

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

SOUPHAPHONE KHAM SING

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

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

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

SOUPHAPHONE KHAM SING

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

Mã số: 931 02 02

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG



PGS.TS. LÊ VĂN CƯỜNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

1. TS. LÊ THỊ MINH HÀ



2. PGS. TS. LÂM QUỐC TUẤN



HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

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

TÁC GIẢ LUẬN ÁN



Souphaphone Khamsing

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
Chương 1 TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	5
1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài	5
1.2. Các công trình nghiên cứu ở Lào	17
1.3. Khái quát kết quả của công trình nghiên cứu có liên quan và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu	25
Chương 2 CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN	31
2.1. Khái quát về Đại học Quốc gia, đảng bộ Đại học Quốc gia Lào và đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào	31
2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào - khái niệm, những yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá	57
Chương 3 CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	76
3.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào hiện nay	76
3.2. Nguyên nhân và những vấn đề đặt ra	104
Chương 4 PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO ĐẾN NĂM 2035	117
4.1. Dự báo những yếu tố tác động và mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến năm 2035	117
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến năm 2035	126
KẾT LUẬN	161
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	163
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	164
PHỤ LỤC	175

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CNXH	: Chủ nghĩa xã hội
CNH, HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CHDCND	: Cộng hòa Dân chủ Nhân dân
ĐHQG	: ĐHQG
ĐNDCM Lào	: Đảng Nhân dân Cách mạng Lào
HTNV	: Hoàn thành nhiệm vụ
HTTNV	: Hoàn thành tốt nhiệm vụ
HTXSNV	: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
KHTNV	: Kém hoàn thành nhiệm vụ
NCKH	: Nghiên cứu khoa học

DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU ĐỒ

Trang

Bảng 3.1: Đặc điểm theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào năm 2023-2024	77
---	----

Biểu đồ 3.1: Nhóm dân tộc của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào năm 2023-2024	80
---	----

Biểu đồ 3.2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024	87
---	----

Biểu đồ 3.3: Đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2023-2024.	93
--	----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài, luận án

Trong bối cảnh toàn cầu hoá và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, giáo dục đại học đóng vai trò then chốt trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ đất nước. Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào, trong quá trình đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện và hội nhập sâu rộng với khu vực và thế giới đang nâng cao chất lượng giáo dục đại học nói chung và chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng. Luận án kế thừa và phát triển những quan điểm của Chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Cayxon Phômvihan về công tác cán bộ và vai trò của đội ngũ trí thức trong sự nghiệp cách mạng. Đặc biệt bám sát Nghị quyết của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó khẳng định rõ “ để bảo đảm chất lượng giáo dục phải giải quyết tốt vấn đề thầy giáo ” Đại học Quốc gia Lào là trung tâm giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học cấp quốc gia, có vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Luật Giáo dục, giáo dục đóng một vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển của mỗi quốc gia [100]. Những thanh thiếu niên đang đến trường ngày hôm nay sẽ là lực lượng sản xuất chủ yếu trong tương lai. Đối với giáo dục, có thể nói: “Tương lai chính là bây giờ”. Phải chuẩn bị cho lớp trẻ hôm nay như thế nào để họ đáp ứng được yêu cầu phát triển của những thập niên sắp tới.

Tuy nhiên, chất lượng của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào còn bộc lộ một số bất cập, hạn chế, chưa tương xứng với vị thế của ĐHQG Lào còn có điểm bất cập phải được tháo gỡ; còn có giảng viên chưa thực sự tiêu biểu, mẫu mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống ngang tầm với vai trò, vị thế của người giảng viên của ĐHQG Lào; trình độ, năng lực, kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của một bộ phận giảng viên có mặt chưa

theo kịp yêu cầu phát triển của nhiệm vụ xây dựng Đại học và xây dựng cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào trong giai đoạn mới. Đồng thời, tạo bước đột phá mới, xây dựng ĐHQG Lào thông minh, đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghệ 4.0 và góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện đại từ năm 2035.

Vì vậy, việc nghiên cứu và thực hiện đề tài: ***“Chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào giai đoạn hiện nay”*** có tính cấp thiết về lý luận và thực tiễn sâu sắc nhằm phát triển đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất năng lực góp phần nâng cao chất lượng công tác giáo dục, đào tạo của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay, luận án xác định phương hướng và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

Tổng quan các công trình khoa học tiêu biểu liên quan đến đề tài.

Luận án nghiên cứu và luận giải những vấn đề lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay.

Khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; chỉ rõ ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra.

Đề xuất phương hướng và các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đến năm 2035.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Luận án nghiên cứu chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

Về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu những người đang trực tiếp làm nhiệm vụ giáo dục, giảng dạy, nghiên cứu trực thuộc ĐHQG Lào.

Về thời gian, không gian: Luận án đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm 2019 đến nay.

Phương hướng và các giải pháp đề xuất nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong luận án có giá trị đến năm 2035.

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

4.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

Cơ sở lý luận của luận án là Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Cayxon Phômvihan và quan điểm, đường lối của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, về công tác cán bộ, công tác giáo dục, đào tạo và xây dựng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Luận án là nghiên cứu dựa trên cơ sở thực tiễn xây dựng đội ngũ giảng viên, chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

4.3. Phương pháp nghiên cứu của luận án

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin và các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học chuyên ngành, liên ngành trong đó, chú trọng kết hợp các phương pháp; lôgic, lịch sử; phân tích, tổng hợp; tổng kết thực tiễn và khảo sát, thống kê như sau:

Phương pháp kết hợp lịch sử - lôgic được sử dụng chủ yếu trong chương 2 của luận án để khái quát về ĐHQG Lào và Đảng bộ ĐHQG Lào về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và vai trò của ĐHQG Lào và Đảng bộ ĐHQG Lào...

Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng trong cả 4 chương của luận án để luận giải, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn thông

qua nghiên cứu, phân tích, tổng hợp các tài liệu, các văn bản chỉ đạo và hướng dẫn liên quan.

Phương pháp tổng kết thực tiễn được sử dụng chủ yếu trong chương 3 của luận án khi nghiên cứu, tổng kết đánh giá trong các nghị quyết, báo cáo tổng kết, tài liệu, số liệu có liên quan để làm rõ thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Phương pháp khảo sát, thống kê được sử dụng để bổ sung làm rõ hơn ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế, nguyên nhân ưu điểm, khuyết điểm, những vấn đề đặt ra và các giải pháp của luận án.

5. Đóng góp mới của luận án

Luận án làm rõ vai trò, đặc điểm của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; xây dựng hệ thống khái niệm chất lượng của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; đồng thời xác định những yếu tố quy định và tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Từ thực trạng chất lượng của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, luận án xác định những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Luận án đề xuất 06 giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đến năm 2035.

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

Luận án góp phần bổ sung, làm rõ hơn những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo giúp cho Đảng uỷ, Ban Giám đốc ĐHQG Lào nghiên cứu xác định những chủ trương, giải pháp tiếp tục trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào nhằm phục vụ việc dạy, học và nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo trong giai đoạn mới.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu; kết luận, danh mục công trình nghiên cứu của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm có 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

Trương Tử Nghị và cộng sự, (1987), *“Công tác đảng, công tác chính trị để giải phóng nhân dân Trung quốc”* [90]. Đã cập nhật đến việc xây dựng chủ trương huấn luyện cho cán bộ, giảng viên trong nhà trường, học viện để giải phóng nhân dân Trung quốc phải bảo vệ toàn diện trên tất cả các lĩnh vực về chính trị, những kỹ thuật và những kinh nghiệm thực tiễn, chỉ ra các phương pháp, hình thức đào tạo bồi dưỡng cán bộ, giảng viên của Trung quốc phải coi trọng việc giáo dục, đào tạo cán bộ, giảng viên ở các nhà trường. Đây là một trong những yếu tố chủ yếu cần thiết xây dựng năng lực, phẩm chất của cán bộ, giảng viên trong các nhà trường.

Claire Margolinas trong bài viết (1995), *“Chuyển giao và sự thể chế hoá: hai quan điểm đối nghịch của vai trò người thầy giáo”* [18]. Tác giả đã chỉ ra cơ chế tác động qua lại giữa thầy giáo và học sinh, liên quan đến tri thức trong một môi trường dạy học. Yếu tố môi trường không đơn thuần là môi trường sống, môi trường làm việc mà là “môi trường sư phạm” - ngữ cảnh có vấn đề và sự thích nghi của người học trước những đòi hỏi của môi trường ấy dưới sự giúp đỡ của người dạy, ở đây không chỉ làm biến đổi kiến thức ở họ mà còn phát triển hoạt động học của họ.

Guy Brousseau, (1995), *“Lý luận dạy học các khoa học và việc đào tạo người thầy giáo”* [47]. Tác giả đã phân tích kỹ vai trò của người dạy trong sự tương tác với môi trường - nội dung và người học, đó là chuyển giao một tình huống và thể chế hoá tri thức (làm sống lại kiến thức, làm cho kiến thức được tạo ra bởi chính người học như là câu trả lời cho tình huống và biến đổi câu trả lời của người học thành tri thức khoa học).

Trần Bá Hoành, (2010), *“Vấn đề giáo viên những nghiên cứu lý luận và thực tiễn”* [53, tr.15]. Tác giả tập trung nghiên cứu 5 cụm vấn đề. 1, vai trò của giáo viên và vị trí của các trường sư phạm. 2, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên. 3, vấn đề sử dụng giáo viên, đội ngũ giáo viên nước ta. 4, kinh nghiệm của nước ngoài. Tác giả đã luận giải, con người là trọng tâm của sự phát triển. Một xã hội phát triển dựa vào sức mạnh của tri thức bắt nguồn từ khai thác tiềm năng của con người, là việc phát huy nguồn lực con người làm nhân tố cơ bản của sự phát triển nhanh chóng và bền vững. Giáo dục đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến lược, đội ngũ giáo viên là lực lượng cốt cán biến các mục tiêu giáo dục thành hiện thực, giữ vai trò quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục. Cuốn sách này còn trình bày rất rõ “ để bảo đảm chất lượng giáo dục phải giải quyết tốt vấn đề thầy giáo” và để có sự chuyển biến căn bản trong đội ngũ thầy giáo thì phải “thực hiện chính sách khuyến khích vật chất và tinh thần đối với giáo viên, khuyến khích người giỏi làm nghề dạy học”, phải “tiếp tục củng cố, tập trung đầu tư nâng cấp các trường sư phạm, xây dựng một số trường đại học sư phạm trọng điểm”, phải “đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, sử dụng giáo viên đúng năng lực, đãi ngộ đúng công sức và tài năng, trên tinh thần tôn vinh nghề nhà giáo.

Tôn Kiện, (2011), *“Phân tích vấn đề chảy máu nhân tài trong các trường đại học địa phương”* [120]. Tác giả nghiên cứu trên cơ sở phân tích số liệu của Bộ Giáo dục Trung Quốc cho biết năm 1978 đến năm 2008 có khoảng 5,8 triệu người đi học tập ở nước ngoài (có cả giảng viên), trong đó số hơn 4,3 triệu người tốt nghiệp, có khoảng 3,6 triệu người về nước và khoảng 700.000 người ở lại, vấn đề trên đã khiến Trung Quốc lo ngại về tình trạng “chảy máu nhân tài” Theo tác giả bài viết, để cải thiện vấn đề này Trung Quốc cần tiếp tục thiết lập các hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao, căn cứ vào chiến lược phát triển để xây dựng các tiêu chuẩn, phân tích dự báo và đánh

giáo đội ngũ giảng viên, đồng thời áp dụng những chính sách ưu đãi trong xây dựng đội ngũ giảng viên bậc cao, môi trường làm việc, nghiên cứu học tập tốt hơn nhằm thu hút những giảng viên giỏi trong và ngoài nước để trường đại học là nơi hội tụ những nhân tài giáo dục, có như vậy mới nâng cao vị thế và chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân tài.

Hoàng Anh, (2013), *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và vận dụng vào đào tạo đại học hiện nay ”* [1, tr.196]. Trong cuốn sách này, trình bày nguồn gốc, quá trình hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục theo từng thời kỳ gắn với cuộc đời hoạt động cách mạng của Người cũng như của đất nước. Đồng thời, cuốn sách phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và nêu bật tầm quan trọng của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào việc nâng cao chất lượng đào tạo của đại học hiện nay. Từ việc phân tích những vấn đề trong đào tạo đại học hiện nay như chất lượng sinh viên, đội ngũ giảng viên, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, mà tác giả đã đề xuất những giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào quá trình nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đại học hiện nay. Tình trạng nhiều trường đại học được thành lập hiện nay đang là vấn đề được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Chúng ta cần đa dạng hoá các loại hình giáo dục để tổ chức triển khai mục tiêu nâng cao dân trí; những loại hình giáo dục được đề ra cần xuất phát từ yêu cầu cụ thể của thực tiễn cuộc sống. Giáo dục cần dạy những gì người học cần, xã hội cần. Bên cạnh những đóng góp tích cực vào sự nghiệp phát triển, nền giáo dục nhà nước còn rất nhiều bất cập đang đặt ra. Những trường đại học thành lập khi chưa đủ các tiêu chí của một trường đại học; thiếu giáo viên, thậm chí có khoa, bộ môn không có giáo viên cơ hữu; tình trạng cơ sở vật chất không bảo đảm, đi thuê... ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng giáo dục, đào tạo. Để phát huy hết vai trò của giáo dục, đào tạo trong việc phát triển con người mới, con người xã hội chủ nghĩa, Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm đến tất cả các yếu tố cấu thành nên hệ thống giáo

dục, từ người học, người dạy, người quản lý đến nội dung, phương pháp, hình thức giáo dục, cơ sở vật chất, môi trường giáo dục.

Nguyễn Quang Trung, (2015), *“Phát huy vai trò đội ngũ giảng viên trong đổi mới giảng dạy các môn lý luận chính trị ở các trường đại học, cao đẳng Việt Nam hiện nay”*, Luận án Tiến sĩ Triết học [121]. Trên cơ sở hệ thống hóa những vấn đề lý luận về đội ngũ giảng viên giảng dạy các môn lý luận chính trị, luận án nhấn mạnh vai trò của đội ngũ giảng viên trong đổi mới giảng dạy các môn lý luận chính trị được thể hiện sự “sáng tạo và đề xuất đổi mới mục đích, nội dung, chương trình phù hợp với các đối tượng từ đó tạo ra những bước chuyển biến cách mạng cho những giai đoạn giảng dạy sau. Đội ngũ giảng viên là chủ thể trực tiếp tạo ra các bước ngoặt trong đổi mới nội dung chương trình các môn lý luận chính trị” [121, tr.39]. Đây là những biểu hiện tập trung nhất trong đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp giảng dạy, đồng thời tạo môi trường, điều kiện để đội ngũ giảng viên phát huy vai trò của mình.

Bùi Minh Hiền-Nguyễn Vũ Bích Hiền, (2020), *“Quản lý và lãnh đạo nhà trường”* [51]. Các tác giả đã khái quát những vấn đề lý luận cơ bản, vừa cập nhật những hướng tiếp cận mới, nội dung cuốn sách này được xây dựng gồm 11 chương, trong đó chương 1 và chương 2 tập trung vào những vấn đề lý luận cơ bản về quản lý và lãnh đạo nhà trường và mô hình lý thuyết về quản lý dựa vào nhà trường, 9 chương tiếp theo đi vào các nội dung cụ thể trong quản lý và lãnh đạo nhà trường theo định hướng đổi mới giáo dục và đổi mới quản lý giáo dục hiện nay. Các tác giả đã yêu cầu giải quyết các tình huống quản lý nhà trường là một yêu cầu vô cùng quan trọng, góp phần đưa đến thành công trong công tác quản lý của người đứng đầu một nhà trường. Mỗi người cán bộ quản lý cần hình thành và phát triển năng lực giải quyết tình huống theo các con đường khác nhau (qua hoạt động thực tiễn; qua tự học, tự rèn luyện của người quản lý; đào tạo, bồi dưỡng...) trong đó, con

đường đào tạo, bồi dưỡng sẽ góp phần hình thành và phát triển năng lực giải quyết tình huống trong quản lý nhà trường một cách bài bản và khoa học. Khi người quản lý có năng lực, có trực giác nhạy bén, được trang bị những kiến thức về lý luận và nghiệp vụ quản lý một cách vững chắc, biết đúc kết kinh nghiệm quản lý của mình và đồng nghiệp sẽ giải quyết tốt mọi tình huống nảy sinh trong quản lý nhà trường và thực hiện quản lý nhà trường hiệu quả.

Nguyễn Lăng Bình, (2022), *“Dạy và học tích cực một số phương pháp và kỹ thuật dạy học”* [5]. Tác giả đã nêu một số vấn đề về lý luận cơ bản về dạy và học tích cực, một số kỹ thuật, phương pháp dạy và học tích cực, đánh giá trong dạy và học tích cực và nội dung tổng quan về dạy và học tích cực. Tác giả chú trọng đến quy trình thực hiện về đánh giá năng lực của người học và đánh giá dạy học tích cực. Đây là cơ sở để giáo viên và người học tự đánh giá, tự điều chỉnh quá trình dạy và học theo hướng tích cực. Cuốn sách đã góp phần không nhỏ giúp giáo viên, cán bộ quản lý tiếp cận với các phương pháp và kỹ thuật dạy đã và đang được sử dụng ở nhiều nước trên thế giới. Nhiều giáo viên coi đó như cẩm nang trong quá trình áp dụng vào thực tế giảng dạy. Để tiếp tục giúp giáo viên không ngừng phát triển áp dụng các phương pháp và kỹ thuật dạy học tích cực, hướng tới tăng cường năng lực của người học, tạo điều kiện phân hoá trình độ, đáp ứng các phong cách học, phát huy khả năng tối đa của người học. Đảm bảo cho người học không ngừng học “sâu” mà còn học “thoải mái”. Đồng thời khuyến khích giáo viên tìm tòi sáng tạo, linh hoạt trong áp dụng các phương pháp, kỹ thuật dạy học phù hợp với đối tượng học sinh và bối cảnh địa phương.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về xây dựng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Ngô Văn Hà, (2013), *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay ”* [48]. Theo cách tiếp cận trên cơ sở hệ

thống những quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy giáo với tư cách là những chiến sĩ xung kích tiên phong trên mặt trận giáo dục; người thầy giáo có vai trò quyết định chất lượng giáo dục, đến mọi hoạt động của nhà trường, đó là người vừa có đức vừa có tài, trong đó đạo đức là nền tảng. Tác giả đã phản ánh đầy đủ đặc điểm hoạt động của người thầy, trong đó nhấn mạnh về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy của người thầy giáo; đồng thời, đánh giá thực trạng của đội ngũ giảng viên đại học (số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, khía cạnh thu nhập cũng như vị thế của họ trong xã hội). Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, đào tạo hiện nay, cần phải nghiên cứu, quán triệt, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy trong xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên có chất lượng tốt, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học ở Việt Nam.

Nguyễn Văn Lương, (2016), *“Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế”* [73]. Tác giả cho rằng: Phát triển đội ngũ giảng viên thực chất là phát triển nguồn nhân lực sư phạm trong cơ sở giáo dục đại học, Đó là sự vận động, phát triển cả về số lượng và chất lượng trên cơ sở ổn định bao gồm sự phát triển toàn diện giảng viên với tư cách cá nhân, là thành viên trong cộng đồng đại học; là nhà chuyên môn trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học,... Từ đó đánh giá thực trạng, để phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tác giả đã xây dựng 6 giải pháp như sau: Triển khai xây dựng khung năng lực giảng viên; nâng cao chất lượng quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ giảng viên; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chuẩn hoá đội ngũ giảng viên, nâng cao năng lực hội nhập quốc tế; nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên; tăng cường kinh phí, cơ sở vật chất, hiện đại hoá các phương tiện kỹ thuật nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới chế độ đãi ngộ và tăng cường hợp tác quốc tế trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên.

Silvia B.Navarro, (2016), *"Developing teachers competencies for designing Inclusive learning experiences"* (Phát triển năng lực của giáo viên về thiết kế trải nghiệm học tập toàn diện) [107]. Cho rằng, giáo dục toàn diện là quá trình cung cấp cho tất cả người học cơ hội giáo dục bình đẳng, là thách thức lớn đối với hệ thống giáo dục trên toàn thế giới, để giải quyết vấn đề này một trong những biện pháp phát triển năng lực của giáo viên cần phải tính đến các yếu tố như: Thiết kế phổ cập cho việc học tập (Universal design learning); tài nguyên giáo dục mở (Open educational resources); khung năng lực dành cho giáo viên (Competency framework inclusive teachers) và chương trình thiết kế, triển khai đánh giá (Professional teacher development program). Với những yếu tố trên, kết quả đánh giá sẽ phát triển năng lực của giáo viên với việc thiết kế trải nghiệm học tập toàn diện của người học.

Mim Emi Suhaemi, Nũ Aedi, (2016), *"Chiến lược quản lý nhằm nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên các trường đại học tu thực"* [125]. Tác giả nhấn mạnh giảng viên là các nhà giáo dục chuyên nghiệp, các nhà khoa học được kỳ vọng ở năng lực sư phạm, cá nhân, xã hội và khả năng phát triển nghề nghiệp. Vì vậy, theo các tác giả để thực hiện chiến lược phát triển giảng viên phải xây dựng "các kế hoạch được thực hiện bởi các tổ chức, cơ sở và các khoa, bộ môn; lập kế hoạch chương trình học thực hiện thường xuyên; chuẩn bị quỹ giáo dục để tạo động lực thúc đẩy giảng viên; quy định các quy tắc mà các giảng viên sẽ tiến hành giảng dạy và học tập trước hết nên tiếp tục việc học của họ; thành lập một bộ phận đảm bảo chất lượng; thực hiện các chính sách phù hợp để tạo cơ hội cho giảng viên nâng cao trình độ".

Trần Thanh Sơn, (2019), *"Mấy vấn đề về công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên ở các học viện, trường sĩ quan quân đội hiện nay"* [110]. Tác giả đánh giá thực tiễn hiện nay đội ngũ giảng viên quân đội luôn vững vàng về bản lĩnh chính trị, trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân; có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, gắn bó với nghề, khắc phục mọi khó khăn,

hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, số giảng viên đạt chuẩn theo quy định, có học hàm, học vị, được nhận các danh hiệu cao quý ngày càng nhiều. Do vậy, để việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các học viện, trường sĩ quan quân đội được tốt, tác giả viết nhấn mạnh cần phải tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ, chỉ huy các cấp đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên; thường xuyên gắn bó đào tạo, bồi dưỡng với chuẩn hoá đội ngũ giảng viên; tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng; phát huy tính tích cực, chủ động trong tự đào tạo, tự bồi dưỡng của giảng viên để nâng cao phẩm chất, trình độ và năng lực chuyên môn.

Nguyễn Văn Thắng, (2021), *“Chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nghiên cứu, tổng kết thực tiễn của trường chính trị cấp tỉnh, thực trạng và giải pháp”* [113]. Tác giả cho rằng, xây dựng đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các trường chính trị tỉnh thành phố trực thuộc trung ương. Trong các số cán bộ, giảng viên, nhân viên kể cả giảng viên kiêm nhiệm của các trường. Đội ngũ giảng viên mặc dù có vai trò rất quan trọng trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức địa phương nhưng đang có nhiều vấn đề: Về cơ cấu; về chất lượng; về năng lực, từ thực trạng đó hiện nay. Để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức bên cạnh các biện pháp khác, việc nâng cao chất lượng đội ngũ các trường giữ vai trò quyết định. Tác giả chỉ ra, muốn nâng cao chất lượng giảng viên, cần thực hiện một số biện pháp sau:

Một là, tuyển dụng giảng viên phải nghiêm túc, khách quan, đúng người; *Hai là*, đào tạo, bồi dưỡng là biện pháp quan trọng nhất để nâng cao; *Ba là*, đánh giá giảng viên phải chính xác, thực chất; *Bốn là*, đãi ngộ giảng viên phải xứng đáng; *Năm là*, chú trọng giảng viên thỉnh giảng. Để xây dựng được đội ngũ giảng viên có chất lượng cần tuyển chọn người phù hợp, đa dạng hình thức, bồi dưỡng đánh giá thực chất, đãi ngộ xứng đáng, quan tâm giảng viên thỉnh giảng...

Hoàng Anh, (2021), “*Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ ở Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong điều kiện mới*” [2]. Tác giả đã khái quát về đội ngũ giảng viên trẻ ở Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong điều kiện mới theo quyết định về việc đánh giá, bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên trẻ “là người được tuyển dụng vào vị trí giảng viên tại Học viện, tuổi đời không quá 35 tuổi”. theo khảo sát cho thấy tỉ lệ giảng viên trẻ còn thấp, cơ cấu tuổi của đội ngũ giảng viên phù hợp hiện tại, số lượng giảng viên trẻ có thể đứng lớp ở các cơ sở đào tạo, có phương pháp giảng dạy phù hợp nhưng việc đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trẻ còn chưa đồng bộ và thống nhất trong toàn hệ thống cho nên tác giả đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trẻ của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong điều kiện mới. 1. Rà soát, đánh giá toàn diện đội ngũ giảng viên trong hệ thống; 2. Rà soát đội ngũ cán bộ trẻ đang giữ các ngạch khác (ngoài giảng viên); 3. Có quy định về chế độ học tập của giảng viên; 4. Xây dựng hướng dẫn cụ thể về trách nhiệm vụ, lộ trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trẻ; 5. Có quy định về việc giảng dạy giảng viên trẻ đi nghiên cứu thực tế tại các cơ quan, đơn vị phù hợp với chuyên môn; 6. Giảng viên trẻ cần được giao các nhiệm vụ khoa học, đặc biệt là tham gia biên soạn tài liệu học tập.

Vũ Hoàng Công, (2022), “*Một số vấn đề trong nghiên cứu giảng dạy Chính trị học ở Việt Nam hiện nay*” [19]. Tác giả phân tích khái niệm và phương pháp đặc thù, Chính trị Học mới được nghiên cứu và giảng dạy từ thập niên 90 của thế kỷ trước về giải quyết mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn, hàn lâm và cấp bách; giải quyết mối quan hệ giữa nghiên cứu và giảng dạy, giữa dạy và học. Đào tạo đại học và sau đại học ngành Chính trị Học, bất luận cơ sở đào tạo có tính chất, mục tiêu nào, thì yêu cầu cần phải đạt được là trang bị cho người học kiến thức, kỹ năng và thái độ: hiểu được quy luật và những đặc điểm của chính trị, không rơi vào phiến diện, cực đoan (hoặc là ảo

tưởng, lý tưởng hoá, hoặc là bi quan, yếm thế, thậm chí quay lưng với chính trị); biết vận dụng những giá trị tốt đẹp của nhân loại, song biết tự hào với truyền thống và hiện tại của đất nước, tin tưởng vào tương lai của dân tộc; trở thành công dân tốt, người hoạt động chính trị chuyên nghiệp tốt và người lãnh đạo tốt. Điều này phụ thuộc vào chương trình, nội dung, vào trình độ, đạo đức và ý thức chính trị của đội ngũ thầy cô giáo, vào sự nỗ lực, trau dồi cá nhân của người học và cách thức đánh giá, thanh lọc của cơ sở đào tạo.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu về chất lượng đội ngũ giảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Thomas Buabeng Assan, (2017), *“Perception of lecturers on quality assurance in higher education teaching and learning process”*, *“Nhận thức của giảng viên về đảm bảo chất lượng trong quá trình dạy và học đại học”* [126, tr. 339-347]. Tác giả đã trình bày rất rõ quá trình nhận thức của giảng viên về đảm bảo chất lượng dạy và học tập ở giáo dục đại học. Qua nghiên cứu khảo sát của tác giả cho thấy, quan điểm trong đảm bảo chất lượng dạy và học phải rất cụ thể và yêu cầu đảm bảo chất lượng giáo dục, đào tạo. Tuy nhiên hiện nay bị ảnh hưởng bởi những yếu tố bao gồm mức thu nhập của giảng viên, trình độ học vấn, kinh nghiệm giảng dạy, sự hài lòng trong công việc, thành tích trong nghề nghiệp, kiến thức của giảng viên và nhu cầu học tập của sinh viên. Vì vậy, việc đảm bảo chất lượng dạy và học đại học là khó xác định, và rõ ràng các thuộc tính về đặc điểm của giảng viên, sinh viên đều có liên quan đến sự mong đợi ở chất lượng đào tạo tốt nhất của một nhà trường.

Nguyễn Đức Nhuận, (2017), *“Chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông hồng giai đoạn hiện nay”* [91]. Luận án đã phân tích, chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông hồng là tổng hợp các yếu tố: số lượng, cơ cấu đội ngũ hiệu trưởng; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ mọi mặt, năng lực lãnh đạo, quản lý, phong cách, lề lối làm

việc và ý thức tổ chức; kỷ luật của đội ngũ hiệu trưởng, được thể hiện ở kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của hiệu trưởng và chức năng nhiệm vụ của trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông hồng giai đoạn hiện nay. Qua phân tích chất lượng đội ngũ hiệu trưởng công lập ở các tỉnh Đồng bằng Sông hồng luận án xác định những vấn đề cần giải quyết để nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng công lập ở vùng này: Thứ nhất, tính ổn định, thống nhất của chương trình giáo dục, hình thức tổ chức thi kết thúc năm học, thi tốt nghiệp và thi tuyển sinh vào các trường cao đẳng, đại học hàng năm. Thứ hai, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc của đội ngũ hiệu trưởng. Thứ ba, về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng chức danh hiệu trưởng. Thứ tư, hoàn thiện quy định về phối hợp quản lý đội ngũ hiệu trưởng giữa huyện uỷ, thành uỷ ở các tỉnh Đồng bằng Sông hồng nơi trường đóng và hoạt động với đảng uỷ, ban cán sự đảng uỷ ban nhân dân tỉnh.

Phạm Văn Linh, (2017), *“Nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập các môn lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng”* [72]. Theo các tác giả, giáo dục đại học nằm trong hệ thống cơ cấu của nền giáo dục quốc dân với vị trí đặc biệt và tính đặc thù riêng có của nó. Vị trí đặc biệt bởi, đại học là đỉnh tháp của hệ thống cấp bậc đào tạo; sứ mệnh đại học là đào tạo chuyên gia, cung cấp cho xã hội nguồn nhân lực chất lượng cao, chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc vượt qua điểm nghẽn bằng những đột phá chất lượng của phát triển. Tính đặc thù riêng có của giáo dục đại học là giảng dạy, học tập ở bậc đại học gắn liền làm một với nghiên cứu khoa học. Thầy giáo đại học chỉ đúng nghĩa nếu học đứng trên bục giảng với tư cách nhà khoa học, nếu họ tiến hành lao động dạy học của mình như một lao động nghiên cứu khoa học thực sự thống nhất và đồng nhất. Cuốn sách này, các tác giả nhận rõ những bất ổn trong ngành giáo dục và tìm đúng những giải pháp khắc phục, góp phần để nâng cao chất lượng dạy của thầy, học của trò, lãnh đạo quản lý của ngành và

của trường về lĩnh vực trọng yếu này là một đòi hỏi nghiêm túc và cần được đáp ứng kịp thời thiết thực, hiệu quả.

Vũ Đình Hiếu, (2020), *“Thực trạng năng lực ngoại ngữ của giảng viên Trường Đại học Hà Nội và một số vấn đề đặt ra trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”* [52]. Tác giả tập trung phân tích: 1. Những yêu cầu về năng lực ngoại ngữ đối với giảng viên Đại học; 2. Thực trạng năng lực ngoại ngữ và hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ của giảng viên; 3. Khuyến nghị nhằm nâng cao năng lực ngoại ngữ của giảng viên trường đại học thủ đô Hà nội và Nội dung bài viết phân tích thực trạng năng lực ngoại ngữ và triển khai các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho giảng viên. Đồng thời, đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Thủ đô Hà Nội trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay.

Nguyễn Thị Nội, (2020), *“Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học trong bối cảnh hiện nay”* [92]. Tác giả đã nêu thực trạng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao đội ngũ giảng viên đại học hiện nay. Trong bài phát biểu tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (10/1964), Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: *“Có gì vẻ vang hơn là nghề đào tạo những thế hệ sau này tích cực góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản? Người thầy giáo tốt, thầy giáo xứng đáng là thầy giáo là người vẻ vang nhất. Dù là tên tuổi không đăng báo, không được hưởng huân chương, song những người thầy giáo tốt là những người anh hùng vô danh... Nếu không có thầy giáo dạy dỗ cho con em nhân dân, thì làm sao mà xây dựng chủ nghĩa xã hội được? Vì vậy nghề thầy giáo rất là quan trọng, rất là vẻ vang”*.

Lê Thị Mùi Hà, (2020), *“Một số trao đổi về chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học”* [48]. Tác giả so sánh trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, nhu cầu tìm kiếm nguồn

nhân lực có trình độ tiếng Anh cao đang có xu hướng tăng nhanh. Trong nhiều năm qua Đảng và Chính phủ cũng đã có nhiều chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực không chỉ có trình độ chuyên môn tốt mà còn có trình độ ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Tác giả đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học, đặc biệt các trường chuyên ngành kinh tế-tài chính, đáp ứng xu thế toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đang là yêu cầu cấp thiết hiện nay đối với các cơ sở đào tạo đại học và đối với đội ngũ giảng viên.

Nguyễn Ngọc Cường, (2022), *“Chất lượng đội ngũ giảng viên ở các học viện trực thuộc Bộ Quốc phòng, Quân đội nhân dân Việt Nam giai đoạn hiện nay”* [20]. Tác giả trình bày những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên ở các học viện trực thuộc Bộ Quốc Phòng, Quân đội nhân dân Việt Nam. Phân tích thực trạng, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra, từ đó đề ra phương hướng, giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đơn vị này đến năm 2030.

Các công trình khoa học được nêu trên đã cung cấp những thông tin bổ ích dưới khía cạnh và mức độ khác nhau luận giải các vấn đề nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong hệ thống chính trị nói chung và đội ngũ cán bộ, giảng viên nghiên cứu khoa học và giảng dạy ở Lào thời kỳ đổi mới và những năm tới nói riêng; từ đó đúc kết được nhiều kinh nghiệm và đề xuất các giải pháp có giá trị những vấn đề lý luận và thực tiễn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào trong mọi cấp, mọi lĩnh vực, là nguồn tư liệu quý báu cho việc nghiên cứu chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở LÀO

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

Cayxon PHOMVIHAN, (2005), *“Quyết tâm lấy giáo dục tiến lên một bước”* [13].

Tác giả đã nêu khái quát tình hình giáo dục ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào trong thời gian qua: *Một là*, hiện nay đất nước Lào được giải phóng nhân dân các bộ tộc Lào từ tuổi 15 đến 45 tuổi, chiếm 60% thời trước không biết chữ, mà thời đại hiện nay (2020) từ 15 đến 24 tuổi đã biết chữ đạt được 95% và hơn hai trăm nghìn người được bồi dưỡng trình độ phổ thông trở lên. *Hai là*, từng bước đổi mới phong cách lãnh đạo của Đảng và các tổ chức cơ sở đảng ở các trường học đối với giáo dục đi đôi với củng cố cơ sở vật chất kỹ thuật cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; nâng cao trách nhiệm của các tổ chức chính trị-xã hội đối với ngành đào tạo, bồi dưỡng, trước hết là xây dựng các trường học, học viện vững mạnh đủ về số lượng, cơ cấu và đảm bảo về chất lượng; nâng cao vai trò của tổ chức trong Bộ, Học viện và các trường về việc biên soạn các loại giáo trình, giáo án phục vụ giảng dạy và học tập phù hợp với từng giai đoạn; nâng cao vai trò và trách nhiệm của các thành viên trong các trường học, học viện về việc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy và học tập. *Ba là*, coi trọng chính sách giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng lên hàng đầu, trong đó chú trọng việc phát triển, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, quản lý, đánh giá và chính sách nhân tài vào các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. *Bốn là*, đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp giáo dục và đào tạo bằng cách xây dựng các trường học, giảng viên, mọi hoạt động giáo dục và đào tạo nhằm truyền bá chủ nghĩa Mác-Lênin, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước đến với đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân các bộ tộc Lào. *Năm là*, nguyên lý giáo dục và đào tạo phải xuất phát từ chủ nghĩa Mác-Lênin về xây dựng con người mới, con người xã hội chủ nghĩa để phục vụ sản xuất nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân coi giáo dục là nhiệm vụ của toàn Đảng, toàn quân và toàn dân.

Sự Đa Von Lít Sén Văng, “2014”, “*Chú trọng đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện hội nhập quốc tế*” [112, tr. 58-61]. Tác giả cho rằng, để đưa nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào thoát khỏi tình trạng nghèo và kém

phát triển, cần phải đột phá về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nhân lực chất lượng cao, trong đó công tác bồi dưỡng cán bộ là rất quan trọng. Công tác cán bộ thời kỳ hội nhập cần phải đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng cũng như năng lực hoàn thành nhiệm vụ chính trị trong điều kiện mới của Lào.

Soulivanh PHOMMACHIT, về đề tài: (2015), *“Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đề xuất quy hoạch đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng sư phạm Luông Nặm Tha nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân Dân Lào đến năm 2020”* [111].

Nghiên cứu đều khẳng định đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên nói riêng có vị trí, vai trò quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục và hiệu quả hoạt động của trường đại học do sự vận động và phát triển liên tục của khoa học chuyên ngành, khoa học giáo dục và quản lý giáo dục trước yêu cầu mới của sự phát triển kinh tế - xã hội, đội ngũ giảng viên cần phải được thường xuyên bồi dưỡng, cập nhật và nâng cao trình độ, kỹ năng sư phạm để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình.

Kouyang SISOMBLONG, (2015), *“Giáo viên là khâu then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các trường chính trị tỉnh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”* [64].

Tác giả lý giải về vai trò của giáo viên. Giáo viên là *“máy cái”* trong hệ thống giáo dục. Chất lượng, nhân cách, phẩm chất đạo đức và lý tưởng của đội ngũ này như thế nào sẽ ảnh hưởng to lớn và trực tiếp đến sản phẩm mà họ đào tạo ra. Đó chính là những con người, những công dân xây dựng xã hội. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: *“Không có thầy giáo thì không có giáo dục... không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế - văn hóa”*. Do đó, xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là vấn đề mang tính lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc đối với sự phát triển giáo dục của nước ta. Vì giáo viên không chỉ là người thầy, nhà khoa học, nhà tư tưởng, người cung cấp tri thức, mà còn phải là người hướng dẫn người học đến với tri thức, khoa học bằng đường đi ngắn nhất và phải là tấm

gương về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, kỹ năng sư phạm giỏi cho người học noi theo.

Bounpone KEOPHENGLA, (2020), “*phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên sư phạm tại các trường đại học nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào*” [10].

Tác giả đã nhấn mạnh: Năng lực nghề nghiệp được coi là sự tích hợp giữa ba thành tố kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để hoàn thành được những công việc và nhiệm vụ trong thực tiễn hoạt động nghề nghiệp. Phát triển năng lực nghề nghiệp là một nhiệm vụ cơ bản nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào. Tác giả đã phân tích và đánh giá các thành phần cơ bản trong khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên đó là: Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn nghề sư phạm, năng lực dạy học và giáo dục của nghề nghiệp sư phạm; năng lực phát triển chương trình, tài liệu đào tạo ngành sư phạm, năng lực NCKH, năng lực quan hệ với cơ sở giáo dục, năng lực phát triển nghề nghiệp và năng lực hỗ trợ.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về xây dựng, phát triển, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Bộ Nội vụ Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào, (2015), “*Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2025*” [9].

Đề tài trình bày khái quát tình hình trong nước, khu vực và thế giới tác động đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Lào đến năm 2025; làm rõ những nhiệm vụ cấp bách và lâu dài cần phải tiến hành chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cả trong và ngoài nước; đánh giá đúng thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức Lào trong thời gian qua; đặt ra những vấn đề trước mắt và lâu dài về chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong nhiều năm tới; đề xuất một số phương hướng, giải pháp, biện pháp, nội dung, mục đích và nhiệm vụ chiến lược phát triển nguồn nhân lực nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2025.

Nouanphet KHAMPHUVONG, (2017), “*Đánh giá giảng viên đại học nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào*” [93].

Tác giả cho rằng, vấn đề đánh giá giảng viên các trường đại học ở Lào hiện nay là yêu cầu khách quan nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục, việc đánh giá giảng viên phải hướng đến chuẩn đánh giá của các nước trong khu vực và thế giới đồng thời phải phù hợp với thực tiễn quản lý phát triển đội ngũ giảng viên. Theo tác giả “Đánh giá giảng viên phải góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; định hướng và làm động lực cho đội ngũ giảng viên tự giác hoàn thiện mình theo chuẩn. Hoạt động của giảng viên trong trường đại học cũng như bất kỳ một công việc chuyên môn nào khác, chịu áp lực của hai loại lợi ích: Lợi ích cá nhân và lợi ích tập thể. Tác giả đã đề xuất một số giải pháp về nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về đánh giá giảng viên; chỉ đạo hoàn thiện quy trình, công cụ đánh giá; huy động các lực lượng tham gia đánh giá giảng viên; kiểm tra, đánh giá các hoạt động đánh giá; đảm bảo các điều kiện về môi trường và chế độ chính sách cho hoạt động đánh giá giảng viên.

Sivongsay VETPANY, (2018), “*Phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục và xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nữ của ĐHQG Lào đáp ứng nhu cầu hội nhập hiện nay*” [108].

Tác giả lý giải trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng giải pháp như: Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa; tính hiệu quả và đề xuất 6 giải pháp gồm: Tổ chức tuyên truyền giáo dục để nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo cách tiếp cận bình đẳng giới; Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nữ theo cách tiếp cận bình đẳng giới; Tạo nguồn, sử dụng và bổ nhiệm đội ngũ giảng viên nữ phù hợp với năng lực và hoàn cảnh trên cơ sở đáp ứng, yêu cầu bình đẳng giới; Tăng cường quản lý trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên nữ ở nhà trường; Thường xuyên đánh giá đội ngũ giảng viên nữ để phát triển; Xây dựng chính sách và tạo môi

trường làm việc thuận lợi trên cơ sở xác định rõ các ưu tiên chiến lược đối với đội ngũ giảng viên.

Vetpany SINVONGXAY, (2019), “*Xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ giảng viên nữ của ĐHQG Lào theo tiếp cận bình đẳng giới*” [123].

Tác giả đã khảo sát, đánh giá cán bộ và giảng viên nữ ở ĐHQG Lào về công tác xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho cán bộ, giảng viên nữ ở mức độ trung bình; công tác xây dựng và thực hiện đầy đủ kịp thời các chính sách, đảm bảo tăng quyền lợi cho giảng viên nữ có cơ hội, quyền lợi và trách nhiệm như giảng viên nam đánh giá là thực hiện tốt hơn cả. còn công tác xây dựng môi trường làm việc, văn hoá, dân chủ, lao động tích cực và công bằng phát huy mọi khả năng đội ngũ giảng viên nữ và xây dựng chính sách ưu đãi, thu hút có tính đặc thù cho mọi đối tượng đảm bảo sự công bằng bình đẳng đội ngũ giảng viên nữ còn ít được quan tâm thực hiện. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng, tác giả đề xuất biện pháp xây dựng chính sách và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ giảng viên nữ của ĐHQG Lào góp phần xây dựng được cơ chế, tạo động lực thúc đẩy giảng viên nữ phát huy tốt vai trò của mình trong việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Khonsavan PHIMMASON, (2019), “*Công tác tuyển dụng giảng viên ở các Học viện trong Quân đội nhân dân Lào*” [63].

Trên cơ sở khảo sát thực trạng công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên trong các học viện tác giả đã nhấn mạnh phải “Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực hoạt động sư phạm, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu giáo dục, đào tạo của Quân đội nhân dân Lào trong thời gian mới”, từ đó xây dựng các bước quan trọng trong công tác tuyển dụng giảng viên; xác định nguồn tuyển dụng giảng viên; xác định nội dung tuyển dụng; xác định phương thức và kết hợp chặt chẽ giữa các lực lượng chức năng trong tuyển dụng giảng viên, trong quá trình tuyển dụng phải bảo đảm

tính nhất quán về quan điểm, công bằng, bình đẳng, khách quan; trong dụng nhân tài, xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất, năng lực tốt, vì chất lượng dạy-học và nghiên cứu của các học viện Quân đội nhân dân Lào.

Phukhaokham THIKEO, (2021), *“Phát huy nhân tố chủ quan của đội ngũ giảng viên trong đào tạo sĩ quan ở các học viện Quân đội nhân dân Lào hiện nay”* [97].

Tác giả cho rằng, nhân tố chủ quan của đội ngũ giảng viên là “tất cả những mặt, những yêu tố thuộc tính về đội ngũ giảng viên (tri thức, phẩm chất đạo đức, tình cảm, ý chí, năng lực..) được huy động trong quá trình đào tạo sĩ quan của học viện Quân đội nhân dân Lào”. Do vậy, phải tiếp tục triển khai các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về công tác giáo dục, đào tạo; đẩy mạnh hoàn thiện quy hoạch hệ thống các học viện theo hướng gọn, mạnh, hợp lý, đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá, hiện đại hoá; thực hiện tốt công tác tuyển dụng đối với đội ngũ giảng viên, đồng thời nâng cao hiệu quả của việc đào tạo để phát huy tốt hơn nữa nhân tố chủ quan của đội ngũ giảng viên trong đào tạo sĩ quan ở học viện Quân đội nhân dân Lào.

Sanuksin KOSIPHAN, (2022), *“Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn qua”* [106].

Tác giả đưa ra để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên trong giai đoạn mới, ĐHQG Lào phải tiếp tục đổi mới hơn nữa, toàn diện và sâu sắc trên tất cả các lĩnh vực hoạt động, trong đó công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên là nhiệm vụ quan trọng nhất. Đội ngũ cán bộ, giảng viên được bổ sung đủ về số lượng, trẻ hóa và được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Có tinh thần yêu nghề, nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, có phẩm chất chính trị tốt, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm khá vững vàng. Vấn đề đặt ra là phải nhanh chóng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục cả về số lượng và chất lượng. Để có thể phát triển được đội ngũ giảng viên, điều cần được xác

định là xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình. Đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của nhà trường. Cán bộ, giảng viên phải tự học tập, rèn luyện để không ngừng nâng cao năng lực của bản thân. Tạo ra các môi trường và điều kiện để giảng viên có thể phát triển các năng lực của mình, xây dựng tổ chức học tập.

1.2.3. Các công trình nghiên cứu về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Saikham MANIVONG, (2014), *“Giáo dục lý luận Mác-Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường Chính trị-Hành chính nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay”* [105].

Tác giả đã phân tích làm rõ tầm quan trọng của giáo dục lý luận Mác-Lênin cho học viên hệ cao học ở các trường Chính trị-Hành chính nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay đồng thời đề xuất một số phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng giáo dục lý luận Mác-Lênin, đây là những kết quả nghiên cứu vừa cơ bản, vừa thực tiễn về vấn đề giáo dục lý luận Mác-Lênin cho học viên nói chung, cho cán bộ lãnh đạo của nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay nói riêng.

Kouyang SISOMBLONG, (2016), *“Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị-hành chính tỉnh nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn hiện nay”* [65].

Tác giả đã phân tích, Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị-hành chính tỉnh nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào theo nghĩa chung nhất là tổng hợp các thuộc tính, đặc trưng của cán bộ nghiên cứu, giảng dạy, bảo đảm cho cán bộ giảng viên hoàn thành nhiệm vụ được giao, bao gồm: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực công tác; số lượng và cơ cấu, giới tính, dân tộc, tôn giáo, thành phần xuất thân, tuổi đời, tuổi đảng, tuổi nghề và kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ nghiên cứu, giảng dạy.

Phouvone SITHONTHONGDAM, (2019), “*Nâng cao năng lực tư duy biện chứng cho đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào hiện nay*” [96, tr. 21-26].

Tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về năng lực tư duy biện chứng của đội ngũ giảng viên của Học viện Chính trị-Hành chính Quốc gia Lào từ đó phân tích thực trạng, đánh giá những ưu điểm, nhược điểm và đưa ra những giải pháp căn bản để qua đó giúp cho các giảng viên có thể nhận thức rõ hơn về tầm quan trọng cũng như chủ động trong việc nâng cao trình độ của bản thân nói chung cũng như áp dụng, vận dụng năng lực tư duy biện chứng vào trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu thực tiễn của mình.

Chansoulinh INKHAMSENG, (2023), “*Chất lượng đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*” [15]. Tác giả nêu khái niệm: cán bộ, đội ngũ cán bộ, đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm, vai trò của đội ngũ cán bộ này; chất lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, yếu tố cấu thành và tiêu chí đánh giá). Phân tích thực trạng vấn đề này ở các tỉnh miền Trung Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trên phương diện ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra. Dự báo những nhân tố tác động và mục tiêu, phương hướng và một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở miền Trung Lào đến năm 2030.

Những nội dung nêu trên cung cấp căn cứ và gợi mở việc nâng cao nhận thức về biện pháp, nội dung về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cán bộ, giảng viên trong thời kỳ mới và đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học của ĐHQG Lào giai đoạn mới.

