

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**

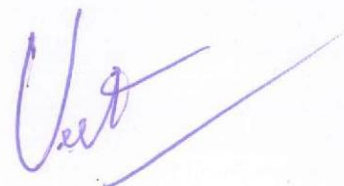
**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC**

Mã số: 9310202

HÀ NỘI - 2025

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: PGS,TS. Lê Kim Việt



Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án
cấp Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 2025

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

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 của luận án

2.1. Mục đích của luận án

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, luận án 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 của luận án

Một là, tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án.

Hai là, làm rõ đặc điểm của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ và vai trò, đặc điểm đội ngũ giảng viên của các trường đại học trong vùng; khái niệm chất lượng, 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.

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, phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay là đối tượng nghiên cứu của luận án.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ. Các tư liệu, số liệu phục vụ cho nghiên cứu luận án được tập trung chủ yếu từ năm 2015 đến nay. Phạm vi khảo sát thực tế ở các trường đại học trong khu vực Bắc Trung Bộ. Phương hướng, giải pháp của luận án có giá trị đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

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.

4.3. 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.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

- Góp phần làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh và điều kiện có tính đặc thù của 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 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 chuyển, đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn).

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo 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.

7. Kết cấu của luận án

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

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài

Luận án nghiên cứu hơn 20 công trình khoa học của nước ngoài về vai trò của đội ngũ giảng viên trong phát triển giáo dục đại học; về phẩm chất, năng lực, về phương pháp, tác phong và những yêu cầu đặt ra đối với giảng viên; về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên... Kết quả tổng quan từ các công trình đó đã gợi mở cho tác giả nhiều vấn đề cho tác giả đối với việc nghiên cứu về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ giai đoạn hiện nay.

1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước

Luận án đã tổng quan các nhóm công trình nghiên cứu trong nước có liên quan: nhóm công trình nghiên cứu về vai trò của đội ngũ giảng viên; nhóm công trình nghiên cứu về phẩm chất, năng lực của giảng viên; nhóm công trình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giảng viên, trong đó có những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giảng viên trong bức tranh tổng thể về xây dựng đội ngũ nhà giáo nói chung; 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; và 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. Các nhóm công trình nghiên cứu dưới dạng đề tài khoa học; các sách chuyên khảo, tham khảo; luận án tiến sĩ; các bài báo khoa học có liên quan đến đề tài luận án, có đóng góp lớn về mặt khoa học.

1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan và những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

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

Những công trình nghiên cứu nêu trên đề cập 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 rằng, mỗi công trình nghiên cứu 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 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 đề cập những tiêu chí, yêu cầu về trình độ năng lực 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, xét một cách tổng thể, 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. 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 thế nữa, cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu về chất lượng đội ngũ giảng viên 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 luận án cần tập trung nghiên cứu

Thứ nhất, nghiên cứu đặc điểm tình hình các trường đại học và vai trò 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.

Thứ hai, 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 vai trò, đặc điểm của 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.

Thứ ba, 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.

Thứ tư, 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

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. Đây là vùng có vị trí chiến lược trọng yếu, là vùng đất giàu truyền thống cách mạng, “địa linh nhân kiệt”, truyền thống hiếu học, có diện tích rộng, dân số đông và có nhiều tiềm năng cho phát triển KT-XH. Tuy vậy, Bắc Trung Bộ cũng là vùng có điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, điều kiện KT-XH và đời sống nhân dân còn gặp không ít khó khăn; một số vấn đề thu nhập, việc làm, di cư và một số vấn đề xã hội bức xúc liên quan đến tham nhũng, tiêu cực, đền 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.

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

Trên địa bàn 6 tỉnh vùng Bắc Trung Bộ bao gồm 1 “đại học” là Đại học Huế (có 8 trường đại học thành viên: 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); 9 “trường đại học” công lập gồm: Đại học Vinh, Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hóa, Thể thao và du lịch Thanh Hóa, 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; 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.

Ngoài những đặc điểm của các cơ sở giáo dục đại học nói chung, các trường đại học của vùng Bắc Trung Bộ có một số đặc điểm đặc thù: *Một là*, các cơ sở GDDH vùng Bắc Trung Bộ có nhiều loại hình với cơ cấu tổ chức quản lý và chương trình đào tạo đa dạng; *Hai là*, tuy đã có bước phát triển, trưởng thành, song nhiều trường đại học trong vùng Bắc Trung Bộ mới được thành lập hoặc nâng cấp trong thời gian gần đây; *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. Chức năng, nhiệm vụ chủ yếu của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao;

ngiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học công nghệ phục vụ phát triển KT-XH của các địa phương trong vùng và đất nước.

