghiệp Vinh, Đại học Công nghệ Vạn Xuân, Đại học Phú Xuân). Sự đa dạng về cơ cấu tổ chức và mô hình quản lý liên quan đến điều kiện đặc thù gắn với bộ, ngành, địa phương chủ quản và các chủ sở hữu (nhất là tỷ lệ các trường đại học do địa phương quản lý và các trường đại học tư thục khá lớn) là một trong những đặc điểm có ảnh hưởng lớn đến Chiến lược phát triển nói chung và xây dựng đội ngũ giảng viên trong từng cơ sở giáo dục đại học nói riêng.

Bên cạnh đó, các trường đại học của vùng Bắc Trung Bộ đều đang tổ chức đào tạo đa ngành; có 16 trường đang tổ chức các chương trình sau đại học, có 10 trường đào tạo đầy đủ các bậc từ đại học, ThS, TS. Sự đa dạng, phong phú về ngành, bậc đào tạo vừa giải quyết thỏa đáng nhu cầu của Nhân dân và phục vụ đắc lực phát triển KT - XH của các địa phương trong vùng, vừa đặt ra những yêu cầu cao trong chuẩn bị và đáp ứng các nguồn lực, nhất nguồn lực giảng viên phù hợp với quy mô tổ chức ngành, bậc đào tạo của từng trường.

Hai là, tuy đã có bước phát triển, trưởng thành, song nhiều cơ sở giáo dục đại học trong vùng Bắc Trung Bộ mới được thành lập hoặc nâng cấp trong thời gian gần đây.

Trải qua quá trình xây dựng và phát triển, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đã không ngừng trưởng thành lớn mạnh, thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, góp phần cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu và chuyển giao ứng dụng khoa học công nghệ phục vụ sản xuất và đời sống của từng địa phương và cả nước. Trong khu vực Bắc Trung Bộ, Trường Đại học Vinh, Học viện Âm nhạc Huế và một số trường đại học thành viên trực thuộc Đại học Huế (Đại học Sư phạm, Đại học Khoa học, Đại học Nông lâm, Đại học Nghệ thuật) đã kế thừa và phát huy bề dày truyền thống, khẳng định được chất lượng, uy tín, thương hiệu trong mạng lưới giáo dục đại học nước nhà. Đây là tiền đề hết sức quan trọng trong xây dựng đội ngũ giảng viên. Tuy vậy, xét một cách tổng thể, so với các cơ sở giáo dục đại học ở các vùng khác (nhất là so với các trường trên địa bàn Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh), nhiều trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có tuổi đời khá trẻ (có 12 trên tổng số 21 trường từ ngày thành lập đến nay chưa đến 20 năm), nhiều trường được hình thành từ việc sáp nhập, nâng cấp từ trường cao đẳng, trung cấp trước đây (03 trường đại học được thành lập mới; 09 trường nâng cấp từ trường cao đẳng, trung cấp, công nhân kỹ thuật) [xem Bảng 2.1]. Đặc điểm này một mặt tác động, ảnh hưởng trực tiếp đến xuất phát điểm và chất lượng các nguồn lực, quy mô đào tạo, mặt khác tác động đến uy tín, thương hiệu, môi trường học thuật, điều kiện làm việc... trong các nhà trường. Điều đó ảnh hưởng đến sức hút, sự lan tỏa của nhà trường đối với xã hội và có tác động lớn đến chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng, hiệu quả quá trình thực hiện các chức năng, nhiệm vụ.

Ba là, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ chịu sự tác động từ điều kiện môi trường tự nhiên, văn hóa - xã hội và mang đậm dấu ấn truyền thống của các địa phương trong vùng.

Bắc Trung Bộ là địa bàn có vị trí chiến lược trọng yếu và có nhiều thế mạnh. Những năm qua, các địa phương trong vùng đã thường xuyên quan tâm

phát triển KT - XH, triển khai nhiều giải pháp cụ thể nhằm khai thác và phát huy tối đa lợi thế so sánh. Vì vậy, diện mạo cơ bản của các địa phương trong vùng đã có những thay đổi đáng kể. Tuy nhiên, so với một số vùng khác trong cả nước, điều kiện KT - XH của nhiều địa phương vùng Bắc Trung Bộ vẫn còn là “vùng trũng” với nhiều khó khăn. Do đó, việc lựa chọn và thực hiện các giải pháp đột phá tạo nền tảng vững chắc để đẩy mạnh CNH, HĐH là yêu cầu cấp bách. Bối cảnh mới đòi hỏi trước hết phải bắt đầu từ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này, một mặt đặt ra những áp lực, mặt khác tạo ra những điều kiện thời cơ thuận lợi đối với phát triển giáo dục đại học trong vùng. Hơn nữa, với truyền thống của vùng đất giàu truyền thống cách mạng, “địa linh nhân kiệt”, hiếu học, nhất là tinh thần vượt khó và xem học tập là “con đường thoát nghèo” trong cộng đồng dân cư... sẽ là lợi thế không nhỏ của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay.

Bên cạnh đó, Bắc Trung Bộ là vùng có khí hậu, thời tiết khắc nghiệt, thường xuyên phải hứng chịu thiên tai, lũ lụt, điều kiện KT - XH còn nhiều khó khăn, một số vấn đề xã hội bức xúc chậm được giải quyết... Các yếu tố về điều kiện môi trường KT - XH của vùng chưa thực sự tạo động lực thu hút nguồn lực từ các vùng, địa bàn khác, thậm chí còn diễn ra xu hướng dịch chuyển dân cư, nhất là tình trạng “chảy máu chất xám” từ Bắc Trung Bộ sang các địa phương thuộc các vùng khác. Hơn nữa, do vị trí địa lý, nên việc kết nối với các trung tâm kinh tế lớn và kết nối các quan hệ hợp tác quốc tế của vùng cũng sẽ gặp những trở ngại nhất định. Tất cả những khó khăn, bất cập của vùng Bắc Trung Bộ cũng là những đặc điểm chi phối trực tiếp đến giáo dục đại học nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của từng cơ sở giáo dục đại học trong vùng nói riêng.

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Cũng như các trường đại học ở nước ta nói chung, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có chức năng, nhiệm vụ cơ bản là đào tạo nguồn nhân lực

chất lượng cao, thực hiện nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, phục vụ cộng đồng gắn với bối cảnh, điều kiện đặc thù của vùng này. Cụ thể là:

Một là, đào tạo cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao.

Với việc triển khai đào tạo đa bậc (từ trình độ đại học đến sau đại học, bao gồm cả các chương trình tiến sĩ), đa ngành, đa lĩnh vực (từ khoa học tự nhiên, kỹ thuật, công nghệ đến khoa học xã hội, nhân văn, kinh tế và quản lý...), các trường đại học trong vùng đã cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động. Đặc biệt chú trọng các ngành nghề phù hợp với yêu cầu địa phương trong vùng như giáo dục, kỹ thuật, y tế, nông nghiệp và kinh tế biển; Gắn kết chương trình đào tạo với yêu cầu sử dụng lao động thực tế của khu vực, giúp sinh viên sau tốt nghiệp có thể làm việc hiệu quả tại các tỉnh Bắc Trung Bộ; Hợp tác với các doanh nghiệp, tổ chức trong và ngoài nước để tổ chức các chương trình đào tạo sát yêu cầu thực tiễn, giúp nguồn nhân lực tiếp cận kiến thức mới, công nghệ hiện đại và các chuẩn mực hội nhập quốc tế.

Hai là, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Hoạt động nghiên cứu khoa học của các trường tập trung thực hiện các nghiên cứu có liên quan mật thiết đến tiềm năng, thế mạnh và giải quyết các vấn đề đặt ra từ thực tiễn của vùng Bắc Trung Bộ như phát triển kinh tế nông thôn, ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp, giải pháp phòng chống thiên tai và biến đổi khí hậu, phát triển các giống cây trồng, vật nuôi phù hợp với điều kiện khí hậu khắc nghiệt; khai thác bền vững tài nguyên biển, rừng và đất... Thông qua thực hiện chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp và cộng đồng địa phương, các trường đại học góp phần xây dựng hệ sinh thái và thúc đẩy đổi mới sáng tạo, ứng dụng các kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn sản xuất và đời sống. Chú trọng phát triển các dự án ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học như cải tiến quy trình sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, kỹ thuật canh tác, bảo tồn và khai thác tài nguyên thiên nhiên...

Ba là, phục vụ cộng đồng.

Điều này thể hiện ở việc các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ tích cực tham gia nâng cao trình độ dân trí cho cộng đồng thông qua các chương trình giáo dục cộng đồng, tư vấn và hỗ trợ học tập. Đồng thời, các trường còn đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện, bồi dưỡng và phát triển nhân tài cho các địa phương trong vùng. Ngoài ra, các trường đại học tham gia nghiên cứu, xây dựng các giải pháp giải quyết các vấn đề KT - XH và ứng phó với các thách thức của vùng như thích ứng với biến đổi khí hậu, phòng chống thiên tai, phát triển kinh tế nông thôn, du lịch, dịch vụ. Trọng tâm là các nghiên cứu phát triển bền vững trong khai thác tài nguyên biển, nuôi trồng thủy sản, và du lịch biển, nhằm tối đa hóa lợi ích kinh tế và bảo vệ môi trường; các giải pháp quản lý và bảo tồn rừng ngập mặn, hệ sinh thái đầm phá và tài nguyên nước ngầm, đảm bảo sử dụng bền vững và bảo vệ môi trường tự nhiên; tham gia các chương trình, dự án giải quyết các vấn đề về đào tạo nghề, thu nhập, việc làm, xóa đói giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới và các dự án phục hồi sau thiên tai; nghiên cứu và quảng bá các giá trị văn hóa vật thể và phi vật thể như: Dân ca Ví Giặm Nghệ Tĩnh, Nhã nhạc cung đình Huế, Thành Nhà Hồ và hệ thống di tích lịch sử cách mạng... góp phần vào sự ổn định và phát triển bền vững của vùng Bắc Trung Bộ.

2.2. ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

2.2.1. Giảng viên, đội ngũ giảng viên và chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

2.2.1.1. Khái niệm giảng viên và đội ngũ giảng viên

Theo Từ điển Tiếng Việt (Trung tâm Từ điển học) (1997): “Giảng viên (1) Tên gọi chung người làm công tác giảng dạy ở các trường chuyên nghiệp, các lớp đào tạo, huấn luyện, các trường trên bậc phổ thông”. Theo Đại từ điển

tiếng Việt, Nguyễn Như Ý (1998) chủ biên, Giảng viên: “Người giảng dạy tại trường đại học hay lớp huấn luyện cán bộ” [126]

Theo Khoản 29, Điều 1 (Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học) sửa đổi, bổ sung Điều 54, Luật Giáo dục đại học (năm 2012), “Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học”, “...Trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy ThS, TS là TS...” [97].

Trong cuốn: *Một số vấn đề chung về giảng dạy lý luận chính trị*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021) định nghĩa: “Giảng viên được hiểu là những người làm nghề dạy học ở bậc cao đẳng, đại học, sau đại học” [51, tr.60]. Như vậy, từ các định nghĩa, khái niệm nêu trên, có thể hiểu: *Giảng viên là những người làm công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các trường cao đẳng, cơ sở giáo dục đại học có tiêu chuẩn, chức trách nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định của Nhà nước và những quy định đặc thù của từng trường.*

Khái niệm Đội ngũ giảng viên: Đội ngũ là khái niệm rất thông dụng được dùng trong đời sống hàng ngày, trong các lĩnh vực NCKH và trong các văn bản pháp quy của Đảng, Nhà nước như: Đội ngũ cán bộ, đội ngũ đảng viên, đội ngũ công nhân Việt Nam; đội ngũ trí thức, đội ngũ doanh nhân Việt Nam....

Theo Đại từ điển tiếng Việt, do Nguyễn Như Ý chủ biên, Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin, Hà nội (1998) Đội ngũ là: 1. Tổ chức gồm nhiều người tập hợp lại thành một lực lượng; 2. Tập hợp số đông người cùng chức năng, nghề nghiệp [126].

Trong phạm vi của luận án này, khái niệm đội ngũ được hiểu là *một tập hợp người có những đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ, mục đích hoạt động giống nhau, có quan hệ với nhau và ảnh hưởng lẫn nhau trong quá trình sống và hoạt động chung.*

Từ các khái niệm trên, có thể hiểu: *Đội ngũ giảng viên là một tập hợp những người cùng làm nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các trường đại học, cao đẳng, có đủ tiêu chuẩn về đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ theo quy định.*

2.2.1.2. Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Chất lượng là khái niệm được khai thác và sử dụng trong nhiều ngành khoa học. Theo Từ điển bách khoa Việt Nam (1995): “Chất lượng là phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật phân biệt nó khác với các sự vật khác... Chất lượng bao giờ cũng gắn liền với tính quy định về số lượng của nó và không thể tồn tại ngoài tính quy định ấy. Mỗi sự vật bao giờ cũng là thống nhất của chất lượng và số lượng” [117, tr.149]. Trong Từ điển Tiếng Việt(1997), chất lượng được coi là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc” [118, tr.139].

Tùy theo góc độ nghiên cứu, lĩnh vực hoạt động và từng vấn đề cụ thể mà người ta có các tiêu chí xem xét đánh giá chất lượng khác nhau. Có thể liệt kê một số quan niệm phổ biến như: Chất lượng được xem là “sự vượt trội” của sự vật này so với sự vật khác - Điều này có nghĩa chất lượng là sự ưu việt, sự xuất sắc, nó được xem là hiển nhiên và không thể chối bỏ hay mặc nhiên không cần phải kiểm tra đánh giá; Chất lượng nghĩa là sự “không có lỗi” - Quan niệm này hướng đến việc mô tả chi tiết và các chuẩn mực để tạo ra các sản phẩm đồng nhất; Quan niệm chất lượng là “sự phù hợp với mục tiêu đề ra” cho rằng chất lượng chỉ có ý nghĩa trong mối liên hệ với mục tiêu; Quan niệm chất lượng là ‘sự nâng cao’ hoặc “cải tiến” thiên về đánh giá chất lượng một cách định tính và thường không gắn với các tiêu chí định lượng cụ thể: Quan niệm chất lượng là giá trị chuyển đổi bắt nguồn từ khái niệm “thay đổi chất”, một thay đổi cơ bản về “hình thức”...

Trong lĩnh vực giáo dục đại học, khái niệm “chất lượng” rất khó xác định và cũng có nhiều cách hiểu khác nhau. Trong đánh giá chất lượng giáo dục đại học có một số quan điểm đánh giá chất lượng thường dùng như: (1) Chất lượng có khi được đánh giá bằng yếu tố “đầu vào”. Theo quan điểm này, một trường đại học có chất lượng là những trường thu hút được những người giỏi trong xã hội tự nguyện tham gia học tập, giảng dạy tại trường, có đội ngũ giảng viên có uy tín và ảnh hưởng xã hội cao; được trang bị cơ sở vật chất hiện đại. (2) Khi xem chất lượng được đánh giá bằng “đầu ra”. “Đầu ra” chính là sản phẩm của quá trình đào tạo của nhà trường, được thể hiện bằng chất lượng của các kỹ sư, cử nhân sau khi ra trường đáp ứng tốt đòi hỏi của thực tiễn. Điều này đồng nghĩa với cách nhìn nhận chất lượng của một trường dựa trên khả năng đáp ứng các yêu cầu của sinh viên sau khi ra trường; (3) Quan điểm coi chất lượng được đo lường bằng “giá trị gia tăng” cho rằng, một trường đại học có tác động tích cực tới sinh viên khi nó tạo ra được sự khác biệt trong sự phát triển về trí tuệ và cá nhân của sinh viên; (4) Khi xem chất lượng được đánh giá bằng “giá trị học thuật” có nghĩa là trường đại học nào có đội ngũ giáo sư, TS đông, có uy tín khoa học cao thì được đánh giá là trường có chất lượng;...

Từ đó có thể thấy rằng, thật khó có thể đưa ra được một định nghĩa về chất lượng mà mọi người đều thừa nhận, bởi bản thân nó được xem như một khái niệm mang tính tương đối, động và đa chiều, cho nên với những người ở các cương vị khác nhau có thể có những ưu tiên khác nhau khi xem xét nó. Tuy nhiên, dù bàn đến chất lượng ở góc độ nào cũng thường phải nói về hai phương diện: *Thứ nhất*, chất lượng là tổng hợp những phẩm chất, tính chất (thuộc tính) tạo nên giá trị của đối tượng đề cập; *Thứ hai*, giá trị, tác dụng ấy đáp ứng đến mức độ nào những yêu cầu thực tiễn đặt ra. Hay, diễn đạt nôm na, chất lượng là tốt hay xấu, đạt hay không đạt yêu cầu đặt ra.

Khi đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên một mặt phải tính đến những thuộc tính cơ bản tạo nên giá trị của toàn đội ngũ, tức là xem xét sự hợp lý về số lượng, cơ cấu trong đội ngũ và chất lượng mọi mặt của từng giảng viên, mặt

khác phải soi rọi, đối chiếu kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên so với những yêu cầu đặt ra gắn với chức năng, nhiệm vụ và điều kiện đặc thù của từng cơ sở giáo dục đại học trong từng giai đoạn nhất định.

Từ sự phân tích trên, có thể rút ra: *Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là tổng hòa giá trị các yếu tố số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên, phẩm chất, năng lực vốn có của từng giảng viên; được thể hiện ở kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên và chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học trong vùng.*

Nội hàm khái niệm “Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ” thể hiện trên các khía cạnh chủ yếu sau:

Một là, sự hợp lý về số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên.

Số lượng giảng viên: Đây là yếu tố định lượng, liên quan đến số lượng giảng viên đủ đáp ứng nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu của trường đại học.

Cơ cấu đội ngũ giảng viên: Liên quan đến sự phân bổ giảng viên theo các tiêu chí như chuyên ngành, học vị, giới tính, độ tuổi, kinh nghiệm, và trình độ đào tạo. Cơ cấu hợp lý sẽ đảm bảo sự phát triển đồng đều và bền vững.

Hai là, phẩm chất, năng lực vốn có của từng giảng viên.

Phẩm chất của giảng viên: Bao gồm các phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, tận tụy với nghề, thái độ làm việc và các giá trị đạo đức nghề nghiệp khác mà giảng viên cần có.

Năng lực của giảng viên: Đây là khả năng chuyên môn, kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, khả năng thích ứng với đổi mới và sự phát triển công nghệ giáo dục. Năng lực này thường được đánh giá qua trình độ học vấn, các chứng chỉ, và thành tích giảng dạy cũng như nghiên cứu khoa học.

Ba là, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên.

Chất lượng đội ngũ giảng viên được phản ánh qua hiệu quả và chất lượng trong việc giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hướng dẫn sinh viên và tham gia các hoạt động cộng đồng, quản lý giáo dục hoặc các hoạt động khác theo nhiệm vụ được giao.

Bốn là, mức độ đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học trong vùng.

Chất lượng đội ngũ giảng viên không chỉ được đánh giá qua năng lực và phẩm chất cá nhân mà còn thể hiện qua sự đóng góp vào việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của trường đại học. Điều này bao gồm việc nâng cao chất lượng giáo dục, thúc đẩy nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ cũng như đóng góp của giảng viên cho phát triển cộng đồng và xã hội.

Như vậy, khái niệm này bao hàm cả các yếu tố định lượng và định tính, phản ánh một cách toàn diện chất lượng của đội ngũ giảng viên thông qua các khía cạnh từ cá nhân giảng viên cho đến vai trò của họ trong hệ thống giáo dục đại học.

2.2.2. Vai trò, đặc điểm của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay

2.2.2.1. Vai trò của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay

Bên cạnh vai trò nói chung của đội ngũ nhà giáo và đội ngũ giảng viên đại học, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có những vai trò gắn với đặc thù của vùng này. Cụ thể là:

Một là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là chủ thể quan trọng nhất, giữ vai trò then chốt trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương trong vùng.

Bắc Trung Bộ là một trong những vùng KT-XH đặc thù có nhiều tiềm năng, thế mạnh trong phát triển một số ngành thuộc các lĩnh vực như nông nghiệp, công nghiệp, du lịch và dịch vụ. Để khai thác hiệu quả tiềm năng này và tạo ra các mũi nhọn đột phá và lợi thế so sánh, vùng này đang rất cần nguồn nhân lực trình độ cao, kỹ năng chuyên môn vững vàng và tư duy sáng tạo.

Với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ trực tiếp quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và phát triển KT - XH của các địa phương

trong vùng Bắc Trung Bộ, do đó, giảng viên của các trường đại học thuộc vùng này có sự gắn bó mật thiết với thực tiễn. Đây là lợi thế hết sức quan trọng bảo đảm cho việc thiết kế, triển khai các chương trình, ngành đào tạo đảm bảo tính cập nhật, sự phù hợp với xu hướng vận động của cơ cấu ngành nghề và nhu cầu của các doanh nghiệp địa phương. Thông qua việc áp dụng các phương pháp hiện đại với việc đặt người học ở vị trí trung tâm, tích cực hóa hoạt động của họ trong học tập, kết hợp lý thuyết với thực hành, gắn kết nhà trường với xã hội, giảng viên các trường đại học trong vùng giúp sinh viên phát triển toàn diện cả về chuyên môn, năng lực thực tiễn, hình thành tư duy phản biện.

Ngoài ra, thông qua tư vấn, hỗ trợ sinh viên và kết nối với doanh nghiệp địa phương vùng Bắc Trung Bộ, giảng viên của các trường đại học vùng này giúp sinh viên hiểu rõ đòi hỏi của thực tiễn thị trường lao động, từ đó xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập, không ngừng hoàn thiện bản thân. Điều này khẳng định giá trị và lợi thế của giảng viên các trường đại học trong vùng đối với sinh viên trong định hướng nghề nghiệp. Việc quan hệ chặt chẽ với doanh nghiệp của các địa phương trong vùng cũng tạo cơ hội cho sinh viên tiếp cận và thích nghi với điều kiện thực tế, bảo đảm chất lượng, hiệu quả công việc ngay sau khi tốt nghiệp.

Đặc biệt, để đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hợp tác quốc tế và phát triển kinh tế tri thức, mỗi giảng viên cần phải quan tâm hỗ trợ sinh viên những kỹ năng mềm về ngoại ngữ, tin học, khả năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm. Bên cạnh đó, họ phải thường xuyên quan tâm cập nhật và phổ biến kiến thức mới về công nghệ, quản lý và kinh doanh, giúp sinh viên có khả năng cạnh tranh sòng phẳng với nguồn lực lao động của các vùng khác trong nước và thị trường lao động quốc tế.

Như vậy, vai trò của giảng viên không chỉ dừng lại ở việc truyền đạt kiến thức mà còn bao gồm việc định hướng, hỗ trợ và phát triển toàn diện cho sinh viên. Điều này góp phần quan trọng, trực tiếp tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy phát triển KT-XH vùng Bắc Trung Bộ một cách bền vững, góp phần thực

hiện “nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng” [52, tr.127-128].

Hai là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giữ vai trò nòng cốt trong NCKH, phát triển tri thức mới, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương trong vùng.

Cùng với nhiệm vụ giảng dạy, mỗi giảng viên phải quan tâm thực hiện nhiệm vụ NCKH, góp phần vào việc phát triển tri thức mới và cải thiện chất lượng đào tạo của các nhà trường. Thông qua việc đảm nhận vai trò chính trong thực hiện các đề tài, dự án nghiên cứu các cấp của giảng viên các nhà trường vùng Bắc Trung Bộ đã giải quyết kịp thời các vấn đề đặt ra từ thực tiễn mà trước hết các vấn đề ưu tiên gắn với điều kiện đặc thù của các địa phương trong vùng.

Trong lĩnh vực nông nghiệp, kết quả nghiên cứu các đề tài của giảng viên đại học vùng Bắc Trung Bộ tạo ra sản phẩm mới (vật nuôi, cây trồng), ứng dụng công nghệ sinh học để tăng năng suất và chất lượng sản phẩm, phù hợp với điều kiện khí hậu và thổ nhưỡng của vùng. Sản phẩm nghiên cứu của họ cũng hướng đến việc tìm kiếm biện pháp hữu hiệu để bảo vệ môi trường sinh thái, phòng chống thiên tai như bão lũ, hạn hán, góp phần giảm thiểu ảnh hưởng từ biến đổi khí hậu đến nông nghiệp và đời sống người dân.

Trong lĩnh vực công nghiệp, giảng viên các nhà trường vùng Bắc Trung Bộ tập trung vào đẩy mạnh nghiên cứu ứng dụng công nghệ thông tin, tự động hóa trong sản xuất, quản lý và dịch vụ. Họ phát triển các phần mềm, hệ thống quản lý thông tin, giải pháp công nghệ cao để cải thiện chất lượng hoạt động của các doanh nghiệp và cơ quan, tổ chức. Các nghiên cứu này không chỉ có giá trị khoa học mà còn có tính ứng dụng cao, đáp ứng nhu cầu thực tiễn của địa phương.

Bên cạnh đó, giảng viên đại học vùng Bắc Trung Bộ còn tập trung nghiên cứu các đề tài về văn hóa, xã hội. Thông qua đó, kịp thời đề xuất các

giải pháp để gìn giữ và phát huy bản sắc, truyền thống văn hóa, phong tục, tập quán tốt đẹp của nhân dân các địa phương trong vùng; khai thác và phát huy tiềm năng, thế mạnh của các địa phương trong xây dựng hệ sinh thái và phát triển du lịch bền vững; ngoài ra, kết quả nghiên cứu của giảng viên trong vùng sẽ cung cấp luận cứ khoa học cho cấp ủy, chính quyền địa phương lựa chọn các giải pháp phù hợp để cải thiện chất lượng giáo dục và giải quyết thỏa đáng các vấn đề xã hội khác góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho Nhân dân.

Kết quả nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học, tham gia hội thảo trong và ngoài nước, góp phần nâng cao uy tín học thuật của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

Thông qua NCKH cũng giúp giảng viên vùng Bắc Trung Bộ nâng cao trình độ chuyên môn, cập nhật kiến thức mới, từ đó cải thiện chất lượng giảng dạy. Việc áp dụng sản phẩm nghiên cứu của giảng viên, một mặt góp phần cải tiến nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy của bản thân họ, mặt khác giúp sinh viên cải thiện phương pháp học tập, tiếp cận với những kiến thức tiên tiến, đồng thời kích thích sự sáng tạo và ham học hỏi của sinh viên. Cùng với đó, những thông số đo lường thành tựu trong hoạt động NCKH của giảng viên mỗi nhà trường trong vùng Bắc Trung Bộ là những tiêu chí rất quan trọng trong kiểm định, đánh giá, xếp hạng chất lượng cơ sở giáo dục đại học cũng như nhận diện uy tín và thương hiệu của các trường.

Ba là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ góp phần rất quan trọng trong chuyển giao công nghệ và phục vụ cộng đồng trong vùng.

Đây là một trong những vai trò quan trọng (bên cạnh thực hiện các chức năng cơ bản giảng dạy và NCKH), góp phần gắn kết nhà trường với xã hội, thúc đẩy phát triển KT - XH các địa phương.

Thông qua chuyển giao kết quả NCKH của đội ngũ giảng viên vào ứng dụng thực tiễn, giúp cải thiện và nâng cao chất lượng hoạt động sản xuất, kinh doanh, chất lượng sản phẩm và dịch vụ cho doanh nghiệp và người dân. Điều đó thể hiện qua quá trình chuyển giao kỹ thuật tiên tiến, giúp nông dân tăng

năng suất và thu nhập; trong hỗ trợ doanh nghiệp áp dụng công nghệ mới, tự động hóa dây chuyền sản xuất, nâng cao hiệu quả và cạnh tranh trên thị trường.

Bên cạnh đó, hiện nay, giảng viên các cơ sở giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ đang trực tiếp tổ chức triển khai các chương trình đào tạo phong phú, đa dạng cả về ngành, bậc học. Đây là việc làm cụ thể, thiết thực góp phần thỏa mãn nhu cầu học tập của nhân dân các địa phương trong vùng. Mặt khác, thông qua các dự án, chương trình hỗ trợ, tư vấn của giảng viên các nhà trường giúp đội ngũ lao động tại địa phương cải thiện và nâng cao tay nghề hoặc giải quyết kịp thời những vướng mắc khó khăn đặt ra từ thực tiễn. Đây là việc làm thiết thực tạo động lực quan trọng thúc đẩy kinh tế phát triển, vừa tạo điều kiện thuận lợi bảo đảm cho cộng đồng phát triển nhanh và bền vững.

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ còn trực tiếp tham gia các dự án xã hội như giáo dục sức khỏe, phòng chống dịch bệnh, bảo vệ môi trường và các hoạt động xã hội khác. Họ phối hợp với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cộng đồng địa phương hoặc kết nối với tổ chức phi chính phủ để xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình hỗ trợ giúp cộng đồng dân cư cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống. Những hoạt động này vừa thể hiện ý thức trách nhiệm đối với cộng đồng xã hội của giảng viên trong vùng, đồng thời xây dựng và lan tỏa uy tín, thương hiệu của nhà trường đối với cộng đồng.

Thông qua hoạt động thực tiễn của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ góp phần gắn kết giữa nhà trường và cộng đồng, tạo điều kiện thuận lợi giúp người học tham gia thực tập, trải nghiệm thực tế, nhất là việc hướng dẫn sinh viên tham gia các dự án, giúp họ áp dụng kiến thức vào thực tiễn, phát triển kỹ năng và tinh thần trách nhiệm xã hội.

Bốn là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là một trong những chủ thể cơ bản trong định hướng phát triển giáo dục đại học và chính sách công của các địa phương trong vùng.

Với vai trò là những chuyên gia trong các ngành khoa học, nhất là chuyên gia giáo dục, giảng viên các cơ sở giáo dục đại học có đóng góp hết sức

quan trọng đến hoạch định chính sách công cũng như xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển tổng thể giáo dục và đào tạo của vùng Bắc Trung Bộ.

Trong việc hoạch định chính sách giáo dục, giảng viên của các nhà trường vùng Bắc Trung Bộ trực tiếp tham gia tư vấn, phản biện cho các cấp ủy đảng và chính quyền các cấp, góp ý về các quy định, cơ chế hỗ trợ cho giáo dục đại học. Họ tham gia vào các hội đồng khoa học, hội đồng trường, đóng góp ý kiến chuyên môn để thiết kế và triển khai chương trình đào tạo, quy chế, quy định và xây dựng cơ chế chính sách, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn của các quyết định.

Đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cũng trực tiếp tham gia các chương trình, đề tài nghiên cứu về chính sách công, phân tích các vấn đề gắn với thực tiễn KT-XH của vùng Bắc Trung Bộ, từ đó đề xuất nội dung và giải pháp phù hợp, tạo động lực cho vùng phát triển nhanh và bền vững. Thực tiễn những năm qua cho thấy, kết quả nghiên cứu của giảng viên các trường đại học trong vùng, nhất là các vấn đề về xây dựng quy hoạch cơ cấu kinh tế, quản lý và khai thác tài nguyên, chống biến đổi khí hậu và bảo vệ môi trường, chính sách an sinh xã hội... đã góp phần cung cấp luận cứ khoa học để ban hành các quyết định của cơ quan nhà nước. Vai trò của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ còn thể hiện ở việc, họ là những người trực tiếp quán triệt, cụ thể hóa các chính sách đã được xây dựng thông qua các chương trình, kế hoạch cụ thể ở từng nhà trường. Họ là cầu nối giữa lý thuyết và thực tiễn, đảm bảo các chính sách được áp dụng hiệu quả.

Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ góp phần thúc đẩy hợp tác quốc tế, mở rộng quan hệ với các đối tác nước ngoài. Họ tham gia các chương trình liên kết đào tạo, NCKH, trao đổi học thuật và các hoạt động hợp tác quốc tế khác, qua đó, vừa mang lại cơ hội tiếp cận với tri thức mới và công nghệ tiên tiến, đồng thời nâng cao vị thế, uy tín, thương hiệu và tạo điều kiện để quảng bá hình ảnh của cơ sở giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ với bạn bè quốc tế.

2.2.2.2. Đặc điểm của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Ngoài những đặc điểm chung, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có đặc điểm riêng gắn liền với điều kiện đặc thù của vùng Bắc Trung Bộ và điều kiện cụ thể của các trường. Cụ thể là:

Một là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có đặc điểm xuất thân từ địa phương và gắn bó với địa phương trong vùng.

Đặc điểm nổi bật nhất của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là phần lớn trong số họ có xuất thân từ chính địa phương, tạo nên sự gắn kết chặt chẽ với vùng đất này. Đặc điểm này vừa bao hàm thuận lợi, vừa đặt ra những thách thức trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng giáo dục của các nhà trường.

Đặc điểm này có tác động to lớn đến tình cảm, thái độ nghề nghiệp và sự gắn kết giữa các giảng viên trong các trường vùng Bắc Trung Bộ. Với sự hiểu biết sâu sắc về văn hóa, lịch sử, và đặc điểm KT-XH của vùng giúp đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ dễ dàng tiếp cận và giải quyết các yêu cầu đặt ra từ thực tiễn. Trong giảng dạy, họ có thể liên hệ, vận dụng, đưa những ví dụ cụ thể, gần gũi vào bài giảng, tạo sự hứng thú cho sinh viên. Trong NCKH, họ có thể phát hiện và tập trung vào các vấn đề liên quan đến địa phương, góp phần giải quyết những thách thức cụ thể của vùng Bắc Trung Bộ.

Tuy nhiên, chính sự gắn bó với địa phương cũng có thể dẫn đến hiện tượng “cục bộ”, “địa phương hóa” trong tư duy và cách tiếp cận giải quyết vấn đề của mỗi giảng viên. Điều này dễ nảy sinh biểu hiện bằng lòng, thỏa mãn, ngại thay đổi, ít sáng tạo, thiếu đầu tư và ít quan tâm cải thiện chuyên môn. Trong một số trường hợp, có thể dẫn đến thiếu tầm nhìn, ít tiếp cận với tri thức và xu hướng quốc tế hóa. Qua đó, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên cũng như khả năng cạnh tranh, hội nhập quốc tế của mỗi nhà trường. Sự cân bằng giữa việc giữ gìn bản sắc địa phương và mở rộng tầm nhìn quốc gia

và quốc tế là nhân tố hết sức quan trọng để mỗi giảng viên phát huy tối đa vai trò của mình. Họ cần tiếp thu và vận dụng sáng tạo những tinh hoa tri thức và công nghệ tiên tiến của thế giới vào điều kiện cụ thể của vùng Bắc Trung Bộ, góp phần giải quyết các yêu cầu từ thực tiễn địa phương.

Để khắc phục bất cập này, giảng viên của các nhà trường vùng Bắc Trung Bộ cần mở rộng giao lưu, học hỏi từ các trường đại học có uy tín cả trong nước và nước ngoài. Việc tham gia các khóa đào tạo, chương trình hợp tác nghiên cứu, trao đổi học thuật sẽ giúp họ có điều kiện cập nhật, bổ sung kiến thức, tiếp thu và ứng dụng phương pháp tiên tiến, công nghệ hiện đại, góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn. Tuy nhiên, vấn đề này đã và đang gặp không ít rào cản do đặc điểm về địa lý cách xa các trung tâm lớn và môi trường, điều kiện KT - XH khó khăn của các địa phương trong vùng.

Hai là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ luôn nỗ lực học tập nâng cao trình độ.

Mặc dù đối mặt với nhiều khó khăn, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ luôn thể hiện tinh thần ham học hỏi và nỗ lực nâng cao trình độ, bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng cần thiết trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Nhiều giảng viên đã luôn chủ động tìm kiếm cơ hội du học và tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước; tích cực trao đổi học thuật và tham dự các đề tài, dự án, các hội nghị, hội thảo quốc tế. Qua đó, giúp họ cập nhật, bổ sung kiến thức, tiếp cận và ứng dụng phương pháp hiện đại, công nghệ tiên tiến, nâng cao năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, giảng viên còn tự học hỏi thông qua việc nghiên cứu tài liệu, tham khảo các nguồn thông tin trên mạng, tham gia cộng đồng học thuật trực tuyến. Họ xây dựng mạng lưới quan hệ với các đồng nghiệp, chuyên gia để trao đổi kinh nghiệm, hợp tác nghiên cứu.

Những nỗ lực này góp phần không nhỏ nâng cao trình độ cá nhân và cải thiện chất lượng hoạt động chuyên môn của nhà trường. Tuy nhiên, quá trình

đó cũng gặp nhiều thách thức do hạn chế về thời gian, kinh phí và cơ hội. Do đó, cần có sự hỗ trợ từ phía nhà trường và các cơ quan quản lý thông qua cơ chế chính sách hỗ trợ cụ thể, tạo động lực khuyến khích giảng viên tích cực cải thiện bản thân và phát triển sự nghiệp.

Ba là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có cơ cấu trình độ đào tạo và chuyên môn đa dạng.

Sự đa dạng về trình độ và chuyên môn phản ánh sự phát triển không đồng đều giữa giảng viên các trường và các ngành đào tạo vùng Bắc Trung Bộ. Nguyên nhân của tình trạng này là do, nhiều trường đại học trong vùng mới được thành lập hoặc nâng cấp, đang trong giai đoạn định hình và phát triển, điểm xuất phát cũng như các nguồn lực còn thấp và nhiều bất cập; Bên cạnh đó, nhu cầu xã hội mà đáng kể nhất là xu hướng lựa chọn nghề nghiệp của người học thường xuyên dịch chuyển, quy mô tuyển sinh thiếu ổn định; tình trạng “chảy máu chất xám” trong đội ngũ giảng viên (số chuyên gia đầu ngành) còn diễn ra ở không ít cơ sở đào tạo.

Các trường cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ bài bản đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài; quan tâm khuyến khích giảng viên tích cực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Đồng thời, đổi mới và nâng cao chất lượng hợp tác quốc tế, nhất là trong liên kết đào tạo, trao đổi học thuật, trao đổi giảng viên và sinh viên giữa các trường đại học trong vùng với các cơ sở giáo dục đại học trong và ngoài nước. Ngoài ra, các trường cần thường xuyên tăng cường tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, khuyến khích giảng viên không ngừng đổi mới, sáng tạo, đẩy mạnh nghiên cứu và công bố sản phẩm khoa học trên các tạp chí quốc tế và các tạp chí có uy tín trong nước...

Bốn là, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ gặp nhiều khó khăn, thách thức trong đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế.

Hiện nay, hầu hết các nhà trường đã và đang triển khai sử dụng các công cụ giảng dạy trực tuyến, phần mềm hỗ trợ học tập, hệ thống (LMS) để tổ chức

bài giảng, quản lý quá trình học tập của sinh viên. Nhiều giảng viên tích cực áp dụng công nghệ hiện đại, phương pháp dạy học tiên tiến như học tập dựa trên dự án, học tập tương tác, tăng cường kết nối và hỗ trợ người học từ xa (trực tuyến). Tuy nhiên, không ít giảng viên chưa quen thuộc hoặc gặp khó khăn trong việc khai thác công nghệ mới do thiếu kinh nghiệm, kỹ năng, trang thiết bị hoặc sự hỗ trợ kỹ thuật. Họ còn phụ thuộc vào phương pháp giảng dạy truyền thống, ít khai thác tiềm năng của công nghệ số để tăng cường hiệu quả hoạt động chuyên môn. Đặc điểm này cũng sẽ tác động lớn đến chất lượng đội ngũ giảng viên trong kỷ nguyên số hiện nay.

Những năm qua, mặc dù đã có nhiều cố gắng, song so với yêu cầu thực tiễn, điều kiện làm việc và cơ sở vật chất của không ít trường đại học vùng Bắc Trung Bộ còn gặp không ít khó khăn, giảng viên thường phải gặp những thách thức về vật chất bảo đảm hạn chế, thiếu thốn, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả công tác chuyên môn. Phòng thí nghiệm và các trang thiết bị nghiên cứu chưa được đầu tư thỏa đáng theo yêu cầu hiện đại hóa giáo dục đại học. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả giảng dạy của giảng viên, nhất là trong tổ chức các buổi thực hành, thí nghiệm cũng như thực hiện các đề tài NCKH. Thư viện và hệ thống tài liệu học thuật cũng còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc cập nhật kiến thức và tài liệu tham khảo cho giảng viên và sinh viên. Hạ tầng công nghệ thông tin chưa phát triển đồng bộ, mạng internet không ổn định, gây khó khăn trong việc truy cập tài nguyên số, tham gia các khóa học trực tuyến, hội thảo trực tuyến. Điều kiện làm việc chưa thực sự thuận lợi với không gian giảng dạy và làm việc chật hẹp, thiếu các tiện ích hỗ trợ. Điều này ảnh hưởng đến tâm lý và ảnh hưởng không nhỏ đến động lực làm việc, chất lượng, hiệu quả các hoạt động chuyên môn của đội ngũ giảng viên.

Năng lực ngoại ngữ là một trong những điều kiện cần thiết để giảng viên tiếp cận với tri thức toàn cầu, tham gia hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, thực tế ở không ít trường hiện nay, khả năng sử dụng ngoại ngữ (nhất là tiếng Anh) của

nhều giảng viên còn khiêm tốn. Điều này ảnh hưởng đến khả năng đọc hiểu tài liệu khoa học, cập nhật kiến thức mới từ các nguồn quốc tế. Nhiều giảng viên gặp khó khăn trong việc tham gia các hội nghị, hội thảo quốc tế, trao đổi học thuật, hợp tác quốc tế và cũng vì thế, việc công bố các công trình khoa học trên các tạp chí có uy tín ở ngoài nước cũng trở nên khó khăn do rào cản ngôn ngữ. Hạn chế về ngoại ngữ còn ảnh hưởng đến việc giảng dạy các môn học bằng tiếng Anh, một xu hướng phổ biến trong giáo dục đại học hiện nay. Thật khó để giảng viên có thể truyền đạt kiến thức một cách hiệu quả, tự tin khi giao tiếp với sinh viên quốc tế hoặc tham gia các chương trình trao đổi giảng viên với các đối tác nước ngoài.

Ngoài ra, những khó khăn từ yếu tố địa lý, từ điều kiện KT - XH và những ảnh hưởng do hạn chế tầm nhìn “địa phương” đã và đang là những rào cản gây khó khăn cho giảng viên trong giao lưu, hội nhập với các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước.

2.2.3. Các yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

2.2.3.1. Các yếu tố quy định chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Một là, số lượng giảng viên và cơ cấu đội ngũ giảng viên

Số lượng giảng viên phụ thuộc vào quy mô phát triển và các yếu tố khách quan khác của mỗi trường như: chỉ tiêu biên chế, các nguồn lực bảo đảm cho thực hiện các chính sách. Đối với các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ, nhất là đối với các trường được nâng cấp từ các trường cao đẳng, trung cấp hoặc các trường mới thành lập đang trong quá trình xây dựng, từng bước định hình phát triển, quan tâm bảo đảm số lượng giảng viên lại càng trở nên có ý nghĩa. Mặc dù vậy, giải quyết bài toán về số lượng giảng viên phải đặt trong mối tương quan chặt chẽ với sự hợp lý, cân đối về cơ cấu và nhất là bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện đối với giảng viên, khắc phục tư duy lệch lạc, chủ quan, đánh đồng chất

lượng đội ngũ giảng viên với sự gia tăng cơ học đơn thuần. Muốn vậy, từng trường phải dựa trên chiến lược phát triển và xu hướng vận động của thực tiễn để dự báo triển vọng theo quy hoạch, kế hoạch cụ thể gắn với tầm nhìn ngắn hạn, trung hạn và dài hạn để đề ra các giải pháp phù hợp và có tính khả thi trong thực hiện các khâu của xây dựng đội ngũ giảng viên.

Theo Từ điển Tiếng Việt (1997), cơ cấu là “cách tổ chức các thành phần nhằm thực hiện chức năng của chính thể” [118, tr.207]. Như vậy, có thể hiểu cơ cấu đội ngũ giảng viên là cách thức tổ chức bên trong để tạo ra một chính thể thống nhất hoàn chỉnh nhằm thực hiện chức năng trong nhà trường.

Cơ cấu đội ngũ giảng viên có thể xét đến từ nhiều khía cạnh như: (1) Về chuyên môn gắn với cơ cấu tổ chức các cơ quan đơn vị và sử dụng giảng viên gắn với chuyên môn của họ; (2) Về trình độ là những yêu cầu đòi hỏi có kỹ năng làm việc đặc thù, chuyên nghiệp, đã được đào tạo nhằm đáp ứng được chức năng, nhiệm vụ. Trình độ là thước đo khả năng trí tuệ của đội ngũ này, là điều kiện cơ bản để cho giảng viên hoàn thành nhiệm vụ trong nhà trường. Trình độ còn được thể hiện ở khả năng tiếp cận và cập nhật những tri thức mới công nghệ hiện đại, những thành tựu mới của thế giới để vận dụng vào hoạt động chuyên môn; (3) Cơ cấu về thâm niên là những yêu cầu đặt ra nhằm bảo đảm mức độ phù hợp về thâm niên nghề nghiệp, kinh nghiệm công tác của giảng viên ở từng cơ quan, đơn vị trong nhà trường. Cơ cấu thâm niên hợp lý sẽ bảo đảm sự chuyển giao kinh nghiệm, tri thức của các thế hệ giảng viên một cách liên tục, vững vàng; (4) Cơ cấu về độ tuổi là sự bố trí sắp xếp giảng viên gắn với kết cấu giữa các độ tuổi trong từng đầu mỗi công tác. Cơ cấu về độ tuổi hợp lý bảo đảm sự kế thừa, kế cận, sự chuyển tiếp liên tục vững vàng, khắc phục sự hẫng hụt trong đội ngũ giảng viên; (5) Cơ cấu về giới tính gắn với đặc điểm giới tính, bảo đảm quyền bình đẳng giới trong công tác ngay trong từng cơ quan, đơn vị và từng trường. Từ những yêu cầu về cơ cấu, từng trường có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí công tác cho giảng viên, bảo đảm sự cân đối, hợp lý theo chuyên môn, trình độ, đặc điểm sức khỏe, tâm sinh

lí và sự kế thừa, chuyển tiếp ngay trong từng bộ môn, khoa và từng đơn vị trong nhà trường.

Hai là, các phẩm chất cá nhân và sự nỗ lực phấn đấu, rèn luyện của từng giảng viên

Mỗi giảng viên là tế bào cấu thành đội ngũ của họ, do đó, chất lượng của từng giảng viên có ý nghĩa quyết định trực tiếp chất lượng của đội ngũ giảng viên. Chất lượng của từng giảng viên là tổng hòa giá trị các phẩm chất, năng lực của họ.

Về phẩm chất: Phẩm chất của mỗi giảng viên bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống - Đây là một trong những yếu tố cơ bản tạo nên linh hồn và sức mạnh của đội ngũ này.

Phẩm chất chính trị của người giảng viên được thể hiện sự giác ngộ, trung thành với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu lý tưởng xã hội chủ nghĩa, ý thức tự giác chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, ngoài ra, nó còn thể hiện ở thái độ, quyết tâm chính trị, dũng cảm bảo vệ chân lý, đấu tranh với các biểu hiện tư tưởng và nhận thức lệch lạc. Phẩm chất chính trị là nhân tố cốt lõi giúp cho người giảng viên có bản lĩnh vững vàng vượt qua những thử thách, cám dỗ, không dao động trước những biến động phức tạp của tình hình và mặt trái xã hội, giữ vững định hướng chính trị trong giáo dục đại học - Đây cũng là điều Bác Hồ đã từng căn dặn các nhà giáo: "Ta là cán bộ chuyên môn, có chuyên môn mà không có chính trị giỏi thì dù học giỏi mấy dạy trẻ con cũng hỏng. Chính trị là linh hồn, chuyên môn là cái xác. Có chuyên môn mà không có chính trị thì chỉ còn cái xác không hồn" [89, tr.269].

Đạo đức, lối sống là yêu cầu chuẩn mực hàng đầu đối với mỗi nhà giáo. Nhà giáo luôn là những người "đạo cao", "đức trọng", người có uy tín được xã hội tôn kính. Vì vậy, với chức năng "nhà giáo", người giảng viên là chủ thể "dạy chữ", "dạy nghề" gắn với "dạy người", không chỉ truyền thụ tri thức, khơi nguồn sáng tạo mà còn phải thực sự nêu gương về phẩm chất, nhân cách, tác

phong, lối sống... Do vậy, đạo đức, lối sống của người giảng viên là phẩm chất tất yếu và là cơ sở, nền tảng để làm tròn vai trò của chủ thể giáo dục “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được Nhân dân” [88, tập 5, tr.292]. Để làm được điều đó, trong giáo dục đạo đức, lối sống và xây dựng nhân cách cho thế hệ trẻ, đòi hỏi mỗi giảng viên phải không ngừng nỗ lực phấn đấu, đề cao tinh thần tự giác, tự học, tự rèn, bởi lẽ, theo Hồ Chí Minh: “Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách đạo đức. Muốn hướng dẫn Nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước” [88, tập 6, tr.16].

Về năng lực: Đối với đội ngũ giảng viên, năng lực được hiểu là từ những tri thức mà người giảng viên được trang bị, họ phải hình thành và nắm vững hệ thống các kỹ năng để tiến hành hoạt động sư phạm có hiệu quả. Nói đến năng lực của đội ngũ giảng viên, cần phải xem xét trên hai góc độ chủ yếu là năng lực giảng dạy và năng lực NCKH.

Sự nỗ lực phấn đấu, rèn luyện của từng giảng viên là yếu tố rất quan trọng, quyết định đến chất lượng của đội ngũ giảng viên. Nếu mỗi giảng viên có ý chí phấn đấu, không ngừng học tập, rèn luyện thì chất lượng của bản thân giảng viên không ngừng được nâng cao, và do đó chất lượng tổng hợp của cả đội ngũ giảng viên cũng sẽ được nâng cao. Nếu mỗi cá nhân giảng viên không chịu học tập, phấn đấu vươn lên, tất yếu sẽ ảnh hưởng đến chất lượng của cả đội ngũ. Ngạn ngữ có câu: “con sâu làm rầu nồi canh” là vậy.

Ba là, sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, công tác quản lý và những chủ trương, quyết định, kế hoạch của Ban Giám hiệu nhà trường trong xây dựng đội ngũ giảng viên.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng có vai trò quyết định đến chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Đảng bộ nhà trường là chủ thể lãnh đạo toàn diện mọi mặt hoạt động mà trước

hết là đề ra chủ trương, định hướng chiến lược phát triển nhà trường, xây dựng tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ giảng viên và các nội dung trọng yếu khác. Đảng ủy trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo Ban Giám hiệu, các khoa, phòng, ban chức năng, các tổ chức đoàn thể trong nhà trường tiến hành cụ thể hóa thành các chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng bộ, của Đảng ủy. Trên cơ sở mục tiêu chiến lược, Ban Giám hiệu nhà trường trực tiếp tổ chức thực hiện đồng bộ các khâu trong xây dựng đội ngũ giảng viên: quản lý, tuyển chọn, bố trí, sắp xếp, sử dụng, chăm lo thực hiện các chính sách, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng... Tất cả các hoạt động đó đều quy định, quyết định đến chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường.