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CỦA CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN SẼ TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

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

Qua tổng quan các công trình khoa học ở nước ngoài và trong nước đã công bố, tác giả luận án khái quát một số kết quả chủ yếu sau:

Một là, về vai trò của đội ngũ giảng viên.

Các công trình khoa học mặc dù tiếp cận nghiên cứu ở những góc độ khác nhau nhưng đều đã luận giải và khẳng định vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên là lực lượng quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo. Trong đó, các tác giả nhấn mạnh nhà giáo là biểu tượng cao đẹp mang giá trị nhân văn sâu sắc về tình cảm cao đẹp giữa thầy và trò, là tượng trưng của đức hy sinh, sự cống hiến không ngừng nghỉ. Sự tận tâm, yêu nghề và tinh thần trách nhiệm trong công việc là những yếu tố cơ bản, đầu tiên, cần phải có ở mỗi giảng viên. Ở một số công trình, theo các tác giả hiện nay trước sự phát triển của khoa học công nghệ, cơ sở vật chất phương tiện, công nghệ dạy học hiện đại được đầu tư khá đồng bộ nhưng không thể thay thế được vị trí, vai trò của người giảng viên, ngược lại càng khẳng định vai trò to lớn của họ đối với sự nghiệp đổi mới giáo dục, đào tạo; các tác giả đã nhấn mạnh phải tập trung xây dựng các trường đại học, đồng thời phát triển đội ngũ làm công tác giảng dạy, huấn luyện có chất lượng cao. Đây chính là cơ sở để luận án tiếp tục nghiên cứu, làm rõ khái niệm về đội ngũ giảng viên và vai trò của đội ngũ này của ĐHQG Lào.

Hai là, về xây dựng, phát triển, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.

Để đảm bảo phương hướng phát triển các cơ sở đào tạo nói chung, ĐHQG Lào nói riêng, việc nghiên cứu về xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên và một số công trình đã tiếp cận xây dựng các thành phần cơ bản để xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên, trên cơ sở đó xây dựng và tính các điều kiện để đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định. Với những nội dung định hướng trên đây, nhất là vấn đề xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên của các công trình đã giúp tác giả luận án hướng đến nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp và các tiêu chí khi đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, từ đó xác định những nội dung, biện pháp đổi mới công tác tạo nguồn, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên; nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, bố trí sử dụng cho phù

hợp để tránh chảy máu nhân tài, tài năng sư phạm trong ĐHQG Lào. Các tác giả nêu nhiều ý kiến phê bình chất lượng hệ thống giáo dục trước sự phát triển khoa học công nghệ, đồng thời đánh giá thực trạng xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy trong thời gian qua; kinh nghiệm thực hiện quy hoạch, kế hoạch kiện toàn, xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo chất lượng cao, tâm huyết với nghề nghiệp.

Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Từ bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số nước, các công trình đã xác định những nội dung cơ bản tập trung giải quyết vấn đề tuyển dụng, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên; đổi mới và bổ sung, hoàn thiện quy trình tuyển dụng, quy hoạch, thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên, tăng cường hợp tác quốc tế về giáo dục, đào tạo... Cùng với đó, các công trình cũng đặt vấn đề, nếu được tôn trọng tri thức, dùng nhân tài, Đảng và Nhà nước có những chủ trương, chính sách phù hợp; coi trọng đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho họ, quan tâm đến chất lượng cuộc sống, giúp họ yên tâm, gắn bó với nghề, tích cực rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, giữ gìn lối sống, kỷ luật thì chất lượng đội ngũ giảng viên sẽ được nâng lên và khẳng định vị thế của mình trong xã hội.

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

Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, một số công trình đã tập trung làm rõ việc đổi mới nội dung, phương pháp xây dựng và từng bước đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; đồng thời cũng đặt ra yêu cầu chuẩn hóa các khâu, các bước xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh hiện nay phải đáp ứng được các điều kiện, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên theo yêu cầu “chuẩn hóa”, nhất là xác định rõ hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí về phẩm chất, năng lực cơ bản mà đội ngũ giảng viên cần phải đạt được theo quy định của Nhà nước; tổ chức hoạt động bồi dưỡng theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của đội ngũ giảng viên trước yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế,...

Cùng với đó, một số công trình đã đề xuất những giải pháp nhằm đổi mới các khâu, các bước trong xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên nâng cao trình độ, khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học, năng lực sư phạm, năng lực NCKH của đội ngũ giảng viên đảm bảo chất lượng cao trong các nhà trường. Bởi vậy, đây là những vấn đề quan trọng giúp tác giả tiếp cận, tiếp tục nghiên cứu luận giải, làm rõ hơn nữa những nội dung cơ bản, nhất là nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Như vậy, các kết quả nghiên cứu của các công trình trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài, có thể thấy từ các hướng tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau đã cung cấp cái nhìn đa chiều về nội dung nghiên cứu, đồng thời có những đóng góp quan trọng về mặt khoa học trên cả phương diện lý luận và thực tiễn. Tuy nhiên, còn nhiều khoảng trống các công trình chưa đề cập đến, nhất là hoạt động nghề nghiệp sư phạm đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, một loại hình lao động đặc biệt vừa mang tính chất hoạt động sư phạm của nhà giáo, vừa mang tính chất hoạt động của đội ngũ giảng viên và được diễn ra ở môi trường đặc thù - môi trường sư phạm; đặc biệt chưa có công trình nào đi sâu, trực tiếp trình bày, nghiên cứu và luận giải với tính chất một công trình khoa học độc lập có hệ thống về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay dưới góc độ của chuyên ngành xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước. Vì vậy, đây là vấn đề mới, tác giả lựa chọn đề nghiên cứu làm đề tài luận án tiến sĩ không trùng lặp với các công trình khoa học đã được nghiệm thu và công bố.

1.3.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Trên cơ sở những quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và tư tưởng Chủ tịch Cayxon PHOMVIHAN; các quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về giáo dục, đào tạo và xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo; nghiên cứu các nghị quyết, chiến lược, đề án, các quy chế, quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Giáo dục và Thể thao Lào và các học viện, các trường đồng thời kế

thừa, phát triển kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan. Vì vậy, để thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu đã xác định, luận án tập trung giải quyết một số vấn đề:

Thứ nhất, tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, bao gồm: khái quát lịch sử hình thành và phát triển của ĐHQG Lào; trình bày chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của ĐHQG Lào; trình bày chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Đảng bộ ĐHQG Lào; làm rõ chức trách, nhiệm vụ, vai trò, đặc điểm của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; làm rõ khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, xác định những yếu tố ảnh hưởng và xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Thứ hai, tiến hành điều tra, khảo sát đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện nay, đồng thời rút ra nguyên nhân của ưu điểm, của hạn chế và xác định những vấn đề đặt ra về chất lượng của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Thứ ba, dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động, xác định phương hướng và đề xuất những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đến năm 2035.

Tiểu kết chương 1

Nhìn chung, đã có những công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề vai trò đội ngũ giảng viên, xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Trên cơ sở tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan, luận án xác định tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, nhất là xây dựng hệ tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trên cơ sở hệ tiêu chí đã xây dựng, chỉ rõ nguyên nhân của thực trạng, xác định các vấn đề đặt ra; đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong thời gian tới. Kết quả

nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan là tài liệu tham khảo quý báu trong quá trình triển khai nghiên cứu đề tài “Chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn hiện nay”.

Tóm lại, nghiên cứu sinh trân trọng kế thừa, tiếp thu có chọn lọc những kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án để thực hiện mục đích, yêu cầu và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án.

Chương 2

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO - NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

2.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐẠI HỌC QUỐC GIA, ĐẢNG BỘ ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO VÀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO

2.1.1. Khái quát về Đại học Quốc gia Lào, Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào

2.1.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Đại học Quốc gia Lào

ĐHQG là một cơ sở giáo dục của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, nằm trên vùng đồi núi gọi là “vùng Đông Độc” khoảng cách thành phố lớn của Thủ đô Viêng Chăn 9 km (phía bắc). ĐHQG Lào có tổng diện tích 211 hécta, gồm có 5 khu như: khu Đông Độc, khu Sốc Pa Luông, khu Đôn Nốc Khum, khu Na Bông và khu Na Xay Thoong. ĐHQG Lào có diện tích giáp với: Phía Bắc giáp với bản Nong Viêng Khăm và bản Na Thôm; Phía Nam giáp với bản Khăm Hùng; Phía Đông giáp với bản Xa Phăng Mực; Phía Tây giáp với bản Đông Độc và bản Tan My Xay; Phòng ban Giám đốc nằm ở khu Đông Độc và là trung tâm của ĐHQG Lào.

Trước khi thành lập ĐHQG Lào gọi là “cơ sở giáo dục đại học”. Việc thành lập ĐHQG Lào là nhằm phát triển giáo dục của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, trên cơ sở là trường đại học Sy Sa Vàng Vông và các trường khác.

Trường đại học đầu tiên của Lào là “trường đại học Sy Sa Vàng Vông” theo mệnh lệnh của Hoàng gia Sy Sa Vàng Vông số 164 ngày 30 tháng 6 năm 1958, bao gồm nhiều ngành: Chuyên ngành quản lý và pháp luật quốc gia, trung tâm giáo dục quốc gia, ngành y, ngành nông nghiệp, bảo tàng quốc gia và thư viện quốc gia. Trong đó những ngành được xây dựng trước như: Chuyên ngành quản lý và pháp luật thuộc học viện pháp luật và quản trị,

chuyên ngành y thuộc trường cao đẳng y và chuyên ngành sư phạm thuộc học viện đào tạo nhà giáo sau đó đã tổng hợp thành một trung tâm giáo dục duy nhất ở Đông Xa Phăng Mực.

Trường đại học Sy Sa Vàng Vông nằm ở vùng rừng, họ thường gọi là “Đông Xa Phăng Mực” hoặc gọi là “Đông Đốc”, Nhà nước đã xác định khu này thành khu “Dự án phát triển giáo dục quốc gia” được xác định trong nghị định số 215 ngày 12 tháng 9 năm 1957, cho phép Bộ giáo dục xây dựng cơ sở giáo dục ở khu vực rừng to này “Đông Xa Phăng Mực”, cách Viêng Chăn khoảng 9 km.

Ngày 18 tháng 2 năm 1958 rừng Đông Xa Phăng Mực được khai thác để xây dựng nơi giáo dục gọi là “Trung tâm giáo dục quốc gia” dưới nguồn vốn giúp đỡ hợp tác của Chính phủ Mỹ.

Chính phủ Lào đã xác định ngày 18-02-1958 là ngày lễ “xây dựng giảng đường đầu tiên trên khu rừng to này” hoặc gọi tên là “Trung tâm giáo dục quốc gia (National Education Centre: NEC)”.

Sau khi một số giảng đường được hoàn thành xây dựng vào năm 1960 Chính phủ đã công bố nghị định số 37/CP ngày 11-02-1960 để chuyển trường Taphoreang sang Đông Xa Phăng Mực.

Ngày 02-12-1975, nước Cộng hoà Dân chủ nhân dân Lào được thành lập, xoá bỏ chế độ quân chủ lạc hậu, tay sai đế quốc, cử Hoàng thân Sy Sa Vàng Vông làm Chủ tịch nước, kết thúc thắng lợi 30 năm kháng chiến chống đế quốc (1945-1975). Kể từ đây đất nước Triệu Voi bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên độc lập, dân chủ và xây dựng xã hội công bằng, văn minh.

Ngày 08-01-1975 ở khu vực được giải phóng của lực lượng yêu nước đã xây dựng một cơ sở giáo dục gọi tên là “Trường đại học sư phạm Nakhao, Viêng Xay”. Có mục đích đào tạo nhà giáo với chương trình giáo dục 3 năm trong 4 ngành học và chia thành 4 khoa như sau: Khoa Văn hóa - tiếng Đức; Khoa Lịch sử - Địa lý; Khoa Toán - Vật lý; Khoa Lý - Hóa.

Đến năm 1977 nhà nước Lào ra quyết định sáp nhập cho cơ sở giáo dục 2 nơi ghép thành một cơ sở giáo dục (Trường cao đẳng sư phạm Viêng Chăn và trường đại học sư phạm Viêng Xay) và gọi tên là “Trường đại học sư phạm Viêng Chăn”.

ĐHQG Lào là đại học đầu tiên của lịch sử Lào được thành lập theo Nghị định 50/PM ngày 9 tháng 6 năm 1995 và mở cửa ngày đầu tiên vào ngày 5 tháng 11 năm 1996 và sự phát triển của Đảng bộ ĐHQG Lào [29].

Dưới sự lãnh đạo sáng suốt và tài tình của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã giành nhiều thành tựu to lớn trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, từng bước tiến lên trên con đường hội nhập và phát triển, giữ vững ổn định chính trị và an ninh an toàn, trật tự xã hội, vững bước trên con đường phát triển, liên tục thực hiện thắng lợi các kế hoạch phát triển kinh tế xã hội, xã hội gắn với bảo đảm quốc phòng - an ninh. Thành công đó không chỉ đưa đất nước Lào ngày càng có vị trí cao trong khu vực và trên thế giới, mà còn góp phần không nhỏ vào cuộc đấu tranh của nhân dân thế giới vì hòa bình, độc lập dân tộc, dân chủ và chủ nghĩa xã hội.

Thực hiện Nghị quyết của Thủ tướng Chính phủ số 50, ban hành ngày 09-06-1995 về việc thành lập Trường ĐHQG Lào tại Thủ đô Viêng Chăn và đã mở khoá học đầu tiên vào ngày 05-11-1996, các trường đại học, cao đẳng và các trung tâm hợp thành có nhiệm vụ đào tạo từ cấp cao đẳng, đại học, sau đại học giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực về chuyên môn nghiệp vụ phục vụ cho xã hội [115].

ĐHQG Lào được thành lập, xây dựng, trưởng thành và phát triển, ĐHQG Lào đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao, đã đạt được những thành tựu nổi bật trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đã đào tạo được hàng nghìn sinh viên, học viên đạt chất lượng đáp ứng được nhu cầu của xã hội đang đặt ra, nhiều công trình nghiên cứu khoa học có giá trị đang được áp dụng góp phần nâng cao chất lượng nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong việc xây ĐHQG Lào đã tiến hành đồng bộ nhiều biện pháp khác nhau nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Hiện nay, nước Cộng hoà Dân chủ Nhân Lào gồm có 5 Đại học như: 1, ĐHQG (Thủ đô Viêng Chăn); 2, Đại học Y (Thủ đô Viêng Chăn); 3, Đại học SuPaNuVong (Tỉnh LuongPaBang Miền Bắc Lào); 4, Đại học SaVanNaKhet Miền Trung Lào); 5, Đại học ChamPhaSac (Tỉnh ChamPhaSac Miền Nam Lào). Là giáo dục Đại học đa ngành (đa lĩnh vực) là một mô hình tổ chức đào tạo đáp ứng linh hoạt nhu cầu nhân lực đa dạng và biến động của nền kinh tế thị trường, làm giảm bớt chi phí đào tạo nhờ quy mô đào tạo khá lớn và phối hợp sử dụng hợp lý đội ngũ giảng dạy, cơ sở vật chất trang thiết bị. Mô hình này đáp ứng nhu cầu người học, có thể trong cùng một thời gian theo học mấy ngành, học chuyển đổi ngành học cho phù hợp với năng lực nhờ có một hệ thống học phần, chứng chỉ bảo đảm sự liên thông chuyển đổi giữa các ngành học. Mô hình này cũng tạo ra khả năng tổ chức nghiên cứu khoa học theo hướng phối hợp liên ngành, đáp ứng nhu cầu giải quyết những vấn đề tổng hợp mà thực tế đặt ra, ĐHQG Lào chưa phải là một mô hình như vậy.

ĐHQG Lào là ĐHQG thứ nhất trực thuộc Bộ Giáo dục và Thể thao, nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào (CHDCND). ĐHQG Lào được gọi là Trung tâm giáo dục, văn hoá, đào tạo nguồn nhân lực các lĩnh vực chuyên môn, giữ vai trò nòng cốt trong hệ thống giáo dục Đại học, nghiên cứu khoa học, giữ gìn và phát triển những di sản và bản sắc văn hoá của dân tộc và phục vụ chuyên môn cho xã hội.

Căn cứ vào điều lệ của Trường ĐHQG Lào theo quyết định số 87 của Thủ tướng Chính phủ, ngày 20-06-2000 thì ĐHQG Lào có vai trò và nhiệm vụ như:

Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo các cấp (cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ); giáo dục cho người học theo mục tiêu đào tạo về lĩnh vực chuyên môn.

Cán bộ, giảng viên là đối tượng đào tạo chính của ĐHQG Lào, ngoài ra là những học sinh đã tốt nghiệp phổ thông trung học thi đậu vào. Thời gian đào tạo: tùy thuộc vào các khóa học, hệ học mà có chương trình, thời gian đào tạo ngắn hay dài, thời gian đào tạo là 4 năm.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và vai trò của Đại học quốc gia Lào

Nghị định của Thủ Tướng Chính phủ về cơ cấu tổ chức và hoạt động quản lý ĐHQG Lào số 071/TT, ngày 16/03/2009 [118].

**** Chức năng, nhiệm vụ của ĐHQG Lào***

Một là, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo các cấp (cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ) trong các lĩnh vực về tự nhiên và xã hội.

Hai là, giáo dục cho người học theo mục tiêu, rèn luyện tư tưởng chính trị, đạo đức.

Ba là, thực hiện phát triển kỹ thuật công nghệ và nghiên cứu khoa học.

Bốn là, giữ gìn, phát triển bản sắc văn hoá văn nghệ.

Năm là, tổ chức quản lý cán bộ của ĐHQG Lào theo pháp luật và chính sách của Nhà nước.

Sáu là, thực hiện các dịch vụ khoa học, chuyển giao công nghệ, phân tích và nhận thức tiêu chuẩn kỹ thuật và chất lượng của các sản phẩm loại khác.

Bảy là, quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị, đất đai của trường theo quy định của pháp luật.

Tám là, quản lý chăm lo học sinh nước ngoài đang theo học tại ĐHQG Lào.

Chính vì vậy, nhiệm vụ cơ bản của ĐHQG Lào trong thời kỳ mới là: Nhằm xây dựng những con người và thế hệ thiết tha gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, có ý thức kiên cường xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; giữ gìn phát huy các giá trị văn hoá của dân tộc, có năng lực tiếp thu tinh hoa văn hoá

nhân loại; phát huy tiềm năng của dân tộc và con người Lào, có ý thức cộng đồng và phát huy tính tích cực cá nhân, làm chủ tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có tính tổ chức kỷ luật, có tinh thần cách mạng và có sức khoẻ tốt, là những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa “hồng” vừa “chuyên”.

** Cơ cấu tổ chức của ĐHQG Lào*

ĐHQG Lào là Đại học công lập đa ngành trực thuộc Bộ Giáo dục và Thể thao chịu sự quản lý của Nhà nước. Từ ngày thành lập 1996 đến tháng 12 năm 2024. Cơ cấu tổ chức bộ máy ĐHQG Lào gồm có 13 trường đại học, 11 phòng, 2 viện, 1 thư viện trung tâm, 3 trung tâm nghiên cứu khoa học, 1 trường năng khiếu dân tộc và dự bị đại học, 1 trạm y tế. Gồm 5 khu vực: khu vực Đông Độc, khu vực SôcpaLuong (trường đại học Kỹ thuật), khu vực ĐônNôcKhum (trường đại học Luật), khu vực NaBong (trường đại học Nông nghiệp) và khu vực TatThong (trường đại học Tài nguyên thủy lợi).

Về cơ cấu tổ chức bộ máy nhà trường. Để nhằm đảm bảo yêu cầu quản lý và hoạt động của ĐHQG Lào có hiệu quả và sự phát triển toàn diện và thực hiện theo Nghị Định của Thủ Tướng Chính phủ (2009) về tổ chức hoạt động quản lý ĐHQG Lào số 071/TT, ngày 16/03/2009 và Quyết định của ĐHQG Lào về nhiệm vụ của Ban giám đốc số 960/ĐG, ngày 18-04-2022. ĐHQG Lào tiếp tục phát triển tổ chức bộ máy trên cơ sở các phòng, các viện, các trường, khoa và tổ chức bộ môn [Phụ lục 1].

A. Các đơn vị trực thuộc nhà trường của ĐHQG Lào gồm có 11 phòng cụ thể như sau:

Phòng Tổ chức và cán bộ; phòng Đại học quốc gia; phòng Tài chính; phòng Kiểm tra; phòng Chuyên môn; phòng Hợp tác quốc tế; phòng Sau đại học; phòng Nghiên cứu khoa học; phòng Quản lý tài sản và dịch vụ; phòng Quản lý sinh viên; phòng Quản lý ký túc xã đại học.

B. Các viện thuộc ĐHQG Lào gồm có 2 viện

Viện Phát triển Nguồn nhân lực Lào - Jepen; viện Khổng trư.

C. Các Trường đại học trực thuộc ĐHQG Lào gồm có 13 trường đại học như sau:

Trường đại học Kinh tế; trường đại học Kiến trúc; trường đại học khoa học Lâm nghiệp; trường đại học khoa học Môi trường; trường đại học Kỹ thuật (khu vực Sộc pha luông); trường đại học Tài nguyên thủy lợi (khu vực Tat Thong); trường đại học Khoa học tự nhiên; trường đại học Nông nghiệp (khu vực Na Bông); trường đại học Ngôn ngữ; trường đại học Khoa học xã hội nhân văn; trường đại học Luật (khu vực Đôn Nôc Khùm); trường đại học Khoa học thể thao và thể chất; trường đại học Sư phạm (mầm non, tiểu học, phổ thông).

D. Các trung tâm

Trung tâm công nghệ thông tin; trung tâm hợp tác (EU); trung tâm nghiên cứu khoa học Lào - Trung quốc; thư viện trung tâm và trạm ý tế

Đ. Trường năng khiếu dân tộc và dự bị đại học

Cùng với quá trình phát triển, bộ máy cơ cấu về mặt hành chính, về mặt khoa học và về mặt trung tâm của ĐHQG Lào dần từng bước được nghiên cứu sắp xếp để phù hợp với mô hình đại học chung của cả nước và đặc thù của Đại học đa ngành hiện nay như trên. Hệ thống chính trị: Đảng bộ ĐHQG Lào được thành lập cùng năm thành lập ĐHQG Lào do các chi bộ của đại học hợp thành Đảng bộ. Đảng bộ ĐHQG Lào thuộc Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao có vị trí vai trò tương đương với huyện uỷ, có cơ quan riêng để quản lý, chỉ đạo các chi bộ trực thuộc. Có vai trò tổ chức lãnh đạo các tổ chức đảng, tổ chức đoàn thể quần chúng (Công đoàn, Đoàn Thanh niên Nhân dân Cách mạng Lào và hội phụ nữ) và tập hợp đoàn kết trong đội ngũ cán bộ, giảng viên và sinh viên, học viên đang nghiên cứu và học tập tại trường. Lãnh đạo tổ chức thực hiện đường lối, chính sách, nghị quyết, quyết định và các sắc lệnh của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Chăm lo đời sống về vật chất, tinh thần đội ngũ cán bộ, giảng viên, đảng viên và sinh viên, học viên để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao [34].

** Vai trò của ĐHQG Lào*

Một là, ĐHQG Lào giữ vai trò trung tâm đào tạo chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cho đất nước.

ĐHQG Lào trước hết là một cơ sở giáo dục đại học hàng đầu, đảm nhận sứ mệnh đào tạo đội ngũ nhân lực có chuyên môn vững vàng, phẩm chất tốt và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Nhà trường xây dựng các chương trình đào tạo tiên tiến, chú trọng năng lực tư duy, năng lực giải quyết vấn đề và kỹ năng nghề nghiệp thực tiễn. ĐHQG Lào bảo đảm môi trường học tập nghiêm túc, kỷ cương nhưng khuyến khích sáng tạo, qua đó hình thành đội ngũ cử nhân, kỹ sư, thạc sĩ và tiến sĩ chất lượng cao. Trường đóng vai trò dẫn dắt hệ thống giáo dục đại học cả nước trong đổi mới chương trình, phương pháp và chuẩn đánh giá, qua đó góp phần trực tiếp vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Lào trong bối cảnh hội nhập khu vực.

Hai là, ĐHQG Lào là đầu mối thu hút, tuyển chọn và bồi dưỡng sinh viên có năng lực trí tuệ, có ý thức trách nhiệm xã hội và cam kết với các giá trị công bằng.

Trong chiến lược phát triển con người, ĐHQG Lào thực hiện nhiệm vụ phát hiện, tuyển chọn những học sinh - sinh viên có năng lực, giàu hoài bão và mong muốn cống hiến cho đất nước. Trường chú trọng thiết kế quy trình tuyển sinh công bằng, minh bạch, đồng thời tạo điều kiện cho các nhóm yếu thế tiếp cận giáo dục chất lượng cao. Sau tuyển sinh, nhà trường xây dựng hệ sinh thái hỗ trợ học tập, khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu, hoạt động xã hội và các chương trình phát triển năng lực lãnh đạo. Vai trò này giúp vun đắp thế hệ trí thức trẻ có phẩm chất đạo đức tốt, biết trân trọng các giá trị bình đẳng, và có khả năng tham gia giải quyết những vấn đề lớn của cộng đồng.

Ba là, ĐHQG Lào đóng vai trò trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và chuyển giao tri thức phục vụ phát triển quốc gia.

ĐHQG Lào là hạt nhân trong hệ sinh thái nghiên cứu khoa học của đất nước, nơi tập hợp đội ngũ chuyên gia có trình độ cao, triển khai các công

trình khoa học cơ bản và ứng dụng. Nhà trường thúc đẩy đổi mới sáng tạo, phát triển công nghệ, thử nghiệm các giải pháp mới cho những lĩnh vực then chốt như nông nghiệp, năng lượng, môi trường, kinh tế số... Đồng thời, trường chú trọng chuyển giao các thành tựu nghiên cứu vào đời sống, hỗ trợ doanh nghiệp, chính quyền địa phương và cộng đồng. Với vai trò này, ĐHQG Lào không chỉ tạo ra tri thức mới, mà còn là cầu nối quan trọng đưa khoa học - công nghệ vào thực tiễn, góp phần nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Lào trong khu vực.

Bốn là, ĐHQG Lào là trung tâm bồi dưỡng, đào tạo lại và cập nhật tri thức suốt đời cho đội ngũ lao động đã tốt nghiệp.

Trong bối cảnh khoa học - công nghệ thay đổi nhanh chóng, nhu cầu học tập suốt đời trở thành yêu cầu tất yếu. ĐHQG Lào đảm nhận vai trò cung cấp các chương trình bồi dưỡng, cập nhật chuyên môn cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Trường thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng, giúp người học thích ứng với sự thay đổi của nghề nghiệp và thị trường lao động. Môi trường đào tạo được thiết kế bài bản, có tính hệ thống, kết hợp học thuật và thực hành nghề nghiệp. Qua đó, ĐHQG Lào góp phần xây dựng lực lượng lao động chất lượng cao, nâng cao hiệu quả làm việc của các ngành, lĩnh vực, đồng thời thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời trong xã hội Lào.

Năm là, ĐHQG Lào là cộng đồng học thuật tiên phong trong tư vấn chính sách, tăng cường tự do đại học, hợp tác quốc tế và xây dựng văn hóa hòa bình.

ĐHQG Lào tham gia tích cực vào việc tư vấn khoa học cho Đảng, Nhà nước và các cơ quan quản lý nhằm giúp ban hành những quyết sách chính xác, đáng tin cậy. Nhà trường duy trì các giá trị cốt lõi của tự do học thuật, khuyến khích trao đổi tri thức cởi mở và tinh thần tôn trọng đa dạng ý kiến. Bên cạnh đó, trường mở rộng hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức quốc tế và các đại học trong khu vực, tạo điều kiện cho phát triển khoa học - công nghệ

và hội nhập giáo dục. Trường cũng đề cao vai trò lan tỏa văn hóa hòa bình, trách nhiệm công dân và tinh thần cộng đồng trong sinh viên. Vai trò này giúp ĐHQG Lào trở thành lực lượng nòng cốt trong xây dựng xã hội tri thức hiện đại, hòa hợp và phát triển bền vững.

2.1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và vai trò của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào

**** Về chức năng, nhiệm vụ***

Chức năng của Đảng bộ ĐHQG Lào là hạt nhân chính trị lãnh đạo trên tất cả các mặt công tác. Thể hiện ở việc tổ chức quán triệt và vận dụng sáng tạo đường lối chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và cơ quan cấp trên cho phù hợp với đặc điểm của Đảng bộ, đề ra mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ công tác, chủ trương, giải pháp thực hiện. Đồng thời nắm vững và phản ánh tâm tư, nguyện vọng, những yêu cầu chính đáng của cán bộ, đảng viên, sinh viên học viên để Đảng và Nhà nước định ra đường lối, chủ trương chính sách đúng đắn.

Định hướng xây dựng tổ chức và hoạt động của khoa, phòng, các đoàn thể, các chi bộ, tổ chức đảng theo quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chỉ thị, nghị quyết của cấp trên và của Đảng bộ ĐHQG Lào được thực hiện có hiệu quả.

Ngăn chặn những tiêu cực, uốn nắn những lệch lạc, khẳng định và ủng hộ những nhân tố mới trong hoạt động của các tổ chức trực thuộc Đảng bộ ĐHQG Lào.

Tiến hành các hoạt động xây dựng đoàn kết nội bộ trong toàn Đảng, nhằm trực tiếp nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ. Cùng cố, kiện toàn hệ thống tổ chức, chăm lo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đảng viên, sinh viên, học viên, nâng cao chất lượng về lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, tổ chức kiểm tra, giám sát và kiểm tra tổ chức đảng, đảng viên có dấu hiệu vi phạm và việc kiểm tra đảng viên chấp hành Điều lệ Đảng, giữ gìn kỷ luật và

sự đoàn kết thống nhất trong Đảng, trực tiếp hoặc gián tiếp bầu các cơ quan lãnh đạo cấp trên của Đảng, tham gia xây dựng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các nghị quyết của tổ chức đảng cấp trên. Thực hiện nghiêm túc, nguyên tắc tập trung dân chủ trong sinh hoạt nội bộ Đảng, tham gia tham mưu đề xuất với cấp uỷ cấp trên về các chủ trương, giải pháp lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng trong Đảng bộ.

Nhiệm vụ của Đảng bộ ĐHQG Lào có 6 nhiệm vụ:

Một là, lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị. Lãnh đạo các chi bộ, tổ chức đảng trực thuộc và cán bộ, đảng viên, người lao động chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị tại cơ quan, đơn vị. Tham mưu, đề xuất với cấp uỷ cấp trên, lãnh đạo các khoa, phòng, ban, các tổ chức đoàn thể thuộc Đảng bộ những vấn đề cần thiết nhằm bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ chính trị của các đơn vị nói riêng, Đảng bộ ĐHQG Lào nói chung.

Hai là, lãnh đạo công tác giáo dục chính trị, tư tưởng. Lãnh đạo các chi bộ, tổ chức đảng trong Đảng bộ thực hiện tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng; tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đạo đức của chủ tịch Cayxon PHOMVIHAN; phổ biến, quán triệt kịp thời các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho cán bộ, đảng viên, viên chức, người lao động, sinh viên, học viên.

Giáo dục nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm trong công tác, trong học tập cho cán bộ, đảng viên, công chức người lao động, sinh viên, học viên.

Bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, kiến thức, năng lực hoạt động thực tiễn và ý thức tổ chức kỷ luật cho cán bộ, đảng viên, người lao động, sinh viên, học viên.

Lãnh đạo cán bộ, đảng viên và người lao động nêu cao tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật, đấu tranh phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống.

Ba là, lãnh đạo công tác xây dựng tổ chức đảng và đảng viên.

Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp để xây dựng các tổ chức đảng thuộc Đảng bộ trong sạch, vững mạnh; nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng, nâng cao chất lượng đảng viên.

Lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát các tổ chức đảng trực thuộc thực hiện Điều lệ Đảng và các quy định của Trung ương, của Đảng bộ về tổ chức sinh hoạt đảng; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, làm tốt công tác quản lý đảng viên.

Bồi dưỡng cấp uỷ viên, chăm lo công tác phát triển đảng viên, thực hiện công tác khen thưởng và kỷ luật đối với tổ chức đảng và đảng viên theo quy định.

Bốn là, lãnh đạo công tác cán bộ.

Lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ; lãnh đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định, quyết định, về công tác cán bộ theo phân cấp quản lý.

Tham gia ý kiến về đánh giá, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử... đối với đảng viên trong Đảng bộ là cán bộ, đảng viên thuộc diện Ban Thường vụ Đảng bộ ĐHQG Lào quản lý, quyết định (khi có yêu cầu).

Năm là, lãnh đạo và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát.

Lãnh đạo và tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, giám sát theo quy định của Điều lệ Đảng, giữ nghiêm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước, giữ vững đoàn kết trong nội bộ.

Chủ động phát hiện, ngăn ngừa và xử lý kịp thời những biểu hiện vi phạm Cương lĩnh chính trị, Điều lệ, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực.

Sáu là, lãnh đạo các đoàn thể chính trị - xã hội.

Lãnh đạo chăm lo các đoàn thể trong Đảng bộ vững mạnh, hoạt động đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước,

điều lệ của các đoàn thể, tích cực tham gia công tác xây dựng Đảng, đẩy mạnh các phong trào thi đua, thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao. Lãnh đạo trực tiếp Đoàn Thanh niên, Hội phụ nữ, Công đoàn về phương hướng, nhiệm vụ, tư tưởng, tổ chức và cán bộ, đảng viên.

Lãnh đạo các tổ chức đảng trực thuộc thực hiện tốt các nghị quyết, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng các đoàn thể.

Đảng bộ ĐHQG Lào tổ chức đại hội 5 năm một lần để bầu ra BCH Đảng bộ. Hằng năm phải tổ chức tổng kết những việc đã thực hiện và lên kế hoạch 5 năm trước mắt và báo cáo cấp trên nhất là Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao. Đảng ủy 3 tháng họp một lần để đánh giá lại đảng viên và công tác đảng viên, giải quyết và xử lý những vấn đề liên quan đến việc của Đảng bộ, Đảng ủy ĐHQG Lào là đầu mối tham mưu, phản ánh hai chiều giữa đảng viên và Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao trong quá trình thực hiện chủ trương, chính sách của cấp trên.

Đảng bộ ĐHQG Lào làm việc theo nguyên tắc tập trung dân chủ cá nhân phụ trách, làm việc có kế hoạch, có tổng kết, thực hiện nguyên tắc đoàn kết thống nhất, nguyên tắc tự phê bình và phê bình để tồn tại và phát triển của Đảng bộ.

Ngoài ra Đảng bộ còn có quyền nghiên cứu, xem xét và ra quyết định kết nạp quần chúng ưu tú và tiến bộ vào Đảng theo Điều lệ Đảng khoá XI quy định, có quyền đề nghị cấp trên về đảng viên không đủ tiêu chuẩn và vi phạm kỷ luật đảng trong phạm vi quản lý của mình ra khỏi Đảng và xoá tên trong danh sách đảng viên.

** Cơ cấu tổ chức của Đảng bộ ĐHQG Lào*

Ban chấp hành Đảng bộ ĐHQG Lào

Bí thư Đảng ủy (1 đồng chí); Phó bí thư Đảng ủy (1 đồng chí)

Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ (Gồm 15 đồng chí, nữ 2 đồng chí)

Ủy ban kiểm tra Đảng ủy (Gồm 2 đồng chí)

Ban Thường vụ (Gồm 5 đồng chí, nữ 1 đồng chí)

(Do Hội nghị lần thứ V của Đảng bộ bầu ra 18/03/2020) [118].

Hiện nay, Đảng bộ ĐHQG Lào có 14 chi bộ trực thuộc Đảng bộ, có 88 tổ đảng thuộc các chi bộ. Tổng số giảng viên là đảng viên năm 2023-2024 có 1.152 đồng chí, nữ là 487 đồng chí [Phụ lục 2].

** Các chi bộ trực thuộc ĐHQG Lào gồm có:*

Chi bộ các cơ quan thuộc nhà trường; chi bộ Trường đại học Kinh tế; chi bộ Trường đại học Kiến trúc; chi bộ Trường đại học khoa học Lâm nghiệp; chi bộ Trường đại học khảo học Môi trường; chi bộ Trường đại học Kỹ thuật; chi bộ Trường đại học Tài nguyên thủy lợi; chi bộ Trường đại học Khoa học tự nhiên; chi bộ Trường đại học Nông nghiệp; chi bộ Trường đại học Ngôn ngữ; chi bộ Trường đại học Sư phạm; chi bộ Trường đại học Khoa học xã hội nhân văn; chi bộ Trường đại học Luật; chi bộ Trường đại học Khoa học thể thao và thể chất. Các chi bộ có chi uỷ viên (3-5 đồng chí).

** Vai trò của Đảng bộ ĐHQG Lào*

Một là, Đảng bộ ĐHQG Lào là tổ chức cơ sở đảng trực thuộc Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao là loại hình tổ chức cơ sở đảng không có chính quyền đồng cấp; không có chức năng lãnh đạo toàn diện các mặt về kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng tập trung lãnh đạo công tác xây dựng Đảng, lãnh đạo các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội nhằm thúc đẩy thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

Hai là, Đảng bộ ĐHQG Lào được thành lập các cơ quan tham mưu, giúp việc gồm: văn phòng, ban tổ chức, ban tuyên giáo, cơ quan uỷ ban kiểm tra. Có 03 tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ, Đảng uỷ Đảng bộ ĐHQG Lào là: Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên và Công đoàn.

Ba là, lãnh đạo các đơn vị thuộc Đảng bộ ĐHQG Lào là các đồng chí trưởng các khoa, ban, phòng, trung tâm. Một số đồng chí là uỷ viên Ban chấp hành Đảng bộ, uỷ viên Ban Thường vụ. Do đặc thù là một trường đại

học nên các hoạt động tập trung chủ yếu vào công tác nghiên cứu, đào tạo nhằm tạo ra một nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu ngày càng cao mà xã hội, đất nước đang đặt ra, từ đó mà góp phần đưa đất nước Lào ngày càng phát triển nhanh chóng bắt kịp các nước khác trong khu vực cũng như trên thế giới.

Trong công tác xây dựng Đảng, Đảng bộ ĐHQG Lào đã tiến hành đồng bộ nhiều biện pháp khác nhau nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ, nâng cao chất lượng đảng viên.

2.1.2. Khái niệm, chức trách, nhiệm vụ, vai trò và đặc điểm đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Lào

2.1.2.1. Khái niệm giảng viên và đội ngũ giảng viên

**** Giảng viên***

Quan niệm về giảng viên có nhiều cách tiếp cận khác nhau, theo Đại từ điển Tiếng Việt: “Giảng viên là người giảng dạy tại trường đại học hay lớp tập huấn cán bộ; chức danh công chức giảng dạy thấp nhất trong đại học” [124, tr.731]. Trong Từ điển tiếng Việt quan niệm: “Giảng viên: tên gọi chung người làm công tác giảng dạy ở các trường chuyên nghiệp, các lớp đào tạo, tập huấn, các trường trên bậc học phổ thông. Học hàm của người làm công tác giảng dạy ở trường đại học, dưới giáo sư” [122, tr. 376].

Quy định số 216/ĐHQG Lào về giảng viên ban hành ngày 24 tháng 2 năm 2019 (bản sửa đổi) quy định: “Giảng viên của ĐHQG Lào là cá nhân có nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và giảng dạy trong hệ thống giáo dục, đào tạo và đáp ứng nhiệm vụ chính trị của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào trong từng giai đoạn” [103, tr.1].

Theo Luật Giáo dục Đại học số 62/QH, ngày 16/7/2016, xác định về vị trí, vai trò của nhà giáo như sau: “Nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên”.

Giảng viên cơ hữu của cơ sở giáo dục công lập là viên chức được tuyển dụng, sử dụng và quản lý theo Luật về cán bộ, viên chức số 74/QH, ngày 18/12/2015.

1. Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục, đào tạo đại học.

2. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở giáo dục đại học.

3. 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 trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Cơ sở giáo dục đại học ưu tiên tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo.

Từ cách tiếp cận trên, có thể khái niệm: *Giảng viên là người làm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở các cơ sở giáo dục cao đẳng, đại học hoặc các viện nghiên cứu được giao nhiệm vụ đào tạo; giảng viên phải có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực và đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước và của Bộ Giáo dục và Thể thao.*

** Đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào*

Từ điển Tiếng Việt định nghĩa: “Đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp tập hợp thành một lực lượng”. Khái niệm đội ngũ dùng cho các tổ chức trong xã hội một cách khá rộng rãi như đội ngũ trí thức, đội ngũ cán bộ, đội ngũ văn nghệ sĩ... Nội hàm của khái niệm thể hiện tính thứ tự trong sự liên kết của số đông người, có cùng một nghề nghiệp hoặc không cùng nghề nghiệp nhưng có chung một mục đích nhất

định. Cho dù, quan niệm về đội ngũ diễn đạt như thế nào thì người lãnh đạo, quản lý đều phải xác định rõ mục tiêu, xây dựng gắn kết các thành viên để tạo ra một đội ngũ, trong đó mỗi người có thể có nhiệm vụ riêng, song khi liên kết với nhau chặt chẽ thông qua những nguyên tắc, chế độ cụ thể của một tổ chức cho phép họ trở thành một lực lượng, một tập thể vững mạnh.

Từ điển Giáo dục học: “Đội ngũ giảng viên là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định”. Như vậy, có thể hiểu đội ngũ giảng viên là tập hợp những người làm nghề dạy học được tổ chức thành một lực lượng, họ làm việc có kế hoạch và luôn gắn bó với nhau trong một tập thể, có chung nhiệm vụ thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đặt ra của một nhà trường hoặc cơ sở giáo dục. Lao động sư phạm của giảng viên là lao động trí óc, lao động khoa học, lao động đặc thù nhằm tạo ra sản phẩm đặc biệt là con người đã được đào tạo và giáo dục.

Cùng với các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhà trường là những trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học, nơi đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, phục vụ sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc. Theo quy định: “Nhà giáo trong các trường đại học, trường cao đẳng được gọi là giảng viên”. Đội ngũ nhà giáo ở các nhà trường phải đảm bảo các tiêu chuẩn về phẩm chất, đạo đức tốt; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy; có sức khỏe, độ tuổi phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy và phải đạt chuẩn chức danh chuyên môn theo quy định của Nhà nước.

Nghị định số 202/CP về giáo viên, giảng viên [101]. *Đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào là tập hợp những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục và nghiên cứu khoa học được tổ chức thành lực lượng với số lượng, cơ cấu hợp lý, có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất, trình độ, năng lực chuyên môn, phong cách làm việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đảm bảo các*

điều kiện tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định và hoạt động theo mục tiêu, nhiệm vụ, yêu cầu giáo dục, đào tạo của nhà trường đề ra.

Theo Luật Giáo dục Đại học số 62/QH, ngày 16/7/2016, chức danh ngành giáo dục, đào tạo. Đội ngũ giảng viên của đại học được phân loại gồm có trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính và giảng viên cao cấp [100].

Trợ giảng: Trong thời giảng làm trợ giảng, thực hiện hỗ trợ giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp, phó giáo sư, giáo sư trong các hoạt động giảng dạy; chuẩn bị bài giảng, hướng dẫn bài tập, thảo luận, thực hành và chấm bài.

Giảng viên: Thực hiện đảm nhiệm vai trò chủ chốt trong giảng dạy theo chương trình đào tạo trình độ đại học và một số đối tượng khác. Thực hiện đầy đủ các quy định về chuyên môn và nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ.

Giảng viên chính: Giảng viên chính có trình độ thạc sĩ trở lên tham gia giảng dạy chương trình đào tạo sau đại học; giảng viên chính có trình độ tiến sĩ hướng dẫn, đánh giá luận văn, luận án nếu đủ tiêu chuẩn theo quy định.

Giảng viên cao cấp: Thực hiện đảm nhiệm vai trò chủ chốt trong giảng dạy môn học thuộc chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo và đào tạo sau đại học có trách nhiệm trong bồi dưỡng giảng viên và giảng viên chính theo yêu cầu phát triển chuyên môn, chuyên ngành đảm nhiệm.

2.1.2.2. Chức trách, nhiệm vụ đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Lào

* *Chức trách:* Là cán bộ chuyên môn; chịu trách nhiệm trước người chỉ đạo về đảm nhiệm giảng dạy môn học được phân công thuộc chuyên ngành đào tạo của học viện và thực hiện một số nhiệm vụ khác khi được giao.

* *Nhiệm vụ:* Thực hiện nghiêm pháp luật của Nhà nước, điều lệnh, điều lệ của Đảng, các quy chế, quy định về giáo dục, đào tạo; kế hoạch giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đáp ứng tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật, ngành, lĩnh vực đảm nhiệm.

Giảng dạy đầy đủ, có chất lượng, đúng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo; hướng dẫn sinh viên, học viên làm tiểu luận, khóa luận, đề án, luận văn, luận án, thực hành, thực tập, phương pháp học tập, phương pháp nghiên cứu khoa học; xây dựng đề thi - đáp án; tham gia coi thi, chấm thi, chấm tiểu luận, bài tập thực hành, khóa luận, đề án tốt nghiệp, luận văn, luận án khi được phân công.

Chủ trì hoặc tham gia các đề tài, công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến kỹ thuật, biên soạn giáo trình, sách, tài liệu phục vụ đào tạo; giáo dục, rèn luyện người học; đề xuất phương thức nghiên cứu với Ban Giám đốc Đại học và các cơ quan liên quan ứng dụng vào trong quá trình giáo dục, đào tạo.

Chịu trách nhiệm trước người chỉ đạo và cấp trên về nội dung bài giảng đảm nhiệm; trong giờ lên lớp (lý thuyết và thực hành) là người chỉ đạo, quản lý lớp cao nhất; luôn giữ gìn uy tín, danh dự, nêu gương sáng trước Đại học; đối xử công bằng, tôn trọng nhân cách và bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người; xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh; thường xuyên học tập, rèn luyện nâng cao thể chất, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng sư phạm.

Tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học khác khi đã thực hiện đầy đủ nhiệm vụ quản lý giáo dục, đào tạo theo quy định của các trường và khoa, bộ môn khi được phân công.

Tham gia ký hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học với các cơ sở giáo dục đại học, sau đại học và cơ sở nghiên cứu khoa học theo quy định của Nhà nước.

Hiện nay, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào gồm (1) những giảng viên cơ hữu và (2) những giảng viên kiêm nhiệm. Giảng viên cơ hữu là người thực hiện các nhiệm vụ về giảng dạy và nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và đây thường là giảng viên ĐHQG Lào, trong đó bao gồm có giảng viên chuyên trách và giảng viên quản lý hành chính. Giảng viên kiêm nhiệm là cá nhân có

nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, giảng dạy và làm nhiệm vụ quản lý hành chính của trường, trung tâm thông tin và văn phòng của ĐHQG Lào.

Đội ngũ giảng viên được hiểu là tập thể các thầy giáo, cô giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý giáo dục tại ĐHQG Lào. Như vậy, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào bao gồm những người đủ tiêu chuẩn giảng viên, không phân biệt quốc tịch, tổ chức thành một đội ngũ, thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ hàng năm hoặc đột xuất. Đội ngũ giảng viên là những người được trang bị những kiến thức khoa học một cách có hệ thống, cơ bản, là những người trực tiếp làm rõ cơ sở khoa học của các quá trình vận động, phát triển kinh tế, chính trị, xã hội theo quy luật khách quan, dựa đó làm căn cứ tin cậy để giúp các cơ quan đảng, nhà nước trong việc xây dựng, hoạch định quan điểm, đường lối, chính sách một cách đúng đắn, đồng thời hướng dẫn, chỉ đạo hành động thực tiễn, cũng như nhận thức, lý giải một cách có hệ thống về chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước cho xã hội, người học nhận thức đúng đắn.

2.1.2.3. Vai trò đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào là một bộ phận đội ngũ nhà giáo trong các nhà trường, có đầy đủ vai trò, vị trí như những giảng viên khác trong các trường đại học. Tuy nhiên, xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của nhà trường, đội ngũ này có vai trò nổi bật hơn so với những giảng viên khác, điều đó được thể hiện ở những nội dung:

Một là, đội ngũ giảng viên là lực lượng trực tiếp thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo ĐHQG Lào.

Khi khẳng định tầm quan trọng của giáo dục trong xây dựng một xã hội mới, C.Mác và Ph.Ăngghen khẳng định: “Nền công nghiệp do toàn xã hội thực hiện một cách tập thể và có kế hoạch lại càng cần có những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông toàn bộ hệ thống sản xuất” [74, tr.474]. Vì vậy, chất lượng giáo dục, đào tạo của các trường thuộc ĐHQG

Lào là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố, song lực lượng đóng vai trò trực tiếp, quyết định là đội ngũ giảng viên, đồng thời nói đến chất lượng giáo dục, đào tạo là nói đến việc phát huy vai trò, trách nhiệm đội ngũ giảng viên, điều này được thể hiện đây là lực lượng chủ yếu trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, trực tiếp truyền thụ, trang bị cho người học hệ thống những tri thức cơ bản, chuyên sâu về chuyên ngành đào tạo,...

