

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐINH THỊ HIỀN

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC
THÁI NGUYÊN HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG
HỒ CHÍ MINH**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC**

HÀ NỘI – 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐINH THỊ HIỀN

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC
THÁI NGUYÊN HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG
HỒ CHÍ MINH**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC

Mã số: 931.02.04

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. PGS, TS. TRẦN MINH TRƯỜNG 

2. TS. ĐINH NGỌC QUỲ 

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu nghiêm túc của tôi, dưới sự hướng dẫn của hai cán bộ khoa học. Các trích dẫn, số liệu nêu trong luận án có nguồn gốc rõ ràng, trung thực và độ tin cậy cao.

TÁC GIẢ



Đinh Thị Hiền

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	10
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án	10
1.2. Khái quát kết quả các nghiên cứu và những vấn đề đặt ra	32
CHƯƠNG 2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH	36
2.1. Một số khái niệm liên quan	36
2.2. Nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và ĐNGV	46
2.3. Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và ĐNGV	80
Chương 3. THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	95
3.1. Khái quát về ĐHTN và xây dựng ĐNGV ĐHTN	95
3.2. Thực trạng xây dựng ĐNGV Đại học Thái Nguyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh	102
3.3. Những vấn đề đặt ra trong xây dựng ĐNGV Đại học Thái Nguyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh	123
Chương 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐHTN HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH	135
4.1. Dự báo những yếu tố tác động đến xây dựng đội ngũ giảng viên ĐHTN (đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045)	135
4.2. Định hướng xây dựng ĐNGV Đại học Thái Nguyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh	145
4.3. Một số giải pháp xây dựng ĐNGV Đại học Thái Nguyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh (đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045)	138
KẾT LUẬN	171
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	176
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	177
PHỤ LỤC	193

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt

ĐHTN

ĐNGV

CGCN

NCKH

TDMNBB

Chữ viết đầy đủ

: Đại học Thái Nguyên

: Đội ngũ giảng viên

: CGKHCN

: NCKH

: Trung du và miền núi Bắc Bộ

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh - Anh hùng giải phóng dân tộc, Danh nhân văn hóa thế giới, lãnh tụ vĩ đại của Đảng và cách mạng Việt Nam đồng thời là một nhà giáo, một người thầy mẫu mực của nhiều thế hệ. Trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh để lại cho Đảng và nhân dân ta, tư tưởng về giáo dục và đào tạo có nội dung và giá trị lý luận, thực tiễn sâu sắc, trở thành kim chỉ nam, định hướng cho sự nghiệp xây dựng, phát triển nền giáo dục và đào tạo Việt Nam hiện đại. Tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ đề cập đến vị trí, vai trò, tầm quan trọng của giáo dục và đào tạo; về nội dung, phương châm, phương pháp giáo dục và đào tạo; về vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên, mà còn khẳng định nhiệm vụ cao quý của những người thầy trên bục giảng. Trong tư duy của Người, giáo dục luôn gắn liền với mục tiêu phát triển con người toàn diện, xây dựng xã hội tiến bộ và phát triển đất nước bền vững. Vì vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh vừa mang tầm vóc chiến lược, vừa thấm đẫm giá trị nhân văn sâu sắc, luôn đặt con người vào vị trí trung tâm của sự nghiệp phát triển.

Vấn đề xây dựng đội ngũ nhà giáo (trong đó có đội ngũ giảng viên) được Hồ Chí Minh coi là nhiệm vụ trung tâm của sự nghiệp trồng người, gắn liền với sự phát triển của quốc gia, dân tộc. Người khẳng định: “Không có thầy giáo thì không có giáo dục, không có giáo dục thì không có cán bộ, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế, văn hóa” [109, tr.345]. Người giảng viên không chỉ đơn thuần là những người truyền đạt tri thức, mà còn có trọng trách đào tạo thế hệ cách mạng cho đời sau, bồi dưỡng thế hệ chủ nhân tương lai của đất nước. Đề cao phẩm chất, đạo đức và năng lực chuyên môn của người thầy, Hồ Chí Minh luôn yêu cầu nhà giáo phải vừa là kỹ sư tâm hồn, vừa là người chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng, có tinh thần tự học, tự rèn và gương mẫu trong hành động. Trong Di chúc, Người căn dặn: Bồi dưỡng

thể hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết — trong đó, lực lượng nhà giáo chính là hạt nhân đảm nhiệm sứ mệnh ấy. Tư tưởng ấy thể hiện tầm nhìn sâu sắc của Hồ Chí Minh về vai trò then chốt của đội ngũ trí thức, nhà giáo trong sự nghiệp xây dựng đất nước, đặc biệt trong bối cảnh cách mạng Việt Nam luôn đặt con người là trung tâm và động lực của phát triển. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo không chỉ mang tính nhân văn, mà còn mang giá trị chiến lược, định hướng cho công tác cán bộ trong ngành giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng. Trong giáo dục đại học, việc xây dựng đội ngũ những người thầy tài năng, có phẩm chất đạo đức cao đẹp, đặt ra cho công tác lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên giỏi về năng lực chuyên môn, có phong cách làm việc khoa học, đổi mới và sáng tạo; luôn nêu cao tinh thần nhiệt huyết tự học, tự rèn luyện, trở thành những tấm gương mẫu mực về đạo đức, góp phần xứng đáng vào sự phát triển của đất nước và sự trường tồn của dân tộc, cần được đặt lên hàng đầu.

Nhận thức sâu sắc giá trị và tầm quan trọng của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, Đảng, Nhà nước ta đã chỉ đạo vận dụng, phát triển sáng tạo hệ thống quan điểm của Người vào thực tiễn. Đảng ta khẳng định: Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu; là động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Theo đó, phát triển giáo dục, đào tạo nói chung và giáo dục đại học nói riêng là tiền đề điều kiện để phát huy các nguồn lực xã hội, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là “chìa khoá” để gia tăng sức mạnh quốc gia, đáp ứng yêu cầu xây dựng đất nước và bảo vệ Tổ quốc trong bối cảnh “bùng nổ” của cuộc Cách mạng khoa học công nghệ 4.0.

Trong những năm gần đây, nhiều chỉ đạo định hướng của Đảng và Chính phủ có ý nghĩa bước ngoặt chiến lược, tạo đột phá phát triển giáo dục và đào tạo và xây dựng đội ngũ giảng viên đã được ban hành. Nghị quyết số

29 NQ/TW (2013) xác định phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt; Kết luận số 91-KL/TW (2024) tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu triển khai Nghị quyết 29 trong bối cảnh mới; cùng với đó, Nghị quyết số 57-NQ/TW (2024) của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, và Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 đã đặt ra những định hướng chiến lược nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó đội ngũ nhà giáo giữ vai trò nòng cốt. Những chủ trương này thể hiện sự kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”. Trải qua bao năm tháng, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà giáo vẫn giữ nguyên giá trị trường tồn, vừa phù hợp với hơi thở của cuộc sống hiện tại, vừa chứa đựng khát vọng về một tương lai phát triển bền vững cho dân tộc ... [184].

Hiện nay, bằng việc nêu rõ: xây dựng cơ chế, chính sách đột phá và tập trung đầu tư phát triển một số cơ sở giáo dục đại học trở thành các trung tâm khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia ngang tầm các nước tiên tiến [51], Chương trình hành động của Ban chấp hành Trung ương Đảng thực hiện Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng đã mở ra tầm nhìn chiến lược mới cho phát triển giáo dục tại các trường đại học, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới, đòi hỏi các Đại học phải quán triệt sâu sắc quan điểm của Hồ Chí Minh về phát triển đột phá đội ngũ giảng viên đủ đức – tài, đạt năng lực cao về chính trị – chuyên môn, lý tưởng – nghề nghiệp. Đây vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với Đại học Thái Nguyên trong tiến trình phấn đấu đưa một đại học vùng giàu truyền thống trở thành đại học trọng điểm của Việt Nam và từng bước tiệm cận các đại học lớn trong khu vực và trên thế giới.

Là “Đại học vùng” của khu vực Trung du và miền núi Bắc Bộ Đại học Thái Nguyên đứng thứ 3 cả nước về quy mô giáo dục, đào tạo đại học (sau

thủ đô Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh). Được sự quan tâm đầu tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Nguyên, Đại học Thái Nguyên đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc thực hiện sứ mệnh, nhiệm vụ chính trị được giao, ngày càng khẳng định vị trí, vai trò của “Đại học vùng”, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực, NCKH - công nghệ, phục vụ đắc lực cho phát triển kinh tế - xã hội của vùng và của cả nước. Trong giai đoạn 2020 – 2025, Đại học Thái Nguyên phấn đấu trở thành “*đại học trọng điểm, là trung tâm giáo dục đại học đổi mới, sáng tạo, có bản sắc, có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xã hội, là địa chỉ tin cậy cho người học trong khu vực và quốc tế*”. [47, tr.2]

Trong hơn ba thập kỷ xây dựng và phát triển, đội ngũ giảng viên của Đại học Thái Nguyên đã có những bước trưởng thành đáng kể về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Để phấn đấu đạt được mục tiêu đề ra, các cấp lãnh đạo và cán bộ, giảng viên của Đại học Thái Nguyên đã xác định, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu là tập trung phát triển nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả hoạt động khoa học – công nghệ. Theo đó, vấn đề xây dựng đội ngũ giảng viên của Đại học Thái Nguyên được xem là một yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển. Trên tinh thần đó, lãnh đạo Đại học Thái Nguyên đã quán triệt, thống nhất quyết tâm chính trị và triển khai xây dựng đội ngũ giảng viên của Đại học Thái Nguyên theo hướng tinh gọn, chất lượng, (giỏi chuyên môn, đạt chuẩn về tiêu chí đạo đức), có nhiệt huyết, gắn bó với sự nghiệp “trồng người”.

Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy nhiều thách thức và bất cập: sự mất cân đối về cơ cấu ngành nghề, độ tuổi và trình độ chuyên môn; tình trạng “chảy máu chất xám”; năng lực ngoại ngữ, công nghệ số và nghiên cứu liên ngành của một bộ phận giảng viên còn hạn chế; môi trường học thuật chưa thật sự năng động. Đặc biệt, đội ngũ giảng viên “*đông nhưng không mạnh và mất cân đối; tư duy bao cấp và sức ò còn tồn tại trong nhận thức...*” [47, tr.2]. Việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ

giảng viên chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Do đó: “Đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội”. [52, t1, tr.82] ...vv. Đại học Thái Nguyên vừa mang trong mình những đặc điểm riêng, vừa có đầy đủ những hạn chế chung của thời đại, như Nghị quyết 71 - NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị đã chỉ rõ “Cơ hội tiếp cận giáo dục còn thấp so với các nước phát triển; có sự chênh lệch lớn giữa các vùng miền, nhóm đối tượng. Đội ngũ nhà giáo, điều kiện cơ sở vật chất, trường lớp ở nhiều nơi không đáp ứng yêu cầu. Hệ thống giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp phát triển mạnh mẽ, lạc hậu, chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và NCKH, nhất là ở một số ngành, lĩnh vực trọng điểm. Hiện tượng tiêu cực, bệnh hình thức trong giáo dục còn phổ biến. Nội dung, chương trình giáo dục còn nhiều bất cập, giáo dục đạo đức, thể chất, thẩm mỹ chưa được quan tâm đúng mức và chưa thực sự hiệu quả” [9]. Đứng trước yêu cầu đổi mới và phát triển của giáo dục đại học giai đoạn hiện nay, Đại học Thái Nguyên với vai trò là “đại học vùng”, đặt ra nhiệm vụ xây dựng Đại học Thái Nguyên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy, đào tạo và NCKH. Vấn đề xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên trở thành vấn đề cấp thiết.

Nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo (nói chung), xây dựng đội ngũ giảng viên đại học (nói riêng) vào xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên hiện nay, vừa có ý nghĩa khoa học vừa có giá trị thực tiễn. Vì vậy, nghiên cứu sinh lựa chọn chủ đề: ***“Xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”*** làm đề tài luận án Tiến sĩ ngành Hồ Chí Minh học.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án nhằm nghiên cứu một cách hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo (nói chung), xây dựng ĐNGV đại học (nói riêng),

làm rõ giá trị và ý nghĩa phương pháp luận của tư tưởng đó đối với xây dựng ĐNGV đại học; trên cơ sở đó vận dụng vào phân tích thực trạng và đề xuất phương hướng, giải pháp xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu đã xác định, luận án tập trung thực hiện các nhiệm vụ chủ yếu sau:

Hệ thống hóa và phân tích các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến vấn đề xây dựng ĐNGV và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà giáo; qua đó xác định những kết quả đã đạt được, những khoảng trống khoa học và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

Làm rõ cơ sở lý luận của việc xây dựng ĐNGV đại học theo tư tưởng Hồ Chí Minh, bao gồm việc xác định và luận giải một số khái niệm công cụ, nội dung và giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, cũng như ý nghĩa của tư tưởng đó đối với xây dựng ĐNGV trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay.

Phân tích, đánh giá tình hình xây dựng ĐNGV tại ĐHTN hiện nay trên các phương diện chủ yếu; chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân, từ đó nhận diện những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng ĐNGV của ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Làm rõ các yếu tố và xu hướng tác động đến quá trình xây dựng ĐNGV ĐHTN trong giai đoạn hiện nay; trên cơ sở đó đề xuất các định hướng và hệ thống giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đáp ứng yêu cầu phát triển đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án nghiên cứu vấn đề xây dựng ĐNGV tại ĐHTN giai đoạn hiện nay từ tiếp cận Hồ Chí Minh học.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu tư tưởng của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và xây dựng ĐNGV; thực trạng xây dựng ĐNGV tại ĐHTN hiện nay; vận dụng vào xây dựng ĐNGV của ĐHTN.

Về không gian: Luận án nghiên cứu xây dựng ĐNGV ở ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh, (ĐHTN có 13 đơn vị đào tạo trực thuộc: 10 trường Cao đẳng, Đại học tại địa bàn tỉnh Thái Nguyên; 3 phân hiệu tại tỉnh Lào Cai, Hà Giang; Điện Biên; 01 trung tâm giáo dục từ xa).

Về thời gian: Luận án nghiên cứu quá trình xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay, định hướng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Mốc thời gian 2015 là năm ĐHTN tổ chức Đại hội đại biểu lần thứ V (Nhiệm kỳ 2015 – 2020) đánh dấu bước chuyển căn bản trong chỉ đạo và thực hiện xây dựng ĐNGV gắn với tinh thần Nghị quyết số 29/NQ của Ban chấp hành trung ương Đảng về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Còn mốc thời gian hiện nay, luận án giới hạn đến năm 2024, là mốc thời gian kỷ niệm 30 năm ngày thành lập ĐHTN (1994 - 2024).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án nghiên cứu trên lý luận của chủ nghĩa Mác Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm và đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về đổi mới giáo dục đào tạo và xây dựng đội ngũ nhà giáo; xây dựng ĐNGV.

4.2. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận án tuân thủ phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin, đồng thời sử dụng tổng hợp các phương pháp liên ngành và chuyên ngành Hồ Chí Minh để giải quyết từng nhiệm vụ. Cụ thể:

Chương 1 sử dụng chủ yếu các phương pháp văn bản học, phương pháp phân tích – tổng hợp tài liệu, hệ thống hóa và so sánh, đánh giá khoa học nhằm làm rõ những kết quả nghiên cứu đã đạt được liên quan đến đề tài, đồng thời xác định những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu và giải quyết.

Chương 2 sử dụng chủ yếu các phương pháp phân tích – tổng hợp, hệ thống hóa và khái quát hóa lý luận, kết hợp với phương pháp văn bản học để nghiên cứu, luận giải các quan điểm, nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo. Trên cơ sở đó, chương làm rõ một số khái niệm, vấn đề lý luận liên quan đến xây dựng ĐNGV và ý nghĩa phương pháp luận của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với việc xây dựng ĐNGV đại học hiện nay.

Chương 3 sử dụng chủ yếu các phương pháp điều tra xã hội học, phỏng vấn, tham khảo ý kiến chuyên gia, kết hợp với phương pháp thống kê, phân tích – tổng hợp và so sánh nhằm khảo sát, đánh giá thực trạng xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay. Thông qua đó, chương làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân, đồng thời nhận diện những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Chương 4 sử dụng các phương pháp phân tích – tổng hợp, khái quát hóa, dự báo khoa học và tham khảo ý kiến chuyên gia, kết hợp với phương pháp so sánh và hệ thống hóa nhằm làm rõ các nhân tố tác động đến việc xây dựng ĐNGV ĐHTN trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở đó, chương đề xuất định hướng và hệ thống giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đáp ứng yêu cầu phát triển đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Ngoài ra, một số phương pháp được trình bày cụ thể ở phần phụ lục của bản luận án nhằm làm nổi bật nội dung, vấn đề nghiên cứu.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Luận án góp phần làm rõ thêm nội hàm một số khái niệm trung tâm của đề tài như tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh; Hệ thống, phân tích và làm rõ một số nội

dung cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, ĐNGV và ý nghĩa, giá trị của lý luận đó.

Trên cơ sở các nghiên cứu tổng quan và lý luận, luận án đánh giá được tình hình, đặc điểm ĐNGV ĐHTN, rút ra những thành tựu và hạn chế từ thực trạng xây dựng ĐNGV của ĐHTN từ năm 2015 đến nay, từ đó phân tích làm rõ các vấn đề đặt ra đối với xây dựng ĐNGV ĐHTN, các yếu tố ảnh hưởng tới xây dựng ĐNGV của ĐHTN giai đoạn hiện nay.

Luận án nêu được định hướng xây dựng ĐNGV tại ĐHTN đến năm 2030 tầm nhìn 2045, đề xuất một số giải pháp cơ bản xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

6. Ý nghĩa của luận án

- *Về mặt khoa học*: luận án góp phần làm cụ thể hơn lý luận của Hồ Chí Minh về xây dựng ĐNGV và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng ĐNGV giai đoạn hiện nay. Luận án bước đầu cung cấp cứ liệu cho các trường đại học nghiên cứu và đề ra các phương hướng giải pháp xây dựng, phát triển ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

- *Về mặt thực tiễn*: các nghiên cứu của luận án có ý nghĩa định hướng cho việc vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng ĐNGV tại ĐHTN nói riêng và xây dựng ĐNGV tại các đại học vùng, các cơ sở giáo dục đại học trong cả nước, từ đó góp phần thiết thực xây dựng nguồn lực chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục tại các trường đại học.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cá nhân, cơ sở đào tạo, nghiên cứu, giảng dạy có liên quan.

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, nội dung Luận án gồm 4 chương, 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1.1. Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giảng viên

1.1.1.1. Các nghiên cứu của nước ngoài

Nghiên cứu “*Action research as a form of staff development in higher education*” (Nghiên cứu hành động là một loại hình phát triển ĐNGV đại học) (1992) của tác giả David Kember và Lyn Gow [171] là cuốn sách đã nghiên cứu vấn đề xây dựng ĐNGV từ lý thuyết hành vi. Theo các tác giả, giảng viên là những người hoạt động nghề nghiệp. Phát triển ĐNGV phải thông qua các hoạt động nghề nghiệp của họ như lập kế hoạch, biên soạn đề cương chi tiết, tổ chức các mối quan hệ với sinh viên và tài liệu học tập, sử dụng các phương pháp và hình thức dạy học, đánh giá kết quả học tập của sinh viên...

Nghiên cứu *Nền giáo dục thế kỷ XXI - Những triển vọng của Châu Á Thái Bình Dương* (1994) của tác giả Raja Roy Sing [137] đề cập đến triển vọng của nền giáo dục ở khu vực châu Á Thái Bình Dương trong thế kỷ XXI; Vị trí, vai trò của người giáo viên đối với sự phát triển của giáo dục. Từ đó, tác giả nhấn mạnh muốn nâng cao chất lượng của nền giáo dục phải chú trọng đến đổi mới giáo dục và lấy xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên làm trung tâm: Giáo viên giữ vai trò quyết định trong quá trình "Nhận biết - học - dạy" và đặc biệt trong việc định hướng lại giáo dục. Người ta luôn luôn nhận thấy rằng thành công của các cuộc cải cách giáo dục phụ thuộc dứt khoát vào “ý chí muốn thay đổi” cũng như chất lượng giáo viên. Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá tầm những giáo viên làm việc cho nó” [137, tr.15].