Bốn là, các quy định, cơ chế, quy chế quản lý đội ngũ giảng viên.

Các quy định, quy chế, cơ chế quản lý bao gồm các quy định, quy chế về tiêu chuẩn giảng viên, về định mức chế độ làm việc, các quy định khen thưởng, kỷ luật, chế độ chính sách khuyến khích vật chất, tinh thần... đối với giảng viên là những yếu tố quan trọng, tạo động lực cho họ phấn đấu vươn lên, bảo đảm lý luận lao động của nhà trường. Nếu quy chế, cơ chế, quy định không chặt chẽ sẽ tác động đến ý chí, khả năng phấn đấu, ý thức tổ chức kỷ luật và khả năng đoàn kết, gắn kết nội bộ, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường.

Năm là, điều kiện cơ sở vật chất, môi trường lao động của đội ngũ giảng viên.

Các điều kiện cơ sở vật chất như giảng đường, phòng làm việc, các máy móc, thiết bị phương tiện kỹ thuật phục vụ giảng dạy, NCKH, khả năng cung cấp thông tin kịp thời, khả năng kinh phí... quyết định đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ và tham gia các hoạt động, và do đó có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Môi trường sống, lao động, nhất là các quan hệ giữa tập thể lãnh đạo, quản lý và đội ngũ giảng viên, giữa các giảng viên, các cơ quan chuyên môn với các phòng, khoa, ban... là môi trường xã hội quy định đến sự hình thành

các phẩm chất nhân cách, đạo đức, lối sống, phong cách làm việc... của đội ngũ giảng viên. Một môi trường xã hội lành mạnh, đoàn kết, hòa thuận, gắn bó với nhau, tôn trọng lẫn nhau... sẽ tạo ra đội ngũ những nhà giáo mẫu mực, có chất lượng cao.

2.2.3.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên thực chất là việc nhận định mức độ phù hợp của các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên so với yêu cầu thực tiễn, đồng thời làm rõ giá trị đóng góp. Đây là việc làm hết sức quan trọng, là cơ sở môi trường đánh giá đúng thực trạng và lựa chọn các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, đánh giá chất lượng là nội dung không hề dễ dàng, rất dễ bị chi phối bởi yếu tố chủ quan, cảm tính, thiếu sự đồng nhất. Vì vậy, để giúp quy trình đánh giá bảo đảm khách quan, chính xác đòi hỏi giá trị các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ giảng viên phải được chuyển dịch từ những phạm trù trừu tượng thành những tiêu chí cụ thể.

Một là, sự hợp lý về số lượng, cơ cấu của đội ngũ giảng viên

Theo quan điểm Triết học, số lượng là một thành tố cấu thành chất lượng của sự vật hiện tượng. Tuy nhiên, không phải số lượng nhiều hay ít thì đồng nghĩa chất lượng cũng cao hay thấp tương ứng, mà số lượng chỉ trở thành thành tố của chất lượng khi số lượng đó hợp lý với cấu trúc, chức năng của sự vật, hiện tượng. Trong một tổ chức, cơ quan, đơn vị, nếu số lượng quá lớn so với quy mô, tính chất, yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ thì có thể tạo ra sự trì trệ, chồng chéo, lãng phí nguồn nhân lực; ngược lại, nếu số lượng quá ít thì cơ quan, tổ chức không thể hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của mình, sẽ bỏ trống nhiệm vụ hoặc dẫn tới quá tải sức lao động của nhân viên trong cơ quan đơn vị đó. Như vậy, đánh giá chất lượng trước hết phải xem xét tính hợp lý về số lượng nhân sự của cơ quan, tổ chức đó.

Đánh giá số lượng giảng viên thực chất là sự soi rọi, đối chiếu giữa số lượng hiện có so với yêu cầu đặt ra được thể hiện trong các quy định hiện hành. Tức là tìm ra tính hợp lý giữa số lượng so với yêu cầu nhiệm vụ, quy mô tổ chức các hoạt động đào tạo, nghiên cứu của nhà trường. Từ việc khảo cứu các văn bản pháp lý có liên quan, có thể đề xuất tiêu chí về số lượng đội ngũ giảng viên của mỗi các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần thỏa mãn các điều kiện sau:

Thứ nhất, số lượng giảng viên hợp lý là việc bảo đảm số lượng giảng viên phù hợp với quy mô đào tạo. Căn cứ vào quy định của Thông tư số 03/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 về “Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ đại học, ThS, TS và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành giáo dục mầm non”, số lượng giảng viên của mỗi cơ sở giáo dục đại học được xem là phù hợp khi tỷ lệ sinh viên, học viên cao học, nghiên cứu sinh các trình độ đào tạo đáp ứng tỷ lệ sinh viên, học viên cao học, nghiên cứu sinh/giảng viên tương ứng với từng khối ngành, lĩnh vực được quy định cụ thể tại các Phụ lục của Thông tư [18]. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục đại học còn phải căn cứ Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 về “Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học” tại điểm c, khoản 2, Điều 3 quy định chuẩn quốc gia theo ngành đào tạo khối ngành nghệ thuật, thể dục, thể thao không quá 10 sinh viên/giảng viên, 15 sinh viên/giảng viên đối với nhóm ngành y - dược và 20 sinh viên/giảng viên đối với các nhóm ngành khác) [13].

Ngoài ra, đối với các trường theo phân tầng là các cơ sở giáo dục đại học theo định hướng nghiên cứu phải bảo đảm tỷ lệ không quá 15 sinh viên/giảng viên, các cơ sở giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng phải bảo đảm tỷ lệ không quá 25 sinh viên/giảng viên (Theo quy định tại Điều 4, 5 Nghị định số 73/2015/NĐ - CP ngày 08/09/2015 về “Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học”).

Bên cạnh đó, để đạt chuẩn cơ sở giáo dục đại học, từng trường phải đáp ứng 6 tiêu chuẩn và 20 tiêu chí quy định tại Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05/02/2024 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, là các yêu cầu tối thiểu về điều kiện bảo đảm chất lượng và chỉ số hoạt động của một trường đại học. Theo đó, tiêu chuẩn 2 quy định về giảng viên xác định: “Cơ sở giáo dục đại học có đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về số lượng, trình độ và quỹ thời gian để bảo đảm chất lượng giảng dạy và nghiên cứu” và bảo đảm “Tỷ lệ người học quy đổi theo trình độ, lĩnh vực và hình thức đào tạo trên giảng viên toàn thời gian không lớn hơn 40” [19].

Thứ hai, số lượng giảng viên hợp lý là bảo đảm số lượng giảng viên phù hợp với quy mô tổ chức chương trình đào tạo. Tiêu chí này dựa trên cơ sở quy định của Thông tư số 02/2022/TT - BGDĐT ngày 18/01/2022 về “Ban hành quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, ThS, TS”. Bên cạnh đó, mỗi ngành đào tạo được đăng ký ở các bậc của giáo dục đại học phải đảm bảo mức tối thiểu đội ngũ giảng viên và nhân lực hỗ trợ theo quy định tại Điều 10, Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT về “Quy định về chuẩn chương trình đào tạo, xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo của giáo dục đại học” [17]. Ngoài ra, mỗi trường phải đáp ứng số lượng tối thiểu giảng viên toàn thời gian có trình độ TS theo quy định tại tiêu chí 2.3 Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT, ngày 05/02/2024 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo [19].

Thứ ba, số lượng giảng viên cơ hữu phải phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và chuyên ngành đào tạo các đơn vị đào tạo (khoa, bộ môn) trên cơ sở gắn với Quy chế tổ chức và hoạt động cũng như điều kiện đặc thù của từng trường và từng ngành, đảm bảo “Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trong độ tuổi lao động trên giảng viên toàn thời gian không thấp hơn 70%” [19]. Đối với các ngành, lĩnh vực mang tính đặc thù (Nghệ thuật, sức khỏe...), ngoài đáp ứng những yêu cầu chung còn phải đáp ứng yêu cầu chuyên môn đặc thù gắn với quy định của từng ngành, lĩnh vực.

Cơ cấu hợp lý là một trong những yếu tố rất quan trọng tạo nên chất lượng đội ngũ giảng viên. Cơ cấu hợp lý sẽ bảo đảm tính hài hoà, giúp cho đội ngũ giảng viên bổ sung cho nhau những mạnh yếu, bù trừ cho nhau những thiếu hụt và hỗ trợ nhau những lúc khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Như vậy, cơ cấu hợp lý là yếu tố bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục, vững vàng của đội ngũ giảng viên, bảo đảm cho đội ngũ giảng viên thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, nhà trường.

Đánh giá mức độ hợp lý về cơ cấu của đội ngũ giảng viên có thể chú trọng xem xét một số vấn đề cụ thể sau đây:

Thứ nhất, về cơ cấu chuyên môn: Là thước đo phản ánh sự phù hợp giữa trình độ chuyên môn của giảng viên về một loại ngành nghề nhất định đã được đào tạo so với chức năng, nhiệm vụ của họ và sự hợp lý về chuyên môn giữa các khoa, phòng, ban so với quy mô và nhiệm vụ của từng ngành, chuyên ngành đào tạo của từng trường. Nhận định mức độ phù hợp về chuyên môn thường tập trung đánh giá ở hai khía cạnh là tỷ lệ giảng viên được phân công công việc đúng chuyên môn và tỷ lệ sinh viên/giảng viên giữa các đơn vị phụ trách tổ chức chương trình đào tạo.

Thứ hai, cơ cấu về trình độ: Đây là dấu hiệu nhận diện mức độ đáp ứng trình độ đội ngũ giảng viên có tính định lượng và được phản ánh thông qua tỷ lệ đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị khác nhau (GS, PGS, TS, ThS...). Đây là mức độ đáp ứng điều kiện cần của giảng viên so với yêu cầu đặt ra trong thực hiện chức năng nhiệm vụ. Khi đánh giá trình độ giảng viên cần bám sát yêu cầu chuẩn trình độ theo quy định tại Luật giáo dục Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học, tập trung vào các nội dung như: trình độ đào tạo, mức độ am hiểu kiến thức chuyên ngành, kiến thức liên môn; kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ giảng dạy đại học; trình độ ngoại ngữ, tin học và mức độ sử dụng trong thực tiễn giảng dạy và NCKH. Ngoài ra đánh giá về cơ cấu trình độ, cần chú trọng đánh giá các vấn đề khác như:

Trước đây, để đánh giá trình độ đội ngũ giảng viên của cơ sở giáo dục đại học đạt chuẩn quốc gia dựa trên quy định của Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 về “Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học” (điểm d, đ, khoản 2, Điều 3) [13]. Hiện nay, việc đánh giá này căn cứ vào Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05/02/2024 về “Ban hành chuẩn cơ sở giáo dục đại học”. Theo đó, yêu cầu tối thiểu tỷ lệ giảng viên toàn thời gian có trình độ TS được xác định: “a) Không thấp hơn 20% và từ năm 2030 không thấp hơn 30% đối với cơ sở giáo dục đại học không đào tạo tiến sĩ; không thấp hơn 5% và từ năm 2030 không thấp hơn 10% đối với các trường đào tạo ngành đặc thù không đào tạo tiến sĩ; b) Không thấp hơn 40% và từ năm 2030 không thấp hơn 50% đối với cơ sở giáo dục đại học có đào tạo tiến sĩ; không thấp hơn 10% và từ năm 2030 không thấp hơn 15% đối với các trường đào tạo ngành đặc thù có đào tạo tiến sĩ” [19].

Đối với các trường được giao nhiệm vụ đào tạo sau đại học còn phải chú ý cân đối tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ cao, ít nhất là bảo đảm mức tối thiểu GS, PGS, TS/số học viên cao học (hoặc nghiên cứu sinh).

Thứ ba, cơ cấu về thâm niên: Là thước đo phản ánh mức độ đáp ứng về kinh nghiệm và được thể hiện thông qua tỷ lệ giảng viên lâu năm, có kinh nghiệm ở từng trường. Trong cơ cấu về thâm niên có thể quan tâm xem xét ở từng khía cạnh thâm niên công tác (gắn với vốn sống, kỹ năng hoạt động xã hội) hay thâm niên nghề nghiệp (gắn với kinh nghiệm thực hiện chức năng, nhiệm vụ) hoặc kết hợp cả hai. Tuy vậy, cần chú trọng nhiều hơn đến việc cân đối thâm niên nghề nghiệp, nhất là với các cơ sở đào tạo ngành mang tính đặc thù hoặc ngành mới.

Thứ tư, cơ cấu về độ tuổi: Là sự phản ánh mức độ phù hợp về tỷ lệ giảng viên theo kết cấu độ tuổi trong đội ngũ giảng viên của từng tổ chức trong nhà trường. Độ tuổi của giảng viên gắn liền với đặc điểm nổi bật về sức khỏe, tâm sinh lý và kinh nghiệm, vốn sống của họ. Do đó, cơ cấu độ tuổi hợp lý tạo vừa

tạo điều kiện thuận lợi giúp giảng viên hỗ trợ nhau trong thực hiện nhiệm vụ, vừa bảo đảm tính kế thừa giữa các thế hệ giảng viên, đồng thời bảo đảm cho đội ngũ giảng viên không hẫng hụt, bị động. Từ thực tiễn hiện nay cho thấy các trường cần bảo đảm cơ cấu với tỷ lệ các độ tuổi: dưới 35 tuổi, 35 - 50 tuổi, trên 50 tuổi lần lượt là: 30%, 40%, 30%, hoặc là độ tuổi trung bình ngay sát cận trên, dưới 40 tuổi.

Thứ năm, cơ cấu về giới tính: Là mức độ phản ánh sự phù hợp về tỷ lệ giữa giảng viên nam và nữ trong đội ngũ giảng viên của từng trường. Mặc dù đặc điểm nghề nghiệp không quá coi trọng, tuyệt đối hóa cơ cấu giới tính trong đội ngũ giảng viên, song thực tiễn cho thấy, đối tượng giảng viên nữ (với những tác động từ giới tính và ảnh hưởng của tâm lý truyền thống: ốm đau, thai sản, công việc gia đình, con cái...) thường chịu thiệt thòi và gặp nhiều khó khăn hơn so với đồng nghiệp nam trong thực hiện các nhiệm vụ và tham gia các hoạt động xã hội. Vì vậy, sẽ là bất hợp lý nếu tỷ lệ giảng viên nữ duy trì ở mức quá cao, hoặc là không cân nhắc, tính toán ở các đơn vị đào tạo các ngành đặc thù.

Hai là, chất lượng vốn có của từng giảng viên

Mỗi giảng viên là tế bào cấu thành đội ngũ. do đó, chất lượng của từng giảng viên là cơ sở nền tảng để tạo nên chất lượng của toàn đội ngũ. Đánh giá chất lượng từng giảng viên trong nhà trường thực chất là việc đánh giá mức độ đáp ứng cả về phẩm chất, năng lực mọi mặt của mỗi giảng viên. Khi đánh giá giảng viên cần tập trung vào:

Thứ nhất, về phẩm chất chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống. Đây là thước đo giá trị nhân cách của giảng viên gắn với những chuẩn mực nhất định.

Đánh giá phẩm chất chính trị tư tưởng của giảng viên: Phải đánh giá mức độ giác ngộ chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; lập trường, tư tưởng, bản lĩnh chính trị; thái độ học tập, thực hiện và tuyên truyền vận động mọi người chấp hành nội quy, quy định trong nhà trường.

Đánh giá phẩm chất đạo đức của giảng viên: Tập trung vào đánh giá ý thức tổ chức kỷ luật, mức độ tâm huyết, trách nhiệm, yên tâm gắn bó với nghề nghiệp; việc tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo và việc thực hiện những hành vi giảng viên không được làm.

Đánh giá lối sống của giảng viên: Đi sâu vào việc chấp hành các quy định về thực hiện nếp sống văn hóa; thái độ, hành vi ứng xử và thực hiện các chuẩn mực trong các mối quan hệ, nhất là đối với đồng nghiệp và người học.

Thứ hai, về năng lực chuyên môn. Đánh giá về năng lực giảng viên là sự phản ánh mức độ vận dụng những điều kiện sẵn có của họ trong thực hiện công tác chuyên môn và được biểu hiện thông qua năng lực giảng dạy và năng lực NCKH.

Để đánh giá năng lực dạy học của giảng viên, có thể dựa trên các vấn đề cụ thể như: Khả năng tổ chức dạy học; Khả năng đánh giá và khai thác, sử dụng kết quả đánh giá trong quá trình dạy học; Khả năng phát triển chương trình đào tạo; Khả năng tư vấn, hỗ trợ, giúp đỡ người học.

Để đánh giá năng lực NCKH của giảng viên có thể dựa vào các nội dung chủ yếu như: Khả năng tham gia trong các dự án, đề tài NCKH và giá trị của các đề tài, dự án ứng dụng trong giảng dạy, NCKH và phục vụ cộng đồng; Khả năng biên soạn các học liệu phục vụ dạy học và công bố các kết quả nghiên cứu; Khả năng tư vấn, hướng dẫn, giúp đỡ đồng nghiệp và người học tham gia hoạt động NCKH.

Ngoài ra, việc xem xét đánh giá trình độ, năng lực của từng đối tượng giảng viên theo chức danh (giảng viên cao cấp, giảng viên chính, giảng viên) còn phải bám sát yêu cầu các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo “Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập” [15].

Ba là, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao

Đây là tiêu chí thể hiện cụ thể giá trị của đội ngũ giảng viên, là nhân tố tác động trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của mỗi nhà trường. Hiện

nay, cần tập trung đánh giá các nhiệm vụ: giảng dạy, NCKH, học tập, bồi dưỡng; công tác quản lý chuyên môn; tham gia công tác đảng, đoàn thể và thực hiện các nhiệm vụ khác theo phân công. Tiêu chí này phải dựa trên kết quả hoạt động thực tiễn của giảng viên và có thể đề cập trên một số khía cạnh sau:

Đối với nhiệm vụ giảng dạy: Chất lượng nội dung truyền đạt cho sinh viên có tính hấp dẫn, chuyên sâu, có phương pháp truyền đạt khoa học, hiện đại, giúp người học tiếp cận tri thức toàn diện nhất, sâu sắc nhất. Chất lượng còn biểu hiện thông qua mức độ hoàn thành định mức theo “Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập” với định mức giảng dạy tính theo giờ chuẩn áp dụng với từng ngạch giảng viên. Chất lượng còn thể hiện ở kết quả đánh giá, sự tin cậy, tín nhiệm của sinh viên và nhận xét, đánh giá của đồng nghiệp thông qua các hoạt động chuyên môn.

Đối với nhiệm vụ NCKH: Đây là một trong hai nhiệm vụ cơ bản của người giảng viên đại học. Ngoài việc hoàn thành định mức NCKH theo Thông tư số 40/2020/TT - BGDĐT ngày 26/10/2020 về “Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập”, đánh giá chất lượng NCKH của giảng viên đại học còn được tính theo số lượng và chất lượng của các công trình nghiên cứu được công bố trên những tạp chí có uy tín, số lượng sách được xuất bản, có tác động tích cực đối với đồng nghiệp, với sinh viên, đối với lĩnh vực chuyên ngành và đối với xã hội, được mọi người ghi nhận, đánh giá cao. Hiện nay, NCKH của giảng viên thường được lượng hóa thông qua số bài báo và số lần trích dẫn; các đề tài khoa học được công nhận, đăng kí bản quyền; số lượng sách và các ấn phẩm khoa học khác đã được xuất bản và sử dụng [15].

Ngoài ra, còn đánh giá các nhiệm vụ khác được phân công của giảng viên trong tổ chức và hoạt động của nhà trường như quản lý chuyên môn, cố vấn học tập và kết quả đánh giá của tổ chức đảng và các tổ chức đoàn thể khác.

Bốn là, mức độ hài lòng của nhà quản lý, người học và đối tượng sử dụng sản phẩm đào tạo của các nhà trường.

Đây là tiêu chí có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc và là chỉ số đo lường chất lượng khách quan, bởi vì, suy cho cùng, chất lượng nhằm hướng tới thỏa mãn mục đích sử dụng của các nhà quản lý, hướng tới phục vụ và đáp ứng yêu cầu của sinh viên cũng như các đối tượng sử dụng sản phẩm đào tạo.

Mức độ hài lòng được thể hiện trong nhận xét, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên so với mục tiêu định sẵn trong tổ chức các hoạt động của nhà trường. Những phản hồi từ phía sinh viên phản ánh mức độ hài lòng và những kỳ vọng của người học đối với đội ngũ giảng viên là thước đo phẩm chất, năng lực và uy tín của nhà giáo. Sản phẩm đào tạo chính là “đầu ra”, là kết tinh cuối cùng phản ánh chất lượng vận hành của toàn hệ thống trong mỗi nhà trường. Vì vậy, chất lượng, hiệu quả làm việc của người học sau khi tốt nghiệp và sự phản hồi của các cơ quan, đơn vị tuyển dụng nhân lực một mặt phản ánh mức độ đáp ứng giữa quá trình tổ chức các hoạt động đào tạo của nhà trường với nhu cầu xã hội, mặt khác, đó chính là thước đo thực tiễn quan trọng nhất, khẳng định chất lượng, thương hiệu, uy tín xã hội của đội ngũ giảng viên nói riêng và của mỗi nhà trường nói chung.

Tiểu kết chương 2

Bắc Trung Bộ là một trong những vùng đất có tầm quan trọng đặc biệt đối với sự phát triển kinh tế xã hội, an ninh quốc phòng của cả nước. Đây là vùng có nhiều tiềm năng, lợi thế, song cũng là nơi có điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, điều kiện kinh tế, kết cấu hạ tầng còn hạn chế, đời sống Nhân dân còn gặp nhiều khó khăn gắn với nhiều vấn đề xã hội bức xúc cần phải giải quyết. Với vị trí là khu vực có tầm quan trọng đặc biệt, nhu cầu phát triển của vùng rất lớn, trong đó, nhu cầu về nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH của vùng đang đặt ra cho các cơ sở giáo dục và đào tạo mà trước hết là các trường đại học trong khu vực trách nhiệm rất nặng nề.

Cùng với xu thế chung của giáo dục đại học cả nước, trong những năm qua, các trường đại học trong vùng Bắc Trung Bộ đã có bước tiến bộ, trưởng thành với nhiều quy mô và loại hình khác nhau, cơ cấu tổ chức không ngừng được xây dựng và hoàn thiện, quy mô đào tạo được mở rộng, đáp ứng nhu cầu học tập của Nhân dân trong vùng, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH của các địa phương trong vùng và cả nước. Sự trưởng thành, lớn mạnh của các nhà trường trong vùng gắn liền với những đóng góp to lớn và sự trưởng thành, lớn mạnh của đội ngũ giảng viên.

Đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là một tập hợp các nhà giáo cùng làm nhiệm vụ giảng dạy ở các cơ sở giáo dục đại học trong vùng, được tổ chức thành một lực lượng cùng chung mục đích, nhiệm vụ mà các trường đã xác định. Chất lượng của đội ngũ giảng viên có ý nghĩa quyết định chất lượng của nhà trường.

Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là tổng hòa giá trị các yếu tố số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên và phẩm chất, năng lực vốn có của từng giảng viên; được thể hiện ở kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên và chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học trong vùng.

Đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên là việc làm hết sức quan trọng, song không hề dễ dàng, dễ bị chi phối bởi chủ quan, cảm tính. Vì vậy, việc chuyển hóa các giá trị, các thuộc tính mang tính chất trừu tượng của chất lượng đội ngũ giảng viên thành những tiêu chí cụ thể là vô cùng cần thiết. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ được xác định: mức độ đáp ứng về số lượng; mức độ hợp lý về cơ cấu; mức độ đáp ứng về phẩm chất, năng lực của giảng viên; kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên; ngoài ra chất lượng đội ngũ giảng viên còn được kiểm chứng thông qua mức độ nhận xét, đánh giá của các nhà quản lý, mức độ hài lòng của người học và đối tượng sử dụng sản phẩm đào tạo.

Chương 3

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

3.1.1. Những ưu điểm

Một là, đội ngũ giảng viên của các trường cơ bản có số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quy mô đào tạo của nhà trường.

Các trường đã tăng cường hợp tác với các cơ sở giáo dục có uy tín, các nhà khoa học trong nước và ngoài nước (từ Anh, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Ba Lan...) tham gia đào tạo đại học và sau đại học, các trường đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu, coi đây là nguồn lực có ý nghĩa quyết định đến việc tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ. Có quy hoạch đội ngũ theo từng giai đoạn và kế hoạch cụ thể cho từng năm học, bảo đảm cân đối hợp lý giữa nguồn chuyển ra với nguồn tuyển dụng và khối lượng công tác chuyên môn. Vì vậy, các trường có đủ số lượng giảng viên đạt chuẩn phù hợp với cơ cấu tổ chức, cơ cấu ngành nghề đào tạo và bảo đảm tỷ lệ qui đổi sinh viên chính qui trên giảng viên cơ hữu theo quy định hiện hành. Theo số liệu tổng hợp từ Niên giám thống kê của Tổng cục Thống kê về đào tạo đại học, toàn vùng Bắc Trung Bộ có gần 12 nghìn sinh viên, đạt tỷ lệ cơ học chưa quy đổi là 22,95 sinh viên/giảng viên (cả nước là 1.695,900 sinh viên/75.000 giảng viên) [114, tr.747]. Tổng hợp cụ thể từ số liệu báo cáo thống kê của các trường đại học trong vùng (xem Bảng 3.1) cũng cho thấy, các trường đều có đủ số lượng giảng viên để tổ chức đào tạo đa ngành theo đăng ký, trong đó có một số trường có số lượng lớn giảng viên đạt chuẩn, nhất là giảng viên có trình độ từ TS trở lên ở mức cao đủ điều kiện đào tạo đa bậc (từ đào tạo trình

độ ĐH đến trình độ TS), nên hoàn toàn có đủ khả năng tự chủ trong tổ chức các chương trình đào tạo, NCKH (Đại học Vinh có tỷ lệ giảng viên có trình độ TS trở lên đạt 61,79%, tỷ lệ quy đổi đạt 14 sinh viên/giảng viên; mức độ đáp ứng theo tỷ lệ trên ở một số trường khác lần lượt là: Đại học Hồng Đức 39,90%, và 16,22; Đại học Sư phạm có 70,57% và 13,85; Đại học Khoa học có 52,51% và 11,12; Đại học Nông lâm có 43,70% và 16,32; Đại học Kinh tế có 46,34 % và 24,60...). Đây là sự nỗ lực rất đáng ghi nhận, nhất là trong điều kiện nhiều trường mới thành lập hoặc mới được nâng cấp từ các trường cao đẳng, trung cấp.

Qua nghiên cứu các Quy định, Hướng dẫn, Báo cáo tổng kết, Thống kê hàng năm của các trường cho thấy, các trường đều xác định bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên là nội dung vô cùng quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện thành công sứ mạng và mục tiêu phát triển, do đó đã thường xuyên tiến hành rà soát, phân loại chuyên môn đối chiếu với quy hoạch tổng thể và yêu cầu nhiệm vụ, khối lượng công việc của từng đơn vị trong từng năm học để xây dựng và thực hiện chương trình, kế hoạch xây dựng đội ngũ giảng viên. Trong xác định nhu cầu, chỉ tiêu, điều kiện tuyển dụng cũng như phân công công tác cho giảng viên đều gắn với vị trí việc làm được xác định từ cấp bộ môn trở lên và được thông qua phê duyệt chặt chẽ theo phân cấp. Việc bố trí, sắp xếp, tổ chức các đơn vị phòng, ban, trung tâm, nhất là các khoa, bộ môn thường xuyên được điều chỉnh phù hợp với sứ mạng và mục tiêu của Nhà trường trong từng giai đoạn phát triển; chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của các đơn vị, cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên trong đơn vị được xác định rõ ràng. Việc phân công, phân cấp khá hợp lý, phát huy được vai trò, quyền hạn, tính tự chịu trách nhiệm của từng cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ tích cực cho các mặt hoạt động của các đơn vị và từng nhà trường. Vì vậy, 100% giảng viên đều được bố trí sử dụng hợp lý, phù hợp với ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn được đào tạo; duy trì sự cân đối về cơ cấu tổ chức giữa các phòng, ban với các khoa, bộ môn và tỷ lệ giảng viên/tổng số cán bộ, nhân viên cơ hữu của từng

trường từ trên 60% [Bảng 3.6] (Đại học Vinh có tỷ lệ giảng viên/tổng số cán bộ, nhân viên cơ hữu là 68,05%; tỷ lệ này ở một số trường khác lần lượt là: Đại học Kinh tế Nghệ An 76%; Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh 78,3%; Đại học Hà Tĩnh 75%; Đại học Khoa học (Đại học Huế) 69,9%; Đại học Nông lâm (Đại học Huế) 69,1%;...). Sự hợp lý về cơ cấu chuyên môn trực tiếp góp phần bảo đảm cho đội ngũ giảng viên của từng trường thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ, đồng thời bảo đảm bảo đảm sự phối hợp, vận hành thông suốt trong tổ chức các hoạt động của các nhà trường.

Cùng với việc bảo đảm số lượng và cơ cấu chuyên môn hợp lý, trong những năm qua, các trường đại học trong vùng Bắc Trung Bộ đã thường xuyên coi trọng nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên. Các trường đã tập trung xây dựng quy hoạch đào tạo, luôn tạo điều kiện thuận lợi và đã ban hành các chính sách, biện pháp cụ thể nhằm khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước, hỗ trợ kinh phí thanh toán tiền mua tài liệu, tiền tàu xe, sinh hoạt phí cho cán bộ, giảng viên tham gia các lớp đào tạo, các đợt tập huấn, bồi dưỡng, đồng thời có những biện pháp cụ thể hạ mức đánh giá, xếp loại hàng năm hoặc xử lý kỉ luật đối với giảng viên không thực hiện nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng. Các trường đã quan tâm chú trọng gắn kết chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên với mở rộng hợp tác quốc tế trong các lĩnh vực đào tạo, trao đổi khoa học đã giúp cho giảng viên có cơ hội tiếp cận với các chương trình đào tạo tiên tiến, có khả năng tham gia các chương trình hợp tác NCKH, chuyển giao công nghệ quốc tế. Đây thực sự là động lực quan trọng giúp đội ngũ giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ mọi mặt (Theo số liệu thống kê [Bảng 3.8] của các trường đại học: Trong 5 năm gần đây, Đại học Vinh đã cử 133 giảng viên đi đào tạo trình độ TS, 26 người đi học ThS trong và ngoài nước; 175 giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và hàng trăm lượt giảng viên tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ngắn hạn, tham dự hội thảo, hội nghị khoa học các cấp; Đại học Hồng Đức cử 266 giảng viên đi đào tạo sau đại học; Đại học

Nông lâm (Đại học Huế) cử 194 giảng viên đi đào tạo sau đại học; Đại học Kinh tế cử hơn 140 giảng viên đi đào tạo sau đại học...).

Chính vì vậy, trình độ của đội ngũ giảng viên ở các trường không ngừng được nâng lên, 100% giảng viên đều đáp ứng yêu cầu nghiệp vụ giảng dạy đại học và khai thác, sử dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động chuyên môn, khả năng ngoại ngữ có những chuyển biến tích cực [Bảng 3.9], tỷ lệ giảng viên đạt trình độ chuẩn nhất là giảng viên có trình độ cao từ TS từng bước được nâng lên. Ngoài những trường có bề dày truyền thống có tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn và giảng viên có trình độ TS trở lên ở mức khá cao [Bảng 3.2] (tỷ lệ giảng viên đạt trình độ chuẩn và giảng viên có trình độ TS trở lên ở một số trường lần lượt là: Đại học Vinh 97,27% và 61,79%; Đại học Sư phạm 98,49% và 70,57%; Đại học Khoa học 97,68% và 52,51%; Đại học Nông lâm 94,09% và 43,70%..), một số trường đại học dù mới được nâng cấp cũng đã có những thay đổi đáng kể về cơ cấu trình độ (Đại học Hồng Đức 99,51% và 39,90%; Đại học Quảng Bình 95,27% và 28,99%). Trình độ đội ngũ giảng viên của các trường là một trong những điều kiện quan trọng trong thực hiện các quy định về đào tạo ở các ngành, các bậc học, góp phần tạo dựng thương hiệu, uy tín và trách nhiệm xã hội của mình.

Cơ cấu thâm niên và cơ cấu độ tuổi của đội ngũ giảng viên mặc dù là những yếu tố quan trọng cấu thành nên chất lượng, tuy nhiên nó lại gắn liền với điều kiện lịch sử cụ thể của mỗi nhà trường. Để đảm bảo được sự cân bằng trong đội ngũ giảng viên, nhiều trường đã có thống kê số liệu cụ thể về đội ngũ như: giới tính, trình độ, độ tuổi, thâm niên công tác, kinh nghiệm nghề nghiệp..., từ đó có kế hoạch tuyển dụng bổ sung đội ngũ đáp ứng sự cân bằng về mọi mặt. Đối với số cán bộ trẻ sau khi được tuyển dụng, các khoa, bộ môn đã cử giảng viên có kinh nghiệm hướng dẫn tập sự chuyên môn (dự giờ, soạn giáo án, tập giảng, chữa bài tập, hướng dẫn thực hành), sau đó mới được bố trí giảng dạy. Ngoài ra, đội ngũ giảng viên trẻ cũng được ưu tiên tạo điều kiện thuận lợi để tham gia các hoạt động bồi dưỡng, tập huấn, học sau đại học cũng

như NCKH để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Vì thế, trong những năm qua, đội ngũ giảng viên ở từng trường đã từng bước đảm bảo sự cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn và trẻ hóa. Trong kết cấu đội ngũ giảng viên, thông thường số giảng viên có trình độ ThS tập trung phần đông ở độ tuổi dưới 35 tuổi, giảng viên có trình độ TS trở lên chủ tập trung ở độ tuổi 35 - 50 là độ tuổi có độ chín về mặt khoa học, phương pháp giảng dạy và nhân cách - Đây là thế mạnh của các trường trong công tác đào tạo và NCKH. Thực tế hiện nay cho thấy, ở các cơ sở giáo dục đại học có lịch sử phát triển lâu năm thường có sự cân bằng trong đội ngũ giảng viên cả về thâm niên nghề nghiệp và kết cấu độ tuổi, trong đó số lượng giảng viên từ 10 - 25 năm công tác và độ tuổi từ 35 - 50 chiếm tỷ lệ lớn [Bảng 3.3; Bảng 3.4] (đội ngũ giảng viên của Đại học Vinh có thâm niên 10 - 25 năm là 9,18%, độ tuổi từ 35 - 50 là 79,4%, tuổi trung bình là 38; đội ngũ giảng viên của Đại học Hồng Đức có thâm niên 10 - 20 năm là 39,24%, độ tuổi từ 35 - 50 là 77,0%, tuổi trung bình là 40; một số trường của Đại học Huế như: Đại học Sư phạm số giảng viên có thâm niên 10 - 20 năm là 49,3%, độ tuổi từ 35 - 50 là 53,2%; Đại học Khoa học số giảng viên có thâm niên 10 - 20 năm là 49,3%, độ tuổi từ 35 - 50 là 67,6%; Đại học Nông lâm số giảng viên có thâm niên 10 - 20 năm là 49,3%, độ tuổi từ 35 - 50 là 69,7%;...); Các trường đại học mới được thành lập hoặc mới nâng cấp từ các trường trung cấp và cao đẳng tuy cơ cấu thâm niên nghề nghiệp nghiêng theo hướng chiếm tỷ lệ lớn ở mức dưới 10 năm, song lại có thế mạnh trong trẻ hóa đội ngũ giảng viên với độ tuổi trung bình dưới 35 chiếm số lượng lớn, đây là độ tuổi gắn liền với sự năng động, nhiệt huyết của tuổi trẻ và những thế mạnh trong việc tiếp thu, ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ, ngoại ngữ, tin học (Đại học Kinh tế (Đại học Huế) có số lượng giảng viên có thâm niên dưới 10 năm chiếm 47,8%, tuổi đời dưới 35 chiếm 31,7%, độ tuổi trung bình 34,5; Đại học Hà Tĩnh 39,8%, tuổi đời dưới 35 chiếm 54,2%, độ tuổi trung bình 33,5; Đại học Kinh tế Nghệ An 41,8%, tuổi đời dưới 35 chiếm 25,5%, độ tuổi trung bình 36,5; Đại học Quảng Bình 40,8%, tuổi đời dưới 35 chiếm 11,8%, độ tuổi trung

bình 35,5). Xét một cách tổng thể, tuy còn có những tác động khách quan, song nhìn chung đội ngũ giảng viên của các trường vùng Bắc Trung Bộ có số lượng giảng viên theo cơ cấu kinh nghiệm, thâm niên nghề nghiệp gắn với kết cấu độ tuổi tương đối phù hợp, đảm bảo tính kế thừa, chuyên tiếp trong xây dựng đội ngũ giảng viên ở các nhà trường.

Để bảo đảm cân đối về cơ cấu giới tính, từng trường đã có những chủ trương và biện pháp cụ thể từ việc quy hoạch đội ngũ, thực hiện quy trình tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí phân công chuyên môn. Bên cạnh thực hiện các quy định bảo đảm bình đẳng giới, từng trường đã quan tâm hỗ trợ và thực hiện các chính sách ưu tiên đối với giảng viên nữ. Đây là điều kiện thuận lợi để đội ngũ giảng viên nữ phấn đấu, trưởng thành, nhiều người có học hàm, học vị và trình độ chuyên môn cao, trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở các nhà trường (Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Đại học Hồng Đức, Đại học Hà Tĩnh, Đại học Quảng Bình, Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, Đại học Kinh tế Nghệ An,...). Qua tổng hợp số liệu thống kê về đội ngũ giảng viên của các trường cho thấy, cơ cấu giới tính của đội ngũ giảng viên ở các trường cơ bản phù hợp, bảo đảm sự cân bằng [Bảng 3.5] (một số trường bảo đảm tỷ lệ giảng viên nam - nữ tốt hơn như: Đại học Vinh có 54,5% giảng viên nữ; Đại học Sư phạm (Đại học Huế) có 40,8% giảng viên nữ; Đại học Khoa học (Đại học Huế) có 42,9% giảng viên nữ; Đại học Nông lâm (Đại học Huế) có 51,2% giảng viên nữ;...), từ đó phát huy vai trò của giảng viên nữ và tạo điều kiện thuận lợi xây dựng đồng bộ các tổ chức chính trị - xã hội, đóng góp tích cực vào sự trưởng thành, lớn mạnh của các nhà trường

Hai là, đội ngũ giảng viên có bước tiến bộ, trưởng thành cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn.

Thứ nhất, về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

Theo kết quả khảo sát của sinh viên và tự đánh giá của giảng viên [Bảng 3.14 và Bảng 3.15] cho thấy, có tới 80% số giảng viên và hơn 85% sinh viên được hỏi hoàn toàn nhất trí với nhận định về thái độ tích cực, chấp hành

nghiêm các Chi thị, Nghị quyết: trên 80% ý kiến đánh giá cao mức độ giác ngộ chính trị; gần 80% cho rằng giảng viên luôn gương mẫu thực hiện và tuyên truyền vận động mọi người chấp hành nội quy, quy định trong nhà trường. Những chỉ báo trên cho thấy, phần lớn giảng viên ở các trường có ý thức tổ chức kỷ luật, kiên định mục tiêu lý tưởng cách mạng, tích cực đấu tranh với các luận điểm sai trái, phản động; luôn gương mẫu thực hiện nội quy, quy định, có quan hệ chính trị của bản thân và gia đình tốt;... Đây là cơ sở để nâng cao khả năng “đề kháng” cho đội ngũ giảng viên, qua đó, góp phần xây dựng, củng cố trận địa chính trị tư tưởng trong các nhà trường, chủ động ứng phó có hiệu quả trước những biến động phức tạp, khó lường của tình hình và những khó khăn hiện nay.

Đội ngũ giảng viên ở các trường luôn đề cao trách nhiệm cá nhân, kết hợp chặt chẽ giữa các hoạt động chuyên môn với tu dưỡng, rèn luyện, gương mẫu nói đi đôi với làm, nâng cao nhận thức tư tưởng chính trị. Từ kết quả thống kê [Bảng 3.14 và Bảng 3.15] có thể thấy, phần lớn ý kiến được hỏi đánh giá giảng viên cao với những điểm nhấn đáng chú ý: đạo đức nghề nghiệp, tác phong chuẩn mực, nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, nghiêm túc thực hiện nội quy, quy định; nêu gương và có ảnh hưởng tích cực đối với người học... Trong thực tiễn hiện nay, có thể bắt gặp không ít những tấm gương nhà giáo với lối sống hòa đồng, giản dị, luôn hết lòng vì học sinh, vì sự nghiệp giáo dục, để lại dấu ấn khó phai trong những thế hệ học trò về tinh thần lao động nhiệt huyết, phấn đấu thi đua, lao động sáng tạo, tận tâm, tận lực gắn bó với nghề. Điều này càng đặc biệt trở nên có ý nghĩa trong bối cảnh đạo đức, nhân cách nhà giáo nói riêng, giáo dục và đào tạo nói chung đã và đang chịu những tác động tiêu cực của tiến trình hội nhập và mặt trái nền kinh tế thị trường.

Thứ hai, về năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên

Các tổ chức, đơn vị đào tạo (khoa, bộ môn) trong các nhà trường thường xuyên coi trọng đổi mới phương pháp dạy và học; tăng cường sinh hoạt bộ

môn, xê-mi-na học thuật, các công trình, đề tài NCKH chú trọng việc đổi mới phương pháp dạy và học; triển khai đánh giá về đổi mới phương pháp dạy học đối với giảng viên bằng nhiều hình thức như: Tổ chức dự giờ đánh giá; thi giảng viên dạy giỏi, lấy ý kiến người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên... Chính vì vậy, trong những năm qua, năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên từng bước được nâng lên, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy theo phân công chuyên môn của mỗi nhà trường. Theo kết quả khảo sát [Bảng 3.14 và Bảng 3.15] cho thấy, hầu hết sinh viên khi được hỏi đều đánh giá cao năng lực của đội ngũ giảng viên trong giảng dạy và cho rằng đội ngũ giảng viên đã tổ chức tốt các hoạt động trên lớp; tạo được môi trường cởi mở, thân thiện; hơn 80% số sinh viên đánh giá phương pháp của giảng viên giúp người học phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học và rèn luyện kỹ năng liên hệ nội dung học tập với thực tiễn; Bên cạnh đó, tuyệt đại đa số đều cho rằng giảng viên thực hiện đúng quy chế, quy định, bảo đảm lịch trình, khai thác sử dụng có hiệu quả phương tiện dạy học; sử dụng đồng bộ các phương pháp, hình thức kiểm tra đánh giá và quan tâm giải quyết hợp lý những thắc mắc và thông tin phản hồi từ người học; Điều này phần nào chứng tỏ khả năng của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ từng bước đáp ứng yêu cầu thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay.

Cùng với công tác giảng dạy, hoạt động chuyên môn của giảng viên phải coi trọng năng lực NCKH. Chính vì vậy, các trường đại học trong vùng đã liên tục đổi mới về nội dung, phương pháp và từng bước nâng cao chất lượng công tác NCKH đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên từng trường đã phát triển trên cả ba bình diện: khoa học cơ bản, khoa học giáo dục, triển khai ứng dụng và chuyển giao công nghệ, trong đó, giảng viên nhiều trường đã chú trọng đề xuất và triển khai nghiên cứu các đề tài khoa học giáo dục tập trung giải quyết các vấn đề về đổi mới phương pháp giảng dạy - học tập; đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá; ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; các biện pháp nâng cao chất lượng giáo dục,...

nhieu giáo trình, phương pháp giảng dạy mới, đề cương chi tiết môn học là những kết quả của các đề tài NCKH đã và đang được đưa vào áp dụng tại các trường và các địa phương [Bảng 3.7]. Hầu hết giảng viên có khả năng chủ trì hoặc tham gia các đề tài NCKH các cấp, đồng thời tích cực hướng dẫn sinh viên từng bước làm quen và tham gia NCKH. Các hoạt động NCKH và phát triển công nghệ của các trường đã góp phần thiết thực vào việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực và sự phát triển KT-XH của các tỉnh trong khu vực Bắc Trung Bộ và cả nước.

Ba là, đội ngũ giảng viên đã luôn nỗ lực phấn đấu thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đã tập trung mọi nỗ lực cải thiện và nâng cao chất lượng giảng dạy gắn với mục tiêu, chương trình với số tiết qui chuẩn ở từng chức danh đã được qui định. Ngoài việc giảng dạy theo cấu trúc chương trình hiện hành, nhiều giảng viên còn thường xuyên bám sát thực tiễn, nhất là nhu cầu học tập của người dân và nhu cầu đáp ứng các nguồn lực xã hội để thiết kế và phát triển ngành học mới, chương trình hiện đại, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và cải tiến phương pháp để nâng cao chất lượng giảng dạy. Với quy mô đào tạo đa dạng với nhiều cấp, nhiều ngành như hiện nay, hàng năm, giảng viên các trường đã trực tiếp thực hiện đào tạo hàng chục nghìn cử nhân, hàng nghìn ThS, TS (đến nay, đã có 12 trường đào tạo sau đại học, trong đó có 10 cơ sở giáo dục đại học tham gia đào tạo TS), trực tiếp góp phần bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp phát triển KT-XH, đẩy mạnh CNH, HĐH của các địa phương trong vùng và cả nước.

Trong những năm qua, đội ngũ giảng viên của các trường đại học trong vùng đã triển khai nhiều đề tài, dự án, chương trình NCKH nhằm giải quyết những vấn đề cấp bách được đặt ra từ thực tiễn. Theo thống kê sơ bộ chỉ tính riêng ở một số trường đại học tiêu biểu trong vùng, trong vòng 5 năm gần đây, đã có hàng nghìn bài báo khoa học được đăng trên tạp chí ở nước ngoài và các tạp chí trong nước đã thực hiện hàng trăm đề tài, nhiệm vụ cấp nhà nước,

chương trình, đề tài, dự án cấp bộ và hàng nghìn đề tài, nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp cơ sở, đồng thời tham gia viết giáo trình, tài liệu phục vụ dạy học [Bảng 3.7] (Đại học Nông lâm - Đại học Huế có gần 183 bài báo đăng tạp chí quốc tế, hơn 1019 bài báo đăng tạp chí trong nước, thực hiện 16 đề tài cấp nhà nước và cấp bộ, gần 337 đề tài cấp cơ sở, đội ngũ giảng viên đã viết 57 sách chuyên khảo, 48 giáo trình và 80 tài liệu tham khảo; Đại học Khoa học - Đại học Huế có hơn 454 bài báo đăng tạp chí quốc tế, 638 bài báo đăng tạp chí trong nước, thực hiện 99 đề tài cấp nhà nước và cấp bộ, 225 đề tài cấp cơ sở, đội ngũ giảng viên đã viết 29 giáo trình; Đại học Hồng Đức có hơn 297 bài báo đăng tạp chí quốc tế, gần 1092 bài báo đăng tạp chí trong nước, thực hiện 77 đề tài cấp nhà nước và cấp bộ, 209 đề tài cấp cơ sở, đội ngũ giảng viên viết 01 sách chuyên khảo, 08 giáo trình, 14 tài liệu tham khảo;...).

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên của các trường đã luôn nêu cao tinh thần tự giác tự học, tự bồi dưỡng, từng bước phát triển chuẩn hóa đội ngũ theo yêu cầu của quy định hiện nay; các giảng viên kiêm nhiệm công tác chuyên môn và tham gia lãnh đạo, quản lý, tư vấn, hỗ trợ sinh viên cũng như các công tác khác trong các trường đại học đã phát huy và đề cao trách nhiệm, phối hợp vận hành hệ thống các cơ quan, tổ chức trong nhà trường nhịp nhàng thống nhất, góp phần thực hiện mục tiêu chiến lược và sứ mạng của các trường trong những năm vừa qua.

Bốn là, chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nhìn chung đáp ứng kỳ vọng của các nhà quản lý, người học và đối tượng sử dụng sản phẩm đào tạo của các nhà trường.

Từ nhận xét, đánh giá hàng năm của các nhà quản lý ở các trường cho thấy, phần lớn các nhà quản lý đều đánh giá cao đội ngũ mà nhà trường đang quản lý, sử dụng (thống kê nhận xét, đánh giá đội ngũ giảng viên trong 3 năm gần nhất của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ thể hiện, trung bình hàng năm có trên 85% giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó có từ 15 - 20% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ). Bên cạnh đó, kết quả thăm dò cũng

thu được những đánh giá tích cực từ phía sinh viên và các cơ quan, đơn vị tuyển dụng nhân lực một mặt phản ánh mức độ đáp ứng giữa chất lượng quá trình tổ chức đào tạo so với nhu cầu xã hội, mặt khác, khẳng định chất lượng, thương hiệu, uy tín xã hội của giảng viên trong các trường đại học [Bảng 3.12 và Bảng 3.13] (kết quả thăm dò của một số trường thể hiện tỷ lệ tín nhiệm của sinh viên và các nhà tuyển dụng lần lượt là: Đại học Hà Tĩnh 86,89 % và 72,5 %; Đại học Hồng Đức 61,86 %; Đại học Nông lâm - Đại học Huế 75% và 75%; Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh 88,3 % và 93,3 %;...). Điều này cũng được thể hiện phần nào chất lượng của giảng viên các trường so với mong muốn và kỳ vọng mà xã hội dành cho họ.

3.1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Một là, về số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên còn những bất cập

Tuy đã có những nỗ lực cố gắng từng bước bảo đảm số lượng giảng viên cho các nhiệm vụ, nhưng xét một cách tổng thể đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ vẫn còn những bất cập. So với yêu cầu chuẩn gắn với phân tầng đại học theo quy định hiện hành, tỷ lệ số sinh viên/giảng viên một số trường còn ở mức cao [Bảng 3.2] (Đại học Luật (Đại học Huế) là 29,82; Đại học Kinh tế (Đại học Huế) là 24,6); Khoa Du lịch (Đại học Huế) là 27,49...) trong nội bộ một số ngành, khối ngành ở không ít trường đã và đang tồn tại những bất hợp lý về phân bố giảng viên [Bảng 3.3] (chẳng hạn, Đại học Ngoại ngữ (Đại học Huế), trong khi Khối ngành I có tỷ lệ sinh viên/giảng viên là 11,68 thì Khối ngành VII, tỷ lệ đó lại ở mức 27,47; Trường Du lịch (Đại học Huế), trong khi Khối ngành III là 17,77 thì Khối ngành VII lại ở mức 30,88; Đại học Nông lâm (Đại học Huế), trong khi Khối ngành III là 15,66, Khối ngành IV là 1,17, Khối ngành V là 9,5 thì Khối ngành VII lại ở mức 25,29; tình trạng này cũng diễn ra ở Đại học Vinh và các trường đào tạo đa ngành khác...). Bên cạnh đó, các trường đã mở mới một số ngành học để đáp ứng nhu cầu xã hội, và thông thường ngành đào tạo mới thường có số giảng viên hạn chế và thường chỉ đáp ứng theo mức tối thiểu điều kiện mở

ngành nhưng quy mô tuyển sinh thường cao, trong khi các ngành đào tạo truyền thống với quy mô giảng viên hùng hậu lại có lưu lượng sinh viên rất hạn chế. Chính vì vậy, tình trạng thừa, thiếu cục bộ hoặc mất cân đối trong cơ cấu đội ngũ giảng viên theo ngành đã và đang diễn ra. Những bất cập này một mặt ảnh hưởng tiêu chí phân tầng, xếp hạng các cơ sở giáo dục đại học, mặt khác tác động, ảnh hưởng không nhỏ đến việc bố trí sắp xếp công việc cũng như hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của từng trường.