Đội ngũ giảng viên là lực lượng quan trọng trong tham gia vào nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ các cấp, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Thông qua hoạt động sư phạm kết hợp với giáo dục, xây dựng bản lĩnh chính trị, niềm tin cộng sản; phát triển trí tuệ, năng lực tư duy, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo quản lý, năng lực tiến hành công tác đảng, công tác chính trị và kỹ năng nghề nghiệp theo chuyên ngành đào tạo.

Trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên luôn tìm tòi, bổ sung đổi mới phát triển nội dung, cải tiến hình thức, phương pháp dạy học, biên soạn giáo trình, tài liệu dạy học cho phù hợp với đối tượng đào tạo, bổ sung, cập nhật thông tin, những tri thức mới về khoa học, khoa học xã hội nhân văn, tài chính, kỹ thuật,... Vì vậy, họ có khả năng và vai trò then chốt trong đổi mới, phát triển, hoàn thiện chương trình, nội dung, cải tiến, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp dạy-học nhằm phục vụ trực tiếp trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo. Đặc biệt, trước xu hướng hội nhập quốc tế và tác động của cuộc CMCN 4.0, khi mà các phương tiện dạy-học hiện đại phát triển hiện đại, cơ sở vật chất kỹ thuật được trang bị khá đồng bộ nhưng không thể thay thế được vai trò của người giảng viên mà ngược lại càng khẳng định vai trò của họ đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo của các trường đại học. Điều này cho thấy vai trò đội ngũ giảng viên được thông qua quá trình tích cực đổi mới và phát triển nội dung, chương trình đào tạo, những kiến thức, kỹ năng cần thiết theo yêu cầu chuẩn đầu ra đảm bảo cho cán bộ, giảng viên nâng cao khả năng làm chủ khoa học công nghệ, hiện đại đang được Đảng, Nhà nước quan tâm đầu tư, trang bị cho cán bộ. Rõ ràng vai trò đội ngũ giảng viên trong

thời đại công nghệ số không hề giảm bớt mà còn có cơ hội tăng lên. Vì vậy, chất lượng đội ngũ giảng viên cao hay thấp đều ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục, đào tạo của ĐHQG Lào.

Hai là, đội ngũ giảng viên ở các trường thuộc ĐHQG Lào là lực lượng chủ yếu tham gia nghiên cứu khoa học góp phần phát triển khoa học công nghệ.

Giảng dạy và NCKH là hai nhiệm vụ quan trọng của người giảng viên trong ĐHQG Lào. Do đó, đội ngũ giảng viên là lực lượng trực tiếp tham gia nghiên cứu thuộc các lĩnh vực khoa học chuyên môn hoặc được nhà trường giao theo nhiệm vụ nghiên cứu hằng năm. Chính sự phát triển của khoa học giáo dục có sự đóng góp rất lớn đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào, những công trình nghiên cứu đó đã mang lại những giá trị lý luận, thực tiễn về xây dựng nền giáo dục toàn dân; những chủ trương giải pháp ngăn ngừa nguy cơ mọi thù đoạn xâm lược; lý luận, thực tiễn về tổ chức bảo đảm cơ động, tác chiến trong điều kiện mới; nghiên cứu phát triển lý luận xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, xây dựng cán bộ vững mạnh về chính trị; nâng cao bản chất giai cấp công nhân, giữ vững, phát huy phẩm chất; đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công tác đảng, công tác chính trị; nghiên cứu cải tiến, thiết kế, chế tạo, trang bị kỹ thuật đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giáo dục hiện đại. Các kết quả nghiên cứu đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào đã góp phần quan trọng nhằm cung cấp những luận cứ khoa học có giá trị cho Đảng, Nhà nước trong hoạch định chiến lược phát triển xây dựng bảo vệ Tổ quốc, xây dựng cán bộ, giảng viên vững mạnh đáp ứng yêu cầu thực tiễn, giữ vững ổn định chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Ba là, đội ngũ giảng viên giữ vai trò quan trọng trong xây dựng cấp ủy, tổ chức đảng trong sạch vững mạnh tiêu biểu, xây dựng các trường thuộc ĐHQG Lào vững mạnh toàn diện “mẫu mực, tiêu biểu”

Theo cơ cấu tổ chức đảng ở các trường thuộc ĐHQG Lào, các khoa thành lập đảng bộ hoặc chi bộ cơ sở, các bộ môn thành lập chi bộ trực thuộc

đảng bộ khoa, đa số giảng viên là đảng viên, họ là lực lượng đông đảo, trực tiếp quán triệt và thực hiện thắng lợi các nghị quyết của Đảng, trước hết là nghị quyết của Đảng bộ, chi bộ ở các khoa, bộ môn, là lực lượng chủ yếu tham gia các ý kiến có chất lượng vào xây dựng nghị quyết về phát triển giáo dục, đào tạo. Với tư cách là bí thư, phó bí thư, cấp uỷ viên các cấp, đội ngũ giảng viên ở các trường thuộc ĐHQG Lào còn giữ vai trò nòng cốt trong xây dựng tổ chức đảng trong sạch vững mạnh tiêu biểu; trực tiếp giáo dục, rèn luyện đảng viên, nhất là đội ngũ đảng viên có phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, phương pháp tác phong công tác của người cán bộ, công chức và phẩm chất, nhân cách của một nhà giáo. Với trách nhiệm cao về nghề nghiệp, sự trong sáng về đạo đức, lối sống, đội ngũ giảng viên luôn là tấm gương sáng có tính giáo dục, thuyết phục cao với các đảng viên khác trong toàn Đảng bộ. Cùng với đó, đội ngũ giảng viên không chỉ là đối tượng xây dựng mà còn là chủ thể trực tiếp xây dựng khoa, bộ môn các trường trực thuộc ĐHQG vững mạnh toàn diện, đồng thời đội ngũ giảng viên còn là lực lượng bảo đảm cho việc luân chuyển giảng viên có chất lượng cao trong phạm vi các trường trực thuộc ĐHQG Lào và là nguồn dự trữ, bổ sung cán bộ cấp chiến lược của ĐHQG Lào khi có nhu cầu. Hiện nay, trước yêu cầu cao của nhiệm vụ xây dựng các trường cho thấy vai trò đội ngũ giảng viên ngày càng quan trọng đã đặt ra đối với các cấp uỷ đảng ở các trường thuộc ĐHQG Lào cần phải quan tâm hơn nữa đến công tác xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ này.

2.1.2.4. Đặc điểm đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Đặc điểm quan trọng nhất của lao động sư phạm là trong suốt quá trình lao động luôn luôn có sự tương tác giữa các con người (thầy - trò, trò - trò, thầy- thầy, nhà trường - cộng đồng xã hội). Mục đích là đào tạo thế hệ trẻ thành lực lượng lao động tiếp nối sự phát triển xã hội theo mô hình nhân cách mà xã hội đòi hỏi ở từng thời kì phát triển. Đối tượng của lao động sư phạm là

người học. Công cụ chủ yếu của lao động sư phạm là nhân cách của giáo viên. Sản phẩm của lao động sư phạm là những nhân cách theo mô hình mà xã hội đòi hỏi ở giáo dục nhà trường.

Đặc điểm đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là trung tâm của nước CHDCND Lào về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội của Lào. Do vậy đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào nước CHDCND Lào có những đặc điểm nổi bật như sau:

Một là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt.

Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là lực lượng trí thức nòng cốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với đường lối, chủ trương của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào và mục tiêu xây dựng đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Các giảng viên luôn giữ vững lập trường tư tưởng, chấp hành nghiêm các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đồng thời tích cực tham gia công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong nhà trường. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống trong sáng, mẫu mực, tinh thần trách nhiệm cao trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục người học. Nhiều giảng viên thực sự là tấm gương về đạo đức, tác phong sư phạm và ý thức phục vụ cộng đồng, góp phần xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kỷ cương và nhân văn, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cho đất nước trong giai đoạn mới.

Hai là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là được hình thành nhiều nguồn khác nhau, cơ cấu trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và độ tuổi đa dạng.

Sau nhiều năm hình thành và phát triển của ĐHQG Lào (1996-2024), đội ngũ giảng viên được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau. *Thế hệ thứ nhất*, (độ tuổi 50 - 59) chiếm 21%, họ là những người đã từng tham gia giảng dạy từ những thập niên 80-90 của thế kỷ XX. Đây là những người trưởng thành trong bối cảnh đất nước có nhiều chuyển đổi, họ có thể là cán bộ giảng dạy của ĐHQG Lào hoặc chuyển từ các cơ quan đảng, chính quyền và các tổ

chức đoàn thể sang làm công tác giảng dạy. Đây đều là những giảng viên có đạo đức trong sáng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có kinh nghiệm thực tiễn, nhưng khả năng tư duy lý luận có mặt còn hạn chế. *Thế hệ thứ hai*, (từ 40 - 49 tuổi) chiếm 47% họ là những giảng viên có đạo đức cách mạng, có phẩm chất chính trị vững vàng, có tính tự giác cao trong việc tự nghiên cứu và học tập, tự rèn luyện để trau dồi kiến thức cả về lý luận và thực tiễn. *Thế hệ thứ ba*, (giảng viên dưới 40 tuổi) đội ngũ này chiếm 32%. Là những giảng viên trẻ được trưởng thành trong sự nghiệp đổi mới đất nước đến nay. Với tuổi nghề bình quân đội ngũ giảng viên của ĐHQG là 25 năm, có tuổi nghề từ 20-35 năm chiếm 46% phân lớn. Họ là những đội ngũ giảng viên có tri thức khoa học cao, khả năng trải qua nhiều chức vụ lãnh đạo chỉ đạo ở cơ sở có tuổi đời, tuổi nghề đa dạng, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và nắm bắt những biến đổi trong xã hội rất nhanh.

Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có tỷ lệ giảng viên sở hữu bằng thạc sĩ, tiến sĩ và học hàm học vị cao hơn đáng kể so với mặt bằng chung của các trường đại học khác trong nước. Nhiều giảng viên được đào tạo tại các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến như Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan, Việt Nam, Úc và các nước châu Âu. Nhờ đó, họ có năng lực nghiên cứu mạnh, tham gia tích cực vào các đề tài cấp quốc gia, quốc tế và có khả năng công bố khoa học tốt hơn. Đội ngũ này cũng đóng vai trò dẫn dắt, hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh và phát triển các phòng thí nghiệm trọng điểm - điều mà các đại học khác trong Lào khó đạt được ở cùng quy mô.

Ba là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có năng lực sư phạm, say mê với công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Mỗi giảng viên đều phải có trình độ, kiến thức, năng lực sư phạm để đáp ứng với người học. Đặc biệt, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có cơ cấu trình độ đa dạng. Nhìn chung, đội ngũ này được đào tạo một cách tương đối bài bản ở trong nước và các nước xã hội chủ nghĩa (XHCH) như Liên Xô (trước đây), Đông Âu, Trung Quốc, Việt Nam, hay các nước tư bản như: Mỹ,

Anh, Pháp, Đức, Canada, Thái Lan, Singapore. Bên cạnh đó, “xuất phát từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau, các cơ quan khác nhau, sự khác nhau về độ tuổi nên đội ngũ này có sự đa dạng về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm”. Nghị quyết Đảng bộ ĐHQG Lào [44]. Hiện nay, đội ngũ giảng viên 100% có bằng đại học trở lên ở các chuyên ngành khác nhau. Nhìn chung, những năm qua, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên đã được nâng cao rõ rệt. Trong đó, đội ngũ giảng viên đã qua đào tạo ngoại ngữ từ bậc 1,2 trở lên chiếm 21%, trình độ tin học cơ bản chiếm 51% với việc nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và tin học là vấn đề cốt lõi xác định tốt nhiệm vụ, nhiệt tình, trách nhiệm cao, có trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục, đào tạo. Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đều xuất thân từ giai cấp công nhân có vai trò quan trọng lãnh đạo cách mạng Lào trong giai đoạn cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân và sự nghiệp xây dựng xã hội mới.

Bốn là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có ý chí vươn lên thường xuyên học tập, rèn luyện, tiêu biểu, mẫu mực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Xét về mục tiêu, yêu cầu đào tạo của ĐHQG Lào, trọng trách được Đảng, Nhà nước giao cho đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là đào tạo ra đội ngũ cán bộ, giảng viên có tư duy về khoa học và bồi dưỡng kiến thức cho nguồn nhân lực nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào. Vì vậy, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là lực lượng trung tâm của quá trình hoạt động giáo dục, đào tạo. Ngoài việc đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phải qua đào tạo cơ bản, toàn diện, chuyên sâu, mỗi giảng viên phải không ngừng học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ về mọi mặt, rèn luyện bản lĩnh, phương pháp tác phong công tác, trọng tâm là phương pháp sư phạm và nhân cách người thầy mẫu mực, đứng trước người học, bất kỳ hoàn cảnh nào người giảng viên của ĐHQG Lào đều phải là người thầy có đủ “tâm, tầm, trí” mới có khả năng truyền thụ, thu hút, thuyết phục được người học.

Năm là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào tích cực trong tư vấn chính sách, đào tạo nguồn nhân lực và kết nối quốc tế

Giảng viên của ĐHQG Lào không chỉ giảng dạy mà còn tham gia sâu vào hoạt động tư vấn cho Chính phủ, các bộ ngành và địa phương trong nhiều lĩnh vực như giáo dục, kinh tế, nông nghiệp, môi trường, công nghệ và văn hóa. Vai trò này thể hiện vị thế đặc biệt mà các trường đại học thông thường khó đảm nhiệm. Bên cạnh đó, họ có mạng lưới hợp tác quốc tế rộng, thường xuyên tham gia dự án nghiên cứu, chương trình trao đổi học thuật và các mạng lưới khoa học khu vực. Đây là lực lượng giảng viên có ảnh hưởng lớn, góp phần nâng tầm chất lượng đào tạo, hội nhập và thương hiệu của ĐHQG Lào.

2.2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO - KHÁI NIỆM, NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

2.2.1. Chất lượng và những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

2.2.1.1. Chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Thuật ngữ “chất lượng” là được sử dụng trong nhiều chuyên ngành khoa học. Theo định nghĩa triết học Mác - Lênin, “Chất lượng là một phạm trù triết học dùng để chỉ tính quy định khách quan vốn có của sự vật và hiện tượng, là sự thống nhất hữu cơ các thuộc tính làm cho nó là nó và không phải là cái khác” [46, tr.307].

Định nghĩa triết học duy vật biện chứng mácxít về cặp phạm trù chất lượng chỉ rõ: chất lượng là tính quy định bản chất của sự vật. Tính quy định ấy giúp phân biệt sự vật này với sự vật khác. Chất được xem xét trong mối quan hệ biện chứng với lượng, sự tác động biện chứng này tạo cho sự vật tồn tại, vận động, phát triển không ngừng.

Thuật ngữ “chất lượng” được sử dụng rộng rãi trong đời sống xã hội. Tùy theo từng lĩnh vực, từng sự việc mà người ta có các tiêu chí đánh giá chất lượng khác nhau [61].

Trong lĩnh vực kinh tế chất lượng là những chỉ tiêu kỹ thuật của sản phẩm, thoả mãn nhu cầu định trước của nó trong điều kiện xác định về kỹ thuật, kinh tế - xã hội. Chất lượng của một sản phẩm dân dụng đòi hỏi phải đạt các tiêu chí của nó, như: về hình thức thì phải mẫu mã đẹp, nhẹ, gọn, có độ bền cao, công dụng tiện ích...

Chung quanh thuật ngữ “chất lượng” có nhiều cách tiếp cận khác nhau có thể liệt kê nhưng góc độ tiếp cận căn bản nhất sau:

Thứ nhất, chất lượng là “sự vượt trội”, quan niệm này bao hàm nhiều điểm, nhưng nhìn chung chất lượng được xem như điều kiện tạo nên sự đặc biệt của một sự vật nào đó. Những điểm khác nhau ở chỗ chúng chỉ ra cái gì làm nên sự khác biệt ấy nhất là có quan niệm cho rằng chất lượng là ưu việt, sự xuất sắc. Vậy chất lượng được xem là hiển nhiên và không thể chối bỏ hay thậm chí được xem là mặc nhiên không cần phải kiểm tra đánh giá.

Thứ hai, chất lượng là sự “xuất sắc”, phản ánh quan niệm truyền thống về việc thi đua học thuật, vận dụng và sáng tạo; thường được sử dụng trong đánh giá đầu ra về hoạt động đó của con người.

Thứ ba, chất lượng là “không có lỗi” Định nghĩa này được sử dụng trong công nghiệp vì các sản phẩm được mô tả chi tiết và được chuẩn hoá để tạo ra các sản phẩm đồng nhất.

Thứ tư, chất lượng là “sự phù hợp với mục tiêu đề ra”, sự tiếp cận này cho rằng chất lượng chỉ có ý nghĩa trong mối liên hệ với mục tiêu. Quan niệm này đòi hỏi các sản phẩm hoặc các dịch vụ đáp ứng được nhu cầu của khách hàng; những đối tượng này có thể có những quan niệm khác nhau về “mục tiêu” và “sự phù hợp”; định nghĩa này được sử dụng phổ biến trong kiểm định chất lượng.

Thứ năm, chất lượng là “sự đáp ứng các chuẩn mực đề ra”, được sử dụng rộng rãi trong công nghiệp và cả trong giáo dục; với chất lượng là đặt ra mức chuẩn với các tiêu chí nhất định. Một chương trình đào tạo, một khoa

hoặc một trường học đạt các yêu cầu của mức chuẩn của các tiêu chí được coi là đạt chất lượng.

Thứ sáu, chất lượng là “sự nâng cao” hoặc là “cải tiến”. Quan niệm này mang tính học thuật và nhấn mạnh việc không ngừng cải tiến, Nhưng nếu theo định nghĩa này, sẽ rất khó “có đường đánh giá” được sự cải tiến và minh chứng của việc “cải tiến” khó có thể chỉ rõ để bên ngoài công nhận.

Thứ bảy, chất lượng là “với tư cách giá trị chuyển đổi”. Là giá trị chuyển đổi bắt nguồn từ khái niệm “thay đổi chất”, một thay đổi cơ bản về “hình thức”.

Từ điển Bách khoa định nghĩa: Chất lượng là một 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 với sự vật khác. Chất lượng là thuộc tính khách quan của sự vật, chất lượng biểu hiện ra bên ngoài các thuộc tính. Nó là các liên kết các thuộc tính của sự vật lại là một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật [62, tr.49].

Theo Đại từ điển tiếng Việt, “Chất lượng là cái làm nên phẩm chất, giá trị của con người, sự vật, cái tạo nên bản chất sự vật, làm cho sự vật này khác sự vật kia, phân biệt với số lượng” [124, tr.133].

Một số công trình đã đưa ra khái niệm về chất lượng cán bộ, cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị; có công trình đưa ra khái niệm về chất lượng. Khi bàn đến chất lượng của sự vật, sản phẩm, con người thường phải bàn đến hai phương diện:

Thứ nhất, chất lượng là tổng hợp những phẩm chất, tính cách tạo nên giá trị, sự vật, sản phẩm và con người đó.

Thứ hai, giá trị, tác dụng ấy có thể đáp ứng được phần nào của những yêu cầu đặt ra. Nói đến chất lượng là nói đến tốt hay xấu, đạt hay không đạt yêu cầu đặt ra.

Đối với cán bộ cũng phải được xem xét với hai phương diện nêu trên. Nghĩa là, chất lượng của cán bộ chính là tổng hợp phẩm chất và năng lực của

cán bộ, chất lượng ấy đáp ứng tốt hay không tốt yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan, đơn vị mà cán bộ ấy là thành viên.

Nói đến nhà trường là cơ sở giáo dục bao gồm toàn thể cán bộ, giảng viên,... là những người trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào công tác giảng dạy, trong đó đội ngũ giảng viên là lực lượng chủ yếu, giữ vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục, đào tạo, vai trò này chỉ có thể thực hiện đầy đủ khi đội ngũ này thực sự chất lượng, được tuyển chọn kỹ lưỡng, được quy hoạch khoa học, được đào tạo cơ bản, bồi dưỡng thường xuyên, đặc biệt là có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, năng lực sư phạm theo quy định của Nhà nước. Vậy là, đội ngũ giảng viên mạnh hay yếu chính là nhờ chất lượng đội ngũ đó có phẩm chất, năng lực của từng giảng viên hay không và sự thống nhất giữa chất lượng và số lượng cơ cấu đội ngũ giảng viên. Quan trọng là chất lượng còn được biểu hiện thông qua hiệu quả sản xuất lao động sư phạm, hiệu quả công việc và mức độ đạt được so với mục tiêu đã đề ra, đó chính là thước đo đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên là kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và khả năng phát triển nghề nghiệp đội ngũ giảng viên.

Từ cách tiếp cận trên, có thể khái niệm: *Chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là tổng hợp giá trị những yếu tố về số lượng, cơ cấu; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách làm việc; trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao nhằm đáp ứng mục tiêu, yêu cầu phát triển giáo dục, đào tạo đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào trong mỗi giai đoạn.*

Khái niệm trên cho thấy, chất lượng đội ngũ giảng viên được biểu hiện:

Số lượng giảng viên là cốt vật chất trong cấu trúc đội ngũ giảng viên, yếu tố quan trọng cấu thành tạo nên sức mạnh, là tiền đề phát triển đội ngũ giảng viên vững chắc; số lượng giảng viên thích hợp theo yêu cầu là yếu tố tạo nên sự hoàn chỉnh của cả đội ngũ giảng viên.

Cơ cấu giảng viên là cách tổ chức sắp xếp đội ngũ theo một trật tự nhất định phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn tạo sự cân đối, hài hoà trong đội ngũ. Tính đồng bộ và hợp lý về cơ cấu là yếu tố quan trọng quy định chất lượng đội ngũ giảng viên; cơ cấu giảng viên hợp lý trong Đại học sẽ tạo điều kiện để các thành viên bổ sung cho nhau, sẽ khơi dậy và phát huy được ưu điểm, khắc phục những hạn chế của từng giảng viên, từ đó tạo thành sức mạnh tổng hợp cho cả đội ngũ.

Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách làm việc đội ngũ giảng viên là những đặc điểm tâm lý về ý chí, tình cảm, tính cách của một người, đây là yếu tố nền tảng quyết định đến chất lượng hiệu quả lao động sư phạm đội ngũ giảng viên.

Trình độ chuyên môn đội ngũ giảng viên là mức độ nắm vững, am hiểu sâu sắc về khoa học, chuyên môn thuộc chuyên ngành giảng dạy và khả năng vận dụng linh hoạt, sáng tạo hệ thống kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm tổ chức các hoạt động thực tiễn sư phạm; giảng viên có trình độ sẽ dễ dàng tiếp cận, giải quyết các vấn đề khoa học chuyên ngành mới và phức tạp.

Năng lực sư phạm đội ngũ giảng viên là một loại năng lực chuyên biệt của nghề sư phạm, là tổ hợp các thành tố về kiến thức, kỹ năng, thái độ cần có của người giảng viên để đáp ứng các yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo. Cùng với đó, năng lực NCKH đội ngũ giảng viên là tổng hợp các yếu tố về tri thức, trình độ tư duy, kỹ năng, kinh nghiệm nghiên cứu, đồng thời phản ánh ở khả năng ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn hoạt động sư phạm, gắn với nhiệm vụ xây dựng đào tạo, đảm bảo cho hoạt động đó mang lại hiệu quả cao.

Kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao là biểu hiện tập trung cao nhất của chất lượng đội ngũ giảng viên, đó chính là kết quả hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và NCKH; đạt và vượt chỉ tiêu, định mức theo quy định hằng năm của Nhà nước và Đại học, cũng như đội ngũ giảng viên tạo

dựng được niềm tin, có sức ảnh hưởng mạnh mẽ và uy tín cao trong tập thể sư phạm, được mọi người thừa nhận.

Trong nghiên cứu có nhiều cách tiếp cận về chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào nói riêng. Dù với cách nào, thì chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên cũng phải tính đến số lượng và cách thức tổ chức của nó. Số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực là những yếu tố quan trọng, cơ bản tạo nên chất lượng đội ngũ giảng viên.

2.2.1.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Thứ nhất, sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng các cấp

Trước tiên là sự lãnh đạo, chỉ đạo của đảng uỷ trong nghiên cứu, đánh giá và tham mưu với Đảng, Nhà nước sắp xếp tổ chức, biên chế các trường trực thuộc ĐHQG Lào đảm bảo tinh, gọn, hiệu quả đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, đặc biệt là nghiên cứu xây dựng các đề án, chương trình xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo, xác định chủ trương đổi mới chương trình, phương pháp, loại hình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với giảng viên. Vai trò lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp ở các trường trực thuộc ĐHQG Lào còn là yếu tố cơ bản chi phối chất lượng đội ngũ giảng viên. Thực tế cho thấy, ở đâu, lúc nào, cấp ủy, cán bộ chỉ đạo các cấp, các cơ quan chức năng, các tổ chức, lực lượng ở các trường trực thuộc ĐHQG Lào có quan điểm đúng đắn về vị trí, vai trò của nhà sư phạm thì ở đó chất lượng đội ngũ giảng viên được đảm bảo. Vì vậy, yếu tố này chỉ ra rằng, chất lượng đội ngũ giảng viên phụ thuộc vào vai trò của các chủ thể tham gia, nhưng quan trọng, quyết định nhất chính là sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, chỉ đạo các cấp, trong đó trực tiếp là Đảng uỷ, Ban Giám đốc ĐHQG Lào.

Sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, chỉ đạo các cấp được thể hiện qua các chỉ thị, nghị quyết, các kế hoạch, chương trình, đề án liên quan đến giáo dục, đào

tạo nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng; thông qua tầm nhìn, phẩm chất, trình độ, năng lực, tư duy lãnh đạo đội ngũ cán bộ, chỉ đạo các cấp; sự đoàn kết, đồng thuận trong tập thể thường vụ đảng ủy, Ban Giám đốc ĐHQG Lào. Biểu hiện rõ nhất là sự lãnh đạo của cấp ủy đảng và chỉ đạo các cấp đó là chỉ đạo hướng dẫn của cơ quan chức năng, nhất là các khoa, bộ môn trong thực hiện các bước của quy trình xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên; quán triệt mục tiêu, yêu cầu, phương hướng xây dựng, củng cố các tổ chức, trước hết là xây dựng các khoa, bộ môn vững mạnh toàn diện “mẫu mực, tiêu biểu”; quan tâm chăm lo đến đội ngũ giảng viên thông qua quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với giảng viên, nhất là sắp xếp, bố trí đội ngũ này vào các cương vị, chức danh lãnh đạo, quản lý của các trường hoặc luân chuyển đội ngũ này từ các khoa về các cơ quan, đơn vị.

Thứ hai, việc tạo nguồn và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Việc lựa chọn nguồn đào tạo cán bộ, công chức quan trọng, đào tạo giảng viên, nhất là đội ngũ giảng viên trong các trường đại học lại càng quan trọng hơn. Bởi đây là những nhà giáo, những người làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên cho đất nước. Nguồn đầu vào đào tạo giảng viên nếu được tuyển chọn kỹ lưỡng và chọn lọc những người đủ các tiêu chuẩn sẽ rất thuận lợi cho đội ngũ giảng viên có điều kiện, khả năng phát triển bản thân. Ngược lại, nếu nguồn đầu vào thấp so với tiêu chuẩn thì khó có khả năng đào tạo ra sản phẩm có chất lượng. Việc tuyển chọn nguồn đào tạo đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào là tiền đề vững chắc cho việc đào tạo, bồi dưỡng cũng như tự đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên sau này, trong đó tiêu chuẩn thuộc về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ nhận thức, sức khỏe, khả năng, tố chất nghề nghiệp sư phạm và tinh thần cần cù, chịu khó, say mê NCKH là quan trọng, cần thiết, nhưng nếu có năng khiếu, có tố chất mà không đào tạo, bồi dưỡng cơ bản thì cũng không có khả năng phát triển lâu

dài được. Do đó, việc lựa chọn nguồn đào tạo giảng viên phải chọn những người có nguyện vọng, mong muốn trở thành giảng viên, họ mới có động cơ, xu hướng nghề nghiệp sư phạm rõ ràng, có động lực phấn đấu vươn lên trong quá trình công tác. Ngược lại, tuyển chọn những người không có nguyện vọng thì dù có khả năng, năng khiếu sư phạm, có tố chất nghề nghiệp chẳng nữa thì sớm muộn những khả năng đó cũng bị thui chột, không mang lại hiệu quả trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng sau này.

Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên được quy định rõ bởi các yếu tố về mục tiêu, chương trình, nội dung, lực lượng sư phạm, phương pháp, phương tiện dạy học..., các yếu tố này đều tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, quy định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Bởi vì, chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào không phải đi từ không đến có, đây là kết quả của quá trình đào tạo, bồi dưỡng lâu dài qua các cấp học, bậc học, trực tiếp và quyết định nhất là chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và đào tạo sau đại học. Để trở thành người giảng viên và có thể đảm đương được chức trách, nhiệm vụ của mình, mỗi giảng viên phải trải qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng và hoạt động thực tiễn nghề nghiệp. Chính thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của các tổ chức mà những phẩm chất, nhân cách của giảng viên không ngừng được bồi đắp, ngày càng hoàn thiện, phát triển, đồng thời thông qua thực tiễn nghiên cứu, giảng dạy hằng ngày mà trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm của giảng viên ngày được nâng lên. Thực tế cho thấy, đội ngũ giảng viên nếu không được đào tạo cơ bản, thường xuyên bồi dưỡng thì kiến thức, kinh nghiệm sư phạm sẽ không tích lũy được, đặc biệt là phẩm chất, trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm chuyên biệt của giảng viên cũng không thể có được.

Thứ ba, việc thực hiện chính sách để tạo động lực cho giảng viên

Chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào còn quy định bởi yếu tố về điều kiện đảm bảo lao động, cống hiến và phát triển, trong đó có hệ thống

chính sách trọng dụng, đãi ngộ đối với giảng viên. Bởi vì, chính sách xã hội có vai trò rất quan trọng, là đòn bẩy trực tiếp, động lực mạnh mẽ thúc đẩy giảng viên hăng say làm việc, đồng thời phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của họ trong thực tiễn, nhất là các khoản phụ cấp đối với giảng viên, các chế độ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Thực tế cho thấy, với đặc điểm lao động đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là một dạng lao động đặc biệt (lao động sư phạm); giá trị lao động của giảng viên vì thế không thể đặt ngang bằng với hao phí lao động thông thường; sản phẩm của họ là chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, không thể tính toán đơn thuần bằng lợi ích vật chất bình thường. Do vậy, việc xây dựng và thực hiện một chính sách theo hướng trọng dụng, tôn vinh, đãi ngộ tương xứng với vị thế là vấn đề không thể thiếu.

Chính sách trọng dụng, đãi ngộ có tác động trực tiếp đến phát triển đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào về mọi mặt, trong đó thể hiện ở sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; ghi nhận những đóng góp, cống hiến to lớn của nguồn lực này đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng và sự nghiệp xây dựng đất nước. Nếu chính sách trọng dụng, đãi ngộ thỏa đáng sẽ tác động đến nhận thức tư tưởng, tình cảm, trách nhiệm của giảng viên, làm cho họ luôn phấn khởi, an tâm công tác, gắn bó toàn tâm, toàn ý với nghề nghiệp; tích cực phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ kiến thức, năng lực sư phạm và NCKH, lao động sáng tạo, cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo của giảng viên. Bởi vậy, đây là yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của bản thân và đối với gia đình mỗi giảng viên, góp phần xây dựng đất nước vững chắc, là chỗ dựa tinh thần, nguồn cổ vũ động viên không thể thiếu để tạo động lực cho đội ngũ giảng viên yên tâm gắn bó với nghề nghiệp sư phạm.

Thứ tư, môi trường sư phạm và cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục

Hoạt động của con người bao giờ cũng gắn liền với môi trường xã hội và chịu sự tác động, chi phối bởi môi trường, điều kiện, hoàn cảnh đó. C.Mác đã khẳng định: “Con người tạo ra hoàn cảnh đến mức nào thì hoàn cảnh cũng tạo ra con người đến mức ấy” [74, tr.55]. Do đó, chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào luôn chịu sự tác động, chi phối của môi trường xã hội, trực tiếp là môi trường sư phạm, ở đó bầu không khí dân chủ cởi mở có tác động đến chất lượng công việc, đến tâm tư, tình cảm, lý trí, hành vi đội ngũ giảng viên, đồng thời là nơi mà họ trực tiếp gắn bó với hoạt động nghiên cứu, giảng dạy, sáng tạo khoa học, bầu không khí sư phạm lành mạnh sẽ là động lực thúc đẩy sự phát triển giáo dục, đào tạo. Đây là yếu tố chi phối các mối quan hệ giữa con người và hoàn cảnh sống, giữa yêu cầu phát triển và điều kiện đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục là một trong những yếu tố quan trọng của quá trình sư phạm, góp phần thực hiện nhiệm vụ, nội dung dạy - học, là một trong những cơ sở khách quan cho việc xây dựng và vận dụng lý luận vào thực tiễn, là điều kiện cần thiết để lượng đội ngũ giảng viên thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ và kế hoạch giảng dạy và NCKH. Thông qua cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục mà giảng viên chuyển tải tối đa nội dung dạy học đến người học một cách có hiệu quả, hướng tới thực hiện mục tiêu tổng thể của quá trình sư phạm. Việc lượng đội ngũ giảng viên tiếp cận, sử dụng và phát huy tính năng, tác dụng của mỗi loại cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục, đào tạo nhất là các phương tiện hiện đại sẽ mang lại hiệu quả dạy-học - giáo dục và giá trị kinh tế trong hoạt động giáo dục, đào tạo. Bởi vậy, đây là yếu tố quan trọng, là một trong những điều kiện giúp cho lượng đội ngũ giảng viên tìm tòi chân lý, khám phá các quy luật tự nhiên, xã hội, sư phạm nhằm nâng cao để thích ứng, tiếp cận với các giai đoạn phát triển giáo dục đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Thứ năm, việc tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu của mỗi giảng viên

Đây là yếu tố đặc biệt quan trọng liên quan đến phẩm chất, nhân cách, năng lực đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Tại Hội nghị tổng kết phong trào thi đua “Dạy tốt, học tốt” của ngành giáo dục phổ thông và sư phạm (tháng 8/1963), Hồ Chí Minh phát biểu: “Nhiệm vụ của các cô giáo, thầy giáo rất nặng nề nhưng rất vẻ vang. Muốn làm tròn nhiệm vụ đó thì phải luôn luôn gương mẫu về mọi mặt, không ngừng bồi dưỡng đạo đức cách mạng, lập trường chính trị...” [77, tr.747]. Chính sự hình thành, phát triển các phẩm chất, năng lực đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là kết quả của sự kết hợp chặt chẽ giữa những tác động khách quan thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng của các chủ thể và sự nỗ lực chủ quan của mỗi giảng viên. Phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào được hình thành thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng nhưng lại được hoàn thiện và phát triển thông qua quá trình tự tu dưỡng, rèn luyện của giảng viên trong hoạt động thực tiễn, thực chất yếu tố này là phản ánh động lực tự thân của mỗi giảng viên của ĐHQG Lào.

Thực tế cho thấy, dù chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng có tốt bao nhiêu, các chủ thể giáo dục có cố gắng đến mấy mà bản thân đối tượng giáo dục không chủ động, tích cực, tự giác tu dưỡng, rèn luyện thường xuyên thì mục tiêu giáo dục, đào tạo cũng không đạt được. Trong khi đó, hiện nay các phương tiện công nghệ dạy-học phát triển mạnh mẽ như vũ bão, xu thế hội nhập quốc tế đã và đang trở lên phổ biến trên tất cả các lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực giáo dục, đào tạo, điều này dẫn đến sự xuất hiện các hình thức và cách dạy-học mới đã tạo cơ hội cho đội ngũ giảng viên về năng lực tiếp cận và khả năng thích ứng với những yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy thay cho phương pháp truyền thống. Yếu tố này cho thấy, để đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp phải thông qua con đường tu dưỡng, rèn luyện thường xuyên mới biến quá trình đào tạo thành tự đào tạo; mới có khả năng hoạt động độc lập sáng tạo trong việc

thực hiện nhiệm vụ và có phương pháp rèn luyện để phát triển bản thân, từ đó làm phong phú thêm vốn hiểu biết, kinh nghiệm thực tiễn sư phạm của mình, tránh khỏi sự lạc hậu so với sự phát triển của giáo dục, đào tạo.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Theo Đại từ điển Tiếng Việt: “Tiêu chí là toàn bộ những đặc trưng, những dấu hiệu làm cơ sở, căn cứ để nhận biết, xếp loại một sự vật, một hiện tượng, một khái niệm” [38, tr.1640]. Trong các nhà trường chất lượng đội ngũ giảng viên có vai trò quyết định chất lượng quá trình giáo dục, đào tạo, khi đánh giá đội ngũ giảng viên này thường dùng tiêu chí bao gồm: Số lượng, cơ cấu, các khâu, các bước trong quy trình xây dựng phát triển với các lĩnh vực thực hiện nhiệm vụ đội ngũ giảng viên để đánh giá. Tiêu chí dùng để đánh giá đo lường các điều kiện về chất lượng đội ngũ giảng viên và đánh giá từng giảng viên ở một cơ sở đào tạo. Tiêu chí khác với tiêu chuẩn, vì thế đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên theo tiêu chí là sự đối chiếu với những tiêu chuẩn đã đề ra, tức là cần phải có tiêu chuẩn rõ ràng như số lượng, cơ cấu, các khâu, các bước trong quy trình xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, nghiên cứu khoa học và chất lượng thực hiện nhiệm vụ, ngoài đó, đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên cần phải dựa vào các tiêu chí đã xác định.

Từ cách tiếp cận trên, có thể hiểu: *Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trực thuộc ĐHQG Lào là mức độ yêu cầu và điều kiện cần đạt được ở một khía cạnh cụ thể của mỗi tiêu chuẩn thông qua các chỉ số định tính, định lượng để làm căn cứ nhận biết, đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên số 030/TW, ngày 03/1/2018, về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo và quản lý* [86].

Qua thực tiễn hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần dựa trên những tiêu chí sau:

Một là, về số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Về số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Nhằm thực hiện được những nhiệm vụ đã được giao cho đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần đủ về số lượng theo nhu cầu thực tiễn. Trong đó, số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cũng cần đáp ứng đủ theo yêu cầu đối với hoạt động của mình nhất là trước bối cảnh hiện tại khi nước CHDCND Lào đang có sự phát triển mọi mặt kinh tế - xã hội nhanh chóng thì nhu cầu về con người đang là vấn đề chung của toàn xã hội. Vì vậy, ĐHQG Lào cần xây dựng được đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trước hết đủ về số lượng để có thể hoàn thành nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu nhằm phục vụ cho quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ cho Đảng và Nhà nước trong giai đoạn cách mạng công nghiệp 4.0. Như vậy, tiêu chí về số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cũng có ảnh hưởng đến các tiêu chí khác khi đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Khi số lượng được đảm bảo thì các yếu tố về cơ cấu, trình độ, khả năng thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cũng sẽ được đảm bảo tốt hơn. Do vậy, để có được một đội ngũ giảng viên có chất lượng thì cần quan tâm và coi trọng yếu tố số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong giai đoạn hiện tại.

Về cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào song song với việc chú trọng đến số lượng đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào thì yếu tố cơ cấu cũng là một tiêu chí để qua đó nhìn nhận rõ hơn về chất lượng đội ngũ giảng viên; cơ cấu giảng viên hợp lý trong mỗi khoa, bộ môn của ĐHQG Lào sẽ tạo điều kiện để các thành viên bổ sung cho nhau những điểm mạnh, hạn chế của mỗi giảng viên từ đó tạo thành sức mạnh tổng hợp cho cả đội ngũ. Đánh giá rõ mức độ hợp lý về cơ cấu đội ngũ giảng viên phải có cơ cấu hợp lý giữa chuyên môn đào tạo và chuyên ngành giảng dạy của giảng viên dựa trên các tiêu chí về cơ cấu độ tuổi, trình độ, thâm niên công tác, thành phần dân tộc, về chức danh, danh hiệu Nhà giáo...

Hai là, về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và phong cách làm việc.

Đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và phong cách làm việc tuy khó đo lường nhưng phải bám sát khung tiêu chí trong các văn bản quy định của Đảng, Nhà nước, trong đó tập trung: Sự kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Cayson PHOMVIHAN, mục tiêu, lý tưởng về độc lập dân tộc, đường lối, quan điểm, lòng trung thành với lợi ích của Đảng; lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị, tính tiên phong, gương mẫu đi đầu thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trách nhiệm đội ngũ giảng viên đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, thái độ trong đấu tranh những quan điểm, luận điệu sai trái của các thế lực thù địch, cơ hội chính trị.

Đánh giá phẩm chất đạo đức đội ngũ giảng viên trước tiên cần tập trung những phẩm chất cơ bản về đạo đức nghề nghiệp, sự hiểu biết về các giá trị đạo đức, văn hóa giáo dục của dân tộc, của Đảng, Nhà nước và những giá trị, chuẩn mực nhân cách nhà giáo. Vai trò, trách nhiệm nêu gương trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách của người; việc giữ gìn danh dự, uy tín của nhà giáo; thái độ trong đấu tranh với những biểu hiện của lối sống thực dụng, vụ lợi, sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, tình trạng tham nhũng, tiêu cực trong giáo dục.

Đánh giá phong cách làm việc của một nhà sư phạm và phương pháp, tác phong công tác của người cán bộ, giảng viên trong đó đánh giá sự “mô phạm”, phong cách người giảng viên và tính “chính quy”, nghiêm túc, sự quyết đoán trong công tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao, linh hoạt trong xử lý các tình huống sư phạm, thái độ chân thành cởi mở, hành động gương mẫu bằng chính năng lực, trí tuệ và kinh nghiệm thực tiễn của mình để truyền thụ cho người học. Tấm gương giảng viên làm cho sinh viên, học viên luôn tin tưởng về kiến thức, trình độ chuyên môn, thái độ thân thiện, cởi mở, luôn lắng nghe quan điểm của người học, sẵn sàng trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm; giao

tiếp, ứng xử sư phạm và phát triển phẩm chất, nhân cách của người học; dạy học kết hợp với giáo dục, định hướng giá trị nghề nghiệp cho sinh viên, học viên.

Ba là, về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học.

Đánh giá trình độ chuyên môn đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phải đảm bảo theo quy định của Nhà nước, về năng lực chuyên môn giỏi, về tư duy; khả năng nhận thức, tiếp cận tri thức khoa học, khả năng nắm bắt, phân tích, đề xuất giải pháp trong thực tiễn hoạt động giáo dục. Trình độ chuyên sâu về lĩnh vực giảng dạy và nghiên cứu theo chuyên ngành đào tạo; năng lực tư duy sáng tạo, năng lực tổ chức hoạt động thực tiễn, năng lực sư phạm, khả năng truyền thụ những kiến thức cần thiết cho người học; năng lực tham mưu, đề xuất cho Đảng uỷ, Ban Giám đốc Đại học, chỉ đạo các khoa, bộ môn tham gia vào quá trình đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học.

Lao động trong lĩnh vực giáo dục là loại hình đặc biệt (lao động trí tuệ, sáng tạo khoa học), nhất là những người trực tiếp làm công tác nghiên cứu, giảng dạy phải có trình độ học vấn tương xứng, do đó khi đánh giá trình độ học vấn đội ngũ giảng viên được xác định qua cấp học, các bậc đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân (cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ); chuẩn chức danh khoa học của giảng viên (phó giáo sư, giáo sư); chuẩn chức danh chuyên môn - kỹ thuật - nghiệp vụ ngạch giáo dục, đào tạo (giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp); chuẩn trình độ ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ sư phạm theo quy định của Nhà nước và Bộ giáo dục và Thể thao.

Đánh giá năng lực sư phạm đội ngũ giảng viên phải đảm bảo sự tương thích giữa những yếu tố chủ quan đội ngũ giảng viên với những yêu cầu do nghề nghiệp sư phạm quy định, đáp ứng được những yêu cầu thực tiễn trong hoạt động sư phạm, trong đó tập trung đánh giá về kiến thức, việc hỗ trợ đồng nghiệp và người học phát triển nghề nghiệp, vận dụng được các phương pháp, kỹ thuật trong thiết kế, tổ chức dạy học. Khả năng chuyên sâu về kiến thức chuyên môn; sự vững vàng phong cách sư phạm mẫu mực, sự linh hoạt, nhạy

bén trong ứng xử các tình huống sư phạm với tư cách là chủ thể dạy học. Đánh giá kỹ năng thiết kế, xây dựng chương trình, nội dung dạy học, kỹ năng soạn và thực hành bài giảng, kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, kỹ năng giao tiếp sư phạm, kỹ năng thiết kế và tổ chức các hoạt động sư phạm; kỹ năng tham gia phát triển chương trình đào tạo và kỹ năng tư vấn, hướng dẫn học viên phát triển phẩm chất, năng lực trong quá trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu của công việc.

Đánh giá năng lực NCKH đội ngũ giảng viên phải đảm bảo mức độ nhất định, tức là có những kỹ năng nghiên cứu cơ bản như nắm vững lý luận khoa học, phương pháp luận nghiên cứu, kỹ năng sử dụng thành thạo các phương pháp nghiên cứu cụ thể; các nhóm năng lực sử dụng kỹ thuật nghiên cứu, kỹ năng công bố và chuyển giao, ứng dụng các kết quả nghiên cứu. Chủ trì và tham gia thực hiện các đề tài, công trình dự án; khả năng của giảng viên trong tham gia hướng dẫn sinh viên, học viên thực hiện các bài tiểu luận, khóa luận, đề án, luận văn, luận án, đề tài khoa học; tham gia các hội thảo, tọa đàm khoa học, nghiên cứu, biên soạn giáo trình và các tài liệu khác cũng như đăng tải, công bố các kết quả nghiên cứu, nhất là công bố trên các tạp chí khoa học có uy tín ở trong nước và quốc tế.

Bốn là, về kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

Biểu hiện tập trung nhất trong đánh giá là kết quả hoàn thành chương trình giảng dạy, kết quả NCKH của giảng viên theo định mức quy định. Kết quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách được đánh giá theo các mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và kém hoàn thành nhiệm vụ.

Đánh giá kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phải gắn với đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, kết quả xây dựng tập thể khoa, bộ môn trên cương vị là cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo; phải gắn với việc đánh giá phân loại chất lượng thực hiện nhiệm

vụ của cán bộ, giảng viên và kết hợp với mức độ hoàn thành các nhiệm vụ khác để làm điều kiện đánh giá, bổ nhiệm chức vụ cũng như xét các chức danh, danh hiệu đối với giảng viên.

Đánh giá phối hợp, hỗ trợ, giúp đỡ nhau đội ngũ giảng viên trong giảng dạy và NCKH. Việc phối hợp, hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công tác đội ngũ giảng viên được thể hiện thông qua các buổi sinh hoạt chuyên môn, hội nghị khoa học, hội thảo khoa học, tọa đàm khoa học, thao giảng... Giảng viên có kinh nghiệm truyền đạt, chia sẻ các kỹ năng, phương pháp trong nghiên cứu và giảng dạy cho giảng viên trẻ. Giảng viên trẻ khiêm tốn, cầu thị, học hỏi đồng thời mạnh dạn trình bày các sáng kiến, sự sáng tạo trong công tác.

Năm là, về sự kính trọng, tin tưởng của người học đối với đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào.

Đánh giá về sự lắng nghe, thấu hiểu và phản hồi có trách nhiệm của giảng viên đối với ý kiến của sinh viên. Sự hỗ trợ kịp thời khi sinh viên gặp khó khăn trong học tập hoặc gặp vấn đề tâm lý, cùng khả năng truyền cảm hứng và tạo động lực học tập, góp phần hình thành hình ảnh giảng viên tận tâm và giàu tính nhân văn. Bên cạnh đó, hiệu quả giảng dạy được người học ghi nhận cũng là một tiêu chí phản ánh rõ nét chất lượng giảng dạy. Điều này thể hiện qua mức độ hài lòng hoặc sự trân trọng của sinh viên trong các khảo sát chất lượng dạy học, tỷ lệ sinh viên đạt kết quả tốt, những phản hồi tích cực trong khóa luận và cuối kỳ, cũng như đánh giá cao về tính khách quan, chính xác và minh bạch trong chấm điểm. Bên cạnh đó, năng lực tư vấn học thuật và đồng hành cùng sinh viên giữ vai trò thiết yếu trong việc nâng cao uy tín nghề nghiệp của giảng viên. Giảng viên cần có khả năng hỗ trợ sinh viên lựa chọn môn học, phương pháp nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp; hướng dẫn hiệu quả các đồ án, khóa luận và nghiên cứu khoa học; đồng thời thực hiện tốt vai trò cố vấn học tập, giúp sinh viên cảm thấy yên tâm, tin tưởng trên suốt hành trình học tập.