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

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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

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.

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

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

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

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

Hai là, chất lượng vốn có của từng giảng viên

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

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

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.

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.

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

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.

3.1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Về số lượng giảng viên: Số lượng giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ vẫn còn những bất cập, không ít giảng viên chưa đạt chuẩn theo quy định; tình trạng thừa, thiếu cục bộ về giảng viên cơ hữu giữa các đơn vị, các ngành và chương trình đào tạo đã và đang diễn ra.

Về cơ cấu đội ngũ giảng viên: ở một số trường, cơ cấu đội ngũ giảng viên thiếu đồng bộ, hợp lý: Tỷ lệ giảng viên có trình độ chuyên môn cao (từ TS trở lên) khá thấp và phân bố không đồng đều, ở một số ngành và một số trường chỉ đáp ứng mức tối thiểu theo quy định; nhiều trường có kết cấu độ tuổi và thâm niên công tác chưa bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp giữa các thế hệ; cơ cấu giới tính chưa cân đối...

Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên: Một số giảng viên còn có biểu hiện phai nhạt lý tưởng, có thái độ bàng quan, thờ ơ với chính trị, thiếu quyết tâm vượt khó vươn lên hoàn thành nhiệm vụ, không ít giảng viên thiếu gương mẫu trong

rèn luyện đạo đức, tác phong, lối sống, thiếu gương mẫu trong học tập và chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; 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...; Năng lực giảng dạy của đội ngũ 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; việc sử dụng các phương pháp, hình thức đánh giá chưa thực sự chủ động; đáng kể nhất là những hạn chế về khả năng biên soạn giáo trình, sách chuyên khảo và tài liệu tham khảo phục vụ công tác đào tạo; Năng lực NCKH của không ít giảng viên chưa thực sự đáp ứng so với yêu cầu thực tiễn, vẫn còn một tỷ lệ không nhỏ hạn chế về cả năng lực phát hiện, nghiên cứu và giải quyết vấn đề đáp ứng yêu cầu thực tiễn cũng như kỹ năng công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí khoa học trong và ngoài nước...

Về kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên: Một bộ phận giảng viên chưa coi trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ và năng lực ứng dụng công nghệ thông tin; một số giảng viên chưa quan tâm đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; phương pháp giảng dạy của giảng viên còn nặng về truyền đạt một chiều, thụ động; Nhiều giảng viên còn hạn chế về kỹ năng 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... Kết quả công bố các ấn phẩm khoa học trên các tạp chí khoa học trong và ngoài nước tuy có tăng về số và chất lượng so với trước đây, song nhìn chung các đề tài, dự án nghiên cứu cấp cao hay các bài báo khoa học đăng tạp chí nước ngoài (nhất là các tạp chí quốc tế có uy tín) vẫn còn hạn chế chưa thực sự tương xứng với tiềm năng của đội ngũ giảng viên các trường trong vùng. Một số giảng viên kiêm nhiệm công tác quản lý còn thiếu kiến thức, kinh nghiệm, chất lượng tham gia lãnh đạo, quản lý và phục vụ cộng đồng có mặt còn hạn chế...

Về mức độ hài lòng của người học và đối tượng sử dụng sản phẩm đào tạo của các nhà trường: Chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo vẫn còn khoảng cách khá lớn so với nhu cầu của thị trường lao động,

nhiều mặt chưa đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của xu thế hội nhập và toàn cầu hóa, tỷ lệ sinh viên sau tốt nghiệp chưa tạo được sự tin tưởng của nhà sử dụng lao động, số lượng phải đào tạo lại còn chiếm tỷ lệ không nhỏ. Thông qua chất lượng sản phẩm lao động phần nào phản ánh chất lượng đội ngũ giảng viên chưa thực sự đáp ứng sự kỳ vọng của 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

Thứ nhất, 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 có tác động sâu sắc, toàn diện đến các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có giáo dục và đào tạo và nhất là giáo dục đại học.

Thứ hai, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp toàn diện của cơ quan, đơn vị chủ quản, chủ sở hữu, sự chỉ đạo, hướng dẫn kịp thời 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 các cơ quan chức năng và Nhân dân các địa phương đối với chiến lược phát triển các nhà trường nói chung và xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ nói riêng.