Bên cạnh sự hợp lý mang tính chất tương đối, cơ cấu đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ còn một số bất cập đáng chú ý như: đội ngũ giảng viên ở hầu hết các trường đều chưa đạt 100% chuẩn trình độ của giảng viên (tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn theo quy định trở lên ở một số trường còn khiêm tốn, chẳng hạn như Đại học Y Dược (Đại học Huế) là 80,36%; Đại học Y khoa Vinh là 55,67%; Đại học Công nghệ Vạn Xuân là 64,29%...); tỷ lệ giảng viên có trình độ cao (từ TS trở lên)/tổng số giảng viên của mỗi trường còn hết sức khá thấp (Đại học Y khoa Vinh là 7,22%; Đại học Công nghệ Vạn Xuân là 10,71%; Đại học Nghệ thuật và Phân hiệu tại Quảng Trị của Đại học Huế khoảng hơn 11%, Đại học Kinh tế Nghệ An và Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh khoảng gần 16%...); Hơn nữa, sự phân bố giảng viên có trình độ cao lại không đồng đều ở các trường và giữa các khối ngành đào tạo. Phần lớn giảng viên có học hàm, học vị cao đều tập trung ở các trường đại học qui mô lớn và có bề dày truyền thống (một số trường thành viên của Đại học Huế, Đại học Vinh, Đại học Hồng Đức). Số giảng viên có trình độ cao ở các trường mới được thành lập hoặc nâng cấp thường chỉ đáp ứng ở mức tối thiểu so với điều kiện của mỗi ngành đào tạo (Đại học Nghệ thuật và Phân hiệu tại Quảng Trị của Đại học Huế, Đại học Kinh tế Nghệ An, Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh chưa có GS, PGS; các trường có tỷ lệ rất nhỏ GS, PGS (khoảng cận trên, dưới 1%). Đại học Quảng Bình (1,78%), Đại học Hà Tĩnh (0,94%), Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa (1,71%), Đại học Y Khoa Vinh (1,37%), Đại học Dân lập Phú Xuân (1,01%)..).

Về kết cấu độ tuổi và thâm niên công tác ở một số trường hiện nay cũng đã và đang tồn tại những bất hợp lí, chẳng hạn như các trường mà đội ngũ giảng viên có độ tuổi trung bình trẻ dưới 35 tuổi thường gắn với sự hạn chế về thâm niên, kinh nghiệm công tác và học hàm, học vị [Bảng 3.3 và Bảng 3.4] (Đại học Y Dược (Đại học Huế) có 216 giảng viên tuổi đời dưới 35 và thâm niên dưới 10 năm chiếm 48,2%, trong số đó chỉ có 06 giảng viên có trình độ từ TS trở lên (7,2% tổng số TS), 133 ThS (61,6% tổng số ThS), 76 đại học (97,4% tổng số giảng viên trình độ đại học); Đại học Hà Tĩnh có 115 giảng viên tuổi đời dưới 35 và thâm niên dưới 10 năm chiếm 54,2%, trong số đó chỉ có 04 giảng viên có trình độ từ TS trở lên (16,7% tổng số TS), 97 ThS (57,7% tổng số ThS), 14 đại học (82,4% tổng số giảng viên trình độ đại học); Đại học Y Khoa Vinh có 188 giảng viên tuổi đời dưới 35 và thâm niên dưới 10 năm chiếm 64,6%, trong số đó chỉ có 01 giảng viên có trình độ từ TS trở lên (5,9% tổng số TS), 121 ThS (85,8% tổng số ThS), 49 đại học (75,4% tổng số giảng viên trình độ đại học); Đại học Công nghệ Vạn Xuân có 30 giảng viên tuổi đời dưới 35 và thâm niên dưới 10 năm chiếm 53,6%, trong số đó không có giảng viên có trình độ từ TS trở lên, 12 ThS (40% tổng số ThS), 18 đại học (90% tổng số giảng viên trình độ đại học),...); Bên cạnh đó, một số trường có cơ cấu giới tính chưa thực sự cân đối [Bảng 3.5] (Đại học Ngoại ngữ (Đại học Huế) tỷ lệ giảng viên nữ chiếm 84,8%; Trường Du lịch (Đại học Huế) tỷ lệ giảng viên nữ chiếm 65,2%; Đại học Hồng Đức tỷ lệ giảng viên nữ chiếm 64,4%; Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa tỷ lệ giảng viên nữ chiếm 65,9%; Đại học Kinh tế Nghệ An tỷ lệ giảng viên nữ chiếm 78,6%;...). Ở một khía cạnh khác, khi phân tích cơ cấu đội ngũ giảng viên có trình độ cao (PGS, GS), tỷ lệ giảng viên nữ trong đối tượng này rất khiêm tốn, thậm chí nhiều trường đại học trong vùng không có giảng viên nữ có học hàm GS, PGS. Những bất hợp lí về cơ cấu nêu trên chắc chắn sẽ gây ra bất lợi nhất định trong việc bố trí sử dụng và tối đa hóa sức mạnh của toàn đội ngũ.

Hai là, về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên còn những hạn chế nhất định

Một số giảng viên thiếu tích cực trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, tác phong, lối sống. Một số giảng viên hay áp đặt chủ quan, thiếu gương mẫu trong học tập và chấp hành pháp luật, kỷ luật, quy chế, quy định; một số có lối sống thực dụng, đặt tiền tài, địa vị, quyền chức, danh vọng cá nhân thành mục đích của lao động và cuộc sống [Xem Bảng 3.14 và Bảng 3.15].

Dù đã có những nỗ lực, cố gắng, tuy nhiên năng lực của không ít giảng viên vẫn còn những hạn chế, nhất là kỹ năng thiết kế, tổ chức các hoạt động và phát triển chương trình đào tạo còn lúng túng; khai thác, sử dụng tin học, ngoại ngữ chưa thường xuyên; đổi mới phương pháp, hình thức đánh giá chưa thực sự chủ động; đáng kể nhất là những hạn chế về khả năng viết giáo trình, sách chuyên khảo và tài liệu tham khảo phục vụ công tác đào tạo. Kết quả thống kê trong 5 năm gần đây ở một số trường cho thấy số liệu này còn rất khiêm tốn [Bảng 3.7] (Trường Đại học Nông lâm (Đại học Huế) biên soạn 57 sách chuyên khảo, 48 giáo trình và 80 tài liệu tham khảo; tỷ lệ này ở các cơ sở khác như Trường Đại học Khoa học (Đại học Huế) là 0, 29, 0; Trường Đại học Ngoại ngữ (Đại học Huế) là 8, 11, 21; Trường Đại học Hà Tĩnh là 7, 5, 1; Trường Đại học Kinh tế Nghệ An là 2, 22, 21; Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là 1, 19, 3; Trường Đại học Hồng Đức là 1, 8, 14;...).

Bên cạnh đó, năng lực tham gia NCKH của không ít giảng viên có mặt chưa thực sự đáp ứng so với yêu cầu nhiệm vụ, vẫn còn một tỷ lệ không nhỏ hạn chế về cả năng lực phát hiện, nghiên cứu, giải quyết vấn đề cũng như kỹ năng công bố sản phẩm và kết quả nghiên cứu, nhất là việc công bố trên các tạp chí khoa học quốc tế có uy tín. Mặc dù theo kết quả thống kê ở phần lớn các trường trong vùng đều cho thấy những dịch chuyển rất đáng khích lệ cả về chất và lượng trong NCKH, tuy vậy, trên thực tế hầu hết các đề tài, dự án có hàm lượng khoa học cao đều chỉ tập trung ở một số giảng viên, một số nhóm nghiên cứu.

Ba là, về kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên có mặt chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn

Tuy đã có những cố gắng và đạt được những kết quả tích cực, song nhìn chung, quá trình thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ vẫn bộc lộ những hạn chế, tồn tại cần được nghiêm túc và thẳng thắn nhìn nhận. Kết quả điều tra ở góc độ giảng viên tự đánh giá [Bảng 3.15] cho thấy, ở tất cả các nội dung đánh giá mà tác giả luận án đề cập vẫn còn tỷ lệ không nhỏ số ý kiến được hỏi chưa có sự tán đồng. Đáng chú ý là, việc lồng ghép nội dung giảng dạy (hơn 70% không đồng ý), khả năng ngoại ngữ và khai thác công nghệ trong công tác chuyên môn (hơn 80% không đồng ý), các vấn đề khác như đánh giá về quan tâm giáo dục đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp, về phương pháp tác phong, về tạo môi trường cởi mở, thân thiện... cũng ghi nhận tỷ lệ trên 20% ý kiến chưa đồng thuận. Dưới góc nhìn của sinh viên đối với giảng viên [Bảng 3.14], các nội dung về đánh giá tác phong sư phạm, về quan tâm giáo dục đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp, về tạo môi trường cởi mở, thân thiện, về tổ chức hoạt động trên lớp, về phát triển tư duy sáng tạo, kỹ năng tự học, về liên hệ, vận dụng... cũng ghi nhận tỷ lệ ý kiến trái chiều không nhỏ (hơn 20%). Những chỉ báo này phần nào phản ánh những hạn chế, thiếu sót trong hoạt động dạy học của giảng viên. Ngoài ra, từ cơ sở dữ liệu điều tra sinh viên sau khi tốt nghiệp của một số trường đại học trong vùng trong 5 năm trở lại đây [Bảng 3.12] cho thấy, còn tỷ lệ không nhỏ sinh viên không đánh giá cao việc trang bị kiến thức, kỹ năng của các nhà trường hoặc chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng công việc theo ngành tốt nghiệp (tỷ lệ này ở Đại học Khoa học (Đại học Huế) là 44,61% và 53,44%, Đại học Ngoại ngữ (Đại học Huế) là 75,11% và 24,59% hoặc Đại học Hồng Đức là 61,86% và 30,2%...); bên cạnh đó, có không ít những kiến nghị mở liên quan đến việc phát triển chương trình đào tạo cho phù hợp với xu hướng nghề nghiệp; hoặc ứng dụng công nghệ, cải tiến phương pháp dạy học, khắc phục truyền đạt một chiều, thụ động; nội dung giáo dục thiếu tính thực tiễn.

Về công tác NCKH, kết quả công bố các ấn phẩm khoa học tuy có tăng so với trước đây, song nhìn chung các đề tài, dự án nghiên cứu cấp cao hay các công bố quốc tế vẫn còn hạn chế. Từ thống kê kết quả NCKH trong những năm gần đây ở một số trường thể hiện rõ, ngay cả những trường đại học có bề dày truyền thống và theo định hướng nghiên cứu còn rất khiêm tốn (Đại học Khoa học và Đại học Nông lâm (Đại học Huế), Đại học Vinh, Đại học Hồng Đức,...); các trường mới thành lập hoặc mới được nâng cấp bộc lộ khá rõ những hạn chế về NCKH, nhất là hạn chế về công trình có hàm lượng khoa học cao như các đề tài, dự án nghiên cứu cấp Nhà nước, cấp Bộ hoặc các công bố quốc tế [Đại học Hà Tĩnh, Đại học Kinh tế Nghệ An, Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh...]. Hướng dẫn NCKH cho sinh viên mặc dù là hoạt động có vị trí quan trọng trong quá trình đào tạo nhưng số lượng sinh viên tham gia NCKH quá ít và kết quả đạt được về cơ bản còn hạn chế (Đại học Hồng Đức có khoảng 4% sinh viên tham gia NCKH, Đại học Nông lâm - Đại học Huế hàng năm có chưa đến 2% sinh viên tham gia NCKH; tỷ lệ này ở các trường đại học khác còn thấp hơn nhiều lần như Đại học Vinh có chưa tới 0,5%,...). Trong thực tế, khi tiến hành khảo sát [Bảng 3.14 và Bảng 3.15] cũng ghi nhận tỷ lệ hơn 70% số giảng viên và gần 60% số sinh viên không đánh giá cao việc quan tâm hướng dẫn người học NCKH.

Bên cạnh đó, một trong những hạn chế có tính phổ biến trong đội ngũ giảng viên vùng Bắc Trung Bộ hiện nay là chỉ coi trọng đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, chưa thực sự nhận thấy vai trò quan trọng cũng như trách nhiệm của bản thân đối với việc nghiên cứu, ứng dụng khai thác công nghệ thông tin và sử dụng ngoại ngữ (dữ liệu thống kê của một số trường [Bảng 3.9] cho thấy hiện nay số giảng viên có thể khai thác, sử dụng ngoại ngữ trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn là rất hạn chế: Đại học Nông lâm - Đại học Huế chỉ có khoảng 40% giảng viên thường sử dụng ngoại ngữ, Tỷ lệ này ở Đại học Vinh là 25%, Đại học Hồng Đức là 20%, Đại học Hà Tĩnh chưa đến 20%...). Hơn nữa, trong nhiều năm qua, quan niệm học lấy bằng cấp, chứng chỉ vẫn đang chi phối đến quá trình tu nghiệp, rèn luyện của một bộ phận

giảng viên. Đây là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến những biểu hiện đối phó, hình thức trong công tác bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của không ít cơ sở giáo dục đại học.

Bốn là, về mức độ hài lòng của các nhà quản lý, người học và đối tượng sử dụng sản phẩm đào tạo của các nhà trường.

Kết quả đánh giá, xếp loại trong vòng 5 năm trở lại đây của một số trường đại học trong vùng Bắc Trung Bộ cũng cho thấy, trung bình hàng năm có từ 10 - 15% số cán bộ, giảng viên đánh giá ở mức hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ. Điều này chứng tỏ, còn một bộ phận giảng viên trong vùng chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ theo kỳ vọng của các nhà quản lý. Theo dữ liệu điều tra của một số trường đối với sinh viên tốt nghiệp trong khoảng 5 năm gần đây [Bảng 3.12] cho thấy, bên cạnh phần đông sinh viên đánh giá cao khối lượng kiến thức, kỹ năng mà nhà trường cung cấp so với công việc chuyên môn sau khi tốt nghiệp, vẫn còn tỷ lệ không nhỏ chưa thực sự đánh giá cao kiến thức chuyên môn được trang bị (Đại học Khoa học (Đại học Huế) đánh giá của các nhà sử dụng lao động cho rằng, có 24,9% số sinh viên tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay, 46,6% sinh viên tốt nghiệp cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc nhưng phải đào tạo thêm; Các tỷ lệ tương ứng ở Đại học Nông lâm (Đại học Huế) là 75% và 22%, Đại học Hà Tĩnh là 72,5% và 46,01%, Đại học Hồng Đức là 19,38% và 29,34%...). Điều này cũng phản ánh những hạn chế, thiếu hụt rất nghiêm trọng của đội ngũ giảng viên các nhà trường trong việc đào tạo chuyên môn và rèn luyện kỹ năng cho nguồn nhân lực nhằm đáp ứng tốt nhu cầu của thị trường và xã hội.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, thành tựu công cuộc đổi mới đất nước nói chung và phát triển KT-XH của các địa phương vùng Bắc Trung Bộ nói riêng tiếp tục tác động toàn diện đến các lĩnh vực của đời sống xã hội và nhất là giáo dục đại học.

Nguyên nhân quan trọng nhất là Đảng ta rất quan tâm đến đổi mới tư duy về giáo dục và đào tạo. Nghị quyết Hội nghị Trung ương tám khóa XI, Đảng đã đề ra định hướng “đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”, coi “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân”. Trong định hướng phát triển đất nước đến năm 2030, Đảng ta nhấn mạnh: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”. Cùng với những đổi mới trong quan điểm, tư duy của Đảng, Quốc hội, Chính phủ và các bộ, ngành cũng đã tập trung sửa đổi, bổ sung luật và văn bản quy phạm pháp luật, nhất là các văn bản có liên quan đến đội ngũ nhà giáo, và đội ngũ giảng viên giáo dục đại học... Chính việc không ngừng hoàn thiện hành lang pháp lý là những nguyên nhân rất quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ triển khai bài bản, chặt chẽ, có hiệu quả các khâu trong xây dựng đội ngũ giảng viên.

Trong những năm qua, cùng với cả nước, các địa phương vùng Bắc Trung Bộ đã có bước phát triển, tiến bộ rõ nét trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đặc biệt là các tiềm năng và thế mạnh kinh tế bước đầu được phát huy góp phần đẩy mạnh thu hút đầu tư các nguồn lực cho phát triển. Thành tựu đổi mới và phát triển kinh tế đã dẫn đến sự gia tăng nguồn lực tài chính của cả nhà nước và toàn xã hội, tạo điều kiện thực hiện chính sách hỗ trợ đổi mới giáo dục đại học như: đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng giáo dục, khuyến khích nghiên cứu khoa học, đổi mới phương pháp giảng dạy; thúc đẩy sự hình thành và mở rộng các ngành nghề mới, tạo điều kiện cho các trường đại học mở các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động; tăng cường nguồn lực hỗ trợ tài chính cho sinh viên, đặc biệt là các sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, từ đó nâng cao khả năng tiếp cận giáo dục đại học; tạo điều kiện cho các trường đại học trong vùng mở rộng hợp tác quốc tế tiếp cận công nghệ mới, phương pháp hiện đại, thu hút giảng viên và sinh viên nước ngoài, cũng như

gửi giảng viên và sinh viên đi học tập và nghiên cứu ở nước ngoài; Ngoài ra, bối cảnh mới thúc đẩy tinh thần sáng tạo và khởi nghiệp trong cộng đồng, đặc biệt là sinh viên đại học, tạo ra một môi trường học tập năng động, sáng tạo và thực tiễn hơn. Yêu cầu phát triển của vùng vừa tạo điều kiện cho phát triển giáo dục và đào tạo nói chung, mặt khác đặt ra những yêu cầu mới về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực gắn với những cơ hội và thách thức của các trường đại học trong vùng.

Hai là, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp toàn diện của cơ quan chủ quản, sự chỉ đạo, hướng dẫn sát sao của cơ quan chuyên môn, đặc biệt là sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng, chính quyền địa phương vùng Bắc Trung Bộ và sự đoàn kết giúp đỡ về mọi mặt của Nhân dân các địa phương đối với chiến lược phát triển các nhà trường nói chung và xây dựng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nói riêng.

Các cơ quan chủ quản và cấp ủy, chính quyền các địa phương đã đề ra các chiến lược phát triển dài hạn bao gồm các chương trình đào tạo mới, dự án nghiên cứu trọng điểm và phát triển đội ngũ giảng viên, giúp các trường có định hướng rõ ràng và cụ thể để phát triển bền vững. Đặc biệt, với các chính sách ưu tiên phát triển giáo dục đại học tạo điều kiện phân bổ nguồn lực hợp lý, hỗ trợ tài chính và tạo điều kiện tốt nhất cho các trường đại học. Các cơ quan chuyên môn thường xuyên hướng dẫn sát sao và giám sát, đánh giá thường xuyên về chất lượng đào tạo và đội ngũ giảng viên, từ đó đưa ra những khuyến nghị cải tiến, nâng cao chất lượng giáo dục đại học phù hợp với yêu cầu thực tế và tiêu chuẩn quốc tế.

Ba là, các trường đại học trong vùng đã xây dựng chiến lược phát triển phù hợp gắn với tầm nhìn cả trước mắt và dài hạn trong xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên.

Các trường đại học trong vùng Bắc Trung Bộ đã xác định rõ mục tiêu chiến lược gắn với định hướng phát triển các ngành học phù hợp với thế

manh và nhu cầu thực tế của vùng, từ đó xây dựng và điều chỉnh chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên cả trước mắt và dài hạn với các tiêu chí về trình độ học vấn, năng lực giảng dạy và khả năng nghiên cứu khoa học, đặc biệt là năng lực chuyên sâu trong các lĩnh vực quan trọng như nông nghiệp, công nghệ và môi trường. Chiến lược này giúp các trường xây dựng được đội ngũ giảng viên có khả năng giải quyết các vấn đề thực tiễn của địa phương và hội nhập quốc tế.

Bốn là, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hoạt động trên một địa bàn mà Nhân dân có truyền thống hiếu học, truyền thống "tôn sư, trọng đạo". Phần lớn giảng viên các trường đại học trong vùng đều là người địa phương, được sinh ra, lớn lên, được nuôi dưỡng trong môi trường đó, vì vậy, họ luôn luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, có ý thức tự giác trong việc rèn luyện, tu dưỡng bản thân, không ngừng phấn đấu vươn lên đáp ứng yêu cầu chức trách, nhiệm vụ được giao.

Nhân dân vùng Bắc Trung Bộ có truyền thống hiếu học, coi trọng giáo dục và học vấn. Điều này tạo ra một môi trường thuận lợi cho việc học tập, thúc đẩy các gia đình đầu tư vào giáo dục con cái. Sự ủng hộ từ gia đình và cộng đồng giúp sinh viên có động lực học tập cao, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học. Truyền thống hiếu học làm gia tăng nhu cầu học tập trong cộng đồng, thúc đẩy các trường mở rộng quy mô đào tạo, đa dạng hóa các ngành học và nâng cao chất lượng giảng dạy để đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng cao của xã hội. Truyền thống hiếu học và "tôn sư, trọng đạo" góp phần thúc đẩy văn hóa học tập và nghiên cứu trong các trường đại học. Nhờ đó, sinh viên và giảng viên không chỉ tập trung vào việc học tập và giảng dạy mà còn tích cực tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. Hơn nữa, phần lớn giảng viên các trường đại học trong vùng đều là người địa phương, được sinh ra, lớn lên, được nuôi dưỡng trong môi trường đó, vì vậy, họ thấu hiểu điều kiện đặc thù KT - XH, phong tục tập quán và có sự

kết nối chặt chẽ với thực tiễn - Đây vừa là thế mạnh, vừa là cơ sở tạo động lực để họ cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn và chất lượng giảng dạy.

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm

Thứ nhất, sự tác động của mặt trái cơ chế thị trường, tiêu cực xã hội ở một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên và Nhân dân tác động, ảnh hưởng trực tiếp đến các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có giáo dục và đào tạo và đội ngũ nhà giáo nói chung, giáo dục đại học và đội ngũ giảng viên các trường đại học khu vực Bắc Trung Bộ nói riêng.

Quá trình phát triển nền kinh tế thị trường, mặt trái của nó đã tạo ra không ít những khó khăn, tiêu cực như: “Tình trạng suy thoái về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên và tình trạng tham nhũng, lãng phí, quan liêu, những tiêu cực và tệ nạn xã hội chưa được ngăn chặn, đẩy lùi; có mặt, có bộ phận còn diễn biến phức tạp hơn...” [50], “một bộ phận cán bộ, đảng viên phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”” [51] đã tác động trực tiếp tới nhận thức, thái độ, đạo đức, lối sống thực dụng của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

Dưới tác động của kinh tế thị trường, một số trường đại học và giảng viên bị cuốn vào việc tối đa hóa lợi nhuận ngắn hạn thay vì tập trung vào chất lượng giáo dục. Khi các trường ưu tiên tuyển sinh số lượng lớn mà không đảm bảo chất lượng đầu vào, hoặc hạ thấp tiêu chuẩn đào tạo để thu hút nhiều sinh viên sẽ làm giảm sút chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Cơ chế thị trường đòi hỏi các trường phải tự chủ về tài chính, dẫn đến việc một số trường không đủ nguồn lực để đầu tư vào các dự án nghiên cứu dài hạn, thay vào đó tập trung vào các chương trình đào tạo ngắn hạn có lợi tức nhanh hơn. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển khoa học và trình

độ chuyên môn của giảng viên. Ngoài ra, do tác động của mặt trái cơ chế thị trường và tiêu cực xã hội có thể dẫn đến sự xói mòn đạo đức nghề nghiệp trong một bộ phận giảng viên. Có thể nhận diện qua các hành vi thiếu trung thực trong giảng dạy, nghiên cứu, thậm chí tham gia vào các hành động tiêu cực như gian lận học thuật, làm giả kết quả nghiên cứu để đạt được thành tích hoặc lợi ích cá nhân. Khi chất lượng đào tạo không được đảm bảo và các tiêu cực trong quản lý và giảng dạy xảy ra, cộng đồng sẽ trở nên hoài nghi về giá trị thực sự của giáo dục đại học, ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của hệ thống này.

Thứ hai, một trong những nguyên nhân quan trọng là trong công tác cán bộ nói chung, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ còn một số hạn chế, khuyết điểm.

Một số khâu cơ bản như nhận xét, đánh giá, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng,... chưa được đổi mới kịp thời, tiến hành thiếu đồng bộ, có mặt còn bộc lộ hạn chế và bất cập. Công tác quản lý cán bộ, giảng viên có lúc coi nhẹ; chế độ chính sách đối với giảng viên chưa thực sự tạo được động lực để thu hút, khuyến khích giảng viên làm việc hăng say, tận tâm với công việc, gắn bó với nhà trường, dẫn đến tư tưởng thiếu an tâm, "chân trong chân ngoài", tình trạng "chảy máu chất xám" còn tồn tại không ít trong các nhà trường, gây xáo trộn, làm mất ổn định trong đội ngũ giảng viên [Xem các mục 1 A, B, C, D, E tại Bảng 3.16].

Thứ ba, một số cấp ủy, cán bộ lãnh đạo và cơ quan chức năng và một bộ phận giảng viên của một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nhận thức chưa đầy đủ, sâu sắc, chưa thường xuyên quan tâm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên [Mục 2, Bảng 3.16].

Một số cấp ủy, cán bộ lãnh đạo ở các nhà trường chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên chất lượng cao đối với sự phát triển bền vững của các trường đại học và vùng Bắc Trung Bộ. Đây là nguyên nhân dẫn đến việc không ưu tiên nguồn lực và

chính sách phù hợp cho công tác này. Một số giảng viên chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của việc tự nâng cao trình độ và kỹ năng nghề nghiệp, dẫn đến việc không chủ động tham gia vào các chương trình đào tạo nâng cao hoặc nghiên cứu khoa học.

Thứ tư, một số giảng viên nhận thức chưa rõ ràng, trách nhiệm và quyết tâm chưa cao, còn ngại khó, ngại khổ, thiếu tự giác tự tu dưỡng, rèn luyện, cá biệt còn có biểu hiện chủ quan, tự mãn, ngại học tập, tiếp thu những tri thức mới, thiếu tu dưỡng, rèn luyện, sa sút về phẩm chất đạo đức, lối sống...

Một số giảng viên chưa nhận thức rõ ràng về vai trò và trách nhiệm của mình trong việc đào tạo thế hệ tương lai, dẫn đến sự thiếu cẩn trọng và nghiêm túc trong công việc giảng dạy và nghiên cứu. Một số giảng viên tự mãn với những thành tựu đạt được, dẫn đến việc không muốn thay đổi hoặc nâng cao năng lực bản thân, hoặc chưa thấy được sự cần thiết phải cập nhật tri thức mới để đáp ứng yêu cầu thay đổi của môi trường giáo dục và thị trường lao động. Đây là nguyên nhân dẫn đến việc không tích cực tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng và tự học. Sự xâm nhập của các yếu tố tiêu cực xã hội tác động xấu và làm suy giảm phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của một số giảng viên, làm giảm uy tín của họ trong sinh viên và cộng đồng xã hội.

Thứ năm, bên cạnh những đặc điểm khó khăn do tác động chi phối từ điều kiện tự nhiên, KT-XH của các địa phương trong vùng, một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ mới được nâng cấp hoặc mới thành lập, các mặt công tác bảo đảm còn nhiều khó khăn, trình độ, kinh nghiệm trong tổ chức các hoạt động, nhất là trong xây dựng tổ chức bộ máy nói chung, xây dựng đội ngũ giảng viên nói riêng còn hạn chế.

Vùng Bắc Trung Bộ có đặc thù về địa lý với nhiều khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa. Điều này khiến cho việc phát triển cơ sở hạ tầng giáo dục, vận hành các trường đại học cũng như thu hút giảng viên từ các khu vực khác gặp khó khăn. Điều kiện giao thông và cơ sở vật chất không thuận lợi ảnh hưởng đến việc tổ chức các hoạt động đào tạo, nghiên cứu và trao đổi học

thuật. Các địa phương trong vùng có nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp và các ngành công nghiệp nhẹ, do đó nguồn lực tài chính cho giáo dục, đặc biệt là đối với các trường đại học, còn hạn chế. Điều này làm giảm khả năng đầu tư cơ sở vật chất, đào tạo giảng viên và phát triển chương trình giảng dạy hiện đại.

Các trường đại học mới thành lập hoặc nâng cấp còn thiếu kinh nghiệm trong việc tổ chức các hoạt động giáo dục, nghiên cứu và phát triển đội ngũ giảng viên; gặp nhiều khó khăn về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy và các dịch vụ hỗ trợ học tập. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và môi trường học tập của sinh viên cũng như khả năng đào tạo giảng viên chất lượng cao.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay

Từ thực trạng chất lượng và từ yêu cầu phát triển KT - XH của vùng Bắc Trung Bộ, qua nghiên cứu thực tế, có thể nêu lên một số vấn đề đặt ra cho lãnh đạo các trường đại học trong vùng cần quan tâm giải quyết:

Một là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với những hạn chế về nguồn lực tài chính, đầu tư của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

Yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học đã và đang đặt ra những yêu cầu mới trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Điều này đòi hỏi từng giảng viên phải liên tục cập nhật kiến thức mới và không ngừng cải tiến phương pháp giảng dạy, nghiên cứu. Trong kỷ nguyên số, giảng viên cần thành thạo công nghệ thông tin, sử dụng các nền tảng trực tuyến và phương pháp dạy học tương tác. Yêu cầu cạnh tranh và hội nhập quốc tế đòi hỏi các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần đạt chuẩn kiểm định chất lượng quốc gia, khu vực và quốc tế. Điều này yêu cầu giảng viên phải có công trình nghiên cứu đăng tải trên các tạp chí quốc tế, giảng dạy bằng ngoại ngữ và tham gia các hội nghị, hội thảo, trao đổi kinh nghiệm quốc tế. Ngoài ra, để đáp ứng nhu cầu xã hội và thị trường lao động, các trường đại học trong vùng cần thường xuyên

cải tiến chương trình đào tạo, đòi hỏi giảng viên phải am hiểu thị trường lao động và có kỹ năng chuyển giao công nghệ; Giảng viên không chỉ cần chuyên môn sâu mà còn có năng lực phát triển các kỹ năng mềm cho sinh viên như tư duy phản biện, làm việc nhóm và sáng tạo.

Giải quyết những đòi hỏi và yêu cầu trên là cấp thiết, tuy nhiên nó đòi hỏi chi phí lớn và thời gian dài. Điều này gặp không ít trở ngại xuất phát từ những hạn chế về nguồn lực tài chính và đầu tư. Thực tế cho thấy, phần lớn các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ được bảo đảm kinh phí chủ yếu là từ ngân sách nhà nước, nhưng mức hỗ trợ này vẫn thấp hơn so với các khu vực khác (các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ ngay cả Đại học Huế và trường Đại học Vinh thường bị xếp sau các trường lớn ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh về mức độ ưu tiên tài chính). Bên cạnh đó, nguồn thu của hầu hết các trường còn khá khiêm tốn một mặt vì duy trì mức học phí khá thấp do phần lớn sinh viên nhập học các trường này có điều kiện kinh tế khó khăn, mặt khác do các doanh nghiệp địa phương trong vùng ít đầu tư vào các dự án nghiên cứu hoặc hợp tác đào tạo với trường đại học. Nhiều trường đại học trong vùng chưa có các phòng thí nghiệm hiện đại hoặc khu vực thực hành phù hợp, tài liệu nghiên cứu tại thư viện ít được cập nhật, đặc biệt là tài liệu quốc tế, khiến việc nghiên cứu của giảng viên bị hạn chế. Ngoài ra, nhiều trường chưa có chính sách đặc thù để thu hút và trọng dụng nhân tài. Chế độ, lương, phụ cấp và chính sách đãi ngộ, tôn vinh đối với giảng viên không đủ hấp dẫn để giữ chân nhân tài, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành và những người có trình độ chuyên môn cao dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” làm cho các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trở thành “bước đệm” thay vì là điểm đến lâu dài cho đội ngũ giảng viên có năng lực, do đó mất dần những giảng viên, chuyên gia có trình độ cao về tay các vùng phát triển hơn, nơi có điều kiện làm việc và đãi ngộ tốt hơn; Thiếu các chính sách hỗ trợ tạo nguồn giảng viên trẻ trong việc học tập, nghiên cứu hoặc tham gia hội nghị, hội thảo và công bố quốc tế.

Những bất cập nêu trên đòi hỏi các trường đại học trong vùng phải quan tâm giải quyết. Để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong điều kiện hạn chế về nguồn lực tài chính, đầu tư, trong thời gian tới, bên cạnh việc tăng cường chính sách hỗ trợ từ nhà nước với chính sách ưu đãi riêng về tài chính và cơ sở vật chất, xây dựng các quỹ từ ngân sách hoặc các tổ chức xã hội để hỗ trợ giảng viên, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần chú trọng đẩy mạnh hợp tác quốc tế, khuyến khích giảng viên tích cực tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng của các tổ chức và các trường đại học trong và ngoài nước; tăng cường hợp tác với các trường đại học có uy tín để hỗ trợ trao đổi giảng viên, nghiên cứu chung hoặc trao đổi học thuật. Đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở tăng cường hợp tác và kêu gọi doanh nghiệp tài trợ cho các chương trình đào tạo hoặc nghiên cứu cụ thể. Tập trung ưu tiên đầu tư có trọng điểm, chẳng hạn như lựa chọn những giảng viên tiềm năng để đầu tư đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu, hoặc cải thiện cơ sở vật chất thiết yếu như phòng thí nghiệm, thư viện điện tử, công nghệ dạy học và hạ tầng số...

Hai là, mâu thuẫn giữa đòi hỏi tính ổn định tương đối các hoạt động của nhà trường trong quy hoạch, xây dựng đội ngũ giảng viên với những biến động của nhu cầu xã hội và quy mô tuyển sinh.

Tính ổn định tương đối là một trong những yêu cầu tất yếu khi quy hoạch, xây dựng đội ngũ giảng viên của mỗi nhà trường. Vì vậy, từng trường cần đầu tư dài hạn cho xây dựng đội ngũ giảng viên bao gồm việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với đội ngũ giảng viên. Tính ổn định tương đối này thể hiện ở chỗ, các trường cần duy trì sự ổn định về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên nhằm bảo đảm tỷ lệ giảng viên/sinh viên theo quy định; giảng viên cần được duy trì ở các ngành nghề đã được định hình, tránh sự xáo trộn về chuyên môn; chế độ đãi ngộ ổn định để giảng viên yên tâm gắn bó lâu dài; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng trước để đảm bảo ổn định trong quá trình thực hiện...

Tuy nhiên, tính ổn định tương đối trong xây dựng đội ngũ giảng viên đang phải đối mặt với những thách thức do biến động của nhu cầu xã hội và quy mô tuyển sinh. Sự biến động về nhu cầu xã hội thể hiện ở việc thay đổi ngành nghề ưu tiên, chẳng hạn, nhu cầu xã hội về ngành công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo,... đang tăng mạnh, trong khi các ngành truyền thống như nông nghiệp hoặc sư phạm có chiều hướng giảm sút. Điều này dẫn đến yêu cầu điều chỉnh nhanh về đội ngũ giảng viên, trong khi kế hoạch đào tạo giảng viên mới chưa kịp hoàn thành. Những biến động trong quy mô tuyển sinh những năm qua cũng diễn ra theo chiều hướng giảm hoặc tăng đột biến trong từng ngành, từng năm dẫn đến thừa hoặc thiếu hụt giảng viên chuyên môn trong ngắn hạn. Bên cạnh đó, nhiều năm qua, các trường đại học top đầu ở các trung tâm lớn (Hà Nội, Đà Nẵng) thường dành được sự quan tâm của phần lớn học sinh giỏi. Điều này gây ra những áp lực và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng tuyển sinh của các trường đại học trong vùng. Tình hình trên dẫn đến mâu thuẫn giữa tính ổn định và biến động: quy hoạch dài hạn và thiếu sự linh hoạt không đáp ứng được thay đổi ngắn hạn; sự mất cân đối giữa ngành học và nguồn lực giảng viên; khó khăn về tài chính trong đầu tư cho giảng viên (nhiều trường thu nhập giảm do tuyển sinh giảm).

Thực tiễn của các trường trong mấy năm trở lại đây cũng cho thấy, vì nhiều lí do khác nhau nên hiện nay nhiều ngành nghề, nhiều trường đại học trong vùng, thậm chí cả những ngành, những trường có kinh nghiệm và bề dày truyền thống không tuyển đủ chỉ tiêu so với năng lực thực tế của nhà trường. Sự bất cập trước hết biểu hiện nhu cầu nhập học thực tế của sinh viên trong vùng thiếu ổn định. Có những năm số đăng ký đầu vào và số trúng tuyển cũng tương đối cao nhưng số nhập học thực tế lại thấp. Cũng có năm, có trường số trúng tuyển và số đăng ký nhập học có thể năm trước khá cao, nhưng có khi năm sau lại giảm đi rất nhiều. Ngược lại, có trường năm trước tỉ lệ trúng tuyển thấp, nhưng số lượng nhập học của năm sau lại tăng lên đáng kể. Tính trung bình hàng năm, tỉ lệ sinh viên nhập học thực tế so với số trúng tuyển ở các

trường đại học Bắc Trung Bộ chỉ đạt khoảng hơn 65%. (Xem phụ lục 3.10; 3.11). Điều này dẫn đến các trường khá bị động trong việc tuyển dụng giảng viên, hợp đồng thỉnh giảng, nhất là trong điều kiện biên chế có hạn, các trường lại đang trong quá trình tự chủ về tài chính. Sự thiếu ổn định đầu vào của sinh viên dẫn tới sự thiếu ổn định về số lượng giảng viên của các trường và các chuyên ngành không ổn định, dẫn tới sự thiếu ổn định về chất lượng, thiếu ổn định về tâm lý của đội ngũ giảng viên. Những khó khăn và biến động thường xuyên trong tuyển sinh là trở ngại lớn, tác động trực tiếp đến xây dựng và thực hiện chiến lược về xây dựng hoàn thiện tổ chức bộ máy của mỗi nhà trường nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng.

Để giải quyết mâu thuẫn trên, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần xây dựng đội ngũ giảng viên linh hoạt theo hướng đào tạo liên ngành, đa ngành (chẳng hạn, giảng viên công nghệ có thể dạy thêm các môn liên quan đến trí tuệ nhân tạo) và linh hoạt thay đổi chuyên môn (tạo điều kiện để giảng viên chuyển đổi chuyên môn qua các khóa học ngắn hạn, đảm bảo đáp ứng yêu cầu của các ngành mới); thường xuyên điều chỉnh quy hoạch theo biến động nhu cầu xã hội; tăng cường hợp tác với doanh nghiệp và tổ chức xã hội để tận dụng nguồn lực xã hội phục vụ quá trình đào tạo.

Ba là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng đội ngũ giảng viên với những rào cản trong tư duy, cơ chế, chính sách.

Những năm qua, trên cơ sở quán triệt và triển khai đồng bộ Nghị quyết số 29 - NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI và các văn bản pháp lý có liên quan (Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Điều lệ trường đại học...), giáo dục đại học vùng Bắc Trung Bộ đã có nhiều khởi sắc, nhất là về công tác quản lý, quản trị nhà trường. Tuy nhiên, so với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế nói chung, trong đó có yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, các trường đại học trong vùng vẫn còn nhiều bất cập cả về tư duy, cơ chế, chính sách và điều kiện đảm bảo.

Đội ngũ cán bộ quản lý ở một số trường còn duy trì tư duy hành chính hóa thay vì quản lý theo hướng tự chủ, năng động và sáng tạo; nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của chuẩn hóa quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu, chưa thực sự quan tâm đến xây dựng chiến lược hợp tác với các trường đại học nước ngoài hoặc tổ chức giáo dục quốc tế. Thực tế cho thấy, chính tư duy hành chính hóa thay vì quản lý theo hướng tự chủ, năng động và sáng tạo ảnh hưởng đến môi trường làm việc và sự phát triển chuyên môn của giảng viên. Bởi lẽ, khi tư duy hành chính hóa còn chi phối, các quyết định quản lý thường mang tính áp đặt, thiếu sự linh hoạt, chưa thực sự tạo điều kiện để giảng viên phát huy năng lực sáng tạo và tự chủ trong công việc. Đây là nguyên nhân dẫn đến giảng viên cảm thấy bị bó hẹp trong khuôn khổ cứng nhắc, khó có cơ hội đề xuất các ý tưởng; giảng viên dễ nảy sinh động lực làm việc đối phó, hiệu quả thấp. Hành chính hóa công tác quản lý, quản trị ở các trường đại học hoàn toàn mâu thuẫn với yêu cầu tự chủ, sáng tạo trong các hoạt động học thuật, dẫn đến thiếu các sản phẩm mang tính đột phá của đội ngũ giảng viên. Hệ quả là các trường đại học có thể mất cơ hội để cải thiện vị trí xếp hạng, xây dựng thương hiệu và thu hút nhân tài quốc tế. Khi nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của chuẩn hóa quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu chưa được khắc phục dễ dẫn đến tình trạng thỏa mãn, dừng lại, thiếu quan tâm đến các hoạt động nâng chuẩn giảng viên, nhất là các chuẩn mực khu vực và quốc tế. Vì vậy, nguy cơ tụt hậu cả về kiến thức, kỹ năng và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu trong đội ngũ giảng viên có chiều hướng gia tăng. Khi hợp tác quốc tế không được coi trọng, đội ngũ giảng viên các trường đại học trong vùng có thể bị mất đi cơ hội tham gia các khóa đào tạo, hội thảo hoặc chương trình trao đổi học thuật quốc tế; khó tiếp cận và tham gia vào các dự án lớn hoặc nhận được nguồn tài trợ từ các tổ chức quốc tế; khó thu hút các nhà nghiên cứu hoặc giảng viên quốc tế, dẫn đến sự thiếu vắng sự giao thoa về tri thức và hạn chế cơ hội hợp tác nghiên cứu. Để giải quyết rào cản trên, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần thay đổi tư duy quản lý theo hướng chuyển từ quản lý hành chính hóa

sang mô hình quản lý dựa trên kết quả, coi trọng tạo dựng môi trường làm việc khuyến khích tự chủ, đổi mới, sáng tạo; nâng cao nhận thức về chuẩn hóa gắn với các mục tiêu cụ thể cho đội ngũ giảng viên về việc đạt chuẩn quốc tế trong giảng dạy, nghiên cứu và công bố khoa học; đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong giảng dạy và nghiên cứu, nhất là với các trường đại học danh tiếng và tổ chức giáo dục quốc tế.

Tuy đã có chủ trương tự chủ, nhiều trường đại học trong vùng (nhất là các trường đại học do địa phương quản lý) vẫn bị ràng buộc bởi nhiều quy định, chưa thực sự tự chủ trong tuyển dụng và thực hiện cơ chế, chính sách. Thực tiễn cho thấy, các trường đại học cần tự chủ để linh hoạt trong việc đưa ra các quyết sách về chương trình đào tạo, quản lý tài chính, tổ chức nhân sự và phát triển chiến lược. Điều này cho phép các trường dễ dàng thích nghi với yêu cầu thực tế của xã hội và thị trường lao động. Mặc dù vậy, nhiều chính sách hiện hành vẫn thiên về hướng kiểm soát chặt chẽ từ phía cơ quan quản lý nhà nước cả về tài chính, học thuật và quản lý nhân sự. Hầu hết các trường phải tuân theo nhiều quy định trong việc thu học phí, sử dụng ngân sách và kêu gọi tài trợ. Quy định về chương trình đào tạo, mở ngành mới và công nhận học liệu nhiều khi cứng nhắc, kéo dài thời gian và không phù hợp với xu hướng biến đổi nhanh chóng của thị trường. Các quy định về cơ cấu tổ chức bộ máy và thực hiện các chính sách chịu sự chi phối, quy định của bộ, ngành, địa phương chủ quản, làm giảm tính chủ động, linh hoạt trong quản lý. Đáng chú ý nhất hiện nay ở phần lớn các trường là những rào cản do những hạn chế trong thực hiện chính sách tuyển dụng và thực hiện các chính sách đãi ngộ, tôn vinh đối với đội ngũ giảng viên. Quy trình tuyển dụng còn cứng nhắc, thủ tục rườm rà, chỉ tiêu phụ thuộc phân bổ định biên theo từng năm; việc bổ nhiệm chức danh và thực hiện các chế độ lương, phúc lợi... còn bị chi phối và ràng buộc bởi nhiều quy định, gây khó khăn trong xây dựng và thực hiện chế độ chính sách đặc thù để thu hút và giữ chân nhân tài. Để giải quyết những mâu thuẫn này, cần có sự điều chỉnh về chính sách theo hướng, mở rộng

quyền tự chủ, cho phép các trường đại học tự quyết định các vấn đề liên quan đến tài chính, tổ chức nhân sự, và chương trình đào tạo với sự giám sát vừa đủ của cơ quan quản lý nhà nước; đổi mới quy trình tuyển dụng và thực hiện các chính sách, khuyến khích các trường có chính sách đặc thù đối với giảng viên có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia nước ngoài; Đổi mới cơ chế kiểm tra, kiểm soát theo hướng thực hiện kiểm tra định kỳ và hậu kiểm, đảm bảo các trường thực hiện đúng trách nhiệm trong tự chủ mà không làm mất đi tính sáng tạo và năng động.

Bốn là, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với những khó khăn, bất cập trong cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá giảng viên.

Những năm qua, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đã có nhiều cố gắng cải thiện quy trình kiểm tra, giám sát, đánh giá, tạo động lực mạnh mẽ góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, so với yêu cầu đặt ra từ thực tiễn đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế, cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá giảng viên ở các trường, nhất là các trường công lập, còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập.

Trong đánh giá giảng viên, tiêu chí đánh giá của nhiều trường chưa toàn diện với một số biểu hiện phổ biến như: hiện tượng coi trọng, tuyệt đối hóa bằng cấp, chứng chỉ mà chưa gắn với đánh giá, đo lường hiệu quả sử dụng chứng chỉ, văn bằng, nhất là trong đánh giá về ngoại ngữ hay công nghệ thông tin; tiêu chí đánh giá chưa xác định rõ yếu tố đặc thù gắn với lĩnh vực chuyên môn, chưa có sự tích hợp và nhấn mạnh các chuẩn mực khu vực ASEAN và quốc tế (sử dụng ngoại ngữ để làm việc với người nước ngoài, công bố quốc tế, tham gia các dự án hoặc thực hiện trao đổi giảng viên với các đối tác nước ngoài). Nội dung đánh giá thiếu toàn diện và chưa có sự gắn kết hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của giảng viên (đánh giá tập trung nhiều vào hoạt động giảng dạy trên lớp, chưa phản ánh đầy đủ năng lực nghiên cứu, đóng góp xã hội hoặc vai trò trong đổi mới giáo dục); thực hiện quy trình đánh giá chưa

đồng bộ, chưa có sự gắn kết đánh giá định lượng và định tính, một số trường còn có biểu hiện nặng về thủ tục hành chính, coi đánh giá là thủ tục nên xảy ra hệ lụy hoặc là chỉ coi trọng hồ sơ, báo cáo, dự giờ dạy mà không đánh giá toàn diện từ góc độ người học, đồng nghiệp và xã hội, hoặc là chỉ coi trọng số giờ giảng dạy và số giờ hoạt động khoa học so với định mức quy định nhưng chưa đánh giá hiệu quả thực tế của giờ dạy hay các sản phẩm nghiên cứu... Bên cạnh đó, Nhiều trường chưa có đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp để thực hiện các hoạt động kiểm tra, giám sát hiệu quả; hạ tầng công nghệ và hệ thống dữ liệu để theo dõi, đánh giá giảng viên, còn thiếu và chưa đồng bộ. Ngoài ra, trong một bộ phận giảng viên ở không ít trường hiện nay đã và đang chịu sự chi phối của tư tưởng chủ quan, đơn giản, trung bình chủ nghĩa, né tránh, ngại va chạm trong đánh giá giảng viên.

Rõ ràng, đánh giá giảng viên là một khâu rất quan trọng góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của mỗi nhà trường. Đánh giá đúng là cơ sở để các chủ thể quản lý thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các quyết sách trong xây dựng đội ngũ và trực tiếp tạo động lực để mỗi giảng viên cải thiện bản thân. Tuy vậy, đây hoàn toàn không phải là việc làm dễ dàng và dễ bị chi phối bởi yếu tố chủ quan của các bên có liên quan. Vì vậy, trong thời gian tới, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ một mặt phải chú trọng nâng cao nhận thức trách nhiệm cho các chủ thể có liên quan về vai trò, tầm quan trọng và ý nghĩa, tác dụng của đánh giá giảng viên, mặt khác phải quan tâm xây dựng và thực hiện chặt chẽ quy trình đánh giá, chú trọng việc hoàn thiện tiêu chí, đổi mới quy trình, đầu tư nguồn lực, và thay đổi tư duy quản lý và văn hóa trong đánh giá giảng viên.