Như vậy, việc đánh giá chính xác chất lượng đội ngũ giảng viên phải dựa trên các tiêu chí, căn cứ vào các tiêu chuẩn, nhiệm vụ được giao, điều quan trọng phải dựa vào thái độ đội ngũ giảng viên đối với công việc, dựa vào chất lượng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chức trách được giao, việc xác định các tiêu chí đánh giá trên đây có tác dụng định hướng cho việc thu thập thông tin thực tế từ đó phân tích, tổng hợp đánh giá ưu điểm, hạn chế của những yếu tố thuộc về các chủ thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ đội ngũ giảng viên, khi đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần nghiên cứu kỹ phương pháp, cách thức và khả năng vận dụng linh hoạt các tiêu chí, xử lý chính xác các thông tin, số liệu cụ thể đảm bảo tính khách quan, trung thực mang lại hiệu quả cao nhất, thực hiện tốt các tiêu chí trên sẽ đánh giá được thực trạng, tìm thấy nguyên nhân, hạn chế và những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Tiểu kết chương 2

Đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào là lực lượng quan trọng tác động trực tiếp đến công tác giáo dục và truyền bá chủ nghĩa Mác-Lênin, đạo đức, phong cách sống và làm việc của Chủ tịch Cayxon PHOMVIHAN, chủ trương đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước cho nguồn nhân lực đất nước Lào trên toàn quốc. Nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên này là giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đội ngũ này vừa làm nhiệm vụ giảng dạy vừa phải học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nắm vững lý luận gắn với thực tiễn, chủ động rèn luyện đạo đức, tác phong, lối sống, vừa phải tham gia nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, đồng thời phải tham gia tích cực vào nâng cao giáo dục và phát triển xã hội. Điều đó, đòi hỏi đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phải đủ những tiêu chuẩn cơ bản là: có đạo đức cách mạng tốt, có lối sống trong sáng, mẫu mực, có trình độ chuyên môn sâu rộng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có khả năng gắn lý luận với thực tiễn và có trách nhiệm cao.

Hiện nay, yêu cầu, nhiệm vụ về chất lượng giáo dục, đào tạo đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào ngày càng cao hơn, nhất là đảm bảo toàn diện về chất lượng đội ngũ giảng viên, trọng tâm là đạt các tiêu chí “chuẩn hóa, hiện đại hóa”. Do đó, để đánh giá chính xác chất lượng đội ngũ giảng viên phải dựa trên các tiêu chí, nhất là các tiêu chuẩn, nhiệm vụ được giao, điều quan trọng phải dựa vào thái độ của giảng viên đối với công việc, dựa vào chất lượng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chức trách được giao. Việc xác định các tiêu chí đánh giá trên đây có tác dụng định hướng cho việc thu thập thông tin thực tế, từ đó phân tích, tổng hợp đánh giá ưu điểm, hạn chế của chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Chương 3

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO HIỆN NAY

3.1.1. Những ưu điểm

Một là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có số lượng và cơ cấu khá hợp lý, đáp ứng được yêu cầu nhiệm

Về số lượng, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Đảng uỷ, Ban Giám đốc ĐHQG Lào luôn là nhận thức đúng về vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên, thường xuyên được kiện toàn, ngày càng phát triển, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ĐHQG Lào, khắc phục được sự thiếu hụt về cán bộ, giảng viên. Hiện nay, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cơ bản được xếp đủ các chức danh chuyên và quản lý theo biên chế. Mỗi năm, ĐHQG Lào đã làm tốt việc điều chỉnh quy hoạch giảng viên, công tác điều động, bổ nhiệm, bố trí giảng viên đi học, bồi dưỡng, đi thực tế được thực hiện bài bản, đúng nguyên tắc,... Thực hiện tốt quy trình giải quyết số lượng chuyên ra và tuyển dụng giảng viên mới. Để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trước mắt.

Báo cáo tổng kết năm học 2023-2024 về việc đánh giá hoạt động của ĐHQG Lào [36]. Theo thống kê số liệu tính đến tháng 12/2024, tổng số cán bộ, viên chức toàn ĐHQG là 1.624 người, nữ 775 người đội ngũ đảng viên 1.427 đồng chí, nữ 525 đồng chí [phụ lục 5]. Và tổng số sinh viên, học viên là 24.376 người, nữ 11.817 người. Nhưng riêng với tổng số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là 1.260 người, nữ 573 người, trong đó đội ngũ giảng viên là đảng viên là 1.152 đồng chí, nữ là 487 đồng chí, thực tế cho thấy số lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên, viên chức ngày càng giảm đi, có tỷ lệ càng

thấp trong đó nêu rõ: Mỗi trường đều được bố trí 2-3 cán bộ, giảng viên nghiên cứu khoa học đảm nhiệm các môn chính; mỗi trường đều được bổ nhiệm 1 hiệu trưởng, 1 phó và 2-3 uỷ viên, so với giai đoạn trước số lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến nay đã cơ bản được cải thiện.

Về cơ cấu, đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào ở độ tuổi dưới 40 là 400 người chiếm 32%, nữ là 178 người; độ tuổi từ 40 đến 49 là 593 người chiếm 47%, nữ là 233 người; độ tuổi từ 50 đến 59 là 267 người chiếm 21%, nữ là 162 người; theo thống kê về cơ cấu độ tuổi theo số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào tuổi trẻ tăng lên từng năm và ngày càng chiếm tỷ lệ cao trong tổng số đội ngũ giảng viên nhà trường. Sự dịch chuyển lứa tuổi đội ngũ giảng viên cho thấy tốc độ “lão hoá” giảm chậm [Phụ lục 3].

Về tuổi đời và đặc điểm của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào được biểu hiện qua bảng sau:

Bảng 3.1: Đặc điểm theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào năm 2023-2024

Độ tuổi	Đặc điểm
Dưới 40	Là lực lượng đang trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, chưa đảm đương được công việc.
40-49	Đảm nhận được một số công việc, song chưa thực sự làm chủ được công việc, vẫn tiếp tục phải bồi dưỡng. Là lực lượng chủ lực giảng dạy và nghiên cứu.
50-59	Là những người có học vị, là lực lượng nòng cốt trong nghiên cứu, giảng dạy và đảm nhận được công tác lãnh đạo, quản lý.
Từ 60 trở lên	Là những người chuẩn bị về hưu và tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học (giảng viên mời).

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ ĐHQG Lào

Về tuổi nghề bình quân 25 năm và tuổi nghề, tuổi đảng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào theo thông kê năm học 2023-2024. Trong tổng số là 1.260 người, nữ là 573 người, đội ngũ giảng viên có tuổi nghề từ 1 - 20 năm

là 412 người chiếm 33%, nữ 191 người. Có tuổi nghề từ 20 - 35 năm là 577 người chiếm 46%, nữ là 271 người. Có tuổi nghề 35 - 40 là 194 người chiếm 16%, nữ là 92 người. Có tuổi 40 trở lên là 77 người chiếm 6%, nữ 19 người. Với tổng số đội ngũ giảng viên là đảng viên là 1.152 đồng chí, nữ là 487 đồng chí. Có tuổi đảng từ 1-20 năm là 726 đồng chí chiếm 63%, nữ là 326 đồng chí; tuổi đảng từ 20-35 năm là 415 đồng chí chiếm 36%, nữ là 158 đồng chí; tuổi đảng từ 35-40 trở lên là 11 đồng chí chiếm 1%, nữ là 3 đồng chí [Phụ lục 4].

Sự điều chỉnh cân đối, trẻ hoá, có lớp kế cận, kế tiếp hợp lý, khoa học, bảo đảm có sự kế thừa giữa các thế hệ giảng viên theo quan điểm phát triển liên tục và vững chắc, hiện nay đã số giảng viên đều có chức vụ, chức danh cao cấp, số ít khoa có giảng viên trẻ chưa có chức danh chuyên môn được xếp đan xen. Tỷ lệ cơ cấu độ tuổi cũng được giải quyết tốt, tạo điều kiện cho giảng viên trẻ được giảng viên có tuổi đời, tuổi nghề nhiều hơn kèm cặp bồi dưỡng, hướng dẫn. Như vậy, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện nay tương đối trẻ, do sức trẻ của họ đã tạo nên sự nhanh nhẹn, nắm bắt và sử dụng thành tựu nghiên cứu khoa học trong giảng dạy. Đây là một thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện nay.

Qua số liệu thống kê năm học 2023-2024 cho thấy, số lượng đội ngũ giảng viên nữ chỉ 573 người chiếm tỷ lệ 45%, với số lượng đội ngũ giảng viên nam 687 người chiếm tỷ lệ 55%, đội ngũ giảng viên nữ của ĐHQG Lào thấp hơn so với số lượng đội ngũ giảng viên nam. Vì môi trường đặc thù nên Đại học Quốc gia Lào có số lượng giảng viên nữ ít, được bố trí hợp lý theo chuyên ngành như Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: *“Phụ nữ chiếm một nửa tổng số nhân dân. Để xây dựng chủ nghĩa xã hội thì phải thật sự giải phóng phụ nữ và tôn trọng quyền lợi của phụ nữ”*. Chủ tịch Hồ Chí Minh là người đầu tiên đem lại và tiến hành cuộc cách mạng giải phóng dân tộc, đồng thời cũng chính là người đề xuống và thực hiện công cuộc giải phóng phụ nữ, đưa thân phận người phụ nữ từ cảnh lầm than, khổ cực và bị đối xử bất bình

đảng trở thành người công dân có đầy đủ quyền lợi nghĩa vụ, vai trò xã hội ngang hàng với nam giới. Hiện nay, việc phát triển đảng viên nữ có xu hướng tăng lên mỗi năm. Để nâng cao và phát huy vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị hiện nay, Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cất nhắc và giúp đỡ để ngày thêm nhiều phụ nữ trách nhiệm mọi công việc kể cả công việc lãnh đạo.

Hiện nay, về cơ cấu dân tộc, tôn giáo Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào gồm có 4 nhóm ngữ, có 50 dân tộc:

- Nhóm Lào-Tay: 8 dân tộc;
- Nhóm Mon-Khome: 33 dân tộc;
- Nhóm Mông-Umiên: 2 dân tộc;
- Nhóm Chin-Tibê: 7 dân tộc.

Về tôn giáo, 83% là theo đạo phật và 17% theo đạo khác. Thành phần dân tộc, tôn giáo của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong diện quy hoạch với số lượng, cơ cấu độ tuổi thì cơ cấu dân tộc, tôn giáo cũng được ĐHQG Lào chú trọng trong công tác xây dựng đội ngũ giảng viên. Do vậy hiện nay đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đều có các giảng viên thuộc 4 nhóm dân tộc chính ở nước CHDCND Lào hiện nay. Trong cơ cấu dân tộc đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào năm học 2023-2024.

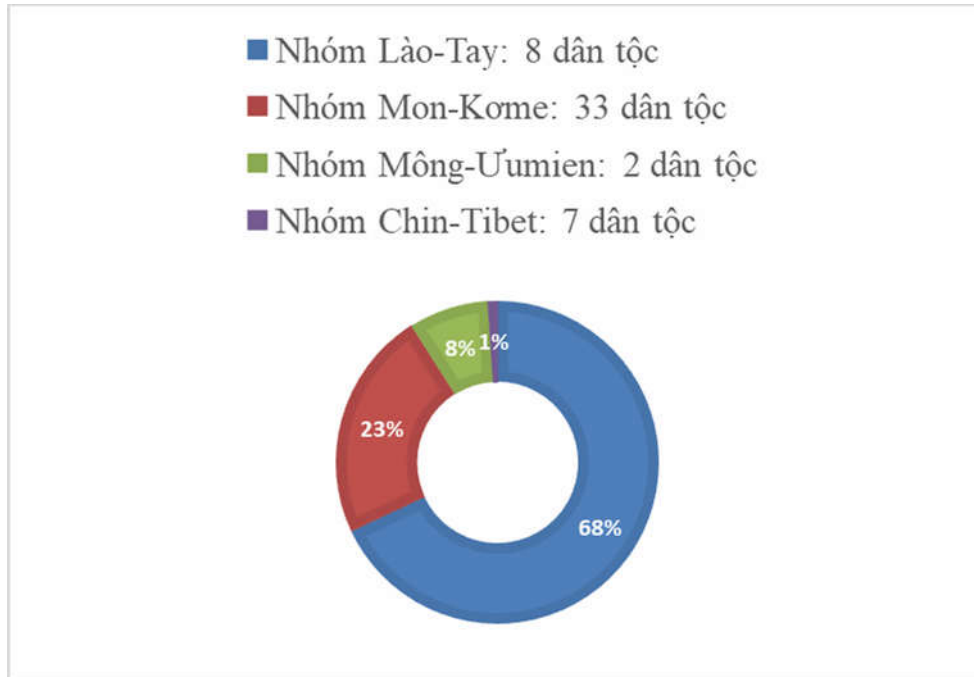
Nhóm thứ nhất là; Lào-Tay có 8 dân tộc: Có số lượng 860 người, chiếm 68%, nữ 369 người;

Nhóm thứ hai là, Mon-Khome có 33 dân tộc: Có số lượng 269 người chiếm 23%, nữ 137 người.;

Nhóm thứ ba là; Mông-Umiên có 2 dân tộc: Có số lượng 101 người chiếm 8%, nữ 64 người;

Nhóm thứ tư là; Chin-Tibê có 7 dân tộc: Có số lượng 3 người chiếm 1%, nữ 3 người [Phụ lục 3].

Biểu đồ 3.1: Nhóm dân tộc của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào năm 2023-2024



Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ ĐHQG Lào

Có cấu dân tộc, tôn giáo của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong quy diện quy hoạch chủ yếu theo đạo phật và đạo khác.

Với cơ cấu dân tộc, tôn giáo như hiện nay cũng đã tạo điều kiện cho các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu về các đề tài có liên quan đến dân tộc, tôn giáo cũng như đi thực tiễn của các giảng viên khi làm việc, tìm hiểu tại một số địa phương có các đồng bào dân tộc sinh sống và làm việc.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã được các trường đại học trực thuộc ĐHQG Lào quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo ra soát “...nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ giảng viên, chủ động xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cả trong nước và nước ngoài; quan tâm tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ, chuyên môn nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học để từng bước đạt chuẩn theo quy định của Nhà nước và Bộ Giáo dục và Thể thao, tiến tới đạt chuẩn quốc gia. Báo cáo tổng kết năm học tháng 2023-12/2024, đội ngũ giảng viên được đào tạo trong nước và quốc tế. Đào tạo trong nước: Đại học tổng số

là 0 người, nữ 0 người; đào tạo thạc sĩ là 341 người, nữ 105 người; đào tạo tiến sĩ là 10 người, nữ 4 người. Đào tạo quốc tế: Đại học tổng số là 0 người, nữ 0 người; đào tạo thạc sĩ là 201 người, nữ 90 người; đào tạo tiến sĩ là 30 người, nữ 10 người, ngoài việc đào tạo và Có việc điều động về tổng số 12 người, nữ 4; tổng số chuyển ra 32 người, nữ 12 người [Phụ lục 9].

Nhằm mang lại chất lượng, hiệu quả ngày càng cao; trên cơ sở quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ, giảng viên Đảng bộ Đại học đã làm tương đối tốt công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên, nhất là quy hoạch đội ngũ cán bộ chỉ đạo cấp khoa, bộ môn. Cùng với đó, công tác tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào thực hiện chặt chẽ, do đó chất lượng đội ngũ giảng viên đã từng bước được nâng lên.

Cấp ủy, cán bộ chủ trì ở các trường thuộc ĐHQG Lào đã bám sát quan điểm chỉ đạo công tác cán bộ của Đảng, đã từng bước thống nhất về nội dung, phương pháp quản lý, bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên. Các hoạt động trong công tác quản lý, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ giảng viên nói riêng đã đi vào nền nếp, dân chủ, công khai, đúng nguyên tắc. Trong quản lý đội ngũ giảng viên, cấp ủy, cán bộ chủ trì các khoa, bộ môn đã cơ bản nắm chắc tình hình chất lượng của từng giảng viên, đã “gắn công tác quản lý cán bộ với quản lý đảng viên, xây dựng cấp ủy với xây dựng đội ngũ cán bộ chỉ đạo các cấp; công tác nhận xét, đánh giá, bổ nhiệm, điều động, sắp xếp, đề bạt và nâng lương cán bộ hằng năm thực hiện có nền nếp, hiệu quả” [36, tr.8]; việc thực hiện việc bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên đã căn cứ vào tiêu chuẩn, vào nhu cầu cũng cơ bản được điều động về các khoa, bộ môn đúng với ngành đào tạo và chuyên môn của giảng viên. Cùng với đó, các trường thuộc ĐHQG Lào đã có nhiều cố gắng trong phát huy mọi nguồn lực của trên và tại chỗ để vận dụng trong thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên.

Về cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, đây là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giáo dục, đào tạo, đến phát huy vai trò, tiềm năng và sức sáng tạo của đội ngũ giảng viên. Do đó, với sự tích cực,

chủ động của Đảng uỷ, Ban Giám đốc ĐHQG Lào đã “thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, nhà giáo cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu bảo đảm chặt chẽ, đúng nguyên tắc, quy trình, dân chủ, công khai” [44, tr.9], đó đó cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện nay cơ bản hợp lý, phù hợp với từng chuyên ngành, cân đối về độ tuổi, kinh nghiệm, thâm niên công tác, hoạt động có hiệu quả, tạo được sự đoàn kết nhất trí trong tập thể đội ngũ giảng viên.

Đại hội Đảng bộ ĐHQG Lào lần thứ V đánh giá: “Đã có nhiều chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, gắn xây dựng đội ngũ cán bộ chủ trì với xây dựng cấp uỷ; xây dựng cán bộ, quản lý với xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ nghiên cứu. Đến nay, đội ngũ cán bộ trong toàn ĐHQG Lào cơ bản đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý” [36, tr.10].

Đảng bộ ĐHQG Lào đã quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết Trung ương Đảng số 02/TW ngày 27/10/2020 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập trong tình hình mới [89]. Và Nghị quyết Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao số 102/BGD về công tác giáo dục, đào tạo trong giai đoạn mới và chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong giáo dục đại học giai đoạn 2021-2025 [42].

Do yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới với số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có thể đảm nhận được nhiệm vụ, quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học, hiện nay, Đảng bộ ĐHQG Lào đang thực hiện theo Nghị quyết của Đảng uỷ số 127/ĐU ngày 31/3/2021, về hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên của ĐHQG Lào [44]. ĐHQG Lào đã tiếp tục mở nhiều lớp học, khoá học, bậc học với trình độ thời gian ngắn hạn, dài hạn khác nhau, nên Đảng bộ ĐHQG cần quan tâm hơn nữa về số lượng lẫn chất lượng của đội ngũ giảng viên làm cho họ hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và giảng dạy các môn ở nhà trường.

Các trường đại học trực thuộc ĐHQG Lào đã quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết số 102/NQ-ĐUBGD (Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao) về công tác giáo dục-đào tạo trong giai đoạn mới và chiến lược phát triển giáo dục-đào tạo trong giáo dục đại học giai đoạn 2021-2025. Đánh giá tại Đại hội đại biểu Đảng bộ ĐHQG Lào lần thứ V nhấn mạnh *“đã lãnh đạo, chỉ đạo khắc phục tình trạng thiếu cán bộ, giảng viên kéo dài, từng bước giải quyết số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào”*, phát triển công tác giáo dục, đào tạo ngày càng lên tầm cao mới, các trường đại học đã tích cực tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên, đặc biệt đã chủ động kết hợp đào tạo, bồi dưỡng, tập trung giải quyết cơ bản đủ về số lượng, khắc phục một bước sự bất cập về cơ cấu đội ngũ, kết hợp chuẩn hoá chức danh giảng viên [28].

Với số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào năm học 2023-2024 tổng số đội ngũ giảng viên là 1.260 người, nữ 573 người. Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào như hiện nay phải đồng thời thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, nhiều người phải kiêm nhiệm bài giảng và số giờ giảng rất nhiều cho nên học phải tự nghiên cứu để cập nhật các thông tin mới, tích lũy tri thức khoa học, luôn bổ sung các bài giảng để phù hợp với đối tượng học, do đó dẫn đến chất lượng bài giảng luôn đạt được kết quả cao.

Nhìn chung đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào tương đối đảm bảo về số lượng hơn so với các trường đại học khác trong nước với kết quả đánh giá năm học 2023-2024 *“Đội ngũ giảng viên các trường thuộc ĐHQG Lào cơ bản là đủ về số lượng và cơ cấu hợp, chất lượng cũng ngày càng được nâng lên”*.

Hai là, đa số giảng viên của ĐHQG Lào có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc tốt

Qua đánh giá của Đảng uỷ, Ban Giám đốc và đánh giá của cấp uỷ các khoa, bộ môn, đội ngũ giảng viên đều được tuyển chọn từ những cán bộ có phẩm chất, năng lực tốt ở các đơn vị, đã được đào tạo tại các trường, nhà trường trong và ngoài.

Đại hội đại biểu Đảng bộ ĐHQG Lào lần thứ V nhấn mạnh: “Coi trọng bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ NCKH toàn diện cả về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực giảng dạy, NCKH và phong cách nhà giáo” [29, tr.5]. Thực tế cho thấy, những giảng viên có kinh nghiệm lâu năm trong giảng dạy đã thực sự trở thành chỗ dựa tinh thần, là lực lượng nòng cốt trong xây dựng yếu tố chính trị, tinh thần ở các khoa, bộ môn trở thành những tấm gương cho giảng viên trẻ, học viên noi theo. Số giảng viên chưa có kinh nghiệm thực tiễn tuy còn ít nhưng cũng đã phát huy được truyền thống của các thế hệ giảng viên đi trước, tích cực tu dưỡng, học tập, rèn luyện để phát triển bản thân. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, khi tình hình thế giới, khu vực có những diễn biến phức tạp, cùng với sự tác động từ mặt trái của cơ chế thị trường, nhưng “tuyệt đại đa số giảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu, lý tưởng, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc, nhân dân và chế độ xã hội chủ nghĩa; có phẩm chất đạo đức, lối sống tốt, lành mạnh...” [29, tr.3].

ĐHQG Lào đã phát huy sức mạnh tổng hợp các tổ chức, các lực lượng tham gia bồi dưỡng nâng cao bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm, lòng say mê, tâm huyết với công việc. Đội ngũ giảng viên đã tích cực rèn luyện phong làm việc của một nhà sư phạm và tác phong, lề lối làm việc của người cán bộ; mỗi giảng viên luôn gương mẫu “mô phạm”, đề cao ý thức tu dưỡng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, “có ý chí phấn đấu vươn lên khắc phục khó khăn hoàn thành mọi nhiệm vụ, không có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” [36, tr.7]. Đặc biệt đội ngũ giảng viên luôn có ý thức giữ gìn danh dự nghề nghiệp, lương tâm nhà giáo, có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong công việc và trong cuộc sống; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, ứng xử tốt với học viên, sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người học, luôn công bằng trong giảng dạy, đánh giá thực chất năng lực của người học. Luôn thường xuyên tự phê bình và phê bình, thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích,

những biểu hiện tiêu cực trong giáo dục, đào tạo nhất là trong tổ chức đánh giá kết quả thi, kiểm tra môn học.

Hầu hết đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào vẫn giữ được phẩm chất đạo đức của nhà giáo, có lối sống trong sáng, lành mạnh, giải quyết hài hòa giữa nhu cầu vật chất cá nhân với lợi ích tập thể, gương mẫu, nhất là việc tu dưỡng học tập và làm theo “tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn của cuộc vận động phát huy truyền thống cống hiến tài năng xứng danh nhà giáo trong thời kỳ mới” [44, tr.5]; có ý thức tổ chức kỷ luật, kỷ cương tốt, thực hiện nghiêm các quy định về tăng cường quản lý và nâng cao đạo đức nhà giáo; có tinh thần đoàn kết tương trợ giúp đỡ lẫn nhau, giải quyết tốt mối quan hệ công tác với lãnh đạo, chỉ đạo các cấp và với người học. Mặt khác, đội ngũ giảng viên luôn tích cực rèn luyện nâng cao sức khỏe, khắc phục mọi khó khăn gian khổ với tăng cường trình độ cao trong điều kiện môi trường hoạt động giáo dục để hoàn thành nhiệm vụ giáo dục, đào tạo.

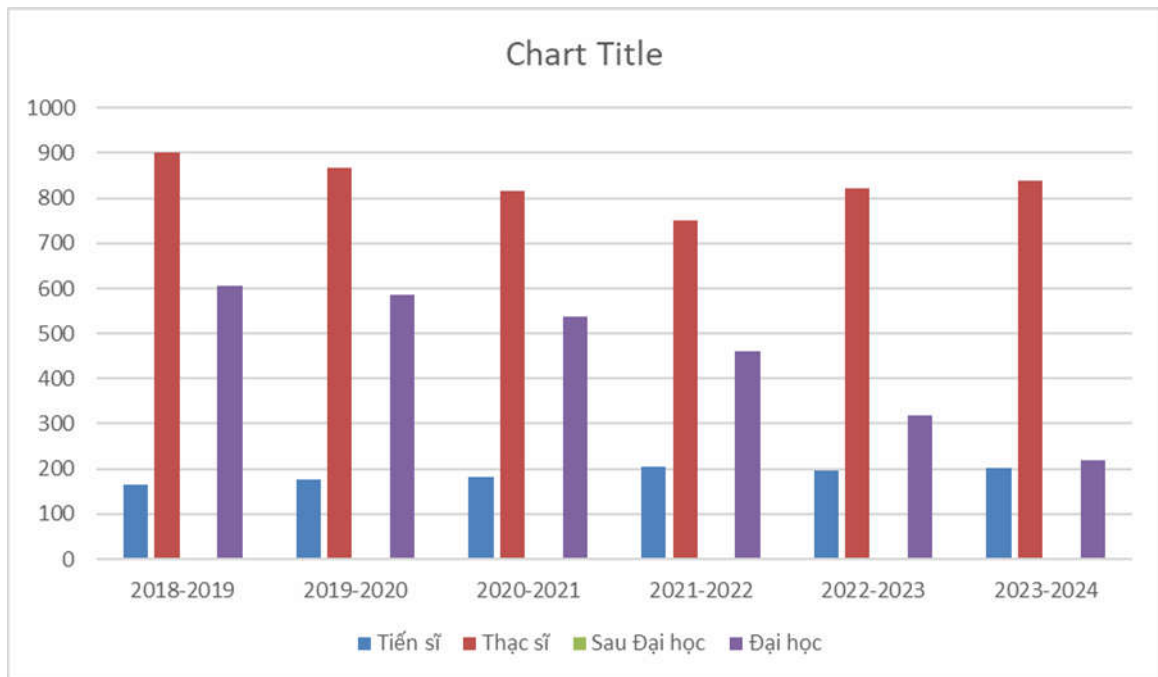
Ba là, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cơ bản có trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, nghiên cứu khoa học tương đối tốt.

Trình độ chuyên môn đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, Đảng bộ Đại học đã thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo các trường cử đi đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên với nhiều cấp độ, loại hình tổ chức khác nhau nên trình độ, năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên được nâng lên rõ rệt. Bộ Giáo dục và Thể thao đánh giá: Năng lực chuyên môn, kiến thức thực tiễn, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin cơ bản đạt chuẩn theo quy định. Vấn đề này cũng được Đảng bộ ĐHQG Lào đánh giá, đội ngũ giảng viên đã tích cực, chủ động nâng cao trình độ mọi mặt cho cán bộ, giảng viên,... Theo thông kê năm học 2018-2019, tổng số là 1.675 người, nữ là 773 người, đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ là 164 người, chiếm 10%, nữ là 33 người; trình độ thạc sĩ là 902 người, chiếm 54%, nữ là 339 người; trình độ sau đại học là 4 người, chiếm 0,2%, nữ là 0 người; trình độ đại học là 605 người,

chiếm 36%, nữ là 401 người. 2019-2020, tổng số là 1.635 người, nữ là 735 người, có trình độ tiến sĩ là 176 người, chiếm 11%, nữ là 40 người; trình độ thạc sĩ là 868 người, chiếm 53%, nữ là 319 người; trình độ sau đại học là 4 người, chiếm 0,2%, nữ là 0 người; trình độ đại học là 587 người, chiếm 36%, nữ là 376 người. Năm 2020-2021, tổng số là 1.536 người, nữ là 689 người, có trình độ tiến sĩ là 181 người, chiếm 12%, nữ là 41 người; trình độ thạc sĩ là 816 người, chiếm 53%, nữ là 319 người; trình độ sau đại học là 2 người, chiếm 0,1%, nữ là 0 người; trình độ đại học là 537 người, chiếm 35%, nữ là 346 người. Năm 2021-2022, tổng số là 1.418 người, nữ là 636 người, có trình độ tiến sĩ là 204 người, chiếm 15%, nữ là 41 người; trình độ thạc sĩ là 752 người, chiếm 53%, nữ là 330 người; trình độ sau đại học là 2 người, chiếm 0,1%, nữ là 0 người; trình độ đại học là 460 người, chiếm 32%, nữ là 265 người. Năm học 2022-2023, tổng số đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là 1.338 người, nữ là 597 người, có trình độ tiến sĩ là 196 người, chiếm 15%, nữ là 40 người; trình độ thạc sĩ là 822 người, chiếm 61%, nữ là 330 người; trình độ sau đại học là 1 người, chiếm 0%; trình độ đại học là 318 người, chiếm 24%, nữ là 190 người. Trong đó, trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ năm 2023-12/2024 tổng số đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là 1.260 người, nữ là 573 người, có trình độ tiến sĩ là 201 người, chiếm 15%, nữ là 62 người; trình độ thạc sĩ là 840 người, chiếm 66%, nữ là 366 người; trình độ sau đại học là 1 người, chiếm 0%; trình độ đại học là 218 người, chiếm 17%, nữ là 145 người [Phụ lục 7]. Và trình độ ngoại ngữ: Bậc 1,2 chiếm 21%; bậc 3,4 chiếm 14%; bậc 5,6 chiếm 13%; bậc đại học chiếm 28%; chứng chỉ quốc tế chiếm 16%; chưa có bậc ngoại ngữ chiếm 8%. Trình độ tin học: Cơ bản chiếm 51%; nâng cao chiếm 27%; chứng chỉ quốc tế chiếm 22% [Phụ lục 8]. Việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ và tin học là vấn đề cốt lõi của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong giai đoạn hiện nay trình độ chuyên môn từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024: Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có trình độ học vấn tốt nghiệp đại

học trở lên. Đây là một tỷ lệ cao so với các Đại học khác thuộc Bộ Giáo dục và Thể thao.

Biểu đồ 3.2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024



Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ ĐHQG Lào

Trong đó, đội ngũ giảng viên có chức danh Giáo sư Tiến sĩ năm học 2023-2024 tổng số là 4 người, nữ 0 người; Phó giáo sư tiến sĩ là 73 người, nữ 17 người; Giảng viên chính là 523 người, nữ 218 người; Trợ giảng là 187 người, nữ 87 người, đến nay trình độ chuyên môn, chức danh của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã dần dần tăng lên, đảm bảo được nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực của đất nước.

Theo tổng số đội ngũ giảng viên là đảng viên là 1.152 đồng chí, nữ là 487 đồng chí; Có trình độ chính trị: 45 ngày tổng số 691 đồng chí, chiếm 60%, nữ là 282 đồng chí; Sơ cấp tổng số 92 đồng chí, chiếm 8%, nữ là 32 đồng chí; Trung cấp tổng số 81 đồng chí, chiếm 7%, nữ là 28 đồng chí; Cao cấp tổng số 288 đồng chí chiếm 25%, nữ là 145 đồng chí [Phụ lục 7].

Đại hội đại biểu Đảng bộ lần thứ V kế hoạch phát triển của ĐHQG Lào “tăng cường bồi dưỡng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, chuyên môn và

năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên,... Tiếp tục hoàn thiện quy trình về tiêu chuẩn, tiêu chí, quy trình đánh giá, phát triển giảng viên; tăng cường cử giảng viên đi thực tế tại các đơn vị”. Đánh giá vấn đề này, cũng nhấn mạnh: “đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; cơ bản đã khắc phục sự mất cân đối về trình độ học vấn giữa các giảng viên, chính trị, chuyên môn nghiệp vụ” [32, tr.7].

Về năng lực sư phạm của giảng viên, từ việc xác định các bước trong lộ trình chuẩn hoá chức danh nghề nghiệp giảng viên, các trường thuộc ĐHQG Lào đã lựa chọn những giảng viên có đủ điều kiện, tiêu chuẩn gửi đi đào tạo, bồi dưỡng ở các học viện, nhà trường trong và ngoài nước; đẩy mạnh việc bổ sung kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn thông qua đưa giảng viên đi thực tế tại các đơn vị; nội dung bồi dưỡng đã bao quát toàn diện cả hệ thống kiến thức chung, kiến thức chuyên môn, hệ thống kỹ năng sư phạm, cả trình độ tin học và ngoại ngữ bằng các hình thức đa dạng, linh hoạt như “thông qua bài giảng, đổi mới nội dung thi cán bộ bộ môn, thi giảng mẫu và thi giảng viên giỏi” [36, tr.5], đồng thời mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn, tổ chức rút kinh nghiệm về phương pháp giảng dạy,... Cùng với đó, một số học viện cũng đã xây dựng hệ thống các tiêu chí trong đánh giá năng lực sư phạm của giảng viên, khả năng sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin vào trong giảng dạy và thực hành. Đánh giá vấn đề này, báo cáo tổng kết thực hiện. Chiến lược giáo dục, đào tạo của ĐHQG Lào nhiệm kỳ 2023-2024 cho rằng: “Để nâng cao chất lượng các hình thức dạy học, nhất là hình thức bài giảng, thảo luận, tập bài yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có khả năng sử dụng thuần thục các phương tiện kỹ thuật dạy học tiên tiến, công nghệ số,...” [36, tr.9]. Mặt khác, để đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học, nhiều giảng viên đã tận dụng thời gian ngoài giờ, tích cực nghiên cứu cập nhật thông tin mới, trau dồi kiến thức chuyên ngành, tìm tòi phương pháp dạy học tích cực, không ngừng nâng cao khả năng, nâng cao kiến thức, kinh nghiệm quản lý, chỉ đạo, tập

huấn cho người học. Quá đánh giá, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã khẳng định được năng lực trong tổ chức các hoạt động sư phạm, nhất là “chất lượng bài giảng được nâng lên, ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ mô phỏng, phương pháp dạy học tích cực, tiên tiến, hiện đại được đẩy mạnh”.

Dưới sự lãnh đạo của cấp uỷ, Ban giám đốc ĐHQG Lào đã đánh giá những năm qua đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có sự tiến bộ vượt bậc, đặc biệt là về nhận thức, khả năng, trình độ chuyên môn. Theo phương châm, lấy người học làm trung tâm, chất lượng công tác giảng dạy được nâng cao ngày càng rõ, kỹ năng, trình độ truyền đạt các bài giảng của đội ngũ giảng viên đến sinh viên, học viên được nâng lên, đồng thời tăng cường khâu tương tác, liên kết, trao đổi thông tin kinh nghiệm giữa giảng viên với người học; bên cạnh đó đã khắc phục được tình trạng giảng bài một chiều, thiếu sự tương tác giữa người dạy và người học.

Về năng lực nghiên cứu của giảng viên. Báo cáo tổng kết tháng 9/2024 qua việc nghiên cứu của ĐHQG Lào có vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ khoa học của đội ngũ giảng viên, có tác dụng tích cực trong chất lượng đào tạo, đồng thời khẳng định “thương hiệu” của cơ sở giáo dục trong thời kì hội nhập quốc tế. Nghiên cứu luôn được coi là tiêu chí hàng đầu để đánh giá thành tích của đội ngũ giảng viên, việc nghiên cứu của ĐHQG Lào phát triển liên tục nhằm 2 loài như: Nghiên cứu khoa học ứng dụng và nghiên cứu khoa học cơ sở. Trong đó đi sâu vào vấn đề. 1). Giải quyết vấn đề kinh tế quốc dân; 2). Khuyến khích doanh nghiệp vừa và nhỏ; 3). Khuyến khích sản phẩm nông nghiệp; 4). Nghiên cứu đến và vận dụng giới động vật; 5). Về tiêu cực trong xã hội; 6). Cải thiện việc học tập và giảng dạy của ĐHQG Lào; 7). Cải thiện về du lịch; 8). Cải thiện hành chính nhà nước tốt hơn. Tuy nhiên, ở Lào hiện nay, nhiều trường đại học chưa quan tâm vấn đề này.

Trong thời gian qua, hoạt động nghiên cứu khoa học của ĐHQG Lào còn yếu cả về chất lượng và số lượng, hoạt động chính chủ yếu là giảng

dạy. Kết quả đánh giá việc nghiên cứu khoa học trong đại học gồm 13 trường đại học và 2 viện.

Số lượng nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của ĐHQG Lào đã được phê duyệt năm 2024 là 152 dự án, trong đó vốn đầu tư 23% là quốc tế và 77% là Nhà nước cán bộ, đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên tham gia.

Đánh bài viết đăng trên tạp chí trong và quốc tế được 269 bài, trong đó 33% đăng trên tạp chí quốc tế và 67% trong nước.

Được đề xuất bài nghiên cứu khoa học tất cả 530 lần, trong đó 40% đề xuất Hội nghị khoa học quốc tế và 60% Hội nghị khoa học quốc dân.

Kết quả in bài tạp chí khoa học của ĐHQG Lào được nghiệm thu 5 bản, gồm có 1.000 quyển để phân phát cho cán bộ, giảng viên vận dụng vào việc nghiên cứu khoa học.

Hoàn thành huấn luyện và hội nghị nghiên cứu khoa học 832 lần, trong đó huấn luyện nghiên cứu khoa học 42 lần, Hội nghị quốc tế 26 lần, Hội nghị quốc dân 8 lần, Hội nghị trong Đại học 8 lần, các trường và viện 41 lần.

Hoàn thành phát triển sách cẩm nang việc học tập và giảng dạy tất cả 9.539 sách.

Phục vụ chuyên môn cho xã hội 739 lần, phục vụ tư nhân 66%, cộng đồng 8%, các cơ quan Nhà nước 23%, cơ quan tổ chức quốc tế 3%.

Hoàn thành việc tuyển chọn nhà nghiên cứu xuất sắc của ĐHQG Lào 2 lần, lần 5 người, trong đó có nhà nghiên cứu khoa học 1 người được chọn làm thành viên Trung tâm trích dẫn (Asean Citation Index) tại nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào [Phụ lục 13].

Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã tích cực chủ động định hướng, “đổi mới hoạt động của các mô hình, các nhóm nghiên cứu; tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp, tạo động lực thúc đẩy nghiên cứu khoa học” [36, tr. 23-24], đã khuyến khích đông đảo đội ngũ giảng viên tham gia vào các hoạt động NCKH, đồng thời gắn nhiệm vụ nghiên cứu với phát triển giáo dục,

đào tạo nhất là đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã nghiên cứu và công bố nhiều công trình có giá trị đã góp phần cung cấp những luận cứ khoa học, bổ sung những vấn đề mới về lý luận và thực tiễn vào phục vụ giáo dục cũng như ứng dụng, chuyển giao công nghệ trong phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh.

Bốn là, đa số giảng viên hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Đại đa số đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đều “có tinh thần trách nhiệm, khắc phục khó khăn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; năng lực nghiên cứu và giảng dạy của đội ngũ giảng viên không ngừng được nâng lên, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học”.

Về kết quả đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị theo thống kê số liệu tính đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào được đào tạo chuyên môn. [Phụ lục 9].

Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, lý luận chính trị đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã góp phần nâng cao trình độ kiến thức, lý luận cho cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, góp phần vào quá trình nâng cao hiệu quả công tác chính trị, tư tưởng và công tác nghiên cứu giảng dạy của các trường đại học. kết quả giành được như trên trước hết là do sự cố gắng vươn lên về các mặt của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Với sự cố gắng tích cực, rèn luyện đúng đắn, nhờ đọc tài liệu, chuẩn bị bài giảng trước khi lên lớp và trao đổi kiến thức với sinh viên, học viên đã giúp đỡ cho đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào tự tin vào các bài giảng và làm cho sinh viên, học viên chủ động nghe giảng và tiếp thu bài giảng một cách nhanh chóng hiệu quả. Và tham gia xây dựng mới, tu chỉnh chương trình đào tạo cho các đối tượng đảm bảo bổ sung kiến thức mới, ngày càng hoàn thiện đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra của từng đối tượng. Trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã bám sát chuẩn đầu ra đối tượng đào tạo, phù hợp với thực tiễn, trong đó “nội dung, chương trình đào tạo cho các đối tượng được thực hiện theo hướng giảm thời lượng lý thuyết, tăng thời lượng các hình thức tập bài, thực

hành, thực tập, nâng cao khả năng tư duy và kỹ năng nghề nghiệp sát với mô hình, mục tiêu đào tạo” [42, tr.8]. Đánh giá của Bộ Giáo dục và Thể thao vấn đề này cho thấy, những năm học gần đây học viên các đối tượng tốt nghiệp ra trường có chất lượng tương đối toàn diện “có tư duy sáng tạo, có trình độ kiến thức chính trị, chuyên môn kỹ thuật, có khả năng tham mưu, đề xuất, tổ chức thực hiện tốt chức trách nhiệm vụ được giao”.

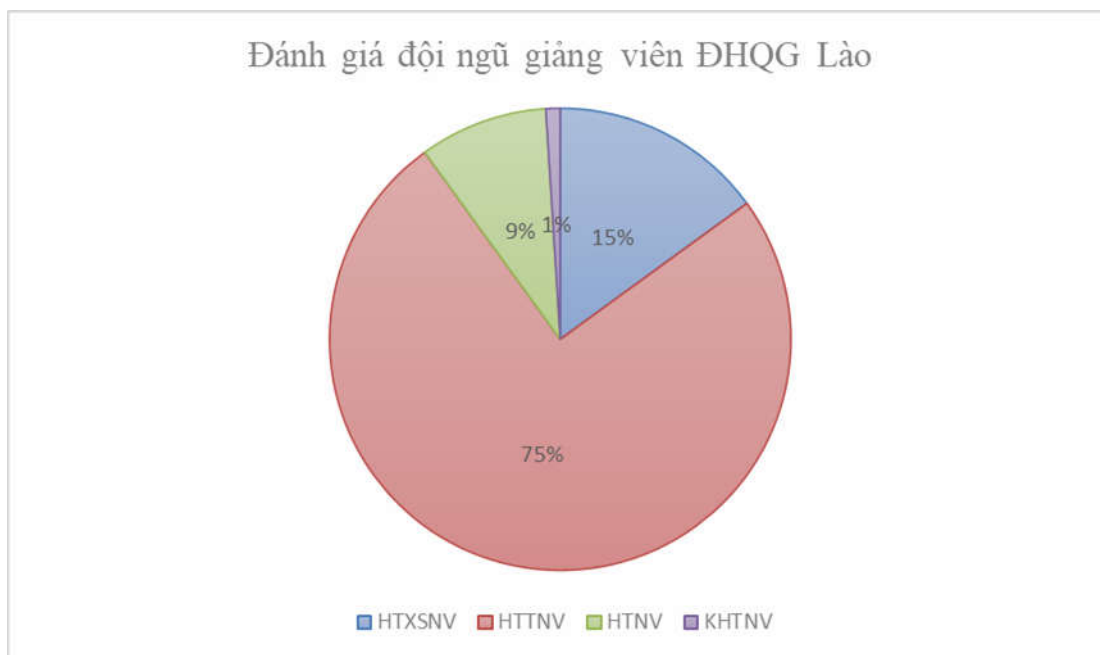
Về kết quả nghiên cứu khoa học, cùng với thực hiện nhiệm vụ đào tạo của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, đã quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc, có chất lượng, hiệu quả các nghị quyết của Đảng uỷ về công tác khoa học công nghệ và môi trường; lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện và hoàn thành tốt kế hoạch NCKH hằng năm. Đánh giá trong báo cáo tổng kết thực hiện Chiến lược giáo dục, đào tạo trong Đại học nhấn mạnh: “Tiềm lực khoa học, quan hệ hợp tác được mở rộng; nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng, tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận được đẩy mạnh, đề tài các cấp ngày càng bám sát nhu cầu thực tiễn” và được áp dụng vào quá trình phục vụ công tác trong tình hình mới.

Về kết quả hoạt động phương pháp được các khoa, bộ môn duy trì có nền nếp, hiệu quả; chất lượng bài giảng của đội ngũ giảng viên được nâng lên rõ rệt, việc “ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ mô phỏng, phương tiện dạy học tiên tiến, hiện đại, phương pháp dạy học tích cực vào giảng dạy được đẩy mạnh” [36]. Cùng với đó, các trường Đại học đã thường xuyên khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ giảng viên tự học, tự nghiên cứu; tích cực hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín ở trong và ngoài nước để trao đổi giảng viên, kinh nghiệm trong giáo dục, đào tạo và NCKH. Ngoài ra, để phục vụ cho nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, đội ngũ giảng viên đã thực hiện nhiệm vụ biên soạn hàng trăm giáo trình, sách chuyên khảo, tham khảo và hàng nghìn tài liệu, tập bài giảng, bổ trợ, bài tập tình huống, ngân hàng đề thi - đáp án “phù hợp với mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo của các đối tượng, bảo đảm tính tư tưởng chính trị, tính khoa học, tính sư phạm, cập nhật

được tri thức mới, gắn với thực tiễn” [42, tr.12] đã đáp ứng được theo yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo.

Về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, Nghị quyết của Đảng ủy nhấn mạnh: “Năng lực nghiên cứu, giảng dạy của đội ngũ giảng viên không ngừng được nâng lên, cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo,...”. Đánh giá giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ từ năm 2018-2019 đến 2023-2024, Nghị quyết của Đảng bộ ĐHQG Lào lần thứ V nhấn mạnh: “Năng lực của viên nghiên cứu khoa học, giảng dạy của đội ngũ giảng viên không ngừng được nâng lên, cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo,...” [28, tr.12]. Đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ đánh giá theo tiêu chí đánh giá giảng viên, Nghị quyết số 3926/BGD, ngày 22/8/2016 [8]. Đến 2023-2024 đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hoàn thành nhiệm vụ, trong đó có 15% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 75% hoàn thành tốt nhiệm vụ, 9% hoàn thành nhiệm vụ, 1% kém hoàn thành nhiệm vụ [phụ lục 11].

Biểu đồ 3.3: Đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2023-2024.



Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ ĐHQG Lào

Và có thành tích xuất sắc. Sắc lệnh của Chủ tịch nước, *Về trao tặng huân chương lao động, Hạng I, Hạng II, Hạng III; huy chương cho đơn vị ĐHQG Lào, số 120/CT, ngày 14/9/2022*. Giảng viên hoàn thành nhiệm vụ, được tặng khen thưởng; trong đó Huân chương hạng I có 136 đồng chí; Huân chương hạng II có 154 đồng chí; Huân chương hạng III có 158 đồng chí; Huy chương 131 đồng chí; Bằng khen có 496 đồng chí [104], [phụ lục 12].

Năm là, đa số giảng viên ĐHQG Lào nhận được người học kính trọng, tin tưởng.

Đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào được đánh giá có nhiều điểm mạnh nổi bật trong việc tạo dựng niềm tin, sự kính trọng và mức độ hài lòng của sinh viên. Trước hết, khả năng lắng nghe, thấu hiểu và phản hồi có trách nhiệm của giảng viên là yếu tố được sinh viên ghi nhận tích cực. Trong khảo sát nội bộ năm gần đây có khoảng 82% sinh viên cho rằng giảng viên phản hồi nhanh và giải thích rõ ràng thắc mắc của người học, đặc biệt trong các học phần mang tính chuyên môn sâu. Tỷ lệ sinh viên đánh giá giảng viên “tận tâm hỗ trợ khi gặp khó khăn trong học tập” đạt khoảng 78%, cho thấy phần lớn giảng viên đã xây dựng được hình ảnh gần gũi, nhân văn và chủ động đồng hành với người học.

Hiệu quả giảng dạy là điểm mạnh tiếp theo. Khoảng 75-80% sinh viên bày tỏ sự hài lòng với phương pháp giảng dạy, cho rằng giảng viên truyền đạt dễ hiểu, có khả năng khơi gợi tư duy và tạo động lực học tập. Điều này góp phần nâng cao kết quả học tập: tỷ lệ sinh viên đạt điểm trung bình khá trở lên trong các học phần do giảng viên cơ hữu của ĐHQG Lào đảm nhiệm đạt khoảng 70-72%, cao hơn mức trung bình của một số trường đại học địa phương. Ngoài ra, khoảng 85% phản hồi cuối kỳ cho thấy sinh viên đánh giá cao tính minh bạch trong chấm điểm, đặc biệt trong các môn có hình thức đánh giá kết hợp giữa kiểm tra, thảo luận và thực hành.

Một ưu điểm quan trọng khác là năng lực tư vấn học thuật và định hướng nghề nghiệp. Khoảng 65% sinh viên nhận định rằng cố vấn học tập hỗ trợ hiệu quả trong lựa chọn môn học, tiến độ học tập và định hướng nghiên cứu. Việc giảng viên tham gia hướng dẫn khóa luận, đồ án và nghiên cứu khoa học cũng được đánh giá tích cực, giúp tăng sự tự tin của sinh viên khi tiếp cận các chủ đề nghiên cứu mới.

Đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào được đánh giá có uy tín cao, giàu trách nhiệm, thân thiện và có năng lực chuyên môn vững, song vẫn cần tiếp tục nâng cao kỹ năng hỗ trợ tâm lý, tư vấn nghề nghiệp và đổi mới phương pháp giảng dạy để đáp ứng yêu cầu của giáo dục hiện đại.