Nghiên cứu *World Conference on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and Action (Hội nghị quốc tế về giáo dục đại học thế kỷ XIX: tầm nhìn và hành động)* (1999) của UNESCO [175] phân tích về tình trạng của giáo dục đại học, đưa ra quyết tâm đổi mới giáo dục đại học hướng tới 4 yêu cầu chính: tính phù hợp, chất lượng, quản lý và tài chính, hợp tác quốc tế. Ngoài ra, báo cáo còn nêu lên những năng lực cần có của một giảng viên đại học mẫu mực, bao gồm: 1) Có kiến thức và sự thông hiểu về các cách học khác nhau của sinh viên; 2) Có kiến thức, năng lực và thái độ về mặt theo dõi đánh giá sinh viên nhằm giúp họ tiến bộ; 3) Tự nguyện hoàn thiện bản thân trong ngành nghề của mình; biết ứng dụng những tiêu chí nghề nghiệp và luôn luôn cập nhật những thành tựu mới nhất; 4) Biết ứng dụng những thành tựu của công nghệ thông tin, về môn học, ngành học của mình 5); Có khả năng nhận biết được tín hiệu của thị trường bên ngoài về nhu cầu của giới chủ đối với sinh viên tốt nghiệp; 6) Làm chủ được những thành tựu mới về dạy và học, từ cách dạy học trực tiếp đến cách dạy học từ xa; 7) Chú ý đến quan điểm và yêu cầu của nhà tuyển dụng lao động; 8) Hiểu được những tác động của nhân tố quốc tế và đa văn hoá đối với các chương trình đào tạo; 9) Có khả năng dạy nhiều loại hình sinh viên khác nhau, thuộc những nhóm khác nhau về độ tuổi môi trường kinh tế - xã hội, dân tộc; 10) Có khả năng bảo đảm các giờ giảng chính khoá, seminar hoặc sản xuất các sản phẩm giáo dục phục vụ lượng lớn người học; 11) Có khả năng hiểu được những chiến lược thích ứng về nghề nghiệp của các cá nhân.

Nghiên cứu *Top of the Class: The Rise of Asia's Universities (Trên đỉnh của bảng xếp hạng - Sự trỗi dậy của các trường đại học châu Á)* (2010) của tác giả Richard C. Levin [173]. Bài báo đề cập đến sự vươn lên mạnh mẽ của các trường đại học ở châu Á trong những năm qua, đến kinh nghiệm của một số nước trên thế giới trong tiến trình phát triển trở thành trường đại học hàng đầu. Theo tác giả, điều kiện tiên quyết của các trường đại học đẳng cấp

quốc tế là năng lực nghiên cứu và giáo dục - đào tạo. Do đó các trường đại học ở châu Á cần phải thu hút được các nhà khoa học giỏi về làm giảng viên, đầu tư tiềm lực vật chất để phát triển năng lực nghiên cứu, cũng như chú trọng đến công tác đào tạo, phát triển ĐNGV ở các trường đại học, cải cách chương trình, tuyển dụng giảng viên được đào tạo ở nước ngoài để phát triển các phương pháp giảng dạy mới.

Nghiên cứu: *Final report: Fourteenth Session: Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel* (Báo cáo tổng kết phiên họp thứ 14 về việc áp dụng các khuyến nghị của ILO liên quan đến ĐNGV) (2021) của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO- International Labour Office) [172] là bản báo cáo nêu rõ các vấn đề chủ yếu tác động đến thực trạng xây dựng ĐNGV trên phạm vi toàn cầu hiện nay gồm: những biến động sâu rộng của giáo dục sau đại dịch Covid-19; sự phát triển nhanh và tác động mạnh của công nghệ thông tin và chuyển đổi số; cùng xu hướng mở rộng hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học. Trước bối cảnh đó, các quốc gia cần tiếp tục triển khai hiệu quả các nội dung của Khuyến nghị năm 1966 và 1997 của UNESCO–ILO về vị thế nhà giáo; đồng thời nhận diện và đáp ứng những yêu cầu mới đối với đào tạo ĐNGV trong thế kỷ XXI. Một trong những yêu cầu quan trọng là khẳng định lao động sư phạm của giảng viên mang tính hợp tác, chuyên nghiệp và đa văn hóa, phù hợp với môi trường giáo dục toàn cầu hóa hiện nay

Nghiên cứu Báo cáo Hội nghị thượng đỉnh về chuyển đổi giáo dục (*Report on the 2022 Transforming Education Summit*) (2022) tại Liên hợp quốc [174] đã khẳng định, giáo dục hiện nay đang trong giai đoạn khủng hoảng với nhiều thách thức. Hầu hết các nước đều nhấn mạnh việc đào tạo và phát triển chuyên môn của giáo viên là chìa khóa quyết định nâng cao chất lượng học tập, nhưng tỷ lệ các nước đáp ứng tiêu chí về cải thiện điều kiện làm việc và địa vị xã hội của giáo viên không cao và tình trạng thiếu giáo viên diễn ra

phổ biến, thậm chí, chỉ có 2% giáo viên đang thường xuyên phục vụ những người học nghèo nhất hoặc bị thiệt thòi nhất được bổ nhiệm chính thức.... Điều này đòi hỏi cộng đồng thế giới cần suy nghĩ lại về nghề dạy học, chương trình giảng dạy và đánh giá, học tập kỹ thuật số, giáo dục đại học, phát triển kỹ năng, và cuộc sống suốt đời học tập, cũng như nghiên cứu và đổi mới giáo dục...

1.1.1.2. Các nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam* (2001) của Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan [22] là cuốn sách xác định nhà giáo là nhân tố quan trọng hàng đầu có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam. Từ đó, tác giả tập trung làm rõ vai trò của trí thức giáo dục đại học cũng như thực trạng nguồn nhân lực giáo dục đại học hiện nay. Từ sự phân tích trên, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV trong sự nghiệp CNH, HĐH cũng như hội nhập quốc tế.

Nghiên cứu *Giáo dục đại học – Quan điểm và giải pháp* (2004) của tác giả Lê Đức Ngọc [119] là cuốn sách đề cập đến vấn đề đổi mới công tác phát triển giáo viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục ở các trường đại học hiện nay. Tác giả đưa ra hai nội dung nhằm phát triển ĐNGV là: cần có một tổ chức để thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên và cần có kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV.

Nghiên cứu *Một số cách tiếp cận trong nghiên cứu và phát triển đội ngũ giảng viên* (2006) của tác giả Bùi Văn Quân và Nguyễn Ngọc Cầu [130]. Tác giả đưa ra ba cách tiếp cận trong phát triển ĐNGV: quản lý và phát triển nguồn nhân lực theo sơ đồ của Christian Batal; phương pháp giáo dục, phương pháp hành chính, phương pháp kinh tế; nội dung phát triển ĐNGV. Mỗi cách tiếp cận có những ưu điểm và đặc điểm riêng, vì vậy, tùy theo điều kiện của các trường đại học mà có sự lựa chọn cũng như tiếp cận xây dựng ĐNGV cho phù hợp.

Nghiên cứu *Phát triển đội ngũ giảng viên và bài toán tương quan giữa quy mô và chất lượng giáo dục đại học* (2008) của tác giả Phan Văn Kha [88], Bài báo phân tích thực trạng ĐNGV đại học ở các trường đại học Việt Nam hiện nay, từ đó đưa ra sáu định hướng cho sự phát triển ĐNGV ở các trường đại học: ưu tiên chất lượng giáo dục đại học trong việc tăng quy mô đào tạo, xây dựng chuẩn nghề nghiệp của giảng viên đại học, đổi mới cơ chế tuyển sinh đại học, đổi mới định mức lao động của giảng viên theo hướng giảm tiêu chuẩn giờ dạy, tăng giờ NCKH, xác định mục tiêu cũng như chiến lược phát triển ĐNGV, điều chỉnh chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với ĐNGV.

Nghiên cứu *Tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo* (2008) của tác giả Đoàn Thị Thanh Thủy [153], Bài báo nhấn mạnh sự cần thiết phải nâng cao chất lượng cũng như phát triển ĐNGV đại học. Từ đó, tác giả đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV như: xây dựng và chuẩn hóa ĐNGV đại học; chú trọng việc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho ĐNGV; nâng cao khả năng tự bồi dưỡng của ĐNGV; đổi mới phương pháp dạy học là yêu cầu bắt buộc đối với ĐNGV.

Phạm Văn Thuần với công trình *Quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội* (2009) [151] đã đề cập đến thực trạng quản lý ĐNGV trong các trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam. Từ đó, tác giả đưa ra những giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả quản lý ĐNGV ở các trường đại học Việt Nam hiện nay.

Nghiên cứu *Chính sách quốc gia và sự phát triển đội ngũ giảng viên Đại học Việt Nam* (2010) của tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Trần Khánh Đức [96] là đề tài khoa học tập trung phân tích chính sách quốc gia về phát triển giáo dục đại học cũng như ĐNGV trong quá trình đổi mới giáo dục đại học. Cùng với đó, các tác giả cũng làm rõ sự tác động của quản lý giáo dục đến

việc đảm bảo số lượng, nâng cao chất lượng ĐNGV phù hợp với đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước.

Nghiên cứu bài viết *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học* (2010), tác giả Nguyễn Văn Độ [53] đã cụ thể hóa một số nội dung, quan điểm của lý thuyết quản lý nguồn nhân lực vào việc nghiên cứu, quy hoạch, dự báo sự phát triển của ĐNGV trong bối cảnh mới. Công trình cũng khái quát và đưa ra được một số bài học kinh nghiệm về phát triển ĐNGV ở một số nước trên thế giới. Tác giả cũng tập trung làm rõ thực trạng ĐNGV ở các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp cụ thể để phát triển ĐNGV các trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo đất nước.

Nghiên cứu *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học - Tiền đề để giải bài toán chất lượng đại học Việt Nam* (2010) của tác giả Nguyễn Kim Hồng [78] tập trung phân tích, làm rõ những khó khăn của ĐNGV đại học hiện nay như: lương thấp, cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ nghiên cứu giảng dạy còn hạn chế, chế độ chính sách đãi ngộ còn nhiều bất cập... Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV các trường đại học đó là: đổi mới cơ chế tuyển chọn và trả lương cho ĐNGV, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ giảng dạy và NCKH, tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên được làm việc hiệu quả hơn, đẩy mạnh NCKH.

Nghiên cứu *Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa* (2010) của tác giả Nguyễn Văn Sơn [128] tập trung làm rõ tính đặc thù của trí thức trong các trường đại học ở Việt Nam. Thực trạng đội ngũ trí thức đại học Việt Nam về trình độ, năng lực, phẩm chất. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ trí thức ở các trường đại học Việt Nam đảm bảo về số lượng, chất lượng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo cũng như hội nhập quốc tế.

Nguyễn Thị Thu Hương (2012) với bài viết *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp* [85] phân tích làm rõ thực trạng ĐNGV trong các trường đại học của Việt Nam hiện nay với những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV ở các trường đại học ngày càng tốt hơn như: quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của ĐNGV; tạo các cơ chế, chính sách để tuyển dụng, thu hút các giảng viên có trình độ cao; tăng cường chính sách đãi ngộ; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV; tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại giảng viên.

Nguyễn Thị Thanh Hà (2014) với công trình *Đội ngũ trí thức giáo dục Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa* [63] đã trình bày những vấn đề chung về trí thức giáo dục đại học cũng như nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Thực trạng đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam hiện nay với những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế và những vấn đề đặt ra. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm phát huy hơn nữa vai trò của đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Công trình *Chất lượng lao động của đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam hiện nay* (2014) của tác giả Trần Thị Lan [93] xác định, trí thức giáo dục đại học gồm ba bộ phận: ĐNGV, cán bộ lãnh đạo, quản lý; chuyên viên tham gia vào quá trình giáo dục đại học. Tác giả cũng tập trung phân tích làm rõ thực trạng chất lượng lao động đội ngũ trí thức giáo dục đại học ở Việt Nam với những ưu điểm, hạn chế cũng như các vấn đề đặt ra. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng, tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo của đất nước.

Nghiên cứu *Quản lý nhà nước về nhà giáo trên thế giới và vấn đề đặt ra với Việt Nam* (2017) của Phạm Đỗ Nhật Tiến cùng cộng sự [156] từ nhận định vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục của nhà giáo đi đến khẳng định vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo trong đó có người giảng viên là nhiệm vụ phức tạp và quan trọng nhất. Nội dung cơ bản trong quản lý nhà nước về nhà giáo, theo nghiên cứu của tác giả, bao gồm: Vị thế nhà giáo; Tính chuyên nghiệp của nghề dạy học; Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; Phát triển sự nghiệp nhà giáo. Xét trong thực tiễn Việt Nam cách tiếp cận trong quản lý nhà nước về nhà giáo của Việt Nam cần chuyển từ mô hình quản lý nhân sự sang mô hình quản lý nguồn nhân lực để đảm bảo sự thành công của giáo dục. Về mặt thể chế, Việt Nam cần sớm có Luật Nhà giáo.

Lê Hữu Phước (2021) với bài báo *Đạo đức nhà giáo trong lịch sử giáo dục đại học Việt Nam* [126] đã khái quát 1000 năm phát triển giáo dục đại học Việt Nam và những chuyển biến trong chuẩn mực đạo đức giảng viên đại học qua các thời kỳ lịch sử. Tác giả đánh giá cao những giá trị đạo đức cách mạng mới của nhà giáo thời đại Hồ Chí Minh và khẳng định: “*Kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống ... kết hợp với tiếp thu tinh hoa của nền giáo dục hiện đại để kiến tạo chuẩn mực đạo đức nhà giáo trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 - đó vừa là yêu cầu bức thiết, vừa là sứ mệnh của ngành giáo dục đại học*” [126, tr.78].

Bùi Trang Hương (2024) với công trình: *Đề xuất khung năng lực số của giảng viên đại học Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0* [84]. Bài viết đề xuất khung năng lực số cho giảng viên Việt Nam. Khung này sẽ là căn cứ để các cơ sở giáo dục đại học sử dụng trong công tác phát triển nhà giáo. Đồng thời, mỗi giảng viên có thể tham chiếu vào khung năng lực này để xây dựng lộ trình tự đào tạo, học tập suốt đời để nâng cao năng lực số của cá nhân.

1.1.2. Nghiên cứu về tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà giáo và sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ nhà giáo

1.1.2.1. Các công trình nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà giáo

Nghiên cứu *Tìm hiểu tư tưởng giáo dục của Chủ tịch Hồ Chí Minh* (1990) của Viện Khoa học giáo dục Việt Nam [165] tập hợp nhiều bài viết nhấn mạnh vị trí, vai trò của đội ngũ nhà giáo. Vấn đề quan trọng hàng đầu quyết định đến chất lượng giáo dục là phải xây dựng đội ngũ nhà giáo đông đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đây là những người dạy dỗ con em của nhân dân lao động để xây dựng một xã hội tốt đẹp trong tương lai.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục* (2002) của tác giả Phạm Minh Hạc [66]. Bài viết trình bày quan điểm của Hồ Chí Minh về vị trí vai trò của đội ngũ nhà giáo, cũng như nội dung xây dựng đội ngũ nhà giáo với những phẩm chất, năng lực cụ thể. Bài viết nhấn mạnh được sự quan tâm của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với đội ngũ nhà giáo, họ là chủ thể trong việc xây dựng xã hội mới. Không có đội ngũ nhà giáo thì không có giáo dục, không có những người công dân tốt để xây dựng xã hội trong tương lai. Vì vậy, đội ngũ nhà giáo chính là lực lượng quan trọng, hàng đầu quyết định chất lượng của sự nghiệp giáo dục.

Nghiên cứu *Bách Khoa thư Hồ Chí Minh sơ giản, Tập 1, Hồ Chí Minh với Giáo dục – Đào tạo* (2002) của tác giả Phan Ngọc Liên, Nguyễn An [96]. Cuốn sách góp phần làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục – đào tạo. Tác phẩm gồm ba phần: trình bày tư tưởng của Người về mục tiêu, tính chất, nội dung và lý luận giáo dục, cũng như quan điểm về dạy và học; phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và việc vận dụng vào thực tiễn giáo dục Việt Nam; đề cập việc đưa tư tưởng của Người vào giảng dạy thông qua một số môn học. Trong đó, bài viết của Nguyễn Đăng Tiến về “Hồ Chủ tịch và vấn đề xây dựng đội ngũ giáo viên” làm rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về vai trò, phẩm chất và năng lực của nhà giáo. Theo Người, giáo viên là lực lượng nòng

cốt trong sự nghiệp “trồng người”, vì vậy phải thường xuyên rèn luyện phẩm chất, nâng cao trình độ và năng lực sư phạm để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh – phương pháp luận nghiên cứu con người* (2003) của tác giả Phạm Minh Hạc [67] tập hợp nhiều nghiên cứu làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về con người và phát triển con người. Đối với giáo dục, đội ngũ giáo viên được nhìn nhận là lực lượng tiên phong, vừa là chủ thể vừa là động lực của sự nghiệp giáo dục. Từ quan điểm Hồ Chí Minh đề cao vai trò cán bộ giáo dục, Đỗ Thị Kim Liên khẳng định rằng muốn giáo dục phát triển thì phải xây dựng đội ngũ nhà giáo có đạo đức cách mạng và năng lực chuyên môn phù hợp yêu cầu từng giai đoạn [64, tr.368]. Trên cơ sở quán triệt tư tưởng của Người, Trần Hữu Luyện nhấn mạnh những điểm cốt lõi trong tư tưởng và nhân cách Hồ Chí Minh như: trung thành với độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, nhân cách trong sáng, sáng tạo, gần bó thực tiễn, thống nhất lời nói với việc làm, và coi trọng sức mạnh giáo dục của nhân dân [64, tr.352]. Những luận điểm này là cơ sở định hướng quan trọng cho nghiên cứu, hoạch định chính sách và xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục – những nội dung cơ bản* (2005) của tác giả Hoàng Trang [157] đã phân tích những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo. Trong đó, tác giả nhấn mạnh, các thầy cô giáo giữ vai trò nòng cốt trong đào tạo thế hệ trẻ. Để giảng dạy tốt cần phải chú trọng phương pháp giảng dạy, học phải đi đôi với hành, nâng cao khả năng tự học của người học, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế để người học cố gắng phát huy những mặt tốt, hạn chế những mặt xấu để hình thành con người ngày càng hoàn thiện hơn.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh với sự nghiệp phát triển giáo dục* (2005) của tác giả Vũ Văn Gầu, Nguyễn Anh Quốc [59] là một chuyên khảo nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục. Nội dung cuốn sách trình bày

về nguồn gốc hình thành, mục đích, vai trò, nội dung, phương pháp cũng như đặc điểm tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục. Về vị trí, vai trò của đội ngũ nhà giáo trong tư tưởng Hồ Chí Minh, các tác giả đã nhấn mạnh vai trò quan trọng, vẻ vang, quyết định sự nghiệp phát triển giáo dục của đội ngũ nhà giáo. Cuốn sách cũng trình bày về nội dung xây dựng đội ngũ nhà giáo về đạo đức, chuyên môn nghề nghiệp. Từ đó, tác giả đưa ra những giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo hiện nay.

Công trình *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục* (2006) của tác giả Lê Văn Yên [169] là cuốn sách tập hợp nhiều bài viết bàn về tư tưởng giáo dục của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Nội dung cuốn sách được chia làm ba phần: phần thứ nhất, tư tưởng Hồ Chí Minh – Tài sản quý giá của Đảng và Dân tộc; phần thứ hai, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển nền giáo dục Việt Nam; phần thứ ba, quán triệt, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Xây dựng đội ngũ nhà giáo Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh được nhiều nhà nghiên cứu đề cập và làm rõ trong công trình này.