Tiểu kết chương 3

Trong những năm qua, mặc dù còn nhiều khó khăn tác động, song các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đã quan tâm xây dựng, tạo nên những chuyển biến quan trọng về chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ. Xét một cách tổng thể, đội ngũ giảng viên của các nhà trường có số

lượng tương đối bảo đảm, cơ cấu hợp lí; đại đa số giảng viên luôn kiên định vững vàng trước những biến động phức tạp trong nước, khu vực và quốc tế, tích cực học tập, tu dưỡng rèn luyện nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ mọi mặt, năng lực công tác và phẩm chất đạo đức, lối sống. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên các trường đại học trong vùng có mặt còn hạn chế, bất cập cả về số lượng, cơ cấu; một bộ phận giảng viên còn biểu hiện hoài nghi, dao động, thiếu quyết tâm, phẩm chất đạo đức, lối sống chưa thực sự gương mẫu, trình độ năng lực mọi mặt có mặt chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, Nguyên nhân của thực trạng nêu trên có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó nguyên nhân chủ quan là nguyên nhân cơ bản, trực tiếp, mà đặc biệt là nhận thức, trách nhiệm và quy trình thực hiện các khâu trong xây dựng đội ngũ giảng viên chưa thực sự chặt chẽ, ý thức tự học tập, rèn luyện nâng cao trình độ mọi mặt trong đội ngũ giảng viên chưa trở thành phong trào sâu rộng, chất lượng hạn chế. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là yêu cầu tất yếu, quyết định đến uy tín, thương hiệu và sinh mệnh của các nhà trường. Vì vậy, một mặt xuất phát từ nguyên nhân tồn tại, đồng thời phải quan tâm giải quyết thỏa đáng những vấn đề đặt ra trong thực tiễn các nhà trường, trên cơ sở đó đề ra các giải pháp hợp lí có tính khả thi để xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện nay.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ ĐẾN NĂM 2035

4.1. BỐI CẢNH TÌNH HÌNH QUỐC TẾ, TRONG NƯỚC TÁC ĐỘNG ĐẾN QUÁ TRÌNH NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ HIỆN NAY

4.1.1. Bối cảnh tình hình quốc tế

Những năm gần đây, nhân loại đã và đang trải qua nhiều biến đổi sâu sắc do tác động mạnh mẽ, có tính đột phá của khoa học và công nghệ. Thế giới bước vào giai đoạn phát triển mới của nền văn minh công nghiệp, thời đại công nghệ thông tin bùng nổ; xu thế toàn cầu hoá đang phát triển rất mạnh mẽ. Sự dịch chuyển tích cực ấy làm thay đổi đáng kể nhiều phương thức và quan niệm truyền thống. Nếu như trước đây, các nguồn lực tự nhiên (chủ yếu là tài nguyên và nhân công giá rẻ) là lợi thế lớn đối với mỗi quốc gia, thì hiện nay lợi thế ấy lại được quyết định bởi nguồn lực tri thức. Bối cảnh quốc tế mới vừa đặt ra những áp lực và thách thức không nhỏ với các nước đang phát triển, vừa tạo cơ hội thuận lợi cho các quốc gia này đi tắt, đón đầu nếu có chính sách phát triển đúng đắn. Trong đó, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao luôn được xem là đòn bẩy tác động đến nguồn lực phát triển và khả năng cạnh tranh của từng quốc gia trong tiến trình hội nhập quốc tế hiện nay.

Quan tâm giáo dục và coi đó là “quốc sách hàng đầu” là giải pháp chiến lược cho phát triển nguồn nhân lực của mỗi quốc gia. Trong bối cảnh toàn cầu hoá và sự bùng nổ của kinh tế tri thức, yêu cầu về nguồn nhân lực có sự dịch chuyển và đòi hỏi cao hơn, thậm chí nhiều giá trị, chuẩn mực gần như có sự đảo lộn so với truyền thống. Vì vậy, đổi mới và phát triển giáo dục trở thành yêu cầu có tính cấp thiết. Quá trình đó đòi hỏi sự đổi mới từ tư duy, nhận thức

đến toàn bộ quy trình và cách thức tổ chức quản lý, vận hành của cả hệ thống giáo dục; đổi mới quan hệ giữa nhà trường với xã hội theo hướng tăng cường sự gắn kết và đối thoại; đổi mới cách dạy, cách học của thầy và trò từ chỗ truyền đạt và lĩnh hội tri thức nặng tính hàn lâm đơn thuần sang định hướng, dẫn dắt phương pháp thu nhận thông tin và khám phá tri thức mới.

Đổi mới giáo dục đang diễn ra gắn liền với xu thế đẩy mạnh hội nhập và hợp tác quốc tế. So với các bậc học khác thì quốc tế hoá của giáo dục đại học diễn ra ở phạm vi rộng và tốc độ nhanh hơn. Quá trình này, một mặt tạo cơ hội cho giáo dục đại học của các nước đang phát triển từng bước tiếp cận và thu hẹp khoảng cách với trình độ chuẩn của quốc tế, bên cạnh đó cũng đặt ra áp lực và thách thức mới. Trong xu thế quốc tế hoá của giáo dục đại học sẽ diễn ra sự dịch chuyển mạnh và gia tăng cạnh tranh trong thu hút các nguồn lực (đối tượng sinh viên, giảng viên và cán bộ quản lý) giữa các quốc gia. Do đó, nếu không có chính sách phát triển hợp lý, các nước đang phát triển không những khó có thể thu hút nhân lực bên ngoài, mà còn khó có thể giữ chân nhân lực ưu tú với nguy cơ “chảy máu chất xám”, giảng viên có chuyên cao nhiều khả năng sẽ tìm đến với những nơi chế độ đãi ngộ cao hơn. Điều kiện quốc tế vừa tạo ra những thời cơ, thuận lợi, vừa đặt ra những thách thức, khó khăn tác động toàn diện đến chiến lược phát triển của giáo dục đại học cả nước và các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

4.1.2. Bối cảnh tình hình trong nước

Công cuộc đổi mới với nhiều thành tựu to lớn góp phần nâng cao tiềm lực, sức mạnh và vị thế đất nước, tạo nền tảng đưa nước ta tiếp tục vững bước trong kỷ nguyên mới.

Trên cơ sở nhất quán các chủ trương phát triển giáo dục đã được xác định từ Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương (khóa VIII), Nghị quyết số 29-NQ/TW đã nhấn mạnh những nội dung chủ yếu nhằm đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đây là những định hướng lớn trong đổi mới, phát triển giáo dục, đồng thời là cơ sở định hướng, chỉ đạo

thực hiện các nhiệm vụ của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong thời kỳ mới.

Đối với khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, Đảng, Chính phủ cũng có một số nghị quyết chuyên đề phát triển kinh tế vùng. Ngày 16/8/2004 Bộ Chính trị Khoá IX đã ban hành Kết luận số 25-KL/TW *Về tiếp tục thực hiện nghị quyết số 39-NQ/TU về đẩy mạnh phát triển KT-XH và bảo đảm quốc phòng an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2020*. Ngày 03/11/2022 Bộ Chính trị (khoá XIII) tiếp tục ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW *về Phương hướng phát triển KT-XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Xúc tiến đầu tư Vùng*. Trong các Nghị quyết đó, một mặt Trung ương khẳng định và nhấn mạnh vị trí, vai trò của vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ có vai trò, vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, nhất là về kinh tế biển và quốc phòng, an ninh; mặt khác, đánh giá, chỉ ra những thành tựu đã đạt được trên các lĩnh vực; đồng thời chỉ rõ mục tiêu đối với khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền trung đến năm 2030 là “vùng phát triển năng động, nhanh và bền vững, mạnh về kinh tế biển; có kết cấu hạ tầng KT-XH đồng bộ, hiện đại...”, “...Chỉ số phát triển con người (HDI) cao hơn trung bình cả nước. Thu nhập bình quân đầu người gấp 1,2 lần trở lên so với trung bình cả nước. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 75%, trong đó có bằng cấp chứng chỉ đạt khoảng 35 - 40%...” [10]. Đây vừa là những định hướng cơ bản, thuận lợi đối với khu vực Bắc Trung Bộ; đồng thời, đây cũng là những thách thức lớn đối với việc bảo đảm yêu cầu về nguồn nhân lực mà ở đó sứ mệnh gắn với việc phát huy vai trò trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học trong vùng.

Có thể khẳng định, những chủ trương, định hướng lớn của Đảng và Nhà nước về giáo dục đã tác động trực tiếp, toàn diện và tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển giáo dục và đào tạo. Trong lĩnh vực giáo dục đại học, bước đầu đã có sự thay đổi tích cực cả về bề rộng và chiều sâu. Mạng lưới các trường tiếp tục

được mở rộng với nhiều loại hình khác nhau; nhiều trường có sự phát triển nhanh về quy mô và đa dạng về hình thức đào tạo; công tác đảm bảo chất lượng gắn với cải tiến chương trình, quy trình đào tạo được coi trọng và có nhiều đổi mới; chất lượng sản phẩm được cải thiện. Bên cạnh đó, hệ thống pháp luật đã tiếp tục được bổ sung và hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý trong công tác quản lý, quản trị nhà trường đại học cũng như trong xây dựng đội ngũ giảng viên. Những năm gần đây, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đã có bước phát triển nhanh chóng, từng bước khẳng định uy tín, thương hiệu của mình trong hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam, đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý của các nhà trường không ngừng trưởng thành, tăng dần cả về số và chất lượng theo từng năm.

Thực tiễn cũng cho thấy, tuy có những thuận lợi cơ bản, song tình hình trong nước cũng còn không ít thách thức tác động trực tiếp đến các trường đại học của vùng Bắc Trung Bộ nói riêng. Đáng chú ý là: KT-XH nước ta tuy đã có nhiều khởi sắc nhưng đang đứng trước những áp lực của những nước có thu nhập trung bình; sự phát triển của kinh tế thị trường kéo theo nhiều vấn đề bức xúc, bất cập trong xã hội có chiều hướng gia tăng, nhất là sự phân hoá giàu nghèo giữa các bộ phận dân cư và sự chênh lệch về trình độ phát triển giữa các vùng miền ngày càng rõ rệt, những vấn đề này nếu không kịp thời giải quyết sẽ là nguyên nhân dẫn đến sự bất bình đẳng xã hội, nhất là việc tiếp cận và bảo đảm nguồn lực giáo dục trong một bộ phận dân cư và một số vùng, miền, dẫn đến sự cách biệt về chất lượng giáo dục; Mạng lưới ở các vùng, miền và cơ cấu ngành nghề còn mất nhiều bất cập, chất lượng giáo dục tuy đã được cải thiện song chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thực tiễn; Các trường đại học mặc dù tăng mạnh về số lượng và quy mô, nhưng các điều kiện đảm bảo chất lượng còn hạn chế.

Các chế độ chính sách, nhất là chính sách đặc thù về lương, phụ cấp áp dụng với giảng viên chưa tạo ra sự đột phá và động lực thu hút đối với người có

tài năng nổi trội. Các điều kiện bảo đảm nâng cao chất lượng chưa được quan tâm đúng mức. Quán triệt cụ thể hóa các yêu cầu về đổi mới và hội nhập chưa đồng bộ, thiếu gắn kết giữa công tác đào tạo tại các trường với xây dựng nguồn nhân lực ở các địa phương, bộ, ngành. Công tác hội nhập, hợp tác quốc tế thiếu tầm nhìn và các giải pháp chiến lược.

Bên cạnh đó, những năm gần đây, các thế lực thù địch đẩy mạnh “diễn biến hòa bình” cùng với những ảnh hưởng tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa và mặt trái nền kinh tế thị trường đã ảnh hưởng tác động trực tiếp, toàn diện đến xây dựng đội ngũ giảng viên.

Đối với khu vực Bắc Trung Bộ, tuy có những thế mạnh riêng, song nhìn chung so với các vùng miền khác, chất lượng giáo dục, đào tạo còn thấp. Điều này đã được khẳng định tại Nghị quyết 26-NQ/TW: “Một số chỉ tiêu về giáo dục và đào tạo chưa đạt mục tiêu đặt ra. Thị trường lao động chậm phát triển, thiếu linh hoạt, tỷ lệ thiếu việc làm còn cao; chất lượng lao động và việc làm còn thấp” [10]. Các trường đại học trong vùng chịu những ảnh hưởng sâu sắc do những khó khăn về kết cấu hạ tầng và điều kiện phát triển KT-XH; nguồn tuyển sinh đại học hệ chính quy giảm về quy mô và mất cân đối giữa các ngành do nhu cầu xã hội có nhiều biến động, khó dự đoán; nguồn lực bảo đảm cho các nhiệm vụ, nhất là đào tạo, NCKH còn hạn chế...

4.1.3. Những thuận lợi và khó khăn tác động đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Qua việc phân tích bối cảnh quốc tế và trong nước có thể thấy những thuận lợi cơ bản và những thách thức, khó trên mấy nét chính sau:

4.1.3.1. Những thuận lợi cơ bản

Một là, giáo dục đại học nước ta đã và đang chủ động, tích cực hội nhập quốc tế. Đây là điều kiện thuận lợi để khai thác có hiệu quả các nguồn lực bên ngoài, từng bước tiếp cận với các chuẩn mực, mô hình giáo dục tiên tiến trên thế giới. Đây vừa là áp lực, thách thức, vừa là cơ hội lớn để các trường đại học

tiến hành đổi mới một cách căn bản, toàn diện cả về nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức quản lý giáo dục theo hướng đại chúng hóa, kinh tế hóa, hiện đại hóa và quốc tế hóa.

Hai là, những tiến bộ vượt bậc của cách mạng công nghệ số trực tiếp thúc đẩy phát triển công nghệ giáo dục. Đáng chú ý là sự thay đổi của hàng loạt triết lý, quan niệm, cách tiếp cận của giáo dục truyền thống do có sự xuất hiện của một số phương thức, phương tiện dạy học mới. Hơn bao giờ hết, điều này mở ra cơ hội cho các trường cả trong cung cấp, tìm kiếm, trao đổi, xử lý và sử dụng thông tin phục vụ đắc lực nhiệm vụ dạy học và NCKH.

Ba là, Bối cảnh đất nước trong kỷ nguyên mới đặt ra những yêu cầu mới trong xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là điều kiện thuận lợi để phát triển, mở rộng quy mô giáo dục đại học, nhất là đối với giáo dục đại học ở mỗi vùng miền.

Bốn là, môi trường giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng đã và đang chuyển biến tích cực. Hệ thống giáo dục đại học ngày càng đa dạng với nhiều loại hình trường lớp, nhiều hình thức đào tạo linh hoạt; Nguồn lực đầu tư tăng nhanh, cơ chế chính sách tài chính từng bước đổi mới theo hướng tự chủ; Hệ thống quản lý chất lượng giáo dục đại học từng bước được công khai, minh bạch và giám sát chặt chẽ.

Năm là, Bắc Trung Bộ là vùng đất “địa linh, nhân kiệt”, Nhân dân các dân tộc trong vùng có truyền thống hiếu học, có ý chí vươn lên. Từ khó khăn của cuộc sống thực tại đã thôi thúc người dân nơi đây động lực to lớn “Học để thoát nghèo”; “Học để thành danh”, điều đó đã trở thành ý chí, khát vọng, truyền thống của Nhân dân qua các thế hệ. Đây là thuận lợi rất căn bản, tạo môi trường xã hội để tạo động lực cho đội ngũ giảng viên của các nhà trường trong vùng không ngừng hoàn thiện bản thân, nâng cao chất lượng, xứng đáng với truyền thống và sự mong đợi của Nhân dân.

4.1.3.2. Những khó khăn, thách thức

Một là, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ, giáo dục đại học trên thế giới đã và đang thay đổi nhanh chóng với nhiều xu hướng khác nhau; cơ cấu lao động thay đổi thích ứng với những thành tựu về công nghệ thông tin làm chuyển dịch các ngành đào tạo truyền thống với ứng dụng trí tuệ nhân tạo; quốc tế hóa các lĩnh vực NCKH cũng như các chương trình đào tạo của các trường đại học trên thế giới. Nền kinh tế tri thức đã hình thành các dự án đầu tư từ những nước phát triển vào khu vực, trong đó có Việt Nam, đòi hỏi nguồn nhân lực phải nhanh chóng thích ứng với công nghệ mới. Mặt khác, trong bối cảnh mới, vừa đòi hỏi sự cạnh tranh trên nhiều phương diện, tuy vậy, nếu quá đề cao giá trị lợi nhuận ở góc độ kinh tế, chất lượng giáo dục sẽ có sự suy giảm đáng kể.

Hai là, hệ lụy của mặt trái kinh tế thị trường; nguy cơ xâm nhập của văn hóa và lối sống không lành mạnh trong quá trình hội nhập và sự chống phá tinh vi, xảo quyệt của địch sẽ tác động trực tiếp, toàn diện và ảnh hưởng tiêu cực đến các lĩnh vực, nhất là giáo dục đại học.

Ba là, mặc dù đã có sự nỗ lực, cố gắng trong tạo dựng hành lang pháp lý đối với giáo dục đại học, tuy vậy, đến nay về mặt luật pháp và cơ chế chính sách cho loại hình này, nhất là cơ chế tự chủ còn thiếu đồng bộ và có nhiều khoảng trống bất cập, chưa tạo được thể chủ động cho các nhà trường.

Bốn là, xuất phát điểm của một số trường vùng Bắc Trung Bộ còn thấp, trình độ, kinh nghiệm quản lý còn nhiều yếu kém, các mặt bảo đảm còn nhiều khó khăn, nên có nguy cơ tụt hậu, tính cạnh tranh thấp (cả về thu hút đội ngũ giảng viên, cả về thực hiện công tác tuyển sinh).

Năm là, sự phân hóa trong xã hội có chiều hướng gia tăng, khoảng cách giàu nghèo giữa các nhóm dân cư, khoảng cách phát triển giữa các vùng Bắc Trung Bộ với các vùng miền còn khá lớn, điều này gây nguy cơ dẫn đến sự thiếu bình đẳng trong tiếp cận giáo dục, gia tăng khoảng cách về chất lượng giáo dục giữa các vùng miền và các đối tượng người học.

4.2. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ ĐẾN NĂM 2035

4.2.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2035

Nghị quyết số 29 - NQ/TW ngày 04/11/2013 xác định: “Tạo bước chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo, đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của Nhân dân...” và “Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống GD&ĐT; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực” [49, tr.121-122]. Trong lộ trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đòi hỏi mỗi cấp học, bậc học đều phải xác định những mục tiêu và yêu cầu cụ thể phù hợp với đặc thù của mình. Trong đó, đối với giáo dục đại học “tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế” [49, tr.122]. Đảng ta nhấn mạnh “...Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo... giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ ThS trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm...” [49, tr.136-137].

Để giải quyết chìa khóa mấu chốt, Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2030 đã xác định rõ “xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo

dục đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0” [107].

Sứ mệnh của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là rất nặng nề gắn liền với những đòi hỏi bức thiết về các nguồn lực cho sự phát triển bền vững của vùng và đất nước trong bối cảnh mới. Điều này cũng được các trường khẳng định với những cam kết mạnh mẽ. Đại học Huế xác định sứ mạng cơ bản là “thực hiện nhiệm vụ quốc gia, nhiệm vụ phát triển vùng của đất nước; phát huy truyền thống đào tạo tinh hoa, chất lượng cao kết hợp với NCKH đa ngành, đa lĩnh vực, tạo ra các sản phẩm khoa học - công nghệ tiên tiến, hiệu quả” với tầm nhìn đến 2030 “là hệ thống đại học định hướng nghiên cứu, đa ngành, đa lĩnh vực, tiên phong, trọng điểm của giáo dục đại học Việt Nam, xếp hàng đầu khu vực Đông Nam Á và top 300 trường đại học Châu Á”. Trường Đại học Vinh xác định: “là cơ sở giáo dục đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, dẫn dắt sự phát triển giáo dục và đào tạo của khu vực Bắc Trung Bộ, là trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển của quốc gia và quốc tế”, tầm nhìn “trở thành trường đại học thông minh, xếp hạng top 500 đại học hàng đầu châu Á vào năm 2030, hướng đến top 1000 đại học hàng đầu thế giới vào năm 2045”. Trường Đại học Hồng Đức xác định “đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đa ngành, đa lĩnh vực, có chất lượng cao, có khả năng thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động; NCKH, chuyên giao công nghệ phục vụ giáo dục đào tạo và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thanh Hóa và đất nước”, tầm nhìn đến năm 2045 “là trường đại học thông minh, đổi mới sáng tạo; là trung tâm đào tạo và NCKH mạnh của cả nước; hội nhập với các trường đại học tiên tiến trong khối ASEAN và quốc tế”...

Để hoàn thành sứ mệnh đó, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu đòi hỏi các trường phải quán triệt cụ thể hóa các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta về xây dựng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nói chung, xây dựng đội ngũ giảng viên đại học nói riêng gắn với điều kiện đặc thù của mỗi trường và

của vùng Bắc Trung Bộ. Theo đó, mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học của vùng Bắc Trung Bộ tập trung vào: *Tiếp tục củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy các nhà trường gắn với xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, có đạo đức, lối sống trong sạch, có trình độ, năng lực chuyên môn cao để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, góp phần xây dựng các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn chất lượng, có vị trí xứng đáng trong hệ thống các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam.*

4.2.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ

Một là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ gắn liền với thực hiện mục tiêu, sứ mệnh của các nhà trường

Cùng với giáo dục đại học nói chung, sứ mệnh cơ bản của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của vùng và đất nước. Trong bối cảnh mới, nhất là trong điều kiện Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và bùng nổ kinh tế tri thức càng đòi hỏi các trường đại học phải không ngừng nỗ lực cố gắng để vươn lên làm tròn sứ mệnh cao cả của mình. Kết quả thực hiện sứ mệnh đó chính là thước đo, khẳng định uy tín, trách nhiệm xã hội của mỗi nhà trường. Thật khó để có thể hoàn thành sứ mệnh trong điều kiện mới nếu như đội ngũ giảng viên không bảo đảm chất lượng. Bởi lẽ, việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên (nhà giáo, nhà khoa học, nhà cung ứng dịch vụ xã hội) là nhân tố tác động mạnh mẽ nhất đến chất lượng của sản phẩm đào tạo, chất lượng NCKH và các hoạt động của mỗi nhà trường, thông qua đó, phục vụ yêu cầu phát triển KT - XH và phát huy tối đa ưu thế cạnh tranh của từng địa phương trong vùng.

Thực tiễn cho thấy, đội ngũ giảng viên luôn được xem là “máy cái” của mỗi nhà trường, chất lượng và hiệu quả hoạt động giảng dạy của họ là nhân tố

quyết định đến sản phẩm đào tạo. Đứng trước yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới đòi hỏi sản phẩm đào tạo phải thực sự có chất lượng cả về phẩm chất nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, đồng thời phải là những công dân gương mẫu, có trách nhiệm với xã hội. Theo đó, yêu cầu đầu ra của quá trình đào tạo phải hướng tới đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực tập trung các nhóm chủ yếu như: Các nhà lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, hết lòng vì nước, vì dân, có kiến thức hiện đại, có tâm, có tầm, có kỹ năng lãnh đạo, quản lý và giỏi chuyên môn, nghiệp vụ; Đội ngũ công nhân kỹ thuật bậc cao, sử dụng thành thạo máy móc, công nghệ hiện đại, có ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong công nghiệp, lao động tự giác và sáng tạo; Các nhà văn hóa, khoa học tài năng, có kiến thức sâu rộng, có sức sáng tạo, góp phần thúc đẩy khả năng cạnh tranh của nền kinh tế và giữ gìn phát huy bản sắc văn hóa dân tộc trong quá trình hội nhập quốc tế; Các doanh nhân tâm huyết với đất nước, có khả năng quản lý doanh nghiệp để tạo ra những sản phẩm hàng hóa đủ sức cạnh tranh trên thị trường quốc tế; Đội ngũ thợ lành nghề có đủ năng lực ứng dụng thành tựu khoa học kỹ thuật và công nghệ hiện đại để nâng cao năng suất lao động; Lực lượng lao động tinh hoa có tay nghề cao, có khả năng sử dụng công nghệ, kỹ thuật tiên tiến, có khả năng ứng dụng và sáng tạo trong lao động, đặc biệt là các chuyên gia có khả năng phát minh, sáng chế, chuyển giao công nghệ, trao đổi chuyên môn, học thuật với lực lượng chuyên gia ở trong nước và nước ngoài. Bên cạnh đó, các trường đại học phải khơi dậy và khuyến khích sức sáng tạo gắn với vai trò nhà khoa học của đội ngũ giảng viên, góp phần tạo ra những sản phẩm chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của các địa phương trong vùng và đất nước. Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay, nhiều vấn đề chưa từng có trong tiền lệ, điều đó đã và đang đòi hỏi hoạt động NCKH của các trường đại học phải luôn tích cực, chủ động bám sát yêu cầu thực tiễn để nghiên cứu và kịp thời đề xuất các giải pháp hiệu quả nhằm giải quyết các vấn đề đặt ra. Ngoài ra, các trường đại học phải đa dạng hóa nội dung, hình thức, bậc, ngành đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng nhu cầu học

tập của Nhân dân; đồng thời, tích cực tư vấn, giúp đỡ sinh viên, tích cực tham gia các hoạt động phản biện chính sách và tích cực tham gia các phong trào các cuộc vận động của Đảng, Nhà nước ở địa phương, nhà trường. Những yêu cầu nêu trên chỉ có thể được thực hiện tốt với một đội ngũ giảng viên đảm bảo về chất lượng. Do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chính là việc làm thiết thực để bảo đảm cho các trường đại học hoàn thành tốt mục tiêu, sứ mệnh cao cả của mình.

Xây dựng đội ngũ giảng viên phải bảo đảm sự hài hòa, cân đối giữa các cơ quan, đơn vị trong mỗi nhà trường, từng bước khắc phục sự hẫng hụt đội ngũ kế cận có trình độ cao và sự mất cân đối trong cơ cấu trình độ, chức danh và năng lực giữa các loại hình trường và các chuyên ngành đào tạo đảm bảo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia trong lĩnh vực giáo dục đào tạo.

Xây dựng đội ngũ giảng viên phải đáp ứng yêu cầu đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. Cần thiết phải chú trọng tính phù hợp giữa kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp với nhu cầu của nhà tuyển dụng. Để đáp ứng được định hướng này, vấn đề có tính cấp thiết nhất hiện nay là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên, tạo lập mối quan hệ chặt chẽ giữa nhà trường - doanh nghiệp - các cơ quan tuyển dụng nhân lực đào tạo đại học. Đây là định hướng cơ bản nhằm nâng cao mức độ phù hợp, khả năng đáp ứng nguồn nhân lực cho nhu cầu của nền kinh tế đang tăng trưởng của vùng Bắc Trung Bộ hiện nay, khắc phục tình trạng đào tạo tách rời với thị trường lao động vốn tồn tại lâu nay trong các cơ sở giáo dục đại học.

Trước mắt, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần đầu tư phát triển đội ngũ theo hướng tăng số lượng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học có trình độ, đủ để đảm bảo tỷ lệ giữa sinh viên và giảng viên trong hệ thống giáo dục đại học ở mức tối thiểu theo quy định. Ở một yêu cầu cao hơn, phấn đấu có đội ngũ giảng viên đủ trình độ, năng lực để có khả năng đảm trách nhiệm vụ chuyên môn và quản lý giáo dục ở một số trường, ngành đào tạo ngang tầm

khu vực và quốc tế. Điều đó đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa và quốc tế hóa chất lượng giảng dạy, NCKH, ứng dụng, chuyển giao công nghệ và chất lượng quản lý giáo dục, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên các nhà trường tham gia tích cực vào thị trường phân công lao động của địa phương, trong nước và quốc tế.

Nâng cao năng lực giảng dạy và NCKH, quản lý đội ngũ giảng viên ở các trường, phải coi NCKH là điều kiện cơ bản làm nên chất lượng đào tạo, nhất là đào tạo sau đại học; phải thực sự đặt giảng dạy, NCKH, quản lý giáo dục trong mối quan hệ tương hỗ, gắn bó chặt chẽ và hướng tới cập nhật trình độ của các trường có uy tín trong nước và các quốc gia có nền đại học phát triển, rút ngắn độ chênh lệch về chất lượng, từng bước khắc phục tình trạng tụt hậu trong quá trình hội nhập.

Hai là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phải gắn liền với yêu cầu chuẩn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Trong bối cảnh đất nước ta đang phát triển mạnh mẽ trên mọi lĩnh vực, đặc biệt là hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc chuẩn hóa đội ngũ giảng viên là yêu cầu cấp thiết để bảo đảm cho đội ngũ giảng viên từng bước đạt tới những tiêu chí, tiêu chuẩn cần thiết theo quy chuẩn quốc gia, đồng thời phải hướng tới đạt được những tiêu chí, tiêu chuẩn quốc tế.

Để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên đòi hỏi mỗi cơ sở giáo dục đại học phải chú trọng ưu tiên và có giải pháp thỏa đáng, đặc biệt vấn đề mấu chốt có ý nghĩa nhất phải xuất phát từ chính đội ngũ giảng viên, từng nhà giáo phải thường xuyên đề cao ý thức tự học, tự rèn, quan tâm hoàn thiện bản thân về mọi mặt.

Tuy nhiên, không nên quan niệm chuẩn hóa đội ngũ giảng viên là việc xác lập và đạt tới những tiêu chí mang tính bó hẹp, cứng nhắc, bất biến, trái lại những yêu cầu chuẩn hóa phải có cái nhìn đa chiều gắn với sự vận dụng linh hoạt và bổ sung kịp thời những chuẩn mực, tiêu chí mới gắn với sự biến đổi,

của thực tiễn và yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế. Trong giai đoạn hiện nay, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phải đặc biệt chú trọng những yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, nhân cách, lối sống; đạt chuẩn về trình độ, năng lực; đồng thuận về ý thức trách nhiệm phụng sự Tổ quốc, phụng sự Nhân dân và cùng thống nhất trong mục tiêu, lý tưởng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Theo đó, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ thực chất quy tụ vào những giá trị tạo ra nhân cách của nhà giáo đại học ở các nội dung chủ yếu như: nêu gương cho sinh viên về trách nhiệm công dân trước nhà nước và xã hội, tuân thủ kỷ luật, pháp luật; giác ngộ lý tưởng cách mạng, có niềm tin sâu sắc đối với chủ nghĩa xã hội để thúc đẩy các thế hệ sinh viên mà mình đào tạo xác định lẽ sống, chuẩn bị cho họ vào đời, lập thân, lập nghiệp sao cho đúng đắn, phấn đấu cho lợi ích chung của cộng đồng xã hội; lao động sáng tạo, tận tụy và trách nhiệm trong sự nghiệp “trồng người”, kết hợp giữa dạy chữ - dạy nghề và dạy người; trong tư cách nhà khoa học phải nêu gương cho sinh viên sự trung thực (trọng sự thật, trọng chân lý), say mê, tâm huyết trong việc tìm tòi, phát hiện cái mới... Những chuẩn mực đó chính là yêu cầu mà Tổ quốc, Nhân dân đòi hỏi đội ngũ nhà giáo của các cơ sở giáo dục đại học nói chung và đó cũng là những chuẩn mực đặt ra đối với đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ để đáp ứng yêu cầu trong lao động nghề nghiệp cao quý mà họ đảm nhiệm. Nếu không thực hiện chuẩn hóa theo những chuẩn mực ấy thì không thể tạo ra những tập thể giảng viên mạnh, thực sự là những tấm gương có sự lan tỏa và ảnh hưởng cho sinh viên cả về lý tưởng chính trị, lý tưởng nghề nghiệp và lối sống để họ rèn luyện cả về năng lực và phẩm chất đạo đức.

Yêu cầu chuẩn hóa về nhân cách, lối sống là đòi hỏi bắt buộc, nghiêm ngặt và cũng là yêu cầu có tính thực tiễn sâu sắc. Trong bối cảnh các lĩnh vực của đời sống xã hội đã và đang chịu ảnh hưởng tiêu cực của mặt trái của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, việc đặt ra những yêu cầu cao về phẩm chất,

nhân cách và chuẩn mực đạo đức của mỗi giảng viên vừa là điều kiện tiền đề để họ phấn đấu đạt chuẩn về trình độ, năng lực, vừa là “liều thuốc kháng sinh” hữu hiệu, góp phần phòng, chống suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Điều này lý giải tại sao trên thực tế, có một bộ phận nhà giáo tuy đạt chuẩn về trình độ theo qui định nhưng lại không hoàn thành tốt nhiệm vụ, lao động thiếu hiệu quả. Qua đó thấy rõ rằng, chất lượng giảng dạy; NCKH và các hoạt động khác của đội ngũ giảng viên chỉ thực sự có chất lượng nếu họ có phẩm chất chính trị tốt, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, nhân cách và lối sống mẫu mực. Vì vậy, ý thức tôn trọng, thực hiện đúng mọi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước cũng như nội qui, qui định của trường, khoa, bộ môn là yêu cầu trước tiên phải được chuẩn hóa. Lòng yêu người, yêu nghề; tôn trọng đồng nghiệp và sinh viên; thái độ tích cực, chủ động, tự giác, trách nhiệm của người giảng viên đối với chất lượng nguồn nhân lực là đòi hỏi đặc thù mà mỗi nhà giáo ở các cơ sở đào tạo đại học phải đáp ứng. Thiếu tâm huyết với nghề đồng nghĩa với thiếu niềm đam mê, tự giác lao động sáng tạo; thiếu thái độ tôn trọng đồng nghiệp và sinh viên thì đội ngũ giảng viên khó có thể đảm bảo được nguyên tắc khách quan trong dạy học và đánh giá; đặc biệt nếu thiếu tính tích cực, tự giác, trách nhiệm thì hoạt động giảng dạy, NCKH, tổ chức, quản lý của mỗi giảng viên sẽ kém hiệu quả.

Trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên là yếu tố cơ bản cấu thành chất lượng bên trong của mỗi nhà trường. Vì vậy, chuẩn hóa trình độ, năng lực của đội ngũ này luôn là vấn đề được nhiều chủ thể quan tâm. Khi chuẩn hóa về trình độ, cần đáp ứng những qui định của các văn bản pháp quy hiện hành. Theo đó, tiêu chí tối thiểu về trình độ cần được chuẩn hóa là trình độ ThS. Cùng với yêu cầu đó là các tiêu chí qui định cụ thể mức độ đáp ứng mục tiêu giảng dạy gắn kết với NCKH theo luật định. Phải khắc phục triệt để, tiến tới xóa bỏ tình trạng không đạt chuẩn, tách rời NCKH và giảng dạy ở một số cơ sở đào tạo hiện nay. Cần thể chế hóa yêu cầu này trong thực tiễn mỗi nhà trường với những yêu cầu đạt chuẩn cả về trình độ tri thức, năng lực và đạo đức nghề nghiệp.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập và hợp tác quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu chuẩn hóa về kỹ năng ngoại ngữ, về khai thác và ứng dụng công nghệ cho giảng viên ngày càng trở nên cấp thiết. Mỗi giảng viên phải có kỹ năng ngoại ngữ cần thiết (nhất là tiếng Anh) trong giao tiếp và hoạt động chuyên môn, trao đổi học thuật, đồng thời ứng dụng tốt và có hiệu quả công nghệ trong hoạt động nghề nghiệp cũng như trong tổ chức quản lý đào tạo. Bên cạnh đó, năng lực sáng tạo - với tư cách là một thuộc tính phổ biến của mỗi giảng viên - cần phải được coi trọng chuẩn hóa. Đây là đòi hỏi rất cao nếu không đặt ra vấn đề chuẩn hóa thì khó có thể cải thiện chất lượng trong bối cảnh mới. Bên cạnh đó, chuẩn hóa về trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên phải hướng tới xây dựng đội ngũ nhà giáo, nhà khoa học, nhà quản lý giáo dục có khả năng mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế; chủ động, tích cực và khẳng định năng lực của mình khi tham gia giảng dạy, nghiên cứu ở các trường, các cơ sở đào tạo đại học ở nước ngoài, nhất là những nước có nền giáo dục hiện đại, tiên bộ.

Chuẩn hóa về mặt chất lượng là yêu cầu cần được chú trọng, bởi vì, thật khó để chấp nhận nghịch lý nếu đánh giá cao về chất lượng đội ngũ giảng viên mà sản phẩm do họ tạo ra lại non kém về trình độ, không đạt về kỹ năng lao động và non kém về đạo đức. Vì vậy, chuẩn hóa chất lượng còn đặt ra yêu cầu với mỗi giảng viên hướng đến thực hiện tốt vai trò của Nhà giáo - Nhà khoa học - Nhà cung ứng dịch vụ xã hội, góp phần tạo ra những sản phẩm hữu ích phục vụ sự phát triển KT-XH của địa phương và đất nước.

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ gắn liền với nâng cao ý thức tự giác và thái độ tích cực của mỗi giảng viên

Trình độ, năng lực chuyên môn và quản lý; nội dung chương trình; bảo đảm vật chất kỹ thuật; môi trường học thuật; chính sách đãi ngộ thỏa đáng là các nhân tố tác động trực tiếp hình thành ý thức tự giác và thái độ tích cực của mỗi giảng viên ở từng trường. Thái độ và ý thức tự giác của họ có thể tác động đến kết quả hoạt động theo hai hướng: thúc đẩy chất lượng lao động nếu đó là

thái độ tích cực, tự giác, hoặc tác động tiêu cực, thậm chí kìm hãm nếu đó là thái độ lao động hình thức, tắc trách, thụ động, cầu thả và vụ lợi. Vì vậy, trên cơ sở hình thành và củng cố bền vững ý thức tự giác, thái độ tích cực của mỗi giảng viên là việc làm gắn liền với nâng cao chất lượng đội ngũ trong các trường đại học.

Thái độ lao động tích cực, ý thức tự giác là một trong những thuộc tính tâm lý cơ bản của nhân cách nhà giáo chân chính. Với mỗi giảng viên có khát vọng và lý tưởng nghề nghiệp, điều đó trở thành nhu cầu tự biểu hiện và khẳng định mình trong hoạt động sống với động cơ, mục đích chân chính. Chất lượng, hiệu quả hoạt động của người giảng viên phụ thuộc rất nhiều vào thái độ tích cực, tự giác, tận tâm của họ mà nếu thiếu nó, mọi hoạt động của đội ngũ giảng viên sẽ trở nên nhàm chán, thụ động, gượng ép, đối phó, chiếu lệ và kém hiệu quả. Thiếu ý thức tự giác, thái độ tích cực trong đội ngũ giảng viên là căn nguyên cơ bản dẫn đến những hệ lụy tiêu cực cá nhân chủ nghĩa hay tuyệt đối hóa lợi ích vật chất, trước mắt, chạy theo đồng tiền bằng mọi giá trong hoạt động nghề nghiệp của họ. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực sư phạm của họ chỉ được phát huy và trở nên hữu dụng trên nền tảng thái độ lao động tích cực, tự giác của mỗi giảng viên.

Dù không thể phủ nhận những dấu ấn nổi bật của tiến trình vận hành nền kinh tế thị trường, song mặt trái và những khuyết tật của nó đã và đang len lỏi trong xã hội và để lại nhiều hệ lụy, nhất là những biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, thực dụng và các biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống. Công cuộc đổi mới tuy đã đạt nhiều thành tựu quan trọng có ý nghĩa lịch sử, góp phần nâng cao tiềm lực, vị thế đất nước, song do đặc điểm khách quan từ thực trạng xuất phát điểm, tàn dư của chế độ cũ chưa cải tạo hết; sự tồn tại lâu dài của nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu gắn liền với thói quen cở hủ, trì trệ, bảo thủ dẫn đến những hệ lụy trong ý thức, hành vi, thói quen lao động chậm được khắc phục. Đây là cơ sở kinh tế và nguồn gốc xã hội của sự

xuất hiện, duy trì tâm lý thụ động, sự hạn chế trong tư duy sáng tạo và ý thức tự giác của không ít giảng viên. Với vai trò và sứ mệnh cao cả của mình đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải vượt qua những hạn chế, bất cập ấy bằng việc hình thành, phát triển thái độ lao động tự giác, tích cực, sáng tạo. Thái độ, ý thức tự giác của đội ngũ giảng viên cần được nhìn nhận ở cả hai phương diện cơ bản đó là thái độ của họ đối với hoạt động giảng dạy, NCKH, quản lý giáo dục với tư cách lao động nghề nghiệp cụ thể; mặt khác, đó là thái độ đối với việc định hướng giá trị của cá nhân, nghĩa là thái độ của chính bản thân nhà giáo đối với sự nghiệp “trồng người” cao quý mà xã hội kỳ vọng. Cả hai phương diện cơ bản này đều tồn tại trong mối quan hệ thống nhất biện chứng. Vì vậy, mọi giải pháp tác động cần tạo điều kiện để hai mặt đó phát triển cùng chiều, nhằm thúc đẩy lẫn nhau để hoạt động của đội ngũ giảng viên được định hướng bởi ý thức trách nhiệm của cá nhân không chỉ đối với công việc mình đảm nhận mà rộng hơn là đối với toàn xã hội. Như một hiện tượng xã hội, ý thức trách nhiệm và thái độ tích cực của giảng viên chịu sự chi phối của rất nhiều nhân tố. Ngoài các yếu tố khách quan về điều kiện KT-XH, những cơ chế, chính sách có liên quan, còn phải kể đến một số nhân tố chủ quan như tâm lý, thói quen lao động và các phẩm chất cá nhân liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo. Để hình thành thái độ tích cực, tự giác của đội ngũ giảng viên của mỗi nhà trường cần tính đến sự tác động tổng hợp từ tất cả các yếu tố nêu trên.

4.2.3. Những giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đến năm 2035

4.2.3.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý và các lực lượng trong và ngoài nhà trường đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đòi hỏi phải có sự chuyển biến rõ nét về nhận thức, trách nhiệm của tất cả mọi thành viên, mọi lực lượng,

mọi tổ chức ở các trường, đặc biệt là của tập thể lãnh đạo, quản lý. Đây là giải pháp đầu tiên, có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Bởi vì, nhận thức đúng, trách nhiệm cao là khâu mở đầu, định hướng cho mọi hoạt động trong thực tiễn phát triển đúng hướng, có chất lượng. Có thống nhất được nhận thức trong các cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, các tổ chức đoàn thể mới có cơ sở để làm tốt công tác xây dựng đội ngũ giảng viên ở các nhà trường. Đây không chỉ là một nhu cầu tồn tại có tính nguyên lý về mặt lý luận mà còn là giải pháp thực tiễn cực kỳ quan trọng đối với các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay. Yêu cầu đó càng thật sự trở nên cấp thiết khi nhận thức của các chủ thể lãnh đạo, quản lý; các chủ thể sử dụng nguồn nhân lực và bản thân đội ngũ giảng viên chưa có sự nhất quán ở một số giác độ tiếp cận. Biểu hiện rõ nét là chưa có sự thống nhất trong quan niệm, trong tư duy, đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Trên thực tế, giáo dục đại học đang thu hút sự quan tâm của toàn xã hội nhưng các chủ thể đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên các nhà trường nói chung hoặc là phán đoán thông qua sự hấp dẫn của yếu tố “đầu vào” hoặc là sản phẩm “đầu ra”, hay có khi lại chỉ tập trung vào chất lượng của một mặt hoạt động chuyên môn như giảng dạy hoặc NCKH của giảng viên. Điều đó nói lên chưa có nhận thức rõ ràng, đầy đủ, thống nhất trong xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên gắn với một cơ chế phù hợp trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Đổi mới, nâng cao nhận thức trong xã hội về chất lượng đội ngũ giảng viên là rất quan trọng. Thực chất của vấn đề là đổi mới căn bản cách nghĩ, cách hiểu, cách đánh giá, cách ứng xử của các chủ thể quản lý cũng như bản thân mỗi giảng viên đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong mỗi nhà trường. Đặc trưng của nó là làm sao thể hiện được sự đồng thuận giữa tư duy của các chủ thể khác trong nhà trường và xã hội trên các phương diện sau:

Một là, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên và ý nghĩa tầm quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên gắn với thiên chức của đội ngũ này trong các nhà trường.

Không đạt tới sự đồng thuận, thống nhất trong nhận thức về vấn đề quan trọng này khó có thể tạo ra những chuyển biến ở hoạt động chuyên môn của nhà giáo cũng như thực hiện những đổi mới trong phát triển đội ngũ giảng viên và trong thực hiện chiến lược phát triển nhà trường. Ngọn nguồn sâu xa để có những chính sách đúng đắn trong xây dựng đội ngũ giảng viên bắt nguồn trước hết từ sự thấu hiểu về vai trò, chức năng, nhiệm vụ của giảng viên, các yếu tố cấu thành chất lượng và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong mối tương quan thực hiện chức năng, nhiệm vụ và vấn đề bảo đảm chất lượng cũng như tạo dựng uy tín và thương hiệu của mỗi nhà trường.

Hai là, thống nhất nhận thức về mối quan hệ gắn bó hữu cơ, biện chứng giữa số lượng với cơ cấu đội ngũ và chất lượng giảng viên; giữa hoạt động giảng dạy và hoạt động NCKH.

Yêu cầu này được đặt ra để khắc phục tình trạng cô lập giữa số lượng giảng viên, các yếu tố trong cơ cấu đội ngũ và chất lượng mỗi giảng viên và biểu hiện tách rời giảng dạy với NCKH đang tồn tại khá phổ biến từ bấy lâu nay. Yêu cầu đặt ra là bảo đảm sự đồng thuận trong tư duy, đồng thời bảo đảm chất lượng của mỗi thành viên trong đội ngũ bao hàm các chuẩn mực mang tính toàn diện; ngoài ra cần tránh phán đoán phiến diện chất lượng giảng viên trên cơ sở tuyệt đối hóa hay xem nhẹ một trong hai hoạt động cơ bản. Giá trị từ hoạt động này không phải là số tiết giảng dạy hay số tiết NCKH mà là chất lượng sản phẩm đào tạo, là tính hữu ích của những phát minh, sáng chế hay những sáng kiến khoa học được ứng dụng trong thực tiễn. Thống nhất trong nhận thức về vấn đề này là cơ sở động lực quan trọng thúc đẩy mỗi giảng viên

không ngừng nỗ lực cố gắng, đồng thời tự nó cũng đòi hỏi đổi mới trong chính sách đầu tư trong các nhà trường hiện nay.

Ba là, thống nhất và nâng cao nhận thức của xã hội về phương thức đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên.

Đây là lĩnh vực cần có sự tường minh về nhận thức. Tính khoa học, khách quan, công bằng, minh bạch trong đánh giá được xem là những yêu cầu cốt lõi để đổi mới tư duy về đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay. Thực tế có không ít chủ thể đánh giá đã đồng nhất chất lượng với kết quả trong một hoạt động nổi bật nào đó của họ, chẳng hạn như một kết quả cao trong thứ hạng của các kỳ thi Olympic, thi tay nghề quốc tế của sinh viên hoặc một thành tích nổi bật trong hoạt động NCKH, nhất là các bài báo quốc tế. Trong những nhận thức sai lệch về vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay có sai lệch từ nhận thức giản đơn và hình thức ở nhiều giảng viên. Họ đánh giá chất lượng của đội ngũ nhà giáo chỉ căn cứ vào mức độ hoàn thành số tiết giảng dạy, NCKH theo chức danh nghề nghiệp, từ đó bằng lòng một cách dễ dãi với kết quả thực hiện nhiệm vụ của bản thân. Không ít những chủ thể đánh giá bi quan chỉ thấy những yếu kém, hạn chế, tụt hậu của giảng viên ở các trường trong vùng so với các trường có uy tín trong nước hoặc quốc tế trên mọi bình diện. Thực tế cho thấy đang tồn tại sự khác biệt khá lớn về mức độ hài lòng giữa từng loại chủ thể khác nhau như sinh viên, nhà giáo, các chủ doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, phải tạo ra sự chuyển biến toàn diện trong nhận thức của các chủ thể đánh giá theo hướng thống nhất, đầy đủ, khách quan, khoa học và công tâm. Chú ý khắc phục các biểu hiện hình thức, qua loa, phiến diện, nặng về những tiêu chí đánh giá định tính mà thiếu đi tính định lượng ở mức độ cần thiết để phân biệt hiệu quả và mức độ đóng góp của đội ngũ giảng viên trong hoạt động nghề nghiệp.

Bốn là, nâng cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý, của các đơn vị chuyên môn, các tổ chức đoàn thể trong nhà trường và trách nhiệm của các tổ chức đảng, chính quyền và nhân dân địa phương trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ.

Chất lượng đội ngũ giảng viên là kết quả tổng hợp của sự phối hợp, quan tâm, là trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, của cán bộ, viên chức trong từng nhà trường và nhân dân địa phương trong vùng.

Thực tế cho thấy, chỉ khi nào các chủ thể quản lý và bản thân đội ngũ giảng viên nhận thấy rõ tính tất yếu phải nâng cao chất lượng đội ngũ của mình là yêu cầu nội tại gắn liền với quy luật sinh tồn và thực hiện sứ mệnh của các trường đại học, thì khi đó họ mới tự giác ngộ và chuyển việc thực hiện nghĩa vụ thành nhu cầu, thành những định hướng giá trị. Trên cơ sở đó, tính tự giác, trách nhiệm trở thành một thói quen, thành phương pháp và phong cách làm việc của từng giảng viên. Tạo được sự đồng thuận về điều này là vấn đề hết sức cần thiết không chỉ trong ứng xử xã hội mà còn là cơ sở để xác định chính sách phù hợp nhằm ngăn chặn tình trạng “chảy máu” và lãng phí chất xám ở một số trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay.

Để tạo sự đồng thuận và nâng cao nhận thức đối với vấn đề này, cần thực hiện những vấn đề cơ bản như: xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, đảm bảo tính khoa học, định lượng trong công tác kiểm định. Khi xây dựng các tiêu chí đánh giá cần xem giáo dục đại học là dịch vụ trong thể chế kinh tế thị trường, vì thế người dạy cũng chịu sức ép từ xã hội và trước hết là người học với tư cách là “khách hàng” trong vấn đề đảm bảo chất lượng và cung ứng nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển đất nước. Các chủ thể lãnh đạo, quản lý các nhà trường cần dựa trên nhận thức sâu sắc, toàn diện, thấu đáo về chất lượng đội ngũ giảng viên và ý nghĩa chính trị, kinh tế, văn hóa của việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để từ đó có thái độ tôn trọng, có cách ứng xử văn hóa thể hiện sự đãi ngộ và tôn vinh tạo

động lực cho đội ngũ giảng viên phấn đấu, trưởng thành. Mỗi giảng viên phải tự giác xác định rõ trách nhiệm về mình trong việc tu dưỡng, rèn luyện cũng như đảm bảo hiệu quả đào tạo để cung ứng cho xã hội nguồn nhân lực chất lượng cao và những sản phẩm khoa học có giá trị.

4.2.3.2. Xây dựng, cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, có một số tiêu chí đạt chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế

Chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên được hiểu là bộ tiêu chí cụ thể, định hướng các yêu cầu về năng lực chuyên môn, sư phạm, nghiên cứu khoa học và hội nhập quốc tế. Những tiêu chí này không chỉ là yêu cầu bắt buộc mà còn là cơ sở để đánh giá, phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng toàn diện. Thông qua chuẩn năng lực nghề nghiệp vừa là công cụ định hướng nghề nghiệp, nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả công việc đối với mỗi giảng viên, vừa là cơ sở để từng nhà trường xây dựng các chính sách đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên.

Bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và tham gia hội nhập quốc tế đặt ra các yêu cầu cao về năng lực chuyên môn và kỹ năng giảng dạy phù hợp với xu hướng quốc tế hóa giáo dục. Điều này đòi hỏi các trường xây dựng các bộ chuẩn năng lực phù hợp với đặc thù ngành nghề, đáp ứng yêu cầu đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với thị trường lao động quốc tế. Đối với các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ mặc dù có sự đa dạng về văn hóa và tiềm năng phát triển giáo dục, song nhiều trường đang chịu áp lực lớn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng các tiêu chí kiểm định quốc gia và quốc tế do phải đối mặt với không ít thách thức do hạn chế về nguồn kinh phí đầu tư, cơ sở vật chất, và chất lượng đội ngũ giảng viên. Vì vậy, xây dựng các bộ chuẩn năng lực giảng viên phù hợp với đặc thù của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là giải pháp có ý nghĩa thiết thực, không chỉ nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên mà còn góp phần hiện thực hóa các mục tiêu phát triển giáo dục và hội nhập quốc tế.

Chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên cần được xây dựng trên cơ sở hội tụ cả tiêu chuẩn quốc gia, khu vực và quốc tế giúp đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, có khả năng thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của giáo dục và công nghệ, đồng thời nâng cao khả năng hội nhập khu vực và quốc tế. Nội dung cụ thể cần tập trung trên các khía cạnh chủ yếu sau:

Thứ nhất, đối với việc đáp ứng chuẩn quốc gia: Xác định chuẩn năng lực nghề nghiệp cho giảng viên cần đáp ứng các yêu cầu trên cơ sở quy định hiện hành (Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Điều lệ trường đại học...), nhấn mạnh các yếu tố: (1) Năng lực chuyên môn đòi hỏi giảng viên có kiến thức sâu rộng trong lĩnh vực chuyên môn, luôn cập nhật thông tin mới để đảm bảo tính tiên tiến và phù hợp với thực tiễn; đáp ứng yêu cầu cả về giảng dạy lẫn nghiên cứu khoa học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học. (2) Phương pháp giảng dạy hiện đại đòi hỏi khả năng ứng dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến như học tập tích cực, học tập dựa trên dự án... phát huy được vai trò trung tâm của người học; khả năng khai thác, sử dụng công nghệ như hệ thống quản lý học tập (LMS), các phần mềm hỗ trợ để giảng dạy và nghiên cứu. (3) Khả năng NCKH thể hiện ở năng lực thiết kế, triển khai các dự án nghiên cứu; khả năng phân tích, tổng hợp và công bố kết quả trên các tạp chí uy tín; kết hợp nghiên cứu với giảng dạy để nâng cao chất lượng học thuật và tính ứng dụng của kết quả nghiên cứu. (4) Tư vấn, hỗ trợ sinh viên thể hiện ở kỹ năng hỗ trợ sinh viên thực hiện NCKH và tiếp cận các phương pháp thực hành chuyên sâu; hướng dẫn, giúp đỡ sinh viên phát triển các kỹ năng mềm, nhất là kỹ năng tư duy phản biện, giao tiếp và làm việc nhóm.

Thứ hai, đối với việc đáp ứng chuẩn khu vực ASEAN: Xây dựng chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên cần mở rộng để đáp ứng các yêu cầu trong khu vực, thông qua bộ tiêu chuẩn AUN-QA, trong đó cần chú ý: (1) Kỹ năng tiếng Anh và công nghệ đòi hỏi giảng viên sử dụng được tiếng Anh trong giảng dạy và nghiên cứu; thành thạo các công cụ công nghệ để hỗ trợ giảng dạy từ xa, hội

thảo trực tuyến, và quản lý lớp học. (2) Khả năng hợp tác khu vực thể hiện việc tham gia vào các chương trình trao đổi giảng viên, sinh viên, hoặc các dự án nghiên cứu liên kết giữa các trường đại học trong khu vực ASEAN; đáp ứng các yêu cầu hợp tác và kết nối giáo dục đại học trong khu vực.

Thứ ba, đối với việc đáp ứng chuẩn quốc tế: Xây dựng chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên cần tích hợp các chuẩn quốc tế để nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Chuẩn năng lực giảng viên cần nhấn mạnh: (1) Công bố khoa học quốc tế đòi hỏi giảng viên có năng lực nghiên cứu đạt tiêu chuẩn quốc tế, thể hiện qua các bài báo được công bố trên các tạp chí ISI hoặc Scopus. (2) Năng lực tham gia dự án nghiên cứu toàn cầu đòi hỏi khả năng tham gia, thậm chí lãnh đạo, các dự án nghiên cứu quy mô toàn cầu nhằm thúc đẩy sáng tạo, đổi mới và giải quyết các vấn đề mang tính quốc tế; năng lực hợp tác với các tổ chức quốc tế, mở rộng mạng lưới nghiên cứu và khả năng tiếp cận các nguồn tài trợ.

Trên cơ sở các nội dung đã xác định, cần cụ thể hóa chuẩn năng lực giảng viên gắn với các tiêu chí cụ thể về chuyên môn, về ngoại ngữ và hội nhập, về đạo đức nghề nghiệp. Theo đó, cụ thể hóa tiêu chí cần tập trung vào:

Một là, các tiêu chí theo từng lĩnh vực chuyên môn.

Mỗi lĩnh vực chuyên môn có đặc thù riêng, do đó cần xây dựng bộ tiêu chí cụ thể để phản ánh đúng yêu cầu năng lực cần thiết của giảng viên. Cụ thể là:

Đối với giảng viên lĩnh vực Khoa học Tự nhiên và Kỹ thuật cần nhấn mạnh các tiêu chí như: (1) Năng lực thực nghiệm: Giảng viên phải có khả năng tổ chức và thực hiện các thí nghiệm chuyên sâu, phân tích dữ liệu thực nghiệm một cách chính xác. (2) Năng lực thiết kế và phát triển công nghệ: Yêu cầu khả năng sáng tạo các giải pháp kỹ thuật mới và áp dụng công nghệ để giải quyết các vấn đề thực tiễn. (3) Khả năng công bố nghiên cứu ứng dụng: Cần có các công trình nghiên cứu được xuất bản trên các tạp chí khoa học uy tín và khả năng chuyển giao công nghệ.

Đối với giảng viên lĩnh vực Khoa học Xã hội và Nhân văn cần nhấn mạnh các tiêu chí như: (1) Năng lực nghiên cứu định tính: Khả năng xây dựng các nghiên cứu dựa trên phương pháp định tính như phỏng vấn, khảo sát, phân tích tài liệu, và áp dụng lý thuyết phù hợp. (2) Năng lực giảng dạy tương tác cao: Phương pháp giảng dạy kích thích tư duy phản biện và sự tham gia tích cực của sinh viên. (3) Năng lực phân tích các vấn đề xã hội: Hiểu biết sâu sắc về các vấn đề xã hội, khả năng phân tích và cung cấp giải pháp mang tính chiến lược.

Đối với giảng viên lĩnh vực Kinh tế - Quản trị cần nhấn mạnh các tiêu chí như: (1) Năng lực phân tích dữ liệu: Giảng viên cần thành thạo các công cụ phân tích dữ liệu (như SPSS, Stata, hoặc Power BI) để phục vụ giảng dạy và nghiên cứu. (2) Năng lực nghiên cứu thị trường: Khả năng tiến hành các nghiên cứu thực tiễn liên quan đến thị trường và xu hướng kinh doanh. (3) Năng lực ứng dụng công nghệ quản lý hiện đại: Thành thạo trong việc ứng dụng các phần mềm quản lý và công cụ hỗ trợ ra quyết định kinh doanh.

Hai là, các tiêu chí về năng lực ngoại ngữ và hội nhập.

(1) Quy định rõ tiêu chuẩn ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh đảm bảo cho giảng viên có khả năng tham gia hội nghị, hội thảo, công bố nghiên cứu và hợp tác học thuật quốc tế.

(2) Sử dụng tài liệu nước ngoài: Giảng viên cần có kỹ năng tra cứu, đọc hiểu và áp dụng các tài liệu, sách chuyên ngành, bài báo quốc tế để nâng cao chất lượng bài giảng và nghiên cứu.

Ba là, các tiêu chí về đạo đức nghề nghiệp.

(1) Trách nhiệm xã hội của giảng viên: Thể hiện qua năng lực hỗ trợ sinh viên phát triển toàn diện cả về kiến thức chuyên môn và kỹ năng sống; khả năng kết nối với doanh nghiệp địa phương và cộng đồng xã hội; những đóng góp trong việc xây dựng cộng đồng và lan tỏa giá trị tích cực của giáo dục.

(2) Thái độ chuyên nghiệp của giảng viên: Thể hiện ở việc giữ gìn sự trung thực trong nghiên cứu, tôn trọng quyền tác giả và minh bạch trong các hoạt

động học thuật; tôn trọng và luôn đặt lợi ích của người học lên hàng đầu; phong cách làm việc tận tụy, hiệu quả, trách nhiệm.

Để thực hiện chặt chẽ có hiệu quả giải pháp xây dựng, cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, có một số tiêu chí đạt chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế, các nhà trường không chỉ dừng lại ở việc xây dựng một khung chuẩn năng lực mà còn đặt trọng tâm vào việc cải thiện thực tế qua đào tạo, thí điểm, và đánh giá liên tục. Sự phối hợp giữa các trường đại học, chuyên gia, và các tổ chức quốc tế sẽ tạo điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục và xã hội trong giai đoạn hiện nay. Do đó, cần triển khai thực hiện một số vấn đề sau:

Một là, khảo sát và đánh giá thực trạng.

Khảo sát và đánh giá thực trạng nhằm xác định năng lực thực tế của đội ngũ giảng viên, bao gồm cả chuyên môn, kỹ năng giảng dạy và khả năng NCKH; đồng thời đo lường mức độ đáp ứng của đội ngũ giảng viên với các tiêu chuẩn trong nước và đối sánh với chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế. Khảo sát và đánh giá thực trạng được thực hiện với nhiều nội dung và hình thức. Tùy vào điều kiện và yêu cầu, các trường có thể áp dụng bảng hỏi để đánh giá số lượng lớn giảng viên trong thời gian ngắn, thu thập thông tin định lượng về chuyên môn, ngoại ngữ và kỹ năng giảng dạy; có thể thực hiện phỏng vấn sâu áp dụng với các nhóm nhỏ giảng viên để khai thác thông tin có chất lượng về các rào cản và cơ hội phát triển; ngoài ra, có thể thu thập ý kiến từ các nhà quản lý, sinh viên và đồng nghiệp để có cái nhìn khách quan và toàn diện về chất lượng giảng dạy và khả năng phối hợp trong nghiên cứu... Trên cơ sở đó, phân tích đánh giá điểm mạnh và yếu, so sánh với chuẩn năng lực nghề nghiệp của giảng viên, tìm ra những khoảng trống cần bổ sung hoặc cải thiện.

Hai là, tham vấn chuyên gia và đối chiếu với chuẩn khu vực và quốc tế để xây dựng và hoàn thiện chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên.

Tham vấn chuyên gia và đối chiếu với chuẩn khu vực và quốc tế nhằm xây dựng chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên vừa phù hợp với điều kiện thực

tiền của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ, vừa đáp ứng những yêu cầu của giáo dục đại học khu vực và quốc tế. Để thực hiện vấn đề này, các trường cần triển khai các hội nghị, hội thảo chuyên đề để thu hút các chuyên gia từ các tổ chức giáo dục uy tín nhằm thảo luận và có cái nhìn tổng quan mang tính quốc tế về xu hướng đào tạo, năng lực cần thiết của giảng viên trong thời đại chuyển đổi số, đồng thời tham khảo những điểm nhấn về chuẩn năng lực của các hiệp hội hoặc tổ chức giáo dục quốc tế có uy tín (chẳng hạn, ABET nhấn mạnh kỹ năng giảng dạy kết hợp với nghiên cứu thực hành; AUN nhấn mạnh sự phù hợp với bối cảnh khu vực).

Trong kỷ nguyên số, thực tiễn luôn vận động và biến đổi hết sức nhanh chóng, vì vậy các trường phải thường xuyên đổi mới và điều chỉnh chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên cho phù hợp. Do đó, khi xây dựng chuẩn năng lực không đóng khung, cứng nhắc mà phải có tính linh hoạt, mềm dẻo gắn liền với nâng cao năng lực dự báo xu hướng vận động, biến đổi, đồng thời thường xuyên đối sánh khung chuẩn năng lực giảng viên của từng trường với các chuẩn mực của khu vực và thế giới.

Ba là, triển khai áp dụng thí điểm trước khi nhân rộng chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên.

Nhằm kiểm chứng sự phù hợp và tính khả thi của khung chuẩn năng lực, mỗi trường cần áp dụng thí điểm trước khi áp dụng trên diện rộng. Khi lựa chọn thí điểm cần áp dụng trong giảng viên một hoặc một vài nhóm ngành thực sự tiêu biểu cả về quy mô đào tạo, tính đa dạng của ngành học đa dạng và tính mở trong hợp tác. Trên cơ sở thu thập dữ liệu định lượng và định tính từ mô hình thí điểm để xác định mức độ hiệu quả của khung chuẩn để điều chỉnh các tiêu chí cho phù hợp trước khi áp dụng rộng rãi trong đội ngũ giảng viên.

Bốn là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đáp ứng chuẩn năng lực nghề nghiệp.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giảng viên là việc làm cần thiết nhằm kịp thời trang bị cho họ các kỹ năng cần thiết cho giảng viên để đạt và vượt tiêu

chuẩn, nhất là những yêu cầu mới được cập nhật hoặc mới được xây dựng. Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cần tập trung nâng cao kỹ năng giảng dạy, nhất là ứng dụng công nghệ trong giảng dạy (sử dụng phần mềm giảng dạy, mô phỏng trực quan, và khai thác học liệu số) và phương pháp giảng dạy tiên tiến, hiện đại, phát huy vai trò trung tâm của người học; Bồi dưỡng năng lực NCKH, tập trung vào kỹ năng viết bài báo quốc tế, quy trình xin tài trợ nghiên cứu, kỹ năng nghiên cứu liên ngành và hợp tác với các đối tác quốc tế; đồng thời, tăng cường các chương trình trao đổi giảng viên và hợp tác quốc tế quốc tế, chú trọng tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các khóa học, hội thảo, hoặc chương trình hợp tác với giảng viên nước ngoài để nâng cao hiểu biết và mở rộng mạng lưới.

Năm là, giám sát và đánh giá định kỳ về chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên.

Giám sát và đánh giá định kỳ nhằm đảm bảo tính liên tục trong cải tiến chuẩn năng lực nghề nghiệp và chất lượng đội ngũ giảng viên trong mỗi nhà trường. Để thực hiện tốt vấn đề này, các trường cần thành lập hội đồng đánh giá có tính độc lập tương đối bao gồm các chuyên gia giáo dục, lãnh đạo trường đại học, đại diện từ doanh nghiệp và các bên liên quan để đảm bảo tính khách quan. Trong quá trình đánh giá, cần khai thác có hiệu quả các chỉ số như: số lượng bài báo quốc tế, ý kiến phản hồi từ sinh viên và sự tham gia của giảng viên vào các khóa bồi dưỡng... Dựa trên cơ sở giám sát và đánh giá định kỳ để kịp thời điều chỉnh hoặc cập nhật khung chuẩn năng lực cho phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động và công nghệ.

Có thể thấy rõ rằng, xây dựng, cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, có một số tiêu chí đạt chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế có ý nghĩa hết sức to lớn. Việc thực hiện tốt giải pháp góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng hội nhập quốc tế và tăng cơ hội tham gia các dự án hợp tác khu vực và quốc tế cho đội ngũ giảng viên; Đối với các trường đại học, góp phần cải thiện chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, từ đó nâng cao uy tín trên bảng xếp

hạng khu vực và quốc tế, từ đó tạo lợi thế cạnh tranh trong thu hút sinh viên và nguồn lực đầu tư; đồng thời góp phần xây dựng hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao tại vùng Bắc Trung Bộ, làm tiền đề cho sự phát triển bền vững.

Mặc dù vậy, thực tiễn các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ hiện nay cho thấy, việc thực hiện giải pháp này cũng còn nhiều khó khăn, thách thức. Sự khác biệt về trình độ chuyên môn, kỹ năng giảng dạy, và khả năng nghiên cứu giữa các giảng viên trong các nhà trường là một thực trạng phổ biến do sự khác biệt về điều kiện đào tạo, kinh nghiệm làm việc hoặc cơ hội tiếp cận các nguồn tài liệu và công nghệ mới. Sự khác biệt và chênh lệch này gây khó khăn trong việc xây dựng môi trường học thuật đồng đều, làm giảm hiệu quả hợp tác giữa các giảng viên và ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng giảng dạy. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đòi hỏi ngân sách lớn để chi trả cho việc mời chuyên gia, tổ chức hội thảo hay cung cấp tài liệu. Tuy nhiên, nhiều trường đại học trong vùng hiện rất khó khăn trong bảo đảm nguồn lực này. Do nguồn lực hạn chế dẫn đến việc cắt giảm các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, hạn chế cơ hội nâng cao trình độ của giảng viên và làm chậm quá trình cập nhật kiến thức mới. Vì vậy, trong thời gian tới, các trường đại học trong vùng phải kết hợp chặt chẽ huy động đồng bộ các nguồn lực từ ngân sách nhà nước, doanh nghiệp và hợp tác quốc tế. Trong đó, tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học từ các nguồn lực công, đặc biệt là dành kinh phí riêng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên; tận dụng nguồn tài trợ từ doanh nghiệp thông qua các chương trình hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.; tìm kiếm các quỹ tài trợ từ các tổ chức quốc tế (như UNESCO, World Bank, hoặc các tổ chức phi chính phủ) để hỗ trợ bồi dưỡng giảng viên. Bên cạnh đó, mỗi trường cần có cơ chế khuyến khích giảng viên học tập, nghiên cứu ở nước ngoài, bởi lẽ, nó không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn, mà còn giúp giảng viên tiếp cận với các phương pháp giảng dạy tiên tiến và phát triển mạng lưới hợp tác quốc tế.

4.2.3.3. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phù hợp với chiến lược phát triển của nhà trường và của vùng Bắc Trung Bộ

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch, và chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học thuộc vùng Bắc Trung Bộ là nội dung trọng yếu trong công tác xây dựng tổ chức bộ máy của các nhà trường, đảm bảo đội ngũ giảng viên luôn đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ giảng viên, góp phần khắc phục sự hẫng hụt đội ngũ, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng nhà trường. Đây là nhiệm vụ quan trọng góp phần trực tiếp đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đồng thời có vai trò quyết định đến chất lượng đào tạo và khả năng cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học trong vùng trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện và hội nhập quốc tế về giáo dục đại học hiện nay.

Khi xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên cần tuân theo các nguyên tắc cơ bản của quản lý nguồn nhân lực trong nhà trường (bao gồm việc phân tích nhu cầu, dự báo, lập kế hoạch tuyển dụng, phát triển, và duy trì đội ngũ giảng viên). Các chiến lược phát triển phải phù hợp với các quy định, chính sách hiện hành có liên quan đến đội ngũ nhà giáo và phát triển giáo dục đại học, đồng thời đáp ứng yêu cầu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo chuẩn quốc gia và quốc tế. Bên cạnh đó, khi xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học trong vùng phải tính đến vị trí địa lý đặc thù, điều kiện kinh tế - xã hội và nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Bắc Trung Bộ. Đặc biệt chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có chuyên môn phục vụ quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH của vùng, trước hết là các lĩnh vực mà các địa phương trong vùng có thế mạnh như: nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản..., đồng thời nâng cao khả năng nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ vào sản xuất và đời sống. Trong đó, quy hoạch hướng tới sự phát triển dài hạn, đảm bảo tính bền vững; Kế hoạch tập trung vào các hành động ngắn và trung hạn, cụ thể hóa các mục

tiêu chiến lược; Chiến lược nhấn mạnh tầm nhìn, định hướng tổng thể, và các giải pháp đột phá. Các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có sứ mệnh gắn liền với việc đảm bảo cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho các địa phương trong vùng và cả nước. Tuy nhiên, các trường tại đây đang đối mặt với nhiều thách thức do những bất cập trong cơ cấu ngành nghề, do thiếu hụt chuyên gia đầu ngành và giảng viên có trình độ chuyên môn cao. Hiện nay, giáo dục đại học đang đứng trước xu thế cạnh tranh gay gắt; chuẩn hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải đổi mới về nội dung, cải tiến về phương pháp gắn với khai thác, sử dụng công nghệ số và tham gia các dự án nghiên cứu quốc tế. Vì vậy, đây là việc làm vừa đáp ứng nhu cầu của nhà trường, vừa gắn liền với yêu cầu thực hiện chiến lược phát triển KT - XH của vùng Bắc Trung Bộ.

Khi thực hiện giải pháp này, cần chú ý thực hiện tốt những nội dung và yêu cầu cơ bản sau:

Một là, về xây dựng quy hoạch đội ngũ giảng viên.

Quy hoạch cần xác định số lượng, cơ cấu, và chất lượng giảng viên trong tương lai, phù hợp với mục tiêu phát triển của từng nhà trường và định hướng phát triển của khu vực Bắc Trung Bộ. Quy hoạch phải đảm bảo tính cân đối về chuyên môn, trình độ học vấn, và kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời cải tiến phương pháp giảng dạy và NCKH.

Khi xây dựng quy hoạch, mỗi nhà trường phải tập trung khảo sát đúng thực trạng, dự báo xu hướng phát triển và định hướng quy hoạch. Trong đó, cần khảo sát thực trạng một cách toàn diện với các khía cạnh chủ yếu như: thống kê số lượng giảng viên hiện có gắn với từng đối tượng cơ hữu và thỉnh giảng, xác định khả năng so với nhu cầu giảng dạy hiện tại; tỷ lệ giảng viên có trình độ ThS, TS và các chức danh GS, PGS; phân tích sự phân bổ theo đặc thù ngành đào tạo để xác định sự cân đối hoặc bất cập trong cơ cấu nhân lực giảng dạy; đánh giá độ tuổi trung bình của giảng viên, tỷ lệ giảng viên trẻ và giảng viên có nhiều kinh nghiệm để dự báo khả năng kế thừa và phát triển. Về dự báo phải căn cứ vào các vấn đề cơ bản như: chiến lược phát triển của trường (từ tầm nhìn, sứ

mệnh và mục tiêu chiến lược của nhà trường để xác định yêu cầu về số lượng và chất lượng giảng viên trong tương lai); nhu cầu phát triển KT - XH của vùng Bắc Trung Bộ (dựa trên yêu cầu nguồn nhân lực trong các lĩnh vực trọng điểm như công nghệ, nông nghiệp, kinh tế và giáo dục); những đổi mới trong giáo dục như chuyên đổi số, đào tạo liên ngành,... Về định hướng quy hoạch cần chú ý phân bổ hợp lý nguồn lực giảng viên, nhất là các ngành đào tạo trọng điểm cần ưu tiên bổ sung giảng viên; cân đối nguồn lực nhằm đảm bảo phân bổ phù hợp với quy mô đào tạo và chiến lược phát triển KT - XH của vùng.

Hai là, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên.

Kế hoạch cần chi tiết hóa lộ trình tuyển dụng và thực hiện các chính sách cho đội ngũ giảng viên. Điều này bao gồm việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên (có giải pháp thu hút ứng viên GS, PGS, TS), kế hoạch tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn, kế hoạch trao đổi học thuật và hợp tác quốc tế.

Khi xây dựng kế hoạch cần chú ý xác định mục tiêu cả ngắn hạn và dài hạn, cụ thể hóa chỉ tiêu và lộ trình thực hiện. Với các mục tiêu ngắn hạn (thường là đáp ứng yêu cầu trong khoảng 5 năm) tăng cường số lượng giảng viên để giải quyết các nhiệm vụ trước mắt; tập trung chuẩn hóa trình độ gắn với nâng tỷ lệ TS; với mục tiêu dài hạn (khoảng 10-20 năm) hình thành đội ngũ giảng viên có trình độ cao, đạt chuẩn quốc gia, quốc tế, đủ khả năng tham gia các dự án nghiên cứu lớn và hợp tác quốc tế. Khi xác định các chỉ tiêu cụ thể cần tập trung vào tỷ lệ TS (tùy vào đặc thù của từng trường mà xác định cho phù hợp nhưng tối thiểu phải đạt yêu cầu tối thiểu theo quy định về chuẩn cơ sở giáo dục đại học), NCKH cần tập trung số lượng bài báo khoa học, đề tài, dự án nghiên cứu cấp cao và công trình hợp tác quốc tế, đồng thời xác định chỉ tiêu về năng lực và các kỹ năng nghề nghiệp khác. Trong xác định lộ trình thực hiện, có thể chia nhỏ kế hoạch thành từng giai đoạn (1 - 3 năm) cần chi tiết hóa mục tiêu để dễ dàng theo dõi và điều chỉnh, đồng thời xác định nguồn lực và sự hỗ trợ từ địa phương, bộ chủ quản và các nguồn lực quốc tế.

Ba là, xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên.

Chiến lược cần xác định rõ các mục tiêu cụ thể, phương thức triển khai, và các biện pháp hỗ trợ như chính sách, môi trường làm việc, điều kiện NCKH và phát triển cơ hội nghề nghiệp cho giảng viên.

Điều này đòi hỏi, sự liên kết chặt chẽ giữa các nhà trường và các địa phương trong vùng trong xây dựng thực hiện các chương trình, ngành, bậc đào tạo, trong đó cần ưu tiên phát huy các lợi thế về nông nghiệp công nghệ cao, du lịch và công nghiệp chế biến. Kế hoạch cần có tính linh hoạt, có thể điều chỉnh phù hợp với các thay đổi của thị trường và xu hướng hội nhập quốc tế. Đặc biệt, các trường đại học cần chú trọng đến việc xây dựng đội ngũ giảng viên có khả năng áp dụng thành tựu công nghệ và chuyển đổi số.

Cần tập trung xây dựng đồng bộ chiến lược tuyển dụng, chiến lược đào tạo, bồi dưỡng và giữ chân nhân tài. Trong chiến lược tuyển dụng cần tập trung tuyển giảng viên trẻ, nhất là những người có tiềm năng phát triển, tốt nghiệp xuất sắc, giỏi từ các cơ sở danh tiếng; xây dựng chính sách đặc thù để thu hút các chuyên gia giỏi và nhân tài từ các cơ quan, tổ chức bên ngoài nhà trường. Đối với chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cần coi trọng triển khai các khóa đào tạo và chương trình tập huấn, bồi dưỡng về năng lực, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng quản lý giáo dục; tổ chức các hoạt động trao đổi giảng viên, sinh viên, trao đổi học thuật và hợp tác nghiên cứu với các đối tác; thường xuyên bồi dưỡng về ngoại ngữ, về khai thác công nghệ và phương pháp giảng dạy tiên tiến cho giảng viên. Về chiến lược giữ chân nhân tài cần chú trọng cải thiện môi trường làm việc, tạo môi trường học thuật dân chủ, thân thiện, chuyên nghiệp và khuyến khích sáng tạo; có chính sách thỏa đáng về phúc lợi, lương, thưởng và điều kiện làm việc để thu hút và giữ chân giảng viên; quan tâm hỗ trợ giảng viên phát triển sự nghiệp qua các vị trí quản lý, hội đồng chuyên môn...

Để triển khai có hiệu quả giải pháp này, cần chú ý thực hiện:

Thứ nhất, tăng cường hợp tác giữa các nhà trường với các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong vùng Bắc Trung Bộ.

Đây là việc làm có ý nghĩa thiết thực, thông qua đó giúp các nhà trường hiểu rõ nhu cầu thực tế của thị trường, từ đó đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Vì vậy, cần coi trọng hoạt động kết nối giữa trường đại học và doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin và tìm hiểu nhu cầu nhân lực; tăng cường hợp tác trong nghiên cứu, đào tạo và thực tế, thực tập của sinh viên; phát huy vai trò của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp địa phương tham gia tư vấn, đóng góp ý kiến trong xây dựng và triển khai các chương trình tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng.

Ngoài ra, phải tăng cường liên kết thành mạng lưới các trường đại học trong vùng nhằm tận dụng các nguồn lực và hỗ trợ kinh nghiệm để không ngừng cải thiện chất lượng hoạt động, nâng cao hiệu quả công tác chuyên môn. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ cần thành lập các nhóm nghiên cứu liên kết giữa các trường và cơ sở nghiên cứu trong vùng; Tăng cường phối hợp triển khai các dự án nghiên cứu chung đáp ứng yêu cầu đặt ra từ thực tiễn KT - XH của các địa phương trong vùng; tổ chức giao lưu, học tập mô hình mới, cách làm hay và các khóa bồi dưỡng chuyên môn, trao đổi chuyên gia giữa các trường trong vùng.

Thứ hai, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý vừa bảo đảm cho công tác quản lý chính xác, khoa học, vừa thực hiện yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục và giúp giảng viên tiếp cận với phương pháp hiện đại. Trong giai đoạn hiện nay, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần chủ động đầu tư và khai thác hệ thống quản lý nhân sự tích hợp để lưu trữ và phân tích dữ liệu giảng viên cả về năng lực, kinh nghiệm, thành tích đặc biệt, sở trường và hiệu quả giảng dạy. Bên cạnh đó, cần xây dựng hệ thống học liệu số và tổ chức các khóa học trực tuyến; tổ chức tập huấn sử dụng công nghệ mới trong giảng dạy như AI, VR, AR, và phần mềm hỗ trợ học tập; quan tâm phát triển các nền tảng trực

tuyển cho giảng viên, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên tăng cường khả năng liên kết, hợp tác và giao lưu với không gian bên ngoài vùng Bắc Trung Bộ.

Thứ ba, huy động nguồn lực tài chính và xã hội hóa giáo dục.

Đây là việc làm hết sức quan trọng nhằm đảm bảo các nguồn lực cần thiết để, đồng thời tranh thủ sự hỗ trợ từ cộng đồng, tạo sức mạnh tổng hợp để phát triển giáo dục. Bên cạnh việc đề xuất, kiến nghị Nhà nước, bộ, ngành, địa phương chủ quản tăng cường nguồn lực ngân sách, các trường cần đề cao tính chủ động, tích cực tìm kiếm nguồn lực bên ngoài từ việc tham gia các chương trình hợp tác, các đề tài nghiên cứu do các tổ chức quốc tế hỗ trợ; vận động doanh nghiệp hỗ trợ học bổng hoặc tài trợ nghiên cứu tại trường; đồng thời xây dựng cơ chế sử dụng hiệu quả ngân sách và các nguồn lực, tập trung vào các hoạt động phát triển chuyên môn. Từng nhà trường cần có kế hoạch cụ thể nhằm đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục, trọng tâm là quan tâm tổ chức các chương trình, sự kiện tuyên truyền về vai trò của giảng viên đại học đối với phát triển KT - XH; vận động sự tham gia của các hiệp hội, doanh nghiệp trong việc đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên; huy động quỹ hoặc tài trợ cho các giảng viên trẻ có tiềm năng phát triển.

4.2.3.4. Đổi mới việc tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên đúng vị trí việc làm theo chuẩn năng lực và các chức năng, nhiệm vụ

Đây là một nội dung cốt lõi trong quản trị nguồn nhân lực của các trường vùng Bắc Trung Bộ. Việc tuyển dụng nhân sự hợp lý, bố trí sắp xếp đúng người, đúng việc nhằm phát huy tiềm năng, thế mạnh và sở trường của mỗi giảng viên, từ đó góp phần cải thiện chất lượng hoạt động của từng đơn vị, đồng thời tạo dựng uy tín, nâng cao vị thế của nhà trường. Trong bối cảnh hiện nay, thực hiện tốt giải pháp này còn là điều kiện để mỗi trường chuẩn hóa và hội nhập quốc tế. Hơn nữa, thực tiễn những năm qua cho thấy, việc tuyển dụng giảng viên chưa thực sự gắn kết chặt chẽ với yêu cầu việc làm; quy trình chưa đảm bảo tính minh bạch, công khai, dẫn đến tình trạng bố trí không đúng năng lực, sở trường; nhiều trường thiếu các tiêu chí áp dụng cho đặc thù chuyên môn từng ngành...

Đổi mới quy trình tuyển dụng giảng viên nhằm bổ sung số lượng giảng viên, từ đó đảm bảo chất lượng đội ngũ này. Để đổi mới việc thực hiện quy trình tuyển dụng, mỗi nhà trường trong vùng Bắc Trung Bộ cần chú ý một số yêu cầu cơ bản như:

Thứ nhất, bảo đảm tính công khai, minh bạch: Nhà trường cần cung cấp thông tin đầy đủ và rộng rãi nhằm tạo cơ hội cho mọi ứng viên dễ tiếp cận và hiểu rõ về uy tín, thương hiệu của nhà trường, tiêu chí tuyển dụng, quy trình và thời gian xét tuyển, quyền lợi, chính sách được hưởng...;

Thứ hai, đa dạng hóa tiêu chí tuyển dụng giảng viên: Để bảo đảm yêu cầu này, khi xây dựng tiêu chí tuyển dụng cần bảo đảm thực hiện theo hướng không chỉ tập trung nhấn mạnh, tuyệt đối hóa vào chứng chỉ, bằng cấp, mà còn linh hoạt đánh giá kỹ năng nghiên cứu, giảng dạy, các năng lực nổi trội và kỹ năng hoạt động thực tiễn;

Thứ ba, triệt để khai thác nền tảng công nghệ, đặc biệt là khai thác, sử dụng các công cụ số hóa để quản lý và đánh giá hồ sơ ứng viên, giảm thiểu sai sót và tăng hiệu quả trong quá trình tuyển dụng.

Nội dung đổi mới quy trình tuyển dụng giảng viên cần tập trung vào: (1) Về xây dựng bộ tiêu chí tuyển dụng cần bảo đảm sự cân bằng giữa yêu cầu về phẩm chất, nhân cách, lối sống, trình độ (học hàm, học vị) và năng lực thực tiễn, đồng thời tăng cường các yêu cầu về ngoại ngữ, về khai thác công nghệ trong hoạt động nghề nghiệp,... (2) Về thực hiện quy trình tuyển chọn giảng viên, cần khai thác tối đa các nền tảng công nghệ, truyền thông xã hội và mở rộng mạng lưới tuyển dụng để thu hút được các ứng viên tiềm năng; tổ chức thi, phỏng vấn nhiều vòng để xem xét đánh giá các nội dung cụ thể; quá trình tuyển dụng ngoài các hội đồng chuyên môn trong nhà trường, cần sự tư vấn, hỗ trợ trong tuyển dụng giảng viên của các chuyên gia độc lập hoặc các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Thực hiện đổi mới quy trình tuyển dụng sẽ mang lại những lợi ích thiết thực, việc làm này không chỉ khai thác tối đa các nguồn lực, tiết kiệm chi phí và

thời gian mà còn giúp các trường tuyển dụng được những ứng viên có chất lượng, góp phần cải thiện năng lực cạnh tranh của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Mặc dù vậy, trong đổi mới quy trình tuyển dụng hiện nay còn gặp không ít thách thức. Ngoài những khó khăn từ điều kiện địa lý tự nhiên, điều kiện KT - XH, hạ tầng kỹ thuật và năng lực cạnh tranh, nó còn chịu sự chi phối từ nếp nghĩ, cách tuyển dụng truyền thống và những rào cản của cơ chế, nhất là với các trường công lập do địa phương quản lý. Do đó, để triển khai đổi mới quy trình tuyển dụng giảng viên, bên cạnh việc đầu tư nâng cấp hạ tầng kỹ thuật, cải thiện môi trường làm việc, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần nghiên cứu điều chỉnh, cụ thể hóa các quy định tuyển dụng cho phù hợp với điều kiện thực tiễn, đồng thời, coi trọng bồi dưỡng kỹ năng cho cán bộ chuyên trách làm công tác tham mưu trong xây dựng và quản lý đội ngũ giảng viên.

Bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ theo chuẩn năng lực và chức năng, nhiệm vụ việc làm quan trọng, bảo đảm sử dụng đúng, trúng, phát huy vai trò của mỗi giảng viên và toàn đội ngũ của các nhà trường trong bối cảnh hiện nay. Để nội dung này thực sự hiệu quả, các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần:

Trước hết, cần xác định khung năng lực tương ứng với từng vị trí bố trí của giảng viên. Đây là cơ sở để bố trí giảng viên đúng người, đúng việc. Từ điều kiện đặc thù có liên quan và chức năng, nhiệm vụ của mỗi trường để định vị hệ thống việc làm của giảng viên đối với từng ngành, môn học, hoặc lĩnh vực chuyên môn. Khi thực hiện vấn đề này, cần chú ý mô tả cụ thể, chi tiết và bảo đảm “lượng hóa” tính chất công việc và những yêu cầu cho từng vị trí.

Xây dựng cơ sở dữ liệu về giảng viên là nội dung rất quan trọng cho việc bố trí sử dụng giảng viên của mỗi nhà trường chính xác, hiệu quả. Vì vậy, từng trường cần thực hiện khảo sát toàn diện năng lực giảng viên dựa trên các tiêu chí cụ thể. Trên cơ sở đó, lập hồ sơ cho từng giảng viên, chú trọng vào các dữ liệu cơ bản có liên quan đến các thông tin về chuyên môn, lĩnh vực nghiên cứu, khả năng hợp tác quốc tế, và kỹ năng quản lý, các sở trường, sở đoản nổi trội.

Khi xây dựng cơ sở dữ liệu về đội ngũ giảng viên cũng cần chú ý phân chia đội ngũ này thành các nhóm theo chuyên môn và năng lực, chẳng hạn như nhóm giảng viên giỏi về nghiên cứu, nhóm giảng viên mạnh về giảng dạy, nhóm giảng viên có kỹ năng quản lý...

Cần bám sát vào khung năng lực và cơ sở dữ liệu đã được xây dựng, phù hợp với chức năng và nhiệm vụ của từng khoa, bộ môn và từng nhà trường để bố trí, sử dụng giảng viên cho phù hợp. Chú ý sự cân bằng trong hoạt động chuyên môn nghề nghiệp, nhất là giữa giảng dạy với NCKH và cố vấn học tập, tham gia quản lý.... Ưu tiên bố trí giảng viên đúng chuyên ngành phù hợp và phát huy được kinh nghiệm thực tiễn và sở trường cá nhân. Sử dụng các chuyên gia hoặc giảng viên chất lượng cao vào các nhiệm vụ chiến lược như phát triển chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học trọng điểm... Với điều kiện các trường trong vùng hiện nay, cần khuyến khích giảng viên thực hiện giảng dạy hoặc nghiên cứu liên ngành, đáp ứng yêu cầu thực tiễn các địa phương vùng Bắc Trung Bộ (nông nghiệp công nghệ cao, du lịch, kinh tế biển...). Ngoài ra, mỗi trường nên cụ thể hóa tiêu chí và minh bạch về hiệu quả làm việc của giảng viên, tập trung vào giảng dạy, nghiên cứu và đóng góp cho nhà trường. Dựa trên hiệu quả công tác trong thực tiễn của để xem xét điều chỉnh, có thể điều chuyển hoặc bố trí việc làm khác đối với những giảng viên công tác kém hiệu quả hoặc không thỏa mãn yêu cầu chuyên môn của khoa, bộ môn.

Bên cạnh đó, các trường cần thực hiện đồng bộ các chính sách với đội ngũ giảng viên. Trong đó, cần tập trung vào: Quan tâm tạo điều kiện để giảng viên tham gia đào tạo sau đại học nhằm đạt chuẩn về trình độ; Coi trọng bồi dưỡng cập nhật, bổ sung kiến thức và công nghệ mới, phương pháp hiện đại, khả năng ngoại ngữ, chuyên đổi số, kỹ năng viết bài báo quốc tế và quản lý dự án nghiên cứu; Quy hoạch và tăng cường bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ giảng viên để chuẩn bị cho các vai trò lãnh đạo trong trường đại học; Ưu tiên đầu tư, hỗ trợ kinh phí, điều kiện làm việc và thời gian đối với các giảng viên có thể mạnh nghiên cứu gắn với xây dựng các nhóm nghiên cứu

manh, kết nối giảng viên trong trường và cơ sở khác của vùng Bắc Trung Bộ; Có chính sách thỏa đáng để khuyến khích và giữ chân giảng viên tài năng về đất nũ, tôn vinh gắn với lương, thưởng, phụ cấp và các điều kiện làm việc; Tạo điều kiện để giảng viên tham gia hội thảo, hội nghị, học tập và trao đổi kinh nghiệm quốc tế; Đẩy mạnh kết nối, hợp tác với doanh nghiệp địa phương và tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các dự án hợp tác để gắn kết đào tạo, nghiên cứu với thực tiễn phát triển KT - XH của vùng Bắc Trung Bộ.

4.2.3.5. Thực hiện chặt chẽ quy trình đánh giá, xếp loại giảng viên

Đánh giá, xếp loại giảng viên không chỉ là công cụ quản lý nội bộ mà còn là nền tảng để các trường đại học xác định chiến lược nâng cao chất lượng đội ngũ. Điều này trực tiếp góp phần trong việc tạo dựng môi trường giảng dạy chuyên nghiệp, năng động của giáo dục hiện đại. Xây dựng và thực hiện quy trình đánh giá, xếp loại giảng viên chặt chẽ và minh bạch giúp các nhà trường nhận diện chính xác năng lực, hiệu quả công tác và các vấn đề đội ngũ giảng viên cần cải thiện. Trên cơ sở đó, từng trường chủ động trong triển khai đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và các chính sách đối với giảng viên cũng như thực hiện các yêu cầu phát triển nhân sự trong nhà trường; mặt khác, nhằm động viên, khen thưởng giảng viên, tạo động lực thúc đẩy họ thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ. Hơn nữa, trong bối cảnh giáo dục đại học đang thực hiện đổi mới, nâng cao năng lực cạnh tranh hướng đến hội nhập với thế giới, việc đánh giá giảng viên cần được triển khai theo hướng tiếp cận các chuẩn mực quốc tế.

Thực tiễn những năm qua cho thấy, việc thực hiện quy trình đánh giá, xếp loại của nhiều trường đại học vùng Bắc Trung Bộ vẫn còn nhiều bất cập. Một số vấn đề đáng quan tâm như: Xây dựng tiêu chí đánh giá không cụ thể, thiếu định lượng, hoặc chưa phản ánh đầy đủ đặc thù của vùng miền, đặc biệt là các yếu tố như cơ sở vật chất và điều kiện làm việc; Quy trình thực hiện thiếu sự gắn kết giữa các chủ thể trong các trường, dẫn đến kết quả đánh giá không nhất quán, phản hồi từ sinh viên, đồng nghiệp và các bên liên quan chưa được khai thác đầy đủ; Kết quả đánh giá còn bị chi phối từ yếu tố vùng miền, nhất là

những khó khăn do đặc thù KT - XH của Bắc Trung Bộ, đặc biệt là những hạn chế về nguồn lực, khả năng cạnh tranh và hợp tác quốc tế.

Thực hiện tốt giải pháp này là cơ sở đảm bảo quy trình đánh giá minh bạch, khách quan, dựa trên tiêu chí cụ thể và huy động sự tham gia của chủ thể có liên quan; Thúc đẩy giảng viên tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn; Góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, không chỉ giỏi chuyên môn mà còn thực sự gương mẫu về đạo đức, tư duy đổi mới và khả năng hội nhập quốc tế, tạo nền tảng cho các nhà trường phát triển bền vững, góp phần tích cực thúc đẩy phát triển KT - XH của vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay.

Để việc đánh giá, xếp loại giảng viên được thực hiện chặt chẽ, hiệu quả cao, cần bám sát các văn bản pháp quy hiện hành, đồng thời điều chỉnh phù hợp với điều kiện thực tiễn tại các trường trong vùng.

Một là, xây dựng và hoàn thiện tiêu chí đánh giá giảng viên.

Khi xây dựng các tiêu chí cần bảo đảm tính đa dạng, toàn diện gắn với thực tiễn hoạt động, bao gồm các nhóm tiêu chí về đạo đức nghề nghiệp, về năng lực chuyên môn, về khả năng đổi mới sáng tạo.

Đối với các tiêu chí chuyên môn cần tập trung vào: Kết quả NCKH thông qua các sản phẩm cụ thể bao gồm số lượng bài báo đã công bố, các công trình, đề tài nghiên cứu được đánh giá hoặc được ứng dụng thực tiễn; Kết quả giảng dạy được đánh giá thông qua việc hoàn thành định mức giờ giảng theo quy định của nhà trường, chất lượng và hiệu quả giảng dạy; Sự tín nhiệm của người học đối với chất lượng giảng dạy thể hiện qua ý kiến đánh giá của họ về mức độ hiệu quả, sự hấp dẫn của bài giảng và khả năng truyền đạt kiến thức của giảng viên.

Về đạo đức nghề nghiệp cần đánh giá: Kết quả thực hiện các quy định, tiêu chuẩn về hành vi đạo đức của một nhà giáo, bao gồm sự liêm chính trong dạy học và NCKH, không vi phạm các quy tắc ứng xử nghề nghiệp; Trách nhiệm với sinh viên thể hiện qua sự gắn bó và quan tâm đến hoạt động học tập,

tu dưỡng rèn luyện của người học, khuyến khích, động viên và tư vấn, hỗ trợ kịp thời khi sinh viên gặp khó khăn; Ý thức trong công tác chuyên môn thể hiện qua sự nghiêm túc, trách nhiệm và tận tâm trong việc chuẩn bị, thực hiện và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, những cống hiến và đóng góp cho bộ môn, khoa, nhà trường và cộng đồng.

Về khả năng đổi mới sáng tạo cần tập trung đánh giá: Việc áp dụng các phương pháp dạy học hiện đại như học theo dự án, học qua nghiên cứu tình huống, và học qua trải nghiệm để nâng cao hiệu quả dạy học; Ứng dụng công nghệ trong giảng dạy thể hiện qua việc khai thác, sử dụng các công cụ và phần mềm hỗ trợ dạy học, khai thác hiệu quả các nền tảng học trực tuyến, và tích hợp công nghệ để thực hiện giảng dạy; Khả năng đề xuất các nghiên cứu hoặc sáng kiến phục vụ phát triển giáo dục.

Khi xây dựng tiêu chí đánh giá giảng viên, cần chú ý kết hợp giữa các tiêu chí định tính và định lượng. Thông thường, các tiêu chí định lượng dựa trên số liệu cụ thể và khách quan, thường dễ dàng đo lường và so sánh giữa các giảng viên; các tiêu chí định tính bổ sung góc nhìn sâu hơn, phản ánh các khía cạnh khó đo lường như sự nhiệt tình, tinh thần trách nhiệm và phẩm chất đạo đức. Các tiêu chí này nên được tích hợp thành bộ công cụ đánh giá toàn diện, đảm bảo tính công bằng, minh bạch và hỗ trợ việc cải thiện chất lượng. Đối với các tiêu chí định lượng, cần tập trung vào: Tổng số bài báo được công bố, đặc biệt là các công bố trên tạp chí thuộc danh mục uy tín (Scopus, WoS); Chỉ số ảnh hưởng thông qua số trích dẫn của bài báo (h-index, i10-index), nhằm đánh giá chất lượng, tầm ảnh hưởng của kết quả nghiên cứu; Số bài báo được xuất bản theo từng năm, để theo dõi mức độ ổn định trong nghiên cứu; Giờ giảng dạy thực tế so với định mức quy định của nhà trường; Số lượng các môn học hoặc chương trình đào tạo mà giảng viên phụ trách; Số lượng sinh viên do giảng viên hướng dẫn tham gia đề tài nghiên cứu (cấp trường, cấp bộ, hoặc quốc gia); Số lượng đề án, luận văn do giảng viên hướng dẫn hoàn thành trong từng giai đoạn... Đối với các tiêu chí định tính tập trung vào các yếu tố tiêu

biểu như: (1) Phản hồi từ người học về khả năng giảng dạy, mức độ dễ hiểu của bài giảng, và sự hỗ trợ học thuật từ giảng viên; Sự nhiệt tình, trách nhiệm, và khả năng truyền cảm hứng cho sinh viên; Khả năng tổ chức lớp học, quản lý thời gian và mối quan hệ giữa giảng viên và sinh viên. (2) Nhận xét từ đồng nghiệp về mức độ sẵn sàng hỗ trợ, chia sẻ kinh nghiệm và thái độ thực hiện các hoạt động nghề nghiệp; Khả năng NCKH qua các bài báo, đề tài, dự án nghiên cứu; Sự hòa đồng, ý thức trách nhiệm với công việc. (3) Nhận xét của các nhà quản lý về chất lượng công việc thông qua đánh giá tiến độ thực hiện, hiệu quả đạt được, sự phát đóng góp cho khoa, bộ môn và nhà trường; Việc chấp hành nội quy, quy định của nhà trường; Vai trò và mức độ ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ giảng viên và sinh viên.

Hai là, thường xuyên cải tiến quy trình đánh giá giảng viên.

Cải tiến quy trình đánh giá giảng viên cần được tiến hành trên nhiều phương diện, trong đó cần chú trọng thực hiện đánh giá đa chiều với sự tham gia của nhiều chủ thể; Chu kỳ đánh giá có thể theo học kỳ hoặc năm hoặc; Khai thác, sử dụng các phần mềm hoặc hệ thống quản lý trong quá trình đánh giá.

Thực hiện đánh giá đa chiều góp phần tạo ra một góc nhìn toàn diện và khách quan về hiệu quả công tác của giảng viên. Việc đánh giá đa chiều được thực hiện trên cơ sở có nhiều chủ thể tham gia. Trong đó, lãnh đạo trường thực hiện đánh giá đối với giảng viên dựa trên những đóng góp của họ trong thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ chiến lược của trường; Khoa, bộ môn đánh giá sự đóng góp của giảng viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, kế hoạch đào tạo và nghiên cứu tại đơn vị; Đồng nghiệp đưa ra nhận định về sự hợp tác và chia sẻ chuyên môn; Sinh viên cung cấp phản hồi trực tiếp về sự hài lòng đối với hoạt động giảng dạy, phương pháp sư phạm và sự tư vấn, hỗ trợ của giảng viên. Như vậy, đánh giá một giảng viên phải có sự tích hợp đánh giá của các chủ thể vào báo cáo đánh giá tổng hợp, đảm bảo không thiên vị hoặc bỏ sót khía cạnh quan trọng nào.

Thực hiện chu kỳ đánh giá định kỳ giúp cập nhật liên tục thông tin về hiệu quả công việc, thông qua đó tạo cơ hội cho giảng viên kịp thời điều chỉnh và cải

thiện bản thân. Chu kỳ thực hiện có thể hàng năm, có thể theo học kỳ. Với đánh giá hàng năm bảo đảm toàn diện hoạt động của giảng viên trong năm cả về kết quả giảng dạy, kết quả nghiên cứu, kết quả tham gia các nhiệm vụ khác và những đóng góp cho cộng đồng; còn đánh giá theo học kỳ tuy chưa thu được kết quả toàn diện, nhưng lại phản ánh nhanh và có thể dễ dàng điều chỉnh, nhất là đối với chất lượng giảng dạy của giảng viên thông qua phản hồi từ sinh viên. Trong quá trình thực hiện nên kết hợp kết quả đánh giá theo học kỳ với hoạt động tổng kết theo năm học để đối chiếu và so sánh mức độ tiến bộ qua từng giai đoạn.