Thứ ba, 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.

Thứ tư, 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.

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.

Thứ hai, công tác cán bộ nói chung, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ còn một số hạn chế, khuyết điểm.

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.

Thứ tư, một bộ phận trong đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ chưa chủ động, tích cực trong việc tự tu dưỡng, rèn luyện, học tập, nâng cao phẩm chất, năng lực công tác để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ chính trị và chức trách, nhiệm vụ được giao.

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, nhiều cơ sở giáo dục 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.

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

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.

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.

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.

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.

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

4.1.2. Bối cảnh tình hình trong nước

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

4.1.3.1. Những thuận lợi cơ bản

Một là, cùng với các lĩnh vực khác, giáo dục và đào tạo nước ta đã và đang chủ động, tích cực tham gia quá trình hội nhập quốc tế. Đây là điều kiện thuận lợi để giáo dục nước ta nói chung, trong đó có giáo dục đại học 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 và phương thức 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 khoa học và công nghệ trực tiếp góp phần 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. Điều này tạo điều kiện thuận lợi hơn bao giờ hết cho các trường đại học cả trong việc 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, sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước 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 trên phạm vi cả nước nói chung và giáo dục đại học ở mỗi vùng miền nói riêng.

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 ngày càng đa dạng với nhiều loại hình trường lớp, nhiều hình thức đào tạo linh hoạt; Nguồn lực của xã hội đầu tư cho giáo dục đại học tăng nhanh, cơ chế tài chính cho giáo dục đại học đã bắt đầu được đổi mới; 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 phấn đấu, nâng cao trình độ, chất lượng, để 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 đòi hỏi nguồn nhân lực phải nhanh chóng thích ứng với công nghệ mới. Mặt khác, trong bối cảnh mới, phát triển giáo dục đại học vừa đòi hỏi sự cạnh tranh tạo động lực nâng cao chất lượng, tuy vậy, nếu quá đề cao giá trị lợi nhuận ở góc độ kinh tế, chất lượng giáo dục có thể vì thế sẽ có sự suy giảm đáng kể.

Hai là, tác động của mặt trái của 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 các thế lực thù địch sẽ tác động trực tiếp, toàn diện và ảnh hưởng tiêu cực đến các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là giáo dục đại học.

Ba là, mặc dù đã có sự nỗ lực, cố gắng trong tạo dựng hành lang pháp lý phát triển giáo dục đại học, tuy nhiên đến nay về mặt luật pháp và cơ chế chính sách cho loại hình này, nhất là cơ chế tự chủ còn nhiều bất cập, chưa phù hợp, chưa tạo được thể chủ động cho các cơ sở giáo dục đại học.

Bốn là, xuất phát điểm của các trường đại học 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). Khả năng kết nối và liên kết quốc tế còn hạn chế dẫn tới sự tụt hậu về hội nhập quốc tế, lạc hậu về chương trình đào tạo và kém hấp dẫn đối với thị trường đào tạo. Làn sóng tự chủ đại học và xu thế liên kết, sáp nhập và giải thể các trường đại học là thách thức to lớn đối với các nhà trường.

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

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.

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

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên 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.

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

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.

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.

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

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.

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 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 như: *Thứ nhất*, đối với việc đáp ứng chuẩn quốc gia cần nhấn mạnh các yếu tố: (1) Năng lực chuyên môn, (2) Phương pháp giảng dạy hiện đại, (3) Khả năng NCKH, (4) Tư vấn, hỗ trợ sinh viên. *Thứ hai*, đối với việc đáp ứng chuẩn khu vực ASEAN cần chú ý: (1) Kỹ năng tiếng Anh và công nghệ, (2) Khả năng hợp tác khu vực. *Thứ ba*, đối với việc đáp ứng chuẩn quốc tế cần coi trọng: (1) Công bố khoa học quốc tế, (2) Năng lực tham gia dự án nghiên cứu toàn cầu.

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: Cần xây dựng tiêu chí chuyên môn gắn với từng lĩnh vực. Trong đó, cần có những tiêu chí đặc thù gắn với từng lĩnh vực chuyên môn của giảng viên như: Khoa học tự nhiên và kỹ thuật (năng lực thực nghiệm, năng lực thiết kế và phát triển công nghệ, khả năng công bố nghiên cứu ứng dụng), Khoa học xã hội và nhân văn (năng lực nghiên cứu định tính, năng lực giảng dạy tương tác cao, năng lực phân tích các vấn đề xã hội), Kinh tế - Quản trị (năng lực phân tích dữ liệu, năng lực nghiên cứu thị trường, năng lực ứng dụng công nghệ quản lý hiện đại).