Sách *Hồ Chí Minh về giáo dục* (2007) của tác giả Phan Ngọc Liên [95] phân tích làm rõ cơ sở hình thành, quá trình phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, đào tạo. Cuốn sách đã đưa ra khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, là một bộ phận của tư tưởng Hồ Chí Minh đó là hệ thống các quan điểm toàn diện và sâu sắc về những vấn đề cơ bản của giáo dục Việt Nam, từ giáo dục dân chủ nhân dân đến giáo dục xã hội chủ nghĩa.

Nghiên cứu của nhà sử học Lê Mậu Hãn [71] *Hồ Chí Minh khởi đầu xây dựng nền giáo dục quốc dân Việt Nam* (2008) đã mô tả những nhận thức của Hồ Chí Minh về truyền thống coi trọng giáo dục của dân tộc. Người đã sớm nhận thức nền giáo dục truyền thống của Việt Nam và tố cáo tội ác của

chủ nghĩa thực dân cũng như quyết tâm thực hiện xây dựng nền giáo dục cách mạng mới.

Cuốn sách *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục - đào tạo* (2011) của chủ biên Phạm Ngọc Anh, Nguyễn Thị Kim Dung [3] đã tuyển chọn và biên soạn 31 bài viết của các tác giả góp phần làm rõ hơn những quan điểm cơ bản của Chủ tịch Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo; vị trí, vai trò của đội ngũ giáo viên đối với sự nghiệp giáo dục; nội dung, phương châm, phương pháp giáo dục, đào tạo. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp để đổi mới nền giáo dục Việt Nam thông qua đội ngũ nhà giáo.

Nghiên cứu *Bác Hồ với sự nghiệp giáo dục và đào tạo* (2013) của tác giả Nguyễn Thị Kim Dung biên soạn và tuyển chọn [23] là tập hợp những bài viết, bài nghiên cứu liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục cũng như xây dựng đội ngũ nhà giáo. Nội dung của cuốn sách gồm bốn phần: phần thứ nhất, đề cập đến tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục; phần thứ hai, trình bày giáo dục - đào tạo trong sự nghiệp đổi mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh; phần thứ ba, trình bày các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về giáo dục, đào tạo; phần thứ tư, trình bày nội dung Chủ tịch Hồ Chí Minh nói về giáo dục - đào tạo. Trong đó, các tác giả nhấn mạnh đến vị trí, vai trò của đội ngũ nhà giáo cũng như nội dung, phương pháp xây dựng đội ngũ nhà đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo hiện nay của đất nước.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay* (2017) do tác giả Lý Việt Quang chủ biên [129] trên cơ sở làm rõ triết lý giáo dục Hồ Chí Minh, cuốn sách đi sâu phân tích thực trạng, đề xuất phương hướng, nội dung, giải pháp vận dụng tư tưởng của Người vào đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay. Theo tác giả, xây dựng đội ngũ nhà giáo là một trong những nội dung, biện pháp cơ bản của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo theo tư tưởng Hồ Chí Minh bởi người thầy vừa là người trực tiếp thực

hiện, vừa là người nêu gương học tập rèn luyện tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Tác giả Trần Minh Trường (2020) và bài viết *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và sự vận dụng trong điều kiện hiện nay* [159] đã trình bày một cách toàn diện hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục bao gồm các vấn đề: vị trí, vai trò, mục đích, nội dung, đối tượng, môi trường, nguyên tắc, phương châm, phương pháp... từ đó đề xuất các giải pháp nhằm đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tác giả khẳng định giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là sự đáp ứng yêu cầu của tình hình và nhiệm vụ mới, cần thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo gắn với trình độ đào tạo, có lòng yêu nghề, tâm huyết với sự nghiệp trồng người; giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, cao đẹp về nhân cách đạo đức, góp phần chăm lo, giáo dục để học sinh phát triển toàn diện về đức, trí, thể, mỹ, có tài và có đức, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

1.1.2.2. Các công trình nghiên cứu về sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ nhà giáo và xây dựng ĐNGV

Nghiên cứu *Xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh* (2010) của tác giả Đinh Thị Thúy Hải [69] đã khái quát quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đội ngũ nhà giáo như: vị trí, vai trò của đội ngũ nhà giáo; phẩm chất đạo đức, trí tuệ, chuyên môn, nghiệp vụ, lối sống để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Tác giả cũng chỉ rõ việc cần thiết phải vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Nghiên cứu *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và vận dụng vào đào tạo đại học hiện nay* (2013) của tác giả Hoàng Anh [1] được kết cấu thành hai chương 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, sách phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về tác dụng về giáo dục và nêu bật tầm quan trọng của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và việc nâng cao chất lượng đào tạo đại học Việt Nam. Từ việc phân tích một số vấn đề trong công tác đào tạo đại học Việt tác giả đã đề xuất những giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào nâng cao chất lượng đào tạo đại học hiện nay.

Đề tài NCKH cấp bộ *Bồi dưỡng phương pháp làm việc khoa học cho đội ngũ giảng viên ở các Học viện, Nhà trường quân đội hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh* (2013) của tác giả Bùi Mạnh Hùng [80] có kết cấu 2 chương. Trong đó: chương 1, tác giả đề cập đến một số vấn đề lý luận và thực tiễn về bồi dưỡng phương pháp làm việc khoa học cho ĐNGV ở các Học viện, Nhà trường quân đội theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Chương 2, đề tài trình bày một số vấn đề rút ra và các giải pháp cơ bản nhằm bồi dưỡng phương pháp làm việc khoa học cho ĐNGV ở các Học viện, Nhà trường quân đội hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Công trình là sự nghiên cứu sớm và sâu đối với chủ đề xây dựng phương pháp làm việc của nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Trong công trình *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay* (2013) của nhà nghiên cứu Ngô Văn Hà [65] hệ thống hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về “người thầy”, bao gồm: quan điểm về giáo dục; vai trò, đạo đức, năng lực chuyên môn, phương pháp giảng dạy; và tư tưởng trọng dụng trí thức. Trên cơ sở đó, tác giả phác họa hình mẫu nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Công trình cũng phân tích thực trạng ĐNGV đại học những năm đầu thế kỷ XXI, làm rõ quá trình phát triển, những thành tựu, hạn chế, cùng các vấn đề về điều kiện xã hội và thu nhập của giảng viên. Từ đó, tác giả đề xuất việc xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh trên nền tảng các nguyên tắc phù hợp với bối cảnh mới,

gắn với quan điểm của Đảng và yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Theo đó, giảng viên đại học phải hội tụ phẩm chất của nhà khoa học và nhà giáo; không chỉ đào tạo nhân lực trình độ cao mà còn là lực lượng khoa học hỗ trợ các viện nghiên cứu và cơ sở sản xuất. Đạo đức cách mạng của giảng viên thể hiện ở niềm say mê nghề nghiệp, trung thực khoa học, tinh thần sáng tạo và khát vọng vươn tới các giá trị trí thức cao hơn.

Luận án tiến sĩ *Xây dựng đội ngũ giảng viên các trường đại học ở Tây Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh* (2019) của Nguyễn Minh Hải [70] góp phần lấp những khoảng trống trong các nghiên cứu cùng chủ đề trước đó. Tác giả thống nhất và phát triển quan điểm của các học giả đã nghiên cứu khi khẳng định trong quan niệm của Hồ Chí Minh, ĐNGV là một bộ phận của đội ngũ nhà giáo. Xây dựng ĐNGV các trường đại học Tây Nguyên trên các phương diện chất lượng, số lượng, cơ cấu, hay cả những giải pháp mà tác giả nêu ra đều là trên cơ sở vận dụng những tư tưởng, quan điểm đi trước thời đại của Hồ Chí Minh, đồng thời kết hợp với thực tiễn phong phú của sự phát triển giáo dục đại học vùng Tây Nguyên hiện nay. Các nhóm giải pháp đó là: Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách chung; Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách của các trường đại học ở Tây Nguyên; Nhóm giải pháp về tự tu dưỡng, đào tạo của ĐNGV.

Bài viết *Phong cách Hồ Chí Minh và định hướng xây dựng phong cách cho giảng viên trẻ hiện nay* (2021) của tác giả Trịnh Thị Phương Oanh [122] phân tích các phong cách của chủ tịch Hồ Chí Minh bao gồm: phong cách tư duy khoa học, độc lập, tự chủ, sáng tạo; phong cách làm việc dân chủ, khoa học, kỷ lưỡng, đến nơi đến chốn; phong cách diễn đạt ngắn gọn, dễ hiểu, dễ làm; phong cách ứng xử có lý, có tình; phong cách sinh hoạt giản dị, cần kiệm. Vận dụng phong cách Hồ Chí Minh để xây dựng phong cách ĐNGV trẻ hiện nay, theo tác giả, nhằm định hình một “phong cách chuẩn mực” của người giảng viên.

Lê Thị Anh [4] trong bài viết *Học tập và làm theo phong cách làm việc Hồ Chí Minh – nhìn từ góc độ người giảng viên đại học* (2021) khẳng định Hồ Chí Minh là một mẫu mực về phong cách làm việc dân chủ, quần chúng, phong cách làm việc khoa học, phong cách làm việc nêu gương, nói đi đôi với làm, phong cách làm việc. Từ sự phân tích, nghiên cứu các phong cách đó, tác giả đề xuất một số giải pháp cụ thể cho người giảng viên nhấn mạnh: xây dựng và rèn luyện phong cách làm việc đúng đắn là một yếu tố quan trọng góp phần quyết định nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của giảng viên.

1.1.3. Nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh

1.1.3.1. Các công trình nghiên cứu về đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên và xây dựng ĐNGV ĐHTN

Nghiên cứu *Đánh giá giảng viên tại Đại học Thái Nguyên - thực trạng và giải pháp* (2009) của Phạm Văn Hùng, Nguyễn Thị Thu Hương [82] nhấn mạnh vai trò của giảng viên trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục đại học. Từ đó, khảo sát thực trạng tình hình đánh giá giảng viên tại ĐHTN trên ba phương thức: Bình xét thi đua, khen thưởng; Lãnh đạo bộ môn dự giờ; Sinh viên đánh giá. Từ việc khảo sát, đánh giá thực trạng, tác giả đề xuất bốn giải pháp cơ bản cho công tác đánh giá giảng viên tại ĐHTN.

Nghiên cứu năm 2014 *Investigating the effects of social capital and information technology on knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior among employees in Thai Nguyen university* (*Tác động của vốn xã hội và công nghệ thông tin đến dự định chia sẻ tri thức và hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ giảng viên tại Đại học Thái Nguyên*) [127] do nhóm tác giả Đỗ Thị Hà Phương, Chu Thị Hà, Nguyễn Thị Giang, Dương Xuân Lâm thực hiện. Nghiên cứu chỉ ra trong các trường đại học, cán bộ, giảng viên chia sẻ tri thức của mình thông qua các hoạt động giảng dạy, hỗ trợ và nghiên cứu. Vì vậy, chia sẻ kiến thức trong các trường đại học một cách hiệu quả để tạo ra

giá trị lớn nhất đang trở thành mối quan tâm của nhiều trường đại học. Nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của vốn xã hội và công nghệ thông tin như là tiền đề góp phần đáng kể vào việc chia sẻ tri thức trong môi trường đại học. Nghiên cứu đề xuất việc xây dựng một môi trường làm việc cởi mở, dân chủ, và thúc đẩy hợp tác trong đội ngũ nhà giáo. Đồng thời, tăng cường các biện pháp nâng cao năng lực công nghệ thông tin và hình thành các nhóm nghiên cứu trong ĐHTN. Đây vừa là vấn đề thuộc chính sách xây dựng đội ngũ nhà giáo của Đại học, vừa là vấn đề chủ động tự giác tự hoàn thiện và chủ động kết nối trong chính ĐNGV ĐHTN.

Nghiên cứu năm 2017 *Leadership styles of university managers toward job satisfaction of the trainers in Thai Nguyen university* (Nghiên cứu ảnh hưởng phong cách lãnh đạo của hiệu trưởng trường đại học tới sự thỏa mãn công việc của giảng viên trong Đại học Thái Nguyên) [88] của Phí Đình Khương với sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng. Thông qua việc thiết lập bảng hỏi, lấy ý kiến đánh giá từ chính các giảng viên tại ĐHTN, tác giả tìm hiểu phong cách lãnh đạo của Hiệu trưởng các trường đại học tại đây. Từ đó, công trình đưa ra những đánh giá về hiệu quả lãnh đạo cũng như tìm ra các phong cách lãnh đạo chi phối tới mức độ hài lòng trong công việc của người giảng viên ĐHTN.

Nghiên cứu *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên* (2017) của tác giả Lê Thu Hà [64]. Tác giả xác định 5 yếu tố tác động đến mức độ hài lòng của giảng viên: lương và phúc lợi; cơ hội đào tạo – phát triển; quan hệ với cấp trên; quan hệ với đồng nghiệp; và điều kiện làm việc. Trong đó, quan hệ với cấp trên là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất. Kết quả mô tả cho thấy giảng viên đánh giá các yếu tố này ở mức tương đối tốt, nhưng điểm số chỉ ở mức thấp trong thang đo, phản ánh tâm lý “tạm chấp nhận” điều kiện làm việc còn hạn chế. Do đó, các trường cần tiếp tục cải thiện chế độ lương – phúc lợi, cơ hội phát triển nghề

nghiệp, môi trường làm việc và các mối quan hệ trong đơn vị nhằm tăng động lực, trách nhiệm và sáng tạo của giảng viên. Nghiên cứu cung cấp cái nhìn rõ nét về những yếu tố chi phối sự hài lòng công việc của giảng viên, đồng thời giúp nhà quản lý và nhà hoạch định chính sách xây dựng các giải pháp phù hợp đối với ĐNGV tại ĐHTN.

Nghiên cứu của tác giả Trần Thị Hồng (2019) *Giải pháp thúc đẩy hoạt động NCKH của giảng viên Đại học Thái Nguyên* [76] xoay quanh hoạt động NCKH - một trong những nhiệm vụ chính của giảng viên đại học. Khảo sát thực trạng hoạt động NCKH của ĐNGV ĐHTN giai đoạn 2011 – 2015 vẫn còn nhiều hạn chế, nguyên nhân do chính sách của Đại học chưa thu hút và phát huy được năng lực của ĐNGV. Vì vậy, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy và tăng cường năng lực NCKH của ĐNGV ĐHTN trong những năm tiếp theo.

Nghiên cứu năm 2019 *Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ giảng viên ở Đại học Thái Nguyên* [98] của Lê Thị Quỳnh Liu, Đặng Văn Duy đã khái quát những điểm chính trong Nghị quyết 29-NQ/TW (2013) và khẳng định đây là cơ sở để giáo dục đại học Việt Nam nói chung, ĐHTN nói riêng, tiếp tục đổi mới, xây dựng ĐNGV, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Từ nhận thức về thực trạng, vai trò của người giảng viên, các tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng ĐNGV ở ĐHTN ngày càng phát triển hơn.

Nghiên cứu của Bùi Thị Hương Giang, Trần Viết Khanh, Phạm Ngọc Minh: *Bình đẳng giới trong các trường đại học, cao đẳng vùng Trung du và miền núi phía Bắc Việt Nam: Giải pháp để thực thi sự thay đổi* (2020) là một sản phẩm khoa học nghiên cứu thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên nữ trên cơ sở lý thuyết bình đẳng giới. Tuy nhiên, đây vẫn là một công trình khoa học có giá trị tham khảo cao nó đã cung cấp một bộ giải pháp tương đối đầy đủ về phát triển ĐNGV nữ, đặc biệt là nữ giảng viên của

ĐHTN những người chiếm tỷ lệ đa số trong tổng số cán bộ viên chức và đóng vai trò rất quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ của ĐHTN.

Luận án tiến sĩ Chính sách công của Nguyễn Thanh Huyền (2022) *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học từ thực tiễn Đại học Thái Nguyên* [86] có kết cấu gồm 4 chương: Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án và đánh giá. Chương 2: Cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về chính sách phát triển ĐNGV đại học. Chương 3: Thực trạng thực hiện chính sách phát triển ĐNGV đại học tại ĐHTN. Chương 4: Hoàn thiện chính sách phát triển ĐNGV đại học qua thực tiễn triển khai tại ĐHTN. Luận án là tư liệu quan trọng trong quá trình nghiên cứu sinh đánh giá việc thực hiện xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Luận án của Hoàng Thị Cương (2022) *Phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên* [21] được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý luận về phát triển ĐNGV, cùng với việc vận dụng kết quả một số công trình nghiên cứu về quản lý phát triển ĐNGV và tổng kết kinh nghiệm từ thực tiễn phát triển ĐNGV đang tham gia chương trình tiên tiến của một số cơ sở đào tạo. Mặt khác, thông qua các nghiên cứu, tác giả điều tra khảo sát thực tiễn phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học trên địa bàn. Quán triệt đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, tác giả đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến trong ĐHTN bối cảnh hiện nay.

Nghiên cứu (2022) *Thực hiện chính sách khoa học công nghệ từ thực tiễn ĐHTN* [136] của Bùi Trọng Tài tập trung làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn của việc thực hiện chính sách khoa học công nghệ trong nước và ĐHTN. Trong bài viết, tác giả đã thống kê, đánh giá kết quả hoạt động khoa học công nghệ của ĐNGV tại ĐHTN, từ đó đề xuất các nhóm giải pháp phát

huy năng lực khoa học của Đại học, góp phần giúp ĐNGV thực hiện thành công một trong số nhiệm vụ chính yếu của mình trong giai đoạn hiện nay.

Nghiên cứu (2024) *Mô hình đại học vùng tại Đại học Thái Nguyên: Những khó khăn và thách thức trong bối cảnh tự chủ đại học thuộc Kỷ yếu Hội thảo quốc gia: 30 năm đại học vùng – Thực tiễn và triển vọng* [40], của tác giả Phạm Hồng Quang và Nguyễn Danh Nam đã khái quát thực tiễn xây dựng ĐHTN giữa bối cảnh tự chủ đại học, chỉ rõ những hạn chế trong xây dựng ĐNGV ĐHTN gây nên áp lực lớn trong xây dựng ĐNGV ĐHTN. Tác giả đưa ra một số kiến nghị và đề xuất nhằm phát huy tối đa tiềm năng và thế mạnh của ĐHTN và phát triển năng lực sáng tạo của các đơn vị đào tạo cấu thành. Trong đó có một số đề xuất cụ thể đối với xây dựng ĐNGV tại Đại học như: mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên và người học của nhà trường cần thấm nhuần tinh thần “đoàn kết, dân chủ và trí tuệ”; tái cấu trúc, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng ĐNGV phải đảm bảo tinh gọn và hiệu quả ...

Nguyễn Thanh Huyền (2024) với bài viết *Xây dựng tiêu chí đánh giá các yếu tố tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên ở Đại học Thái Nguyên và khẳng định* [83] tạo động lực cho ĐNGV là một trong những nhiệm vụ quan trọng của ĐHTN. Tác giả xác định 5 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV của ĐHTN: (1) Đặc điểm, tính chất công việc; (2) Kết quả và sự tự chủ trong công việc; (3) Cơ hội thăng tiến, phát triển; (4) Khen thưởng, công nhận và (5) Môi trường làm việc, chế độ, chính sách. Qua khảo sát, tác giả thấy rằng, bên cạnh các tiêu chí được thực hiện tốt, cũng có nhiều tiêu chí ở mức độ bình thường, còn một số hạn chế trong thực tiễn. Kết quả nghiên cứu này là cơ sở để tiếp tục triển khai nghiên cứu về thực trạng xây dựng ĐNGV tại ĐHTN cũng như tìm ra giải pháp nhằm phát huy tác động tích cực của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐNGV ĐHTN.