3.1.2. Những hạn chế, khuyết điểm

Một là, số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên hiện nay chưa đồng đều

Mặc dù số lượng giảng viên thường xuyên được bổ sung và phát triển, cơ bản đáp ứng được so với nhu cầu biên chế, song có sự biến động do số giảng viên đi học, điều động, luân chuyển, còn có thời điểm tình trạng thiếu giảng viên cục bộ diễn ra khá phổ biến ở một số trường. Đánh giá về vấn đề này cho thấy: “Công tác quy hoạch cán bộ, quản lý ở một số phòng, ban, khoa, bộ môn chưa tốt, nguồn quy hoạch còn mỏng” [43, tr.13]. Để giải quyết trước mắt số lượng giảng viên, một số trường Đại học đã chú trọng tuyển chọn (tuyển dụng) giảng viên nhưng còn nặng về chính sách chưa coi trọng chất lượng, nhất là năng lực sư phạm, trình độ giảng viên; một số trường chưa đảm bảo lực lượng dự trữ để tạo điều kiện cho giảng viên cử đi thực tế đơn vị, đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn và có thời gian tham gia NCKH. Theo Nghị quyết số 102/NQ-ĐUBGD (Đảng uỷ Bộ Giáo dục và Thể thao) về công tác giáo dục, đào tạo trong giai đoạn mới và chiến lược phát triển giáo dục-đào tạo trong giáo dục đại học giai đoạn 2021-2025, phải phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào [42, tr.23]. Nhưng mới chỉ đáp ứng

được so với nhu cầu sử dụng còn thiếu giảng viên, nhất là ở một số khoa, bộ môn chuyên ngành đặc thù vẫn còn tình trạng thiếu giảng viên.

Đánh giá về xây dựng đội ngũ giảng viên và các năm tiếp theo của một số trường trực thuộc ĐHQG Lào cho thấy hiện nay số lượng giảng viên so với biên chế còn thiếu, nhất là giảng viên, cán bộ NCKH đầu ngành ở các khoa còn ít, lực lượng kế cận còn mỏng; số giảng viên trải qua thực tiễn lãnh đạo, chỉ đạo cơ quan cấp chiến lược còn ít,... Vấn đề này đã được nhận định trong Nghị quyết về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Như vậy, sự thiếu hụt cục bộ này diễn ra trong tình trạng có khoa, bộ môn ở một số trường thừa, nhưng có khoa, bộ môn lại thiếu, điều đó cho thấy ở một số trường trực thuộc ĐHQG Lào hiện nay vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong việc giải quyết số lượng giảng viên.

Về cơ cấu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có những điểm khá hợp lý song đi sâu vào từng độ tuổi, cho rằng đội ngũ giảng viên này còn tiềm ẩn một số điểm chưa phù hợp, còn có sự chênh lệch và mất cân đối lớn về độ tuổi giữa các thế hệ đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Qua nguồn khảo sát, số liệu thống kê của phòng tổ chức và cán bộ năm học 2023-2024, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có tuổi từ 40-49 là chiếm 47%, cao hơn đội ngũ giảng viên có tuổi dưới 40 và 50 trở lên [phụ lục 3].

Số liệu cho thấy, mặc dù tỷ lệ đội ngũ giảng viên nhiều năm qua có xu hướng giảm xuống, song còn chậm và chưa vững chắc, điều này sẽ gây hụt hẫng, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ giảng viên, sung sức, được đào tạo cơ bản và rèn luyện trong thực tiễn và mọi hoạt động của nhà trường trong những năm tới. Cơ cấu giới tính, ngành, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, thâm niên giảng dạy và NCKH chưa cân đối, “ở một số khoa, bộ môn còn thiếu về số lượng, bất cập về cơ cấu tuổi nghề, tuổi đời,...”. Tầm nhìn và chiến lược phát triển giáo dục của ĐHQG Lào đến năm 2035 về lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giai đoạn mới trong

báo cáo tổng kết năm học 2023-2024 cũng đánh giá: “So với yêu cầu nhiệm vụ, đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào vẫn còn những hạn chế, bất cập; tỷ lệ cán bộ, giảng viên thừa, thiếu theo chức danh, tỷ lệ cán bộ, giảng viên nữ giữ chức vụ chỉ đạo, quản lý còn thấp” [36].

Hai là, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và phong cách làm việc của một bộ phận giảng viên chưa nêu cao vai trò, trách nhiệm đối với nhiệm vụ tốt, còn có giảng viên chưa thực sự tiêu biểu, mẫu mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc ngang tầm với vai trò, vị thế người giảng viên của ĐHQG Lào

Do mặt trái về kinh tế-xã hội tác động đã có một số giảng viên có tâm tư suy nghĩ về lợi ích cá nhân, đặt nó lên trên lợi ích tập thể, chưa thể hiện rõ chính kiến trước những tiêu cực trong xã hội, nên trong khi lên lớp giảng bài có lúc có tình huống chưa lý giải đúng hướng theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Tình trạng chạy theo chức, quyền lợi... vẫn còn tồn tại ở một số giảng viên. Đây là những biểu hiện tiêu cực, suy thoái tác động đến quá trình nghiên cứu, giảng dạy trong ĐHQG Lào, làm giảm vai trò của nền giáo dục nói chung giáo dục lý luận ở các trường trực thuộc ĐHQG Lào.

Bên cạnh đại đa số giảng viên đều có nhận thức sâu sắc về nhiệm vụ, chức trách của mình, gắn với người giảng viên, cán bộ cấp chiến lược, xứng đáng với niềm tự hào được công tác tại ĐHQG Lào và thực tế ĐHQG Lào hiện nay cũng chưa có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn có giảng viên nhận thức về vị trí, vai trò, nhiệm vụ chưa ngang tầm; phát huy trách nhiệm trong học tập, nâng cao trình độ, thực hiện chức trách nhiệm vụ của người giảng viên của ĐHQG Lào còn có mặt chưa tương xứng với vị thế của ĐHQG Lào

Qua đánh giá của Đảng uỷ, Ban Giám đốc ĐHQG Lào và đánh giá của cấp uỷ các khoa, bộ môn, đội ngũ giảng viên đều được tuyển chọn từ những

cán bộ có phẩm chất, năng lực tốt ở các đơn vị, đã được đào tạo tại các trường, nhà trường trong và ngoài. Đại hội đại biểu Đảng bộ đại học lần thứ V nhấn mạnh: “Coi trọng bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ NCKH toàn diện cả về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực giảng dạy, NCKH và phong cách nhà giáo” [44, tr.5]. Nhưng thực tế cho thấy, một số cán bộ, giảng viên chưa tận tâm, tận lực với công việc, trong đó còn một số giảng viên chưa thực sự chú tâm học tập, nâng cao trình độ, tư duy, chưa nhạy bén, chưa kiên quyết, ngại học tập...[44, tr.3].

Ba là, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên hiện nay có mặt chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của ĐHQG Lào.

Đánh giá vấn đề này, trong Báo cáo Chính trị Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI “Đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục chất lượng chưa đồng đều, số lượng nhà giáo có chức danh giáo sư, phó giáo sư, danh hiệu nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú còn ít, độ tuổi trung bình còn cao; số nhà giáo trải qua thực tiễn các chức vụ quản lý, chỉ đạo ở đơn vị còn ít” [40, tr.7]. Qua khảo sát, đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên giai đoạn 2019-2024 của một số trường còn có những hạn chế nhất định trước yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo “còn có khoảng cách so với chuẩn quốc gia và thực tiễn phát triển giáo dục và đào tạo của nhà giáo. Tỷ lệ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục có trình độ sau đại học và đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm chưa cao”.

Theo thống kê, số giảng viên hiện tại có trình độ chuyên môn, chuyên gia đầu ngành còn ít, nhất là số giảng viên có học hàm Giáo sư tiến sĩ, Phó Giáo sư tiến sĩ còn rất ít, số giảng viên ngày càng giảm. Nghị quyết số 127/NQ-ĐƯ ngày 31/3/2021, về đào tạo đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào giai đoạn 2021-2025 và các năm tiếp theo đội ngũ giảng viên của một số trường đánh giá: Một số giảng viên còn hạn chế về trình độ, năng lực, kiến thức, kinh nghiệm và phương pháp sư phạm, chưa theo kịp yêu cầu giảng dạy

và NCKH..., đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, trình độ ngoại ngữ của giảng viên rất hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu giảng dạy, giao tiếp bằng ngoại ngữ [Phụ lục 6].

Thực tế cho thấy, một số giảng viên hiện nay còn thiếu kỹ năng, phương pháp sư phạm; khả năng ứng dụng các phần mềm dạy học, mô phỏng của giảng viên còn thấp, chưa trau dồi tri thức kinh nghiệm, tận dụng thời gian, chủ động tự giác trong học tập và ứng dụng phương tiện công nghệ thông tin vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học, nên còn chưa theo kịp với mặt bằng chung giáo dục của quốc gia. Theo đánh giá vấn đề này Nghị quyết của Đảng ủy Bộ Giáo dục và Thể thao chỉ rõ: “Trình độ ngoại ngữ nói chung, trình độ tiếng Anh nói riêng của đội ngũ cán bộ, giảng viên còn rất hạn chế. Nhiều giảng viên trình độ ngoại ngữ chưa tốt, nhưng không chủ động, thiếu cố gắng, nhất là chưa phát huy tính tích cực sau khi đi học tập ở nước ngoài về”.

Trình độ chuyên môn chưa đồng đều giữa các khoa, bộ môn, đặc biệt trong những lĩnh vực đòi hỏi kiến thức kỹ thuật và công nghệ mới. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tuy tăng nhưng chưa đạt mức chuẩn của một đại học nghiên cứu; ước tính mới chỉ khoảng 32-35% giảng viên cơ hữu có bằng tiến sĩ, thấp hơn nhiều so với các Đại học Quốc gia trong khu vực như Thái Lan (55-60%) hay Việt Nam (45-50%). Điều này dẫn đến khoảng cách về trình độ học thuật, khả năng giảng dạy các học phần nâng cao và khả năng dẫn dắt nghiên cứu sinh. Nhiều giảng viên còn phụ thuộc vào giáo trình truyền thống, chưa cập nhật kịp thời tri thức mới từ các tạp chí và hội thảo quốc tế.

Năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy hiện đại chưa được áp dụng rộng rãi. Khoảng 20-25% học phần vẫn chủ yếu sử dụng phương pháp thuyết giảng một chiều, ít hoạt động tương tác, mô phỏng, bài tập tình huống hoặc phương pháp học tập dựa trên dự án. Không ít giảng viên thiếu kỹ năng thiết kế bài giảng số, chưa thành thạo công cụ LMS, phân tích học liệu hoặc

đánh giá năng lực theo chuẩn đầu ra. Điều này khiến hiệu quả học tập chưa đồng đều: khoảng 15-18% sinh viên cho rằng phương pháp giảng dạy “không thật sự truyền cảm hứng”, và 20% đánh giá bài tập thực hành chưa gắn với kỹ năng nghề nghiệp thực tế. Trong bối cảnh giáo dục đại học đang chuyển mạnh sang mô hình lấy người học làm trung tâm, những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo và khả năng cạnh tranh của nhà trường.

Năng lực nghiên cứu khoa học còn khoảng cách đáng kể so với yêu cầu phát triển của ĐHQG Lào. Số lượng công bố khoa học quốc tế tuy tăng nhưng vẫn chưa ổn định và tập trung vào một nhóm nhỏ các giảng viên có trình độ cao. Ước tính chỉ khoảng 18-20% giảng viên có bài báo đăng trên tạp chí khu vực hoặc quốc tế mỗi năm; phần lớn công bố dừng lại ở mức độ hội thảo trong nước. Nhiều giảng viên chưa quen với quy trình nghiên cứu chuẩn, kỹ thuật phân tích dữ liệu hoặc phương pháp nghiên cứu hiện đại. Hoạt động nghiên cứu theo nhóm, liên kết với doanh nghiệp, hợp tác quốc tế còn hạn chế, dẫn đến số lượng đề tài ứng dụng và chuyển giao công nghệ chưa nhiều. Điều này ảnh hưởng đến vai trò của ĐHQG Lào như một trung tâm nghiên cứu và đổi mới sáng tạo của quốc gia.

Do áp lực khối lượng giảng dạy và nhiệm vụ hành chính khiến giảng viên ít thời gian nghiên cứu và tự bồi dưỡng. Trung bình mỗi giảng viên phụ trách 300-350 giờ giảng/năm, cao hơn mức khuyến nghị của mô hình đại học nghiên cứu (200-250 giờ). Điều này làm suy giảm thời gian đọc tài liệu, tham dự hội thảo quốc tế hoặc triển khai nghiên cứu chất lượng cao.

Chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong giai đoạn 2021-2025 đã chỉ rõ: “Đổi mới phương pháp dạy học thiếu tính toàn diện và đồng bộ, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy, trình độ ngoại ngữ, tin học của nhà giáo còn thấp” [9, tr.17]. Đánh giá về quá trình xây dựng đội ngũ giảng viên cũng cho thấy, hiện nay năng lực của đội ngũ giảng viên chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế; thiếu những cán bộ, giảng viên, nhà khoa học

và chuyên gia đầu ngành; trình độ ngoại ngữ, tin học còn hạn chế. Mặt khác, năng lực sư phạm, năng lực NCKH của số ít giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; phương pháp giảng dạy tiếp cận theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của người học chậm đổi mới, sản phẩm NCKH còn ít, chất lượng còn hạn chế chưa có nhiều công trình cấp Nhà nước và Bộ Giáo dục và Thể thao. Đánh giá về chất lượng NCKH của đội ngũ giảng viên tại Đại hội đại biểu Đảng bộ Đại học lần thứ V cho rằng: “Việc đề xuất và triển khai các giải pháp đưa NCKH thành hoạt động tự giác của đội ngũ giảng viên còn hạn chế; chưa có nhiều nghiên cứu chuyên sâu về công nghệ nguồn, công nghệ lõi,... Một số công trình, đề tài, nhiệm vụ NCKH hiệu quả ứng dụng còn thấp” [43].

Bốn là, kết quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của một số giảng viên có mặt còn hạn chế.

Trên thực tế qua khảo sát, một bộ phận giảng viên nhận thức chưa đầy đủ về chức trách nhiệm vụ được giao, chưa thấy hết được trách nhiệm của bản thân đối với nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của ĐHQG Lào để phấn đấu vươn lên để khắc phục những mặt còn hạn chế. Vẫn còn một số giảng viên còn chưa đáp ứng được những tiêu chí cơ bản nên mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chức trách được giao của giảng viên còn thấp [39]. Vấn đề này cũng đánh giá trong báo cáo tổng kết thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo giai đoạn 2021-2025 của Bộ Giáo dục và Thể thao: “Một bộ phận giảng viên chưa đủ tiêu chí về chuẩn hóa chức danh chuyên môn, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, chất lượng thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao chưa cao, chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ đổi mới giáo dục, đào tạo”.

Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên, qua đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, giảng viên hằng năm vẫn có giảng viên hoàn thành nhiệm vụ. Đánh giá kết quả đào tạo của một số trường, trong đó có trách nhiệm của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào nhấn mạnh: “Chất lượng sinh viên, học viên tốt nghiệp ra trường được nâng lên, tuy nhiên vẫn

còn hạn chế về tác phong chỉ đạo và kinh nghiệm xử trí tình huống phức tạp xảy ra; còn hạn chế về trình độ ngoại ngữ, kỹ năng quản lý, rèn luyện đội ngũ giảng viên”. Khảo sát chất lượng thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của các trường trực thuộc ĐHQG Lào hàng năm cho thấy, đội ngũ giảng viên còn chưa đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ, chức trách được giao.

Theo đánh giá của một số trường, hiện nay một số cán bộ, giảng viên năng lực hoạt động thực tiễn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của quá trình đổi mới giáo dục, đào tạo hiện nay. Cùng với những hạn chế trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, bên cạnh đại bộ phận đội ngũ giảng viên có uy tín cao, tạo được niềm tin đối với các thể hệ cán bộ, đội ngũ giảng viên của các trường trực thuộc ĐHQG Lào vẫn còn số ít giảng viên chưa tạo được uy tín đối với đồng nghiệp và người học. Có số ít giảng viên chưa mẫu mực, mô phạm trong giao tiếp, ứng xử chưa tương xứng với môi trường sư phạm nên sự tín nhiệm trong tập thể khoa, bộ môn còn thấp,... Qua khảo sát, một số giảng viên còn có những hạn chế về trình độ chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn còn ít nhưng chưa thực sự cố gắng về mọi mặt, một số giảng viên được đào tạo cơ bản ở các học viện là những người đã trải qua thực tế đơn vị, có khả năng trình độ nhưng chưa phát huy được tính sáng tạo trong nghiên cứu, giảng dạy, chưa chịu khó hỏi han đồng nghiệp đi trước, có kinh nghiệm trong nghiên cứu và giảng dạy. Bên cạnh đó, ở một số khoa, hoạt động sinh hoạt chuyên môn, trao đổi về kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học chưa được tổ chức thường xuyên, sự hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong công tác chưa rõ nét.

Năm là, ở một số khoa, một số giảng viên chưa tạo dựng được lòng tin đối với người học.

Mặc dù đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào có nhiều điểm mạnh, song vẫn tồn tại một số hạn chế ảnh hưởng đến mức độ kính trọng và tin tưởng của sinh viên. Trước hết, khả năng lắng nghe và phản hồi của một bộ phận giảng viên

còn chưa đồng đều. Trong khảo sát nội bộ, chỉ khoảng 68% sinh viên cho rằng tất cả các giảng viên phản hồi đầy đủ và kịp thời các ý kiến, câu hỏi trên hệ thống học tập trực tuyến. Khoảng 22% sinh viên phản ánh rằng giảng viên thường phản hồi chậm, nhất là vào các giai đoạn cao điểm như cuối kỳ hoặc trước hạn nộp bài. Điều này tạo cảm giác thiếu đồng hành sát sao, đặc biệt đối với những sinh viên cần sự hỗ trợ khẩn cấp trong học thuật.

Về hỗ trợ khi sinh viên gặp khó khăn học tập hoặc vấn đề tâm lý, số liệu cho thấy còn nhiều hạn chế. Chỉ khoảng 49-52% sinh viên cảm nhận rằng giảng viên có thời gian sẵn sàng để giải thích thêm ngoài giờ học. Khoảng 35% cho rằng họ gặp khó khăn khi xin tư vấn cá nhân do lịch làm việc của giảng viên quá dày. Về hỗ trợ tâm lý, tuy không phải nhiệm vụ trung tâm của giảng viên, nhưng trong bối cảnh áp lực học tập gia tăng, chỉ 38% sinh viên cho rằng giảng viên thể hiện khả năng nhận diện stress và có định hướng hỗ trợ phù hợp. Một số giảng viên chưa được đào tạo bài bản về kỹ năng hỗ trợ tâm lý - xã hội nên phản hồi còn mang tính cảm tính, thiếu tính hệ thống.

Hiệu quả giảng dạy và mức độ đổi mới phương pháp còn chưa đồng nhất giữa các khoa và bộ môn. Khoảng 24-28% sinh viên phản ánh rằng việc giảng dạy vẫn nặng lý thuyết, ít hoạt động tương tác, thảo luận nhóm hoặc mô phỏng tình huống thực tế. Dù phần lớn giảng viên có khả năng giảng dạy ổn, nhưng vẫn còn khoảng 20% học phần chưa áp dụng công nghệ số hoặc phương pháp dạy học tích cực, dẫn đến trải nghiệm học tập bị đánh giá là “không tạo được động lực học”. Điều này đặc biệt rõ trong các ngành khoa học xã hội hoặc một số môn cơ sở đại cương.

Tính minh bạch và công bằng trong đánh giá cũng tồn tại những hạn chế nhất định. Khoảng 18% sinh viên cho rằng tiêu chí chấm điểm chưa rõ ràng hoặc không được giải thích kỹ trước khi kiểm tra. Một số sinh viên (khoảng 15%) phản ánh về sự thiếu nhất quán trong đánh giá giữa các nhóm học cùng một học phần nhưng do giảng viên khác nhau phụ trách. Điều này

cho thấy nhu cầu chuẩn hóa quy trình, ma trận đánh giá và hướng dẫn chấm điểm vẫn còn cấp thiết.

Năng lực tư vấn học thuật và định hướng nghề nghiệp của giảng viên vẫn chưa đáp ứng đầy đủ kỳ vọng của sinh viên. Khoảng 42-45% sinh viên cho rằng giảng viên cố vấn ít chủ động theo dõi tiến độ học tập của họ. Khoảng 30% cho biết họ chỉ nhận được tư vấn khi chủ động tìm đến giảng viên, và 25% nhận xét rằng lời khuyên còn mang tính chung chung, chưa sâu về định hướng nghề nghiệp cụ thể. Trong các khóa luận tốt nghiệp, khoảng 18% sinh viên phản ánh sự quá tải của giảng viên hướng dẫn khiến họ ít nhận được phản hồi chi tiết, ảnh hưởng đến chất lượng cuối cùng của sản phẩm nghiên cứu.

Áp lực về số lượng sinh viên và yêu cầu nghiên cứu khoa học khiến một bộ phận giảng viên chưa thể đầu tư đầy đủ thời gian cho từng người học. Bình quân một giảng viên phụ trách khoảng 32-40 sinh viên trong mỗi học phần, cao hơn so với mức lý tưởng khoảng 25-30 sinh viên/lớp. Điều này làm giảm chất lượng tương tác cá nhân và khiến sinh viên ít có cảm giác được quan tâm chuyên biệt.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.2.1. Nguyên nhân của ưu điểm, khuyết điểm

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào có quan điểm, đường lối, chủ trương đúng đắn lãnh đạo sự nghiệp giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục đại học nói riêng.

Đảng Nhân dân Cách mạng Lào khởi xướng và lãnh đạo đã giành được nhiều thành tựu to lớn trên mọi lĩnh vực: Kinh tế phát triển liên tục và bền vững, chính trị cơ bản ổn định, an ninh quốc phòng được giữ vững, ngoại giao được nâng cao trên trường quốc tế, văn hoá - xã hội phát triển được tiến lên. Điều đo khẳng định đường lối đúng đắn của Đảng coi phát triển kinh tế là

trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt, đặc biệt là việc nâng cao chất lượng, phát huy vai trò tiên phong gương mẫu của đội ngũ giảng viên. Các cấp uỷ và tổ chức đảng đã tích cực cụ thể hoá nhiệm vụ đổi mới, xây dựng và chỉnh đốn Đảng đề ra những chủ trương, biện pháp phù hợp với từng địa phương về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, phân công công tác và quản lý đội ngũ giảng viên khơi dậy tính sáng tạo, phát huy vai trò, trí tuệ của đội ngũ giảng viên, phân loại sang lọc và đưa người không đủ tư cách ra khỏi Đảng.

Trong những năm qua Đảng Nhân dân Cách mạng Lào có đường lối đúng đắn nhất là đường lối đổi mới và sự lãnh đạo của Đảng là nguyên nhân cơ bản có ý nghĩa quyết định bảo đảm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, làm tăng thêm uy tín của Đảng, vai trò lãnh đạo của Đảng trong điều kiện hiện nay được khẳng định đã thúc đẩy, cổ vũ được đội ngũ giảng viên tích cực hăng hái nhiệt tình phấn đấu vươn lên trong sự nghiệp của mình.

Hai là, Đảng bộ ĐHQG Lào đã lãnh đạo thực hiện, triển khai kịp thời các chỉ thị, nghị quyết của Đảng cấp trên. Đảng bộ đã kịp thời đề ra những nghị quyết chuyên đề về công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, và tổ chức lãnh đạo thực hiện tốt công tác chuyên môn nghiệp vụ. Dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ, đời sống vật chất và tinh thần đội ngũ giảng viên nhà trường được nâng lên, công tác phát triển giảng viên được đẩy mạnh hơn.

Ba là, sự lãnh đạo trực tiếp của Đảng bộ, chính quyền và sự chỉ đạo của ĐHQG Lào về mặt chuyên môn và sự nỗ lực của các chi bộ nhà trường, các ban ngành, khoa chuyên môn trong các trường về việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên cũng như đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong những năm qua.

Do bề dày kinh nghiệm giáo dục, đào tạo, Đảng bộ, chính quyền ĐHQG Lào lãnh đạo, chỉ đạo và thường xuyên nghiên cứu, nắm vững chủ trương đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, các nghị quyết của cấp uỷ, nhiệm vụ chính trị các trường, đặc biệt là quan tâm đến chất

lượng của đội ngũ giảng viên. Với sự đóng góp tích cực của đội ngũ giảng viên ưu tú đã góp phần nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên có nguyện vọng trở thành giảng viên cao cấp, phấn đấu theo tiêu chuẩn đội ngũ giảng viên, gương mẫu, đóng góp vào việc cải thiện chủ trương, biện pháp lãnh đạo xây dựng tổ chức và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Không ngừng phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và trí tuệ và có sự đoàn kết thống nhất trong toàn Đảng.

Đội ngũ giảng viên tự giác học tập, rèn luyện phấn đấu vươn lên. Đây là những nguyên nhân quan trọng quyết định đến chất lượng của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong những năm qua. ĐHQG Lào rất coi trọng giáo dục, đào tạo động cơ thái độ và khơi dậy ý thức tự giác nghiên cứu, tự bồi dưỡng, tích cực học tập của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là nguyên nhân quan trọng hàng đầu trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên này. Đồng thời, các trường cũng thường xuyên tạo mọi điều kiện để học tự quản lý quá trình tu dưỡng của mình, thường xuyên tổ chức phong trào thi đua giảng dạy, tổ chức sinh hoạt tự phê bình và phê bình, tổ chức trao đổi kinh nghiệm trong đội ngũ giảng dạy làm cho họ gắn bó với nghề nghiệp, không ngừng phấn đấu rèn luyện, tự học tập, tự bồi dưỡng vươn lên xứng đáng là lực lượng nòng cốt trong ĐHQG Lào.

Điểm nổi bật đáng ghi nhận ở đây là sự quan tâm của các cấp uỷ đã thường xuyên thực hiện theo Quy định của Đảng bộ số 3/QĐ.ĐU, ngày 24 tháng 03 năm 2020, quy định mỗi tháng các chi bộ phải vào họp báo cáo phân ánh cho Đảng bộ biết về việc hoạt động chỉ đạo của chi bộ mình [102].

Năm là, công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên có nhiều đổi mới và bản thân giảng viên nỗ lực rèn luyện, phấn đấu về mọi mặt.

Ngoài ra các cán bộ, giảng viên có trình độ, văn hoá và họ được học nhiều chương trình và nhiều trường khác nhau cả trong nước và nước ngoài, trong đó không ít cán bộ, giảng viên đã xuất sắc về tiếng nước ngoài, nghiêm

túc trong nghiên cứu trong chuyên môn, nghiệp vụ. Cán bộ, giảng viên đã theo nội dung tự học tự nâng cao mình cả lý luận chính trị, cả chuyên môn, nghiệp vụ, học và nghiên cứu, quán triệt những quan điểm chủ trương, đường lối đổi mới của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, áp dụng những tiến bộ khoa học - kỹ thuật, khoa học - công nghệ vào chuyên môn của họ.

Sáu là, do sự giúp đỡ của một số nước trên thế giới về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Sự giúp đỡ của một số nước trên thế giới, đặc biệt là nước Việt Nam trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo-quản lý các cấp cho nước Lào, trong đó có cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào. Đây là một trong những nguyên nhân chủ yếu và quan trọng đem lại sự thành công trong công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nhờ có sự giúp đỡ của nước Việt Nam anh em về việc tạo nguồn cán bộ cho nước Lào đã làm cho chất lượng của đội ngũ cán bộ, đảng viên của nước Lào nói chung, đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào đã không ngừng được nâng cao.

3.2.1.2. Nguyên nhân của khuyết điểm

Một là, việc phân tích đánh giá chất lượng giảng viên chưa sát, chưa đúng thực chất.

Nhiều giảng viên tự đánh giá rất chiếu lệ, tiến hành theo kiểu cũ, nhất là khâu kiểm điểm công tác có biểu hiện hình thức, bệnh thành tích. Do đó không đánh giá đầy đủ công tác chuyên môn của từng giảng viên đảm trách nên cũng không chỉ rõ được nguyên nhân để có thể khắc phục khuyết điểm, phát huy ưu điểm. Từ việc đánh giá chất lượng, năng lực từng giảng viên không rõ ràng, nên việc khen thưởng, phê bình và xử lý kỷ luật kém hiệu quả, dẫn đến sự phân công công tác tiếp sau cũng không chính xác, tạo ra sự thiếu tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau trong nội bộ.

Hai là, trong phát triển giảng viên có xu hướng nóng vội, chạy theo số lượng.

Một số trường chú trọng chạy theo số lượng, nên số lượng giảng viên ở các trường giảm, nhưng khi bố trí đảm bảo chức vụ lãnh đạo, quản lý lại gặp không ít khó khăn, bởi chất lượng đội ngũ giảng viên chưa cao cả trình độ chính trị, phẩm chất đạo đức lẫn chuyên môn, nghiệp vụ và một bộ phận giảng viên chưa đủ năng lực và uy tín lãnh đạo nhưng lại được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Việc bổ nhiệm chưa đúng gây giảm sút ý chí phấn đấu của đội ngũ giảng viên.

Ba là, năng lực lãnh đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng ở Đảng bộ ĐHQG Lào còn hạn chế, chưa sáng tạo, thiếu nhạy bén, chưa mạnh dạn tiếp thu với cái mới, khả năng cụ thể hoá và chỉ đạo thực hiện đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, nghị quyết các cấp còn chậm.

Nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng Đảng bộ ĐHQG Lào còn hạn chế, chưa thấy rõ tầm quan trọng và tính cấp bách của công tác xây dựng xây dựng đội ngũ giảng viên; về nội dung biện pháp để nâng cao chất lượng giảng viên. Hạn chế nhận thức về công tác đánh giá phân loại giảng viên đã dẫn đến thực trạng hình thức, đảm bảo cho được chỉ tiêu, chưa phản ánh đúng thực chất nên chưa có tác dụng giáo dục đội ngũ giảng viên.

Bốn là, một bộ phận giảng viên thiếu tích cực, tự giác trong công tác.

Một bộ phận giảng viên nhận thức chưa đầy đủ về trách nhiệm phấn đấu của mình, giảm sút uy tín, gây khó khăn, trở ngại trong toàn bộ công tác xây dựng đội ngũ giảng viên. Tình trạng này biểu hiện ở việc một số giảng viên chưa chủ động cập nhật kiến thức mới, chậm đổi mới phương pháp giảng dạy và ít tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao năng lực. Việc chuẩn bị bài giảng đôi khi mang tính hình thức, dựa nhiều vào giáo trình cũ, dẫn đến bài giảng thiếu tính thời sự và không đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình đào tạo. Trong nghiên cứu khoa học, nhóm giảng viên này thường có số lượng đề tài và công bố thấp, ít tham gia nhóm nghiên cứu hoặc hợp tác học thuật, ảnh hưởng đến năng suất chung của toàn trường.

Do thiếu tinh thần tự giác, một số giảng viên còn chậm trễ trong việc phản hồi sinh viên, ít đầu tư cho hoạt động cố vấn học tập, dẫn đến giảm mức độ hài lòng của người học. Tâm lý “an phận”, ngại đổi mới cũng khiến họ chưa mạnh dạn ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy hoặc thử nghiệm các phương pháp sư phạm hiện đại. Về lâu dài, sự thiếu tích cực này tạo ra khoảng cách giữa yêu cầu phát triển của ĐHQG Lào với năng lực thực tế của một bộ phận giảng viên, làm chậm tiến trình nâng cao chất lượng đào tạo và giảm sức cạnh tranh của nhà trường.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra

Đảng Nhân dân Cách mạng Lào luôn luôn quan tâm đối với việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu của cách mạng từng thời kỳ. Chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là khâu rất quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, là một nhiệm vụ trọng tâm, nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng.

Với tư cách là một đảng của Đảng nói chung, giảng viên tại ĐHQG Lào, qua quá trình nghiên cứu học tập Chương trình tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng tại Học viện Chính trị - Quốc gia Hồ Chí Minh, tôi luôn trăn trở và có nguyện vọng đóng góp những kiến thức và hiểu biết của mình vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Đảng bộ ĐHQG Lào đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ của Đảng giai đoạn hiện nay. Từ thực tế cho thấy sự lãnh đạo của Đảng bộ ĐHQG Lào với những kết quả đạt được và những yếu kém khuyết điểm trên về việc nâng cao chất lượng đảng viên có những vấn đề đặt ra sau:

Một là, nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên có số lượng phù hợp, cơ cấu hợp lý, chất lượng cao song nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể và lực lượng tham gia chưa đầy đủ, chưa sâu sắc.

Nhu cầu xây dựng đội ngũ giảng viên có số lượng đủ, cơ cấu hợp lý và chất lượng cao là yêu cầu cấp thiết đối với ĐHQG Lào trong giai đoạn phát

triển mới. Tuy nhiên, nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể liên quan—từ lãnh đạo đơn vị, các khoa, bộ môn đến chính bản thân giảng viên—vẫn chưa đầy đủ và chưa thật sự sâu sắc. Một số cấp quản lý chưa coi việc chuẩn hóa, đánh giá và quy hoạch đội ngũ là nhiệm vụ trọng tâm, dẫn đến công tác dự báo nhu cầu nhân lực còn chậm, cơ cấu ngành đào tạo thiếu cân đối. Ở cấp khoa và bộ môn, trách nhiệm trong bồi dưỡng, kèm cặp và xây dựng môi trường học thuật còn hạn chế, chưa tạo được động lực phát triển nghề nghiệp cho giảng viên. Chính bản thân một bộ phận giảng viên cũng chưa nhận thức rõ yêu cầu nâng cao chất lượng, còn tâm lý thỏa mãn với trình độ hiện có, thiếu chủ động tự học và tự bồi dưỡng. Sự thiếu đồng bộ và thiếu cam kết của các lực lượng này khiến quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ diễn ra chậm, chưa đáp ứng mục tiêu của một Đại học Quốc gia hiện đại.

Việc triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 khóa X tháng 1 năm 2021 của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về nâng cao sự lãnh đạo của Đảng, tăng cường đoàn kết vững chắc của nhân dân, bảo đảm sự ổn định về chính trị, tiếp tục đổi mới phát triển hoá kinh tế xã hội hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập [88, tr 188]. Thời gian qua Bộ Giáo dục và Thể thao và ĐHQG Lào đã xây dựng kế hoạch triển khai Nghị quyết của Thủ tướng Chính phủ số 02/TT, ngày 09/5/2018 về đẩy mạnh điều chỉnh tổ chức theo hướng tinh gọn, mạnh, xây dựng cán bộ, đảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nhất là tiếp tục thực hiện tinh gọn bộ máy, kiện toàn hệ thống nhà trường, trong đó có ĐHQG Lào đảm bảo tinh, gọn, mạnh đã đặt ra yêu cầu cấp thiết như tổ chức sắp xếp các khoa, bộ môn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và chuyên ngành đào tạo hiện đại đã đặt ra đối với ĐHQG Lào phải tiếp tục tổ chức, sắp xếp có số lượng giảng viên đủ, chất lượng ngày càng cao.

Mặt khác, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào cũng xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên đội tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc

và Nhân dân, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, sức chiến đấu cao “có số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu xây dựng bảo vệ cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại” [119].

Về chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay còn chưa vững chắc, phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, động cơ, xu hướng phát triển nghề nghiệp sư phạm của một số giảng viên còn có biểu hiện thiếu nhiệt huyết; trình độ kiến thức, năng lực của một bộ phận giảng viên chưa thật sự ngang tầm với nhiệm vụ, nhất là khả năng về ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, mô phỏng; năng lực giảng dạy, năng lực NCKH có mặt hạn chế, trong đó phải kể đến kỹ năng công bố quốc tế của giảng viên còn chưa theo kịp với sự phát triển của giáo dục hiện đại. Vấn đề đặt ra đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong giai đoạn hiện nay cần tiếp tục nghiên cứu các giải pháp căn bản, trong đó liên quan đến việc nâng cao nhận thức, phát huy vai trò trách nhiệm của các chủ thể; việc đổi mới công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, chú trọng đến các điều kiện đảm bảo cho sự phát triển vững chắc của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Hai là, yêu cầu đẩy nhanh quá trình chuẩn hóa đội ngũ giảng viên nhưng trong tạo nguồn, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên còn bất cập

Quán triệt mục tiêu trên của Trung ương và Bộ Giáo dục và Thể thao về xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên “có tư duy độc lập, sáng tạo, say mê trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ, bám sát thực tiễn, năng lực, phương pháp sư phạm tốt, đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên”, ĐHQG Lào triển khai mạnh mẽ việc chuẩn hóa đội ngũ giảng viên nhưng chưa xây dựng chuẩn quy trình cho từng khâu nên quá trình triển khai thực hiện còn nảy sinh những bất cập, nhất là vấn đề tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên, vấn đề xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử

dụng đội ngũ giảng viên ở một số trường chưa dựa trên đánh giá tình hình chất lượng thực tế hoặc thực hiện các biện pháp linh hoạt nên ở một số nội dung còn nhiều bất cập, nhất là vấn đề nguồn đào tạo tiến sĩ và nghiên cứu, học tập ở nước ngoài, nguồn bồi dưỡng đạt chuẩn chức danh khoa học, chuyên gia đầu ngành để sử dụng lâu dài vì chưa đáp ứng được chuẩn về năng lực ngoại ngữ.

Một thực tế bất cập nữa hiện nay là thời gian đào tạo đội ngũ giảng viên thường kéo dài, ảnh hưởng rất lớn đến sắp xếp, bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên, để cử giảng viên đi đào tạo thạc sĩ, phần lớn đã ở tuổi trên, dưới 40 tuổi; tiến sĩ trên, dưới 45 tuổi, quỹ thời gian lao động sự phạm và cống hiến không nhiều. Thời gian đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên kéo dài như vậy sẽ ảnh hưởng rất lớn, gây gián đoạn đến việc bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm, điều động, đề bạt đội ngũ đó, thậm chí cũng không đủ điều kiện, thời gian để đảm bảo các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, chức danh khoa học. Bất cập này đã làm suy giảm chất lượng đội ngũ giảng viên và hiệu quả giáo dục, đào tạo của ĐHQG Lào.

Việc bố trí, sử dụng giảng viên sau đào tạo còn nhiều trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra; đào tạo chưa gắn với sử dụng đội ngũ giảng viên, bố trí trái chuyên ngành đào tạo, bố trí công việc khác chuyên môn còn phổ biến, gây nhiều lãng phí trong đào tạo, sử dụng giảng viên. Vì vậy, vấn đề trên đây đã đặt ra đối với ĐHQG Lào thời gian tới cần tiếp tục nghiên cứu các giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng nguồn trong quy hoạch; quản lý, đánh giá giảng viên chặt chẽ; gắn đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng giảng viên để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên.

Ba là, sự phát triển mạnh mẽ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nhưng năng lực tiếp cận của đội ngũ giảng viên vẫn chưa theo kịp.

Khái niệm về cuộc CMCN 4.0 hiện nay không còn xa lạ trong đời sống xã hội, đặc điểm nổi bật là công nghệ nano, công nghệ sinh học và công nghệ

thông tin - truyền thông, cuộc cách mạng này ngày càng gia tăng trên các mặt của đời sống kinh tế - xã hội, tạo điều kiện cho nhiều trường đại học triển khai đề án phát triển nguồn nhân lực.

Trong số 5 Đại học viện trực thuộc Bộ Giáo dục và Thể thao cùng một số học viện, nhà trường tập trung đầu tư xây dựng theo mô hình “Nhà trường thông minh, tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, vấn đề này đã đặt ra đối với các học viện làm thế nào triển khai thực hiện nhiều kế hoạch để “đón đầu”, ứng dụng thành tựu nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo; nghiên cứu nắm bắt kịp thời xu thế phát triển trong lĩnh vực giáo dục, nhất là nghiên cứu sự phát triển của trang thiết bị hiện đại, khả năng tự động hóa chỉ đạo, khả năng, để nghiên cứu vào trong quá trình giáo dục, đào tạo, đặc biệt trong đổi mới phương pháp dạy học, đầu tư hiện đại hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị, ứng dụng công nghệ mô phỏng, nâng cao chất lượng dạy - học ngoại ngữ theo chương trình đạt chuẩn quốc tế.

Vấn đề trên đây đã và đang đặt ra rất cao về chất lượng của đội ngũ giảng viên, trong khi đó trên thực tế hiện nay năng lực tiếp cận cuộc CMCN 4.0 của giảng viên của ĐHQG Lào còn chưa theo kịp, nhất là trình độ ngoại ngữ và khả năng ứng dụng công nghệ vào trong giảng dạy và NCKH, điều đáng nói là tính khả thi về trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin của đa số giảng viên chưa đạt được theo yêu cầu chuẩn năng lực, ngay cả đối với số giảng viên ngoại ngữ vẫn chưa đạt chuẩn chứ chưa nói đến số giảng viên thuộc các nhóm chuyên ngành khác và giảng viên lớn tuổi hoặc sắp nghỉ hưu. Đặc biệt hiện nay, việc làm quen với mô hình giáo dục thông minh như: Sư phạm thông minh (Smart pedagogy); giảng dạy thông minh (Smart teaching); trung tâm học liệu, thư viện thông minh (Smart library); công nghệ thông minh (Smart technology),... là một trở ngại lớn và gặp khó khăn đặt ra đối với đội ngũ giảng viên trong tổ chức các hoạt động sư phạm làm thế nào để tiếp cận với công nghệ giáo dục tiên tiến, các thiết bị thông minh nhằm nâng cao

năng lực quản lý, khai thác tài nguyên mạng, nền tảng số ứng dụng vào trong các nhà trường, góp phần đổi mới nội dung, phương thức đào tạo và đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số trong giáo dục.

Bốn là, yêu cầu hoàn thiện hệ thống chính sách chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên nhưng quá trình tổ chức thực hiện còn thiếu đồng bộ

Cùng với kiện toàn, phát triển đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu, trong đó có chính sách đãi ngộ, các điều kiện phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học, giảng dạy và tu dưỡng, rèn luyện của đội ngũ giảng viên. Vấn đề này đã được các trường trực thuộc ĐHQG Lào quan tâm chu đáo, song để phù hợp với tính chất đặc thù hoạt động sư phạm của đội ngũ giảng viên trong bối cảnh hội nhập quốc tế “một số chế độ chính sách đãi ngộ còn bất cập, chưa tạo ra động lực, động viên tạo điều kiện tốt nhất cho đội ngũ nhà giáo công hiến; chưa thu hút, tuyển chọn, khuyến khích được nhiều tài năng để đào tạo phục vụ trong giáo dục”. Thực tế hiện nay, một số chế độ chính sách còn thiếu đồng bộ, chưa động viên được tinh thần phấn đấu so với tính chất hoạt động giảng dạy chưa tương xứng với sức lao động để bù đắp các hao phí lao động sư phạm của giảng viên. Bên cạnh đó, quy định đối với chức danh nghề nghiệp của giảng viên chính còn bất hợp lý đối với quyền lợi khi giảng viên đạt danh hiệu Nhà giáo giỏi cấp Đại học mới chỉ dừng lại ở việc khen thưởng, chưa có chính sách hỗ trợ kinh phí cho giảng viên khi có các bài báo khoa học công bố quốc tế.

Một trong những vấn đề quan tâm nhất hiện nay là chế độ tiền lương, phụ cấp đối với đội ngũ giảng viên còn nhiều bất cập, chưa phù hợp, tương xứng với vị trí, vai trò của giảng viên, chưa là động lực để thu hút những giảng viên giỏi, góp phần chuẩn hóa và phát triển đội ngũ giảng viên. Bậc lương của giảng viên còn bất hợp lý khi xét trong tương quan với thang, bậc lương của các chức danh cùng loại trong các đơn vị hành chính sự nghiệp của Nhà nước hoặc mức tiền bồi dưỡng giờ giảng vượt định mức của giảng viên còn thấp, chưa thực sự là thước đo giá trị sức lao động trong môi trường làm

việc nhằm tạo động lực giúp đội ngũ giảng viên nâng cao tinh thần trách nhiệm và phát huy sức sáng tạo của bản thân. Trên thực tế, đã có giảng viên công tác lâu năm nhưng do cơ chế chính sách đãi ngộ chưa phù hợp nên đã xin chuyển sang làm công việc khác để giải quyết vấn đề chức vụ và vị trí việc làm, thậm chí có cả giảng viên chuyển ngành ra ngoài năm 2024 là 32 người. Vấn đề trên đây đã ảnh hưởng không nhỏ đến lòng nhiệt huyết gắn bó với nghề sư phạm của một bộ phận giảng viên, đặc biệt đã làm giảm tỷ lệ thu hút, giữ gìn đối với những giảng viên giỏi, giảng viên có trình độ tiến sĩ, có thành tích và bề dày thực tiễn kinh nghiệm để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên phát triển vững chắc.

Từ những vấn đề đặt ra trên đây, đòi hỏi ĐHQG Lào tiếp tục nghiên cứu, tham mưu đề xuất với cấp trên cùng các cơ quan chức năng căn cứ vào tình hình thực tiễn để giải quyết góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện nay. Nếu không giải quyết kịp thời sẽ không tạo động lực cho mỗi giảng viên phát triển, hoàn thiện các phẩm chất, năng lực cũng như phát huy vai trò sức mạnh và cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo của nhà trường trong thời gian tới.

Tiểu kết chương 3

Trong những năm vừa qua, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đã có bước chuyển biến quan trọng. Đa số cán bộ, giảng viên trong hệ thống các trường đại học kiên định vững vàng trước những biến động phức tạp trong nước, khu vực và quốc tế, đã ra sức học tập, tu dưỡng rèn luyện nâng cao bản lĩnh chính trị, nâng cao trình độ, nâng cao năng lực công tác và phẩm chất đạo đức cách mạng, tạo nên thành tựu lớn trong công tác giáo dục, đào tạo.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào hiện nay vẫn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập như số lượng giảng viên còn thiếu, cơ cấu giảng viên có thời điểm chưa hợp lý; ở một số học viện còn tình trạng hụt hẫng giữa các thế hệ giảng viên; số giảng viên qua thực tế tại đơn vị còn ít;

trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm hoạt động sư phạm còn hạn chế ở một bộ phận giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp. Từ thực trạng trên đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là kết quả của các nguyên nhân cả nguyên nhân khách quan, chủ quan, đồng thời những vấn đề đặt ra về chất lượng đội ngũ giảng viên trên đây còn có những bất cập, thiếu đồng bộ, do đó để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đảm bảo vững chắc, đáp ứng với xu hướng đổi mới giáo dục, đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế đòi hỏi Đảng uỷ tập trung lãnh đạo, chỉ đạo; Đảng uỷ, Ban Giám đốc, cùng các cơ quan chức năng và mọi tổ chức, lực lượng trực thuộc ĐHQG Lào cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm, tiếp tục rà soát đánh giá đúng thực trạng, chỉ rõ nguyên nhân của ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế từ đó xác định phương hướng và đề xuất những giải pháp đột phá mang tính đồng bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong thời gian tới.

Sự nghiệp đổi mới của đất nước đang đặt ra cho công tác giáo dục lý luận Mác-Lênin, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách và Pháp luật của Nhà nước những yêu cầu to lớn, bức xúc và phức tạp. Trong tình hình ấy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào nước CHDCND Lào đang đứng trước một mâu thuẫn lớn - mâu thuẫn giữa yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao với trình độ và khả năng đáp ứng của đội ngũ giảng viên nhiều mặt chưa ngang tầm. Vì vậy, vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đang là một yêu cầu khách quan của sự nghiệp đổi mới của đất nước.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến năm 2035

4.1.1.1. Thuận lợi

Một là, Đảng đổi mới tư duy nhận thức về phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo của đất nước.

Dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo tài tình, sáng suốt và linh hoạt của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã lãnh đạo nhân dân tiến hành công cuộc xây dựng và phát triển đất nước dưới chế độ mới, là chế độ nhà nước của dân, do dân và vì lợi ích của nhân dân theo khẩu hiệu “hòa bình, độc lập, dân chủ, thống nhất và thịnh vượng” định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong quá trình phát triển, thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược là bảo vệ và xây dựng đất nước 46 năm qua, nước CHDCND Lào đã ghi nhận những bước phát triển vượt bậc, phản ánh qua sự ổn định tình hình chính trị, nhịp độ tăng trưởng kinh tế ổn định và ở mức cao. Điều kiện sống của cộng đồng các dân tộc Lào ngày càng được cải thiện.