Hai là, các tiêu chí về năng lực ngoại ngữ và hội nhập: Quy định rõ tiêu chuẩn ngoại ngữ và khả năng sử dụng tài liệu nước ngoài.

Ba là, các tiêu chí về đạo đức nghề nghiệp: Trách nhiệm xã hội và thái độ chuyên nghiệp của giảng viên.

Để thực hiện chặt chẽ có hiệu quả giải pháp, cần triển khai thực hiện một số vấn đề như: khảo sát và đánh giá thực trạng; 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; triển khai áp dụng thí điểm trước khi nhân rộng chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đáp ứng chuẩn năng lực nghề nghiệp; giám sát và đánh giá định kỳ về chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên.

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 các nhà trường và của vùng Bắc Trung Bộ

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. 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.

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

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.

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.

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 cho giảng viên.

Để triển khai có hiệu quả giải pháp này, cần chú ý thực hiện: tăng cường hợp tác giữa các nhà trường với các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong vùng Bắc Trung Bộ; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên; huy động nguồn lực tài chính và xã hội hóa giáo dục.

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

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: bảo đảm tính công khai, minh bạch; đa dạng hóa tiêu chí tuyển dụng giảng viên; triệt để khai thác nền tảng công nghệ.

Bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên theo chuẩn năng lực và chức năng, nhiệm vụ nhằm bảo đảm sử dụng đúng, trúng, phát huy vai trò của mỗi giảng viên và toàn đội ngũ. Để nội dung này thực sự hiệu quả, các trường đại học cần: xác định khung năng lực tương ứng với từng vị trí bố trí của giảng viên; xây dựng cơ sở dữ liệu về giảng viên; bố trí, sử dụng giảng viên trên cơ sở khung năng lực và cơ sở dữ liệu đã được xây dựng; thực hiện đồng bộ các chính sách với đội ngũ giảng viên.

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

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, 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.

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

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

Bốn là, kết hợp đánh giá, xếp loại với thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ 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, quan trọng làm nên chất lượng đội ngũ giảng viên. Vì vậy, muốn nâng

cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng từng giảng viên, trước hết cần phải nâng cao trình độ, năng lực của giảng viên. 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.

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 của đội ngũ giảng viên.

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.

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.

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

Đây là giải pháp rất quan trọng 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.

Các trường đại học trên cơ sở những quy định về chế độ, chính sách của Nhà nước đối với giảng viên đại học và trong phạm vi quyền hạn, cần ban hành cơ chế, chính sách nội bộ đối với đội ngũ giảng viên như: chế độ và điều kiện làm việc của các giảng viên; chế độ, chính sách đối với các giảng viên dạy giỏi, có nhiều đóng góp cho sự phát triển của nhà trường; một số chế độ đãi ngộ vật chất để thu hút giảng viên giỏi và thu hút nhân tài; cơ chế, chính sách hỗ trợ, khích lệ mọi giảng viên học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực công tác.

KẾT LUẬN

1. Đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ là nguồn lực và là chủ thể quan trọng nhất trong các nhà trường, giữ vai trò then chốt trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, NCKH, chuyển giao công nghệ và là chủ thể quan trọng trong định hướng phát triển giáo dục đại học và chính sách công, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của các địa phương trong vùng. Vì vậy nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học có ý nghĩa hết sức quan trọng, tạo động lực thúc đẩy vùng Bắc Trung Bộ phát triển nhanh và bền vững.

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 giảng viên; chất lượng vốn có của từng giảng viên; các quy định, cơ chế, quy chế quản lý đội ngũ giảng viên; 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, 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 còn thừa, thiếu cục bộ, số giảng viên có trình độ chuyên môn cao còn khiêm tốn; cơ cấu đội ngũ giảng viên còn bất hợp lý; năng lực, trình độ chuyên môn của một bộ phận còn hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và uy tín của nhà

trường. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học vùng Bắc Trung Bộ có nhiều nguyên nhân; trong đó, nguyên nhân chủ quan là nguyên nhân chủ yếu.

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. Trong đó, các giải pháp được xác định là then chốt gồm: 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; Tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ giảng viên./.

DANH MỤC 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/>.