1.1.3.2. Các công trình nghiên cứu có liên quan đến vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên

Đỗ Thị Thu Hồng (2017) với bài viết *Bồi dưỡng phương pháp tư duy biện chứng Hồ Chí Minh cho sinh viên trường Đại học Thái Nguyên* [77], tác giả nhận thấy, hoạt động học tập, phát triển tư duy biện chứng Hồ Chí Minh của sinh viên còn nhiều hạn chế, không toàn diện và tự phát nên cần có sự can thiệp định hướng từ người thầy. Biện pháp đầu tiên trong rèn luyện và bồi dưỡng tư duy biện chứng Hồ Chí Minh cho sinh viên là phát huy năng lực của giảng viên. Muốn vậy, giảng viên ĐHTN phải thấm nhuần tư duy biện chứng Hồ Chí Minh, vững vàng trong quá trình tổ chức dạy học, từng bước khắc phục những hạn chế của ĐNGV. Nhà quản lý cần đánh giá khách quan, khoa học, đúng năng lực của họ; có sự khen thưởng khích lệ động viên trực tiếp và kịp thời cả về vật chất và tinh thần cho nhà giáo.

Luận án *Giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên Đại học Thái Nguyên hiện nay* (2019) của tác giả Lương Thị Thúy Nga [118] đã đưa ra khái niệm “Giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên”, chỉ ra nội dung giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên, một đối tượng cụ thể trong xã hội. Luận án đánh giá thực trạng giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh, nêu rõ những ưu điểm và hạn chế, bất cập trong giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên ĐHTN và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên ĐHTN hiện nay và nhất mạnh tới vai trò truyền bá tri thức, lối sống, nêu gương đạo đức cách mạng của ĐNGV.

Phạm Thị Bích Huệ (2020) với nghiên cứu *Bồi dưỡng phong cách ứng xử Hồ Chí Minh cho cán bộ, Đảng viên, giảng viên Đại học Thái Nguyên* [83] làm rõ nội dung phong cách ứng xử theo quan điểm Hồ Chí Minh; Vị trí, vai trò của ĐNGV đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo trình độ đại học. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm bồi dưỡng phong cách ứng xử của đội ngũ

cán bộ, giảng viên ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo.

Trần Thanh An, Thái Hữu Linh (2021) với bài báo *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc xây dựng tác phong làm việc cho cán bộ, giảng viên trường Đại học Sư phạm – Đại học Thái Nguyên* [1] đã đề cập tới vấn đề cụ thể là xây dựng phong cách làm việc trong một cơ sở đào tạo giàu truyền thống bậc nhất ĐHTN. Trong bài viết, tác giả bài viết phân tích về một số phong cách, tác phong Hồ Chí Minh và mô tả quá trình vận dụng phong cách, tác phong Hồ Chí Minh của cán bộ, giảng viên trường Đại học Sư phạm - ĐHTN gắn với cuộc vận động làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Với sự đồng sức, chung lòng của cán bộ, giảng viên nhà trường thực hiện nhiều giải pháp hiệu xây dựng phong cách làm việc theo tư tưởng Hồ Chí Minh một cách hiệu quả, góp phần vào sự nghiệp giáo dục Việt Nam.

Nguyễn Thị Thủy, Nguyễn Thị Như Quỳnh (2025) với bài viết *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào công tác đổi mới phương pháp dạy học tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh* đã hệ thống hóa quan điểm giáo dục của Người, đánh giá thực trạng giảng dạy và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Tác giả chỉ ra một số hạn chế của giảng viên như: phương pháp dạy học chưa hấp dẫn, ít kích thích tư duy; giao nhiệm vụ học tập chưa hiệu quả; liên hệ thực tiễn còn nghèo nàn do kiến thức thực tế và chiều sâu lý thuyết chưa đủ vững, thời gian dành cho chuẩn bị bài còn hạn chế. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh theo hướng: tăng cường tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao tri thức chuyên môn; khuyến khích học tập nâng cao trình độ; đồng thời giảm bớt các nhiệm vụ không thiết yếu để giảng viên tập trung nhiều hơn cho giảng dạy và nghiên cứu, những nhiệm vụ cốt lõi của nghề giáo.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC NGHIÊN CỨU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

1.2.1. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan đến luận án

Qua nghiên cứu những công trình tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh xây dựng ĐNGV, tác giả rút ra một số nhận xét như sau:

Qua việc khảo cứu các công trình về tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng đội ngũ nhà giáo và thực tiễn vận dụng vào phát triển ĐNGV, tác giả rút ra một số nhận định sau:

Thứ nhất, đa số các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đều tập trung làm rõ vị trí, vai trò của đội ngũ nhà giáo nói chung và ĐNGV nói riêng; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu cấp thiết phải nâng cao năng lực, phẩm chất và trình độ của đội ngũ này nhằm đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Thứ hai, các nghiên cứu đã bước đầu khái quát và hệ thống hóa nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, từ việc xác định vị trí, vai trò đến các nội dung xây dựng đội ngũ theo tư tưởng của Người, cũng như đề xuất những giải pháp chủ yếu để vận dụng trong bối cảnh hiện nay.

Thứ ba, các công trình đã cung cấp nguồn tư liệu phong phú, đa chiều về vấn đề xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Đây là nguồn tham khảo quan trọng, góp phần tạo thuận lợi cho việc nghiên cứu và phát triển ĐNGV cả ở phạm vi quốc gia cũng như tại ĐHTN.

Thứ tư, các công trình nghiên cứu, đã cung cấp những phương pháp NCKH (phương pháp nghiên cứu duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, phân tích, so sánh, lịch sử, logic, thống kê, điều tra xã hội học...) khi nghiên cứu về xây dựng đội ngũ giáo viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Thứ năm, các công trình khoa học đã tiếp cận vấn đề xây dựng ĐNGV tại ĐHTN dưới nhiều góc độ khác nhau. Nhìn chung, các nghiên cứu đã chỉ ra được những ưu điểm, hạn chế cũng như các thuận lợi và khó khăn trong quá trình phát triển ĐNGV tại đây. Đây là cơ sở quan trọng để tác giả đề xuất các giải pháp xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Từ việc tổng quan các công trình, có thể thấy đến nay vẫn chưa có nghiên cứu nào tiếp cận một cách đầy đủ, toàn diện, có hệ thống và chuyên sâu về xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh như hướng nghiên cứu của luận án này. Do đó, các công trình đã công bố là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị, hỗ trợ đắc lực cho tác giả trong quá trình thực hiện đề tài.

1.2.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu và giải quyết

Nhìn chung, xây dựng ĐNGV là vấn đề được quan tâm, nghiên cứu ở nhiều góc độ tiếp cận khác nhau. Song, các công trình nghiên cứu xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn còn ít. Việc nghiên cứu nội dung xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh là chưa có. Các công trình liên quan chỉ dừng lại những góc độ tiếp cận khác nhau chứ chưa theo hướng chuyên sâu ngành Hồ Chí Minh học. Vì vậy, đề tài luận án không trùng lặp với các công trình, đề tài được công bố.

Từ cách tiếp cận của chuyên ngành Hồ Chí Minh học, trên cơ sở phân tích, đánh giá những công trình, bài viết, bài NCKH về xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh, tác giả luận án tập trung nghiên cứu làm rõ một số vấn đề sau:

Một là, phân tích làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, trong đó tập trung làm rõ nội dung, nguyên tắc cũng như giải pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo và giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo.

Hai là, đánh giá thực trạng xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay (2024) với những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong quá trình xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Ba là, làm rõ những yếu tố tác động và định hướng xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Bốn là, đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh từ nay đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

Tiểu kết chương 1

Năm 1987, Tổ chức Văn hóa, Khoa học và Giáo dục của Liên hợp quốc đã ban hành Nghị quyết tôn vinh Chủ tịch Hồ Chí Minh là Anh hùng giải phóng dân tộc Việt Nam, danh nhân văn hóa kiệt xuất. Người cũng chính là người đặt nền tảng cho sự hình thành và phát triển của nền giáo dục Việt Nam trong thời đại mới. Vì vậy, đã có nhiều công trình nghiên cứu về cuộc đời, sự nghiệp, tư tưởng và phong cách giáo dục của Hồ Chí Minh, cũng như việc vận dụng hệ thống tư tưởng đó vào thực tiễn.

Việc tổng quan các công trình liên quan đã giúp nghiên cứu sinh xác định ba nhóm nội dung chính: (1) các nghiên cứu về ĐNGV; (2) các nghiên cứu về tư tưởng Hồ Chí Minh đối với nhà giáo và việc vận dụng trong xây dựng đội ngũ nhà giáo; (3) các nghiên cứu về xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Từ đó có thể thấy rằng, liên quan đến đề tài “Xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh” đã có nhiều công trình được công bố, tiếp cận gần với các vấn đề như tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và việc vận dụng vào phát triển ĐNGV tại ĐHTN trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, các nghiên cứu trực tiếp về tư tưởng Hồ Chí Minh đối với đội ngũ giảng viên vẫn còn hạn chế.

Trên cơ sở kế thừa các công trình đã có, nghiên cứu sinh tiến hành phân tích, đánh giá những nội dung liên quan, xác định các vấn đề đã được nghiên cứu, đồng thời làm rõ những nội dung cần tiếp tục đào sâu theo mục tiêu và nhiệm vụ của luận án. Qua đó khẳng định rằng, cho đến nay chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu một cách trực tiếp, toàn diện về chủ đề “xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”.

Với việc thực hiện đề tài này, nghiên cứu sinh mong muốn góp phần làm rõ hơn tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo và đội ngũ giảng viên, từ đó vận dụng vào thực tiễn xây dựng ĐNGV ở các trường đại học nói chung và tại ĐHTN nói riêng.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN

2.1.1. Nhà giáo, giảng viên và ĐNGV

2.1.1.1. Nhà giáo và đội ngũ nhà giáo

Theo Từ điển tiếng Việt của Viện ngôn ngữ học [166], thuật ngữ "nhà giáo" được sử dụng với sắc thái trang trọng nhằm chỉ những cá nhân hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo. Trên thực tế, thuật ngữ này có thể bao hàm nhiều danh xưng khác nhau như "giáo viên", "giảng viên", "thầy giáo", "cô giáo", "người thầy", "huấn luyện viên"..., tất cả đều có chung ý nghĩa là những người tham gia vào công tác giảng dạy, đào tạo, bồi dưỡng.

Luật Nhà giáo ban hành năm 2025 [135], nhà giáo là tất cả những người được tuyển dụng làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, bao gồm giáo viên các cấp; giáo viên giáo dục thường xuyên; giáo viên, giảng viên giáo dục nghề nghiệp; giảng viên đại học; giảng viên trong các trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, lực lượng vũ trang nhân dân; các cán bộ quản lý giáo dục... Nhà giáo là lực lượng nòng cốt của ngành giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được tôn trọng, bảo vệ, tôn vinh. Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục; có vai trò quan trọng trong việc xây dựng nguồn nhân lực, xây dựng xã hội học tập, xã hội số và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc. Chuẩn nghề nghiệp nhà giáo là hệ thống các tiêu chuẩn theo từng chức danh nhà giáo, bao gồm tiêu chuẩn về đạo đức nhà giáo; tiêu chuẩn trình độ đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

Từ những nội dung trên, có thể thấy rằng "nhà giáo" là một thuật ngữ mang tính khái quát, dùng để chỉ chung tất cả những cá nhân tham gia giảng

dạy tại các cơ sở giáo dục. Mỗi nhà giáo có thể đảm nhiệm vai trò giáo viên hoặc giảng viên tại một đơn vị đào tạo cụ thể, đồng thời phải đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp cũng như các yêu cầu liên quan đến sức khỏe và nhân thân.

Trong lĩnh vực giáo dục, thuật ngữ "đội ngũ" được sử dụng để chỉ tập hợp các cá nhân đảm nhiệm những chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn khác nhau trong hệ thống giáo dục, bao gồm đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giáo viên, ĐNGV, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, v.v.

Đội ngũ nhà giáo được hiểu là tập hợp những cá nhân hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo; những người thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục tại các cơ sở giáo dục. Đội ngũ nhà giáo không chỉ thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy mà còn góp phần cụ thể hóa và triển khai hiệu quả các chính sách, định hướng giáo dục do Đảng, Nhà nước và các tổ chức có thẩm quyền đề ra. Quá trình hoạt động của đội ngũ nhà giáo theo khuôn khổ của Luật Giáo dục và quy chế, quy định quản lý của các nhà trường.

Như vậy, *khái niệm đội ngũ nhà giáo bao hàm toàn bộ những nhà giáo đang công tác trong hệ thống giáo dục, trải dài qua các cấp học, bậc học và trình độ đào tạo khác nhau. Đây được xem là lực lượng nòng cốt, có vai trò quyết định đối với chất lượng giáo dục, góp phần trực tiếp vào sự phát triển tri thức, nhân lực và văn hóa của một quốc gia.*

2.1.1.2. Giảng viên và đội ngũ giảng viên

Giảng viên

Theo *Đại từ điển Tiếng Việt* (1990), giảng viên là những cá nhân đảm nhận công tác giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn [168].

Theo *Từ điển Giáo dục học*, giảng viên được xác định là một chức danh nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục đại học, có vị trí dưới các chức danh giáo sư, phó giáo sư và giảng viên chính [72].

Theo *Luật Nhà giáo* (2025), tại Điều 4: *Giảng viên* là nhà giáo giảng dạy chương trình đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên; giảng dạy chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong các trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị; chương trình đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan, hạ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng; chương trình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý nhà nước về nhiệm vụ, kiến thức quốc phòng, an ninh trong trường của lực lượng vũ trang nhân dân.

Đối với *giảng viên đại học*, là những người tham gia giảng dạy, giáo dục, hướng dẫn người học theo chương trình giáo dục đại học; thực hiện nhiệm vụ NCKH.

Theo đó, giảng viên đảm nhiệm vai trò then chốt trong hệ thống giáo dục đại học, không chỉ giới hạn trong công tác giảng dạy mà còn mở rộng sang các lĩnh vực NCKH, phát triển công nghệ, ứng dụng và chuyển giao sản phẩm NCKH, qua đó thúc đẩy sự phát triển của khoa học và công nghệ quốc gia. Với vai trò là chủ thể tri thức, đại diện văn hoá, giảng viên có trách nhiệm nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và đổi mới phương pháp giảng dạy để đáp ứng yêu cầu của nền giáo dục hiện đại. Đồng thời, giảng viên còn tham gia vào công tác quản lý giáo dục, thực hiện giám sát và điều hành hoạt động của cơ sở giáo dục đại học, tham gia vào các tổ chức chính trị - xã hội, các hoạt động đoàn thể và phong trào NCKH. Bên cạnh vai trò là nhà giáo, giảng viên còn là nhà NCKH, nhà quản lý giáo dục, nhà hoạt động xã hội và nhà văn hóa. Do đó, chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của giảng viên không chỉ giới hạn trong phạm vi nhà trường mà còn mở rộng ra toàn bộ không gian học thuật và xã hội. Giảng viên là sự kết tinh của tri thức và nhân cách, vừa đảm bảo năng lực chuyên môn xuất sắc, vừa có phẩm chất chính trị vững vàng, thể hiện trách nhiệm công dân trong sự nghiệp phát triển giáo dục. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, giảng viên phải không ngừng trau dồi tri thức, cập nhật xu hướng nghiên cứu, đổi mới phương

pháp giảng dạy và mở rộng phạm vi hợp tác để nâng cao chất lượng đào tạo, hướng đến xây dựng một nền giáo dục tiên tiến, hiện đại và phù hợp với xu thế phát triển của thế giới.

Như vậy, *giảng viên là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và tham gia NCKH(ở trình độ cao đẳng trở lên), đồng thời là viên chức chuyên môn giữ vai trò trung tâm trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Giảng viên vừa thực hiện chức năng truyền thụ tri thức, phát triển học thuật, sáng tạo khoa học, vừa tuân thủ các chuẩn mực nghề nghiệp và quy định của hệ thống giáo dục. Giảng viên có quyền tự do học thuật trong khuôn khổ pháp luật và là lực lượng quyết định chất lượng, uy tín và sự phát triển bền vững của giáo dục đại học.*

Đội ngũ giảng viên

Là lực lượng chủ chốt trong giáo dục đại học và sau đại học, giảng viên được tổ chức thành một đội ngũ thống nhất, có hệ thống với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển tri thức và đáp ứng yêu cầu đổi mới của xã hội.

Theo đó, *ĐNGV* không chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy mà còn giữ vai trò quan trọng trong NCKH, chuyển giao tri thức, phát triển công nghệ và triển khai hiệu quả các chính sách giáo dục do Nhà nước và các tổ chức có thẩm quyền ban hành.

Với tư cách là những người truyền bá tri thức, giảng viên đồng thời là cầu nối giữa lý thuyết và thực tiễn, là những người tham gia vào khối ngành sáng tạo nhất trong những ngành nghề sáng tạo, *ĐNGV* đóng góp tích cực vào việc xây dựng nền giáo dục đại học hiện đại, tiên tiến và hội nhập quốc tế. Hoạt động của *ĐNGV* được quy định theo Luật Giáo dục và quy chế, quy định của các nhà trường. Hệ thống các trường cao đẳng và đại học là những cơ quan, tổ chức có yêu cầu cao về học thuật, đòi hỏi mỗi giảng viên phải am hiểu kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và có phẩm chất đạo đức tốt.

Bởi vì, giảng viên không chỉ là những người truyền thụ tri thức, là lực lượng quyết định đến chất lượng đào tạo, thúc đẩy NCKH và ứng dụng công nghệ vào thực tiễn; mà ĐNGV còn là những tấm gương cho sinh viên học tập noi theo. Bên cạnh đó, ĐNGV góp phần quan trọng vào sự phát triển của nền giáo dục đại học, đồng thời đóng góp trực tiếp vào tiến bộ khoa học – công nghệ và sự phát triển bền vững của xã hội. Do đó, trong mỗi cơ sở giáo dục cao đẳng, đại học, ĐNGV luôn là lực lượng nòng cốt, được quan tâm và bồi đắp. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ này được xác định dựa trên ba phương diện chính: số lượng, cơ cấu và chất lượng. Trong đó, ĐNGV mỗi nhà trường phải tuân theo những tiêu chí chung và tiêu chí riêng phù hợp với định hướng phát triển của nhà trường và xã hội. Tiêu chí chung giúp đảm bảo sự thống nhất về số lượng, cơ cấu, chất lượng ĐNGV giữa các cơ sở giáo dục đại học, trong khi tiêu chí riêng phản ánh đặc thù của từng trường, phù hợp với định hướng phát triển, ngành đào tạo và năng lực tài chính của từng đơn vị. Mỗi cơ sở giáo dục đại học sẽ có chiến lược cụ thể để đảm bảo xây dựng ĐNGV phù hợp với điều kiện và mục tiêu phát triển. Từ đó, ĐNGV được đảm bảo quyền lợi về vật chất và tinh thần, đồng thời phải thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ theo quy định của Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học và các quy định của cơ sở giáo dục. Việc xây dựng và phát triển ĐNGV là yếu tố cốt lõi để đảm bảo sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục đại học, góp phần xây dựng một xã hội tri thức, văn hoá và phát triển.

Do vậy, có thể xác định: *Đội ngũ giảng viên là tập hợp những nhà giáo được tuyển chọn, đào tạo và bồi dưỡng đạt chuẩn về phẩm chất, trình độ và năng lực chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, phục vụ cộng đồng tại các cơ sở giáo dục cao đẳng, đại học và sau đại học. Đây là lực lượng nhân lực chất lượng cao, giữ vai trò quyết định đối với chất lượng đào tạo và sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học.*

2.1.2. Xây dựng đội ngũ giảng viên

Xây dựng hiểu theo nghĩa thông thường là tạo nên, làm ra một giá trị nhất định như đường xá, cầu cống, nhà cửa... hay tạo ra một cộng đồng, một chính thể về xã hội, kinh tế, chính trị, văn hoá theo đường lối chủ trương nhất định như xây dựng đội ngũ, xây dựng tập thể, xây dựng tổ chức... .