Đặc biệt, sau khi Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đề ra đường lối đổi mới toàn diện và có nguyên tắc hơn 38 năm trước, đến nay, bộ mặt của đất nước đã có sự thay đổi toàn diện, tích cực. Với việc tiến hành công cuộc đổi mới năm 1986, đất nước Lào đã có những bước chuyển mạnh mẽ hướng tới phát triển phồn vinh, có vị thế không ngừng được nâng cao ở khu vực và trên trường quốc tế. Từ một nền kinh tế nông nghiệp bị bao vây, cấm vận, đất

nước Lào tươi đẹp đã vươn lên mạnh mẽ trở thành một quốc gia độc lập, tự chủ, chính trị ổn định, quốc phòng - an ninh được bảo đảm, trật tự xã hội được đảm bảo, kinh tế liên tục phát triển với tốc độ khá cao, đời sống nhân dân không ngừng được cải thiện và quan hệ đối ngoại ngày càng được mở rộng. Trong Văn kiện Đại hội Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lần thứ XI, tiếp tục thực hiện chiến lược phát triển đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030 [40, tr.119], đã đưa ra những quan điểm, định hướng lớn về phát triển giáo dục và đào tạo, chỉ rõ: *“Phát triển giáo dục và đào tạo cùng với phát triển khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu; đầu tư cho giáo dục và đào tạo là đầu tư cho phát triển. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội”*. Các quan điểm trên không chỉ thể hiện sự phát triển về tư duy, nhận thức, kế thừa chủ trương nhất quán của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào qua các giai đoạn lịch sử, coi trọng sự nghiệp giáo dục và đào tạo, vừa là vấn đề mang tính chiến lược xuyên suốt, bám sát xu thế phát triển của nhân loại, phù hợp với thực tiễn Lào, luôn đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Hai là, công cuộc đổi mới đạt được những thành tựu có ý nghĩa lịch sử, tạo thuận lợi cho sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo nói chung, sự phát triển giáo dục đại học nói riêng.

Những thành tựu sau nhiều năm đổi mới, giáo dục và đào tạo nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào đã có những chuyển biến tích cực. Chất lượng từng bước được nâng lên, hệ thống giáo dục quốc dân tiếp tục được hoàn thiện; mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo tiếp tục được mở rộng ở tất cả các cấp học, bậc học, ngành học. Vai trò, vị trí các cơ sở giáo dục, nhất là giáo dục đại học trong hệ thống dần được khẳng định, tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm được đề cao; chất lượng đào tạo từng bước được cải thiện, hệ thống chương trình đã được đổi mới, chú trọng phát triển các phẩm chất, năng lực cho học sinh; phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực cũng được chú

trọng. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, kỹ năng sống cho người học được đẩy mạnh... Chủ động phát huy mặt tích cực, hạn chế các khuyết tật của cơ chế thị trường, đảm bảo định hướng XHCN trong giáo dục và đào tạo. Hợp tác quốc tế được tăng cường theo hướng chủ động, tích cực đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành giáo dục, cũng như yêu cầu phát triển bền vững, hội nhập quốc tế của đất nước.

Ba là, sự phát triển của khoa học công nghệ, nhất là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang mở ra nhiều cơ hội cho các nước trong khu vực, đặc biệt là các nước đang phát triển như Lào. Nhờ tiềm năng to lớn của chuyển đổi số và sự cải thiện đáng kể của các trụ cột chính để tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, như hạ tầng công nghệ thông tin, nguồn nhân lực và thể chế thời gian qua chính là điều kiện để Lào có thể tận dụng tối đa các cơ hội mà cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang lại. Nhiều lĩnh vực sẽ được hưởng lợi từ cuộc cách mạng này nếu có chiến lược phát triển đúng hướng, như thương mại điện tử, du lịch, công nghệ thông tin, tài chính - ngân hàng, giáo dục, y tế,...

Bốn là, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng, nhất là lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

Lào đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học trên phạm vi toàn quốc. Những công trình xây dựng mới, những thành tựu nổi bật về văn hóa-xã hội, cùng với hàng triệu lượt khách du lịch mỗi năm và việc tổ chức thành công nhiều hội nghị quốc tế quan trọng, là minh chứng cho sự đổi thay lớn lao, đầy tự hào của đất nước “Triệu voi”. Bên cạnh đó, Lào cũng đã mở rộng quan hệ và hợp tác, tranh thủ sự ủng hộ và giúp đỡ với nhiều quốc gia trên thế giới để góp phần vào phát triển đất nước. Cho đến nay, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào có quan hệ với gần 140 chính đảng trong khi nước CHDCND Lào có quan hệ ngoại giao với 143 nước và quan hệ kinh tế với hơn 50 quốc gia trên

thế giới. Những mối quan hệ và hợp tác này đã nâng tầm vị thế của Lào trên trường khu vực và quốc tế.

Đảng phải chú trọng công tác nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn để ngày càng nắm vững hơn bản chất cách mạng, khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phong cách đạo đức Chủ tịch Cayxon PHOMVIHAN, vận dụng sáng tạo vào thực tiễn cách mạng, giải quyết đúng đắn những vấn đề do cuộc sống đặt ra.

Trong sự nghiệp đổi mới, ĐNDCM Lào xác định phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm, xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt, phát triển nền văn hoá Lào tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc là nền tảng tinh thần của xã hội. Ba trụ cột quan trọng này tuy có vị trí độc lập tương đối, nhưng liên quan mật thiết với nhau, tác động biện chứng. Mỗi bước tiến trên là con đường phát triển đất nước.

Xu thế phát triển của thế giới và khu vực, tiềm năng phát triển của Lào đặt ra mục tiêu phát triển. Từng bước hình thành cơ sở vật chất để thực hiện chương trình với khẩu hiệu "Tiến kịp các nước trong khu vực" cộng đồng các bộ tộc Lào đoàn kết thống nhất cùng nhau biến nước Lào thành nước có công nghiệp hiện đại, nông nghiệp hiện đại kinh tế phát triển toàn diện.

Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của ĐNDCM Lào đã xác định: đến năm 2030 đưa đất nước Lào ra khỏi danh sách các nước chậm phát triển, các nước nghèo [40, tr.139]. Đây là thời cơ tốt nhất cần phải tận dụng triệt để nền kinh tế Lào có bước ngoặt thoát ra khỏi tình trạng tụt hậu, xây dựng nước Lào thành nước có kinh tế, văn hoá phát triển toàn diện, khoa học, công nghệ tiên tiến, xã hội công bằng, bình đẳng, văn minh. Phát huy tiềm năng và thế mạnh của nền kinh tế. Xây dựng cơ cấu kinh tế hợp lý giữa các ngành, các vùng. Nâng cao hiệu quả và đảm bảo tính cạnh tranh cao của nền kinh tế, đảm bảo tốc độ phát triển nhanh, bền vững.

Chất lượng đội ngũ giảng viên trong thời kỳ đổi mới phải có một cơ cấu hợp lý. Đó là sự cân đối, phù hợp giữa các loại giảng viên, các thành phần giai cấp, dân tộc, nghề nghiệp, giới tính độ tuổi của các thể hệ giảng viên

4.1.1.2. Khó khăn

Một là, những thành tựu của công cuộc đổi mới sau 38 năm qua là to lớn, và có ý nghĩa lịch sử nhưng quá trình đổi mới, giao lưu và hội nhập quốc tế cũng nảy sinh nhiều vấn đề hết sức mới mẻ đòi hỏi chúng ta phải nhận thức lại, tìm tòi, sáng tạo con đường đất nước, nhất là mô hình và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở một nước mà điểm xuất phát từ nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu như nước Lào, lại trải qua nhiều năm chiến tranh, trong điều kiện quốc tế vô cùng phức tạp.

Hai là, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đang hình thành ngày càng phát triển đang chứng tỏ tính tích cực của nó, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức đối với chất lượng đội ngũ giảng viên. Một mặt trái của cơ chế thị trường, giao lưu, hội nhập cùng những bất cập chủ quan đang tác động, nảy sinh và phát triển chủ nghĩa cơ hội, chủ nghĩa cá nhân, tệ tham nhũng, quan liêu, lãng phí và các tiêu cực khác làm băng hoại giá trị truyền thống tốt đẹp. Một số cán bộ, giảng viên không chịu rèn luyện bị đồng tiền và các lợi ích vật chất tầm thường cám dỗ trở thành những kẻ thoái hoá biến chất gây ảnh hưởng xấu trong Đảng và quân chúng, uy hiếp đến sự tồn vong của chế độ và uy tín của Đảng, Nhà nước. Như vậy, chúng ta phải tìm ra những quy luật, những giải pháp hiệu quả để xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên phù hợp với điều kiện, hoàn chỉnh mới.

Ba là, đời sống đội ngũ giảng viên còn khó khăn, ngoài thu nhập chính thức cán bộ, giảng viên ít có việc làm thêm, có một số giảng viên chạy theo lợi nhuận, không quan tâm đến nhiệm vụ được giao, chưa theo kịp nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới, một mặt đường lối đổi mới, công tác cán bộ, giảng viên của Đảng chưa được các cấp ngành triển khai, cụ thể hoá và thực hiện một cách quyết liệt.

Bốn là, ý thức trách nhiệm của một số cấp, ngành và một bộ phận cán bộ, giảng viên đối với nhiệm vụ nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên vẫn chưa tương xứng với yêu cầu phát triển giáo dục đại học hiện nay.

Một số cơ quan quản lý chưa coi việc xây dựng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ chiến lược, dẫn đến thiếu quyết tâm trong chỉ đạo, giám sát và bố trí nguồn lực. Ở cấp cơ sở, vẫn còn tình trạng giao phó cho các đơn vị hoặc cá nhân mà không có cơ chế kiểm tra, đánh giá rõ ràng, khiến quá trình triển khai thiếu đồng bộ và kém hiệu quả. Một bộ phận giảng viên cũng chưa nhận thức đầy đủ trách nhiệm tự bồi dưỡng, chưa chủ động cập nhật tri thức, cải tiến phương pháp giảng dạy hoặc nâng cao trình độ ngoại ngữ và công nghệ. Việc học tập nâng cao trình độ đôi khi còn mang tính hình thức, chủ yếu nhằm đáp ứng yêu cầu bằng cấp, chưa thực sự hướng đến nâng cao năng lực nghề nghiệp. Những hạn chế này làm giảm tốc độ đổi mới, hạn chế chất lượng nguồn nhân lực giảng dạy và tác động tiêu cực tới mục tiêu xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao của Đại học Quốc gia Lào.

Năm là, những biến động phức tạp của tình hình thế giới, khu vực và các hoạt động chống phá của các thế lực thù địch

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới, giảng viên ĐHQG Lào phải đối mặt với nhiều thách thức về tư tưởng, nhận thức và sự ổn định tâm lý nghề nghiệp. Các tác động bên ngoài như cạnh tranh lao động quốc tế, sức ép đổi mới chương trình đào tạo, yêu cầu ứng dụng công nghệ số, hay sự dịch chuyển mạnh mẽ của tri thức toàn cầu khiến một bộ phận giảng viên cảm thấy áp lực, lo lắng, thiếu tự tin và dễ dao động. Cùng lúc đó, những hạn chế trong quản lý nhà nước, đặc biệt là việc chính sách phát triển đội ngũ chưa thật sự đồng bộ, cũng làm giảm động lực phấn đấu và lòng tin của giảng viên vào môi trường làm việc. Nghiêm trọng hơn, các thế lực thù địch lợi dụng khó khăn và khoảng trống thông tin để tuyên truyền sai lệch, tác động vào tâm lý, làm suy giảm niềm tin chính trị và lý tưởng nghề nghiệp của một bộ phận cán bộ, giảng viên. Những yếu tố này nếu không được kiểm soát sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ, làm giảm sự gắn bó với nghề, hạn chế tinh thần đổi mới sáng tạo và gây khó khăn cho quá trình xây dựng

một lực lượng giảng viên vững vàng về chuyên môn lẫn bản lĩnh chính trị theo yêu cầu của ĐHQG Lào.

4.1.2. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến năm 2035

4.1.2.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến năm 2035

Căn cứ vào tình hình thực tiễn công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào, tầm nhìn 2035 đã xác định mục tiêu là:

Mục tiêu chung: Tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy các nhà trường, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu độ tuổi, giới tính, nâng cao phẩm chất, đạo đức, trình độ, năng lực, kinh nghiệm thực tiễn, đáp ứng ngày càng tốt nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lý luận cho đội ngũ cán bộ, giảng viên gắn liền với quá trình nâng cao chất lượng giáo dục và nghiên cứu khoa học tại ĐHQG Lào. Đối với đội ngũ giảng viên kiêm chức, giảng viên mời cần xây dựng theo hướng chủ yếu bố trí, có khả năng trình độ và diễn đạt tốt. [37, tr. 36].

Xây dựng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và vị trí việc làm; hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, công tác; đóng góp xứng đáng vào chất lượng giáo dục, đào tạo đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; góp phần xây dựng ĐHQG Lào vững mạnh, chính quy, tiên tiến và mẫu mực.

Mục tiêu cụ thể: bảo đảm ĐHQG Lào có đội ngũ giảng viên chuyên trách các bộ môn học chính, có đầy đủ tiêu chuẩn theo quy định, có khả năng tham gia nghiên cứu khoa học và giảng dạy đầy đủ theo chuyên ngành sư phạm theo Nghị định của Chính phủ số 177/CP ngày 05/04/2012. có uy tín, sức khỏe tốt, có kiến thức sư phạm và có năng lực giảng dạy hiệu quả [16].

ĐHQG Lào đã mở rộng hợp tác với nhiều lĩnh vực trong và quốc tế, hiện nay đã ký Hiệp định hợp tác (MOU) được 309 văn bản với các Đại học

quốc tế, các viện nghiên cứu khoa học và các Tổ chức quốc tế với 13 nước trên thế giới; mục đích sự hợp tác là nhằm 4 mục tiêu:

1. Phát triển nguồn nhân lực
2. Tập trung nghiên cứu khoa học
3. Triển khai kết quả nghiên cứu khoa học
4. Trao đổi việc học tập-giảng dạy và các phương pháp giao lưu khác.

Tích cực thực hiện 6 khẩu hiệu của ĐHQG Lào: Đoàn kết; có phương pháp làm việc tốt; có kỉ luật; có đạo đức nghề nghiệp; hiện đại và sạch sẽ [4].

Thực hiện chủ trương, đường lối, quan điểm của Đảng về chất lượng đào tạo của nhà trường theo hướng “chuẩn hoá, hiện đại hoá”. Đặt giảng viên cùng người học về đúng vị trí trung tâm của quá trình giáo dục, đào tạo của ĐHQG Lào. Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ của ĐHQG Lào có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và phong cách làm việc “mẫu mực, tiêu biểu”, có số lượng, cơ cấu hợp lý, sức khoẻ tốt; năng lực, trình độ giảng dạy, NCKH tốt; phương pháp công tác phù hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đến năm 2035, hoàn thiện chuẩn hoá chất lượng đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào, và những năm tiếp theo trở thành ĐHQG Lào thông minh, góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đảm bảo cho ĐHQG Lào trở thành “trung tâm giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học hàng đầu của quốc gia, có uy tín cao trong khu vực và quốc tế” đúng như Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của Đảng đã xác định.

4.1.2.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào đến năm 2035

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của ĐNDCM Lào đã xác định phương hướng thực hiện mục tiêu trên, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần tập trung thực hiện tốt những phương hướng sau:

Một là, tiếp tục quán triệt, thực hiện nghiêm túc các chỉ thị, nghị quyết của các cấp vào nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào

Đầy mạnh quán triệt, cụ thể hoá thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần XI về giáo dục, đào tạo gắn với nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc, phát triển ĐHQG Lào trong tình hình mới; chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo về công tác đào tạo và tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng bộ ĐHQG Lào về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào trong giai đoạn cách mạng mới.

Hai là, bám sát phương hướng, lộ trình xây dựng ĐHQG Lào, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên chiến lược để nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào

Theo Nghị quyết Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao năm 2021, số 102/ĐB về công tác giáo dục, đào tạo đại học giai đoạn 2021-2025 [42], cơ bản xây dựng cán bộ, giảng viên tinh gọn, mạnh và từ năm 2035 xây dựng được cán bộ, giảng viên hiện đại. Do vậy, để đáp ứng yêu cầu có thể hệ cán bộ, giảng viên đủ tầm lãnh đạo, chỉ đạo giáo dục là cốt lõi phải làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có trọng trách của ĐHQG Lào và đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào.

Đặc biệt, đứng trước yêu cầu cách mạng mới phải tạo được những điểm đột phá mới để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, coi đây là căn cốt, là nhân tố trung tâm trong xây dựng ĐHQG Lào, góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên của Đại học và quốc gia.

Ba là, nắm vững mối quan hệ biện chứng giữa công tác giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học với chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào

Phát triển xây dựng đội ngũ giảng viên phải mang tính vượt trước, đột phá. Nâng cao chất lượng, xây dựng tiêu chí đánh giá chuẩn mực, đồng thời phải đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực về chất lượng. Cần xác định rõ khâu then chốt trong xây dựng đội ngũ giảng viên và giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng công tác giáo dục, đào tạo, NCKH với chất lượng đội ngũ giảng viên. Xây dựng đội ngũ giảng viên có chất lượng cao gắn với nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, NCKH, xây dựng nhà trường thông minh, tiếp

cận công nghệ 4.0. Xây dựng Đại học chính chính quy, tiên tiến, mẫu mực, phát triển bền vững, xứng đáng với vị thế, uy tín của ĐHQG Lào.

Bốn là, xây dựng, triển khai thực hiện các giải pháp đồng bộ từ lãnh đạo, chỉ đạo đến tổ chức thực hiện nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào

Đây là phương hướng nền tảng, tạo sự tập trung thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện. Thời gian qua, Đảng bộ, Ban Giám đốc Đại học và cấp uỷ các cấp trong Đại học đã thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thúc đẩy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, vị thế, uy tín của Đại học không ngừng được nâng cao. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu mới, đòi hỏi cao hơn nữa về chất lượng đội ngũ giảng viên. Cần đề ra những chủ trương, giải pháp đúng đắn, tổ chức thực hiện chặt chẽ, đồng bộ, hiệu quả thiết thực.

4.2. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO ĐẾN NĂM 2035

4.2.1. Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

** Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của cấp uỷ, tổ chức Đảng của Đại học Quốc gia Lào trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên*

Trên cơ sở nhận thức vị trí, vai trò và đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên, đánh giá những thuận lợi và khó khăn, bắt cập đổi mới nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên từ đó, các cấp uỷ, các tổ chức, cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo và đội ngũ giảng viên trong ĐHQG Lào sớm phát hiện những sai lầm, lệch lạc trong nhận thức để kịp thời uốn nắn, điều chỉnh cho phù hợp.

Để nâng cao nhận thức của các cấp uỷ, các tổ chức, cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo và đội ngũ giảng viên trong ĐHQG đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần phải kiên trì, bền bỉ, lựa chọn nội dung, hình thức phương pháp tác động cho phù hợp, trong đó bằng các hình thức cơ bản như thông qua “học tập chuyên môn, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới” [40],

thông qua tổ chức các hoạt động giáo lưu, thi đua, giáo dục truyền thống nhân kỷ niệm Ngày Nhà giáo Lào (7/10), thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng, thông qua các đợt tự phê bình và phê bình hằng năm, thông qua sinh hoạt, hội họp của các cấp uỷ đảng, trong các trường trực thuộc ĐHQG Lào, thông qua sinh hoạt chuyên môn, qua công tác kiểm tra rút kinh nghiệm giảng dạy, đánh giá, phân loại nhận xét giảng viên cuối năm..., để giáo dục, nâng cao nhận thức, trách nhiệm một cách đúng đắn, nghiêm túc cho các chủ thể.

Cùng với đó, thông qua thực tiễn hoạt động giáo dục, đào tạo và NCKH và các mặt công tác khác, đây là biện pháp quan trọng để tiến hành công tác giáo dục, đào tạo nâng cao ý thức, trách nhiệm cho cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo, đồng thời để đánh giá nhận thức, trách nhiệm của mọi người, mọi tổ chức đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Mặt khác, thông qua công tác kiểm tra, giám sát kịp thời phát hiện và đấu tranh, khắc phục những hạn chế, lệch lạc trong nhận thức và hành động, nhằm bảo đảm cho đội ngũ giảng viên nhận thức đúng quan điểm của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về cán bộ, công tác cán bộ nói chung, về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng. Kịp thời biểu dương, thành tích xuất sắc những tập thể, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ và phê bình kịp thời những cá nhân, tập thể có khuyết điểm hạn chế hoặc chưa làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao.

** Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của Ban Giám đốc, chính quyền Đại học Quốc gia Lào trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên*

Cùng với việc tăng cường giáo dục tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, trực tiếp là Đảng uỷ, Ban Giám đốc cần “tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai đồng bộ”, các chủ trương, biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; cần phải được cụ thể hóa trong các Nghị quyết lãnh đạo năm học, nghị quyết chuyên đề của Đảng uỷ, trong chương trình, kế hoạch của từng học kỳ, năm học. Sau khi có nghị quyết Đảng uỷ, Ban Giám đốc cần phải theo dõi sâu sát, chỉ đạo chặt chẽ

kip thời công tác triển khai, tổ chức thực hiện; phải có các quy chế, quy định cụ thể xác định rõ trách nhiệm quyền hạn của các tổ chức, đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Đây là khâu rất quan trọng, bảo đảm quy chế, quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn của Đảng ủy, Ban Giám đốc trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Hằng năm, cần chỉ đạo kiểm điểm, đánh giá ưu, khuyết điểm trong từng khâu, từng bước; quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của từng tổ chức, kịp thời rút kinh nghiệm để có phương hướng lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng nội dung, chương trình, kế hoạch quy hoạch đội ngũ giảng viên cho phù hợp với từng năm, từng giai đoạn; thường xuyên quan tâm, tạo mọi điều kiện cho đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, năng lực NCKH, năng lực ngoại ngữ và năng lực ứng dụng công nghệ thông tin,...

** Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của các khoa, bộ môn trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên*

Là lực lượng sư phạm chủ yếu trong các trường trực thuộc ĐHQG Lào, trước hết các khoa, bộ môn cần nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò là chủ thể sư phạm có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, không nên coi đây là công việc của Thường vụ Đảng ủy, Ban Giám đốc ĐHQG Lào, của các cơ quan chức năng. Trên cơ sở nguyên tắc cấp uỷ đảng thống nhất lãnh đạo nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, các khoa, bộ môn phải đề cao trách nhiệm của lãnh đạo, chỉ đạo khoa trong xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Về nguyên tắc các cấp uỷ đảng thống nhất quản lý việc đánh giá, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ giảng viên trong phạm vi quyền hạn được phân công, đồng thời đội ngũ cán bộ chỉ đạo các khoa, bộ môn phải có trách nhiệm đề xuất, báo cáo với Thường vụ Đảng ủy trong việc phát hiện tạo nguồn, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên

thuộc quyền theo phân cấp và thực hiện các khâu, các bước trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo chặt chẽ; khắc phục tình trạng thiếu dân chủ trong lãnh đạo, quản lý ở các cấp uỷ khoa, bộ môn đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Phát huy trí tuệ, dân chủ thực sự trong các hoạt động đề bàn biện pháp thực hiện thắng lợi nhiệm vụ, trọng tâm là nhiệm vụ giảng dạy và NCKH. Phát huy vai trò, trách nhiệm trong kiểm tra, giám sát đối với mọi giảng viên trong khoa, bộ môn, định kỳ hoặc đột xuất tổ chức lấy ý kiến đóng góp cho đội ngũ giảng viên, nhất là lãnh đạo, chỉ đạo cấp khoa, bộ môn phải chặt chẽ, nghiêm túc, dân chủ, khách quan, không qua loa hình thức, từ đó giúp đội ngũ giảng viên thấy rõ những ưu, khuyết điểm của mình để “tự soi”, “tự sửa”, tự hoàn thiện. Phát huy vai trò, trách nhiệm của toàn thể khoa, bộ môn để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chú trọng chất lượng chính trị, đạo đức, lối sống, phẩm chất nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, trình độ học vấn, phương pháp sư phạm và sức khoẻ; nắm chắc tình hình hoàn cảnh gia đình, nơi ở của giảng viên, nhất là trong giai đoạn hiện nay, do sự tác động từ âm mưu thủ đoạn của kẻ thù, nhất là sự tác động của mặt trái cơ chế thị trường và những tiêu cực của xã hội càng phải chú trọng quản lý tốt các mối quan hệ xã hội của giảng viên, kịp thời ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống và đặc biệt là vi phạm đạo đức nhà giáo.

** Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ giảng viên trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên*

Khi nhắc nhở đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, Hồ Chí Minh căn dặn: “Nếu chúng ta làm gương mẫu và biết lãnh đạo thì bất cứ công việc gì khó khăn đến đâu cũng nhất định làm được” [84, tr. 223]. Do đó, để đáp ứng vấn đề trên, cấp uỷ, cán bộ chỉ đạo các cấp, đặc biệt là người đứng đầu trong các trường trực thuộc ĐHQG Lào cần phát huy trách nhiệm nêu gương, phải luôn “thực hành phong cách lãnh đạo khoa học, dân chủ, sâu sát thực tiễn, hiệu quả; thực sự là hạt nhân đoàn kết, tạo động lực và phát huy trí tuệ tập thể...” [40, tr. 121], nhất là

trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo điều hành quản lý giáo dục, đào tạo. Xác định rõ chức trách, chức năng, nhiệm vụ của cán bộ chỉ đạo, người đứng đầu các cấp phải nắm vững quan điểm, đường lối của Đảng, chủ trương của Nhà nước, của Đảng bộ ĐHQG Lào; đồng thời quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đúng nguyên tắc, đúng quy trình của công tác cán bộ, tập trung mọi nỗ lực không ngừng nâng cao chất lượng các khâu, các bước (từ việc tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên đến việc quy hoạch, bố trí sử dụng, quản lý và thực hiện chính sách đối với đội ngũ giảng viên) để tạo thành một chỉnh thể thống nhất chặt chẽ, đúng yêu cầu đề ra. Định kỳ chỉ đạo việc thăm dò lấy ý kiến phản hồi của người học đối với đội ngũ giảng viên đảm bảo nghiêm túc, khách quan, góp phần giúp cơ quan chức năng và các khoa, bộ môn có thêm cơ sở để đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, đồng thời chủ động đề xuất với cấp trên kịp thời giải quyết những bất cập, vướng mắc trong đội ngũ giảng viên cho phù hợp với tình hình thực tiễn giáo dục, đào tạo. Làm tốt công tác kiểm tra, đánh giá, bảo đảm cho quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên luôn giữ vững nguyên tắc và bước đi phù hợp, cách làm sáng tạo.

Để nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay, theo hoạt động hiệu quả nhất chỉ có thể thông qua con đường đào tạo và bồi dưỡng. Nghị quyết của Đảng cũng đã nêu: “Khâu then chốt để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục là phải đặc biệt chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và tiêu chuẩn hóa đội ngũ giáo viên cũng như đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và nâng cao năng lực chuyên môn”.

4.2.2. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

4.2.2.1. Tiêu chuẩn hóa chức danh đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là đảng viên là người có giác ngộ về lý tưởng cộng sản chủ nghĩa, có động cơ vào đảng đúng đắn, trung thành với Tổ

quốc, với CNXH, gương mẫu và phát huy tác dụng tích cực trong lao động sản xuất, công tác chiến đấu và học tập có liên hệ chặt chẽ với quần chúng và được quần chúng tín nhiệm

Căn cứ vào tiêu chuẩn chung của người giảng viên giai đoạn hiện nay phải xây dựng những tiêu chuẩn sau:

** Về lập trường kiên định cách mạng và bản lĩnh chính trị của giai cấp công nhân*

Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phải tuyệt đối trung thành với lý tưởng cộng sản, phải là người có tư tưởng chính trị vững vàng, kiên định lập trường cách mạng của giai cấp công nhân, suốt đời phấn đấu cho mục tiêu lý tưởng của Đảng, đấu tranh bảo vệ CNXH và chủ nghĩa cộng sản vững vàng, trong suốt bất kỳ tình huống khó khăn nào cũng không được dao động, giảm sút niềm tin và tinh thần chiến đấu; đây là tiêu chuẩn hàng đầu đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Trình độ giác ngộ và bản lĩnh chính trị được biểu hiện rõ trong các phản ứng chính xác, kịp thời và nhất quán dựa trên các nguyên tắc, hệ tư tưởng của Đảng đối với những vấn đề chính trị hoặc các tình huống mang ý nghĩa chính trị. Trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ giảng viên cần phải nhận thức rõ hơn về lý tưởng của Đảng: xây dựng xã hội không có bóc lột, cho nên người giảng viên phải có là không bóc lột, phải luôn nhớ rằng: trong bất cứ trường hợp nào cũng không được đưa vào Đảng những phần tử sống bằng sự bóc lột người khác, bằng sự đầu cơ.

** Về trình độ kiến thức, năng lực toàn diện thực hiện công cuộc đổi mới đất nước*

Hiện nay, ngoài các tiêu chuẩn cơ bản đội ngũ giảng viên như giác ngộ giai cấp, giác ngộ lý tưởng cộng sản, gương mẫu rèn luyện, có mối quan hệ với quần chúng, giảng viên cần phải có trình độ tiêu chuẩn sau: Có trình độ văn hoá đại học trở lên; Có trình độ lý luận sơ cấp trở lên; Có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương ứng với công việc được giao.

Đó là những điều kiện tối thiểu để người giảng viên thực hiện tính tiên phong về hành động lý luận. Trình độ năng lực là tiêu chuẩn quan trọng quyết định hoàn thành nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ trường ĐHQG Lào. Muốn lãnh đạo cách mạng thành công, bên cạnh phẩm chất chính trị, lòng trung thành, nhiệt tình cách mạng, Đảng phải có tri thức, nắm vững quy luật, biết vận dụng quy luật và có năng lực tổ chức thực tiễn.

Thế giới đang có những biến chuyển mạnh mẽ, khoa học công nghệ phát triển rất nhanh; thời đại tin học đạt nhiều thành tựu kỳ diệu, hằng ngày lượng thông tin ào ạt đến rất nhanh và rất nhiều đòi hỏi phải có trình độ thu nhận, phân tích và xử lý đúng đắn, do tình hình đó đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có trình độ nhất định về các mặt chính trị, lý luận, văn hoá, khoa học kỹ thuật, pháp luật; có đủ năng lực để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

** Về phẩm chất, đạo đức chính trị, lối sống, phong cách*

Đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phải có phẩm chất, đạo đức chính trị, lối sống lành mạnh phong cách làm việc tốt. Đội ngũ giảng viên phải luôn luôn là người có lòng yêu nước sâu sắc, tôn trọng và hết lòng phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH, có thái độ tích cực ủng hộ xu thế mới. Đội ngũ giảng viên phải là người tiên phong gương mẫu đi đầu trong các phong trào rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng. Đấu tranh bài trừ với những lối sống buông thả, tha hoá về đạo đức, đặc quyền đặc lợi, tham vọng cá nhân. Không cơ hội bè phái, cục bộ địa phương. Biết hi sinh lợi ích cá nhân, biết đặt lợi ích tập thể lên trên. Luôn thực hành đạo đức Hồ Chí Minh, "cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư". Đạo đức mới của người giảng viên là đạo đức hành động, đạo đức trong lao động, trong công việc, trong quan hệ với con người, trong đấu tranh khắc phục mọi tệ nạn và làm lành mạnh các quan hệ xã hội.

** Có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết thống nhất, phối hợp, hỗ trợ, giúp đỡ nhau tiến bộ trong công tác nghiên cứu và giảng dạy.*

Đoàn kết là yêu cầu tối quan trọng đảng viên. Đoàn kết đã trở thành một truyền thống quý báu của Đảng mà tất cả các tổ chức đảng và đảng viên

phải giữ gìn, vun đắp. Có tinh thần, trách nhiệm cao trong phối hợp, hỗ trợ, giúp đỡ nhau tiến bộ trong công tác nghiên cứu và giảng dạy.

** Có sức khỏe tốt*

Sức khỏe là một trong những tiêu chuẩn của người giảng viên được xác định trong Điều lệ ĐNDCM Lào. Giảng viên không chỉ có khả năng, phẩm chất đạo đức cách mạng mà phải có sức khỏe đáp ứng yêu cầu hoàn thành nhiệm vụ của một người chiến sĩ tiên phong. Vì vậy, trong tổ chức đảng; người có sức khỏe thì giao công việc người nào yếu thì có thể miễn công tác và sinh hoạt.

4.2.2.2. Xây dựng, hoàn thiện tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Để xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên bao gồm cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn. Về cơ sở lý thuyết có thể xây dựng kết hợp giữa các Nghị định của Bộ giáo dục và Thể thao về giáo dục trong Chương 5. Điều 27 về đánh giá tiêu chuẩn cấp chương trình đào tạo đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, Nghị định số 1466/BGD, ngày 07/09/2015 về vận dụng tiêu chí chất lượng giáo dục và Nghị quyết số 3926/BGD, ngày 22/09/2016 cảm nang đảm bảo chất lượng giáo dục. Để đề xuất tiêu chí cụ thể dựa trên tình hình thực tế của các trường, trên cơ sở này, nhà trường cũng có thể triển khai và đồng bộ về xây dựng tiêu chí cụ thể hơn để đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo tính đặc thù của nhà trường. Về cơ sở thực tiễn, việc đánh giá và nhận diện những thế mạnh, hạn chế những đặc trưng trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của nhà trường nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng sẽ là cơ sở để xây dựng tiêu chí đánh giá phù hợp [55].

Về yêu cầu và đề xuất nội dung hướng dẫn của tiêu chí đánh giá , bên cạnh những tiêu chí đã có trong Điều 27, cần phải đáp ứng yêu cầu và đảm bảo đầy đủ nội dung đánh giá sau:

Một là, tiêu chí đảm bảo phản ánh được đầy đủ năng lực đội ngũ giảng viên trong các chức danh vị trí việc làm khác nhau nhằm đảm bảo tính công bằng và phù hợp với mỗi giảng viên và theo đặc thù của nhà trường và khoa. Đối với đội ngũ giảng viên có chức danh là trưởng, phó, các khoa, bộ môn, đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm, đội ngũ giảng viên chủ nhiệm, đội ngũ giảng viên nghiên cứu...việc xây dựng các tiêu chí đánh giá của từng chức danh cần đảm bảo sự cân đối giữa nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học của cá nhân và trách nhiệm liên quan.

Hai là, tiêu chí đánh giá phải đo lường được dựa trên những sản phẩm, minh chứng cụ thể. Đối với tiêu chí đánh giá năng lực giảng dạy, các tiêu chí bao gồm sự phân bổ hợp lý các môn học từng giảng viên (như số lượng môn học, số tiết chuẩn, số miễn giảm, chất lượng giảng dạy, phản hồi của các bên liên quan); các tiêu chí đo lường về kiến thức, hiểu biết đội ngũ giảng viên về hoạt động giáo dục đại học, bối cảnh giáo dục của quốc gia và quốc tế, hiểu biết về chương trình đào tạo, phương pháp và khả năng giảng dạy, năng lực sư phạm đội ngũ giảng viên, mối tương quan giữa năng lực giảng dạy, năng lực chuyên môn đối với chuẩn đầu ra của nhà trường, ngành học, chương trình đào tạo cụ thể, khả năng phát triển năng lực chuyên môn của bản thân đội ngũ giảng viên. Đối với năng lực nghiên cứu khoa học bao gồm các chỉ số đánh giá như số lượng và chất lượng công trình khoa học được đăng tải các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế, kỉ yếu hội thảo khoa học, sách, giáo trình, tài liệu chuyên khảo được xuất bản, tần suất chia sẻ và sử dụng sản phẩm khoa học của đồng nghiệp, người học, chỉ số tác động, khả năng xây dựng dự án nghiên cứu, phạm vi ảnh hưởng của các sản phẩm đã công bố, năng lực tìm kiếm các nguồn tài trợ cho hoạt động nghiên cứu khoa học của cá nhân, khả năng gắn kết hoạt động nghiên cứu khoa học với thực tiễn và hỗ trợ hoạt động giảng dạy,...năng lực phục vụ cộng đồng đội ngũ giảng viên cũng cần được đo lường bởi những tiêu chí cụ thể như sự phân bổ, giao nhiệm vụ từ nhà trường mà đội ngũ giảng viên đảm nhiệm (ngoài công tác giảng dạy và nghiên

cứu khoa học); các hoạt động gắn kết cộng đồng bên ngoài nhà trường. Bởi vì, đội ngũ giảng viên là những người giữ vai trò quyết định đến chất lượng của chương trình đào tạo, là những người hiểu rõ mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và từng môn học mà họ đảm nhiệm.

Ba là, để đánh giá một cách toàn diện năng lực đội ngũ giảng viên, việc xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng là một trong những tiêu chí cần thiết. Vì lẽ, trong môi trường giáo dục để hoàn thành các nhiệm vụ đội ngũ giảng viên cần phải tìm kiếm, sử dụng thông tin một cách hiệu quả. Các tiêu chí cụ thể có thể bao gồm kỹ năng nhận diện nhu cầu tin đội ngũ giảng viên, kỹ năng truyền đạt, diễn tả yêu cầu tin đối với nơi cung cấp thông tin (thư viện đại học, đồng nghiệp...), kỹ năng tra cứu thông tin trên các hệ thống tìm tin, xây dựng biểu thức tìm tin, kỹ năng đánh giá, chọn lọc thông tin phù hợp, kỹ năng đánh giá các nguồn thông tin, kỹ năng sử dụng và chia sẻ thông tin, sử dụng các công cụ hỗ trợ để tìm kiếm, sử dụng và chia sẻ thông tin với đồng nghiệp, người học, và các tiêu chí cụ thể khác.

Bốn là, các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên được xây dựng phải đảm bảo tính công khai và công bằng việc này thực sự cần thiết bởi các tiêu chí đánh giá cần được phổ biến rộng rãi đến đội ngũ giảng viên, đảm bảo công khai đến toàn bộ cán bộ, giảng viên trong nhà trường. Đồng thời, các tiêu chí cần tránh tính cá nhân hoá và điển hình hoá hay thiên vị một cá nhân giảng viên nào đó, điều này dễ dẫn đến tình trạng đội ngũ giảng viên thực hiện nhiệm vụ mang tính đối phó và không tôn trọng các quy định, yêu cầu của nhà trường. Tính công bằng này sẽ là động lực thúc đẩy đội ngũ giảng viên thực hiện các nhiệm vụ hiệu quả hơn [66].

Một số giải pháp triển khai áp dụng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào

Bước 1: Dựa trên các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của Bộ giáo dục và thể thao và ĐHQG Lào, đội ngũ giảng viên tự đề xuất các

kế hoạch phát triển bản thân trong từng năm học. Nhiệm vụ đó bao gồm các mục tiêu cần đạt được, các biện pháp thực hiện, kết quả đạt được, các khó khăn và thuận lợi. Đồng thời, để theo sát quá trình, nhà trường cần có thực hiện khảo sát tổng thể chất lượng đội ngũ giảng viên của trường nhằm nhận diện những đặc thù đội ngũ giảng viên trong trường và đề ra những tiêu chí phù hợp bao gồm việc thống kê tổng hợp, gửi phiếu khảo sát cá nhân mỗi giảng viên để thu thập số liệu. Ngoài ra, sự phối hợp của thư viện đại học thực sự cần thiết để nhận diện về năng lực thông tin đội ngũ giảng viên.

Bước 2: Xây dựng bản dự thảo tiêu chí đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên với các nội dung đã nêu (năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực phục vụ cộng đồng và năng lực thông tin). Bước này đòi hỏi sự phối hợp của nhà trường với các khoa, bộ môn, người học để cùng trao đổi, đóng góp ý kiến để hoàn thiện.

Bước 3: Áp dụng thử nghiệm công tác khai các tiêu chí ở phạm vi toàn trường, trong quá trình áp dụng các tiêu chí sẽ liên tục được điều chỉnh cho phù hợp, ghi nhận các phản hồi từ các bên liên quan (giảng viên, người học, đồng nghiệp, nhân viên hành chính). Ngoài vai trò điều phối chính là nhà trường thì các khoa, bộ môn, thư viện đại học luôn giữ vai trò đồng nghiệp đánh giá với nhà trường để có những điều chỉnh phù hợp.

Bước 4: Hoàn thiện và công bố áp dụng chính thức để đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Đây là bước triển khai các tiêu chí trong hoạt động đánh giá và đòi hỏi sự đánh giá công bằng, khách quan và nghiêm túc đối với đội ngũ giảng viên nhà trường. Đồng thời, quá trình hoàn thiện áp dụng tiêu chí đánh giá cũng cần có sự cải tiến phù hợp.

4.2.3. Đổi mới công tác tạo nguồn, tuyển chọn, quy hoạch, quản lý và đánh giá đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào phù hợp với xu hướng phát triển giáo dục, đào tạo

Đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng nhằm cung cấp cơ sở dữ liệu cho việc ra quyết định, phục vụ cho việc xây dựng và thực hiện kế hoạch đào

tạo bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giảng viên. Mặt khác, đổi mới công tác tạo nguồn tuyển chọn, quy hoạch, quản lý, đánh giá đội ngũ giảng viên sẽ đảm bảo cho công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, đồng thời nhằm làm cho đội ngũ giảng viên đạt được các mục tiêu đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng cao. Nếu không chủ động xây dựng quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên thì khi cần thay thế, bố trí, sử dụng giảng viên sẽ gặp khó khăn, không đảm bảo được tiêu chuẩn và tính liên tục, kế thừa phát triển, cơ cấu sẽ thiếu tính đồng bộ.

Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội quốc gia 5 năm, lần thứ IX (2021-2025), ngày 26/3/2021 của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào đã yêu cầu phải: “Đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ đồng thời với việc đổi mới đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ, trước hết là đổi mới công tác đánh giá cán bộ, xác định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và trong công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ” [57, tr. 68]. Vì vậy, để góp phần đổi mới công tác quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn, quản lý, đánh giá đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào cần thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, đổi mới công tác tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên

Chiến lược phát triển giáo dục 2015-2025, xác định: “Chuẩn hóa trong đào tạo, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Chú trọng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong và tư cách đội ngũ nhà giáo để làm gương cho học sinh, sinh viên” [6, tr.12]. Vấn đề này trong Nghị quyết của Đảng uỷ cũng xác định phải: “Nâng cao chất lượng tạo nguồn và tuyển chọn đào tạo cán bộ, phải bám sát quy hoạch bảo đảm các tiêu chuẩn theo quy định, gắn đào tạo với bố trí, sử dụng cán bộ,...” [31].

Để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên việc tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên trong các trường đại học phải đảm bảo các tiêu chuẩn về

bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, Nhà nước và Nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức cảnh giác cách mạng cao, giữ gìn và bảo vệ Tổ quốc; có nguyện vọng trở thành giảng viên để phát triển nghề nghiệp sư phạm; có trình độ học vấn, năng lực chuyên môn phù hợp với chuyên ngành đào tạo, đáp ứng được yêu cầu trong hoạt động của ngành sư phạm. Đối với tuyển chọn, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, chỉ huy cấp khoa, bộ môn, ngoài đáp ứng đầy đủ các tiêu chí đối với từng chức danh, phải đặc biệt chú ý lựa chọn những người có uy tín, có khát vọng cống hiến và phấn đấu thực sự; kiên quyết không chọn những người có tham vọng quyền lực hoặc không đủ tiêu chuẩn, điều kiện. Hiện nay, để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đổi mới giáo dục, đào tạo ở các trường cần ưu tiên đối tượng tạo nguồn, tuyển chọn là những người có trình độ tiến sĩ, là cán bộ khoa học trẻ có triển vọng để phát triển làm giảng viên và hướng sử dụng lâu dài.

Trên cơ sở tiêu chuẩn giảng viên, ĐHQG Lào cần đa dạng phương thức tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên, trong đó tập trung kiện toàn bổ sung đội ngũ giảng viên từ nhiều nguồn khác nhau cả ở trong và ngoài cơ quan. Trong đó, nguồn bổ sung từ cán bộ ở các cơ quan, đơn vị có trình độ học vấn, kiến thức, đây là nguồn quan trọng, tăng cường cho đội ngũ giảng viên về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn; nguồn bổ sung giảng viên từ số người học tốt nghiệp giỏi, xuất sắc, có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực, sức khỏe và có nguyện vọng giữ lại để bồi dưỡng chuyên môn, đây là nguồn bổ sung cơ bản cho đội ngũ giảng viên các chuyên ngành, tăng cường lực lượng giảng viên trẻ, năng động cho các khoa, bộ môn; nguồn đào tạo giảng viên, đào tạo cán bộ các cấp. Đặc biệt cần “ưu tiên tuyển dụng, tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành nghề mà ĐHQG Lào chưa đào tạo được hoặc đào tạo nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng”.

Căn cứ vào tổ chức biên chế, chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu, yêu cầu giáo dục, đào tạo của ĐHQG Lào; căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của các khoa,

bộ môn, vào tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp và thực trạng đội ngũ giảng viên, hằng năm chủ động xây dựng kế hoạch giải quyết số lượng giảng viên; thường xuyên trao đổi với cấp ủy, chỉ đạo các cơ quan chức năng, trực tiếp là cấp khoa, bộ môn nắm chất lượng đội ngũ giảng viên và nhu cầu bổ sung giảng viên. Việc chuẩn bị tạo nguồn giảng viên phải có tầm chiến lược lâu dài, trong đó bao gồm cả tạo nguồn tổng thể đội ngũ giảng viên và nguồn cán bộ, quản lý cấp khoa, bộ môn. Khắc phục tình trạng mất cân đối về số lượng, cơ cấu giảng viên hiện có so với nhu cầu; phải bảo đảm tính kế thừa, phát triển tạo cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và luân chuyển đội ngũ giảng viên sau này. Vì vậy, để hướng đến mục tiêu sử dụng “đúng người, đúng việc và đúng chuyên môn, chuyên ngành đào tạo”, việc tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên ĐHQG Lào cần thực hiện sau:

** Về việc tạo nguồn giảng viên*

Một là, Nghiên cứu, quán triệt các văn bản quy định, hướng dẫn của Nhà nước, Bộ Giáo dục và Thể thao về tạo nguồn giảng viên. *Hai là*, Khảo sát nhu cầu các khoa, bộ môn, nhu cầu nguyện vọng của đối tượng nguồn. *Ba là*, Lựa chọn, phát hiện nguồn giảng viên, xác định đúng đối tượng tạo nguồn. *Bốn là*, Dự báo số lượng, chất lượng tạo nguồn giảng viên. *Năm là*, Trao đổi, thống nhất với cấp ủy, chỉ đạo, cơ quan, đơn vị nơi có đối tượng tạo nguồn. *Sáu là*, Tham khảo ý kiến của các khoa, bộ môn. *Bảy là*, Tiến hành xây dựng kế hoạch tạo nguồn giảng viên, bao gồm cả dự kiến đào tạo, bồi dưỡng để phát triển thành giảng viên. *Tám là*, Thường vụ Đảng ủy thông qua kế hoạch. *Chín là*, Tổ chức thực hiện kế hoạch tạo nguồn giảng viên.

** Về việc tuyển chọn giảng viên*

Một là, nghiên cứu, quán triệt các văn bản quy định, hướng dẫn của Nhà nước, Bộ Giáo dục và Thể thao về tuyển chọn giảng viên. *Hai là*, thông báo đối tượng, tiêu chuẩn, chuyên ngành, nội dung, hình thức, thời gian, địa điểm, quy định tuyển chọn. *Ba là*, tổ chức rà soát, tiến hành thẩm định, kiểm tra hồ

sơ; lập danh sách người dự tuyển đủ điều kiện tham gia tuyển chọn. *bốn là*, thông báo đối tượng tuyển chọn, chuẩn bị hồ sơ theo quy định. *Năm là*, thành lập Hội đồng tuyển chọn và tổ chức tuyển chọn theo quy định; xác định hình thức, nội dung thi, kiểm tra, trong đó thi hiểu biết kiến thức chuyên ngành, kiểm tra năng lực ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ sư phạm và thông qua bài giảng. *Sáu là*, tổng hợp danh sách, kết quả tuyển chọn báo cáo Thường vụ Đảng uỷ xem xét quyết nghị. *Bảy là*, ra quyết định tuyển chọn và điều động. *Tám là*, báo cáo cơ quan có thẩm quyền theo quy định.

Hai là, đổi mới công tác quy hoạch giảng viên

Mục đích của quy hoạch đội ngũ giảng viên nhằm tạo sự chủ động, có tầm nhìn chiến lược trong xây dựng đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào từ đó khắc phục được tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ giảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ quản lý cấp khoa, bộ môn phải “đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ”, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định tổ chức. Thực chất việc quy hoạch đội ngũ giảng viên là việc lập dự án thiết kế xây dựng tổng thể đội ngũ giảng viên, dự kiến bố trí, sắp xếp giảng viên theo trình tự trong một thời gian nhất định, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ số lượng, có chất lượng cao và cơ cấu hợp lý.

Để đảm bảo công tác quy hoạch trong những năm tới đạt kết quả tốt, phải quán triệt được các quan điểm, đường lối của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ, về công tác giáo dục, đào tạo, phải nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của các trường và các khoa, bộ môn. Nâng cao nhận thức và năng lực lãnh đạo, phương pháp tiến hành quy hoạch đội ngũ giảng viên của các cấp uỷ đảng, cán bộ chủ trì và cơ quan chuyên trách có quan điểm đổi mới trong xem xét đánh giá giảng viên thật sự khách quan, khoa học, dân chủ; có tư duy nhìn xa trông rộng, sát với thực tiễn phát triển đội ngũ giảng viên. Nâng cao

tính khoa học, tính thực tiễn và tính hiệu quả trong công tác quy hoạch, trong đó phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của từng giai đoạn để xác định tiêu chuẩn, số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên trong quy hoạch; phải nắm chắc đội ngũ giảng viên hiện có, dự báo được nhu cầu giảng viên trước mắt và lâu dài, trên cơ sở đó tiến hành lựa chọn, giới thiệu giảng viên vào quy hoạch.