Khai thác, sử dụng các phần mềm hoặc hệ thống quản lý trong quá trình đánh giá có vai trò quan trọng, nhằm tự động hóa quy trình đánh giá, giảm tải công việc hành chính, tăng độ chính xác và minh bạch. Để thực hiện nội dung này, các trường cần sử dụng phần mềm quản lý nhân sự chuyên dùng hoặc hệ thống đánh giá trực tuyến. Tại đó cho phép tích hợp các biểu mẫu đánh giá; Lưu trữ và phân tích dữ liệu một cách hệ thống; Phân quyền truy cập để bảo mật thông tin đánh giá; Cảnh báo tự động các mốc thời gian quan trọng, tránh bỏ sót các kỳ đánh giá định kỳ.

Ba là, tăng cường giám sát và phản hồi quy trình đánh giá giảng viên.

Quy trình đánh giá cần được giám sát và công khai, minh bạch. Tùy thuộc vào chu kỳ để thực hiện hoạt động giám sát cho phù hợp. Tuy nhiên, khi thành lập hội đồng đánh giá độc lập cần bảo đảm thành phần: tham gia gồm đại diện lãnh đạo trường (nhằm đảm bảo mục tiêu phù hợp với mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược của trường), đại diện các cơ quan, tổ chức (đảm bảo nhìn nhận toàn diện đóng góp của giảng viên cho cơ quan, đơn vị, tổ chức), đại diện giảng viên (bảo vệ quyền lợi của đội ngũ, tránh những thiên kiến hoặc thiếu sót trong quá trình đánh giá); Ngoài ra có thể mời các chuyên gia ngoài trường (đưa ra đánh giá khách quan và tư vấn cải thiện).

Để quy trình được triển khai chặt chẽ, nhà trường cần công khai quy trình và tiêu chí đánh giá để toàn thể giảng viên nắm rõ, đồng thời triển khai các biện pháp cụ thể nhằm giám sát chặt chẽ từng bước thực hiện đánh giá.

Sau mỗi kỳ đánh giá, nhà trường cần gửi phản hồi kết quả đến từng giảng viên, nội dung tập trung vào khái quát điểm mạnh mà giảng viên cần tiếp tục phát huy, các điểm yếu cần quan tâm cải thiện, đồng thời có định hướng cụ thể hoặc đưa ra các gợi ý, khuyến nghị để giảng viên cải thiện bản thân, có giải pháp cụ thể để thực hiện tốt các nhiệm vụ. Ngoài ra, cần tạo điều kiện để giảng viên phản hồi lại kết quả đã được đánh giá nhằm đảm bảo tính đối thoại hai chiều. Sau khi hoàn thành đánh giá, xếp loại giảng viên, mỗi trường cần xây dựng kế hoạch khắc phục kịp thời những thiếu sót, khuyết điểm, hoặc có thể triển khai tập huấn, bồi dưỡng nhằm hỗ trợ giảng viên khắc phục những mặt còn tồn tại và những khó khăn bất cập trong thực tiễn.

Bốn là, kết hợp đánh giá, xếp loại với thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ giảng viên.

Đánh giá, xếp loại giảng viên không chỉ là công cụ hữu hiệu trong hoạt động quản lý, điều hành của mỗi nhà trường mà còn là việc làm thiết thực để tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phấn đấu hoàn thiện bản thân. Thông qua đó, để nhà trường vừa khích lệ, động viên những người làm tốt thông qua các hình thức đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng như nâng lương, thưởng hoặc bổ nhiệm chức vụ, chức danh, vừa là cơ sở để biện pháp xử lý thỏa đáng đối với những giảng viên không đạt yêu cầu.

Đánh giá không chỉ nhằm mục đích phân loại, mà còn giúp nhận diện các nhu cầu phát triển của giảng viên. Điều này tạo cơ hội cải thiện năng lực cá nhân, nhất là với những người chưa đạt yêu cầu. Thông qua đánh giá, xếp loại giảng viên, nhà trường có thể xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, phát triển kỹ năng giảng dạy, hoặc hỗ trợ nghiên cứu phù hợp với nhu cầu cụ thể của từng cá nhân hoặc nhóm giảng viên.

Để quy trình được triển khai chặt chẽ, cần có sự đồng thuận, quyết tâm cao của các tổ chức, cá nhân trong nhà trường. Trong đó, lãnh đạo nhà trường trực tiếp chỉ đạo tiến hành các hoạt động đảm bảo quá trình đánh giá được triển khai công bằng và nghiêm túc. Lãnh đạo các trường không chỉ ban hành

chính sách mà còn phải tham gia giám sát, điều chỉnh và xử lý các vấn đề nảy sinh. Giảng viên vừa là chủ thể, vừa là đối tượng của quá trình đánh giá, vì vậy, đánh giá giảng viên chỉ thực sự hiệu quả, chất lượng khi họ nhận thức đúng đắn về mục tiêu và lợi ích của nó. Ngoài ra, đánh giá giảng viên là một quá trình phức tạp, đòi hỏi sự đầu tư lớn về nhân lực, tài chính, và công nghệ, do đó, việc huy động và đảm bảo nguồn lực và tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực sao cho hiệu quả nhất cũng góp phần quan trọng trong thực hiện quy trình đánh giá giảng viên.

4.2.3.6. Tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ giảng viên

Năng lực của đội ngũ giảng viên, của từng giảng viên là yếu tố cốt lõi làm nên chất lượng đội ngũ giảng viên. Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng từng giảng viên, cần phải tập trung bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực mọi mặt của giảng viên, đặc biệt là nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên.

Năng lực của mỗi người là tổng hòa những kiến thức, hiểu biết, kinh nghiệm và những kỹ năng hoạt động của họ. Với ý nghĩa đó, năng lực của mỗi giảng viên được hình thành bởi các yếu tố: trình độ chuyên môn, hiểu biết xã hội, kinh nghiệm và các kỹ năng hoạt động trong phạm vi nghề nghiệp cũng như những lĩnh vực liên quan đến nghề nghiệp của họ. Hoạt động nghề nghiệp của giảng viên bao gồm hai hoạt động cơ bản (thực hiện hai nhiệm vụ trọng tâm) là: giảng dạy; NCKH và chuyên giao công nghệ. Vì vậy, để nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên cũng như từng giảng viên, trước hết là phải bồi dưỡng nâng cao các năng lực: giảng dạy, bao quát hơn là năng lực sư phạm; năng lực NCKH và chuyên giao công nghệ. Ngoài ra, để giảng viên hoàn thành và hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của mình còn phải bồi dưỡng nâng cao một số năng lực khác như: năng lực thiết kế, đánh giá và phát triển chương trình đào tạo; năng lực ngoại ngữ; năng lực hợp tác và hội nhập; đặc biệt là *năng lực số* (hàm nghĩa gần với năng lực công nghệ thông tin) trong thời đại số hóa hiện nay...

Đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ thông qua điều tra, khảo sát cơ chế tuyển dụng, kết quả đào tạo, kết quả các hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ và kết quả các hoạt động khác của các trường đại học trong vùng, nhìn chung, đội ngũ giảng viên các trường đều có đủ năng lực chuyên môn, nghề nghiệp cơ bản đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển các trường đại học gắn với sứ mạng của mình và chức năng, nhiệm vụ được Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo và địa phương giao cho. Tuy nhiên, trước yêu cầu của tình hình, nhiệm vụ mới, đặc biệt yêu cầu của sự nghiệp đổi mới Giáo dục Việt Nam nói chung và đổi mới giáo dục đại học nói riêng, đội ngũ giảng viên các trường đã và đang bộc lộ nhiều bất cập và hạn chế như: số lượng đội ngũ giảng viên có học vị TS còn ít; một bộ phận không nhỏ giảng viên, trong đó có nhiều giảng viên có trình độ TS còn thiếu năng lực cần thiết để triển khai các hoạt động; không ít giảng viên còn rất hạn chế về năng lực chuyên môn, năng lực ngoại ngữ, năng lực số - khả năng hiểu, truy cập, quản lý, giao tiếp, đánh giá và sáng tạo thông tin một cách an toàn và hiệu quả thông qua công nghệ số để phục vụ cho công việc; năng lực NCKH và chuyển giao công nghệ ở nhiều giảng viên cũng còn nhiều hạn chế, hiệu quả hoạt động chưa cao.

Để đáp ứng được yêu cầu đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ; yêu cầu của đổi mới giáo dục nói chung và đổi mới giáo dục đại học nói riêng trong xu thế tăng cường hợp tác và hội nhập, việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đặt ra như một yêu cầu cấp bách, thường xuyên, liên tục, có ý nghĩa sống còn đối với các trường đại học nói chung, đặc biệt là đối với các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Vấn đề đặt ra là: bồi dưỡng những gì cho những đối tượng (giảng viên) nào? chương trình bồi dưỡng như thế nào? hình thức ra sao? kế hoạch bồi dưỡng theo từng nội dung, yêu cầu, đối tượng bồi dưỡng?

Từ thực tiễn và yêu cầu của công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ giảng viên hiện nay, cần chú trọng vào một số nội dung:

Thứ nhất, tổ chức, thực hiện tốt công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên được quy định trong Luật Giáo dục hiện hành. Điều đó có nghĩa là: phải căn cứ vào mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ... để đáp ứng yêu cầu về trình độ, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Có một thực tế là, do bối cảnh lịch sử, nhiều trường đại học trong vùng được thành lập từ việc sáp nhập, nâng cấp từ trường trung cấp, cao đẳng ở các địa phương hoặc của các địa phương. Vì vậy, trình độ, năng lực của giảng viên ở một số trường nếu so sánh với các trường đại học lớn, có uy tín có khoảng cách khá lớn. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng nhằm hướng tới chuẩn hóa chức danh đội ngũ giảng viên là yêu cầu bắt buộc. Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều các biện pháp đồng bộ như: động viên, khuyến khích, hành chính, kinh tế...; phải được quản lý, giám sát một cách chặt chẽ, khoa học, đảm bảo từ khâu phân tích nhu cầu bồi dưỡng đến lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đến khâu triển khai thực hiện và kiểm tra đánh giá kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, về nội dung của công tác bồi dưỡng, cần tập trung bồi dưỡng nâng cao những năng lực liên quan trực tiếp đến hoạt động nghề nghiệp (các năng lực nghề nghiệp và các năng lực liên quan đến hoạt động nghề nghiệp) của đội ngũ giảng viên.

Căn cứ chức trách, nhiệm vụ của giảng viên và chức năng, nhiệm vụ được giao của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, NCKH và chuyển giao công nghệ, đội ngũ giảng viên phải hoàn thành và hoàn thành tốt hai nhiệm vụ trọng tâm là giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ. Để giảng viên hoàn thành được chức trách nhiệm vụ cần thiết phải bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn (trình độ); năng lực

giảng dạy (khả năng thực hiện, đánh giá và phát triển chương trình môn học); năng lực NCKH và chuyển giao công nghệ. Ngoài ra để phục vụ cho các hoạt động nghề nghiệp của giảng viên đạt hiệu quả, chất lượng cần bồi dưỡng nâng cao một số năng lực khác như: năng lực thiết kế, đánh giá và phát triển chương trình đào tạo; năng lực ngoại ngữ; năng lực hợp tác và hội nhập; năng lực số (hàm nghĩa gắn với năng lực công nghệ thông tin)....

Bồi dưỡng nâng cao nhận thức tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức và phong cách nhà giáo: tập trung bồi dưỡng lý tưởng của người cán bộ, giảng viên trong tập thể sư phạm nhà trường, thể hiện ở lòng yêu nước, yêu người, yêu nghề, hết lòng vì sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Việc bồi dưỡng lý tưởng gắn liền với việc bồi dưỡng những phẩm chất nghề nghiệp của giảng viên như ý thức đánh giá năng lực giảng viên, lập kế hoạch làm chủ tập thể, tinh thần tự lực, tự cường, tinh thần đoàn kết tương trợ, ý thức tổ chức kỷ luật.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: giảng viên phải nắm vững kiến thức về chuyên môn, về nghiệp vụ ở mức chuyên sâu, bởi vì, lý thuyết chuyên môn là tri thức của kỹ năng. Mọi kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp hình thành đều trên cơ sở nắm vững lý thuyết của kỹ năng, kỹ xảo đó, đồng thời phải biết vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp; thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật các kỹ năng nghề nghiệp mới; có khả năng tiếp cận với thực tế sản xuất, công nghệ sản xuất mới để đưa vào bài giảng, lập kế hoạch, tổ chức sản xuất.

Bồi dưỡng về năng lực giảng dạy: giảng viên phải xây dựng được mục tiêu, kế hoạch dạy học và tài liệu dạy học, lựa chọn, sử dụng thành thạo các phương pháp giảng dạy, các bước hướng dẫn để hình thành kỹ năng cho học sinh, chuẩn bị phương tiện, thiết bị dạy học phù hợp. Người giảng viên cũng cần phải dự kiến được những tình huống sư phạm xảy ra và phương án xử lý. Đồng thời, phải hiểu biết và sử dụng các loại hình, phương pháp, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo tiếp cận dựa vào năng lực.

Bồi dưỡng năng lực NCKH và chuyển giao công nghệ, năng lực này đòi hỏi mỗi giảng viên các yếu tố như: năng lực phát hiện vấn đề, khả năng điều tra xã hội học, khả năng vận dụng các phương pháp NCKH, khả năng ứng dụng công nghệ dạy học mới, khả năng viết báo cáo khoa học, giáo trình, trình bày báo cáo khoa học, hướng dẫn sinh viên NCKH và đánh giá kết quả NCKH của sinh viên.

Bồi dưỡng năng lực thiết kế, đánh giá và phát triển chương trình đào tạo. Người giảng viên phải có hiểu biết về quy trình và các phương pháp, kỹ thuật thiết kế, đánh giá các chương trình đào tạo để phát triển chương trình đào tạo, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và nghề nghiệp. Bao gồm các năng lực: phân tích nhu cầu đào tạo và xác định yêu cầu đào tạo; xây dựng, điều chỉnh, cập nhật nội dung chương trình đào tạo; thiết kế và sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo; thực hiện và hướng dẫn triển khai chương trình đào tạo theo đúng quy định và định hướng nghề nghiệp.

Thứ ba, về hình thức bồi dưỡng, các trường cần phải căn cứ vào tình hình, điều kiện cụ thể hiện có như: tình hình năng lực đội ngũ giảng viên, năng lực tài chính, về quy mô đào tạo và khuynh hướng phát triển quy mô đào tạo của nhà trường để kết hợp đa dạng các hình thức, cách thức đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo khai thác triệt để, tối đa năng lực hiện có; tiết kiệm về tài chính và đạt hiệu quả cao nhất đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Đối với giảng viên trẻ, chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn thì đưa vào quy hoạch đào tạo và cử đi học tại các cơ sở đào tạo trong nước hoặc nước ngoài hoặc tại trường nếu trường có năng lực đào tạo;

Đối với đội ngũ giảng viên chưa đạt chuẩn về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp thì các trường phải yêu cầu và cử giảng viên đến các trung tâm bồi dưỡng nghiệp vụ, hoặc phối kết hợp với các đơn vị có năng lực bồi dưỡng nghiệp vụ để tham gia các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ giảng viên theo chức danh nghề nghiệp, hoặc tự tổ chức bồi dưỡng cho giảng viên, nếu trường có đủ năng lực và chức năng bồi dưỡng nghiệp vụ giảng viên;

Đối với đội ngũ giảng viên *năng lực ngoại ngữ, năng lực số* còn yếu thì nhà trường phải yêu cầu và tạo điều kiện để giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hoặc tự tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ, năng lực số giành riêng cho giảng viên, nếu trường có năng lực đào tạo, bồi dưỡng các năng lực này;

Đối với giảng viên còn hạn chế về năng lực NCKH và chuyên giao công nghệ thì các trường phải tổ chức bồi dưỡng bằng nhiều hình thức khác nhau, có thể bồi dưỡng theo chương trình; hoặc giao nhiệm vụ thực hiện các hoạt động khoa học dưới sự hướng dẫn của các nhà khoa học, đặc biệt là các nhà khoa học giỏi có nhiều đóng góp trong lĩnh vực nghiên cứu cũng như chuyên giao công nghệ; hoặc yêu cầu giảng viên tham gia vào các công trình NCKH, các đề án, dự án để học hỏi, thực hành, tập duyệt các quy trình, thao tác trong nghiên cứu cũng như chuyên giao công nghệ; hoặc là bồi dưỡng thông qua các diễn đàn khoa học như hội thảo khoa học, trao đổi và chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm trong hoạt động NCKH và chuyên giao công nghệ.

Thứ tư, phải phân chia đội ngũ giảng viên của các trường thành các bộ phận theo yêu cầu về bồi dưỡng nâng cao các năng lực cần thiết cho họ; lập kế hoạch, xác định thời gian, nội dung, chương trình bồi dưỡng cho từng nhóm giảng viên phù hợp với yêu cầu nâng cao những năng lực cần thiết cho họ. Có như vậy, công tác bồi dưỡng mới đạt hiệu quả, thiết thực, và cao nhất, đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực, phát triển đội ngũ giảng viên.

Để đảm bảo công tác đào bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả thiết thực và tiết kiệm về tài chính cho các trường, đòi hỏi các trường cần phải khai thác triệt để những tiềm năng của mình, bao gồm cả những tiềm năng kinh tế, chính trị, tinh thần và ngoại giao; những năng lực hiện có của đội ngũ giảng viên, đặc biệt là năng lực sư phạm của những nhà sư phạm giỏi, mẫu mực, những nhà khoa học giỏi có nhiều đóng góp, kinh nghiệm trong lĩnh vực nghiên cứu và chuyên giao công nghệ.

Để khai thác triệt để năng lực của đội ngũ giảng viên trong trường, trong công tác đào tạo bồi dưỡng, các trường cần phải đánh giá phân loại giảng viên theo các loại năng lực, tập hợp, hình thành các nhóm giảng viên có năng lực cao trong các hoạt động nghề nghiệp của họ như nhóm nhà giáo lâu năm mẫu mực, có năng lực sư phạm tốt, có uy tín, được đồng nghiệp trân trọng, nể phục; nhóm các nhà khoa học chân chính, có uy tín, có nhiều đóng góp và kinh nghiệm trong các hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ; nhóm giảng viên có năng lực giảng dạy (thực hiện chương trình môn học) cao; nhóm các giảng viên có năng lực ngoại ngữ tốt (vàng các kỹ năng nghe, nói, đọc, viết); nhóm giảng viên có năng lực số - khả năng hiểu, truy cập, quản lý, giao tiếp, đánh giá và sáng tạo thông tin một cách an toàn và hiệu quả thông qua công nghệ số để phục vụ cho công việc; nhóm giảng viên có năng lực thiết kế, đánh giá và phát triển chương trình đào tạo... Đội ngũ giảng viên này phải được tôn vinh và được lấy làm hạt nhân quan trọng trong công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên của nhà trường. Chính họ sẽ là lực lượng nòng cốt trong xây dựng chương trình, nội dung chương trình bồi dưỡng và trực tiếp bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên. Có như vậy, công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt hiệu quả cao, góp phần đặc biệt quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học nói chung và sự nghiệp phát triển nhà trường nói riêng, trong xu thế tăng cường hợp tác và hội nhập trong thời đại số hóa.

4.2.3.7. Hoàn thiện chế độ chính sách để tạo môi trường và động lực nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Như đã trình bày ở trên, chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ được cấu thành bởi các yếu tố: số lượng giảng viên; cơ cấu đội ngũ giảng viên và phẩm chất, năng lực vốn có của từng giảng viên, đồng thời chất lượng đội ngũ giảng viên cũng được hình thành, phát triển, chịu sự quy định, tác động của các chính sách, môi trường xã hội, điều

kiện lao động mà người giảng viên sống, lao động và rèn luyện. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học, cần phải xây dựng, bổ sung, hoàn thiện chế độ chính sách, các quy định, quy chế nhằm tạo môi trường thuận lợi và tạo động lực để mỗi giảng viên phấn đấu, rèn luyện, học tập, nâng cao trình độ, để họ có điều kiện hoàn thiện bản thân mình.

Thực chất nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là hoạt động tích cực của toàn bộ hệ thống lãnh đạo, quản lý của các nhà trường và toàn thể giảng viên, thông qua tổng hợp biện pháp, cách thức nhằm phát triển về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao trình độ, năng lực của giảng viên. Điều đó phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó các cơ chế, quy chế, quy chuẩn, quy trình quản lý, điều kiện sống, lao động và môi trường hoạt động của giảng viên là vấn đề rất quan trọng. Như vậy, bao gồm hai nhóm đối tượng: tập thể lãnh, quản lý các trường đại học và đội ngũ giảng viên cũng như từng cá nhân giảng viên. Trong đó, hoạt động nâng cao phẩm chất, trình độ, năng lực của bản thân cá nhân giảng viên giữ vai trò chủ đạo; còn về phía nhà trường có vai trò trong công tác cán bộ, tuyển dụng đủ số lượng, sắp xếp lại cơ cấu đội ngũ giảng viên hợp lý và tạo động lực cho họ phát triển.

Hiện nay, phần lớn các hoạt động của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ như: học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; giảng dạy; NCKH và chuyển giao công nghệ cũng như thực hiện các công tác khác chưa thực sự tích cực, kém hiệu quả. Phần lớn giảng viên, kể cả những giảng viên có trình độ chuyên môn cao và giữ cương vị lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị trực thuộc trường, mọi hoạt động của họ chỉ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước áp lực từ phía nhà trường, thậm chí còn mang tính chất đối phó. Chính vì vậy, kết quả thực hiện chức trách nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên chưa cao. sẽ có nhiều tác nhân dẫn tới tình trạng này, nhưng vấn đề cốt yếu ở đây là còn thiếu động lực để đội ngũ giảng viên tích cực nâng cao và phát huy trình độ, năng lực của mình. Bởi lẽ, “động lực là cái thúc đẩy sự vận động và phát triển”.

Vấn đề đặt ra là, cần phải tìm và tạo động lực cho đội ngũ giảng viên tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao và phát huy trình độ, năng lực và phẩm chất của họ trong các hoạt động trọng tâm của họ là dạy học, NCKH và chuyển giao công nghệ.

Tìm và tạo động lực cho sự phát triển đội ngũ giảng viên chính là tìm và tạo ra môi trường và những yếu tố kích thích các nhu cầu hoạt động học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, giảng dạy, NCKH của đội ngũ giảng viên. Ở đây, nhu cầu là những đòi hỏi của giảng viên, của từng giảng viên và của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học muốn có những điều kiện nhất định để duy trì vị trí nghề nghiệp của mình và phát triển. Những nhu cầu ấy nảy sinh trước hết là do tác động từ bối cảnh của nhà trường, trong đó quan trọng nhất là do tác động của hoạt động đào tạo của các trường đại học.

Thông thường, nhu cầu nảy sinh do kết quả tác động qua lại của hoàn cảnh bên ngoài với trạng thái riêng của từng chủ thể. Hoàn cảnh bên ngoài đóng vai trò quan trọng và trong phần lớn trường hợp có vai trò quyết định. Với ý nghĩa đó, nhu cầu phát triển của bản thân giảng viên về trình độ, phẩm chất và năng lực nảy sinh chủ yếu do sự tác động từ bối cảnh của nhà trường; từ yêu cầu phát triển nhà trường; từ các hoạt động của bộ máy lãnh đạo, quản lý của nhà trường. Những sự tác động đó bao gồm: những thuận lợi, khó khăn, nguy cơ, thách thức đối với sự tồn tại và phát triển của nhà trường; yêu cầu về chuẩn hóa đội ngũ giảng viên theo từng chức danh công tác cũng như vị trí việc làm trong nhà trường, về chức trách nhiệm vụ của giảng viên...; từ việc hoạch định chiến lược phát triển nhà trường, cơ chế, chính sách đối với giảng viên cũng như sử dụng đội ngũ giảng viên. Để biến việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, phẩm chất và năng lực cũng như phát huy năng lực trong công tác, giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ là yêu cầu từ phía nhà trường, yêu cầu về chức trách nhiệm vụ thành nhu cầu của bản thân giảng viên, đòi hỏi bộ máy lãnh đạo, quản lý các trường đại học cần phải tiến hành đồng bộ có

hiệu quả các hoạt động quản lý, lãnh đạo hoạch định và ban hành cơ chế chính sách đối với đội ngũ giảng viên đảm bảo đánh giá đúng đắn và thiết thực về vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên trong sự nghiệp phát triển của nhà trường; Phân hạng giảng viên chính xác theo trình độ chuyên môn, phẩm chất, năng lực và chất lượng công việc hoàn thành; phân công, sắp xếp đội ngũ giảng viên xứng đáng với chức danh, trình độ, phẩm chất và năng lực của họ; đánh giá chính xác và công bằng đối với các giảng viên có học hàm, học vị và tôn vinh lao động cống hiến của họ. Bằng cơ chế, chính sách và thông qua cơ chế chính sách; công tác tuyên truyền, giáo dục, công tác thi đua khen thưởng... tác động đến đội ngũ giảng viên để họ nhận thức được và tìm thấy những giá trị đích thực, xứng đáng đối với từng chức danh nghề nghiệp và lao động cống hiến của họ. Khi đó, những yêu cầu từ phía nhà trường, từ bên ngoài và từ chức trách nhiệm vụ đối với giảng viên sẽ trở thành yêu cầu, đòi hỏi bên trong mỗi giảng viên - trở thành nhu cầu cá nhân của họ.

Nhu cầu, sau khi nảy sinh là động lực hết sức quan trọng thúc đẩy con người ta hành động nhằm tìm kiếm cái thỏa mãn nhu cầu ấy, đối với chủ thể hành động, chính là lợi ích. Lợi ích gắn bó chặt chẽ với nhu cầu. Chính sự gắn bó chặt chẽ này mà có người đã đồng nhất chúng với nhau. Dĩ nhiên, lợi ích không trùng với nhu cầu, nhưng cũng không hoàn toàn tách biệt với nhu cầu. Lợi ích là cái đáp ứng nhu cầu và nó chỉ có nghĩa là lợi ích khi đặt trong mối quan hệ với nhu cầu. Xét về mặt bản chất, lợi ích là một quan hệ - quan hệ giữa các sự vật, hiện tượng bên ngoài với nhu cầu của chủ thể, còn về nội dung, lợi ích là cái thỏa mãn nhu cầu, đáp ứng nhu cầu. Với ý nghĩa đó, nhu cầu phát triển của bản thân giảng viên về trình độ, phẩm chất và năng lực nảy sinh chủ yếu do sự tác động từ bối cảnh của nhà trường; từ yêu cầu phát triển nhà trường; từ các hoạt động của bộ máy lãnh đạo, quản lý của nhà trường. Những sự tác động đó bao gồm: những thuận lợi, khó khăn, nguy cơ, thách thức đối với sự tồn tại và phát triển của nhà trường; yêu cầu về chuẩn hóa đội ngũ giảng viên theo từng chức danh công tác cũng như vị trí việc làm trong nhà trường,

về chức trách nhiệm vụ của giảng viên...; từ việc hoạch định chiến lược phát triển nhà trường, cơ chế, chính sách đối với giảng viên cũng như sử dụng đội ngũ giảng viên. Để biến việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, phẩm chất và năng lực cũng như phát huy năng lực trong công tác, giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ là yêu cầu từ phía nhà trường, yêu cầu về chức trách nhiệm vụ thành nhu cầu của bản thân giảng viên, đòi hỏi bộ máy lãnh đạo, quản lý các trường đại học cần phải tiến hành đồng bộ có hiệu quả các hoạt động quản lý, lãnh đạo hoạch định và ban hành cơ chế chính sách đối với đội ngũ giảng viên đảm bảo đánh giá đúng đắn và thiết thực về vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên trong sự nghiệp phát triển của nhà trường; Phân hạng giảng viên chính xác theo trình độ chuyên môn, phẩm chất, năng lực và chất lượng công việc hoàn thành; phân công, sắp xếp đội ngũ giảng viên xứng đáng với chức danh, trình độ, phẩm chất và năng lực của họ; đánh giá chính xác và công bằng đối với các giảng viên có học hàm, học vị và tôn vinh lao động cống hiến của họ. Bằng cơ chế, chính sách và thông qua cơ chế chính sách; công tác tuyên truyền, giáo dục, công tác thi đua khen thưởng... tác động đến đội ngũ giảng viên để họ nhận thức được và tìm thấy những giá trị đích thực, xứng đáng đối với từng chức danh nghề nghiệp và lao động cống hiến của họ. Khi đó, những yêu cầu từ phía nhà trường, từ bên ngoài và từ chức trách nhiệm vụ đối với giảng viên sẽ trở thành yêu cầu, đòi hỏi bên trong mỗi giảng viên - trở thành nhu cầu cá nhân của họ.

Lợi ích gắn bó chặt chẽ với nhu cầu. Chính sự gắn bó chặt chẽ này mà có người đã đồng nhất chúng với nhau. Dĩ nhiên, lợi ích không trùng với nhu cầu, nhưng cũng không hoàn toàn tách biệt với nhu cầu. Với ý nghĩa đó, cần tìm lợi ích của giảng viên, chủ thể của các hoạt động nâng cao và phát huy trình độ, phẩm chất, năng công tác, giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ trong mối quan hệ giữa nhu cầu đó của họ với các đơn vị và các bộ phận khác trong nhà trường; với hệ thống những cơ chế, chính sách của nhà trường; với toàn bộ hoạt động của hệ thống quản lý, lãnh đạo nhà trường, những tác nhân bên ngoài

chủ thể, tức là trong mối quan hệ giữa giảng viên với các điều kiện tồn tại và phát triển của đội ngũ giảng viên, của từng giảng viên.

Từ sự phân tích trên, ta thấy, cùng với nhu cầu, lợi ích là một trong những động lực cực kỳ quan trọng thúc đẩy đội ngũ giảng viên tích cực học tập nâng cao và phát huy trình độ, năng lực trong các hoạt động theo chức trách nhiệm vụ của mình. Chúng không phải là động lực duy nhất và cuối cùng của sự phát triển bản thân giảng viên, nhưng chúng là những động lực mạnh mẽ nhất của sự phát triển ấy, là khâu trung gian chuyển hóa những yêu cầu bên ngoài thành động cơ tư tưởng bên trong trực tiếp thúc đẩy đội ngũ giảng viên, cá nhân từng giảng viên không ngừng phát triển bản thân và phát huy cao độ năng lực trong công tác giảng dạy cũng như trong NCKH và chuyển giao công nghệ.

Về phía nhà trường, hệ thống bộ máy quản lý, lãnh đạo của các trường đại học nói chung và các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nói riêng, tùy thuộc vào bối cảnh cụ thể cần phải hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên; ban hành cơ chế, chính sách đảm bảo quyền lợi thỏa đáng cho đội ngũ giảng viên, thỏa đáng với lao động theo từng loại công việc và chức danh, học hàm, học vị của đội ngũ giảng viên, để họ tìm thấy và nhận thức đầy đủ được lợi ích của họ trong việc học tập, bồi dưỡng nâng cao và phát huy trình độ, phẩm chất, năng lực giảng dạy, công tác, NCKH và chuyển giao công nghệ.

Mọi cơ chế, chính sách đối với đội ngũ được các nhà trường ban hành phải bảo đảm lợi ích xứng đáng, công bằng cho đội ngũ giảng viên, tránh cào bằng và đặc biệt là mất công bằng; phải làm cho họ tìm thấy lợi ích và giá trị của họ trong mỗi công việc đối với từng chức danh và học hàm, học vị cũng như lao động cống hiến của họ. Có như vậy mới tạo được động lực cho đội ngũ giảng viên tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, phẩm chất và năng lực cũng như phát huy năng lực dạy học, công tác, NCKH và chuyển giao công nghệ, góp phần quan trọng, quyết định đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học hiện nay.

KẾT LUẬN

1. Chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học là yếu tố rất quan trọng, quyết định chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của mỗi quốc gia. Trong điều kiện cách mạng khoa học và kinh tế tri thức đang phát triển mạnh mẽ, thì việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao càng trở nên cần thiết. Chìa khóa mấu chốt để giải quyết vấn đề đó bắt đầu trước hết từ việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học.

2. Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là tổng hòa giá trị các yếu tố số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên, phẩm chất, năng lực vốn có của từng giảng viên; được thể hiện ở kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên và chức năng, nhiệm vụ của các trường đại học trong vùng.

Chất lượng của đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ được quy định bởi nhiều nhân tố như số lượng và cơ cấu đội ngũ; chất lượng vốn có của từng giảng viên; các quy định, cơ chế, quy chế quản lý; điều kiện cơ sở vật chất, môi trường lao động của đội ngũ giảng viên.

Khi đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phải dựa trên các tiêu chí cụ thể như: sự phù hợp về số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên; phẩm chất, năng lực, trình độ vốn có của từng giảng viên; ngoài ra, căn cứ vào kết quả thực hiện chức trách nhiệm vụ và mức độ đáp ứng sự kỳ vọng của xã hội.

3. Trong những năm qua, đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nhìn chung đã có bước trưởng thành, lớn mạnh cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo của các trường đại học trong vùng. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ vẫn còn những hạn chế, khuyết điểm. Số lượng giảng viên còn thừa, thiếu cục bộ, số lượng giảng viên có trình độ chuyên môn cao còn khiêm tốn; cơ cấu đội ngũ giảng viên còn bất hợp lý, nhất là cơ cấu các

chuyên ngành, cơ cấu thâm niên giảng dạy và sự hăng hốt chuyên gia đầu ngành; năng lực, trình độ chuyên môn của một bộ phận giảng viên còn hạn chế, nhất là thiếu kiến thức ngoại ngữ, kỹ năng thực hành; một bộ phận giảng viên chưa thật sự yên tâm, gắn bó với nghề, một số có lối sống thực dụng, chạy theo đồng tiền, uy tín nghề nghiệp và đạo đức không cao, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và uy tín của nhà trường. Đây đang là vấn đề đặt ra cho lãnh đạo các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ cần phải khắc phục.

4. Trong thời kỳ mới, yêu cầu, nhiệm vụ của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ ngày càng nặng nề và chịu sự tác động mạnh mẽ từ tình hình thế giới, trong nước; vừa tạo ra những điều kiện thuận lợi vừa đặt ra những khó khăn, thách thức to lớn. Trên cơ sở tiếp tục quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối, nguyên tắc, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ nhà giáo và đội ngũ giảng viên đại học; bám sát thực tiễn vùng Bắc Trung Bộ và các trường đại học trong vùng, luận án đề xuất 7 giải pháp mang tính toàn diện, đồng bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý và các lực lượng trong và ngoài nhà trường đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; Xây dựng, cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, có một số tiêu chí đạt chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế; Xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phù hợp với chiến lược phát triển của các nhà trường và của vùng Bắc Trung Bộ; Đổi mới việc tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên đúng vị trí việc làm theo chuẩn năng lực và các chức năng, nhiệm vụ; Thực hiện chặt chẽ quy trình đánh giá, xếp loại giảng viên; Tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ giảng viên; Hoàn thiện chế độ chính sách để tạo môi trường và động lực nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên./.

CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ

1. Phạm Văn Hùng (2014), "Những nội dung và giải pháp cơ bản phát triển chuyên môn của giảng viên ở Trung tâm Giáo dục quốc phòng - an ninh sinh viên Thanh Hóa hiện nay", *Tạp chí Giáo dục*, (3), tr.97-99.
2. Phạm Văn Hùng (2015), "Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng cho sinh viên các trường đại học, cao đẳng hiện nay", *Tạp chí Giáo dục & Xã hội*, (4), tr.76-79.
3. Phạm Văn Hùng (2016), "Cụ thể hoá tiêu chuẩn kết nạp sinh viên vào Đảng ở các trường đại học", *Tạp chí Giáo dục lý luận chính trị quân sự*, (2), tr.95-97.
4. Phạm Văn Hùng (2016), "Công tác phát triển đảng viên trong sinh viên của Đảng bộ Trường Đại học Hồng Đức (2010-2015) - Một số kết quả và kinh nghiệm", *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (6), tr.98-100.
5. Phạm Văn Hùng (2016), "Xây dựng động cơ vào Đảng cho sinh viên các trường đại học hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*, (6).
6. Phạm Văn Hùng (2020), "Xác định tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay", *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*.
7. Phạm Văn Hùng (2020), "Tăng cường "sức đề kháng" cho sinh viên trước tác động của mặt trái mạng xã hội và những yêu cầu đặt ra đối với giảng viên các trường đại học hiện nay", *Tạp chí Dạy và Học ngày nay*.
8. Phạm Văn Hùng (2020), "Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở trường Đại học Hồng Đức giai đoạn 2015-2020 - Một số kết quả đạt được và những vấn đề đặt ra hiện nay", *Tạp chí Giáo dục và Xã hội*.
9. Phạm Văn Hùng và Nguyễn Ngọc Quy (2021), "Trung tâm giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Hồng Đức thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới", *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*.
10. Phạm Văn Hùng và Bùi Văn Dũng (2022), "Trao đổi một số kinh nghiệm về giáo dục quốc phòng và an ninh tại Trung tâm giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học Hồng Đức", *Thông tin quốc phòng - quân sự địa phương Thanh Hóa*.
11. Phạm Văn Hùng (2023), "Yêu cầu rèn luyện phong cách, tác phong của giảng viên đại học", tại trang <http://lyluanchinhtri.vn/>.
12. Phạm Văn Hùng (2023), "Chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ", tại trang <http://lyluanchinhtri.vn/>.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Hoàng Anh, Phan Ngọc Liên, Dương Xuân Ngọc (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và vận dụng vào đào tạo đại học hiện nay*, Sách chuyên khảo, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Trần Xuân Bách (2010), *Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
3. Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh và Đinh Thị Kim Thoa (2007), *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*, Nxb Lý luận chính trị Hà Nội.
4. Hoàng Chí Bảo (2018), “*Giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh đổi mới và Hội nhập quốc tế - Những luận đề về triết lý giáo dục đại học*” [Xem Dân trí điện tử các ngày 20-23/9/2018]
5. Thái Huy Bảo (2016), “*Phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học Sài Gòn đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học*”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam) số 132 (9/2016)*.
6. Nguyễn Thị Bình (Chủ nhiệm đề tài) (2013), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phổ thông* (Báo cáo tổng kết của đề tài độc lập cấp nhà nước), Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Quốc gia - Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam, Hà Nội.
7. Vũ Văn Bình (2020), “*Giải pháp phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa*”, *Tạp chí Giáo dục*, Số đặc biệt kì 2 tháng 5/2020, tr.37-40.
8. Bộ Chính trị (2004), *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 16-8-2004 của Bộ Chính trị Khóa IX về đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ đến năm 2020*, Hà Nội.

9. Bộ Chính trị (2012), *Kết luận số 25-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI Về tiếp tục thực hiện nghị quyết số 39-NQ/TU ngày 16-8-2004 của Bộ Chính trị Khóa IX về đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ đến năm 2020*, Hà Nội.
10. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 3-11-2022 của Bộ Chính trị về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Xúc tiến đầu tư Vùng*, Hà Nội.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học giai đoạn 2006 - 2020*, Hà Nội.
12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 về việc Ban hành tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học*, Hà Nội.
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 về Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học*, Hà Nội.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27/7/2020 về Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học*, Hà Nội.
15. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*, Hà Nội.
16. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT về Quy định về chuẩn chương trình đào tạo, xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo của giáo dục đại học*, Hà Nội.
17. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 về Ban hành quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ*, Hà Nội.

18. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Thông tư số 03/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 về Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành giáo dục mầm non*, Hà Nội.
19. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05/02/2024 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về “ban hành chuẩn cơ sở giáo dục đại học”*, Hà Nội.
20. Nguyễn Hữu Châu (2008), *Chất lượng giáo dục - những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
21. Phan Thủy Chi (2008), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác quốc tế*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
22. Lại Văn Chính (2014), *Nghiên cứu và dự đoán tiềm năng phát triển của giảng viên dựa trên các đặc tính nghiệp vụ và hồ sơ cá nhân làm cơ sở xây dựng chương trình phát triển đội ngũ giảng viên*, Luận án tiến sĩ, Chương trình liên kết đào tạo TS Quản lý Giáo dục giữa Đại học Thái Nguyên - Việt Nam và Đại học tổng hợp Southern Luzon - Philippines.
23. Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Phương Nga (2006), *Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và nghiên cứu khoa học của giảng viên trong Đại học Quốc gia*, Đề tài trọng điểm cấp Đại học Quốc gia Hà Nội, mã số: QGTĐ.02.06.
24. Chính phủ (2015), *Nghị định số 73/2015/NĐ-CP ngày 08/9/2015 về Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học*.
25. Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
26. Nguyễn Ngọc Cường (2018), “Bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học, cao đẳng hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, số 426, kì 2, tr.34-38.

27. Nguyễn Thế Dân (2016), *Phát triển giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
28. Nguyễn Thị Thúy Dung (2019), “*Tạo động lực lao động cho giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học*”, Tạp chí Giáo dục, số 452, kì 2, tr.10-14.
29. Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII*, Hà Tĩnh.
30. Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX*, Hà Tĩnh.
31. Đảng bộ tỉnh Nghệ An (2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII*, Nghệ An.
32. Đảng bộ tỉnh Nghệ An (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX*, Nghệ An.
33. Đảng bộ tỉnh Quảng Bình (2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI*, Quảng Bình.
34. Đảng bộ tỉnh Quảng Bình (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII*, Quảng Bình.
35. Đảng bộ tỉnh Quảng Trị (2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI*, Quảng Trị.
36. Đảng bộ tỉnh Quảng Trị (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII*, Quảng Trị.
37. Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa (2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII*, Thanh Hóa.
38. Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX*, Thanh Hóa.
39. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế (2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV*, Thừa Thiên Huế.
40. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế (2020), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI*, Thừa Thiên Huế.

41. Đảng bộ trường Đại học Hồng Đức (2015), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ trường khóa III tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ trường lần thứ IV*, Thanh Hóa.
42. Đảng bộ trường Đại học Hồng Đức (2020), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ trường khóa IV tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ trường lần thứ V*, Thanh Hóa.
43. Đảng bộ trường Đại học Huế (2015), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ trường khóa IV tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ trường lần thứ V*, Thừa Thiên Huế.
44. Đảng bộ trường Đại học Huế (2020), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ trường khóa V tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ trường lần thứ VI*, Thừa Thiên Huế.
45. Đảng bộ trường Đại học Vinh (2015), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ trường khóa XXX tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ trường lần thứ XXXI*, Nghệ An.
46. Đảng bộ trường Đại học Vinh (2020), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ trường khóa XXXI tại Đại hội Đại biểu Đảng bộ trường lần thứ XXXII*, Nghệ An.
47. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
49. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành trung ương khoá XI Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế* (Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-3-2013; Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

50. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
51. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
52. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
53. Võ Thành Đạt (2014), *Giải pháp quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học Công an Nhân dân*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
54. Nguyễn Văn Đệ (2009), “Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường Đại học ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập”, *Tạp chí Khoa học (Đại học Cần Thơ)*, (12).
55. Nguyễn Văn Đệ (2012), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
56. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục Việt Nam, tr.162-163.
57. Trần Ngọc Giao (2008), Vấn đề giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục (bài giảng bồi dưỡng cán bộ quản lý các trường đại học), Học viện Quản lý giáo dục, Hà Nội.
58. Ngô Văn Hà (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
59. Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *Đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
60. Phạm Minh Hạc (2014), *Luận bàn về giáo dục - Quản lý giáo dục - Khoa học giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

61. Lương Thanh Hân (2011) *Phát triển bản lĩnh chính trị và tri thức khoa học của giảng viên trẻ khoa học xã hội nhân văn ở các trường sỹ quan quân đội Nhân dân Việt Nam*, Luận án tiến sỹ Triết học, Học viện Chính trị - Bộ Quốc Phòng, Hà Nội.
62. Nguyễn Thị Hồng Hạnh (2017), *Các đảng bộ trường đại học công lập ở thành phố Hà Nội lãnh đạo nâng cao chất lượng đào tạo đại học giai đoạn hiện nay*; Luận án tiến sỹ, Chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
63. Bùi Minh Hiền (2003), “Sự phát triển và những cải cách giáo dục sư phạm Hàn Quốc”, *Tạp chí Giáo dục*, số 64.
64. Bùi Minh Hiền (chủ biên), Vũ Ngọc Hải và Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
65. Nguyễn Văn Hòa (2007), *Phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ giảng viên trong các trường sỹ quan Quân đội Nhân dân Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sỹ Triết học, Học viện Chính trị Quân sự, Hà Nội.
66. Trần Bá Hoàn (2006), *Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nxb Đại học Sư phạm.
67. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2021) *Một số vấn đề chung về giảng dạy lý luận chính trị*; Tài liệu bồi dưỡng Phương pháp giảng dạy lý luận chính, tập 1, do Nguyễn Duy Bắc, Nguyễn Thị Ngọc Lan, Lê Kim Việt đồng chủ biên, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
68. Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình các môn khoa học Mác - Lênin (2004), *Giáo trình Triết học Mác - Lênin*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Lê Văn Hồng, Lê Ngọc Lan và Nguyễn Văn Thành (2001), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
70. Phạm Thị Hồng (2016), “Một số vấn đề lý luận về quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên tại các trường đại học”, *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt kì 3- tháng 8, tr.84-86.

71. Lương Thị Lan Huệ (2019), “Phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Đại học Quảng Bình trong bối cảnh hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, số 449, Kì 1 - tháng 3, tr.6-8.
72. Đặng Thành Hưng (2013), “Kỹ năng dạy học và tiêu chí đánh giá”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (88).
73. Nguyễn Đắc Hưng (2005), *Tri thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học (Đại học Quốc gia Hà Nội)*, (28).
75. Ikeda Daisaku (2013), *Thế kỷ XXI - ánh sáng giáo dục* (Trần Quang Tuệ dịch), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. J.M.Denomme và Medeleine Roy (2001), *Tiến tới một phương pháp sư phạm tương tác*, Nxb Thanh niên và Tri thức, Hà Nội.
77. John Vũ (2016), *Giáo dục trong thời đại tri thức* (Ngô Trung Việt dịch), Nxb. Lao động, Hà Nội.
78. Ken Bain (2008), *Phẩm chất của những nhà giáo ưu tú* (Nguyễn Văn Nhật dịch), Nxb Văn hóa Sài Gòn, Thành phố Hồ Chí Minh.
79. Phan Văn Kha (2009), *Thực trạng nghiệp vụ sư phạm giáo viên trung cấp chuyên nghiệp và những đề xuất xây dựng chuẩn nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên trung cấp chuyên nghiệp*, Báo cáo tổng kết đề tài, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
80. Trần Thị Bảo Khanh (2018) *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giảng viên đại học công lập khu vực đồng bằng sông Hồng ở Việt Nam* Luận án tiến sĩ, Chuyên ngành: Quản lý công; Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
81. Nguyễn Xuân Khoát (2003), *Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ở Đại học Huế giai đoạn 2000-2010*, Báo cáo tổng kết đề tài, Đại học Huế.

82. Kouyang SiSom Blong (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy của các trường chính trị - hành chính tỉnh Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
83. Nguyễn Hữu Lam *chất lượng giáo dục và đào tạo trong các Trường Đại học và Cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức*, Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị (CEMD) - Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
84. Trần Thị Lan (2014), *Chất lượng lao động của đội ngũ trí thức giáo dục đại học*, Luận án tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
85. Nguyễn Thị Xuân Lộc (2019), “Bồi dưỡng giảng viên sư phạm ở trường đại học Vinh theo định hướng phát triển năng lực - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Giáo dục*, số 452, kì 2, tr.18-23.
86. Lê Công Lương (2016), *Đổi mới sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác trí thức trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
87. Nguyễn Văn Lượng (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 10*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, tập 12*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
90. Lê Thị Phương Nam (chủ nhiệm) (2010), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên đại học giai đoạn 2010 - 2015*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội.

91. Hồ Thị Nga (2017), *Quản lý đội ngũ giảng viên các trường đại học địa phương trong bối cảnh hiện nay*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
92. Nguyễn Phương Nga, Nguyễn Quý Thanh (đồng chủ biên) (2007), *giáo dục đại học: Một số thành tố chất lượng*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
93. Phan Thị Tú Nga (2011), “Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học Huế”, Số 68, 2011, tr.67-78.
94. Lê Đức Ngọc (2004), *Giáo dục đại học - Quan điểm và giải pháp*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
95. Trần Tuấn Ngọc (2017), “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong bối cảnh hiện nay”, tháng 3.
96. Nguyễn Kiều Oanh (2010), “Phát triển nguồn nhân lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong cơ sở giáo dục đại học - Kinh nghiệm từ Đại học Quốc gia Hà Nội”, *Tạp chí Khoa học (Đại học Quốc gia Hà Nội)*, (24).
97. Phạm Hồng Quang (2006), *Môi trường giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
98. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật giáo dục đại học*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
99. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục đại học*, Hà Nội.
100. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật Giáo dục*, Hà Nội.
101. Sivone Reuvaibouthavy (2015), “Các thành tố cơ bản của chất lượng đào tạo các ngành sư phạm ở các trường đại học nước Cộng hòa dân chủ Nhân dân Lào”, 5, tr.234-236.
102. Phạm (2015), "Xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học theo hướng chuẩn hóa", số 352, kỳ 1.

103. Thái Văn Thành, Nguyễn Như An (2015), "Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trường đại học trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo", số 352, kỳ 2.
104. Nguyễn Hải Thập (2011), *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng luật viên chức*, Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Hà Nội.
105. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Chỉ thị số 296/CT-TT, ngày 27-2-2010 về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 - 2020*, Hà Nội.
106. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Điều lệ trường đại học (Ban hành kèm theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014)*.
107. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 về phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030*.
108. Phạm Văn Thuận (2010), *Thực trạng và một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao hiệu quả quản lý giảng viên trong Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
109. Phạm Bích Thủy (2016), "Môi trường làm việc - Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên", *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt tháng 11, tr.100-102.
110. Vũ Xuân Tiến (2019), "Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các môn khoa học quân sự ở các trường sĩ quan quân đội hiện nay", 465, kì 1- tháng 11, tr.23-27.
111. Ngô Huy Tiếp (2006), "*Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với trí thức nước ta hiện nay*", Đề tài khoa học cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
112. Nguyễn Thị Tình (2010), *Tích cực giảng dạy đại học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

113. Trần Quốc Toàn (2012) (chủ biên), *Phát triển giáo dục trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
114. Tổng cục Thống kê (2019), *Niên giám Thống kê 2019*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
115. Phạm Ngọc Trung (2011), “Chất lượng giáo dục trong các trường đại học ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, (8).
116. Phạm Quang Trung (2019), *Nghiên cứu chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo*, Báo cáo tổng kết đề tài, Học viện Quản lý giáo dục, Hà Nội.
117. Trung tâm (1995), *Từ điển Bách Khoa Việt Nam*, tập 1, Nxb Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.
118. Trung tâm Từ điển học (1997), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
119. Nguyễn Văn Tuấn (2011), *Chất lượng giáo dục đại học nhìn từ góc độ hội nhập*, Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
120. Trần Đình Tuấn (2006), “Chất lượng đội ngũ nhà giáo-nhân tố quyết định chất lượng giáo dục đại học”, số 12.
121. Trương Văn Tuấn (2012), “Thực trạng đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức phục vụ sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Khoa học (Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh)*, (37).
122. Đinh Thị Minh Tuyết (2010), “Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đại học”, *Tạp chí Giáo dục*, (250).
123. Nguyễn Thị Tuyết (2008), “Tiêu chí đánh giá GV”, *Tạp chí Khoa học (Đại học Quốc gia Hà Nội)*, (24).
124. Viện Chiến lược và chương trình giáo dục (2007), *Nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam*, Hà Nội, tr.162-163.