Khái niệm “xây dựng đội ngũ” (nói chung) là quá trình tạo nên một cộng đồng người mang trong mình những đặc điểm chung và hướng tới thực hành những mục tiêu chung, thống nhất. Nói đến xây dựng đội ngũ là nói đến những nội dung tổ chức cộng đồng toàn diện, bao hàm tất cả các vấn đề: xây dựng về số lượng, xây dựng về chất lượng, xây dựng về cơ cấu, xây dựng sự đoàn kết, đồng thuận về tư tưởng, thống nhất trong hành động của các thành viên, để hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ được giao

Khái niệm: “*Xây dựng đội ngũ giảng viên*” có nội hàm ám chỉ trong các cơ sở giáo dục đại học hướng đến các mục tiêu cốt lõi:

(1) đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu ĐNGV đồng bộ, phù hợp với kế hoạch đào tạo của nhà trường;

(2) tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, lành mạnh, khuyến khích sự gắn bó, tinh thần cống hiến và đóng góp tích cực từ giảng viên vào sự phát triển chung của nhà trường;

(3) thực hiện các chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần nhằm thu hút, duy trì và phát triển ĐNGV có trình độ chuyên môn cao, đồng thời tạo điều kiện để họ ổn định nghề nghiệp và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Xây dựng ĐNGV là yêu cầu bắt buộc và là công tác đặc thù, đối với tổ chức, quản lý của mỗi nhà trường. Trong bối cảnh các cơ sở giáo dục đại học có lịch sử hình thành và phát triển liên tục, việc xây dựng ĐNGV không chỉ dừng lại ở việc bổ sung nhân lực mới mà còn phải dựa trên nền tảng nguồn lực sẵn có, đảm bảo sự kế thừa, hoàn thiện và phát triển liên tục. Xây dựng ĐNGV hướng tới phát triển giáo dục đại học. Phát triển giáo dục đại học là cơ

sở để đảm bảo xây dựng ĐNGV bền vững. Quá trình này không chỉ mang tính tạo lập mà còn là động lực thúc đẩy sự phát triển lâu dài tới mỗi người giảng viên. Đặc biệt, tại các cơ sở giáo dục đại học có bề dày truyền thống, công tác này luôn là sự kết nối chặt chẽ giữa quá khứ, hiện tại và tương lai, giữa nguồn lực hiện hữu với những thách thức của thực tế và định hướng phát triển lâu dài. Do đó, xây dựng ĐNGV vừa phải hướng tới phát triển ĐNGV có trình độ ngày càng cao trên cơ sở chuẩn trình độ tương ứng với ngành và nhiệm vụ đào tạo.

Việc xây dựng ĐNGV trong các trường đại học hiện nay không chỉ là một nhiệm vụ quản lý nhân sự thuần túy, mà còn là một thành tố cốt lõi trong chiến lược phát triển thể chế đại học, hướng tới mô hình tự chủ, chất lượng cao và hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh đó, phân loại giảng viên trở thành công cụ quan trọng giúp xác lập cơ cấu đội ngũ phù hợp, tối ưu hóa nguồn lực và nâng cao hiệu quả đào tạo, nghiên cứu.

Về hình thức (phân loại giảng viên), xét theo hình thức làm việc, ĐNGV có thể được chia thành: Giảng viên cơ hữu, là lực lượng nòng cốt làm việc toàn thời gian, đảm trách vai trò chính trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu và xây dựng chương trình; Giảng viên thỉnh giảng, là những chuyên gia, nhà khoa học được mời giảng từ các tổ chức khác, thường đóng vai trò hỗ trợ chuyên môn ở các học phần đặc thù; Giảng viên kiêm nhiệm, là cán bộ quản lý, chuyên viên hoặc viên chức không thuộc ngạch giảng viên, tham gia giảng dạy như một phần nhiệm vụ chuyên môn.

Xét theo lĩnh vực chuyên môn, giảng viên được phân bổ theo các nhóm ngành đào tạo, bao gồm: khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, kỹ thuật – công nghệ, y dược, kinh tế, luật, sư phạm, v.v. Cơ cấu chuyên môn của ĐNGV cần tương thích với định hướng phát triển của nhà trường (nghiên cứu, ứng dụng, thực hành nghề nghiệp), đồng thời đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường và xu thế chuyển đổi số trong giáo dục đại học.

Trên phương diện phát triển nguồn lực, ĐNGV được phân loại theo thâm niên công tác và độ tuổi: Về kinh nghiệm, gồm giảng viên mới (dưới 5 năm), giảng viên có kinh nghiệm (5–15 năm), và giảng viên lâu năm (trên 15 năm). Về độ tuổi, thường phân biệt giảng viên trên 35 tuổi và giảng viên dưới 35 tuổi (giảng viên trẻ). Đồng thời, dựa trên vai trò chức năng, có thể xác định các nhóm: giảng viên giảng dạy, giảng viên nghiên cứu và giảng viên kiêm nhiệm công tác quản lý. Mỗi nhóm đóng vai trò chiến lược khác nhau trong kiến tạo một hệ sinh thái đại học toàn diện, nơi giảng dạy, nghiên cứu và quản trị cùng tồn tại và hỗ trợ lẫn nhau.

Xây dựng ĐNGV có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của giáo dục đại học và xã hội nói chung. Trước hết, ĐNGV chất lượng cao sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực của nền kinh tế tri thức. Đồng thời, quá trình này còn góp phần tạo dựng môi trường giáo dục chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển của đất nước. Hơn nữa, việc xây dựng ĐNGV còn có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy sự đổi mới giáo dục, đảm bảo sự phát triển bền vững của các cơ sở giáo dục đại học. Một ĐNGV chất lượng không chỉ là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo mà còn là nguồn động lực để thúc đẩy sự sáng tạo, nghiên cứu và ứng dụng tri thức mới vào thực tiễn.

Như vậy, *xây dựng đội ngũ giảng viên là quá trình tổng thể các nội dung công tác, bao gồm chủ trương quy hoạch, chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và các phương thức, biện pháp quản lý, sử dụng giảng viên, nhằm xây dựng tập hợp những nhà giáo có phẩm chất đạo đức mẫu mực, tinh thần trách nhiệm cao, có trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm tốt, đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục đại học chuyên nghiệp, hiện đại.*

2.1.3. Xây dựng đội ngũ giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm xây dựng đội ngũ nhà

giáo và ĐNGV. Hồ Chí Minh không trực tiếp đề cập đến thuật ngữ “xây dựng đội ngũ giảng viên”. Hồ Chí Minh sử dụng phong phú các thuật ngữ khác nhau cùng để nói về các giảng viên như: người thầy, thầy cô giáo, giáo viên, thầy dạy học, nhà giáo dục, giảng viên ... Dù Người không đưa ra một khái niệm cụ thể, khu biệt giữa nhà giáo và giảng viên nhưng tư tưởng của Người về giáo dục - đào tạo bao gồm các vấn đề: vị trí, vai trò, mục đích, nội dung, đối tượng, môi trường, nguyên tắc, phương châm, phương pháp giảng dạy, về đội ngũ nhà giáo..., về bản chất đều có liên quan đến giảng viên và xây dựng ĐNGV. Nói cách khác, thông qua quan điểm của Hồ Chí Minh về nhà giáo và xây dựng đội ngũ nhà giáo có thể nhận thức được tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng ĐNGV. Tư tưởng này không tồn tại biệt lập mà gắn liền và thể hiện thông qua tư tưởng của Người về xây dựng đội ngũ nhà giáo.

Theo Người, vấn đề then chốt quyết định chất lượng giáo dục là xây dựng đội ngũ những người thầy giáo và cán bộ quản lý giáo dục, vì “nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục” [109, tr.345]. Do đó, phải xây dựng đội ngũ những người thầy giáo tốt - thầy giáo xứng đáng là thầy giáo - những người yêu nghề, yêu trường, hết lòng thương yêu, chăm sóc, giáo dục học sinh, không ngừng trau dồi đạo đức cách mạng, “Hồ Chí Minh chỉ rõ: “người huấn luyện phải học thêm mãi thì mới làm được công việc huấn luyện của mình” [105, tr.356], nên người thầy phải thường xuyên tự bồi dưỡng, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn, phương pháp sư phạm để thực sự là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Đồng thời, Người yêu cầu giảng viên phải tìm tòi vận dụng các phương pháp giáo dục để thực hiện tốt vai trò, nhiệm vụ của mình; phải truyền đạt làm sao cho người học dễ hiểu, dễ nhớ những tri thức khoa học trừu tượng, để có thể áp dụng trong thực tiễn. Bên cạnh đó, giảng viên phải biết sử dụng các phương pháp trong giáo dục vừa có tính khoa học, vừa phải khéo léo, tế nhị, phù hợp với đối tượng người học, xây dựng ý thức tự giác, tinh thần nỗ lực học tập, đề ra và phát huy sáng kiến

nhằm phát triển khả năng toàn diện cho học sinh, sinh viên. Có thể nói, tư tưởng Hồ Chí Minh về giảng viên và xây dựng ĐNGV đã kế thừa và phát triển những giá trị của nền giáo dục truyền thống Việt Nam; tiếp thu chọn lọc kinh nghiệm của các nền giáo dục tiên tiến, hiện đại trên thế giới, để xây dựng đội ngũ nhà giáo, ĐNGV, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo Việt Nam.

Vì vậy, có thể hiểu khái niệm: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng ĐNGV là hệ thống quan điểm về quá trình tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ nhà giáo có phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm cao, đáp ứng được yêu cầu giáo dục, đào tạo toàn diện, nhằm phục vụ sự nghiệp xây dựng đất nước và bảo vệ Tổ quốc.*

Từ khái niệm trên đây, có thể xác định: “Xây dựng ĐNGV ở ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh” là *quá trình nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, đào tạo, (bao hàm các nội dung quan điểm về tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, phương châm, phương pháp, nguyên tắc), nhằm xây dựng ĐNGV của ĐHTN đảm bảo yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu, đáp ứng nhiệm vụ giáo dục và đào tạo đại học trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.*

Về mục đích xây dựng ĐNGV ĐHTN nhằm tạo dựng tập hợp những nhà giáo (1) vững mạnh, toàn diện về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn và năng lực NCKH; (2) có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ đào tạo, NCKH, CGCN và đổi mới sáng tạo trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; (3) góp phần xây dựng ĐHTN trở thành trung tâm đào tạo, NCKH và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của khu vực TD&MMBB.

Về chủ thể lãnh đạo và thực hiện xây dựng ĐNGV ĐHTN bao gồm (1) Đảng ủy, Ban Giám đốc ĐHTN và cấp ủy, lãnh đạo các trường đại học thành viên, đơn vị trực thuộc; (2) các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể trong

ĐHTN; (3) bản thân ĐNGV với vai trò chủ thể trực tiếp trong quá trình tự học tập, tự rèn luyện và phát triển nghề nghiệp; (4) Các cơ quan quản lý giáo dục, các tổ chức khoa học – giáo dục và xã hội có liên quan trong việc hỗ trợ, giám sát và tạo điều kiện cho quá trình phát triển ĐNGV.

Về nội dung xây dựng ĐNGV ĐHTN được triển khai theo ba phương diện cơ bản: bảo đảm số lượng, đáp ứng yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu và phát triển chung của ĐHTN và từng cơ sở thành viên; hoàn thiện cơ cấu, bảo đảm sự cân đối về ngành nghề đào tạo, trình độ, độ tuổi và chức danh khoa học; đồng thời nâng cao chất lượng, thông qua việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, phát triển trình độ chuyên môn, năng lực NCKH, CGCN và đổi mới phương pháp giảng dạy của ĐNGV ĐHTN theo hướng hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

Phương châm, phương pháp và giải pháp xây dựng ĐNGV ĐHTN được xác định trên cơ sở hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo, đặc biệt là những quan điểm của Người về xây dựng đội ngũ nhà giáo. Trên nền tảng đó, việc vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh vào điều kiện thực tiễn của ĐHTN được thực hiện thông qua đổi mới chương trình, nội dung đào tạo; các chủ trương và biện pháp phù hợp nhằm xây dựng ĐNGV đáp ứng yêu cầu về trình độ, năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của ĐHTN trong giai đoạn phát triển mới.

2.2. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

2.2.1. Về vị thế, vai trò của đội ngũ và xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên

Theo Hồ Chí Minh, đội ngũ nhà giáo, ĐNGV không chỉ là những người truyền đạt tri thức, mà còn là hiện thân tiêu biểu của nền văn hóa giáo dục và truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam. Xuyên suốt chiều dài lịch sử, dân

tộc ta đã hun đúc nên nhiều giá trị truyền thống có ý nghĩa sâu sắc, trong đó truyền thống hiếu học và tôn sư trọng đạo đó là những giá trị thiêng liêng, được lưu truyền lại cho các thế hệ sau. Trong truyền thống giáo dục Việt Nam, vị thế, vai trò của người thầy luôn được đề cao và tôn vinh. Thầy là người có vai trò quyết định đến sự thành công của học trò; là nhân tố quan trọng đối với sự nghiệp phát triển của đất nước: “lương sư hưng quốc”.

Kế thừa truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc, Hồ Chí Minh luôn đánh giá cao và dành những tình cảm trân quý nhất cho những người thầy đã. Bởi vì, chính Người được thừa hưởng truyền thống giáo dục của gia đình, từ người cha - người thầy đầu tiên Nguyễn Sinh Sắc và những người thầy đáng kính như: Vương Thúc Quý, Hoàng Thông, Lê Văn Miến... Hồ Chí Minh khẳng định “Công ơn cha mẹ, công ơn thầy cô không bao giờ phai nhạt.” [104, tr.285]. Trên hành trình tìm đường cứu nước, Hồ Chí Minh còn được rèn luyện trong môi trường cách mạng, tiếp thu tư tưởng từ những chí sĩ yêu nước bậc thầy như Phan Châu Trinh, Phan Bội Châu, những người đã dành cả cuộc đời đấu tranh cho độc lập dân tộc. Người tôn kính họ như những bậc tiền bối và coi các cụ là những người thầy đi trước, mở đường cho các thế hệ tiếp nối. Trong môi trường quốc tế, Hồ Chí Minh tiếp thu tinh hoa của chủ nghĩa Mác - Lênin, coi V.I.Lênin là "người thầy vĩ đại", Hồ Chí Minh viết: “Không phải chỉ thiên tài của Người, mà chính là tính coi khinh sự xa hoa, tinh thần yêu lao động, đời tư trong sáng, nếp sống giản dị, tóm lại là đạo đức vĩ đại và cao đẹp của người thầy đã ảnh hưởng lớn lao tới các dân tộc châu Á và đã khiến cho trái tim của họ hướng về Người, không gì ngăn cản nổi” [100, tr.317-319].

Đặc biệt, Hồ Chí Minh luôn tâm niệm nhân dân là người thầy thông tuệ nhất; trí tuệ, tri thức của nhân dân là vô cùng sâu rộng, cần phải khiêm tốn, học hỏi nhân dân. Người nói: “Không học hỏi dân thì không lãnh đạo được dân. Có biết làm trò dân mới làm được thầy học dân” [105, tr.432]. Trên tinh

thần khiêm tốn, học hỏi mọi người, học ở mọi lúc, mọi nơi, Hồ Chí Minh luôn thể hiện lòng biết ơn sâu đậm với những người thầy và truyền lại tinh thần tôn sư trọng đạo cho các thế hệ học trò. Người chỉ rõ: kính trọng thầy cô là một truyền thống quý báu của dân tộc, là nền tảng để xây dựng con người có đạo đức, có trí tuệ. Người đề nghị hàng năm phải dành riêng 1 ngày để tổ chức kỷ niệm, động viên các thầy cô giáo và khuyến khích toàn xã hội tôn vinh Nhà giáo. Người yêu cầu bổ sung nội dung giáo dục đạo đức trong học đường, theo truyền thống: “Tiên học lễ, hậu học văn”, nhắc nhở học sinh, sinh viên phải kính trọng thầy cô, chăm chỉ học tập; bởi tôn trọng nhà giáo chính là tôn trọng chính bản thân mình, tôn trọng tri thức và tương lai.

Đề cao vị trí, vai trò của nhà giáo, chính Hồ Chí Minh đã tham gia sự nghiệp giáo dục. Người trở thành người thầy giáo dạy học ở trường Dục Thanh – Phan Thiết, (từ tháng 9-1910 đến trước 2-1911), giảng viên giảng dạy các lớp huấn luyện cán bộ ở Quảng Châu – Trung Quốc, (từ năm 1925 đến năm 1927), những lớp học chữ đầu tiên trước Cách mạng Tháng Tám năm 1945 ở núi rừng Pác Bó... Những năm tháng đứng trên bục giảng của Hồ Chí Minh có ý nghĩa hết sức quan trọng hình thành nên quan điểm, nhận thức của Người về xây dựng đội ngũ nhà giáo; phát huy vị trí, vai trò của nhà giáo trong giáo dục và phát triển xã hội. Khẳng định bản chất tốt đẹp của nhà trường trong chế độ dân chủ nhân dân, Hồ Chí Minh chỉ rõ tính tất yếu của việc xây dựng một nền giáo dục, phục vụ sự nghiệp kháng chiến và kiến quốc. Xây dựng nền giáo dục mới, Hồ Chí Minh chủ trương nhằm: “đào tạo những công dân và cán bộ tốt, những người chủ tương lai tốt của nước nhà” [109, tr.185]. Theo Người, xây dựng đội ngũ nhà giáo là *bước đi đầu tiên của sự nghiệp xây dựng nền giáo dục mới* - “Không có thầy giáo thì không có giáo dục” [109, tr.345]. Đó là một trách nhiệm nặng nề, nhưng rất vẻ vang [110, tr.528].

2.2.1.2. Vị thế và vai trò của xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ nhà giáo để kiến tạo lực lượng lao động tiên phong của sự nghiệp giáo dục, nhằm đào tạo những công dân tốt và cán bộ tốt

Hồ Chí Minh cho rằng đào tạo những lớp người kế tục sự nghiệp cách mạng, vừa có đức, vừa có tài, “vừa hồng”, “vừa chuyên” xây dựng đất nước giàu mạnh và văn minh là sự nghiệp của Đảng, trách nhiệm của toàn xã hội, toàn dân, trong đó vai trò tiên phong thuộc về nhà trường, người trực tiếp thực hiện là nhà giáo. Tại lớp học chính trị của giáo viên cấp II và cấp III toàn miền Bắc, diễn ra vào tháng 9-1958, Người nói: “Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà. Nhân dân, Đảng và Chính phủ giao nhiệm vụ đào tạo thế hệ tương lai cho các cô, các chú [110, tr.528].

Để hoàn thành vai trò của mình, giáo viên phải đem sự hiểu biết, năng lực và phẩm chất của bản thân truyền đạt cho người học, hướng dẫn, dìu dắt thế hệ trẻ chiếm lĩnh tri thức, làm cho người học phát huy được năng lực vốn có, phát triển các mặt đức dục, trí dục, thể dục, mỹ dục để trở thành người lao động chân chính, những công dân biết làm chủ, góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước: “Một nền giáo dục của một nước độc lập... sẽ đào tạo các em nên những người công dân hữu ích cho nước Việt Nam, một nền giáo dục làm phát triển hoàn toàn những năng lực sẵn có của các em” [103, tr.34]. Với ý nghĩa đó, Hồ Chí Minh xác định giáo viên cũng là người chiến sĩ trên một mặt trận đặc biệt: mặt trận văn hóa giáo dục. Nhà giáo không đơn thuần chỉ là người lao động làm công ăn lương bình thường như trong chế độ cũ. Nhà giáo là bộ phận của đội ngũ trí thức cách mạng. Cách mạng cần có lực lượng trí thức giáo dục “cần có thầy giáo để dạy văn hoá và đào tạo cán bộ” [109, tr.376].