Việc xây dựng quy hoạch phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của ĐHQG Lào, của các khoa; đánh giá đúng thực trạng, dự báo sự phát triển đội ngũ giảng viên. Tiến hành xây dựng quy hoạch đòi hỏi phải nghiên cứu kỹ, cách làm thận trọng, cần khảo sát đánh giá cụ thể, xác định bước phát triển cho từng chức danh, phát hiện thăm dò nguồn kế cận, kế tiếp, xác định rõ bước đi cần thiết cho quy hoạch. Quy hoạch phải quán triệt thực hiện đúng quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, phải thực hiện phương châm “mở” và “động”, trong đó quy hoạch “mở” phải đảm bảo một chức danh cần quy hoạch một số người và một người có thể quy hoạch vào một số chức danh; giới thiệu giảng viên vào quy hoạch không khép kín mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch giảng viên có đủ tiêu chuẩn có triển vọng đảm nhiệm các chức danh, chức vụ cấp cao hơn; quy hoạch “động” phải thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh theo sát nhiệm vụ giáo dục, đào tạo. Văn kiện Đại hội Đại biểu của Đảng cũng khẳng định: Tránh tình trạng khi thay đổi cán bộ chủ trì kế hoạch quy hoạch bị phá vỡ hoặc quy hoạch gượng ép, mang tính hình thức, quy hoạch rồi nhưng không quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nguồn. Định kỳ phải rà soát, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ chỉ đạo khoa, bộ môn, những giảng viên không còn đủ tiêu chuẩn hoặc uy tín thấp, đảm bảo đúng tinh thần “có lên, có xuống”, “có vào, có ra” [41, tr.54]. Vì vậy, để quy hoạch đội ngũ giảng viên đảm bảo tính hiệu quả cao, cần chú trọng. Trên cơ sở tính toán khoa học, dự báo, đón đầu sự phát triển của tình hình để quy hoạch tổng thể đội ngũ giảng viên, nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài. Quy hoạch phải nhằm mục đích bảo đảm cả

về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên; kết hợp đủ cả 3 độ tuổi (trẻ, trung bình, cao), để bảo đảm tính kế thừa liên tục độ tuổi trung bình của lớp kế tiếp phải ít hơn lớp kế cận 5 tuổi; phải gắn giữa quy hoạch đội ngũ giảng viên với quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý chỉ đạo cấp khoa, bộ môn. Xác định rõ tiêu chuẩn, yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, trong đó chú trọng quy hoạch giảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất, đạo đức tốt; có trình độ chuyên môn, năng lực, phong cách sư phạm, có sức khỏe, đặc biệt để đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước và Bộ Giáo dục và Thể thao cần chú trọng quy hoạch giảng viên được đào tạo cơ bản, đào tạo nước ngoài, có trình độ tiến sĩ và đã qua thực tế.

Ba là, đối với quản lý đội ngũ giảng viên

Quản lý là hoạt động của con người tác động vào tập thể người khác để phối hợp điều chỉnh phân công thực hiện nhiệm vụ chung. Quản lý giảng viên là vấn đề thuộc về khoa học quản lý con người, là một nội dung quan trọng của công tác quản lý cán bộ, được thực hiện thông qua các hoạt động nghiên cứu, tổng hợp, nắm chắc số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên; xem xét, nhận xét đánh giá chính xác ưu, khuyết điểm giảng viên. Thực chất quản lý đội ngũ giảng viên là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra chất lượng công việc của giảng viên phấn đấu đạt được những mục tiêu đã xác định. Quản lý giảng viên tốt sẽ có cơ sở xác định chủ trương, biện pháp quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với đội ngũ giảng viên. Vì vậy, đổi mới công tác quản lý giảng viên có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường trực thuộc ĐHQG Lào hiện nay. Để việc quản lý đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả, cần coi trọng việc quản lý cả đội ngũ và quản lý từng giảng viên, cụ thể:

Quản lý đội ngũ giảng viên là nắm chắc tổng thể số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ, của từng nhóm chuyên ngành, từng loại giảng viên theo phân cấp. Vì vậy, phải nắm chắc số lượng giảng viên cơ hữu, căn cứ tổ chức lực lượng,

biên chế trong từng trường, từng khoa, bộ môn, nắm chắc tỷ lệ thừa, thiếu so với từng loại giảng viên, theo diện bố trí cán bộ quản lý; số lượng giảng viên hiện có so với nhu cầu sắp xếp. Căn cứ từng chức danh giảng viên, nắm chắc từng loại giảng viên (chia theo ngạch chức danh), từng nhóm ngành giảng viên hiện có, từ đó dự báo biến động tổ chức lực lượng trong ĐHQG Lào. Cùng với đó, phải quản lý tốt cơ cấu giảng viên, trong đó cần chú ý nắm chắc cơ cấu, tỷ lệ về độ tuổi, chức vụ, chức danh; giữa các ngành đào tạo, giảng viên nữ, giảng viên là dân tộc thiểu số, cơ cấu vùng miền,... Việc quản lý đội ngũ giảng viên, nội dung quan trọng là quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên, trong đó cần chú ý nắm chắc chất lượng chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH, năng lực quản lý, tổ chức điều hành đội ngũ cán bộ, giảng viên khoa, bộ môn; nắm chất lượng qua đào tạo, bồi dưỡng; chất lượng giảng viên qua thực tế, nắm chức danh khoa học, danh hiệu Nhà giáo, tỷ lệ chất lượng so với từng cấp, từng loại giảng viên và quy luật tăng, giảm, so sánh giữa các học kỳ và từng năm học; quản lý việc xây dựng kế hoạch quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên; quản lý chất lượng giảng dạy, NCKH và việc đổi mới phương pháp dạy-học, đặc biệt là kết quả đội ngũ giảng viên và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ trên chức vụ là lãnh đạo chỉ đạo khoa, bộ môn.

Đây là cách quản lý quan trọng, mang tính khoa học về tổ chức, làm cơ sở để quản lý toàn đội ngũ và đánh giá chính xác từng giảng viên, quản lý tốt là căn cứ để xem xét lựa chọn, bồi dưỡng, sắp xếp, sử dụng giảng viên đúng vị trí, đúng người, đúng việc. Vì vậy, việc quản lý từng giảng viên phải nắm chắc lý lịch giảng viên, lịch sử chính trị của gia đình và bản thân giảng viên; tuổi nghề, tuổi đời, tuổi đảng, sức khỏe; nắm chắc quá trình công tác, trình độ đào tạo của giảng viên; phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tinh thần trách nhiệm và ý thức chấp hành tổ chức kỷ luật; trình độ chuyên môn; kinh nghiệm và năng lực sư phạm, năng lực NCKH (các công trình khoa học trong nước và quốc tế, nắm thông tin giảng viên đã hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học); khả năng sử dụng ngoại ngữ,

tin học và khả năng tham gia, đóng góp vào các quyết định của tập thể khoa, bộ môn; những tố chất, sở trường, xu hướng phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Việc quản lý từng giảng viên phải bảo đảm khách quan, dân chủ, toàn diện sát thực tiễn và đúng với từng giảng viên; kết hợp chặt chẽ giữa quản lý giảng viên với quản lý cán bộ, quản lý đảng viên và nơi cư trú của giảng viên. Ngoài ra, việc quản lý từng giảng viên cần kết hợp chặt chẽ các khâu, các bước công tác quản lý của tổ chức với việc tự quản lý của từng giảng viên và phát huy vai trò của các tổ chức, các đơn vị khác trong quản lý giảng viên. Tránh các hiện tượng chủ quan, phiến diện, hẹp hòi, định kiến, xa rời thực tế hoặc thiếu trách nhiệm trong quản lý giảng viên.

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá giảng viên

Hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Thể thao số 1213/BGD, ngày 1/11/2022 về thực hiện đánh giá giảng viên đã nhấn mạnh phải: “Coi trọng đánh giá chất lượng, hiệu quả, sản phẩm thực tế theo chức trách, nhiệm vụ được giao và đề cao trách nhiệm người đứng đầu” [55]. Theo đó, đổi mới công tác đánh giá giảng viên phải theo hướng “xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị”. Vì vậy, việc đánh giá giảng viên hiện nay phải bám sát các quy chế của Bộ Giáo dục và Thể thao, quy định, hướng dẫn cụ thể về đánh giá, xếp loại cán bộ, giảng viên trong đó “đánh giá giảng viên phải phản ánh được thực chất về trình độ chuyên môn, khả năng sư phạm và khả năng NCKH; về đạo đức nghề nghiệp, tác phong của giảng viên”.

Để đánh giá đúng, chính xác đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào cần tập trung đánh giá khả năng tư duy độc lập, sáng tạo, năng lực nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ, phương tiện dạy-học hiện đại, năng lực xây dựng chương trình đào tạo và đổi mới phương pháp dạy-học; kết quả nghiên cứu, đề xuất những chủ trương, giải pháp ứng dụng vào xây dựng giảng viên và đơn vị; kết quả hoàn thành nội dung, chương trình giảng dạy; kết quả thực hiện thành

công các đề tài NCKH, tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu huấn luyện theo các chỉ tiêu, định mức đã quy định. Đặc biệt đánh giá chất lượng giảng dạy thông qua kết quả đào tạo của Đại học, số lượng các công trình khoa học, bài báo khoa học được công bố trên các tạp chí chuyên ngành. Về biện pháp, thông qua quá trình hoạt động thực tiễn và sinh hoạt hàng ngày để nắm chắc ưu điểm, hạn chế khuyết điểm của giảng viên; thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách của từng giảng viên và sự tín nhiệm của tập thể, hài lòng của người mà đánh giá, nhận định về phẩm chất, năng lực của giảng viên. Thông qua những đợt sinh hoạt tự phê bình và phê bình của tổ chức đảng, lắng nghe ý kiến đóng góp của cán bộ, đảng viên để đánh giá uy tín của giảng viên. Thông qua lấy phiếu tín nhiệm, nhận xét giảng viên, đảng viên hằng năm, đồng thời kết hợp chặt chẽ giữa đánh giá với quản lý giảng viên, giữa các cơ quan chức năng với các khoa, bộ môn để tạo nên sự thống nhất trong đánh giá phân loại giảng viên theo đúng quan điểm, nguyên tắc của Đảng. Khắc phục tình trạng tùy tiện, cảm tính, thiếu khách quan, không nhất quán các tiêu chí trong đánh giá giảng viên.

Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới hoàn thiện quy trình đánh giá đội ngũ giảng viên, định kỳ hằng năm. Việc đánh giá giảng viên cần thực hiện như sau: 1. Giảng viên tự đánh giá, nhận mức xếp loại. 2. Cấp ủy, tổ chức đảng cùng cấp nhận xét, đánh giá giảng viên không giữ chức vụ chỉ đạo, quản lý. 3. Cơ quan cán bộ tổng hợp hồ sơ, thẩm định về quy trình, thủ tục; đề xuất nội dung đánh giá và xếp loại đối với giảng viên theo quy định. 4. Thường vụ Đảng ủy tiến hành họp và xem xét, quyết định nhận xét, đánh giá và xếp loại đối với chức vụ lãnh đạo, chỉ đạo cấp khoa. 5. Thông báo nội dung đánh giá, kết quả xếp loại giảng viên bằng văn bản và báo cáo cấp trên có thẩm quyền. 6. Hoàn chỉnh và lưu hồ sơ quản lý giảng viên theo quy định.

4.2.4. Tăng cường giáo dục, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ mọi mặt đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Đây là giải pháp mang tính chiến lược, có ý nghĩa quyết định nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của

ĐHQG Lào cả trước mắt và lâu dài. Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, cả hai nội dung này đều thuộc nội dung của công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên. Tính hiệu quả của quá trình đào tạo, bồi dưỡng là cơ sở để đáp ứng nhu cầu sử dụng giảng viên sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng, từ đó đảm bảo được tính ổn định lâu dài trong quy hoạch đội ngũ giảng viên.

Thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm hoàn thiện nhân cách, không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ kiến thức, “nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên, trong đó chú trọng bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin”. Vấn đề này Nghị quyết của Đảng bộ ĐHQG Lào (2021) nhấn mạnh phải “đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng hiện đại, chuẩn hóa, chuyên sâu; gắn đào tạo cơ bản tại trường với bồi dưỡng tại chức và rèn luyện cán bộ trong thực tiễn,...” [29, tr.5]. Vì vậy, để việc gắn đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần thực hiện một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, nắm vững mục tiêu, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

* *Về đào tạo giảng viên theo chuyên ngành:* Đảm bảo được khối lượng kiến thức thực tế vững chắc, kiến thức lý thuyết toàn diện, chuyên sâu về chuyên ngành đào tạo; có kiến thức, kỹ năng nhận thức liên quan đến phản biện, phân tích, tổng hợp; thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng giao tiếp ứng xử cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ phức tạp; làm việc độc lập hoặc theo nhóm trong điều kiện làm việc thay đổi; hình thành ý thức nghề nghiệp, đạo đức, nhân cách và tác phong sư phạm mẫu mực của nhà giáo; hình thành niềm say mê và hứng thú trong hoạt động giảng dạy và NCKH.

* *Về bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp:* Cần phải hướng tới phát triển những phẩm chất, nhân cách của nhà giáo trong môi trường sư

phạm, trong đó phải thấm nhuần Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Đạo đức Chủ tịch Cayxon PHOMVIHAN yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, “tâm huyết với nghề, giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự nhà giáo, tôn trọng và hợp tác với đồng nghiệp, có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hòa nhã với sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh”; tập trung bồi dưỡng tác phong mẫu mực, nhân cách mô phạm của người giảng viên và ý trí phấn đấu phục vụ sự nghiệp giáo dục lâu dài, từ đó “thấy rõ bổn phận và trách nhiệm của mình, luôn vững vàng trước khó khăn, thách thức và không bị cám dỗ bởi vật chất, tiền tài, danh vọng” [41]; thái độ đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong giáo dục, đào tạo; xây dựng ý thức tổ chức kỷ luật và những xu hướng phát triển trong hoạt động nghề nghiệp sư phạm.

* *Về bồi dưỡng năng lực chuyên môn:* Đảm bảo các kiến thức cơ bản về khoa học giáo dục học; vai trò và sứ mệnh của giáo dục, những xu hướng phát triển của giáo dục hiện đại trên thế giới; các kiến thức cơ bản lý luận dạy học đại học, phương pháp và kỹ thuật dạy học; bồi dưỡng các kiến thức chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm thuộc chuyên ngành của giảng viên [44]. Cùng với đó bồi dưỡng các kỹ năng thiết kế kế hoạch dạy-học, tổ chức bài học và hướng dẫn phương pháp tự học, tự nghiên cứu; các kỹ năng xây dựng, phát triển chương trình môn học, sử dụng các phương tiện dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết như kỹ năng tìm hiểu đối tượng, môi trường giáo dục; kỹ năng quản lý dạy-học và xây dựng môi trường học tập; kỹ năng vận dụng các phương pháp dạy-học; những vấn đề cơ bản về kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của ĐHQG Lào, kết quả thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo...

* *Về bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học:* Để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giảng dạy và NCKH, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, cũng như đảm bảo các tiêu chuẩn, điều kiện cần có về chức danh nghề nghiệp; bồi dưỡng cho giảng viên phấn đấu đạt chuẩn trình độ ngoại ngữ, theo đó bồi dưỡng trình

độ ngoại ngữ cho giảng viên phải đảm bảo và phù hợp với điều kiện thực tế dạy - học và sử dụng ngoại ngữ ở Lào.

Hai là, chủ động lựa chọn đối tượng, xây dựng kế hoạch và đổi mới nội dung, phương pháp, loại hình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên là công việc cơ bản, lâu dài và thường xuyên liên tục, công phu có tính khoa học cao. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên phải trải qua quá trình chuẩn bị kỹ lưỡng của cả tổ chức và phấn đấu, rèn luyện của từng giảng viên, đồng thời phải kết hợp nhiều hình thức, biện pháp thông qua hoạt động thực tiễn hoạt động sư phạm.

Để thực hiện tốt việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào cần phải tiến hành thường xuyên, liên tục, trong đó cần “tập trung nâng cao chất lượng nguồn đào tạo, bồi dưỡng ở các loại hình đào tạo ở trong và nước ngoài..., lấy đào tạo cơ bản, dài hạn, chính quy theo các chương trình đào tạo tiên tiến làm chủ yếu”, kết hợp với đào tạo trình độ học vấn với bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy cho giảng viên.

Một trong những phương thức quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên phải quán triệt sâu sắc quan điểm “gắn lý luận với thực tiễn, nhà trường với đơn vị; kết hợp bồi dưỡng kiến thức, năng lực tư duy với rèn luyện năng lực thực hành. ĐHQG Lào cần chủ động báo cáo lên Bộ và liên hệ các cơ quan, đơn vị để đưa giảng viên đi thực tế; đảm bảo “thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, giảng viên tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, giảng viên trẻ có triển vọng, quy hoạch..., được rèn luyện thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho ĐHQG Lào và đất nước”. Ngoài ra, cần coi trọng bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thông qua hoạt động thực tiễn nghiên cứu, giảng dạy, nhất là thông qua thực hành bài giảng, giảng tập, giảng mẫu; kiểm tra giảng, dự giảng, thi giảng viên dạy giỏi; tổ chức các hoạt động trao đổi sinh hoạt chuyên môn, hội thảo khoa học, chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu đề tài khoa học các cấp, biên soạn giáo trình, tài liệu, hướng dẫn

người học nghiên cứu đề tài, làm khóa luận, luận văn, luận án,... Qua đó, giúp cho đội ngũ giảng viên phát triển năng lực nghề nghiệp, thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

Ba là, thực hiện bố trí trí, sử dụng đội ngũ giảng viên sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo đúng với quy hoạch, tạo nguồn giảng viên

Mục đích đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên là để sử dụng, là kế thừa, phát huy kết quả đào tạo, bồi dưỡng và hiện thực hóa mục đích đào tạo, bồi dưỡng. Bố trí, sử dụng giảng viên còn là nội dung quan trọng trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên, là yếu tố cơ bản để xem xét, đánh giá kết quả tổ chức thực hiện công tác cán bộ của cơ quan chức năng và cấp uỷ quản lý trực tiếp giảng viên. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI nhấn mạnh: “Về phát triển nguồn nhân lực trong đó nói đến việc bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển,... Không lấy việc bố trí chức vụ, chức danh nâng ngạch để thực hiện chế độ, chính sách cán bộ” [86, tr.3]. Vì vậy, bố trí, sử dụng giảng viên phải đảm bảo theo yêu cầu chuẩn đầu ra của đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là vấn đề cần được quan tâm để họ phát huy khả năng, cống hiến sức lực, trí tuệ cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên cần được xây dựng thành các quy định, quy chế quản lý phù hợp và tổ chức thực hiện nghiêm túc nhằm đạt được mục tiêu phát triển của ĐHQG Lào. Trên cơ sở kiến thức chuyên môn, những kỹ năng sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, khi sắp xếp, điều động đội ngũ giảng viên cần phải nắm chắc tổ chức biên chế, phải căn cứ vào quy hoạch và tiêu chuẩn chức danh đội ngũ giảng viên, chú ý xem xét lựa chọn kỹ lưỡng những người có phẩm chất, năng lực sư phạm tốt để bố trí đúng người, đúng việc, đúng với năng lực của họ. Phải dựa trên quan điểm, phương châm, phương hướng, nguyên tắc của Đảng về cán bộ, về công tác cán bộ, phải học tập nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh: “Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được” [77, tr.88];

trong sử dụng đội ngũ giảng viên phải thể hiện tính khoa học, tìm hiểu, đánh giá đúng giảng viên, thấy được ưu điểm, khuyết điểm cũng như khả năng phát triển đội ngũ giảng viên để bố trí, sử dụng.

Việc bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên cần phải căn cứ vào kết quả quá trình đào tạo, bồi dưỡng và năng lực chuyên môn của họ mà phân công ở từng bộ môn, chuyên ngành đào tạo sao cho phù hợp. Khắc phục tình trạng bố trí, sử dụng trái với chuyên ngành đào tạo, hoặc được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhưng không gắn với nhu cầu bố trí, sử dụng, dẫn đến lãng phí và làm hạn chế chất lượng đội ngũ giảng viên.

Bốn là, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, đúng quy trình trong thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên

Dân chủ, công khai, minh bạch trong đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên là biểu hiện của việc chấp hành nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ. Vì vậy, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp tiếp tục quán triệt và thực hiện nghiêm các quy định của Đảng bộ về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong tất cả các khâu, các bước theo một quy trình khoa học, thống nhất và phải xây dựng tiêu chuẩn, các điều kiện cụ thể, rõ ràng, phù hợp với đặc điểm tình hình thực tiễn của ĐHQG Lào. Kịp thời phát hiện, khắc phục những biểu hiện thiếu dân chủ, công khai, minh bạch, những biểu hiện độc đoán, chuyên quyền, cục bộ trong đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên sau đào tạo, bồi dưỡng; kiểm soát chặt chẽ tình trạng chạy chức, chạy quyền, cũng như những tiêu cực trong đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên; kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm hoặc thay thế đối với đội ngũ giảng viên không đủ tiêu chuẩn giảng viên, vi phạm đạo đức nhà giáo, không hoàn thành nhiệm vụ.

4.2.5. Thực hiện tốt chính sách tạo động lực công tác cho đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên, thực hiện tốt chính sách đối với

đội ngũ giảng viên sẽ tạo ra động lực để họ yên tâm, gắn bó với nghề nghiệp, phát huy được tiềm năng, khuyến khích được đội ngũ giảng viên tích cực, sự hăng hái, cố gắng yên tâm với công việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm đội ngũ giảng viên, phát huy được tính sáng tạo, thu hút được nhân tài sư phạm, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngược lại, nếu thực hiện chính sách đối với giảng viên không công bằng, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực sẽ là một trong những nguyên nhân làm hạn chế chất lượng đội ngũ giảng viên.

Chính sách đối với nhà giáo, Luật về Giáo dục số 62/QH, ngày 16/7/2016 quy định: “Nhà giáo được xếp lương phù hợp với vị trí việc làm và lao động nghề nghiệp; được ưu tiên hưởng phụ cấp đặc thù nghề theo quy định của Chính phủ. Nhà nước có chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, bảo đảm các điều kiện cần thiết về vật chất và tinh thần để nhà giáo thực hiện vai trò và nhiệm vụ của mình” [100, tr.45]. Vì vậy, đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện, bổ sung các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên các trường trực thuộc ĐHQG Lào.

Chính sách xã hội là động lực to lớn phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của cán bộ, giảng viên trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo của các trường trực thuộc ĐHQG Lào. Đây vừa thể hiện sự quan tâm, chăm lo, trọng dụng, tôn vinh đội ngũ giảng viên, một mặt vừa tạo động lực yên tâm gắn bó với nghề sư phạm, vừa bảo đảm cuộc sống gia đình, toàn tâm, toàn ý phục vụ giáo dục và sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI xác định: “Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo” [40, tr.102]. Quán triệt chủ trương trên, Đảng bộ ĐHQG Lào cũng xác định cần

phải “tiếp tục nghiên cứu, đề xuất bổ sung hoàn thiện chế độ chính sách ưu đãi, chế độ tiền lương, phụ cấp đặc thù với ngành lao động đặc biệt,... Chủ động phối hợp với các bộ, ngành, địa phương để tạo nguồn quỹ đất, triển khai các dự án nhà ở chính sách, nhà ở xã hội, nhà công vụ”.

Để đảm bảo các quy định, hướng dẫn của Nhà nước, của Bộ Giáo dục và Thể thao, được triển khai, thực hiện sát với điều kiện thực tế ĐHQG Lào cần tiếp tục cụ thể hóa, rà soát, bổ sung hoàn thiện, bổ sung các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên sao cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tính chất đặc thù của mỗi học viện, trong đó cần bổ sung các quy chế, quy định về thanh toán tiền bồi dưỡng giảng viên vượt định mức giờ chuẩn; chính sách về hỗ trợ cho giảng viên được cử đi đào tạo sau đại học (nhất là đối với đào tạo trình độ tiến sĩ), chính sách đối với những giảng viên đạt danh hiệu Nhà giáo dạy giỏi cấp Bộ; chính sách tiền lương, phụ cấp thâm niên; chính sách nhà ở, nhà công vụ (nhất là đối với giảng viên trẻ, giảng viên có hoàn cảnh khó khăn); chính sách an dưỡng, khám chữa bệnh, chính sách đãi ngộ với đặc thù nghề nghiệp lao động trong môi trường giáo dục,... Tiếp tục nghiên cứu bổ sung xây dựng quy chế, quy trình, tiêu chuẩn về đánh giá giảng viên dựa trên cơ sở năng lực thực tế, vị trí việc làm và hiệu suất lao động sư phạm của giảng viên. Thực hiện tốt chính sách thù lao, khen thưởng xứng đáng với các công trình NCKH có chất lượng tốt, đặc biệt có chính sách hỗ trợ kinh phí khi giảng viên có công bố trên tạp chí khoa học quốc tế có uy tín thuộc hoặc các đề tài, chương trình NCKH có tiêu chí sản phẩm đầu ra phải công bố quốc tế để khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên nâng cao chất lượng nghiên cứu và hướng tới chuẩn quốc tế. Cùng với đó, ĐHQG Lào cần có cơ chế thuận lợi để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ tiêu chí phấn đấu trở thành những chuyên gia giỏi đầu ngành, chuẩn chức danh khoa học, chuẩn chức danh nghề nghiệp và danh hiệu Nhà giáo.

Hai là, thường xuyên mở rộng, tạo cơ chế thuận lợi để giữ gìn, thu hút nhân tài sư phạm, đáp ứng yêu cầu giáo dục, đào tạo trong ĐHQG Lào

Hồ Chí Minh đã dạy: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” [77, tr.313]. Về vấn đề này cũng được Đảng Nhân dân Cách mạng Lào xác định: “Xây dựng cơ chế, chính sách đủ sức thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có trình độ, năng lực chuyên môn cao, phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế,...” [40, tr.8]. Vì vậy, ĐHQG Lào cần chú trọng phát hiện, bồi dưỡng nhân tài, năng lực kiến thức, giữ gìn số giảng viên có trình độ cao, thường xuyên quan tâm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, tạo điều kiện cơ hội để giữ gìn giảng viên có tài năng, triển vọng từ đó tạo sự vững chắc trong đội ngũ giảng viên.

Căn cứ tình hình thực tiễn, hiện nay ĐHQG Lào tiếp tục nghiên cứu thực hiện tốt chính sách đãi ngộ bảo đảm thống nhất, đồng bộ trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên nhằm tạo động lực để họ chuyên tâm với nghề. Tiếp tục rà soát, bổ sung “cụ thể hóa các chế độ chính sách trong tuyển chọn, tuyển dụng, tuyển sinh viên nhằm thu hút nhân tài phục vụ đất nước và các chế độ chính sách đãi ngộ phù hợp để giữ gìn cán bộ, giảng viên”, nhất là cơ chế thu hút giảng viên có trình độ chuyên môn cao, cán bộ khoa học trẻ trong các trường đại học cũng như được đào tạo ở nước ngoài, đặc biệt là các ngành chưa đào tạo được để bổ trí, sử dụng làm giảng viên, đồng thời phải gắn với bổ trí, sử dụng giảng viên với tạo điều kiện mọi mặt trong công việc để đội ngũ giảng viên yên tâm gắn bó với nghề và phát triển đúng hướng. Thường xuyên quan tâm bồi dưỡng những giảng viên trẻ, giảng viên có tài năng, có triển vọng ở một số ngành đặc thù và quản lý theo dõi, giữ gìn nhân tài sư phạm một cách khoa học, bảo đảm cho nhu cầu sử dụng giảng viên lâu dài, cùng với đó cần nghiên cứu điều chỉnh chế độ chức vụ, chức danh thời gian phục vụ của giảng viên, nhất là đối với những giảng viên thực sự có tâm huyết, mong

muốn cống hiến, sức lực, đóng góp trí tuệ của mình cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Ba là, đẩy mạnh xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giảng viên phát triển năng lực sáng tạo của mình.

Văn kiện Đại hội XI của Đảng nhấn mạnh: “Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kiên quyết khắc phục bệnh thành tích, ngăn chặn và xử lý nghiêm các tiêu cực trong giáo dục và đào tạo” [40, tr.129]. Vì vậy, ĐHQG Lào cần tích cực xây dựng môi trường sư phạm để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên có điều kiện thuận lợi trong công tác, học tập và nghiên cứu, chiếm lĩnh được các tri thức khoa học, kinh nghiệm thực tiễn để ngày càng hoàn thiện hơn về phẩm chất, trình độ, năng lực của mình đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Do đó, ĐHQG Lào cần chú trọng xây dựng môi trường văn hóa sư phạm và bầu không khí tốt đẹp trong các trường, các khoa, bộ môn, nhất là phải tạo ra môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, mọi người cùng tin tưởng, quan tâm giúp đỡ lẫn nhau, xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp giữa cấp trên với cấp dưới, giữa lãnh đạo chỉ đạo với phục tùng, giữa cơ quan với khoa, giữa các khoa với nhau, giữa giảng viên với giảng viên, giữa giảng viên với người học. Tạo môi trường làm việc tích cực thể hiện thông qua việc tạo điều kiện cho giảng viên được tham gia xây dựng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo được trao đổi, bàn bạc dân chủ công khai các hoạt động sư phạm để đội ngũ giảng viên có điều kiện nâng cao kiến thức, tay nghề sư phạm.

Cùng với đó, ĐHQG Lào cần quan tâm xây dựng cơ sở vật chất giáo dục, xây dựng cảnh quan môi trường theo hướng “Đơn vị chính quy, xanh, sạch, đẹp”. Mặt khác, phải tích cực hưởng ứng, thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua “Dạy tốt, học tốt, nghiên cứu khoa học tốt và công tác tốt”, các cuộc vận động, nhất là cuộc vận động “Phát huy truyền thống, cống hiến tài năng, xứng chức, danh nhà giáo”,... nhằm thu hút sự tham gia nhiệt tình, trách nhiệm của mọi cán bộ, giảng viên và người học. Thường xuyên làm tốt công

tác giáo dục, xây dựng tinh thần tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau giữa các giảng viên trong từng khoa, từng bộ môn; xây dựng mô hình nhân cách người giảng viên ĐHQG Lào chuẩn mực về phong cách, đạo đức nhà giáo, tận tâm, tận tụy với nghề nghiệp; mỗi giảng viên là một tấm gương sáng về tinh thần vượt khó, say mê học tập, nghiên cứu, sáng tạo làm giàu tri thức. Kiên quyết đấu tranh khắc phục với mọi biểu hiện, hành vi thiếu chuẩn mực, thiếu mô phạm, vi phạm nhân cách, đạo đức nhà giáo và thiếu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH của người giảng viên.

Bốn là, tích cực đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật đáp ứng nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu khoa học đội ngũ giảng viên

Đảm bảo điều kiện vật chất, tinh thần đầy đủ cho giảng viên là nhằm tạo động lực thúc đẩy đội ngũ giảng viên tập trung trí lực vào các hoạt động chuyên môn của mình. Cùng với đó ĐHQG Lào cần tích cực đầu tư kinh phí, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại hơn nữa để phục vụ cho việc đổi mới giáo dục, đào tạo đặc biệt, cần đầu tư và phát huy tối ưu của các phương tiện, mô hình dạy-học tiên tiến, hiện đại hóa các phòng thí nghiệm, phòng học chuyên dùng,... Đây là những yếu tố cơ bản, đã tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giảng viên tiếp cận với những tri thức mới, giao lưu, học tập các phương mô hình dạy-học tiên tiến, hiện đại, đảm bảo sát với thực tiễn và đạt hiệu quả cao.

Thời gian tới, để việc triển khai đồng bộ hệ thống trang thiết bị theo hướng nhà trường thông minh tiếp cận CMCN 4.0, cần chủ động, tiếp tục đầu tư xây dựng nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy-học hiện đại kết nối đồng bộ với hệ thống máy tính, Internet và mạng; bổ sung, trang thiết bị, phương tiện theo mô hình đào tạo sát thực tiễn.

Cùng với đó, ĐHQG Lào cần “chủ động xây dựng chương trình hợp tác quốc tế, liên kết trong giáo dục, đào tạo ngắn hạn và dài hạn với đối tác nước ngoài theo quy định của Bộ Giáo dục và Thể thao” [6, tr.27], tham gia các

chương trình, đề án về giáo dục để tạo điều kiện thuận lợi đội ngũ giảng viên có cơ hội trao đổi kinh nghiệm, ứng dụng công nghệ mới, hiện đại hóa thiết bị dạy-học, trao đổi đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, xây dựng chương trình liên kết đào tạo và NCKH; tư vấn, tài trợ, đầu tư phát triển cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm, giáo trình, tài liệu giảng dạy của các nước tiên tiến,... Làm tốt hoạt động này sẽ giúp cho đội ngũ giảng viên tiếp cận được những thành tựu giáo dục phát triển chuẩn mực quốc tế, từ đó hòa nhập vào môi trường giáo dục tiên tiến trên thế giới, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển.

4.2.6. Phát huy tính tích cực, chủ động trong tự học tập, tự nghiên cứu và rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào

Đây là giải pháp mang tính quyết định nâng cao phẩm chất, năng lực của mỗi giảng viên, bởi đội ngũ giảng viên vừa là đối tượng vừa là chủ thể đối với nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào. Quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là một chỉnh thể thống nhất, bao gồm hoạt động có mục đích của các chủ thể và phát huy vai trò tích cực, chủ động đội ngũ giảng viên. Tự học tập, tự nghiên cứu không chỉ là nhu cầu, trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của giảng viên mà còn là con đường duy nhất để giảng viên cập nhật thông tin, bổ sung tri thức, hoàn thiện nhân cách nhà giáo, trau dồi phẩm chất, năng lực, phong cách làm việc, kinh nghiệm giảng dạy và NCKH nhằm đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo.

Hồ Chí Minh căn dặn: “Các cô, các chú là những thầy giáo, những cán bộ giáo dục đều phải luôn luôn cố gắng học tập thêm, học chính trị, học chuyên môn. Nếu không tiến bộ mãi, thì sẽ không theo kịp đã tiến chung, sẽ trở thành lạc hậu” [81, tr.273-274]. Vấn đề này Chủ tịch Cayxon PHOMVIHAN đã nói rõ: “Học tập là nghĩa vụ bắt buộc đối với mọi cán bộ, đảng viên và phải được quy định thành chế độ. Lười học tập, lười suy nghĩ, không thường xuyên tiếp

nhận những thông tin mới, những hiểu biết mới cũng là biểu hiện của sự suy thoái” [12, tr.253]. Vì vậy, để việc tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện đội ngũ giảng viên đạt chất lượng, cần thực hiện một số nội dung, biện pháp sau:

Một là, xây dựng động cơ, đề cao trách nhiệm trong tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên

Động cơ là yếu tố bên trong thúc đẩy hoạt động của con người, động cơ tự học, tự nghiên cứu của người giảng viên được nảy sinh từ đòi hỏi của mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy, từ nhu cầu, mong muốn được tiếp cận, nắm bắt tri thức mới đội ngũ giảng viên. Khi có động cơ đúng đắn, giảng viên sẽ có ý chí, nghị lực khắc phục những khó khăn để có kết quả cao. Hồ Chí Minh đã căn dặn, “phải tự nguyện, tự giác xem công tác học tập cũng là một nhiệm vụ mà người cách mạng phải hoàn thành cho được, do đó mà tích cực, tự động hoàn thành kế hoạch học tập, nâng cao tinh thần chịu khó, cố gắng không lùi bước trước bất kỳ khó khăn nào trong việc học tập” [82, tr.98]. Vì vậy, xây dựng động cơ, đề cao trách nhiệm trong tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp là vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng của mỗi giảng viên.

Đối với trợ giảng, giảng viên mới phải đặt mục tiêu nhanh chóng tích lũy kiến thức, kỹ năng, học hỏi kinh nghiệm, tác phong sư phạm..., nắm vững những nội dung, chương trình cơ bản của môn học để có thể tiếp cận các đối tượng, sớm hình thành phương pháp, kỹ năng NCKH theo chuyên ngành; từng bước chuẩn bị đầy đủ các yếu tố như về kiến thức chuyên môn, các bài báo khoa học, công trình nghiên cứu và nhất là trình độ ngoại ngữ, tin học để tạo nền tảng, điều kiện để tiếp tục tham gia khóa đào tạo. Đối với các giảng viên lâu năm, giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ cần đặt mục tiêu nắm vững kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành đào tạo; chủ trì nghiên cứu hoặc tham gia các công trình NCKH thuộc chuyên ngành, liên ngành cấp cơ sở, bộ ngành và Nhà nước; biên soạn giáo trình, tài liệu huấn luyện..., coi trọng khả năng nghiên cứu,

tiếp cận những vấn đề lý luận và thực tiễn về giáo dục trong nước và quốc tế; phấn đấu đạt được chức danh khoa học, những chuyên gia đầu ngành và danh hiệu Nhà giáo cấp Bộ, từ đó tạo sức ảnh hưởng, uy tín khoa học trong khoa, bộ môn, trong ĐHQG Lào, thuộc các lĩnh vực nghiên cứu.

Để đạt được mục tiêu, ý nghĩa trên, cấp ủy, chỉ đạo ĐHQG Lào, nhất là cấp khoa, bộ môn cần tăng cường giáo dục nâng cao nhận thức về quan điểm đường lối của Đảng Nhân dân Cách mạng về giáo dục, đào tạo; vị trí vai trò, tầm quan trọng của người giảng viên, người cán bộ, đảng viên, từ đó nâng cao trách nhiệm đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào trong các hoạt động tự học tập, nghiên cứu, tìm kiếm tri thức. Phát huy vai trò gương mẫu đội ngũ cán bộ chỉ đạo cấp khoa, bộ môn phải là một tấm gương sáng, mẫu mực về tự học, tự nghiên cứu để đội ngũ giảng viên phấn đấu học tập và noi theo; thường xuyên cung cấp tài liệu đầy đủ, kịp thời cho đội ngũ giảng viên từ nhiều nguồn khác nhau; luôn gần gũi, bên cạnh người giảng viên, nhất là giảng viên mới trên con đường tự tìm kiếm tri thức; động viên, khích lệ, chia sẻ với đội ngũ giảng viên trong quá trình học tập, công tác; cụ thể hóa các quy định, yêu cầu, nhiệm vụ tự học, tự nghiên cứu thành các tiêu chí, nội dung trong trong đánh giá, nhận xét cán bộ, đảng viên hằng năm ĐHQG Lào. Bản thân mỗi giảng viên phải thường xuyên trau dồi tri thức, tu dưỡng rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống và phấn đấu kết quả cao trong giảng dạy và NCKH; phải nhận thức đúng vai trò, tầm quan trọng của việc tự học, tự nghiên cứu phải xác định là một nhiệm vụ quan trọng để nâng cao năng lực chuyên môn; khắc phục tư tưởng trông chờ, ỷ nại, chây lười, trung bình chủ nghĩa hoặc phấn đấu cảm chừng, thỏa mãn dừng lại.

Hai là, thường xuyên tự giác rèn luyện nâng cao phẩm chất và năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của mỗi giảng viên

Việc tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên là công việc khó khăn, phức tạp, lâu dài, ngoài

việc xác định mục tiêu, xây dựng chương trình, kế hoạch, mỗi giảng viên cần có nghị lực và quyết tâm trong việc thực hiện kế hoạch đã đề ra để có kết quả trên thực tế, giảng viên “phải tự rèn luyện bản thân, tích cực học tập nâng cao trình độ mọi mặt, có phương pháp làm việc khoa học, có tư duy đổi mới, đặc biệt phải gương mẫu, mô phạm thực sự để trở thành một tấm gương sáng cho người học noi theo” [44, tr.6], đồng thời nhận thức sâu sắc về vị trí của nhà giáo trong xã hội, về sự cần thiết phải nâng cao đạo đức nghề nghiệp từ đó xây dựng giá trị đạo đức của nhà giáo; phát huy vai trò, trách nhiệm trong học tập, nghiên cứu để nâng cao chất lượng trong từng bài giảng, từng sản phẩm khoa học.

Rèn luyện cho mình có phong cách làm việc khoa học, sâu sát, tận tình với người học, có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp, ứng xử với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo. Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; mỗi giảng viên “chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của nhà trường và pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao”; tích cực đấu tranh, ngăn chặn những nhận thức, hành vi không đúng trong ,giáo dục, đào tạo những biểu hiện tiêu cực làm ảnh hưởng đến nhân cách của người giảng viên của ĐHQG Lào. Bản thân mỗi người giảng viên phải “nêu cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và chuyên môn nghiệp vụ. Luôn có ý thức và trách nhiệm giữ gìn uy tín, danh dự, lòng tự trọng của nhà giáo; luôn “tự soi”, “tự sửa”, thường xuyên học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, của người lãnh đạo ưu tú.

Ba là, tăng cường quản lý, kiểm tra việc tự học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên

Mục đích của kiểm tra, quản lý, đánh giá kết quả việc tự học, tự nghiên cứu, rèn luyện phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học đội ngũ giảng viên nhằm giúp cho cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ chủ trì các cấp nắm chắc thực chất chất lượng giảng dạy và NCKH đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào. Thông qua kết quả hoàn thành nhiệm vụ được thể hiện ở sự chuyển biến về chất lượng giảng dạy, các sản phẩm khoa học thấy rõ được tổ chất, năng lực, tinh thần, trách nhiệm và kết quả phấn đấu đội ngũ giảng viên cũng như việc giữ gìn phẩm chất đạo đức nhà giáo, tinh thần chủ động khắc phục khó khăn, không ngừng phấn đấu vươn lên của từng giảng viên để đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên.

Cấp ủy, chỉ đạo các khoa, bộ môn ĐHQG Lào phải thường xuyên kiểm tra, quản lý việc thực hiện kế hoạch tự học, tự nghiên cứu đội ngũ giảng viên. Cần nắm chắc phẩm chất, trình độ, trách nhiệm trong công việc; xác định vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, chỉ đạo khoa, bộ môn trong chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc đội ngũ giảng viên thực hiện kế hoạch hoạt động tự học, tự nghiên cứu. Kết hợp với thường xuyên động viên về vật chất, tinh thần đối với đội ngũ giảng viên qua đó khích lệ phong trào tự học, tự nghiên cứu; gắn kết quả tự học, tự nghiên cứu và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của giảng viên với bình xét thi đua khen thưởng, đánh giá chất lượng cán bộ, giảng viên trong từng năm học. Đấu tranh với những biểu hiện “lười học, ngại học, lười nghiên cứu”, xem thường việc tự học, tự nghiên cứu, không thường xuyên tiếp nhận thông tin mới, học không vì mục đích để nâng cao tri thức và giữ gìn phẩm chất nghề nghiệp.

KẾT LUẬN

Chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là tổng hợp những giá trị về số lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, phong cách làm việc của đội ngũ giảng viên, kết quả thực hiện nhiệm vụ, phản ánh mức độ đáp ứng mục tiêu, yêu cầu xây dựng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào. Trên cơ sở luận giải khách quan, đề tài đã nghiên cứu các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đó là mức độ hợp lý về số lượng và cơ cấu; về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; về trình độ năng lực; phong cách làm việc, sức khỏe; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao của đội ngũ giảng viên và mức độ tín nhiệm trong tập thể sư phạm.

Những năm qua, chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào không ngừng được nâng lên, đáp ứng kịp thời yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Đa số đội ngũ giảng viên có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống mẫu mực, tiêu biểu; có số lượng, cơ cấu khá hợp lý; có trình độ, năng lực tốt; hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, xứng đáng là giảng viên cấp chiến lược, xứng đáng với vị thế, uy tín của ĐHQG Lào, về cơ bản đội ngũ giảng viên có mức độ tín nhiệm cao, chất lượng đội ngũ giảng viên và kết quả giảng dạy, nghiên cứu khoa học có sức lan toả tích cực đối với toàn dân, toàn quốc. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm là cơ bản như trên, chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào vẫn còn những tồn tại hạn chế cần phải được khắc phục kịp thời. Đồng thời, đứng trước những yêu cầu cao của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay, cũng đặt ra nhiều vấn đề mới, khó khăn, cần phải giải quyết và những yếu tố tác động phải kịp thời nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào ngang tầm nhiệm vụ.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào là một nhiệm vụ hết sức quan trọng của Đảng bộ ĐHQG Lào gồm hệ thống các hoạt động: quan niệm, chất lượng đội ngũ giảng viên, tiêu chí đánh giá cơ cấu đội ngũ

giảng viên tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, nội dung, nguyên tắc, phương châm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, tìm ra nguyên nhân ưu điểm, hạn chế; từ đó xây dựng phương hướng, nhiệm vụ, những giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào đến năm 2035.

Bám sát phương hướng, nhiệm vụ trên và những năm tiếp theo, nhất là đặc điểm chức năng, nhiệm vụ đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào cần thực hiện tốt các giải pháp: Tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; tiếp tục xây dựng, hoàn thiện các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; đổi mới công tác tạo nguồn, tuyển chọn, quy hoạch, quản lý và đánh giá đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào phù hợp với xu hướng phát triển giáo dục, đào tạo; tăng cường giáo dục, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ mọi mặt đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; thực hiện tốt chính sách tạo động lực công tác cho đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào; phát huy tính tích cực, chủ động trong tự học tập, tự nghiên cứu và rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Souphaphone Khamsing (2022), “Xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (số chuyên đề tháng 11 năm 2023), tr 242-246.
2. Souphaphone Khamsing (2023), “Nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào”, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien=dai-hoc-quoc-gia-lao-6213.html>, ra ngày 15/07/2024.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Anh (chủ biên), (2013), Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và vận dụng vào đào tạo đại học hiện nay, NXB Chính trị Quốc gia, sự thật, Hà Nội.
2. Hoàng Anh (2021), “Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ ở Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong điều kiện mới”. Tạp chí Sinh hoạt lý luận.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng NDCN Lào (2003), *Quyết định số 02/BHTWĐ về tiêu chuẩn cán bộ, Viên Chức*.
4. Bản kẽm (2022), Đại học Quốc gia Lào.
5. Nguyễn Lăng Bình (Chủ biên), (2022) “*Dạy và học tích cực*”, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
6. Bộ Giáo dục và Thể thao (2015), *Kế hoạch phát triển giáo dục 10 năm (2015-2025) và tầm nhìn đến năm 2030*. Nxb, Viên Chức.
7. Bộ giáo dục và Thể thao (2015), *Nghị quyết số 4166/BGD, ngày 7/9/2015. Về vận dụng tiêu chuẩn chất lượng giáo dục*.
8. Bộ Giáo dục và Thể thao (2016), *Nghị quyết số 3926/BGD, ngày 22/8/2016. Về vận dụng cảm nang tiêu chí đánh giá chất lượng của giảng viên*.
9. Bộ Nội vụ Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào (2015), *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào đến năm 2025*, Bản báo cáo chính trị của Bộ Nội vụ, Viên Chức.
10. Bounpone KEOPHENGLA (2020), *Phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên sư phạm tại các trường đại học nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào*”. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Hà Nội.
11. BunMac INTHIPHONE (2019), *Trường đại học khoa học xã hội-nhân văn, Giáo trình giảng dạy môn Lào học*, biên soạn.
12. Cayxôn Phômvihân (1995), *Sách về đạo đức cách mạng của người trong sự nghiệp cách mạng*, Nxb Chính trị quốc gia Lào, Viên Chức.

13. Cayxon PHOMVIHAN (2005), *Tuyển tập*, tập 4, Nxb Ban Tuyên huấn Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, Viêng Chăn.
14. Cayxon PHOMVIHAN (2008), “*Nâng cao trách nhiệm chính trị và sửa đổi lề lối làm việc*”. Nxb Thanh niên Lào ấn hành.
15. Chansoulinh INKHAMSENG, (2023), *Chất lượng đội ngũ cán bộ huyện diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*, Luận án Tiến sĩ Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
16. Chính phủ (2012), *Nghị định số 177/CP ngày 05/04/2012 có uy tín, sức khoẻ tốt, có kiến thức sư phạm và có năng lực giảng dạy hiệu quả*.
17. Chitsavanh PHEPYOTHIN (2023), “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào*”. Luận án tiến sĩ Chuyên ngành: Chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
18. Claire Margolinas (1995), “*Chuyển giao và sự thể chế hoá: hai quan điểm đối nghịch của vai trò người thầy giáo*” Trường Đại học Sư phạm, Hồ Chí Minh.
19. Vũ Hoàng Công (2022) “*Một số vấn đề trong nghiên cứu giảng dạy Chính trị học ở Việt Nam hiện nay*”. Tạp chí Giáo dục,
20. Nguyễn Ngọc Cường (2022), “*Chất lượng đội ngũ giảng viên ở các học viện trực thuộc Bộ Quốc phòng, Quân đội nhân dân Việt Nam giai đoạn hiện nay*” Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
21. Đại học Quốc gia Lào (1999), *Tài liệu Đại hội lần thứ I của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào*, Viêng Chăn.
22. Đại học Quốc gia Hà Nội (2020), *Đề án Xây dựng và phát triển một số ngành, chuyên ngành khoa học cơ bản, công nghệ cao và kinh tế, xã hội mũi nhọn ở Đại học Quốc gia Hà Nội đạt trình độ quốc tế*.