125. Lê Kim Việt (2011), “Nâng cao kiến thức thực tiễn đối với đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hiện nay”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (9).
126. Nguyễn Như Ý (chủ biên, 1998); *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hoá thông tin, Hà Nội.

*** Tài liệu tiếng Anh**

127. Alam T. M. & Faid S. (2011), *Factors affecting Teachers and Motivation*, International Journal of Business and Social Science, 2910, pp. 298-304
128. AUN (2011). *Guide to AUN Actual Quality Assessment at Programme Level*. Bangkok: ASEAN University Network
129. Ben Wildavsky (2010), *The Great brain race*, Princeton University Press.
130. Daniel R. Beerens (2003), *Evaluating Teachers for Professional Growth: Creating a culture of Motivation and learning*, Corwin Press, INC-California.
131. ILO, *Handbook of good human resource practices in the teaching profession*, First edition 2012.
132. Jaap Scheerens (2010), *Teachers Professional development - Europe in international comparison*, University of Twente.
133. Jaap Sheerens, *Teacher'Professional Development*, University of Twente, Netherlands.
134. James H. Stronge (2007), *Qualities of Efective Teachers*, Association for Supervision and Curriculum Development.
135. John K Thelin (2004), *A History of American Higher Education*, The John Hopkins University Press, Baltimore and London.
136. Peter A. Hall and Alisa (2008), *Buiding Teachers' Capacity for Success*, Premium Member Book.
137. Peter Filence (2005), *The Joy of teaching*, The University of North Carolina Press, United States.

138. Philip G Altbach và Gerard A. Postiglione (2012), *Hongkong's Academic Advantage*, International higher education, Number 66, The Boston college center for international higher education, pages 24-27, Winter 2012.
139. Research Institute for Higher Education, Hiroshima University (2013), *The Changing Academic Profession in Asia: Teaching, Research, Governance and Management*, Takatoo Print Media, Japan.
140. Richard C. Levin (2010), "The Rise of Asia's Universities", *Foreign Affairs*, (56). Robert J. Marzaro (2007), *The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction*, Paperback ISSN 978-1-4-660571-3.
141. Robert J. Marzaro (2007), *The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction*, Paperback ISSN 978-1-4-660571-3.
142. Todd Whitaker, Beth Whitaker, Dale Lumpa (2013), *Motivating & Inspiring Teachers: The Educational leader's Guide for Buiding Staff Morale*, Loutledge, 2rd edition.
143. Ulrich Teichler, Akira Arimoto, William K. Cummings (2013), *The Changing Academic Profession: Major Findings of a Comparative Survey*, Springer Science, Business Media Dordrecht, New York.
144. Weinert F. E. (2001), *Concept of competence: a conceptual clarification*, In D. S. Rychen, & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies*, pp. 45-66.

PHỤ LỤC

Bảng 2.1: DANH SÁCH, ĐỊA CHỈ VÀ LỊCH SỬ HÌNH THÀNH CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

TT	Tên trường	Mã đơn vị	Website	Địa chỉ	Lịch sử hình thành				Bậc, ngành đào tạo hiện nay			
					Tổ chức tiền thân		Căn cứ xác định tên trường thời điểm hiện tại					
					Tên tổ chức	Năm thành lập	Số quyết định	Ngày/tháng/năm	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chuyên ngành khác
1	Trường ĐH Y - Dược, ĐH Huế	DHY	http://www.huemed-univ.edu.vn/	06 Ngô Quyền, P. Vĩnh Ninh, TP Huế	Tiền thân là trường Cán sự y tế và Nữ hộ sinh quốc gia	1957	334/QĐ-TTg	26/03/2007	11	16	7	
2	Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Huế	DHF	https://hufelis.edu.vn/	57 Nguyễn Khoa Chiêm, phường An Cựu, TP Huế	Trên cơ sở sáp nhập các khoa, bộ môn ngoại ngữ từ các trường thành viên thuộc Đại học Huế	2004	126/2004/QĐ-TTg	13/07/2004	11	4	2	
3	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế	DHT	https://husc.edu.vn/	77 Nguyễn Huệ, TP. Huế	Tiền thân là Ban Văn khoa và Ban toán học đại cương thuộc Viện Đại học Huế	1957	426/TTg	27/10/1976	25	23	18	
4	Trường ĐH Luật, ĐH Huế	DHA	https://www.hul.edu.vn/	KQH Đại học Huế, Đường Võ Văn Kiệt, phường An Tây, TP Huế	Tiền thân là phân khoa "Luật khoa" thuộc Viện Đại học Huế	1957	274/QĐ-TTg	03/03/2015	2	1	1	

TT	Tên trường	Mã đơn vị	Website	Địa chỉ	Lịch sử hình thành				Bậc, ngành đào tạo hiện nay			
					Tổ chức tiền thân		Căn cứ xác định tên trường thời điểm hiện tại					
					Tên tổ chức	Năm thành lập	Số quyết định	Ngày/tháng/năm	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chuyên ngành khác
5	Trường Du lịch, ĐH Huế	DHD	https://www.huht.hueuni.edu.vn	22 Lâm Hoàng, TP Hu	Tiền thân là Khoa du lịch trực thuộc Trường Đại học Huế	2008	868/QĐ-ĐHH-TCNS	16/11/2020	8	2	1	CK1: 34 CK2: 31 Bác sĩ nội trú: 12
6	Trường ĐH Kinh tế, ĐH Huế	DHK	https://hce.edu.vn/	Cơ sở 1: 100 Phùng Hưng, TP Huế; Cơ sở 2: 99 Hồ Đắc Di, TP Huế	Tiền thân là khoa Kinh tế Nông nghiệp, Trường Đại học Nông nghiệp II Hà Bắc	1969	126/QĐ-TTg	27/09/2002	27	8	0	
7	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế	DHL	https://huaf.edu.vn/	102 Phùng Hưng, P. Đông Ba, TP. Huế	Tiền thân là Trường Đại học Nông nghiệp II trực thuộc Bộ Nông nghiệp	1967	213/CP	05/08/1983	27	10	9	
8	Trường ĐH Sư phạm, ĐH Huế	DHS	http://www.dhsphu.edu.vn/	34 Lê Lợi, TP. Huế	Tiền thân là phân khoa Sư phạm thuộc Viện Đại học Huế	1957	426/TTg	27/10/1976	23	30	12	
9	Trường ĐH Nghệ thuật ĐH Huế	DHN	https://ngethuathu.edu.vn/	Số 10 Tô Ngọc Vân, Phường Đông Ba, TP. Huế	Nguyên là Trường Cao đẳng Mỹ thuật Huế	1957	426/TTg	27/10/1976	6	0	0	

TT	Tên trường	Mã đơn vị	Website	Địa chỉ	Lịch sử hình thành				Bậc, ngành đào tạo hiện nay			
					Tổ chức tiền thân		Căn cứ xác định tên trường thời điểm hiện tại					
					Tên tổ chức	Năm thành lập	Số quyết định	Ngày/tháng/năm	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chuyên ngành khác
10	Học viện âm nhạc Huế	HVA	https://hocvienamnhachue.edu.vn/	01 Lê Lợi, Thành phố Huế	Tiền thân là Trường Quốc gia Âm nhạc và Kịch nghệ Huế	1962	1492/QĐ-TTg	08/11/2007	7	1	0	
11	Trường ĐH Quảng Bình	DQB	https://qb.edu.vn/	312 Lý Thường Kiệt, TP. Đồng Hới, Quảng Bình	Tiền thân là Trường Trung cấp Sư phạm Quảng Bình	1959	237/QĐ-TTg	24/10/2006	13	1	0	
12	Trường ĐH Hà Tĩnh	HHT	https://www.htu.edu.vn/	Trụ sở chính: Xã Cẩm Vịnh, huyện Cẩm Xuyên, tỉnh Hà Tĩnh; Cơ sở Đại Nài: Số 447, đường 26/3, phường Đại Nài, TP. Hà Tĩnh.	Tiền thân là Trường Cao đẳng Sư phạm Hà Tĩnh	2007	318/QĐ-TTg	19/03/2007	24	0	0	
13	Trường ĐH Vinh	TDV	https://www.vinhuni.edu.vn/	182 Lê Duẩn - Thành phố Vinh - tỉnh Nghệ An	Tiền thân là Phân hiệu Đại học Sư phạm Vinh	1959	62/2001/QĐ-TTg	25/04/2001	57	37	15	
14	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	CEA	https://naue.edu.vn/	Cơ sở 1: số 51 đường Lý Tự Trọng, khối 12, phường Hà Huy Tập, TP. Vinh; cơ	Tiền thân là Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Nghệ An	1960	205/QĐ-TTg	27/01/2014	16	1	0	

TT	Tên trường	Mã đơn vị	Website	Địa chỉ	Lịch sử hình thành				Bậc, ngành đào tạo hiện nay				
					Tổ chức tiền thân		Căn cứ xác định tên trường thời điểm hiện tại						
					Tên tổ chức	Năm thành lập	Số quyết định	Ngày/tháng/năm	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chuyên ngành khác	
				sở 2: số 68 đường Nguyễn Trường Tộ, xã Hưng Đông, TP.Vinh									
15	Trường ĐH Y khoa Vinh	YKV	https://www.vmu.edu.vn/	161 Nguyễn Phong Sắc - TP Vinh	Tiền thân là Trường Y sỹ Nghệ An	1960	1077/QĐ-TTg	18/08/2011	6	1	0		
16	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh	SKV	http://www.vuted.edu.vn/	117 - Nguyễn Viết Xuân - Phường Hưng Dũng - Thành phố Vinh - Tỉnh Nghệ An	Tiền thân là Trường Công nhân Kỹ thuật Vinh	1960	78/2006/QĐ-TTg	11/04/2006	14	3	0		
17	Trường ĐH Hồng Đức	HDT	http://www.hdu.edu.vn/	Số 565 Quang Trung - Phường Đông Vệ - TP.Thanh Hóa	Trên cơ sở sáp nhập Trường Cao đẳng Sư phạm, Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật, Cao đẳng y tế Thanh Hóa	1997	797/1997/QĐ-TTg	24/09/1997	31	21	7		
18	Trường ĐH Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa	DVD	http://www.dvtdt.edu.vn/	Số 561 Quang Trung 3, P. Đông Vệ, TP. Thanh Hóa	Tiền thân là Trường sơ cấp Văn hóa Nghệ thuật	1967	1497/QĐ-TTg	22/07/2011	23	2	1		

TT	Tên trường	Mã đơn vị	Website	Địa chỉ	Lịch sử hình thành				Bậc, ngành đào tạo hiện nay			
					Tổ chức tiền thân		Căn cứ xác định tên trường thời điểm hiện tại					
					Tên tổ chức	Năm thành lập	Số quyết định	Ngày/tháng/năm	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Chuyên ngành khác
19	Trường ĐH Phú Xuân	DPX	https://phuxuan.edu.vn/	176 Trần Phú, Phước Vĩnh, TP. Huế	Trường ĐH Phú Xuân	2003	140/2003/QĐ-TTg	11/07/2003	6	0	0	Đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên khoa cấp 1: 4 ngành
20	Trường ĐH công nghệ Vạn Xuân	DVX	https://www.vxut.edu.vn/	số 103, Nguyễn Sinh Cung, thị xã Cửa Lò	Trường ĐH công nghệ Vạn Xuân	2008	1068/QĐ-TTg	06/08/2008	8	0	0	
21	Trường ĐH công nghiệp Vinh	DCV	http://www.iuv.edu.vn/	Số 26 - Nguyễn Thái Học - Tp.Vinh	Trường ĐH công nghiệp Vinh	2013	920/QĐ-TTg	12/06/2013	10	0	0	

Bảng 3.1: THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN VÀ TỶ LỆ SINH VIÊN/GIẢNG VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

Tên trường	Tổng	GIẢNG VIÊN										Tỷ lệ giảng viên/sinh viên	Giảng viên quy đổi	Tỷ lệ giảng viên có trình độ trên đại học	Tỷ lệ giảng viên có trình độ TS trở lên
		GS		PGS		TS		ThS		Đại học					
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%				
ĐH Sư phạm (ĐH Huế)	265	3	1.13	41	15.47	143	53.96	74	27.92	4	1.51	13,85	423,6	98.49	70.57
ĐH K. Học (ĐH Huế)	259	3	1.16	31	11.97	102	13,85	117	45.17	10	3.86	11,12	464,7	97.68	52.51
ĐH Nông lâm (ĐH Huế)	254	4	1.57	32	12.60	75	11,12	128	50.39	15	5.91	16,32	418	94.09	43.70
ĐH Y dược (ĐH Huế)	448	10	2.23	51	11.38	83	16,32	216	48.21	78	17.41	11,40	729	80.36	32.14
ĐH Ngoại ngữ (ĐH Huế)	197	0	0	4	2.03	50	11,40	135	68.53	8	4.06	21,13	223,1	95.94	27.41
ĐH Luật (ĐH Huế)	93	0	0	2	2.15	23	21,13	56	60.22	12	12.90	29,82	130,9	87.10	26.88
ĐH K. Tế (ĐH Huế)	205	0	0	16	7.80	79	29,82	107	52.20	3	1.46	24,60	238,9	98.54	46.34
ĐH N. Thuật (ĐH Huế)	52	0	0	0	0	6	24,60	45	86.54	1	1.92	6,54	67,9	98.08	11.54
Khoa Du lịch (ĐH Huế)	89	0	0	6	6.74	17	6,54	56	62.92	10	11.24	27,49	70,4	88.76	25.84
Khoa GDTC (ĐH Huế)	60	0	0	7	11.67	41	27,49	12	20.00	256	426.67	4,37	58,6	100.00	80.00
ĐH P. Hiệu QT (ĐH Huế)	36	0	0	0	0	4	4,37	32	88.89	0	0	9,10	40	100.00	11.11
ĐH Vinh	806	6	0.74	104	12.90	388	9,10	286	35.48	22	2.73	14,00	1004,9	97.27	61.79
ĐH Hồng Đức	406	2	0.49	28	6.90	132	14,00	242	59.61	1	0.25	16,22	598,6	99.51	39.90

Tên trường	Tổng	GIẢNG VIÊN										Tỷ lệ giảng viên/sinh viên	Giảng viên quy đổi	Tỷ lệ giảng viên có trình độ trên đại học	Tỷ lệ giảng viên có trình độ TS trở lên
		GS		PGS		TS		ThS		Đại học					
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%				
ĐH Hà Tĩnh	176	0	0.	1	0.57	34	19,32	137	77.84	4	2,27	4,92	232,1	97.23	19.89
ĐH Quảng Bình	169	0	0	3	1.78	46	15,79	112	66.27	8	4.73	13,34	222,7	95.27	28.99
ĐH VH, TT & DL Thanh Hóa	175	0	0	3	1.71	28	13,34	129	73.71	14	8.00	14,38	264,6	91.43	17.71
ĐH SP KT Vinh	145	0	0	0	0	23	14,38	121	83.45	1	0.69	9,99	220	99.31	15.86
ĐH Y Khoa Vinh	291	0	0	4	1.37	17	9,99	141	48.45	65	22.34	16,92	314,7	55.67	7.22
ĐH KT Nghệ An	84	0	0	0	0	13	16,92	69	82.14	2	2.38	10,10	157	97.62	15.48
ĐH Dân lập Phú Xuân	99	0	0	1	1.01	27	10,10	70	70.71	1	1.01	8,43	116,9	98.99	28.28
ĐH Công nghệ Vạn Xuân	56	1	1.79	1	1.79	4	8,43	30	53.57	20	35.71	10,72	73,4	64.29	10.71
ĐH C.Nghiệp Vinh	108	0	0	8	7.41	17	10,72	72	66.67	11	10.19	7,67	135	89.81	23.15

BẢNG 3.2. THỐNG KÊ TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, QUY MÔ ĐÀO TẠO SINH VIÊN VÀ TỶ LỆ SINH VIÊN/GIẢNG VIÊN THEO KHỐI NGÀNH CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành	
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi
1	Trường ĐH Y - Dược, ĐH Huế	2021-2022	Trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	448	Giáo sư	10						10			I	
					Phó giáo sư	51					51					
					TS	83					83			II		
					ThS	216					216					
					Đại học	78					78			III		
					Khác	10					10					
		Quy mô đào tạo sinh viên	7888	TS	51					51			IV			
				ThS	557					557						
				Đại học	CQ	7147					7147			V		
					VHVL	133					133					
				Khác	1753									VI	6.937/627,4=11.06	
														VII		
2	Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐH Huế	2021-2022	Trình độ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN cơ hữu theo khối ngành	197	Giáo sư									I	11,68	
					Phó giáo sư	4	1				3					
					TS	50	13				37		II			
					ThS	135	16				119					
					Đại học	8	0				8		III			
					Khác	0										

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành			
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi		
3	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế	2022-2023	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	269	Giáo sư	4				2	2					I		
					Phó giáo sư	37				11	14		12			II		
					TS	88				16	39		33			III		
					ThS	128				15	50		63			IV	7,0	
					Đại học	12				1	5		6			V	17,0	
					Khác	0										VI		
			quy mô đào tạo sinh viên	4286	TS	72				30	13		29			VII	8	
					ThS	353				182	159		12					
					Đại học	CQ	3452				121	2516		815				
						VHVL	409					37		372				
Cao đẳng	CQ																	
	VHVL																	
Trung cấp	CQ																	
	VHVL																	

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành	
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi
4	Trường ĐH Luật, ĐH Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	93	Giáo sư	0									I	45,3
					Phó giáo sư	2			2							
					TS	23			23					II		
					ThS	56			56							
					Đại học	12			12				III			
					Khác	0										
		quy mô đào tạo sinh viên	4398	TS	11			11				IV				
				ThS	356			356								
				Đại học	CQ	4031			4031			V				
					VHVL											
				Cao đẳng	CQ						VI					
					VHVL											
Trung cấp	CQ						VII									
	VHVL															
5	Trường Du lịch, ĐH Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	89	Giáo sư	0								I	17,77	
					Phó giáo sư	6			1			5				
					TS	17			1			16	II			
					ThS	56			6			50				
					Đại học	10			3			7	III			
					Khác	0										
		quy mô đào tạo sinh viên	3280	TS	6					6	IV					
				ThS	88					88						
				Đại học	CQ	3186			203		2983	V				
					VHVL											

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo		SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành							
								I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi						
					Cao đẳng	CQ											VI						
						VHVL																	
					Trung cấp	CQ													VII	30,88			
						VHVL																	
					6	Trường ĐH Kinh tế, ĐH Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	205	Giáo sư		0										I	
										Phó giáo sư		16			14		1		1				
TS		79								60		8		11					II				
ThS		107								66		12		29									
Đại học		3								2				1					III	23,9			
Khác																							
			quy mô đào tạo sinh viên	7155	TS												IV						
					ThS																		
					Đại học	CQ	7029			5811		322		896					V	13			
						VHVL	126			126													
					Cao đẳng	CQ													VI				
						VHVL																	
Trung cấp	CQ													VII	17								
	VHVL																						
7	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	254	Giáo sư		4					4					I						
					Phó giáo sư		32			1		31											
					TS		75			2	4	65		4					II				
					ThS		128			8	4	107		9									
					Đại học		15			1		14							III	15,66			
					Khác																		

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành							Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành		
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi
8	Trường ĐH Sư phạm, ĐH Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	265	Giáo sư	3	3								I	4229/445.6
					Phó giáo sư	41	36			1	4					
					TS	143	128			4	11			II		
					ThS	74	66			4	4					
					Đại học	4	2			2	0			III		
					Khác	0										
			quy mô đào tạo sinh viên	17332	TS	49	22		16	2	9		IV			
					ThS	1804	1583		130	25	66					
					Đại học	CQ	4379	4229			9	141		V	9/15.6	
						VHVL	11100	11100								
					Cao đẳng	CQ								VI		
						VHVL										
Trung cấp	CQ								VII	141/38.0						
	VHVL															
			quy mô đào tạo sinh viên	4418	TS	25				20	5			IV	1,17	
					ThS	278				136	142					
					Đại học	CQ	3864		177	14	3334	339		V	9,50	
						VHVL	251				159	92				
					Cao đẳng	CQ								VI		
						VHVL										
					Trung cấp	CQ								VII	25,29	
						VHVL										

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành			
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi		
9	Trường Nghệ thuật, ĐH Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	52	Giáo sư										I	18/16		
					Phó giáo sư													
					TS		6	1	4		1					II	201/132.3	
					ThS		45	13	25		7							
					Đại học		1		1							III		
			Khác															
			quy mô đào tạo sinh viên	661	TS												IV	
					ThS													
					Đại học	CQ	246	18	201			27					V	27/9
						VHVL	415	415										
Cao đẳng	CQ													VI				
	VHVL																	
Trung cấp	CQ											VII						
	VHVL																	
10	Học viện âm nhạc Huế	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	59	Giáo sư										I	2/2		
					Phó giáo sư													
					TS		2		2							II	14/9	
					ThS		55	5	50									
					Đại học		2		2							III	49/7	
			Khác															
			quy mô đào tạo sinh viên	1034	TS											IV	23/14	
					ThS													
Đại học	CQ	102				102							V	19/8				

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành			
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi		
					VHVL	639	637	2										
					Cao đẳng	CQ									VI	17/17		
						VHVL												
					Trung cấp	CQ	293	293							VII			
						VHVL												
11	Trường ĐH Quảng Bình	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	169	Giáo sư										I			
					Phó giáo sư	3												
					TS	46									II			
					ThS	112												
					Đại học	8									III			
					Khác													
			quy mô đào tạo sinh viên	1246	TS												IV	
					ThS													
					Đại học	CQ	1009	579		186		128		116			V	
						VHVL	237	133		7		48		49				
Cao đẳng	CQ												VI					
	VHVL																	
Trung cấp	CQ													VII				
	VHVL																	
12	Trường ĐH Hà Tĩnh	2017-2018	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	176	Giáo sư	0									I			
					Phó giáo sư	1												
					TS	34										II		
					ThS	137												

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành			
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi		
13	Trường ĐH Vinh	2022-2023	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	806	Giáo sư	6	1		1	1	3					I	13,85	
					Phó giáo sư	104	38		18	12	15		21					
					TS	388	135		57	28	73	10	85		II	24,33		
					ThS	286	73		79	5	76	1	52					
					Đại học	22	14			1	5	1	1		III	24,33		
					Khác	0												
					quy mô đào tạo sinh viên	18627	TS	92	32			8	5		47		IV	1,07
							ThS	1314	557		188	56	108		405			
			Đại học	CQ			17221	5752		5499	16	4045	250	1659		V	15,71	
				VHVL														
			Cao đẳng	CQ												VI	14,75	
				VHVL														
			Trung cấp	CQ										VII	16,11			
				VHVL														

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành		
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi	
14	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	2020-2021	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	84	Giáo sư										I		
					Phó giáo sư												
					TS		13			6		4		3	II		
					ThS		69			44		10		15			
					Đại học		2							2	III	13,26	
			Khác														
			quy mô đào tạo sinh viên	1081	TS											IV	
					ThS												
					Đại học	CQ	1081			663		147		271	V	10,5	
						VHVL											
Cao đẳng	CQ											VI					
	VHVL																
Trung cấp	CQ									VII	13,55						
	VHVL																
15	Trường ĐH Y khoa Vinh	2019-2020	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	291	Giáo sư									I			
					Phó giáo sư		4										
					TS		17								II		
					ThS		141										
					Đại học		65								III		
					Khác		64										
			quy mô đào tạo sinh viên	5326	TS										IV		
					ThS												
					Đại học	CQ	5326								V		

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành		
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi	
					VHVL												
16	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh	2022-2023	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	145	Giáo sư											I	
					Phó giáo sư												
					TS	23	5		3		15				II		
					ThS	121	11		19		91						
					Đại học	1					1			III	1,9		
					Khác												
			quy mô đào tạo sinh viên	4527	TS										IV		
					ThS	42	14				28						
					Đại học	CQ	3650			67		3583			V	39,5	
						VHVL	835	104		23		708					
					Cao đẳng	CQ									VI		
						VHVL											
Trung cấp	CQ									VII							
	VHVL																
17	Trường ĐH Hồng Đức	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	405	Giáo sư	2	1				1				I		
					Phó giáo sư	28	20		3		4		1				
					TS	132	63		27		19		23	II			
					ThS	242	99		40		47		56				

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành							Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành					
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi			
					Đại học	1	1								III				
					Khác	0													
					TS	10	3			2		5		IV					
				ThS	635	175		253	62	101		44							
				Đại học	CQ	5184	2640		1490		560		494	V					
					VHVL	4354	3020		774		280		280						
				Cao đẳng	CQ	208	194		14					VI					
					VHVL	98	98												
				Trung cấp	CQ									VII					
					VHVL														
				18	Trường ĐH văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hóa	2020-2021	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành và môn chung	175	Giáo sư	0								I	788/47.4=16.6
									Phó giáo sư	3						3			
									TS	28	3	2	1			8	14	II	134/24.9=5.4
									ThS	129	37	18	6			68			
Đại học	14	2	3						1			8		III	111/9=12.3				
Khác	1												1						
3901	TS													IV					
	ThS	77										77							
	Đại học	CQ	2692					788	134	111			1659		V				
		VHVL	1132					366	99	81			586						
	Cao đẳng	CQ													VI				
		VHVL																	
Trung	CQ													VII	1659/93.9				

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo		SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành	
					cấp	VHVL		I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi
19	Trường ĐH Phú Xuân	2021-2022	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	99	Giáo sư		0									I	=17,7
					Phó giáo sư		1				1				II		
					TS		27		8		8		11			III	
					ThS		70		18		14		38		IV		
					Đại học		1				1					V	
					Khác										VI		
		quy mô đào tạo sinh viên	765	TS												VII	5,61
				ThS										VIII			
				Đại học	CQ	765		151		277		337			IX		
					VHVL									X			
				Cao đẳng	CQ										XI		
					VHVL									XII			
Trung cấp	CQ									XIII							
	VHVL										XIV						
20	Trường ĐH công nghệ Vạn Xuân	Báo cáo công tác 5 năm	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	56	Giáo sư, viện sĩ		1									I	17,9
					Phó giáo sư		1							II			
					TS		4								III		
					ThS		30							IV			
		Đại học		20							V						
		Khác										VI					
		quy mô đào tạo sinh viên	605	TS									VII				
				ThS								VIII					

TT	Tên trường	Thống kê số liệu năm	Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Khối ngành								Tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo khối ngành			
							I	II	III	IV	V	VI	VII	Khác	Khối ngành	Tỷ lệ quy đổi		
21	Trường ĐH công nghiệp Vinh	2020-2021	trình độ đội ngũ giảng viên cơ hữu theo khối ngành	108	Giáo sư	0										I		
					Phó giáo sư	8			6		2					II		
					TS	17			1		9		7					
					ThS	72			14		46		12					
					Đại học	11			2		6		3			III	14,39	
					Khác													
		quy mô đào tạo sinh viên	750	TS												IV		
				ThS														
				Đại học	CQ	716			205		472		39				V	5,66
					VHVL	34			34		0							
				Cao đẳng	CQ												VI	
					VHVL													
Trung cấp	CQ												VII	1,185				
	VHVL																	

**BẢNG 3.3. THỐNG KÊ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO ĐỘ TUỔI CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC
VÙNG
BẮC TRUNG BỘ**

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Độ tuổi, tỷ lệ %						Số liệu thống kê năm
				Dưới 35		35-50		Trên 50		
				SL	%	SL	%	SL	%	
1	Trường ĐH Y - Dược, ĐH Huế	Giáo sư	10		0,0%	1	10,0%	9	90,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	51		0,0%	9	17,6%	42	82,4%	
		TS	83	6	7,2%	62	74,7%	15	18,1%	
		ThS	216	133	61,6%	75	34,7%	8	3,7%	
		Đại học	78	76	97,4%	2	2,6%	0	0,0%	
		Khác	10	1	10,0%	4	40,0%	5	50,0%	
		TỔNG SỐ	448	216	48,2%	153	34,2%	79	17,6%	
2	Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐH Huế	Giáo sư							2021-2022	
		Phó giáo sư	4			3		1		0,0%
		TS	50	2	4,0%	37	74,0%	11		22,0%
		ThS	135	55	40,7%	60	44,4%	20		14,8%
		Đại học	8	8	100,0%					0,0%
		Khác								0,0%
		TỔNG SỐ	197	65	33,0%	100	50,8%	32		16,2%
3	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế	Giáo sư	3		0,0%		0,0%	3	100,0%	2022-2023
		Phó giáo sư	31		0,0%	8	25,8%	23	74,2%	
		TS	102	5	4,9%	83	81,4%	14	13,7%	
		ThS	117	28	23,9%	82	70,1%	7	6,0%	
		Đại học	6	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	
		Khác							0,0%	
		TỔNG SỐ	259	36	13,9%	175	67,6%	48	18,5%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Độ tuổi, tỷ lệ %						Số liệu thống kê năm
				Dưới 35		35-50		Trên 50		
				SL	%	SL	%	SL	%	
4	Trường ĐH Luật, ĐH Huế	Giáo sư							0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	2				0,0%	2	100,0%	
		TS	23		0,0%	21	91,3%	2	8,7%	
		ThS	56	37	66,1%	18	32,1%	1	1,8%	
		Đại học	12	12	100,0%				0,0%	
		Khác			0,0%				0,0%	
		TỔNG SỐ	93	49	52,7%	39	41,9%	5	5,4%	
5	Trường Du lịch, ĐH Huế	Giáo sư							0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	6	0	0,0%	3	50,0%	3	50,0%	
		TS	17	0	0,0%	10	58,8%	7	41,2%	
		ThS	56	30	53,6%	25	44,6%	1	1,8%	
		Đại học	10	10	100,0%				0,0%	
		Khác							0,0%	
		TỔNG SỐ	89	40	44,9%	38	42,7%	11	12,4%	
6	Trường ĐH Kinh tế, ĐH Huế	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	16	0	0,0%	4	25,0%	12	75,0%	
		TS	79	17	21,5%	53	67,1%	9	11,4%	
		ThS	107	45	42,1%	59	55,1%	3	2,8%	
		Đại học	3	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	205	65	31,7%	116	56,6%	24	11,7%	
7	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế	Giáo sư	4	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	32	0	0,0%	15	46,9%	17	53,1%	
		TS	75	3	4,0%	65	86,7%	7	9,3%	
		ThS	128	25	19,5%	95	74,2%	8	6,3%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Độ tuổi, tỷ lệ %						Số liệu thống kê năm
				Dưới 35		35-50		Trên 50		
				SL	%	SL	%	SL	%	
		Đại học	15	15	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		Khác		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	254	43	16,9%	177	69,7%	34	13,4%	
8	Trường ĐH Sư phạm, ĐH Huế	Giáo sư	3	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	41	0	0,0%	17	41,5%	24	58,5%	
		TS	143	8	5,6%	80	55,9%	55	38,5%	
		ThS	74	18	24,3%	44	59,5%	12	16,2%	
		Đại học	4	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		Khác								
		TỔNG SỐ	265	30	11,3%	141	53,2%	94	35,5%	
9	Trường Nghệ thuật, ĐH Huế	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư								
		TS	6			2	33,3%	4	66,7%	
		ThS	45			36	80,0%	9	20,0%	
		Đại học	1	1	100,0%				0,0%	
		Khác							0,0%	
		TỔNG SỐ	52	1	1,9%	38	73,1%	13	25,0%	
10	Học viện âm nhạc Huế	Giáo sư							0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư							0,0%	
		TS	2		0,0%	1	50,0%	1	50,0%	
		ThS	55	2	3,6%	51	92,7%	2	3,6%	
		Đại học	2	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	
		Khác		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	59	2	3,4%	54	91,5%	3	5,1%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Độ tuổi, tỷ lệ %						Số liệu thống kê năm
				Dưới 35		35-50		Trên 50		
				SL	%	SL	%	SL	%	
11	Trường ĐH Quảng Bình	Giáo sư		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	3	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	
		TS	46	3	6,5%	38	82,6%	5	10,9%	
		ThS	112	17	15,2%	85	75,9%	10	8,9%	
		Đại học	8	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	169	20	11,8%	128	75,7%	21	12,4%	
12	Trường ĐH Hà Tĩnh	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	1	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	
		TS	34	4	11,8%	25	73,5%	5	14,7%	
		ThS	137	78	58,2%	47	35,1%	12	8,7%	
		Đại học	4	2	50%	1	25%	1	25%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	176	84	47,7%	73	41,5%	19	10,8%	
13	Trường ĐH Vinh	Giáo sư	6					6	100,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	104			71	68,3%	33	31,7%	
		TS	388	3	0,8%	353	91,0%	32	8,2%	
		ThS	286	55	19,2%	213	74,5%	18	6,3%	
		Đại học	22	16	72,7%	3	13,6%	3	13,6%	
		Khác								
		TỔNG SỐ	806	74	9,2%	640	79,4%	92	11,4%	
14	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	Giáo sư							0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư							0,0%	
		TS	13		0,0%	11	84,6%	2	15,4%	
		ThS	69	20	29,0%	49	71,0%	0	0,0%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Độ tuổi, tỷ lệ %						Số liệu thống kê năm
				Dưới 35		35-50		Trên 50		
				SL	%	SL	%	SL	%	
		Đại học	2	1	50,0%		0,0%	1	50,0%	
		Khác							0,0%	
		TỔNG SỐ	84	21	25,0%	60	71,4%	3	3,6%	
15	Trường ĐH Y khoa Vinh	Giáo sư								2019-2020
		Phó giáo sư	4	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	
		TS	17	1	5,9%	5	29,4%	11	64,7%	
		ThS	141	121	85,8%	17	12,1%	3	2,1%	
		Đại học	65	49	75,4%	16	24,6%	0	0,0%	
		Khác	64	17	26,6%	16	25,0%	31	48,4%	
		TỔNG SỐ	291	188	64,6%	56	19,2%	47	16,2%	
16	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh	Giáo sư							0,0%	2022-2023
		Phó giáo sư							0,0%	
		TS	23			21	91,3%	2	8,7%	
		ThS	121	17	14,0%	95	78,5%	9	7,4%	
		Đại học	1				0,0%	1	100,0%	
		Khác							0,0%	
		TỔNG SỐ	145	17	11,7%	116	80,0%	12	8,3%	
17	Trường ĐH Hồng Đức	Giáo sư	2	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	28	0	0,0%	17	60,7%	11	39,3%	
		TS	132	2	1,5%	117	88,6%	13	9,8%	
		ThS	242	42	17,4%	178	73,6%	22	9,1%	
		Đại học	1	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	
		Khác		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	405	44	10,9%	312	77,0%	49	12,1%	
18	Trường ĐH văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hóa	Giáo sư	0						0,0%	2020-2021
		Phó giáo sư	3		0,0%	1	33,3%	2	66,7%	
		TS	28	1	3,6%	24	85,7%	3	10,7%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Độ tuổi, tỷ lệ %						Số liệu thống kê năm
				Dưới 35		35-50		Trên 50		
				SL	%	SL	%	SL	%	
		ThS	129	20	15,5%	102	79,1%	7	5,4%	
		Đại học	14	6	43%	6	43%	2	14%	
		Khác	1		0,0%		0,0%	1	0,0%	
		TỔNG SỐ	175	27	15,4%	133	76,0%	15	8,6%	
19	Trường ĐH Phú Xuân	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	1	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	
		TS	27	2	7,4%	11	40,7%	14	51,9%	
		ThS	70	38	54,3%	17	24,3%	15	21,4%	
		Đại học	1	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	99	41	41,4%	28	28,3%	30	30,3%	
20	Trường ĐH công nghệ Vạn Xuân	Giáo sư, viện sĩ	1	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	2020-2021
		Phó giáo sư	1	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	
		TS	4	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%	
		ThS	30	12	40,0%	15	50,0%	3	10,0%	
		Đại học	20	18	90,0%	2	10,0%	0	0,0%	
		Khác								
		TỔNG SỐ	56	30	53,6%	20	35,7%	6	10,7%	
21	Trường ĐH công nghiệp Vinh	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2020-2021
		Phó giáo sư	8					8	100,0%	
		TS	17			4	23,5%	13	76,5%	
		ThS	72	8	11,1%	60	83,3%	4	5,6%	
		Đại học	11	10	90,9%			1	9,1%	
		Khác	0						0,0%	
		TỔNG SỐ	108	18	16,7%	64	59,3%	26	24,1%	

BẢNG 3.4. THỐNG KÊ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO THÂM NIÊN CÔNG TÁC CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành								Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm	
				I	II	III	IV	V	VI	VII	Dưới 10 năm		10-25 năm	Trên 25 năm			
1	Trường ĐH Y - Dược, ĐH Huế	Giáo sư	10							10					1	9	2021-2022
		Phó giáo sư	51							51					9	42	
		TS	83							83			6	62	15		
		ThS	216							216			133	75	8		
		Đại học	78							78			76	2	0		
		Khác	10							10			1	4	5		
		TỔNG SỐ	448							448			216	153	79		
2	Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐH Huế	Giáo sư															2021-2022
		Phó giáo sư	4	1						3				3	1		
		TS	50	13						37			2	37	11		
		ThS	135	16						119			55	60	20		
		Đại học	8	0						8			8				
		Khác															
		TỔNG SỐ	197	30						167			65	100	32		
3	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế	Giáo sư	3				2	1							3	2021-2022	
		Phó giáo sư	31				5	12		14				8	23		
		TS	102				8	46		48			5	83	14		

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành								Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm
				I	II	III	IV	V	VI	VII	Dưới 10 năm		10-25 năm	Trên 25 năm		
		ThS	117				1	82		34		28	82	7		
		Đại học	6				1	3		2		3	2	1		
		Khác														
		TỔNG SỐ	259				17	144		98		36	175	48		
4	Trường ĐH Luật, ĐH Huế	Giáo sư														
		Phó giáo sư	2		2										2	
		TS	23		23									21	2	
		ThS	56		56								37	18	1	2021-2022
		Đại học	12		12								12			
		Khác														
		TỔNG SỐ	93		93								49	39	5	
5	Trường Du lịch, ĐH Huế	Giáo sư														
		Phó giáo sư	6		1				5			0	3	3		
		TS	17		1				16			0	10	7		
		ThS	56		6				50			30	25	1	2021-2022	
		Đại học	10		3				7			10				
		Khác														
		TỔNG SỐ	89		11				78			40	38	11		
6	Trường ĐH Kinh tế, ĐH Huế	Giáo sư	0									0	0	0	2021-2022	
		Phó giáo sư	16		14		1		1		0	4	12			
		TS	79		60		8		11		17	53	9			
		ThS	107		66		12		29		45	59	3			

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành								Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm
				I	II	III	IV	V	VI	VII	Dưới 10 năm		10-25 năm	Trên 25 năm		
		Đại học	3			2				1		3	0	0		
		Khác	0									0	0	0		
		TỔNG SỐ	205									65	116	24		
7	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế	Giáo sư	4					4				0	2	2	2021-2022	
		Phó giáo sư	32			1		31				0	15	17		
		TS	75			2	4	65		4		3	65	7		
		ThS	128			8	4	107		9		25	95	8		
		Đại học	15			1		14				15	0	0		
		Khác										0	0	0		
		TỔNG SỐ	254			12	8	221		13		43	177	34		
8	Trường ĐH Sư phạm, ĐH Huế	Giáo sư	3	3								0	0	3	2021-2022	
		Phó giáo sư	41	36				1		4		0	17	24		
		TS	143	128				4		11		8	80	55		
		ThS	74	66				4		4		18	44	12		
		Đại học	4	2				2		0		4	0	0		
		Khác														
		TỔNG SỐ	265	235				11		19		30	141	94		
9	Trường Nghệ thuật, ĐH Huế	Giáo sư	0									0	0	0	2021-2022	
		Phó giáo sư														
		TS	6	1	4		1						2	4		
		ThS	45	13	25		7						36	9		
		Đại học	1		1							1				

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành								Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm	
				I	II	III	IV	V	VI	VII	Dưới 10 năm		10-25 năm	Trên 25 năm			
		Khác															
		TỔNG SỐ	52	14	30		8						1	38	13		
10	Học viện âm nhạc Huế	Giáo sư															2021-2022
		Phó giáo sư															
		TS	2		2									1	1		
		ThS	55	5	50								2	51	2		
		Đại học	2		2								0	2	0		
		Khác											0	0	0		
		TỔNG SỐ	59	5	54								2	54	3		
11	Trường ĐH Quảng Bình	Giáo sư	0										0	0	0	2021-2022	
		Phó giáo sư	3										0	1	2		
		TS	46										3	38	5		
		ThS	112										17	85	10		
		Đại học	8										0	4	4		
		Khác	0										0	0	0		
		TỔNG SỐ	169										20	128	21		
12	Trường ĐH Hà Tĩnh	Giáo sư	0										0	0	0	2021-2022	
		Phó giáo sư	1										0	0	1		
		TS	34										4	25	5		
		ThS	137										78	47	12		
		Đại học	4										2	1	1		
		Khác	0										0	0	0		
		TỔNG SỐ	176										84	73	19		

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành							Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm	
				I	II	III	IV	V	VI	VII		Dưới 10 năm	10-25 năm	Trên 25 năm		
13	Trường ĐH Vinh	Giáo sư	6	1		1	1	3						6	2021-2022	
		Phó giáo sư	104	38		18	12	15		21			71	33		
		TS	388	135		57	28	73	10	85		3	353	32		
		ThS	286	73		79	5	76	1	52		55	213	18		
		Đại học	22	14			1	5	1	1		16	3	3		
		Khác														
		TỔNG SỐ	806	261		155	47	172	12	159		74	640	92		
14	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	Giáo sư													2020-2021	
		Phó giáo sư														
		TS	13			6		4		3			11	2		
		ThS	69			44		10		15		20	49	0		
		Đại học	2							2		1		1		
		Khác														
		TỔNG SỐ	84			50		14		20		21	60	3		
15	Trường ĐH Y khoa Vinh	Giáo sư													2019-2020	
		Phó giáo sư	4									0	2	2		
		TS	17									1	5	11		
		ThS	141									121	17	3		
		Đại học	65									49	16	0		
		Khác	64									17	16	31		
		TỔNG SỐ	291									188	56	47		
16	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật	Giáo sư												2022-2023		
		Phó giáo sư														

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành								Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm
				I	II	III	IV	V	VI	VII	Dưới 10 năm		10-25 năm	Trên 25 năm		
	Vinh	TS	23	5		3		15						21	2	
		ThS	121	11	19		91				17	95	9			
		Đại học	1				1						1			
		Khác														
		TỔNG SỐ	145	16		22		107				17	116	12		
17	Trường ĐH Hồng Đức	Giáo sư	2	1				1				0	0	2	2021-2022	
		Phó giáo sư	28	20	3		4		1		0	17	11			
		TS	132	63	27		19		23		2	117	13			
		ThS	242	99	40		47		56		42	178	22			
		Đại học	1	1							0	0	1			
		Khác									0	0	0			
		TỔNG SỐ	405	184	0	70		t		80		44	312	49		
18	Trường ĐH văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hóa	Giáo sư	0												2020-2021	
		Phó giáo sư	3							3		1	2			
		TS	28	3	2	1				8	14	1	24	3		
		ThS	129	37	18	6				68		20	102	7		
		Đại học	14	2	3	1				8		6	6	2		
		Khác	1								1			1		
		TỔNG SỐ	175	42	23	8				84	18	27	133	15		
19	Trường ĐH Phú Xuân	Giáo sư	0									0	0	0	2021-2022	
		Phó giáo sư	1				1				0	0	1			
		TS	27			8	8		11		2	11	14			
		ThS	70			18	14		38		38	17	15			

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Số lượng GIẢNG VIÊN theo khối ngành								Khác	Thâm niên			Số liệu thống kê năm	
				I	II	III	IV	V	VI	VII	Dưới 10 năm		10-25 năm	Trên 25 năm			
		Đại học	1					1					1	0	0		
		Khác	0					0					0	0	0		
		TỔNG SỐ	99			26		24		49			41	28	30		
20	Trường ĐH công nghệ Vạn Xuân	Giáo sư, viện sĩ	1										0	1	0	Báo cáo công tác 5 năm	
		Phó giáo sư	1										0	1	0		
		TS	4										0	1	3		
		ThS	30										12	15	3		
		Đại học	20										18	2	0		
		Khác															
		TỔNG SỐ	56											30	20		6
21	Trường ĐH công nghệ Vinh	Giáo sư	0										0	0	0	2020-2021	
		Phó giáo sư	8					6		2					8		
		TS	17			1		9		7				4	13		
		ThS	72			14		46		12			8	60	4		
		Đại học	11			2		6		3			10		1		
		Khác	0														
		TỔNG SỐ	108			17		67		24				18	64		26

**BẢNG 3.5. THỐNG KÊ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO GIỚI TÍNH
CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ**

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Giới tính, tỷ lệ %				Số liệu thống kê năm
				Nam		Nữ		
				SL	%	SL	%	
1	Trường ĐH Y - Dược, ĐH Huế	Giáo sư	10	9	90,0%	1	10,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	51	37	72,5%	14	27,5%	
		Tiến sĩ	83	42	50,6%	41	49,4%	
		Thạc sĩ	216	97	44,9%	119	55,1%	
		Đại học	78	28	35,9%	50	64,1%	
		Khác	10	3	30,0%	7	70,0%	
		TỔNG SỐ	448	216	48,2%	232	51,8%	
2	Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐH Huế	Giáo sư						2021-2022
		Phó giáo sư	4		0,0%	4	100,0%	
		Tiến sĩ	50	10	20,0%	40	80,0%	
		Thạc sĩ	135	18	13,3%	117	86,7%	
		Đại học	8	2	25,0%	6	75,0%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	197	30	15,2%	167	84,8%	
3	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế	Giáo sư	3	3	100,0%		0,0%	2022-2023
		Phó giáo sư	31	27	87,1%	4	12,9%	
		Tiến sĩ	102	56	54,9%	46	45,1%	
		Thạc sĩ	117	59	50,4%	58	49,6%	
		Đại học	6	3	50,0%	3	50,0%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	259	148	57,1%	111	42,9%	
4	Trường ĐH Luật, ĐH Huế	Giáo sư						2021-2022
		Phó giáo sư	2	2	100,0%			
		Tiến sĩ	23	9	39,1%	14	60,9%	
		Thạc sĩ	56	26	46,4%	30	53,6%	
		Đại học	12	5	41,7%	7	58,3%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	93	42	45,2%	51	54,8%	
5	Trường Du lịch, ĐH Huế	Giáo sư						2021-2022
		Phó giáo sư	6	3	50,0%	3	50,0%	
		Tiến sĩ	17	8	47,1%	9	52,9%	
		Thạc sĩ	56	17	30,4%	39	69,6%	
		Đại học	10	3	30,0%	7	70,0%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	89	31	34,8%	58	65,2%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Giới tính, tỷ lệ %				Số liệu thống kê năm
				Nam		Nữ		
				SL	%	SL	%	
6	Trường ĐH Kinh tế, ĐH Huế	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	16	15	93,8%	1	6,3%	
		Tiến sĩ	79	42	53,2%	37	46,8%	
		Thạc sĩ	107	58	54,2%	49	46,0%	
		Đại học	3	2	66,7%	1	33,0%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	205	117	57,1%	88	42,9%	
7	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế	Giáo sư	4	3	75,0%	1	25,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	32	25	78,1%	7	21,9%	
		Tiến sĩ	75	27	36,0%	48	64,0%	
		Thạc sĩ	128	62	48,4%	66	51,6%	
		Đại học	15	7	46,7%	8	53,3%	
		Khác		0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	254	124	48,8%	130	51,2%	
8	Trường ĐH Sư phạm, ĐH Huế	Giáo sư	3	3	100,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	41	34	82,9%	7	17,1%	
		Tiến sĩ	143	90	62,9%	53	37,1%	
		Thạc sĩ	74	26	35,1%	48	64,9%	
		Đại học	4	4	100,0%	0	0,0%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	265	157	59,2%	108	40,8%	
9	Trường Nghệ thuật, ĐH Huế	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư						
		Tiến sĩ	6	4	66,7%	2	33,3%	
		Thạc sĩ	45	33	73,3%	12	26,7%	
		Đại học	1	1	100,0%		0,0%	
		Khác					0,0%	
		TỔNG SỐ	52	38	73,1%	14	26,9%	
10	Học viện âm nhạc Huế	Giáo sư						2021-2022
		Phó giáo sư						
		Tiến sĩ	2		0,0%	2	100,0%	
		Thạc sĩ	55	32	58,2%	23	41,8%	
		Đại học	2	2	100,0%	0	0,0%	
		Khác		0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	59	34	57,6%	25	42,4%	
11	Trường ĐH Quảng Bình	Giáo sư		0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	3	3	100,0%	0	0,0%	
		Tiến sĩ	46	24	52,2%	22	47,8%	
		Thạc sĩ	112	36	32,1%	76	67,9%	
		Đại học	8	0	0,0%	8	100,0%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	169	63	37,3%	106	62,7%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Giới tính, tỷ lệ %				Số liệu thống kê năm
				Nam		Nữ		
				SL	%	SL	%	
12	Trường ĐH Hà Tĩnh	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	1	1	100,0%	0	0,0%	
		Tiến sĩ	34	20	58,8%	14	41,2%	
		Thạc sĩ	137	40	29,2%	97	71,8%	
		Đại học	4	2	50%	2	50%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	176	142	67,0%	70	33,0%	
13	Trường ĐH Vinh	Giáo sư	6	6	100,0%			2022-2023
		Phó giáo sư	104	66	63,5%	38	36,5%	
		Tiến sĩ	388	187	48,2%	201	51,8%	
		Thạc sĩ	286	96	33,6%	190	66,4%	
		Đại học	22	12	54,5%	10	45,5%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	806	367	45,5%	439	54,5%	
14	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	Giáo sư					0,0%	2020-2021
		Phó giáo sư					0,0%	
		Tiến sĩ	13	7	53,8%	6	46,2%	
		Thạc sĩ	69	10	14,5%	59	85,5%	
		Đại học	2	1	50,0%	1	50,0%	
		Khác					0,0%	
		TỔNG SỐ	84	18	21,4%	66	78,6%	
15	Trường ĐH Y khoa Vinh	Giáo sư						2019-2020
		Phó giáo sư	4	4	100,0%	0	0,0%	
		Tiến sĩ	17	8	47,1%	9	52,9%	
		Thạc sĩ	141	45	31,9%	96	68,1%	
		Đại học	65	15	23,1%	50	76,9%	
		Khác	64	52	81,3%	12	18,8%	
		TỔNG SỐ	291	124	42,6%	167	57,4%	
16	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh	Giáo sư						2022-2023
		Phó giáo sư						
		Tiến sĩ	23	21	91,3%	2	8,7%	
		Thạc sĩ	121	80	66,1%	41	33,9%	
		Đại học	1	1	100,0%			
		Khác						
		TỔNG SỐ	145	102	70,3%	43	29,7%	
17	Trường ĐH Hồng Đức	Giáo sư	2	2	100,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	28	17	60,7%	11	39,3%	
		Tiến sĩ	132	62	47,0%	70	53,0%	
		Thạc sĩ	242	63	26,0%	179	74,0%	
		Đại học	1	0	0,0%	1	100,0%	
		Khác		0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	405	144	35,6%	261	64,4%	