Yêu cầu hàng đầu của sự nghiệp giáo dục chính là những người thầy

giáo cô giáo đủ đức đủ tài. Người chỉ rõ, trong việc kiến thiết nước nhà về mọi mặt “ta thiếu rất nhiều cán bộ như kỹ sư, chuyên gia, thợ lành nghề, thầy dạy học” [109, tr.273]. Tất cả đều cần giáo dục và đào tạo. Đội ngũ nhà giáo là đội ngũ tiên phong, những chiến sĩ của mặt trận văn hóa giáo dục. Vì vậy, xây dựng nền giáo dục mới - nền giáo dục của dân, vì dân trước hết phải xây dựng cho được một đội ngũ nhà giáo giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có đủ năng lực thực hành, có đạo đức nghề nghiệp để vận hành hệ thống giáo dục quốc dân.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ nhà giáo là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục

Trong hoạt động sản xuất, sản phẩm của người làm nghề là thước đo chính xác nhất năng lực và tâm huyết của chính người làm ra nó. Đối với hoạt động giáo dục, sư phạm, Hồ Chí Minh chỉ ra rằng: “Từ tiểu học, trung học, cho đến đại học, là nơi rèn luyện nhi đồng và thanh niên. Óc những người tuổi trẻ trong sạch như một tấm lụa trắng. Nhuộm xanh thì nó sẽ xanh. Nhuộm đỏ thì nó sẽ đỏ” [104, tr.120]; bởi vậy, “Học trò tốt hay xấu là do thầy giáo, cô giáo tốt hay xấu” [111, tr.269]. Điều này lý giải, trong quá trình giáo dục ở nhà trường, ảnh hưởng của giáo viên giữ vai trò quyết định trong việc hình thành nhân cách của học sinh. Đây cũng chính là cơ sở để đánh giá chất lượng và hiệu quả của quá trình giáo dục.

Trên thực tế, đội ngũ nhà giáo thông qua hệ thống các phương pháp giáo dục, giảng dạy của mình cùng với phương tiện là sách giáo khoa và công cụ hỗ trợ khác để truyền tải nội dung giáo dục đã được xây dựng theo một cấu trúc nhất định tới đối tượng giáo dục là người học, theo những mục tiêu chung. Nếu không có các thầy cô giáo, với vai trò là những người thực hiện các chức năng giáo dục, thì tính mục đích của những hoạt động phát triển tinh thần và thể chất đối với người học sẽ không thể thực hiện được. Khi đó, các yếu tố khác không còn nhiều ý nghĩa nữa. Việc đổi mới nền giáo dục phải bắt

đầu ngay từ việc đổi mới tư duy, tác phong của chính đội ngũ những người vận hành nó: người thầy.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ nhà giáo nhằm phục vụ sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội

Theo Hồ Chí Minh, phải chú trọng xây dựng đội ngũ nhà giáo nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của không chỉ sự nghiệp giáo dục, đào tạo: “Cần đào tạo cán bộ cho mọi ngành hoạt động, cho nên cần có thầy giáo” [106, tr.72]. Điều này cho thấy, chỉ khi quá trình giáo dục được vận hành thì các ngành, các lĩnh vực khác trong xã hội mới có nguồn nhân lực để hoạt động, tức là có cơ sở tồn tại và phát triển. *Sự nghiệp cách mạng cần có cán bộ, nên trước hết phải có đội ngũ người thầy để đào tạo cán bộ. Không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế - văn hoá, đến cách mạng thành công...* Quan điểm của Hồ Chí Minh là sự khẳng định về tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ nhà giáo trên nhiều phương diện. Cụ thể:

Khẳng định con người vừa là mục tiêu cao nhất vừa là nguồn động lực quan trọng nhất để xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội, Hồ Chí Minh kết luận: “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội, trước hết cần có những con người xã hội chủ nghĩa” [112, tr.66], phải bồi dưỡng những con người xã hội chủ nghĩa. Con người xã hội chủ nghĩa ở đây là những con người mới có tư tưởng xã hội chủ nghĩa, đạo đức và lối sống xã hội chủ nghĩa, có tác phong xã hội chủ nghĩa, có tinh thần và năng lực làm chủ.

Bởi vậy, muốn có con người mới thì trước hết phải xây dựng cho được đội ngũ những người làm nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, những người có trách nhiệm “trồng người” – những giáo viên. Trong quá trình trồng người, những người có trách nhiệm trồng người cũng phải được vun trồng bởi quần chúng nhân dân, bởi tập thể người đi vun trồng và người được vun trồng, bởi cuộc sống hiện thực và sự tự vun trồng trong suốt cuộc đời của chính họ. Tại lớp học chính trị của giáo viên cấp II, cấp III toàn miền Bắc, tháng 9/1958, Người

nói: “Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người. Chúng ta phải đào tạo ra những công dân tốt và cán bộ tốt cho nước nhà. Nhân dân, Đảng, Chính phủ giao các nhiệm vụ đào tạo thế hệ tương lai cho các cô, các chú. Đó là một trách nhiệm nặng nề, nhưng rất vẻ vang” [110, tr.528].

Ở một khía cạnh khác, không phải tất cả mọi người phải và có thể trở thành con người xã hội chủ nghĩa thật đầy đủ, thật hoàn chỉnh ngay một lúc, mà trước hết cần phải có những người tiên tiến, có được những nét tiêu biểu của con người xã hội chủ nghĩa để có thể làm gương và lôi cuốn những người khác và toàn xã hội xây dựng con người mới, đồng thời họ cũng không ngừng được hoàn thiện, được nâng cao. Theo cách hiểu này, đội ngũ nhà giáo chính là những người tiên tiến cần được xây dựng và đầu tư trước nhất.

2.2.2. Về mục đích xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên

Khẳng định vị trí, vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ nhà giáo đối với sự nghiệp giáo dục và đào tạo, Hồ Chí Minh đồng thời nêu rõ mục đích của việc xây dựng đội ngũ nhà giáo có đầy đủ năng lực, phẩm chất để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên đảm bảo về chất lượng đáp ứng được yêu cầu của giáo dục hiện đại.

Theo Hồ Chí Minh, mục đích của việc xây dựng đội ngũ nhà giáo là để tạo dựng nguồn nhân lực cho nền giáo dục cách mạng, khắc phục hệ quả của nền giáo dục thuộc địa phản dân tộc và phản đại chúng. Dưới chính sách cai trị của thực dân và phong kiến, hơn 90% dân số của Việt Nam không biết đọc, biết viết. Vì vậy, để xóa nạn mù chữ, nâng cao dân trí cho người dân, trước hết cần phải có những người thầy. Việc cấp bách cần làm ngay của Chính phủ lúc này là đổi mới giáo dục, xây dựng đội ngũ cán bộ giáo dục được coi là vấn đề có ý nghĩa then chốt của cải cách giáo dục. Nền giáo dục mới là nền giáo dục cách mạng, có nhiệm vụ đào tạo con người phát triển toàn diện, có

đức, có tài. Vì vậy, đội ngũ nhà giáo theo Hồ Chí Minh cần được xây dựng đồng bộ.

Ngay sau khi nước nhà giành được độc lập, Hồ Chí Minh nhận thấy cách mạng thiếu hụt trầm trọng đội ngũ giáo viên và giảng viên trong các trường đại học. Người chỉ đạo phải nhanh chóng xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng nhu cầu giảng dạy ở các cấp học, ngành học, đặc biệt quan tâm đến khu vực nông thôn, miền núi, hải đảo. Người cũng chỉ rõ, khi nước nhà được độc lập, muốn khôi phục kinh tế, phát triển văn hóa thì cần phải có đội ngũ cán bộ có trình độ văn hóa. Muốn đào tạo được đội ngũ cán bộ có trình độ văn hóa, thì cần phải có những người thầy. Vì vậy, nhiệm vụ trước tiên và cần thiết chính là gia tăng số lượng nhà giáo để phục vụ cho sự nghiệp "trồng người". Bên cạnh đó, cơ cấu nhà giáo phải hợp lý giữa các ngành nghề, giới tính và thành phần dân tộc, bảo đảm sự cân đối trong hệ thống giáo dục. Đội ngũ nhà giáo cũng cần đảm bảo tính kế thừa, có sự kết hợp hài hòa giữa giáo viên giàu kinh nghiệm và giáo viên trẻ, đảm bảo sự phát triển liên tục và bền vững.

Về chất lượng, nhà giáo phải “vừa hồng, vừa chuyên”, có trình độ chuyên môn cao, có kiến thức văn hóa dân tộc, nắm vững phương pháp giảng dạy... Trong bối cảnh cách mạng mới, theo Hồ Chí Minh, đội ngũ nhà giáo là những người gieo hạt, vun trồng tri thức, ươm mầm nhân cách cho thế hệ mai sau, là đội ngũ nhà giáo cách mạng. Vậy nên, cần xây dựng đội ngũ nhà giáo có năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Người đặc biệt nhấn mạnh tầm quan trọng của trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong đội ngũ nhà giáo, khẳng định rằng “có tài mà không có đức là hỏng, có đức mà chỉ i tờ thì dạy thế nào”. Vì vậy, đội ngũ nhà giáo phải có kiến thức vững vàng, sâu rộng về chuyên môn, kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý thuyết, thực tế và kinh nghiệm. Ngoài ra, đội ngũ nhà giáo không chỉ cần có vốn sống, vốn hiểu biết sâu rộng về con người, tự nhiên và xã hội, mà còn

phải có tư duy sáng tạo, nhạy bén, luôn tìm tòi cái mới để nâng cao hiệu quả giảng dạy. Chỉ khi đáp ứng đầy đủ những yêu cầu này, họ mới thực sự trở thành những thầy giáo, cô giáo giỏi, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo thế hệ tương lai, đáp ứng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

Hồ Chí Minh khẳng định rằng đội ngũ nhà giáo không chỉ có nhiệm vụ truyền thụ tri thức mà còn phải là những tấm gương sáng về đạo đức cách mạng. Người nhấn mạnh, nghề sư phạm là nghề cao quý, “sư phạm là mô phạm”, do đó, mỗi thầy giáo, cô giáo phải rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng để có thể giáo dục học sinh trở thành những công dân có đạo đức và trách nhiệm. Người nhấn mạnh: *“Muốn cho học sinh có đức thì giáo viên phải có đức. Muốn dạy cho trẻ em thành người tốt thì trước hết các cô, các chú phải là người tốt”* [112, tr.77-78]. Mỗi lời nói, hành động, lối sống, tinh thần trách nhiệm đối với nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo là những tấm gương sáng về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư để học sinh noi theo. Nhà giáo cần thực hiện đánh giá kết quả học tập phải khách quan, công bằng, tránh thiên vị hay ưu ái riêng tư, đảm bảo tính minh bạch trong giáo dục. Người căn dặn: *“Cô giáo, thầy giáo trong chế độ ta cần phải góp phần vào công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa. Phải có chí khí cao thượng, phải ‘tiên ưu hậu lạc’, nghĩa là khó khăn thì phải chịu trước thiên hạ, sung sướng thì hưởng sau thiên hạ”* [113, tr.402 – 403]. Yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp cách mạng và sự nghiệp giáo dục đòi hỏi người thầy không chỉ cần có chuyên môn giỏi mà còn phải có tinh thần hy sinh, trách nhiệm, tận tâm với sự nghiệp trồng người: *“giáo dục cần nhằm vào mục đích là thật thà phụng sự nhân dân”* [106, tr. 400].

Đạo đức của nhà giáo cách mạng là đạo đức lấy dân làm gốc, tuyệt đối trung thành với lợi ích của nhân dân. Trong môi trường giáo dục, mỗi thầy cô hết lòng phục vụ sự nghiệp trồng người, hết lòng hết sức vì học sinh thân yêu.

Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng đội ngũ nhà giáo phải luôn lấy việc phục vụ nhân dân, phụng sự đất nước làm kim chỉ nam cho mọi hành động, không ngừng tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức và tinh thần trách nhiệm. “Làm cho dân”, hướng tới phục vụ nhân dân phải là nguyên tắc trong hoạt động lao động của đội ngũ nhà giáo. Theo Người, nhà giáo không thể xa rời quần chúng mà phải gần gũi, học hỏi từ nhân dân "các thầy giáo, cô giáo phải gần gũi dân chúng" [111, tr.389], phải học hỏi quần chúng để không bị thiếu sót. Đội ngũ nhà giáo phải có tinh thần đoàn kết, kỷ cương, kỷ luật, đồng thời phát huy dân chủ trong nhà trường, tạo ra môi trường giáo dục tiên tiến, nhân văn.

Theo Hồ Chí Minh, danh xưng "nhà giáo" không tự động mang lại sự tôn trọng từ xã hội, mà sự tôn trọng ấy phải được xây dựng bằng chính sự tận tâm và tinh thần phục vụ nhân dân. Người nhấn mạnh: “Nếu giáo viên tách rời ra, tự cho mình là trí thức, thì làm sao quần chúng coi trọng được... Muốn quần chúng yêu thương thì phải cùng với quần chúng kết thành một khối... Phải giúp đỡ nhân dân, việc lớn, việc nhỏ đều tỏ ra yêu đồng bào thực sự” [112, tr.271]. Do đó, đội ngũ nhà giáo không chỉ là những người truyền đạt tri thức, mà còn phải sống cùng nhân dân, gắn bó với thực tiễn, góp phần nâng cao dân trí và phát triển xã hội.

Yêu người yêu nghề là một mục tiêu mà đội ngũ nhà giáo phải thực hành. Nhà giáo mà Hồ Chí Minh xây dựng là những người biết thương yêu học trò và yêu nghề của mình. Các thầy giáo, cô giáo phải quan tâm, chăm sóc học trò với tình cảm sâu nặng như ruột thịt, song cách thể hiện phải phù hợp với từng lứa tuổi và cấp học. Ở bậc mẫu giáo và tiểu học, các thầy giáo, cô giáo phải dành cho học trò một tình thương đặc biệt như tình cảm của cha mẹ với các con. Người nhấn mạnh: “Thầy cũng như trò, cán bộ cũng như nhân viên, phải thật thà yêu nghề mình. 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 vẽ vang nhất” [106, tr.402]. Cùng với đó, Người đặc biệt chú trọng đến tinh thần trách nhiệm, dám đối mặt với khó khăn, thử thách, sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước cũng như nhân dân giao phó cho các thầy, cô giáo.

Xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên trở thành những tấm gương sáng về “tự học suốt đời”

Bên cạnh phẩm chất đạo đức, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt đề cao tinh thần tự học và sáng tạo của đội ngũ nhà giáo. Nhà giáo phải thường xuyên trau dồi kiến thức và kỹ năng, phải xem đây là yếu tố cốt lõi để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo: “phải học thêm mãi thì mới làm được công việc huấn luyện của mình” [105, tr.356]. Theo Người, giáo viên không chỉ đảm nhiệm vai trò truyền thụ tri thức mà còn phải không ngừng học hỏi, trau dồi, mở rộng kiến thức nhằm đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục. Người khẳng định: “Thầy cũng phải học, phải cố gắng học thêm, càng dạy càng phải học, không ai có thể tự cho mình là biết đủ cả rồi” [109, tr.515]. Học để sửa chữa tư tưởng... Học để tu dưỡng đạo đức cách mạng... Học để tin tưởng... Học để hành” [105, tr.208]

Trước sự phát triển không ngừng của khoa học, công nghệ và sự vận động của xã hội, Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng giáo viên phải chủ động cập nhật tri thức mới, đổi mới phương pháp giảng dạy, kết hợp hài hòa giữa lý luận và thực tiễn. Việc học không chỉ giới hạn trong phạm vi nhà trường mà còn phải mở rộng ra từ sách vở, đồng nghiệp, học sinh và nhân dân “Học hỏi là một việc phải tiếp tục suốt đời. Suốt đời phải gắn liền lý luận với công tác thực tế. Không ai có thể tự cho mình đã biết đủ rồi, biết hết rồi. Thế giới ngày ngày đổi mới, nhân dân ta ngày càng tiến bộ, cho nên chúng ta phải tiếp tục học và hành để tiến bộ kịp nhân dân” [109, tr.377].

Bởi lẽ phải làm kiểu mẫu về mọi mặt: tư tưởng, đạo đức, lối làm việc” [105, tr.356], tự học của nhà giáo không chỉ đơn thuần là bồi dưỡng chuyên

môn, mà còn bao gồm cả quá trình tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, giúp nhà giáo không ngừng hoàn thiện bản thân, trở thành tấm gương sáng về tri thức và nhân cách để học sinh noi theo. Chính vì vậy, đội ngũ nhà giáo cần kiên trì học tập, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo trong phương pháp giảng dạy, không ngừng nâng cao hiệu quả giáo dục, qua đó góp phần xây dựng nền giáo dục tiên tiến, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Theo Người: “Cái gì cũ mà xấu thì phải bỏ. Cái gì cũ mà không xấu nhưng phiền phức thì phải sửa đổi lại cho hợp lý. Cái gì mới mà hay thì phải làm.” [105, tr.120]. Những nỗ lực không ngừng đổi mới, sáng tạo và học hỏi đó của người thầy là nguồn động lực lớn khuyến khích và phát triển người học. Như vậy, theo Hồ Chí Minh, không chỉ trong lời nói mà còn trong hành động, lối sống, tinh thần trách nhiệm đối với nghề nghiệp để họ thực sự trở thành những người thầy mẫu mực, góp phần phát triển giáo dục và đào tạo thế hệ tương lai.

2.2.3. Nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên

2.2.3.1. Xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên tinh gọn, đủ về số lượng

Để hoạt động giáo dục được triển khai, trước tiên cần phải có đội ngũ nhà giáo. Do đó, việc xây dựng đội ngũ nhà giáo tinh gọn, đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng là điều tất yếu, nhằm hình thành một lực lượng giảng dạy phù hợp với quy mô của nhà trường và mục tiêu giáo dục – đào tạo. Việc đảm bảo đủ số lượng giáo viên không chỉ giúp duy trì quy mô giảng dạy, mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến việc đảm bảo đủ số lượng đội ngũ nhà giáo, bởi nếu không có đủ giáo viên, sẽ không thể đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo trong nhà trường.

Giảng dạy là một công việc đặc thù, đòi hỏi nhà giáo phải có sự chuẩn bị chu đáo về nội dung bài giảng, phương pháp giảng dạy cũng như kỹ năng

sư phạm. Nếu số lượng giáo viên không đủ, những giáo viên hiện có sẽ phải đảm nhận khối lượng công việc lớn, làm giảm thời gian nghỉ ngơi, ảnh hưởng đến sức khỏe và khả năng trau dồi chuyên môn. Đồng thời, việc giảng dạy quá tải cũng sẽ ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục, khiến hiệu quả giảng dạy không được đảm bảo và không thể nâng cao. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ nhà giáo đầy đủ về số lượng là yếu tố cơ bản để đảm bảo về chất lượng là nhiệm vụ quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Hồ Chí Minh chỉ rõ, việc thiếu người giảng sẽ làm cho người học dễ chán nản. Thiếu người giảng thì phải đi “bắt phu”, vì vậy mà người đi giảng lúc nào cũng vội vàng, hấp tấp, không có trọng tâm, trọng điểm, lướt qua mỗi chỗ một chút, chạy qua lớp này rồi lại đi lớp khác nên việc giảng dạy không được chu đáo, cẩn thận. Việc thiếu người có khi còn bắt người không có năng lực, trình độ kém để lên lớp giảng dạy cho học sinh, như vậy còn làm hại cho người học [105, tr.362 - 363].

Từ thực tiễn thiếu hụt đội ngũ nhà giáo của giáo dục Việt Nam giữa thế kỷ XX, Hồ Chí Minh hết sức nhấn mạnh phải xây dựng đội ngũ nhà giáo đảm bảo về số lượng, đây là yêu cầu cần thiết nhằm đảm bảo chất lượng của hoạt động giáo dục và đào tạo. Tháng 7-1956, tại Hội nghị sư phạm, Người chỉ rõ: “Nước nhà ta đang khôi phục kinh tế, phát triển văn hóa mà muốn khôi phục kinh tế, phát triển văn hóa thì cần cán bộ rất nhiều, nhưng cán bộ ta còn thiếu. Vậy ta phải đào tạo cán bộ, cán bộ phải có văn hóa làm gốc” [109, tr.388]. Từ những chỉ dẫn của Người, ngành giáo dục luôn quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ nhà giáo đảm bảo về số lượng để phục vụ nhu cầu học tập của nhân dân.