23. Đại học Quốc gia Lào (2003), *Tài liệu Đại hội lần thứ II của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào*, Viêng Chăn.
24. Đại học Quốc gia Lào (2010), *Tài liệu Đại hội lần thứ III của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào*, Viêng Chăn.
25. Đại học Quốc gia Lào (2015), *Tài liệu Đại hội lần thứ IV của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào*, Viêng Chăn.
26. Đại học Quốc gia Lào (2016), *Kế hoạch phát triển Đại học Quốc gia Lào trong vòng 5 năm (2016-2020)*. Nxb Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
27. Đại học Quốc gia Lào (2020), *Báo cáo tổng kết năm học (2019-2020)*, Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
28. Đại học Quốc gia Lào (2020), *Tài liệu Đại hội lần thứ V của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào*, Viêng Chăn.
29. Đại học Quốc gia Lào (2021), *“Sự phát triển của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào qua các đại hội”*, Viêng Chăn.
30. Đại học Quốc gia Lào (2021), *Báo cáo tổng kết năm học (2020-2021)*, Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
31. Đại học Quốc gia Lào (2021), *Đại hội lần thứ V của Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào, Báo cáo về thực trạng đội ngũ cán bộ, giảng viên của Đại học Quốc gia Lào*, Viêng Chăn.
32. Đại học Quốc gia Lào (2021), *Kế hoạch phát triển Đại học Quốc gia Lào trong vòng 5 năm (2021-2025)*. Nxb Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
33. Đại học Quốc gia Lào (2022), *Bài tổng kết đánh giá hoạt động việc từ năm 2021-2022 của Phòng tổ chức - cán bộ*, Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
34. Đại học Quốc gia Lào (2022), *Quyết định của về nhiệm vụ của Ban giám đốc số 960/ĐG, ngày 18/04/2022*.
35. Đại học Quốc gia Lào (2023), *Báo cáo tổng kết năm học (2022-2023)*, Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.

36. Đại học Quốc gia Lào (2024), *Báo cáo tổng kết năm học (2023-2024)*, Đại học Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
37. Đại học Quốc gia Lào, *Tầm nhìn và chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030*.
38. *Đại từ tiếng Việt* (1998), Nxb Văn hoá - Thông tin, Hà Nội.
39. Đảng bộ Đại học (2020), *Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu Đảng bộ Đại học lần thứ IV nhiệm kỳ 2016-2020*, Viêng Chăn.
40. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
41. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, *Điều lệ Đảng khoá XI của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào*
42. Đảng bộ Bộ Giáo dục và Thể thao (2021), *Nghị quyết số 102/NQ-ĐUBGD về công tác giáo dục-đào tạo trong giai đoạn mới và chiến lược phát triển giáo dục-đào tạo trong giáo dục đại học giai đoạn 2021-2025*.
43. Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào (2020), *Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu lần thứ V nhiệm kỳ 2015-2020. Đại học*.
44. Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào (2021), *Nghị quyết số 127/NQ-ĐU ngày 31/3/2021, về đào tạo đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Lào giai đoạn 2021-2025 và các năm tiếp theo*, DongDok.
45. Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào (2021), *Nghị quyết số 27/NQ-ĐU, ngày 31/3/2021 về xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong tình hình mới*.
46. *Giáo trình Triết học Mác - Lênin*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
47. Guy Brousseau (1995), “*Lý luận dạy học các khoa học và việc đào tạo người thầy giáo*” Trường Đại học Sư phạm, Hồ Chí Minh.
48. Lê Thị Mùi Hà (2020), “*Một số trao đổi về chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học*”, Tạp chí Tài chính, (727), tr.174-176.
49. 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.

50. Dương Minh Hào, Triệu Anh Ba (2003), *Điều lệ Công tác chính trị Quân giải phóng nhân dân Trung Quốc*, NXB Đại học Quốc phòng Quân Giải phóng nhân dân Trung Quốc.
51. Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền (2020), “*Quản lý và lãnh đạo nhà trường*”. Sách Nxb Đại Học Sư Phạm, Hà Nội.
52. Vũ Đình Hiếu (2020), “*Thực trạng năng lực ngoại ngữ của giảng viên trường đại học Thủ đô Hà Nội và một số vấn đề đặt ra trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*”. Tạp Chí khoa học - số 43/2020, Trường Đại học giáo dục, Hà Nội.
53. Trần Bá Hoành (2010), “*Vấn đề giáo viên*” Nxb, Đại học Sư phạm, Hà Nội.
54. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, Nxb Lý luận Chính trị, H.2017, tr.12.
55. Hướng dẫn số 1213/BGD, ngày 1/11/2022 về *hướng dẫn thực hiện đánh giá giảng viên*.
56. Jonny XAYACHACK (2020), “*Chất lượng đội ngũ giảng ở Học viện Chính trị-Hành chính quốc gia Lào hiện nay*”. Tạp chí Lý luận chính trị và Hành chính quốc gia Lào, Số 8, tr.35-41.
57. Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội quốc gia 5 năm, lần thứ IX (2021-2025), ngày 26/3/2021, Viêng Chăn.
58. Ketmany PHUMALAT (2014), “*Đổi mới phương pháp giảng dạy các môn lý luận chính trị-Hành chính ở Học viện Chính trị-Hành chính quốc gia Lào bằng nhiều hình thức*”. Tạp chí Lý luận chính trị và Hành chính quốc gia Lào, Số 5, tr.23-29.
59. Khamphan PHOMATHAT (2005), “*Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt thuộc diện Trung ương quản lý nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào*”. Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

60. Khamphan VONGPHACHAN (2013), *“Rèn luyện đạo đức cho cán bộ lãnh đạo ở Lào trong điều kiện kinh tế thị trường”*, Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, số 11, tr.54-56.
61. Không rõ tác giả (1976), *Từ điển Triết học*, Nxb Sự thật, Hà Nội
62. Không rõ tác giả (1995), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Trung tâm biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
63. Khonsavan PHIMMASON (2019), *“Công tác tuyển dụng giảng viên ở các Học viện trong Quân đội nhân dân Lào”*. Tạp chí Quân sự Quốc phòng.
64. Kouyang SISOMBLONG (2015), *“Giáo viên là khâu then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các trường chính trị tỉnh nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào”*. Tạp chí Tuyên giáo của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào.
65. Kouyang SISOMBLONG (2016), *Chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng dạy ở các trường chính trị-hành chính tỉnh nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào 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.
66. V.I.Lênin (1974), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Tiến bộ Matxaccova.
67. V.I.Lênin (1974), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Tiến bộ Matxaccova.
68. V.I.Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 19, Nxb Tiến bộ Matxaccova.
69. V.I.Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 43, Nxb Tiến bộ Matxaccova.
70. V.I.Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 47, Nxb Tiến bộ Matxaccova.
71. Linchong Khamluexa (2019), *Nâng cao chất lượng công tác đào tạo đội ngũ cán bộ giảng dạy tại Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào trong giai đoạn hiện nay*, Khóa luận tốt nghiệp Đại học Chính trị, Chuyên ngành Tổ chức, Học viện Chính trị Khu vực I, Hà Nội.
72. Phạm Văn Linh (Chủ biên), (2017), *“Nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập các môn lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng”*, NxB Chính trị Quốc gia, sự thật, Hà Nội, tr.282.

73. Nguyễn Văn Lương (2016), *“Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế”*. NXB Lý luận chính trị.
74. C.Mác và Ph.Ăng ghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. C. Mác và Ph. Ăngghen (1987), *Toàn tập*, Tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
79. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
82. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
83. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
84. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. Nghị quyết của Chính phủ số 33/CP, ngày 17/3/2015, *chức danh nhà giáo*.
86. Nghị quyết của Trung ương Đảng số 030/TW. Ngày 03/1/2018, *về tiêu chuẩn của cán bộ lãnh đạo và quản lý*.
87. Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, số 21/TW, ngày 9/11/2022, *về đánh giá cán bộ*.
88. Nghị quyết Trung ương Đảng khoá X lần 10 tháng 1 năm 2021, *về nâng cao sự lãnh đạo của Đảng, tăng cường đoàn kết vững chắc của nhân dân, đảm bảo sự ổn định về chính trị, mở rộng đường lối đổi mới, phát triển hoá kinh tế-xã hội*, tr.188.
89. Nghị quyết Trung ương Đảng số 02/TWĐ, ngày 27/10/2020 *về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*.

90. Trương Tử Nghị và cộng sự, (1987), *“Công tác đảng, công tác chính trị để giải phóng nhân dân Trung quốc”*
91. Nguyễn Đức Nhuận (2017), *“Chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông công lập ở các tỉnh đồng bằng sông hồng giai đoạn hiện nay”*. Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
92. Nguyễn Thị Nội (2020), *“Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học trong bối cảnh hiện nay”*, Tạp chí Giáo dục (480), tr.1-4.
93. Nouanphet KHAMPHUVONG (2017), *“Đánh giá giảng viên đại học nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào”*. Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục Trường đại học Sư phạm, Hà Nội.
94. Ngô Thị Kiều Oanh (2015), *“Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý cấp khoa tại trường đại học theo hướng chuẩn hoá”*. Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học quản lý giáo dục, Thành phố Hồ Chí Minh.
95. Quan Vân Phi, (2010) *“Nghiên cứu mô hình quản lý nguồn nhân lực giảng viên đại học”*
96. Phouvone SITHONTHONGDAM (2019), *“Nâng cao năng lực tư duy biện chứng cho đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Lào hiện nay”*. Tạp chí Lý luận chính trị và Hành chính quốc gia Lào, Số 5, tr.21-26.
97. Phukhaokham THIKEO (2021), *“Phát huy nhân tố chủ quan của đội ngũ giảng viên trong đào tạo sĩ quan ở các học viện Quân đội nhân dân Lào hiện nay”*. Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
98. Quốc hội (2015), *Luật về cán bộ, công chức số 74/QH, ngày 18/12/2015.*
99. Quốc hội (2016), *Luật về giáo dục số 62/QH, ngày 16/7/2016.*
100. Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục (Sửa đổi, bổ sung số 31/2018, Quốc hội nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào, thông qua ngày 16/9/2018),* Viêng Chăn.
101. Quốc hội (2023), *Nghị định số 202/CP, ngày 12/5/2023 về giảng viên.*

102. Quy định của Đảng uỷ số 3/QĐ.ĐU, ngày 24 tháng 03 năm 2020, *quy định mỗi tháng các chi bộ phải vào họp báo cáo phản ánh cho Đảng uỷ biết về việc hoạt động chỉ đạo của chi bộ mình.*
103. Quy định số 216/ĐHQG Lào về giảng viên ban hành ngày 24 tháng 2 năm 2019.
104. Sắc lệnh của Chủ tịch nước, *Về trao tặng huân chương lao động, Hạng I, Hạng II, Hạng III; huy chương cho đơn vị Đại học Quốc gia Lào, số 120/CT, ngày 14/9/2022.*
105. Saikham MANIVONG (2014), *Giáo dục lý luận Mác-Lênin cho học viên hệ cao cấp ở các trường Chính trị-Hành chính nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay.* Luận án tiến sĩ Triết học Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
106. Sanuksin KOSIPHAN (2022), *“Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào giai đoạn qua”.* Tạp chí Học việc Chính trị-Hành chính quốc gia Lào.
107. Silvia B.Navarro và cộng sự (2016) "Developing teachers competencies for designing Inclusive learning experiences" (Phát triển năng lực của giáo viên về thiết kế trải nghiệm học tập toàn diện).
108. Sivongsay VETPANY (2018), *“Phát triển ĐNGV, cán bộ quản lý giáo dục và xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV nữ của Đại học Quốc gia Lào đáp ứng nhu cầu hội nhập hiện nay”.* Tạp chí Giáo dục, Số 439, kì 1, tháng 10/2018.
109. Somphon PHANKHAM, (2020), *“Quản lý hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên của Đại học Quốc gia Lào trong bối cảnh đổi mới giáo dục”.* Luận án tiến sĩ Học viện Quản lý giáo dục, Hà Nội.
110. Trần Thanh Sơn (2019), *“Mấy vấn đề về công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên ở các học viện, trường sĩ quan quân đội hiện nay”.* Tạp chí Quốc phòng toàn dân.

111. Soulivanh PHOMMACHIT (2015), về đề tài: “*Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đề xuất quy hoạch đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng sư phạm Luông Nặm Tha nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân Dân Lào đến năm 2020*”. Luận án tiến sĩ Đại học sư phạm, Hà Nội.
112. Sụ đa von Lít Sén Vắng (2014), “Chú trọng đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Xây dựng Đảng Nhân dân cách mạng Lào*, (153), tr.58-61.
113. Nguyễn Văn Thắng (2021), “*Chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nghiên cứu, tổng kết thực tiễn của trường chính trị cấp tỉnh, thực trạng và giải pháp*” *Tạp chí lý luận Chính trị*.
114. Phạm Trung Thành (2015), “*Xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học theo hướng chuẩn hoá*”. *Tạp chí Giáo dục*, Số 353, tr.8-10.
115. Thủ tướng Chính phủ (1995), *Nghị quyết số 50, ban hành ngày 09-06-1995 về việc thành lập Trường ĐHQG Lào tại Thủ đô Viêng Chăn*.
116. Thủ tướng Chính phủ (2000), *Căn cứ vào điều lệ của Trường ĐHQG Lào theo quyết định số 87, ngày 20-06-2000 thì Trường ĐHQG Lào về vai trò và nhiệm vụ*
117. Thủ tướng Chính phủ (2000), *Nghị quyết số 87 ngày 20-06-2000 thì ĐHQG Lào có vai trò và nhiệm vụ*.
118. Thủ Tướng Chính phủ (2009), *Nghị định về cơ cấu tổ chức và hoạt động quản lý Đại học Quốc gia Lào số 071/TT, ngày 16/03/2009*.
119. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Nghị định của số 02/TT, ngày 09/5/2018 về đẩy mạnh điều chỉnh tổ chức, theo hướng tinh, gọn, mạnh, xây dựng cán bộ, đảng viên, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại*.
120. TônKien (2011), “*Phân tích vấn đề chảy máu nhân tài trong các trường đại học địa phương*”. *Tạp chí bình luận giáo dục Trung Quốc*, tr.21-24.
121. Nguyễn Quang Trung (2015), *Phát huy vai trò đội ngũ giảng viên trong đổi mới giảng dạy các môn lý luận chính trị ở các trường đại học, cao đẳng Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội.

122. *Từ điển Tiếng Việt* (2010), NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
123. Vetpany SINVONGXAY (2019) “*Xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ giảng viên nữ của Đại học Quốc gia Lào theo tiếp cận bình đẳng giới*”.
124. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ tiếng Việt*, Nxb Văn hoá - Thông tin, Hà Nội.

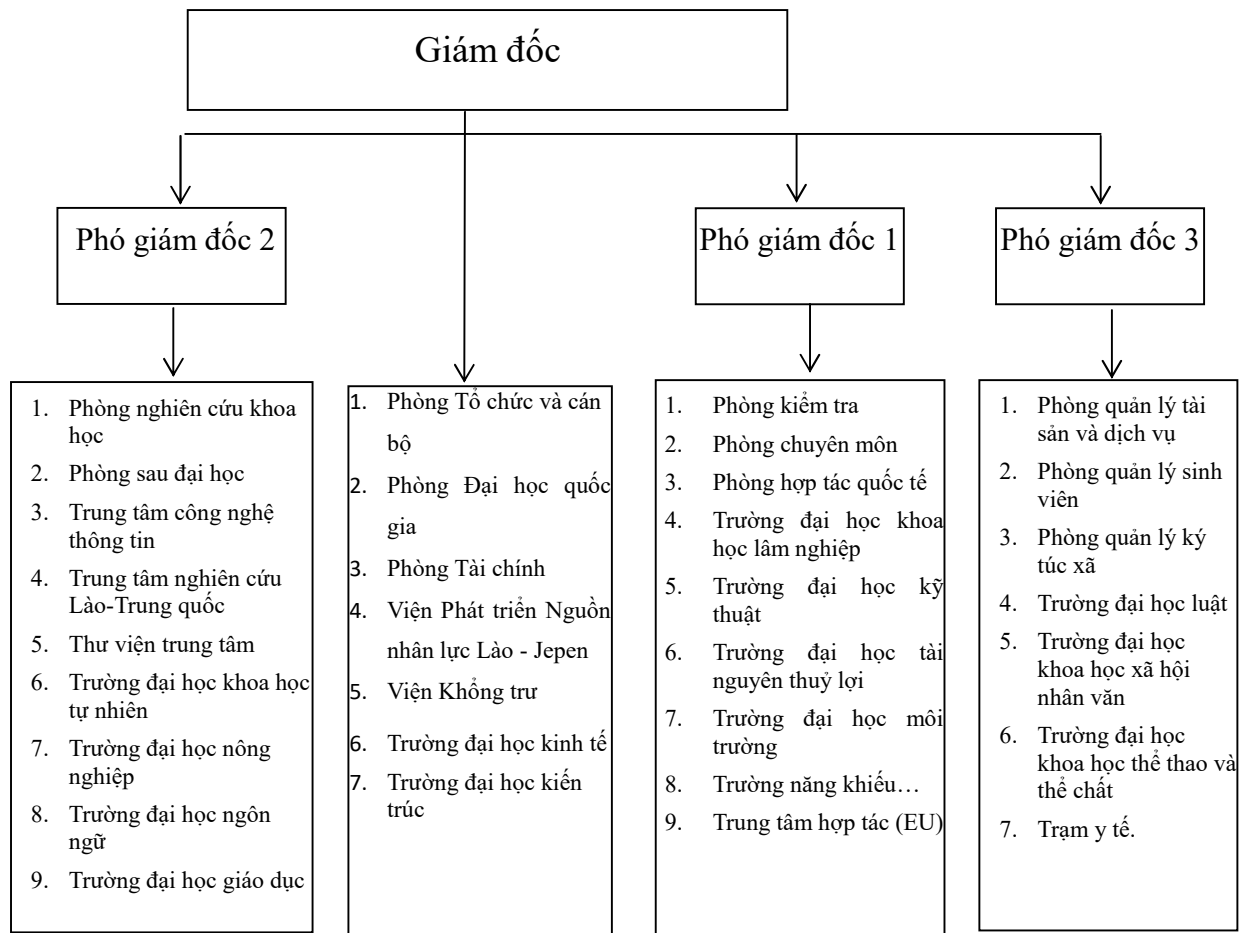
*** Tài liệu tiếng Anh**

125. Mimi Emi Suhaemi, Nuri Aedi (2016), “*A management strategy for the Improvement of private universities lecturers Professional Competencies*”. (Chiến lược quản lý nhằm nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên các trường đại học tư thục).
126. Thomas Buabeng Assan (2017), “*Perception of lecturers on quality assurance in higher education teaching and learning process*”, *International Journal of Educational Sciences*, Vol.7-Issue 2, pp. 339-347. “*Nhận thức của giảng viên về đảm bảo chất lượng trong quá trình dạy và học đại học*”.

PHỤ LỤC

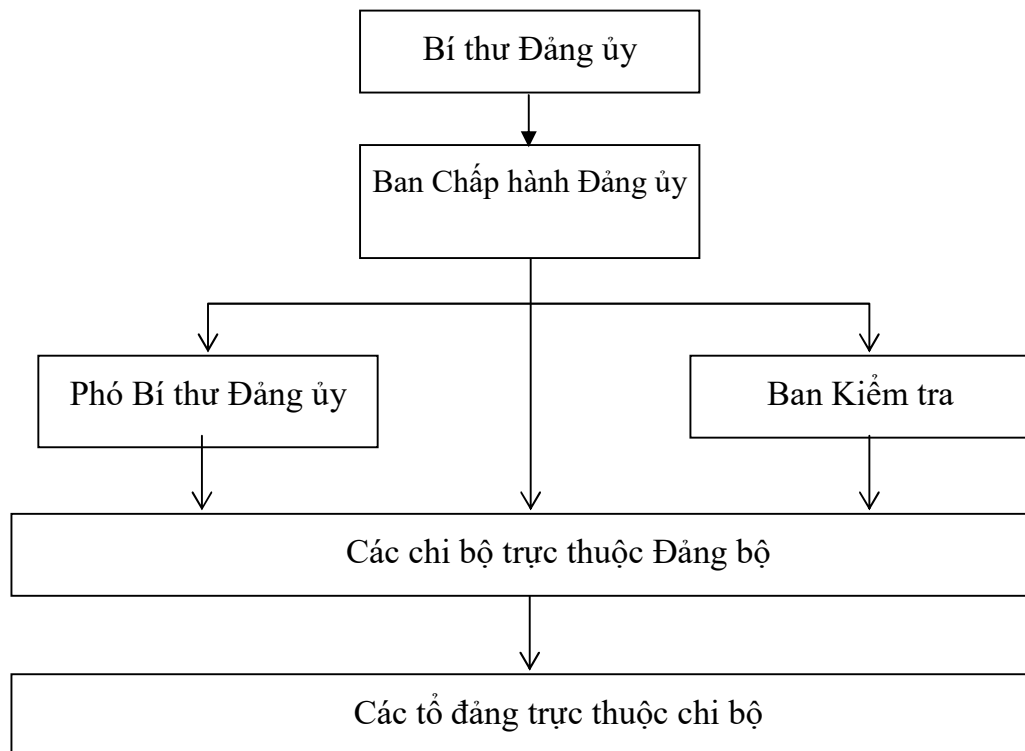
Phụ lục 1: Cơ cấu tổ chức quản lý và nhiệm vụ Ban lãnh đạo của ĐHQG Lào	176
Phụ lục 2: Cơ cấu tổ chức Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào	177
Phụ lục 3: Bảng thống kê tổng hợp cơ cấu đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào năm học 2023-2024	178
Phụ lục 4: Bảng thống kê cơ cấu tuổi nghề và tuổi đảng của ĐGGV của ĐHQG Lào năm 2023-2024	179
Phụ lục 5: Bảng thống kê tổng số đang viên của ĐHQG Lào năm học 2023-2024	180
Phụ lục 6: Bảng thống kê trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024	181
Phụ lục 7: Bảng thống kê trình độ chuyên môn đội ngũ giảng viên và trình độ lý luận chính trị của đội ngũ giảng viên là đảng viên ĐHQG Lào ĐHQG Lào năm học 2023-2024	182
Phụ lục 8: Bảng thống kê trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học của đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào ĐHQG Lào năm học 2023-2024	183
Phụ lục 9: Bảng thống kê số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào về điều động về, chuyển ra và đi đào tạo trong và ngoài nước từ năm 2019 đến 2024	183
Phụ lục 10: Bảng thống kê chức danh chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024	184
Phụ lục 11: Bảng thống kê đánh giá xếp loại đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Lào 5 năm từ năm 2018-2019 đến 2023-2024	185
Phụ lục 12: Bảng thống kê lễ trao tặng khen thưởng tổng kết 5 năm (2018-2022) và khai giảng năm học 2022-2023.	186
Phụ lục 13: Bảng thống kê kết quả nghiên cứu khoa học của Đội ngũ giảng viên Đại học quốc gia Lào năm 2024 tổng kết	187
Phụ lục 14: Bảng thống kê tổng hợp Đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào từ năm học 2014-2015 đến 2023-2024	188
Phụ lục 15: Bảng thống kê các chức danh ở Đại học Quốc gia Lào theo Nghị Định số 99/TT, ngày 23/06/2008	189
Phụ lục 16 Mẫu đánh giá kết quả làm việc của giảng viên toàn quốc	190
Phụ lục 17: Mẫu đánh giá thực hiện của giảng viên	195
Phụ lục 18: Một số lôgô của các Trường Đại học Quốc gia Lào	196

**Phụ lục 1: Cơ cấu tổ chức quản lý và nhiệm vụ Ban lãnh đạo
của ĐHQG Lào**



Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào (2023)

Phụ lục 2: Cơ cấu tổ chức Đảng bộ Đại học Quốc gia Lào



Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ Đại học Quốc gia Lào

Phụ lục 3: Bảng thống kê tổng hợp cơ cấu đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Lào năm học 2023-2024

TT	Các trường đại học	Tổng số ĐNGV	Dân tộc									Cơ cấu độ tuổi						Tôn giáo			
			Nữ	Lào-Tay		Mon-Khrome		Mông-U'umiên		Chin-Tibêr		Dưới 40		Từ 40-49		Từ 50-59		đạo phật		đạo khác	
				Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ	Tổng	Nữ
1	Trường Đại học Kinh tế	97	42	42	21	12	6	7	4	0	0	24	9	33	11	34	20	86	34	7	7
2	Trường Đại học Khoa học Lâm nghiệp	86	40	49	27	9	7	5	4	0	1	19	8	38	15	37	17	74	32	11	7
3	Trường Đại học Khoa học Môi trường	67	37	51	25	10	6	5	2	0	0	16	11	30	14	18	11	48	44	15	7
4	Trường Đại học Kỹ thuật	198	65	134	53	41	18	20	11	1	1	70	33	110	39	18	1	173	61	24	7
5	Trường Đại học Tài nguyên thủy lợi	46	18	36	16	18	9	10	8	0	0	9	4	26	5	9	8	36	16	8	3
6	Trường Đại học Tự nhiên	97	43	77	31	30	14	13	4	0	1	33	19	55	29	12	5	82	35	19	16
7	Trường Đại học Nông nghiệp	65	30	37	20	16	12	7	3	1	0	19	7	27	7	14	13	47	20	15	2
8	Trường Đại học Ngôn ngữ	115	72	79	33	21	11	10	4	0	0	37	19	56	19	45	21	95	39	42	10
9	Trường Đại học Khoa học Xã hội nhân văn	101	47	80	35	31	15	6	3	1	0	30	13	48	19	19	12	84	31	14	13
10	Trường Đại học Luật	87	39	59	30	18	10	3	5	0	0	23	9	24	12	32	15	67	20	18	16
11	Trường Đại học Khoa học Thể thao và thể chất	40	20	31	18	9	5	2	2	0	0	8	5	21	6	10	7	37	15	5	3
12	Trường Đại học Sư phạm	198	97	141	43	40	16	8	9	0	0	93	34	98	49	8	25	175	91	21	14
13	Trường Đại học Kiến trúc	63	23	44	17	14	8	5	5	0	0	19	7	27	8	11	8	42	18	15	12
	Tổng:	1.260	573	860	369	296	137	101	64	3	3	400	178	593	233	267	162	1046	456	214	117
	Tỉ lệ	%		68%		23%		8%		1%		32%		47%		21%		83%		17%	

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

Phụ lục 4: Bảng thống kê cơ cấu tuổi nghề và tuổi đảng của ĐGGV của ĐHQG Lào năm 2023-2024

Năm học	Tổng số ĐNGV		Tuổi nghề								Tổng số ĐNGV là ĐV		Tuổi đảng					
			Tuổi 1-20		Tuổi 20-35		Tuổi 35-40		Tuổi 40 trở lên				Tuổi 1-20		Tuổi 20-35		Tuổi 35-40 trở lên	
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N		
2023-2024	1.260	573	412	191	577	271	194	92	77	19	1.152	487	726	326	415	158	11	3
Tỉ lệ	%		33%		46%		15%		6%		%		63%		36%		1%	

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào tháng 12/2024

Phụ lục 5: Bảng thống kê tổng số đảng viên của ĐHQG Lào năm học 2023-2024

TT	Hệ thống Đảng bộ	Giới tính		Đảng viên chính thức		Đảng viên dự bị	
		Tổng	Nữ				
				T	N	T	N
1	Chi bộ Trường Đại học Kinh tế	64	30	63	29	1	1
2	Chi bộ Trường Đại học Khoa học Lâm nghiệp	72	23	61	21	3	2
3	Chi bộ Trường Đại học Khoa học Môi trường	52	23	49	21	3	2
4	Chi bộ Trường Đại học Kỹ thuật	198	62	182	60	7	2
5	Chi bộ Trường Đại học Tài nguyên thủy lợi	40	11	34	8	6	3
6	Chi bộ Trường Đại học Tự nhiên	103	43	101	43	2	0
7	Chi bộ Trường Đại học Nông nghiệp	65	20	64	19	1	1
8	Chi bộ Trường Đại học Ngôn ngữ	149	50	145	47	4	3
9	Chi bộ Trường Đại học Khoa học Xã hội nhân văn	85	42	84	41	1	1
10	Chi bộ Trường Đại học Luật	79	31	57	16	22	15
11	Chi bộ Trường Đại học Khoa học Thể thao và thể chất	15	5	12	4	3	1
12	Chi bộ Trường Đại học Sư phạm	207	71	193	63	14	8
13	Chi bộ Trường Đại học Kiến trúc	38	14	36	13	2	1
14	Chi bộ thuộc cơ quan nhà trường	260	100	234	85	26	15
	Tổng:	1427	525	1315	470	95	55

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

**Phụ lục 6: Bảng thống kê trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào
từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024**

Năm học	Tổng hệ thống các trường		Trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào							
			Tiến sĩ		Thạc sĩ		Sau đại học		Đại học	
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
2018-2019	1.675	773	164	33	902	339	4	0	605	401
2019-2020	1.635	735	176	40	868	319	4	0	587	376
2020-2021	1.536	689	181	41	816	301	2	0	537	347
2021-2022	1.418	636	204	41	752	330	2	0	460	265
2022-2023	1.338	597	196	40	822	367	1	0	319	190
2023-2024	1.260	573	201	62	840	266	1	0	218	145

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

**Phụ lục 7: Bảng thống kê trình độ chuyên môn đội ngũ giảng viên và trình độ lý luận chính trị của đội ngũ giảng viên
là đảng viên ĐHQG Lào ĐHQG Lào năm học 2023-2024**

Năm học	Tổng số		Trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào								Tổng số		Trình độ lý luận chính trị đội ngũ giảng viên là đảng viên ĐHQG Lào							
			Tiến sĩ		Thạc sĩ		Sau đại học		Đại học				Cao cấp		Trung cấp		Sơ cấp		45 ngày	
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N		
2023-2024	1.260	573	201	62	840	366	1	0	218	145	1.152	487	288	145	81	28	92	32	691	282
Tỷ lệ	%		15%		66%		0%		17%		%		25%		7%		8%		60%	

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

Phụ lục 8: Bảng thống kê trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học của đội ngũ giảng viên ĐHQG Lào ĐHQG Lào năm học 2023-2024

Năm học	Tổng số	Trình độ ngoại ngữ						Trình độ tin học		
		Chưa có	Bậc 1,2	Bậc 3,4	Bậc 5,6	Đại học	Chứng chỉ quốc tế	Cơ bản	Nâng cao	Chứng chỉ quốc tế
2023-2024	1.260	101	265	176	164	353	201	643	340	277
Tỷ lệ		8%	21%	14%	13%	28%	16%	51%	27%	22%

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

Phụ lục 9: Bảng thống kê số lượng đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào về điều động về, chuyển ra và đi đào tạo trong và ngoài nước từ năm 2019 đến 2024

Năm học	Đào tạo trong nước						Đào tạo nước ngoài						Tổng số điều động về		Tổng số chuyển ra	
	Đại học		Thạc sĩ		Tiến sĩ		Đại học		Thạc sĩ		Tiến sĩ					
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
2018-2019	3	0	75	25	2	2	0	0	35	16	6	3	0	0	6	1
2019-2020	6	2	53	15	2	1	0	0	32	12	8	3	6	2	8	3
2020-2021	3	1	45	20	3	0	2	0	45	18	12	5	3	0	9	2
2021-2022	1	0	43	13	2	1	0	0	34	12	18	6	3	1	11	3
2022-2023	0	0	35	12	3	0	0	0	42	15	16	4	2	0	18	5
2023-2024	0	0	341	105	10	4	0	0	201	90	30	10	12	4	32	12

Nguồn: Phòng tổ chức - cán bộ ĐHQG Lào

**Phụ lục 10: Bảng thống kê chức danh chuyên môn của đội ngũ giảng viên của ĐHQG Lào
từ năm học 2018-2019 đến 2023-2024**

Năm học	Tổng số		Chức danh chuyên môn							
			GS.TS		PGS.TS		GVC		TG	
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
2018-2019	1.675	773	1	0	35	7	87	45	81	30
2019-2020	1.635	735	1	0	43	7	201	80	90	45
2020-2021	1.536	689	2	0	59	12	256	102	186	87
2021-2022	1.418	636	2	1	71	18	423	139	217	99
2022-2023	1.338	597	1	0	90	21	475	153	287	125
2023-2024	1.260	487	4	0	73	33	523	218	187	87

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

**Phụ lục 11: Bảng thống kê đánh giá xếp loại đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Lào 5 năm
từ năm 2018-2019 đến 2023-2024**

TT	Năm học	Số giảng viên đánh giá	Kết quả đánh giá, xếp loại đội ngũ giảng viên							
			Giảng viên HTXS NV	Tỷ lệ	Giảng viên HTTNV	Tỷ lệ	Giảng viên HTNV	Tỷ lệ	Giảng viên KHTNV	Tỷ lệ
1	2018-2019	1.675	179	11%	1.398	83%	88	5%	10	1%
2	2019-2020	1.635	201	12%	1.303	80%	103	6%	28	2%
3	2020-2021	1.536	185	12%	1.211	79%	109	7%	31	2%
4	2021-2022	1.418	177	13%	1.131	79%	96	7%	14	1%
5	2022-2023	1.338	155	12%	1.099	82%	75	5%	9	1%
6	2023-2024	1.260	189	15%	945	75%	113	9%	13	1%

Nguồn: Phòng tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia (tháng 12/2024)

Phụ lục 12: Bảng thống kê lễ trao tặng khen thưởng tổng kết 5 năm (2018-2022) và khai giảng năm học 2022-2023.

ĐT	Đơn vị	Huân chương Hạng I	Huân chương Hạng II	Huân chương Hạng III	Huy chương	Bằng khen
1	Các phòng thuộc nhà trường	32	35	25	36	32
2	Trường đại học Khoa học tự nhiên	12	13	7	9	37
3	Trường đại học Khoa học xã hội nhân văn	13	4	2	8	40
4	Trường đại học Giáo dục	5	12	24	7	105
5	Trường đại học Kinh tế	10	9	9	3	38
6	Trường đại học Kiến trúc	10	7	4	4	24
7	Trường đại học Kỹ thuật	13	18	25	24	43
8	Trường đại học Luật	4	4	13	6	61
9	Trường đại học khoa học Lâm nghiệp	10	12	7	9	11
10	Trường đại học Khoa học thể thao và thể chất		5			5
11	Trường đại học Ngôn ngữ	17	21	20	4	53
12	Trường đại học Tài nguyên thủy lợi	1	4	11	6	8
13	Trường đại học Nông nghiệp	6	7	7	2	24
14	Trường đại học khoa học Môi trường	3	5	4	13	15
Tổng		136	154	158	131	496

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào (2023)

**Phụ lục 13: Bảng thống kê kết quả nghiên cứu khoa học của Đội ngũ giảng viên Đại học quốc gia Lào
năm 2024 tổng kết**

Năm	Các dự án			Các tạp chí			Hội nghị khoa học và huấn luyện/lần								Phục vụ chuyên môn cho xã hội/lần				
2024	Trong nước	Quốc tế	Tổng	Trong nước	Quốc tế	Tổng	Trong nước	Quốc tế	Quốc gia	Đại học	Các Khoa	Huấn luyện trong nước	Huấn luyện quốc tế	Tổng	Tư nhân	Cộng đồng	Cơ quan Nhà nước	Cơ quan Quốc tế	Tổng
	117	35	152	180	89	269	210	130	40	40	205	166	41	832	488	59	170	3%	100%
phần trăm	77%	23%	100%	67%	33%	100%	25%	15%	5%	5%	25%	20%	5%	100%	66%	8%	23%	22	739

Nguồn: Phòng nghiên cứu khoa học Đại học Quốc gia Lào (2024)

**Phụ lục 14: Bảng thống kê tổng hợp Đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHQG Lào
từ năm học 2014-2015 đến 2023-2024**

Năm học	Tổng số	Giới tính		Trình độ chuyên môn								Cơ cấu độ tuổi							
		nam	nữ	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Sau Đại học		Đại học		Dưới 40		40-49		50-59		60 trở lên	
				T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
2014-2015	1863	1034	829	113	28	744	232	9	2	997	567	497	203	623	297	687	316	56	13
2015-2016	1963	1083	880	134	31	808	273	9	2	1012	574	547	293	663	325	697	307	39	9
2016-2017	1944	1069	875	146	29	849	309	9	2	940	535	617	285	644	294	664	290	19	6
2017-2018	1901	1043	858	145	31	860	312	4	0	889	515	667	286	685	337	539	231	10	4
2018-2019	1867	1026	841	160	31	954	378	6	0	747	432	675	239	712	399	475	201	5	2
2019-2020	1820	986	834	164	33	970	398	4	0	682	403	658	308	747	340	412	104	3	2
2020-2021	1802	967	835	176	40	968	401	4	0	654	394	691	301	747	332	360	201	4	1
2021-2022	1780	949	831	181	41	962	401	2	0	637	389	702	330	766	348	311	152	1	1
2022-2023	1704	883	821	204	41	952	430	2	0	546	347	628	253	835	396	240	172	1	0
2023-2024	1624	849	775	201	43	934	432	1	0	508	300	596	208	735	377	293	190	0	0

Nguồn: Phòng Tổ chức và cán bộ Đại học Quốc gia Lào

**Phụ lục 15: Bảng thống kê các chức danh ở Đại học Quốc gia Lào
theo Nghị Định số 99/TT, ngày 23/06/2008**

TT	Chức vị quản lý trong trường ĐHQG Lào	Loại chức vụ	Tương đương chức vụ quản lý của Bộ
1	Hiệu trưởng	Loại 1	Phó Tổng cục, Phó cơ quan
2	Phó Hiệu trưởng	Loại 2	Bộ trưởng
3	Trưởng khoa	Loại 2	Bộ trưởng
4	Giám đốc Học viện	Loại 2	Bộ trưởng
5	Chánh Văn phòng	Loại 3	Phó Bộ trưởng
6	Phó Trưởng khoa	Loại 3	Phó Bộ trưởng
7	Phó Giám đốc Học viện	Loại 3	Phó Bộ trưởng
8	Giám đốc Trung tâm	Loại 3	Phó Bộ trưởng
9	Giám đốc Thư viện	Loại 3	Phó Bộ trưởng
10	Trưởng Bộ môn	Loại 3	Phó Bộ trưởng
11	Phó chánh Văn phòng	Loại 4	Sở trưởng của Bộ
12	Phó Giám đốc thư viện	Loại 4	Sở trưởng của Bộ
13	Phó Giám đốc Trung tâm	Loại 4	Sở trưởng của Bộ
14	Phó Bộ môn	Loại 4	Sở trưởng của Bộ
15	Phó Giám đốc Trường Năng khiếu		
	Sở trưởng	Loại 4	Sở trưởng của Bộ
16	Phó Sở trưởng	Loại 4	Sở trưởng của Bộ
17	Tổ môn	Loại 5	Phó Sở trưởng của Bộ
18	Phó Tổ môn	Loại 5	Trưởng phòng của Bộ
19	Tổ trưởng	Loại 6	Tổ trưởng của Bộ
20	Phó Tổ trưởng	Loại 6	Tổ trưởng của Bộ
21	Trưởng nhóm	Loại 7	Phó Tổ trưởng của Bộ
22	Chức vụ chuyên môn	Loại 8	Trưởng nhóm của Bộ
	Giáo sư		
1	Phó Giáo sư		Tương đương Bộ trưởng uỷ quyền
2	<u>Cán bộ cấp TW quản lý</u>		Tương đương Bộ trưởng
	Tiến sĩ (TS)		
	<u>Cán bộ cấp Bộ quản lý</u>		Cán bộ cấp TW quản lý
1	Thác sĩ (ThS)		
2	Cử nhân (Đại học)		Cán bộ cấp Bộ quản lý Cán bộ cấp Bộ quản lý

Phụ lục 16

Mẫu đánh giá kết quả làm việc của giảng viên toàn quốc

Ban hành theo quyết định của Bộ giáo dục và Thể thao số 3926/BGD, ngày 22/8/2016. Về vận dụng cầm nang tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục.

Tiêu chuẩn	Đo lường	Nội dung đo lường	Giấy chứng nhận hoặc chứng cứ của đơn vị, cơ quan
1. Bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và chuẩn mực	2. Bản lĩnh chính trị	1. Tin tưởng với đường lối chủ trương của Đảng, biết ta, biết địch và tin tưởng vào lực lượng của quần chúng;	
		2. Học hỏi và nắm chắc được đường lối chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước, để tâm giáo dục và thể thao trong từng thời kì;	
		3. Có trách nhiệm cao trong việc được giao;	
		4. Có kỉ cương, kỉ luật, tôn trọng, thực hiện nghiêm pháp luật của Nhà nước;	
	3. Đạo đức cách mạng	1. Hi sinh vì tập thể và tổ chức;	
		2. Lịch sự, tự phát triển bản thân, nói được, làm được, cần cù, kiên nhẫn, trung thực, cần kiệm và trong sạch;	
		3. Có lòng yêu nước và giữ gìn tài sản của Tổ quốc, yêu nhân dân và địa điểm giáo dục;	
		4. Có kỉ luật, tôn trọng tổ chức, đoàn kết trong bên trong và bên ngoài.	
	4. Chuẩn mực	1. Trung thực, trong sạch, giáo dục người học minh bạch, công bằng, không định kiến và không lợi dụng chức vụ;	
		2. Yêu nghề, yêu người học, nắm được đặc điểm của người học,	

Tiêu chuẩn	Đo lường	Nội dung đo lường	Giấy chứng nhận hoặc chứng cứ của đơn vị, cơ quan
		đừng dung lời nói có ảnh hưởng đến người học;	
		3. Gương mẫu cho giáo viên, sinh viên và xã hội;	
		4. Tự nâng cao kiến thức cho bản thân.	
	4. kiến thức và kinh nghiệm	1. Có kiến thức sâu sắc và vững chắc về chuyên môn mình đã dạy;	
		2. Có khả năng giảng dạy thanh thảo và truyền đạt kiến thức cho sinh viên và đồng nghiệp;	
		3. Có ý tưởng khởi đầu, tư duy sáng tạo và làm việc tập trung;	
		4. Biết áp dụng trang thiết bị công nghệ và ngoại ngữ.	
	5. Lập kế hoạch giảng dạy và soạn bài giảng	1. Lập kế hoạch bộ môn mình đã giảng phù hợp với chương trình;	
		2. Có bài giảng đúng theo kế hoạch giảng;	
		3. Có bài giảng đầy đủ theo chương trình;	
		4. Giảng theo kế hoạch và bài giảng được đảm bảo theo chương trình.	
	6. Giáo trình học và giảng dạy	1. Có thể lập và phát triển giáo trình học và giảng dạy cho phù hợp với nội dung bài giảng; 2. Áp dụng giáo trình trang thiết bị phù hợp với nội dung bài giảng và chương trình; 3. Có khả năng hướng dẫn và trợ giúp đồng nghiệp trong việc lập và áp dụng trang thiết bị giáo trình; 4. Phòng thủ giáo trình và trang thiết bị giảng dạy.	

Tiêu chuẩn	Đo lường	Nội dung đo lường	Giấy chứng nhận hoặc chứng cứ của đơn vị, cơ quan
	7. Phương pháp giảng dạy	1. Vận dụng phương pháp giảng dạy để nâng cao kiến thức theo mục đích, mục tiêu của chương trình; 2. Khuyến khích hỗ trợ và hướng dẫn người học tập trung liên tục trong việc học hành; 3. Tổ chức hoạt động trong và ngoài khoá học cho người học quan tâm, biết suy nghĩ, biết phân biệt những vấn đề có lý do và nguyên nhân; 4. Xếp môi trường cho thuận tiện cho việc học hành và giảng dạy.	
	8. Giáo dục rèn luyện	1. Giáo dục rèn luyện cho người học có lòng yêu nước, tôn trọng và biết ơn người lớn tuổi và người lãnh đạo; 2. Giáo dục rèn luyện cho người học có đạo đức, nói năng khiêm tốn, ăn mặc lịch sự và lối sống lành mạnh; 3. Giáo dục rèn luyện cho người học yêu lao động, khuyến khích giữ gìn bản sắc văn hoá phong tục tập quán và truyền thống tốt đẹp và giữ gìn môi trường; 4. Cho lời tư vấn về nghề nghiệp và tạo điều kiện cho người học khi ra trường đến với thị trường lao động.	
	9. Sự đo và đánh giá kết quả của người học	1. Đo và đánh giá kết quả học tập của người học thường xuyên; 2. Thi hoặc thử thách chi tiết môn học, hàng kì hàng năm theo quy chế và phù hợp với chương trình; 3. Áp dụng kết quả đo và đánh giá để cải thiện phương pháp học tập và giảng dạy và tổ chức bồi dưỡng cho người học kém; 4. Báo cáo kết quả học tập của người học cho tổ chức bộ môn thương xuyên và kịp thời.	

Tiêu chuẩn	Đo lường	Nội dung đo lường	Giấy chứng nhận hoặc chứng cứ của đơn vị, cơ quan
	10. Việc hợp tác và trao đổi về chuyên môn	1. Tham gia dự giảng và cùng nhau cải thiện phát triển chương trình nội bộ trong ngành giáo dục; 2. Sản xuất giáo trình học tập, giảng dạy trong ngành giáo dục; 3. Tham gia trao đổi kinh nghiệm chuyên môn trong ngành giáo dục; 4. Nghiên cứu khoa học tạo sự đổi mới để vận dụng vào việc học tập và giảng dạy	
	11. Nghiên cứu khoa học và sự đổi mới	1. Có bài nghiên cứu khoa học và dịch vụ chuyên môn trong ngành giáo dục; 2. Có bài nghiên cứu khoa học và dịch vụ chuyên môn trong, ngoài và quốc tế; 3. Triển khai kết quả nghiên cứu và dịch vụ chuyên môn cho tổ chức và xã hội; 4. Thay đổi khuyến khích kết quả nghiên cứu khoa học.	
	12. Sự phát triển bản thân	1. Nói, viết tiếng mẹ đẻ cho đúng ngữ pháp; 2. Tham gia bồi dưỡng hoặc nâng cao trình độ chuyên môn trong và ngoài nước; 3. Tham gia trao đổi kinh nghiệm về chuyên môn học tập giảng dạy cùng với triển khai và mở rộng; 4. Tìm hiểu học tập cùng đồng nghiệp và các nguồn thông tin khác về việc giảng dạy ngoại ngữ, tin học và...	
	13. Thực hiện giờ hành chính	1.	

Tiêu chuẩn	Đo lường	Nội dung đo lường	Giấy chứng nhận hoặc chứng cứ của đơn vị, cơ quan
	14. Hoạt động cộng đồng và xã hội	1. Tham gia hoạt động cộng đồng tổ chức hoạt động được giao; 2. Tham gia việc thể thao và thể chất, văn nghệ; 3. Tham gia hoạt động vệ sinh và bảo vệ môi trường trong cộng đồng; 4. Tham gia phong trào an ninh trong giáo dục và cộng đồng.	
	15. Kết quả học tập và đạo đức của người học	1. Người học có đạo đức nói năng, ăn mặc lịch sự thực hiện nghiêm pháp luật và đúng quy chế nhà trường; 2. Người học có khó chịu, chăm chỉ học tập trong việc nghiên cứu và lao động; 3. Người học có đoàn kết, yêu thương giúp đỡ lẫn nhau và xã hội; 4. Người học có tôn trọng giáo viên, phụ huynh, người lớn tuổi, người học vắn, người lãnh đạo và người khác.	
	16. Kết quả học tập của người học	1. Kết quả học tập của người học bộ môn hoặc modun; 2. Kết quả học tập của người học qua các kì; 3. Kết quả học tập của người học các khoá học; 4. Thu thập tổng kết kết quả học tập và ghi vào sổ sách học tập của người học.	
	17. Kết quả của người học trong môn mình giảng dạy	1. Người học có khả năng kiến thức phù hợp với trình độ học vắn trong từng trình độ; 2. Người học có khả năng kiến thức môn học; 3. Người học yêu lao động văn nghệ thể thao và thể chất; 4. Người học có kiến thức tổng hợp, có sự quan tâm và tìm kiếm học hành cùng giáo viên, bạn bè và tìm hiểu học tập khác.	

Phụ lục 17: Mẫu đánh giá thực hiện của giảng viên

Cơ quan/công tác.....Năm học

TT	Tên và họ	bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và chuẩn mực			khả năng, kiến thức và kinh nghiệm	nghề nghiệp							sự phát triển và mối quan hệ			tổ chức và thực hiện			tổng điểm	bình quân	ghi chú
		1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
1	A	8	9	8	9	8	8	8	8	8	7	7	9	8	8	8	9	8	138		
2	B																				
3	C																				
4																					

Ghi chú: Trước khi cho điểm hãy đọc kỹ tiêu chuẩn và nội dung 17 lượng đo.

1. Mức độ	2. Điểm bình quân
Xuất sắc: điểm 9, 9.5, 10	Mức độ xuất sắc: bình quân 9.00 - 10
Giỏi: 8, 8.5	Giỏi: 8.00 - 8.99
Trung bình: 5, 5.5	Trung bình: 5.00 - 7.99
Kém: 3, 3.5	kém: 3.00 - 4.99
Yếu: 1, 1.5	Yếu: 1.00 - 2.99

Tên và chữ ký Ban đánh giá

TT	Tên	Chữ ký
1		
2		
3		
.		

Phụ lục 18: Một số lôgô của các Trường Đại học Quốc gia Lào