TT	Tên trường	Chức danh, trình độ đào tạo	SL	Giới tính, tỷ lệ %				Số liệu thống kê năm
				Nam		Nữ		
				SL	%	SL	%	
18	Trường ĐH văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hóa	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	2020-2021
		Phó giáo sư	3	2	66,7%	1	33,3%	
		Tiến sĩ	28	15	53,6%	13	46,4%	
		Thạc sĩ	129	44	34,1%	85	65,9%	
		Đại học	14	8	57,1%	6	42,9%	
		Khác	1	0	0,0%	1	0,0%	
		TỔNG SỐ	175	69	39,4%	106	60,6%	
19	Trường ĐH Phú Xuân	Giáo sư	0	0	0,0%	0	0,0%	2021-2022
		Phó giáo sư	1	1	100,0%	0	0,0%	
		Tiến sĩ	27	17	63,0%	10	37,0%	
		Thạc sĩ	70	46	65,7%	24	34,3%	
		Đại học	1	1	100,0%	0	0,0%	
		Khác	0	0	0,0%	0	0,0%	
		TỔNG SỐ	99	65	65,7%	34	34,3%	
20	Trường ĐH công nghệ Vạn Xuân	Giáo sư, viện sĩ	1	1	100,0%	0	0,0%	Báo cáo công tác 5 năm
		Phó giáo sư	1	1	100,0%	0	0,0%	
		Tiến sĩ	4	2	50,0%	2	50,0%	
		Thạc sĩ	30	22	73,3%	17	56,7%	
		Đại học	20	16	80,0%	4	20,0%	
		Khác						
		TỔNG SỐ	56	42	75,0%	23	41,1%	
21	Trường ĐH công nghiệp Vinh	Giáo sư	0				0,0%	2020-2021
		Phó giáo sư	8	6	75,0%	2	25,0%	
		Tiến sĩ	17	15	88,2%	2	11,8%	
		Thạc sĩ	72	31	43,1%	41	56,9%	
		Đại học	11	5	45,5%	6	54,5%	
		Khác	0				0,0%	
		TỔNG SỐ	108	57	52,8%	51	47,2%	

BẢNG 3.6. THỐNG KÊ TỶ LỆ GIẢNG VIÊN CƠ HỮU/TỔNG SỐ CÁN BỘ CƠ HỮU VÀ GIẢNG VIÊN CƠ HỮU/GIẢNG VIÊN TOÀN THỜI GIAN CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ

T T	Tên trường	Tỷ lệ giảng viên cơ hữu/tổng số cán bộ cơ hữu	Tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng/giảng viên cơ hữu	Cơ sở xác định số liệu	Phụ lục
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)	69.9%	55.51%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)	- VII: 01 - II: 15
2	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2012-2016)	69.1%	3.26%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016	- VII: 01 - II: 18
3	Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Huế (2012-2016)	71%	0%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2017	- VII: 01 - III: 8
4	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	75.86%	2.84%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	- VII: 01 - II: 15
5	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An (2017-2022)	76%	0%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	- VII: 01 - II: 15
6	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh (2015-2019)	78.3%	7.08%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 06/2015 - 06/2020)	- VII: 01 - II: 15
7	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2021)	63%	1.46%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023	- VII: 01 - II: 15
8	Trường ĐH Vinh (2012-2016)	68.05%	0%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, tháng 12 năm 2017	- VII: 01 - II: 15

**BẢNG 3.7. TỔNG HỢP KẾT QUẢ NCKH CỦA ĐNGV MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ
TRONG 5 NĂM GẦN ĐÂY**

T T	Tên trường	Đề tài cấp Nhà nước	Đề tài cấp bộ	Đề tài cấp tỉnh	Đề tài cấp trường	Sách chuyên khảo	Giáo trình	Sách tham khảo	Các bài báo được công bố quốc tế	Các bài báo được công bố trong nước	CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)	8	91		225	0	29	0	454	638	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)	IV: 28, 31, 33
2	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế (2012-2016)	2	14	0	337	57	48	80	183	1019	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016	V: 27, 30, 32
3	Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Huế (2012-2016)	0	1	0	84	8	11	21	33	72	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2017	V: 16, 19, 21
4	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	0	41	0	122	7	25	5	91	701	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH Của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	IV: 28, 31, 33

T T	Tên trường	Đề tài cấp Nhà nước	Đề tài cấp bộ	Đề tài cấp tỉnh	Đề tài cấp trường	Sách chuyên khảo	Giáo trình	Sách tham khảo	Các bài báo được công bố quốc tế	Các bài báo được công bố trong nước	CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
5	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An(2017-2022)	2	1	0	78	2	22	21	82	335	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	IV: 28, 31, 33
6	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh (2015-2019)	0	5		51	1	19	3	16	121	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 06/2015 - 06/2020)	IV: 28, 31, 33
7	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2021)	10	28	39	209	1	8	14	297	1092	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023	IV: 28, 29, 32, 33
8	Trường ĐH Vinh (2012-2016)	5	27	0	295	34	83	23	273	705	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, tháng 12 năm 2017	V: 28, 32, 33

**BẢNG 3.8. TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG GV THAM GIA HỌC TẬP, BỒI DƯỠNG CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC
VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG 5 NĂM GẦN ĐÂY**

TT	TÊN TRƯỜNG	Số lượng GV tham gia học tập, bồi dưỡng					CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ
		TS	ThS	Khác	Cao cấp LLCT	Trung cấp LLCT	
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)	23	15		10	10	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)
2	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế (2012-2016)	80		10	4		BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016
3	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	12	24				BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH Của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)
4	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An (2017-2022)	9			2	35	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)
5	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2021)	57	17	1	12	105	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023
6	Trường ĐH Vinh (2012-2016)	133	26		175		BÁO CÁO CHÍNH TRỊ NHIỆM KỲ 2015-2020

**BẢNG 3.9. THỐNG KÊ TỶ LỆ GV SỬ DỤNG NGOẠI NGỮ, TIN HỌC CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC
VÙNG BẮC TRUNG BỘ**

TT	Tên trường	Tỷ lệ GV sử dụng ngoại ngữ					Tỷ lệ GV sử dụng tin học					Cơ sở xác định số liệu thống kê
		Luôn sử dụng	Thường sử dụng	Đôi khi sử dụng	Ít sử dụng	Hiếm khi sử dụng	Luôn sử dụng	Thường sử dụng	Đôi khi sử dụng	Ít sử dụng	Hiếm khi sử dụng	
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)		100%				100%					BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)
2	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế (2012-2016)	10%	30%	30%	20%	10%	80%	20%				BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016
3	Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Huế (2012-2016)	51,6%	14,6%		0,5%		38,0%	22,1%	4,7%	0,9%		BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2017
4	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	14.77%	5.68%	4.55%	8.52%	66.48%	100%					BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH Của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)

TT	Tên trường	Tỷ lệ GV sử dụng ngoại ngữ					Tỷ lệ GV sử dụng tin học					Cơ sở xác định số liệu thống kê	
		Luôn sử dụng	Thường sử dụng	Đôi khi sử dụng	Ít sử dụng	Hiếm khi sử dụng	Luôn sử dụng	Thường sử dụng	Đôi khi sử dụng	Ít sử dụng	Hiếm khi sử dụng		
5	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An (2017-2022)		10%	10%	80%	0%	100%						BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)
6	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh (2015-2019)	10%	15%	15%	20%	40%	25%	20%	25%	20%	10%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 06/2015 - 06/2020)	
7	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2022)	12%	12%	13%	13%	50%	100%					BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023	
8	Trường ĐH Vinh (2012-2016)		100%				100%					BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, tháng 12 năm 2017	

BẢNG 3.10. TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG SV NHẬP HỌC VÀ TỐT NGHIỆP CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG 5 NĂM GẦN ĐÂY

TT	Tên trường	Số người học nhập học thực tế (người)						Số người học tốt nghiệp thực tế (người)						CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
		Chính quy				Không chính quy		Chính quy				Không chính quy			
		Nghiên cứu sinh	Học viên cao học	ĐH	CD	ĐH	CD	Nghiên cứu sinh (Bảo vệ thành công luận án TS)	Học viên cao học (Bảo vệ thành công luận án ThS)	ĐH	CD	ĐH	CD		
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)	33	1395	4616	0	996	0	107	1156	5531	0	843	0	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)	III: 21, 22, 25
2	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế (2012-2016)	38	1228	8057	1297	1994	0	24	1228	5086	0	1619	697	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016	IV: 21, 25
3	Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Huế (2012-2016)	21	886	5503	0	658	0	0	268	3193	0	1676	0	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2017	IV: 10, 11, 25

TT	Tên trường	Số người học nhập học thực tế (người)						Số người học tốt nghiệp thực tế (người)						CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
		Chính quy				Không chính quy		Chính quy				Không chính quy			
		Nghiên cứu sinh	Học viên cao học	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ	Nghiên cứu sinh (Bảo vệ thành công luận án TS)	Học viên cao học (Bảo vệ thành công luận án ThS)	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ		
4	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	0	0	1791	105	465	0	0	0	2958	157	105	0	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH Của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	III: 21, 22, 25
5	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An (2017-2022)	0	0	2236	0	0	0	0	0	1199	0	0	0	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	III: 21, 22, 25
6	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh (2015-2019)	0	182	4051	1261	1662	131	0	126	2780	1364	1790	62	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 06/2015 - 06/2020)	III: 21, 22, 25

TT	Tên trường	Số người học nhập học thực tế (người)						Số người học tốt nghiệp thực tế (người)						CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
		Chính quy				Không chính quy		Chính quy				Không chính quy			
		Nghiên cứu sinh	Học viên cao học	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ	Nghiên cứu sinh (Bảo vệ thành công luận án TS)	Học viên cao học (Bảo vệ thành công luận án ThS)	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ		
7	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2021)	10	1656	6948	439	3505	0	0	1673	9695	801	1246	0	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023	III: 21, 22, 25
8	Trường ĐH Vinh (2012-2016)	175	5174	23854	0	25771	0	69	5003	18172	0	17827	0	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, tháng 12 năm 2017	IV: 20, 21, 25

BẢNG 3.11. TỔNG HỢP KẾT QUẢ TUYỂN SINH CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG 3 NĂM GẦN ĐÂY

TT	Tên trường	Năm 2021			Năm 2022			Năm 2023			Cơ sở xác định số liệu thống kê
		Tổng chỉ tiêu tuyển sinh	Số nhập học thực tế	Tỷ lệ sinh viên thực tế so với tổng chỉ tiêu tuyển sinh	Tổng chỉ tiêu tuyển sinh	Số nhập học thực tế	Tỷ lệ sinh viên thực tế so với tổng chỉ tiêu tuyển sinh	Tổng chỉ tiêu tuyển sinh	Số nhập học thực tế	Tỷ lệ sinh viên thực tế so với tổng chỉ tiêu tuyển sinh	
1	Trường ĐH Hà Tĩnh	1373	618	45%	955	236	25%	950		0%	Đề án tuyển sinh năm 2022 và 2023
2	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	850	144	17%	840	279	33%	1292	453	35%	Đề án tuyển sinh 2021 và 2024
3	Trường ĐH Quảng Bình	720	299	42%	611	227	37%	585	237	41%	Đề án tuyển sinh năm 2023 và 2024
4	Trường ĐH Hồng Đức	2319	2106	91%	2371	1799	76%	2600	1380	53%	Đề án tuyển sinh năm 2023 và báo cáo công khai đề án tuyển sinh năm 2024
5	Trường ĐH Vinh	6506	5613	86%	5850	4114	70%	5058	5020	99%	Đề án tuyển sinh 2023 và 2024

BẢNG 3.12. TỔNG HỢP Ý KIẾN PHẢN HỒI CỦA SV VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG 5 NĂM GẦN ĐÂY

TT	TÊN TRƯỜNG	Ý KIẾN PHẢN HỒI CỦA SV VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA NHÀ TRƯỜNG	CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%TB chu kỳ đánh giá): 44,61% Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%TB chu kỳ đánh giá):53,44%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDDH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)	VII: 3
2	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế (2012-2016)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 75 Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 15	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016	VII: 3
3	Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Huế (2012-2016)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 75,11 Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 24,59	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2017	VII: 3
4	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 86.89 Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 2.68	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDDH Của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	VII: 3

TT	TÊN TRƯỜNG	Ý KIẾN PHẢN HỒI CỦA SV VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA NHÀ TRƯỜNG	CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
5	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An (2017-2022)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 96,30 Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 3,7	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	VII: 3
6	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh (2015-2019)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 88,3 Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 11,7	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 06/2015 - 06/2020)	VII: 3
7	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2021)	Tỷ lệ SV trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 61,86 Tỷ lệ SV trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 30,20	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023	VII: 3

**BẢNG 3.13. TỔNG HỢP Ý KIẾN PHẢN HỒI CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO
CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG 5 NĂM GẦN ĐÂY**

TT	TÊN TRƯỜNG	PHỤ LỤC Ý KIẾN PHẢN HỒI CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	CƠ SỞ XÁC ĐỊNH SỐ LIỆU THỐNG KÊ	PHỤ LỤC
1	Trường ĐH Khoa học, ĐH Huế (2018-2022)	Tỷ lệ SV đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (trung bình chu kỳ đánh giá): 24,9% Tỷ lệ SV cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (trung bình chu kỳ đánh giá): 46,76%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 2018-2022)	VII: 5
2	Trường ĐH Nông lâm, ĐH Huế (2012-2016)	Tỷ lệ SV đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%): 75 Tỷ lệ SV cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%): 22	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ để kiểm định chất lượng giáo dục Trường Đại học Huế - 2016	VII:5
3	Trường ĐH Hà Tĩnh (2018-2022)	Tỷ lệ SV đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%): 72.5% Tỷ lệ SV cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%): 46.01%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH Của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	VII:5
4	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An (2017-2022)	Tỷ lệ SV đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%): 90,63 Tỷ lệ SV cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%): 9,38	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá: 2017 - 2022)	VII:5
5	Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Vinh (2015-2019)	Tỷ lệ SV đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%): 93,3 Tỷ lệ SV cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%): 6,7	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Giai đoạn đánh giá 06/2015 - 06/2020)	VII:5
6	Trường ĐH Hồng Đức (2017-2021)	Tỷ lệ SV đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%): 19.38% Tỷ lệ SV cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%): 29.34%	BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở GDĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo tháng 6 - 2023	VII:5

**BẢNG 3.14. TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ CỦA SV
VỀ ĐNGV MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ**

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay”, tác giả luận án đã khảo sát lấy ý kiến đánh giá của 500 SV của một số trường đại học trong vùng (Đại học Sư phạm, Đại học khoa học, Đại học Kinh tế (thuộc Đại học Huế), Đại học Quảng Bình, Đại học Vinh, Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hóa - Thể thao - Du lịch Thanh Hóa) kết quả cụ thể như sau:

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	GV gương mẫu chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước	10 (2%)	87 (17,4%)	274 (54,8%)	129 (25,8%)
2	GV có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, nêu gương về đạo đức, lối sống	15 (3%)	69 (13,8%)	238 (47,6%)	178 (35,6%)
3	GV có tác phong sư phạm mẫu mực	46 (9,2%)	81 (16,2%)	194 (38,8%)	179 (35,8%)
4	GV giảng dạy nhiệt tình, trách nhiệm	24 (4,8%)	61 (12,2%)	257 (51,4%)	158 (31,6%)
5	GV tạo được môi trường cởi mở, thân thiện	49 (9,8%)	74 (14,8%)	230 (46%)	147 (29,4%)
6	GV tổ chức tốt các hoạt động trên lớp	41 (8,2%)	66 (13,2%)	259 (51,8%)	134 (26,8%)
7	GV quan tâm hướng dẫn người học phương pháp học tập	37 (7,4%)	75 (15%)	231 (46,2%)	157 (31,4%)
8	GV thực hiện đúng quy chế, quy định, lịch trình dạy học	29 (5,8%)	70 (14%)	229 (45,8%)	172 (34,4%)
9	GV khai thác, sử dụng có hiệu quả phương tiện dạy học	23 (4,6%)	74 (14,8%)	246 (49,2%)	157 (31,4%)
10	GV quan tâm giáo dục đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp cho người học	37 (7,4%)	73 (14,6%)	234 (46,8%)	156 (31,2%)
11	Phương pháp của GV giúp người học phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học	31 (6,2%)	77 (15,4%)	224 (44,8%)	168 (33,6%)

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
12	Phương pháp của GV giúp người học rèn luyện kỹ năng liên hệ nội dung học tập với thực tiễn	46 (9,2%)	81 (16,2%)	218 (43,6%)	155 (31%)
13	Phương pháp của GV giúp người học hiểu những vấn đề được truyền tải	34 (6,8%)	73 (14,6%)	245 (49%)	148 (29,6%)
14	GV giải quyết thỏa đáng thắc mắc của người học	35 (7%)	69 (13,8%)	227 (45,4%)	169 (33,8%)
15	GV sử dụng linh hoạt các phương pháp đánh giá kết quả học tập	25 (5%)	79 (15,8%)	222 (44,4%)	174 (34,8%)
16	Hình thức đánh giá của GV phù hợp với đặc thù nội dung học tập	23 (4,6%)	71 (14,2%)	224 (44,8%)	182 (36,4%)
17	Nội dung kiểm tra, đánh giá của GV phản ánh được mức độ kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học	19 (3,8%)	75 (15%)	211 (42,2%)	195 (39%)
18	Kết quả học tập của người học được đánh giá công bằng, chính xác	27 (5,4%)	59 (11,8%)	227 (45,4%)	187 (37,4%)
19	Thông tin phản hồi từ kiểm tra, đánh giá của GV giúp người học cải thiện kết quả học tập	31 (6,2%)	67 (13,4%)	209 (41,8%)	193 (38,6%)
20	GV quan tâm động viên, hướng dẫn người học tham gia NCKH	96 (19,2%)	192 (38,4%)	203 (40,6%)	9 (1,8%)

**BẢNG 3.15. TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ CỦA GV
VỀ ĐNGV MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG BẮC TRUNG BỘ**

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay”, tác giả luận án đã xin ý kiến của 200 cán bộ, GV của một số trường đại học trong vùng (Đại học khoa học - Đại học Huế, Đại học Quảng Bình, Đại học Vinh, Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hóa - Thể thao - Du lịch Thanh Hóa) kết quả cụ thể như sau:

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	GV gương mẫu chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước	0	38 (19%)	136 (68%)	26 (13%)
2	GV thường xuyên lồng ghép bài giảng với tuyên truyền hướng dẫn người học chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước	29 (14,5%)	117 (58,5%)	46 (23%)	8 (4%)
3	GV có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, nêu gương về đạo đức, lối sống cho người học	26 (13%)	39 (19,5%)	116 (58%)	19 (9,5%)
4	GV có kiến thức chuyên môn sâu, thường xuyên nghiên cứu, cập nhật kiến thức mới	14 (7%)	31 (15,5%)	113 (56,5%)	42 (21%)
5	GV có tác phong sư phạm mẫu mực	13 (6,5%)	32 (16%)	118 (59%)	37 (18,5%)
6	GV giảng dạy nhiệt tình, trách nhiệm	17 (8,5%)	35 (17,5%)	114 (57%)	34 (17%)
7	GV tạo được môi trường cởi mở, thân thiện	11 (5,5%)	32 (16%)	126 (63%)	31 (15,5%)
8	GV tổ chức tốt các hoạt động trên lớp	14 (7%)	35 (17,5%)	128 (64%)	23 (11,5%)
9	GV thực hiện đúng quy chế, quy định, lịch trình dạy học	3 (1,5%)	19 (9,5%)	131 (65,5%)	47 (23,5%)
10	GV có khả năng sử dụng ngoại ngữ trong hoạt động chuyên môn	57 (28,5%)	107 (53,5%)	36 (18%)	0
11	GV khai thác, sử dụng có hiệu quả phương tiện dạy học	12 (6%)	27 (13,5%)	93 (46,5%)	68 (34%)

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
12	GV quan tâm giáo dục đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp cho người học	28 (14%)	41 (20,5%)	96 (48%)	35 (17,5%)
13	Phương pháp của GV giúp người học phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học	12 (6%)	23 (11,5%)	127 (63,5%)	38 (19%)
14	Phương pháp của GV giúp người học rèn luyện kỹ năng liên hệ nội dung học tập với thực tiễn	13 (6,5%)	24 (12%)	134 (67%)	29 (14,5%)
15	Phương pháp của GV giúp người học hiểu những vấn đề được truyền tải	5 (2,5%)	19 (9,5%)	102 (51%)	74 (37%)
16	GV giải quyết thỏa đáng thắc mắc của người học	13 (6,5%)	21 (10,5%)	134 (67%)	32 (16%)
17	GV sử dụng linh hoạt các hình thức, phương pháp đánh giá kết quả học tập	6 (3%)	15 (7,5%)	134 (67%)	45 (22,5%)
18	Thông tin phản hồi từ kiểm tra, đánh giá của GV giúp người học cải thiện kết quả học tập	7 (3,5%)	19 (9,5%)	87 (43,5%)	87 (43,5%)
19	GV có năng lực NCKH	31 (15,5%)	56 (28%)	90 (45%)	23 (11,5%)
20	GV tích cực tham gia NCKH	29 (14,5%)	122 (61%)	49 (24,5%)	0
21	GV có năng lực tham gia công tác quản lý SV	12 (6%)	18 (9%)	112 (56%)	58 (29%)
22	GV có năng lực tham gia công tác lãnh đạo, quản lý	8 (4%)	32 (16%)	68 (34%)	92 (46%)
23	GV tích cực tham gia các hoạt động xã hội, nhân đạo, từ thiện	37 (18.5%)	36 (18%)	86 (43%)	41 (20.5%)
24	GV có năng lực phổ biến kiến thức khoa học cho cộng đồng	67 (33.5%)	86 (43%)	23 (11.5%)	24 (12%)
25	GV có năng lực kết nối giữa nhà trường với nhu cầu xã hội	77 (38.5%)	61 (30.5%)	52 (26%)	10 (5%)

**BẢNG 3.16. TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ CỦA CÁC
BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ VỀ ĐNGV MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC
VÙNG BẮC TRUNG BỘ**

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay”, tác giả luận án đã xin ý kiến của 95 cán bộ lãnh đạo, quản lý từ phó trưởng khoa trở lên của một số trường đại học trong vùng (Đại học khoa học, Đại học Sư phạm, Đại học Luật, Đại học Nông lâm, Đại học Kinh tế (thuộc Đại học Huế), Đại học Quảng Bình, Đại học Hà Tĩnh, Đại học Vinh, Đại học Hồng Đức, Đại học Kinh tế Nghệ An, Đại học Văn hóa - Thể thao - Du lịch Thanh Hóa) kết quả cụ thể như sau:

1. Thầy/cô đánh giá như thế nào về công tác quản lý ĐNGV của Nhà trường hiện nay hiện nay?

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
A	VỀ CÔNG TÁC QUY HOẠCH				
1	Đánh giá đúng thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng GV	1 (1%)	6 (6.3%)	79 (83.2%)	9 (9.5%)
2	Lập quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV đảm bảo số lượng, cơ cấu, chất lượng	3 (3.1%)	5 (5.3%)	80 (84.2%)	7 (7.4%)
3	Xác định các biện pháp thực hiện quy hoạch	2 (2.1%)	6 (6.3%)	81 (85.3%)	6 (6.3%)
4	Thường xuyên đánh giá, rút kinh nghiệm thực hiện quy hoạch	3 (3.1%)	7 (7.4%)	79 (83.2%)	6 (6.3%)
B	VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG				
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng khoa học	2 (2.1%)	5 (5.3%)	78 (82.1%)	10 (10.5%)
2	Quy trình tuyển chọn, tuyển dụng được thực hiện công khai minh bạch	0 (0%)	0 (0%)	89 (93.7%)	6 (6.3)
3	Số lượng/cơ cấu GV tuyển dụng được xác định theo đúng quy hoạch	4 (4.2%)	8 (8.4%)	70 (73.7%)	13 (13.7%)
4	Sử dụng các kỹ thuật khác nhau để tuyển dụng (vấn đáp, trắc nghiệm, tự luận, thuyết trình, dạy...)	5 (5.3%)	9 (9.5%)	77 (81.0%)	4 (4.2%)
5	Tạo được nguồn tuyển dụng thông qua các cơ sở đào tạo	2 (2.1%)	8 (8.4%)	78 (82.1%)	7 (7.4%)

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
6	Thu hút GV giỏi từ các cơ sở đào tạo khác	4 (4.2%)	7 (7.4%)	73 (76.8%)	11 (11.6%)
C	CÔNG TÁC BỐ TRÍ, SỬ DỤNG				
1	Phân bổ và sử dụng GV đảm bảo sự phù hợp giữa năng lực và vị trí công việc	1 (1%)	2 (2.1%)	87 (91.6)	5 (5.3%)
2	Phân công nhiệm vụ đúng người, đúng việc, đúng vị trí	2 (2.1%)	2 (2.1%)	83 (87.4%)	8 (8.4)
3	Bổ nhiệm GV giỏi có năng lực vào vị trí quản lý chủ chốt	1 (1%)	3 (3.2%)	79 (83.2%)	12 (12.6%)
4	Thực hiện điều động, luân chuyển (vị trí quản lý, giảng dạy...) đối với GV	3 (3.2%)	4 (4.2%)	80 (84.2)	8 (8.4)
5	Thực hiện cơ chế kiểm tra, giám sát đảm bảo GV thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ	4 (4.2%)	7 (7.4%)	72 (75.8%)	12 (12.6%)
D	ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG GV				
1	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV	0 (0%)	2 (2.1%)	89 (93.7%)	4 (4.2%)
2	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV đúng kế hoạch đề ra	5 (5.3%)	7 (7.4%)	75 (78.9)	8 (8.4)
3	Liên kết với các trường đại học lớn đào tạo tại chỗ để nâng cao trình độ, năng lực cho ĐNGV	4 (4.2%)	7 (7.4%)	73 (76.8%)	11 (11.6%)
4	Gửi GV đi đào tạo sau đại học bằng ngân sách của địa phương, trường	0 (0%)	0 (0%)	89 (93.7%)	6 (6.3%)
5	Gửi GV đi đào tạo nước ngoài bằng ngân sách của địa phương, trường	0 (0%)	0 (0%)	83 (87.4%)	12 (12.6%)
6	Tổ chức cho GV dự giờ, thao giảng học tập kinh nghiệm của đồng nghiệp	0 (0%)	0 (0%)	80 (84.2)	15 (15.8)
7	Tổ chức các hội thảo chuyên môn, hội thảo khoa học cho GV	2 (2.1%)	6 (6.3%)	78 (82.1%)	9 (9.5%)
8	Tổ chức cho GV tham gia các hội thảo trong nước bằng ngân sách	1 (1%)	6 (6.3%)	80 (84.2%)	8 (8.4)
9	Tổ chức cho GV tham gia các hội thảo quốc tế (ở nước ngoài) bằng ngân sách	0 (0%)	0 (0%)	80 (84.2%)	15 (15.8%)

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
10	Tổ chức cho GV tham gia làm đề tài NCKH, viết giáo trình, sách chuyên khảo	0 (0%)	0 (0%)	89 (93.7%)	6 (6.3%)
11	Bồi dưỡng ĐNGV đầu đàn theo từng chuyên ngành hẹp	2 (2.1%)	2 (2.1%)	81 (85.3%)	10 (10.5%)
12	Mời thỉnh giảng các nhà khoa học ở các viện nghiên cứu, các GV đã về hưu tham gia giảng dạy, hướng dẫn GV trẻ	0 (0%)	2 (2.1%)	90 (94.7%)	3 (3.2%)
13	Thực hiện liên kết ĐNGV cùng bộ môn, chuyên ngành với các trường ĐHDP	1 (1%)	3 (3.2%)	85 (89.5%)	6 (6.3%)
14	Bồi dưỡng về phương pháp, kỹ thuật dạy học hiện đại	1 (1%)	2 (2.1%)	77 (81.1%)	15 (15.8%)
15	Bồi dưỡng về phương pháp NCKH	3 (3.2%)	2 (2.1%)	84 (88.4%)	6 (6.3%)
16	Bồi dưỡng kỹ năng hướng dẫn nghề nghiệp	1 (1%)	5 (5.3%)	80 (84.2%)	9 (9.5%)
17	Bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp	3 (3.2%)	3 (3.2%)	76 (80.0%)	13 (13.7%)
18	Giám sát việc thực hiện kế hoạch đào tạo, đào tạo lại GV	1 (1%)	2 (2.1%)	88 (92.6%)	4 (4.2%)
E	ĐÁNH GIÁ GV				
1	Đánh giá đảm bảo nguyên tắc thúc đẩy hoạt động quản lý GV tốt hơn	2 (2.1%)	6 (6.3%)	69 (72.6%)	18 (18.9%)
2	Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm của GV	4 (4.2%)	7 (7.4%)	76 (80.0%)	8 (8.4%)
3	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá	0 (0%)	2 (2.1%)	85 (89.5%)	8 (8.4%)
4	Sử dụng các nguồn thông tin khác nhau để đánh giá GV	2 (2.1%)	7 (7.4%)	80 (84.2%)	6 (6.3%)
5	Sử dụng kết quả đánh giá trong phân loại GV	1 (1%)	5 (5.3%)	78 (82.1%)	11 (11.6%)
6	Đánh giá, tổng kết việc thực hiện công tác quản lý GV theo kế hoạch, quy hoạch	0 (0%)	2 (2.1%)	80 (84.2%)	13 (13.7%)
7	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá cho phù hợp với từng giai đoạn khác nhau	0 (0%)	0 (0%)	85 (89.5%)	10 (10.5%)
8	Đánh giá việc thực hiện theo nguyên tắc công bằng và mở	2 (2.1%)	8 (8.4%)	75 (78.9)	10 (10.5%)

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
9	Huy động nhiều lực lượng tham gia đánh giá	0 (0%)	2 (2.1%)	86 (90.5%)	7 (7.4%)
10	Đánh giá, xếp loại GV theo định kỳ	0 (0%)	0 (0%)	80 (84.2%)	15 (15.8%)
11	Đánh giá xếp loại theo hướng khích lệ GV	1 (1%)	6 (6.3%)	78 (82.1%)	10 (10.5%)
G	THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI GV				
1	Đảm bảo các chế độ lương, phụ cấp,... kịp thời	0 (0%)	0 (0%)	78 (82.1%)	17 (17.9%)
2	Thực hiện chính sách đảm bảo thu hút và duy trì ĐNGV giỏi	0 (0%)	4 (4.2%)	84 (88.4%)	7 (7.4%)
3	Tạo môi trường tốt cho GV giảng dạy và NCKH	0 (0%)	0 (0%)	90 (94.7%)	5 (5.3%)
4	Có chính sách khuyến khích GV nâng cao trình độ chuyên môn và NCKH (kinh phí, thời gian...)	0 (0%)	0 (0%)	88 (92.6%)	7 (7.4%)
5	Có chính sách ưu đãi với GV có năng lực, có thành tích cao trong giảng dạy và NCKH	0 (0%)	0 (0%)	82 (86.3%)	13 (13.7%)
6	Tạo điều kiện cho GV đi học, tự bồi dưỡng	0 (0%)	0 (0%)	77 (81.1%)	18 (18.9%)
7	Sử dụng GV đúng vị trí và năng lực	0 (0%)	2 (2.1%)	85 (89.5%)	8 (8.4%)
8	Chuyển đổi công việc của GV theo nhu cầu	2 (2.1%)	5 (5.3%)	78 (82.1%)	10 (10.5%)
9	Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng	0 (0%)	0 (0%)	75 (78.9%)	20 (21.1%)
10	GV giỏi được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng	3 (3.2%)	7 (7.4%)	69 (72.6%)	16 (16.8%)
11	GV có năng lực quản lý được đề bạt vào bộ máy quản lý	1 (1%)	2 (2.1%)	85 (89.5%)	7 (7.4%)
12	GV được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc	10 (10.5%)	28 (29.5%)	52 (54.7%)	5 (5.3%)
13	GV được tham gia các lớp tập huấn, hội thảo có liên quan đến chuyên môn	0 (0%)	0 (0%)	90 (94.7%)	5 (5.3%)
14	Xây dựng môi trường văn hóa và hợp tác trong công việc	1 (1%)	3 (3.2%)	68 (71.6%)	22 (23.2%)

2. Thầy/ cô nhận định như thế nào về những nguyên nhân tác động đến việc nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường hiện nay?

TT	Các nguyên nhân	Mức độ ảnh hưởng		
		Nhiều	Ít	Không
1	Nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong nhà trường về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của GV	80 (84.2%)	15 (15.8%)	0 (0%)
2	Các chủ trương chính sách của nhà trường nhằm tạo môi trường phát triển cho GV	90 (94.7%)	5 (5.3%)	0 (0%)
3	Động cơ phát triển tự thân của ĐNGV	85 (89.5%)	9 (9.5%)	1 (1%)
4	Trình độ, phẩm chất và năng lực của ĐNGV	91 (95.8)	4 (4.2%)	0 (0%)
5	Khối lượng công việc giảng dạy trên lớp, công tác kiêm nhiệm	23 (24.2%)	64 (67.4%)	8 (8.4%)
6	Điều kiện cơ sở vật chất được trang bị	11 (11.6%)	50 (52.6%)	34 (35.8%)
7	Đời sống vật chất, tinh thần và môi trường làm việc của GV	42 (44.2%)	37 (38.9%)	16 (16.9%)
8	Độ tuổi trung bình của GV	9 (9.5%)	22 (23.2%)	64 (67.3%)
9	Các quy định hiện hành về tiêu chuẩn, phẩm chất và năng lực của GV đại học	12 (12.6%)	46 (48.4%)	37 (39%)
10	Sự quan tâm của Bộ chủ quản, lãnh đạo địa phương về xây dựng ĐNGV	77 (81.1)	12 (12.6%)	6 (6.3%)
11	Chỉ tiêu biên chế được phân bổ theo quy định của Bộ chủ quản và địa phương	12 (12.6%)	35 (36.8%)	48 (50.6%)
12	Các nguyên nhân khác...	0	0	0

3. Thầy cô nhận định như thế nào về những mâu thuẫn trong xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường hiện nay?

TT	Mâu thuẫn hiện nay	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	Nguy cơ tụt hậu về trình độ, năng lực của ĐNGV nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế	5 (5.3)	11 (11.6%)	64 (67.4%)	15 (15.8%)
2	Sự mất cân đối về cơ cấu trong ĐNGV của nhà trường	4 (4.2%)	6 (6.3%)	76 (80.0%)	9 (9.5%)
3	Những rào cản trong tư duy, cơ chế, chính sách và các điều kiện đảm bảo	3 (3.2%)	8 (8.4%)	73 (76..8%)	11 (11.6%)
4	Những khó khăn, biến động trong tuyển sinh và cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá GV	5 (5.3%)	9 (9.5%)	76 (80.0)	5 (5.3%)

4. Thầy/ cô nhận định như thế nào về những giải pháp được đề cập dưới đây nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV nhà trường hiện nay?

TT	Giải pháp	Mức độ		
		<i>Rất cần thiết</i>	<i>Cần thiết</i>	<i>Không cần thiết</i>
1	Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý và các lực lượng trong nhà trường đối với việc nâng cao chất lượng ĐNGV	25 (26.3%)	68 (71.6%)	2 (2.1%)
2	Xây dựng, cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp GV các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, đồng thời có một số chỉ tiêu đạt chuẩn quốc tế trong khu vực Asean	32 (33.7%)	49 (51.6%)	15 (15.8%)
3	Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phù hợp với chiến lược phát triển của các nhà trường và của vùng Bắc Trung Bộ	51 (53.7%)	39 (41.1%)	5 (5.3%)
4	Đổi mới việc tuyển dụng, bố trí và sử dụng ĐNGV đúng vị trí việc làm theo chuẩn năng lực và các chức năng nhiệm vụ	66 (69.5%)	27 (28.4%)	2 (2.1%)
5	Thực hiện chặt chẽ quy trình đánh giá, xếp loại GV	51 (53.7%)	39 (41.1%)	5 (5.3%)
6	Tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNGV	55 (57.9%)	39 (41.1%)	1 (1%)
7	Hoàn thiện chế độ chính sách để tạo động lực nâng cao chất lượng ĐNGV	34 (35,8%)	56 (58.9%)	5 (5.3%)

Phụ lục
CÁC PHIẾU ĐIỀU TRA KHẢO SÁT
PHIẾU KHẢO SÁT
(Dùng cho sinh viên)

Thân chào các bạn SV!

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay”, chúng tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ của các bạn bằng việc tham gia ý kiến về một số vấn đề nêu ra dưới đây. Mọi thông tin và đánh giá của các bạn đều được giữ kín và kết quả tổng hợp chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu của đề tài. Chúng tôi rất mong các bạn tham gia nhiệt tình và trả lời trung thực các câu hỏi để cuộc thăm dò thành công.

(Các bạn SV vui lòng đánh giá GV theo từng nội dung gắn với một mức độ cụ thể bằng cách đánh dấu X vào ô trống tương ứng)

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	GV gương mẫu chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước				
2	GV có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, nêu gương về đạo đức, lối sống				
3	GV có tác phong sư phạm mẫu mực				
4	GV giảng dạy nhiệt tình, trách nhiệm				
5	GV tạo được môi trường cởi mở, thân thiện				
6	GV tổ chức tốt các hoạt động trên lớp				
7	GV quan tâm hướng dẫn người học phương pháp học tập				
8	GV thực hiện đúng quy chế, quy định, lịch trình dạy học				
9	GV khai thác, sử dụng có hiệu quả phương tiện dạy học				

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
10	GV quan tâm giáo dục đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp cho người học				
11	Phương pháp của GV giúp người học phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học				
12	Phương pháp của GV giúp người học rèn luyện kỹ năng liên hệ nội dung học tập với thực tiễn				
13	Phương pháp của GV giúp người học hiểu những vấn đề được truyền tải				
14	GV giải quyết thỏa đáng thắc mắc của người học				
15	GV sử dụng linh hoạt các phương pháp đánh giá kết quả học tập				
16	Hình thức đánh giá của GV phù hợp với đặc thù nội dung học tập				
17	Nội dung kiểm tra, đánh giá của GV phản ánh được mức độ kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học				
18	Kết quả học tập của người học được đánh giá công bằng, chính xác				
19	Thông tin phản hồi từ kiểm tra, đánh giá của GV giúp người học cải thiện kết quả học tập				
20	GV quan tâm động viên, hướng dẫn người học tham gia NCKH				

Xin chân thành cảm ơn!

PHIẾU KHẢO SÁT
(Dùng cho giảng viên)

Kính chào Quý Thầy Cô!

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay”, chúng tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ của quý thầy, cô bằng việc tham gia ý kiến về một số vấn đề nêu ra dưới đây. Mọi thông tin và đánh giá của thầy, cô đều được giữ kín và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu của đề tài. Chúng tôi rất mong được thầy, cô tham gia nhiệt tình và trả lời trung thực các vấn đề đã nêu để góp phần nghiên cứu thành công đề tài!

(Quý thầy cô vui lòng đánh giá GV theo từng nội dung gắn với một mức độ cụ thể bằng cách đánh dấu X vào ô trống tương ứng)

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	GV gương mẫu chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước				
2	GV thường xuyên lồng ghép bài giảng với tuyên truyền hướng dẫn người học chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước				
3	GV có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, nêu gương về đạo đức, lối sống cho người học				
4	GV có kiến thức chuyên môn sâu, thường xuyên nghiên cứu, cập nhật kiến thức mới				
5	GV có tác phong sư phạm mẫu mực				
6	GV giảng dạy nhiệt tình, trách nhiệm				
7	GV tạo được môi trường cởi mở, thân thiện				
8	GV tổ chức tốt các hoạt động trên lớp				
9	GV thực hiện đúng quy chế, quy định, lịch trình dạy học				
10	GV có khả năng sử dụng ngoại ngữ				
11	GV khai thác, sử dụng có hiệu quả phương tiện dạy học				
12	GV quan tâm giáo dục đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp cho người học				

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
13	Phương pháp của GV giúp người học phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học				
14	Phương pháp của GV giúp người học rèn luyện kỹ năng liên hệ nội dung học tập với thực tiễn				
15	Phương pháp của GV giúp người học hiểu những vấn đề được truyền tải				
16	GV giải quyết thỏa đáng thắc mắc của người học				
17	GV sử dụng linh hoạt các hình thức, phương pháp đánh giá kết quả học tập				
18	Thông tin phản hồi từ kiểm tra, đánh giá của GV giúp người học cải thiện kết quả học tập				
19	GV có năng lực NCKH				
20	GV tích cực tham gia NCKH				
21	GV có năng lực tham gia công tác quản lý SV				
22	GV có năng lực tham gia công tác lãnh đạo, quản lý				
23	GV tích cực tham gia các hoạt động xã hội, nhân đạo, từ thiện				
24	GV có năng lực phổ biến kiến thức khoa học cho cộng đồng				
25	GV có năng lực kết nối giữa nhà trường với nhu cầu xã hội				

Xin chân thành cảm ơn quý thầy, cô !

PHIẾU KHẢO SÁT
(Dùng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý)

Kính chào Quý thầy, cô!

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong giai đoạn hiện nay”, chúng tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ của quý thầy, cô bằng việc tham gia ý kiến về một số vấn đề nêu ra dưới đây. Mọi thông tin và đánh giá của thầy, cô đều được giữ kín và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu của đề tài. Chúng tôi rất mong được thầy, cô tham gia nhiệt tình và trả lời trung thực các vấn đề đã nêu để góp phần nghiên cứu thành công đề tài!

(Quý thầy, cô vui lòng đánh giá GV theo từng nội dung gắn với một mức độ cụ thể bằng cách đánh dấu X vào ô trống tương ứng).

1. Thầy/cô đánh giá như thế nào về công tác quản lý ĐNGV của Nhà trường hiện nay hiện nay?

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
A	VỀ CÔNG TÁC QUY HOẠCH				
1	Đánh giá đúng thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng GV				
2	Lập quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV đảm bảo số lượng, cơ cấu, chất lượng				
3	Xác định các biện pháp thực hiện quy hoạch				
4	Thường xuyên đánh giá, rút kinh nghiệm thực hiện quy hoạch				
B	VỀ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG				
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng khoa học				
2	Quy trình tuyển chọn, tuyển dụng được thực hiện công khai minh bạch				
3	Số lượng/cơ cấu GV tuyển dụng được xác định theo đúng quy hoạch				

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
4	Sử dụng các kỹ thuật khác nhau để tuyển dụng (vấn đáp, trắc nghiệm, tự luận, thuyết trình, dạy...)				
5	Tạo được nguồn tuyển dụng thông qua các cơ sở đào tạo				
6	Thu hút GV giỏi từ các cơ sở đào tạo khác				
C	CÔNG TÁC BỐ TRÍ, SỬ DỤNG				
1	Phân bổ và sử dụng GV đảm bảo sự phù hợp giữa năng lực và vị trí công việc				
2	Phân công nhiệm vụ đúng người, đúng việc, đúng vị trí				
3	Bổ nhiệm GV giỏi có năng lực vào vị trí quản lý chủ chốt				
4	Thực hiện điều động, luân chuyển (vị trí quản lý, giảng dạy...) đối với GV				
5	Thực hiện cơ chế kiểm tra, giám sát đảm bảo GV thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ				
D	ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG GV				
1	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV				
2	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV đúng kế hoạch đề ra				
3	Liên kết với các trường đại học lớn đào tạo tại chỗ để nâng cao trình độ, năng lực cho ĐNGV				
4	Gửi GV đi đào tạo sau đại học bằng ngân sách của địa phương, trường				
5	Gửi GV đi đào tạo nước ngoài bằng ngân sách của địa phương, trường				

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
6	Tổ chức cho GV dự giờ, thao giảng học tập kinh nghiệm của đồng nghiệp				
7	Tổ chức các hội thảo chuyên môn, hội thảo khoa học cho GV				
8	Tổ chức cho GV tham gia các hội thảo trong nước bằng ngân sách				
9	Tổ chức cho GV tham gia các hội thảo quốc tế (ở nước ngoài) bằng ngân sách				
10	Tổ chức cho GV tham gia làm đề tài NCKH, viết giáo trình, sách chuyên khảo				
11	Bồi dưỡng ĐNGV đầu đàn theo từng chuyên ngành hẹp				
12	Mời thỉnh giảng các nhà khoa học ở các viện nghiên cứu, các GV đã về hưu tham gia giảng dạy, hướng dẫn GV trẻ				
13	Thực hiện liên kết ĐNGV cùng bộ môn, chuyên ngành với các trường ĐHĐP				
14	Bồi dưỡng về phương pháp, kỹ thuật dạy học hiện đại				
15	Bồi dưỡng về phương pháp NCKH				
16	Bồi dưỡng kỹ năng hướng dẫn nghề nghiệp				
17	Bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp				
18	Giám sát việc thực hiện kế hoạch đào tạo, đào tạo lại GV				
E	ĐÁNH GIÁ GV				
1	Đánh giá đảm bảo nguyên tắc thúc đẩy hoạt động quản lý GV tốt hơn				
2	Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm của GV				

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
3	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá				
4	Sử dụng các nguồn thông tin khác nhau để đánh giá GV				
5	Sử dụng kết quả đánh giá trong phân loại GV				
6	Đánh giá, tổng kết việc thực hiện công tác quản lý GV theo kế hoạch, quy hoạch				
7	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá cho phù hợp với từng giai đoạn khác nhau				
8	Đánh giá việc thực hiện theo nguyên tắc công bằng và mở				
9	Huy động nhiều lực lượng tham gia đánh giá				
10	Đánh giá, xếp loại GV theo định kỳ				
11	Đánh giá xếp loại theo hướng khích lệ GV				
G	THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI GV				
1	Đảm bảo các chế độ lương, phụ cấp,... kịp thời				
2	Thực hiện chính sách đảm bảo thu hút và duy trì ĐNGV giỏi				
3	Tạo môi trường tốt cho GV giảng dạy và NCKH				
4	Có chính sách khuyến khích GV nâng cao trình độ chuyên môn và NCKH (kinh phí, thời gian...)				

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
5	Có chính sách ưu đãi với GV có năng lực, có thành tích cao trong giảng dạy và NCKH				
6	Tạo điều kiện cho GV đi học, tự bồi dưỡng				
7	Sử dụng GV đúng vị trí và năng lực				
8	Chuyển đổi công việc của GV theo nhu cầu				
9	Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng				
10	GV giỏi được ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng				
11	GV có năng lực quản lý được đề bạt vào bộ máy quản lý				
12	GV được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc				
13	GV được tham gia các lớp tập huấn, hội thảo có liên quan đến chuyên môn				
14	Xây dựng môi trường văn hóa và hợp tác trong công việc				

2. Thầy/ cô nhận định như thế nào về những nguyên nhân tác động đến việc nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường hiện nay?

TT	Các nguyên nhân	Mức độ ảnh hưởng		
		Nhiều	Ít	Không
1	Nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong nhà trường về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của GV			
2	Các chủ trương chính sách của nhà trường nhằm tạo môi trường phát triển cho GV			
3	Động cơ phát triển tự thân của ĐNGV			

TT	Các nguyên nhân	Mức độ ảnh hưởng		
		Nhiều	Ít	Không
4	Trình độ, phẩm chất và năng lực của ĐNGV			
5	Khối lượng công việc giảng dạy trên lớp, công tác kiêm nhiệm			
6	Điều kiện cơ sở vật chất được trang bị			
7	Đời sống vật chất, tinh thần và môi trường làm việc của GV			
8	Độ tuổi trung bình của GV			
9	Các quy định hiện hành về tiêu chuẩn, phẩm chất và năng lực của GV đại học			
10	Sự quan tâm của Bộ chủ quản, lãnh đạo địa phương về xây dựng ĐNGV			
11	Chỉ tiêu biên chế được phân bổ theo quy định của Bộ chủ quản và địa phương			
12	Các nguyên nhân khác...			

3. Thầy cô nhận định như thế nào về những mâu thuẫn trong xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV của nhà trường hiện nay?

TT	Mâu thuẫn hiện nay	Mức độ đánh giá			
		Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	Nguy cơ tụt hậu về trình độ, năng lực của ĐNGV nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế				
2	Sự mất cân đối về cơ cấu (trình độ chuyên môn, giới tính, độ tuổi...) trong ĐNGV nhà trường hiện nay				
3	Những rào cản trong tư duy, cơ chế, chính sách và các điều kiện đảm bảo				
4	Những khó khăn, biến động trong tuyển sinh và cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá GV				

4. Thầy/ cô nhận định như thế nào về những giải pháp được đề cập dưới đây nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV nhà trường hiện nay?

TT	Giải pháp	Tính cần thiết		
		<i>Rất cần thiết</i>	<i>Cần thiết</i>	<i>Không cần thiết</i>
1	Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, quản lý và các lực lượng trong nhà trường đối với việc nâng cao chất lượng ĐNGV			
2	Xây dựng, cụ thể hóa chuẩn năng lực nghề nghiệp GV các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ đạt chuẩn quốc gia, đồng thời có một số chỉ tiêu đạt chuẩn quốc tế trong khu vực Asean			
3	Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ phù hợp với chiến lược phát triển của các nhà trường và của vùng Bắc Trung Bộ			
4	Đổi mới việc tuyển dụng, bố trí và sử dụng ĐNGV đúng vị trí việc làm theo chuẩn năng lực và các chức năng nhiệm vụ			
5	Thực hiện chặt chẽ quy trình đánh giá, xếp loại GV			
6	Tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNGV			
7	Hoàn thiện chế độ chính sách để tạo động lực nâng cao chất lượng ĐNGV			
8	Các giải pháp khác...			

Xin chân thành cảm ơn quý thầy, cô!