Ngoài ra, Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh, phải đảm bảo hài hòa giữa số lượng và chất lượng, bên cạnh việc đảm bảo số lượng giáo viên phải hết sức quan tâm đến chất lượng đội ngũ nhà giáo. Các nhà trường phải cân đối giữa người dạy và người học, việc mở các lớp học phải căn cứ trên số lượng đội ngũ nhà giáo, không được mở quá nhiều lớp cũng như mở các lớp quá đông

sẽ ảnh hưởng đến chất lượng dạy và học, gây tốn kém cho người học cũng như xã hội. Trong bối cảnh quy mô đào tạo thu hẹp, xuất hiện số dư trong đội ngũ nhà giáo, cần có biện pháp tinh gọn phù hợp, mở trường lớp hay xây dựng đội ngũ nhà giáo *“cốt thiết thực chu đáo hơn tham nhiều”*, *“ít mà tốt”* thay vì *“ham dùng nhiều người”* không hiệu quả [105, tr.358].

Theo Hồ Chí Minh, khi xã hội phát triển nhu cầu học tập ngày càng tăng lên, vì vậy hệ thống giáo dục cũng phải được mở rộng để phục vụ nhu cầu học tập của nhân dân. Cùng với việc mở rộng phạm vi, quy mô của hệ thống giáo dục thì cũng cần phải chú trọng để việc tuyển chọn, đào tạo đội ngũ nhà giáo để đáp ứng nhu cầu học tập của người dân. Việc tuyển chọn đội ngũ nhà giáo phải được tiến hành một cách cẩn thận, kỹ lưỡng vì không phải ai cũng có khả năng để trở thành người giáo viên. Người chỉ rõ: *“khi nhân dân lao động tham gia học tập ngày càng nhiều. Số lượng trường phổ thông và số học sinh tăng gấp bội. Việc đào tạo cán bộ chuyên môn được chấn chỉnh và mở rộng dần dần”* [107, tr.351], chớ ham làm mau làm vội, ngày một ngày hai. Xây dựng đội ngũ nhà giáo đòi hỏi phải có chiến lược, có kế hoạch bảo đảm số lượng người thầy phù hợp với hiện trạng, định hướng, mục tiêu phát triển của giáo dục và xã hội.

Như vậy, việc xây dựng đội ngũ nhà giáo tinh gọn, đủ về số lượng là một trong những yêu cầu quan trọng để đảm bảo hoạt động dạy học được diễn ra cũng như nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Việc nhận thức rõ yêu cầu phải đảm bảo số lượng đội ngũ nhà giáo sẽ giúp cho các nhà trường chủ động trong việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo. Đồng thời, có những chủ trương, chính sách cụ thể đảm bảo số lượng đội ngũ nhà giáo ở từng thời điểm cụ thể đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân. Do vậy, những quan điểm của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo tinh gọn, đủ về số lượng đáp ứng yêu cầu thực tiễn, phù hợp với từng cơ sở, nhà trường giáo dục có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

2.2.3.2. Xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về cơ cấu

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, xây dựng cơ cấu đội ngũ nhà giáo đóng vai trò then chốt trong quá trình phát triển nền giáo dục cách mạng. Việc đào tạo và bố trí đội ngũ giảng dạy không chỉ dừng lại ở việc cung cấp kiến thức mà còn phải phù hợp với kế hoạch phát triển ngành nghề, nhu cầu thực tiễn của xã hội. Từ đó, Hồ Chí Minh đề xuất một hệ thống giáo dục đa cấp, đa ngành, bao gồm các bậc học từ mầm non, tiểu học, trung học, đến giáo dục dạy nghề và giáo dục đại học. Đồng thời, Người nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tổ chức, sắp xếp và sử dụng đội ngũ nhà giáo một cách khoa học, hợp lý, có sự kế hoạch dài hạn nhằm bảo đảm chất lượng đội ngũ giảng dạy phù hợp với yêu cầu của từng chuyên ngành đào tạo.

Việc xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh đòi hỏi một cơ cấu chuyên môn và trình độ mang tính hệ thống, đảm bảo sự cân đối giữa nhu cầu đào tạo và năng lực giảng dạy. Người đặc biệt nhấn mạnh tầm quan trọng của trình độ đội ngũ nhà giáo, trong đó bao gồm nhiều cấp bậc khác nhau như trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư và giáo sư. Do đó, cần xây dựng một cơ cấu hợp lý nhằm phân loại, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, bảo đảm chất lượng giảng dạy cũng như tính chuyên sâu trong từng chuyên ngành đào tạo. Hơn nữa, cơ cấu chuyên môn của đội ngũ nhà giáo không chỉ giới hạn ở việc nâng cao trình độ cá nhân mà còn bao hàm sự phân bổ hợp lý theo từng môn học, bảo đảm tính cân đối giữa số lượng giáo viên, số tiết giảng dạy và yêu cầu đào tạo trong từng cấp học. Như vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng cơ cấu đội ngũ nhà giáo không chỉ đề cao số lượng mà còn đặc biệt chú trọng đến chất lượng, trình độ chuyên môn, cũng như tính khoa học trong việc phân bổ và sử dụng nguồn nhân lực giáo dục, từ đó góp phần kiến tạo một nền giáo dục cách mạng bền vững và phát triển.

Cơ cấu về giới tính được Hồ Chí Minh nhấn mạnh nhằm đảm bảo sự bình đẳng nam nữ. Người đề cao vai trò của phụ nữ và mong muốn phụ nữ phát huy hơn nữa vai trò của mình trong thực hiện công việc. Người cho rằng, Đảng ta đặc biệt phải chú ý cân nhắc cán bộ phụ nữ vào các cơ quan, tăng cường hơn nữa tỷ lệ cán bộ nữ tham gia đội ngũ cán bộ lãnh đạo, nhất là các ngành hoạt động thích hợp với phụ nữ. Sự hiện diện và tham gia lao động, quản lý của giới nữ là rất quan trọng và rất cần thiết với mọi lĩnh vực. Thậm chí, Người còn nhấn mạnh, có những lĩnh vực phụ nữ làm việc sẽ tốt hơn nam giới. Ngành giáo dục là ngành rất gần với thiên chức người phụ nữ. Làm giáo viên là công việc đặc biệt phù hợp với giới nữ. Trong bài nói chuyện ở lớp đào tạo hướng dẫn viên các trại hè cấp I ngày 12-6-1956. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phê bình một số ngành, trong đó có ngành giáo dục chưa quan tâm đến phụ nữ “trong lĩnh vực giáo dục, y tế, các ngành khác, số phụ nữ đều thấp”, lớp học “trên 350 học viên mà chỉ có 20 phụ nữ thì ít quá” như vậy tỷ lệ nam nữ có sự chênh lệch, chưa thực hiện được nam nữ bình đẳng... [109, tr. 344]. Tại Đại hội giáo dục phổ thông toàn quốc tháng 3-1956 Người nói: “Ở trong Đại hội này, nam có, nữ có, Kinh có, thiểu số có. Có cả bạn Hoa kiều nữa. Nhưng giáo viên phụ nữ còn quá ít” [109, tr.289], vì vậy ngành giáo dục phải quan tâm để có nhiều phụ nữ tham gia vào đội ngũ nhà giáo làm công tác giáo dục. Trong Hội nghị Tuyên giáo miền núi tháng 8-1963, Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Cả Hội nghị có hơn 200 đại biểu, thế mà chỉ có 5 phụ nữ, trong 5 phụ nữ không có một phụ nữ dân tộc thiểu số nào” [113, tr.138]. Như vậy chúng ta thấy rằng, Hồ Chí Minh luôn quan tâm và đánh giá rất cao vai trò của người phụ nữ, cũng như nhấn mạnh việc xây dựng đội ngũ nhà giáo phải chú ý đến sự cân đối, hài hòa cũng như bình đẳng nam nữ.

Cơ cấu về lứa tuổi, trong quá trình xây dựng đội ngũ nhà giáo, Hồ Chí Minh xác định cần phải chú trọng đến lứa tuổi, nhất là những nhà giáo trẻ. Đó là những người kế cận, tiếp nối sự nghiệp giáo dục, đào tạo của những người

đi trước. Mỗi lứa tuổi có chất lượng lao động khác nhau. Độ tuổi lao động là có giới hạn. Bất kỳ tổ chức lao động nào nếu chỉ đủ về số lượng nhưng bị mất cân đối về lứa tuổi người lao động, đều sẽ không đảm bảo hiệu quả bền vững, dễ rơi vào nguy cơ mất ổn định về đội ngũ như thừa, thiếu lao động, không đủ nguồn lực lao động chất lượng cao. Chủ tịch Hồ Chí Minh phân tích, người mới “vì công tác chưa lâu, kinh nghiệm còn ít, có nhiều khuyết điểm. Nhưng họ lại có những ưu điểm hơn cán bộ cũ: họ nhanh nhẹn hơn, thường giàu sáng kiến hơn” [110, tr.319]. Việc xây dựng cơ cấu, đội ngũ nhà giáo phù hợp về lứa tuổi sẽ góp phần quan trọng vào việc đảm bảo được số lượng đội ngũ nhà giáo, có sự kế thừa, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cũng như giúp cho nhà trường chủ động trong việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo. Môi trường giáo dục đại học đòi hỏi ĐNGV có trình độ ở mức cao nhất. Từ tư tưởng Hồ Chí Minh, ta thấy nội dung lứa tuổi của ĐNGV cần được xây dựng thường xuyên, có kế hoạch, cần được quy hoạch thành chiến lược dài hơn, bảo đảm tính kế thừa và phát triển, giữa giảng viên trẻ, giảng viên mới với giảng viên lâu năm; phải chú ý tạo nguồn giảng viên kế cận, phải bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo cách mạng cho đời sau.

Cơ cấu về dân tộc, theo Hồ Chí Minh, Việt Nam là nước có nhiều dân tộc anh em, trong đó có nhiều dân tộc thiểu số. Vì vậy, phải có nhiều giáo viên người dân tộc thiểu số để đào tạo được những cán bộ người dân tộc thiểu số. Phải có chính sách quan tâm xây dựng đội ngũ nhà giáo người dân tộc thiểu số để đáp ứng nhu cầu học tập của đồng bào, “cần phải chú ý phát triển loại trường thanh niên dân tộc vừa học vừa làm” [113, tr.164]. Ngoài ra, Người cũng khen ngợi, động viên, khuyến khích các thầy, cô giáo miền xuôi xung phong lên miền núi làm công tác giáo dục để giúp đỡ, đào tạo đội ngũ cán bộ con em đồng bào dân tộc thiểu số, giúp đỡ đồng bào nâng cao đời sống vật chất cũng như tinh thần.

2.2.3.3. Xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về chất lượng

Đội ngũ nhà giáo chính là nền móng của sự nghiệp giáo dục. Người thầy tốt sẽ đào tạo ra được những học sinh tốt và ngược lại. Do đó, xây dựng đội ngũ nhà giáo phải hết sức quan tâm đến chất lượng. Theo Hồ Chí Minh chất lượng của đội ngũ nhà giáo được thể hiện ở các phương diện sau: chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống; trình độ chuyên môn và phương pháp dạy học.

Thứ nhất, xây dựng phẩm chất chính trị, tư tưởng

Theo Hồ Chí Minh, xây dựng phẩm chất chính trị cho đội ngũ nhà giáo là bước đi đầu tiên của sự nghiệp cải cách văn hóa, đáp ứng yêu cầu toàn diện của sự nghiệp giáo dục thời đại mới. Cán bộ, đảng viên phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, đặc biệt đối với đội ngũ nhà giáo thì yêu cầu phẩm chất này càng quan trọng và cần thiết hơn. Người chỉ rõ “Ta là cán bộ chuyên môn, có chuyên môn mà không có chính trị giỏi thì dù học giỏi mấy dạy trẻ con cũng hỏng” [111, tr.269]. Người cũng nhấn mạnh đội ngũ nhà giáo cần phải chú ý học tập chính trị “phải cố gắng học tập lý luận Mác-Lênin. Có học tập lý luận Mác-Lênin mới củng cố được đạo đức cách mạng, giữ vững lập trường, nâng cao sự hiểu biết và trình độ chính trị, mới làm được tốt công tác Đảng giao phó cho mình” [110, tr.610-611]. Vì vậy, trong quá trình xây dựng đội ngũ nhà giáo cần phải chú trọng, quan tâm đến việc rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị tư tưởng cho giáo chức: phải cố gắng học tập kỹ thuật, văn hoá, chính trị... phải chú ý học tập chính trị vì nếu chỉ học văn hóa, kỹ thuật mà không có chính trị thì như người nhắm mắt mà đi” [109, tr. 384].

Đối với nhà giáo mục tiêu, nhiệm vụ cao cả nhất của họ đó là dạy học, phục vụ nhân dân, đào tạo ra những thế hệ học trò có đủ năng lực, trình độ để phục vụ sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Muốn thực hiện được điều này, nhà giáo phải thực hiện tốt những chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vì “các cô, các chú đều là cán bộ, thì phải thi hành chính

sách của Đảng và Chính phủ để phục vụ nhân dân” [111, tr.267]. Việc thực hiện tốt mọi chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước sẽ góp phần hình thành một đội ngũ giáo chức mẫu mực, đưa nền giáo dục của đất nước ngày càng phát triển.

Theo Hồ Chí Minh, phẩm chất chính trị, tư tưởng của người thầy gắn bó chặt chẽ và thống nhất với phẩm chất chính trị của người cán bộ nói chung. Việc xây dựng đội ngũ nhà giáo về mặt chính trị - tư tưởng cần đặc biệt nhấn mạnh tinh thần phụng sự Tổ quốc và nhân dân. Người giáo viên phải tôn trọng, gắn bó, tin tưởng vào sức mạnh của nhân dân, đồng thời không ngừng học hỏi từ nhân dân để thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng, qua đó phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn.

Hồ Chí Minh cũng khẳng định, được phục vụ nhân dân là niềm vinh dự lớn lao của người thầy, bởi sứ mệnh của họ là đào tạo nên những con người có năng lực, phát triển toàn diện, sáng tạo tri thức mới và vận dụng tri thức đó vào thực tiễn, góp phần thúc đẩy sự phát triển của đất nước. Bên cạnh đó, đội ngũ nhà giáo cần thường xuyên học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiên cứu chủ nghĩa Mác – Lênin và vận dụng linh hoạt vào công việc hằng ngày nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, xây dựng đạo đức, lối sống và phong cách nhà giáo

Đối với đội ngũ nhà giáo, Hồ Chí Minh luôn đề cao cũng như nhấn mạnh yêu cầu về phẩm chất đạo đức, phóng cách và lối sống, nó được xem như linh hồn của người giáo viên. Người chỉ rõ “Giáo viên phải chú ý cả tài, cả đức, tài là văn hóa, chuyên môn, đức là chính trị” [111, tr.270]. Người giáo viên sẽ ảnh hưởng rất lớn đến việc phát triển cũng như hình thành nhân cách của học sinh, nên người giáo viên tốt sẽ ảnh hưởng tốt đến học sinh và ngược lại người giáo viên xấu sẽ ảnh hưởng xấu đến học sinh mà mình đào tạo. Vì vậy, đội ngũ nhà giáo phải có đạo đức, lối sống và phong cách tốt để học sinh noi theo.

Theo Hồ Chí Minh, phẩm chất đạo đức của nhà giáo là những phẩm chất đạo đức mới, đạo đức cách mạng. Trung với nước hiếu với dân là những phẩm chất không thể thiếu đối với người giáo viên. Đạo đức cách mạng của nhà giáo được thể hiện qua hành vi, lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị, bao dung; cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư. Không tham vọng quyền lực, có nhiệt huyết và trách nhiệm cao với công việc, là trung tâm đoàn kết, gương mẫu về mọi mặt. Không tham nhũng, lãng phí, cơ hội, vụ lợi. Kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, tệ nạn quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, cửa quyền và lợi ích nhóm. Tuyệt đối không trục lợi và cũng không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi. Thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình. Thực hiện đúng, đầy đủ quyền hạn, trách nhiệm của mình và chỉ đạo thực hiện nghiêm nguyên tắc, quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ. Kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện, việc làm trái với các quy định của Đảng, Nhà nước trong công tác cán bộ [3, tr.1-2].

Nhà giáo phải có tình yêu thương, yêu người bao nhiêu càng phải yêu nghề bấy nhiêu. Tình yêu thương với học trò, tình yêu và trách nhiệm đối với nghề nghiệp mà mình đã lựa chọn có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ nhau và tác động đến nhau. “Phải thương yêu các cháu như con em ruột thịt của mình, không nên phân biệt bi đỗi...” [108, tr.499]. Đối với học sinh ở bậc mẫu giáo và tiểu học, người giáo viên cần dành cho các em sự yêu thương, chăm sóc đặc biệt, gần gũi như tình cảm của cha mẹ đối với con cái. Trong khi đó, ở bậc trung học chuyên nghiệp và đại học, tình thương của người thầy phải được thể hiện trên nền tảng kỷ cương, dân chủ và tinh thần trách nhiệm, đồng thời khuyến khích, phát huy tính tự chủ, tự học và khả năng sáng tạo của người học. Những điều đó chính là biểu hiện tiêu biểu của phẩm chất đạo đức

và lối sống cao đẹp của người thầy.

Cùng với tình yêu thương dành cho học sinh, Hồ Chí Minh cũng hết sức nhấn mạnh đến phẩm chất yêu nghề của đội ngũ nhà giáo. "Thầy cũng như trò, cán bộ cũng như nhân viên, phải thật thà yêu nghề mình. 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?" [113, tr.402]. Đó là sự gắn bó, thiết tha với nghề nghiệp mình đã lựa chọn. Đồng thời, phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, để trở thành người giáo viên vừa có đức, vừa có tài, vừa "hồng" vừa "chuyên", cũng như phát huy được hết năng lực, sở trường của mỗi người giáo viên.

Bên cạnh đó, người thầy cần phát huy tinh thần đoàn kết, chung tay xây dựng tập thể nhà trường ngày càng phát triển vững chắc; đây là một phẩm chất đạo đức đặc biệt quan trọng, góp phần tạo nên một đội ngũ nhà giáo thống nhất và mạnh mẽ. Người căn dặn: Trước hết là phải đoàn kết. Đoàn kết thật sự, giữa thầy và thầy, giữa thầy và trò, giữa trò và trò, giữa cán bộ và công nhân. Toàn thể nhà trường phải đoàn kết thành một khối, đoàn kết phải thật sự trăm phần trăm chứ không phải chỉ là đoàn kết miệng [113, tr.402]. Đoàn kết phải chân thành, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ. Đoàn kết không phải chỉ là đoàn kết xuôi chiều mà phải thẳng thắn tự phê bình cũng như phê bình để giúp đỡ đồng nghiệp mình tốt hơn, nhưng sự phê bình cũng phải khéo léo, tế nhị, đúng thời điểm trên tinh thần đồng chí, phê bình việc chứ không phê bình người như vậy mới đem lại hiệu quả cao

Bên cạnh việc chú trọng xây dựng đạo đức và lối sống, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc hình thành phong cách của đội ngũ nhà giáo. Theo Người, phong cách của người thầy là sự hòa quyện giữa phong cách đạo đức, phong cách trí tuệ, phong cách sư phạm và phong cách làm việc. Người nhấn mạnh rằng, nhà giáo cần có đạo đức trong sáng, luôn giữ vững các chuẩn mực "cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư", sống giản dị, trung thực, khiêm tốn,

đồng thời nêu gương mẫu mực trong cả lời nói và hành động. Cùng với đó, nhà giáo cần không ngừng học tập, bồi dưỡng, mở rộng tri thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chủ động cập nhật cái mới và rèn luyện tư duy khoa học, khách quan, linh hoạt.

Phong cách sư phạm của người thầy cần thể hiện tính khoa học, sự sâu sát và gần gũi với người học; biết tôn trọng, lắng nghe, khơi dậy tính chủ động, sáng tạo của học sinh, sinh viên; đồng thời truyền đạt kiến thức rõ ràng, dễ hiểu, gắn kết chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn, tạo hứng thú và động lực học tập. Bên cạnh đó, phong cách làm việc của nhà giáo phải bảo đảm tính kỷ luật, khoa học và tinh thần trách nhiệm cao, được thể hiện qua việc chuẩn bị bài giảng kỹ lưỡng, làm việc đúng kế hoạch, đúng giờ; luôn đặt lợi ích tập thể và sự nghiệp giáo dục lên trên lợi ích cá nhân, đồng thời tích cực tham gia các hoạt động chuyên môn và NCKH. Tổng thể các yêu cầu đó tạo nên hình mẫu người thầy mẫu mực, tận tụy và sáng tạo theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Thứ ba, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ nhà giáo

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục - đào tạo, đội ngũ nhà giáo cần có năng lực chuyên môn vững vàng. Năng lực này không chỉ thể hiện ở vốn kiến thức mà còn bao gồm kỹ năng, phương pháp giảng dạy, năng lực nghiên cứu và khả năng thích ứng với sự phát triển không ngừng của giáo dục. Trước hết, cần xây dựng đội ngũ nhà giáo có trình độ chuyên môn sâu rộng, nắm vững nội dung mình giảng dạy. Bên cạnh đó, mỗi giáo viên cần có hiểu biết nhất định về các lĩnh vực xã hội, đồng thời am hiểu cả kiến thức chuyên ngành và liên ngành phục vụ cho môn học. Nhà giáo phải thường xuyên cập nhật tri thức mới trong lĩnh vực chuyên môn, cũng như nắm bắt kịp thời các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về giáo dục - đào tạo và tình hình chính trị, xã hội. Việc nâng cao trình độ chuyên môn không chỉ dừng ở tích lũy tri thức, mà quan trọng hơn là biết vận dụng hiệu quả vào thực tiễn công

việc, góp phần phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước.

Tiếp đó, xây dựng đội ngũ nhà giáo có đầy đủ các kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục - đào tạo, đặc biệt là phương pháp dạy học tích cực hiệu quả. Theo Hồ Chí Minh, để giảng dạy hiệu quả, người thầy cần lựa chọn phương pháp phù hợp với từng đối tượng học sinh. Người chỉ ra rằng trong một lớp học luôn có sự khác biệt về hoàn cảnh và trình độ nhận thức, vì vậy giáo viên phải linh hoạt tìm ra cách dạy thích hợp nhất, đáp ứng đặc điểm và khả năng của từng người học.

Người nhấn mạnh ngôn ngữ giảng dạy phải ngắn gọn, dễ hiểu, thiết thực, hợp với trình độ người nghe; khuyến khích sử dụng ngôn ngữ giản dị, hình ảnh trực quan, ví dụ thực tế để học sinh dễ tiếp thu: “Phải luôn luôn dùng những lời lẽ, những thí dụ giản đơn, thiết thực và dễ hiểu” [104, tr.346]. Thậm chí, trong điều kiện dân trí hạn chế, Người thầy “Phải biết nhẫn nại. Nói với người nghe một lần người ta không hiểu thì nói đến hai lần, ba lần... Chú ý đến cách phô diễn ý tưởng. Hết sức phổ thông. Cố vào sâu trong dân chúng. Lấy những thí dụ tầm thường trông thấy trước mắt mà nói. Tránh những danh từ khó hiểu. Làm sao cho được 50 người hiểu rõ còn hơn là được 500 người chỉ hiểu lơ mờ [103, tr.72]. Nói cách khác, phương pháp giảng dạy phải linh hoạt theo từng trình độ, từ học sinh phổ thông đến cán bộ, công nhân, nông dân, trí thức. Muốn thực hiện được điều đó, đòi hỏi người giáo viên phải nắm rõ tình hình, đặc điểm của lớp học, cũng như chuẩn bị nội dung giảng dạy thật chu đáo, kỹ càng, tránh qua loa, chiếu lệ. Nói cách khác là lấy người học làm trung tâm, ứng bất biến, dĩ vạn biến. Người viết: Phương pháp giáo dục thì theo nguyên tắc tự nguyện tự giác, giải thích, bàn bạc, thuyết phục, chứ không gò bó. Giúp trí thức thi đua trong học tập và công tác. Hướng dẫn trí thức sử dụng cách thật thà tự phê bình và thành khẩn phê bình để cùng nhau tiến bộ không ngừng, đoàn kết chặt chẽ, để phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. [105, tr.379].

Nhà giáo trong quá trình thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần có năng lực chủ động xây dựng và phát triển chương trình. Bàn về vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng chỉ rõ: Muốn có giáo dục cần nhiều yếu tố: chương trình giáo dục, chính sách giáo dục, phương pháp giáo dục.... Nhà giáo giữ trọng trách đào tạo cán bộ mới và giúp đỡ cán bộ cũ theo tôn chỉ kháng chiến và kiến quốc. Nhà giáo phải tham gia sửa đổi chương trình giáo dục cho phù hợp với sự nghiệp kháng chiến kiến quốc, phải có chính sách kháng chiến và kiến quốc cho phù hợp với các trường... thực hiện sửa đổi cách dạy cho phù hợp với sự đào tạo nhân tài kháng chiến và kiến quốc. Người ghi nhận thành cải cách giáo dục giai đoạn đầu và yêu cầu cần tiếp tục đổi mới giáo dục. Nhà giáo tham gia công tác bình dân học vụ đạt được những kết quả tốt đẹp, bây giờ phải tăng cường phát triển giáo dục, xây dựng những chương trình để nâng cao trình độ văn hóa phổ thông của đồng bào [104, tr.575].

2.2.4. Về biện pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên

2.2.4.1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo gắn với tự đào tạo, tự bồi dưỡng

Hồ Chí Minh chỉ rõ, để xây dựng được đội ngũ nhà giáo tốt, thật sự xứng đáng thì phải chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo đảm bảo về chất lượng. Sau khi cuộc Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thành công, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 194/SL ngày 8/10/1946 về việc thành lập ngành sư phạm Việt Nam. Sắc lệnh nêu rõ: ngành học sư phạm có mục đích đào tạo ra những nam nữ giáo viên cho các bậc học cơ bản, trung học phổ thông, trung học chuyên khoa, thực nghiệm và chuyên nghiệp trong toàn quốc. Cũng theo Sắc lệnh này, ngành học sư phạm hiện nay có ba cấp: sư phạm sơ cấp, sư phạm trung cấp và sư phạm cao cấp để đào tạo giáo viên cho các bậc học cơ bản.

Theo Người, lao động sư phạm của đội ngũ nhà giáo hết sức phong phú

và đa dạng, trong khi thực tiễn cuộc sống lại luôn vận động và không ngừng biến đổi. Những gì người giáo viên thu lượm, lĩnh hội được ở các nhà trường sư phạm mới chỉ là những kiến thức, yếu tố tiền đề, nền tảng ban đầu cho sự nghiệp giảng dạy. Do vậy, trong quá trình công tác, làm việc trình độ của đội ngũ nhà giáo phải không ngừng được bồi dưỡng, nâng cao. Theo Hồ Chí Minh, việc đào tạo, bồi dưỡng cũng như quá trình tự đào tạo, tự bồi dưỡng của đội ngũ nhà giáo đó là sự trang bị những kiến thức, tiếp thu những kinh nghiệm, sáng tạo ra những tri thức mới, hình thành nên các kỹ năng, phẩm chất đạo đức của đội ngũ nhà giáo.

Người cũng chỉ rõ, đào tạo và bồi dưỡng là công việc gốc để xây dựng đội ngũ nhà giáo. Công việc này trước hết thuộc về Nhà nước, các cơ quan có trách nhiệm cũng như các tổ chức đoàn thể. Việc đào tạo, bồi dưỡng là công việc lâu dài phải kiên trì thực hiện để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Ngoài ra, bản thân mỗi người giáo viên cần phải nêu cao tinh thần tự đào tạo, tự bồi dưỡng cũng như việc tự học và chủ động học tập để đem lại hiệu quả cao. Hồ Chí Minh nêu rõ: “Thầy giáo, những cán bộ giáo dục đều phải luôn luôn cố gắng học thêm, học chính trị, học chuyên môn. Nếu không tiến bộ mãi, thì sẽ không theo kịp đà tiến chung, sẽ trở thành lạc hậu” [108, tr. 126-127] “Tất cả giáo viên chớ nên cho học như thế này đã là đủ, mà phải tiếp tục học tập thêm để tiến bộ mãi”; “Cán bộ và giáo viên cũng phải tiến bộ cho kịp thời đại thì mới làm được nhiệm vụ. Chớ tự túc, tự mãn, cho mình là giỏi rồi thì dừng lại. Mà dừng lại là lùi bước, là lạc hậu, tự mình đào thải trước” [108, tr. 499] .

Trong buổi nói chuyện với lớp học chính trị của giáo viên, năm 1959, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “Các cô, các chú phải ngày càng tiến bộ để dạy cho con em ngày càng tiến bộ, nếu không thì sẽ ảnh hưởng không tốt đến con em... Nhưng xã hội loài người ngày nay tiến lên nắm lấy nguyên tử. Người ta chinh phục thiên nhiên, chiếm cả cung trăng nữa. Tất cả tiến bộ rất nhanh. Cán bộ và giáo viên cũng phải tiến bộ cho kịp thời đại thì mới làm

được nhiệm vụ. Chớ tự túc, tự mãn, cho là giỏi rồi thì dừng lại. Mà dừng lại là lùi bước, là lạc hậu, mình tự đào thải trước. Cho nên phải cố gắng học tập để cải tạo mình, cải tạo tư tưởng của mình, cải tạo con em và giúp vào việc cải tạo xã hội”[111, tr.266].

Cùng với việc tham gia các lớp huấn luyện do đơn vị tổ chức, mỗi giáo viên phải thường xuyên chủ động cập nhật, bồi dưỡng kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn cũng như hiểu biết về mọi mặt. Đây là đòi hỏi tất yếu, là con đường để mỗi người giáo viên hoàn thiện bản thân mình, là việc phải làm thường xuyên của đội ngũ nhà giáo trong suốt cuộc đời giảng dạy phục vụ cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Đó không chỉ là cơ sở giúp cho đội ngũ nhà giáo dạy tốt, hiểu vấn đề, mà còn góp phần nâng cao năng lực tư duy cho học sinh. Muốn vậy, Người yêu cầu toàn ngành giáo dục và từng nhà trường cần phải tích cực thực hiện chương trình bồi dưỡng cũng như tự bồi dưỡng cho đội ngũ nhà giáo về chuyên môn, nghiệp vụ và đặc biệt là về phẩm chất đạo đức. Trong đó, Hồ Chí Minh hết sức nhấn mạnh tới vai trò chủ động, tích cực, lấy tự học, tự bồi dưỡng là chính của đội ngũ nhà giáo. Mỗi người giáo viên không được bằng lòng với những kiến thức, hiểu biết của mình, mà phải không ngừng bổ sung, cập nhật kiến thức nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, không ngừng đổi mới, sáng tạo trong quá trình lên lớp để nâng cao chất lượng bài giảng, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

2.2.4.2. Xây dựng môi trường dân chủ, đoàn kết, đồng thuận trong nhà trường

Nhà trường là môi trường lao động của nhà giáo. Môi trường lao động tốt tạo động lực cho nhà giáo phát huy năng lực, trách nhiệm và hiệu quả công tác. Hoạt động giáo dục đào tạo mỗi nhà trường thể hiện qua sự kết hợp chặt chẽ giữa gia đình, nhà trường và xã hội, mà ở đó, người thầy là sợi dây kết nối trực tiếp nhất. Với Hồ Chí Minh, tạo lập một môi trường dân chủ, đoàn kết trong nhà trường là việc cần làm trước hết nhằm khơi dậy những động lực

tin thần của giáo viên. Trong thư gửi cán bộ, cô giáo, thầy giáo, công nhân viên, học sinh, sinh viên nhân dịp bắt đầu năm học mới, Người viết: “Giáo dục là sự nghiệp của quần chúng. Cần phải phát huy đầy đủ dân chủ xã hội chủ nghĩa” [108, tr.266]. Trong đó, Hồ Chí Minh chú trọng mối quan hệ giữa thầy với thầy, giữa thầy với trò.

Hồ Chí Minh coi dân chủ là điều kiện cơ bản để xây dựng những mối quan hệ lành mạnh trong nhà trường, bảo đảm cho mỗi người, từ người dạy đến người học đều góp công, góp sức mình vào xây dựng và phát triển nhà trường. Người yêu cầu: “Trong trường, cần có dân chủ” [108, tr.266], dân chủ trường học là một bộ phận của tự do dân chủ trong xã hội, đem lại giá trị thực sự cho những người lao động, nhằm phát huy hết khả năng sáng tạo của họ. Do đó, nhìn từ góc độ xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo, dân chủ là cơ sở không thể thiếu để khơi dậy sức mạnh của đội ngũ nhà giáo. Tại buổi Lễ khai mạc ở Trường Đại học Nhân dân Việt Nam ngày 19/01/1955, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh về việc xây dựng nhà trường dân chủ: Đối với mọi vấn đề, thầy và trò cùng nhau thảo luận, ai có ý kiến gì đều phải thật thà phát biểu. Điều gì chưa thông suốt thì hỏi, bàn cho thông suốt. Dân chủ nhưng trò phải kính thầy, thầy phải quý trò, chứ không phải “cá đối bằng đầu”. Đồng thời, thầy và trò phải giúp đỡ những anh chị em phục vụ cho nhà trường [108, tr.266].

Dân chủ mà Hồ Chí Minh đề cập ở đây, trước hết cần được thể hiện trong công tác quản lý của nhà trường, trong mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, giữa người quản lý và giáo viên. Người quản lý cần biết phát huy dân chủ để khai thác được sức mạnh của tập thể, trí tuệ của quần chúng; phải tạo điều kiện để cho mỗi cán bộ, giáo viên đều được bàn bạc, thấu hiểu những công việc chung và cùng nhau gánh vác. Người nhắc nhở: “Phải bàn bạc dân chủ. Có công việc gì, ban phụ trách trường bàn bạc với anh em, làm cho tư tưởng mọi người thông suốt, động viên mọi người cùng làm” [108, tr. 436].

Trong mối quan hệ giữa giáo viên với giáo viên, phải thật thà tự phê bình và phê bình để cùng nhau tiến bộ. Người phê bình với động cơ xây dựng, người tiếp thu phê bình cần hết sức tự giác, nghiêm túc, thành khẩn, từ đó xây dựng quyết tâm sửa chữa để tiến bộ với tình đoàn kết hữu ái, “Ta phải biết cách phê bình sáng suốt, khôn khéo như chiếu tấm gương cho mọi người soi thấu những khuyết điểm của mình, để tự mình sửa chữa” [104, tr.284]. Không phê bình theo kiểu trù dập nhau, thành kiến với nhau, đem quan hệ cá nhân vào công tác phê bình, khiến cho nhận xét không khách quan và tính chiến đấu bị hạ thấp. Khi làm tốt việc phê bình và tự phê bình, sẽ phát huy được tính dân chủ và kỷ luật.

Đi liền với thực hành dân chủ, Hồ Chí Minh lưu ý phải xây dựng cho được khối đoàn kết thực sự trong toàn thể nhà trường. Nội dung đoàn kết của đội ngũ nhà giáo trong tư tưởng Hồ Chí Minh bao gồm tất cả các mối quan hệ xã hội của họ, nhưng trước hết là mối quan hệ giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp, giữa giáo viên với học sinh, giữa thế hệ trước và thế hệ sau, giữa cán bộ giảng dạy với cán bộ phục vụ, giữa giáo viên với các cấp chính quyền và nhân dân địa phương. Trong phạm vi rộng lớn đó, Người yêu cầu những đảng viên và cán bộ lãnh đạo phải gương mẫu về tinh thần đoàn kết và coi đây là hạt nhân của khối đoàn kết trong toàn ngành giáo dục. Theo Hồ Chí Minh, sự đoàn kết của giáo viên được thể hiện qua việc trao đổi về chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy, phối hợp trong quản lý, giáo dục học trò, giúp đỡ nhau trong cuộc sống hằng ngày. Người giáo viên phải trở thành hạt nhân trong khối đoàn kết thống nhất toàn thể nhà trường, thực hiện cộng đồng trách nhiệm giữa các giáo viên, giữa giáo viên và học sinh. Việc đoàn kết, nhất trí của giáo viên cần dựa trên cơ sở vì mục tiêu chung, vì sự phát triển của nhà trường và của nền giáo dục nước nhà; được bảo đảm bằng những hành động thiết thực, thực sự chân thành “thật sự trăm phần trăm chứ không phải chỉ là đoàn kết miệng” [113, tr.402].

Hồ Chí Minh xác định: thực hành dân chủ là cái chìa khóa vạn năng có thể giải quyết mọi khó khăn [114, tr.325]. Tạo lập môi trường dân chủ là điều kiện cơ bản để xây dựng những mối quan hệ lành mạnh trong nhà trường, là cách thức xây dựng khối đoàn kết trong cả đội ngũ; đoàn kết rộng rãi, vững chắc thì càng có điều kiện phát huy dân chủ trường học, góp phần xây dựng đội ngũ nhà giáo vững mạnh về mọi mặt. Người chỉ dẫn: “Thầy và trò thật thà đoàn kết và dùng cách dân chủ (thật thà tự phê bình và phê bình) để giúp nhau tiến bộ mạnh, tiến bộ mãi” [106, tr.400]; Giáo dục là sự nghiệp của quần chúng. Cần phải phát huy đầy đủ dân chủ xã hội chủ nghĩa, xây dựng quan hệ thật tốt, đoàn kết thật chặt chẽ giữa thầy và thầy, giữa thầy và trò, giữa học trò với nhau, giữa cán bộ các cấp, giữa nhà trường và nhân dân để hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ đó” [114, tr.508].

Như vậy, dân chủ, đoàn kết và sự đồng thuận chính là yếu tố then chốt giúp giải quyết hiệu quả mọi công việc. Một môi trường dân chủ và gắn bó sẽ tạo điều kiện thuận lợi để khơi dậy niềm say mê, tinh thần sáng tạo của đội ngũ nhà giáo trong công việc. Đồng thời, đó cũng là nguồn động lực để họ tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục – đào tạo và không ngừng hoàn thiện bản thân. Mỗi nhà giáo cần thực sự phát huy vai trò làm chủ trong chính môi trường giáo dục của mình.

2.2.4.3. Tổ chức các phong trào thi đua trong trường học, nêu gương người tốt, việc tốt, nhân rộng điển hình tiên tiến

Nói về sự cần thiết phải tổ chức các phong trào thi đua trong trường học, Người cho rằng: “Tất cả mọi ngành muốn tiến lên chủ nghĩa xã hội, muốn cho dân giàu nước mạnh thì phải thi đua. Giáo viên ta cũng phải thi đua dạy nhanh, trước kia lu bù nhồi sọ, bây giờ phải tìm cách dạy nhanh, nhiều, tốt và rẻ” [111, tr.270]. Trong công tác, trong học tập, giáo viên cố gắng thi đua, trao đổi kinh nghiệm, để cùng nhau tiến bộ không ngừng.

Trên cơ sở khẳng định: “Lao động sáng tạo xã hội. Thi đua thì cải tạo

con người” [106, tr.408], “Chiến sĩ thi đua là những người mới, những người luôn luôn cố gắng thực hành cần kiệm liêm chính, là những người tiêu biểu của nhân dân, con hiếu của Tổ quốc” [106, tr. 409], Hồ Chí Minh chỉ rõ cần phải thường xuyên thi đua trong mọi lĩnh vực của nhà trường: “Trong phong trào toàn dân thi đua, chắc rằng ở trường cũng thi đua. Thầy thi đua dạy, trò thi đua học” [106, tr.400]. Dưới sự dẫn dắt của Người, ngành giáo dục - đào tạo đã phát động và đẩy mạnh phong trào thi đua “Dạy tốt, học tốt” phát triển cả bề rộng lẫn chiều sâu, qua đó xây dựng nhiều điển hình tiên tiến trong công tác giảng dạy và giáo dục.

Theo Người, thi đua “Dạy tốt, học tốt” là yêu nước, là đòn bẩy cho sự phát triển của nền giáo dục nước nhà, góp phần to lớn cho thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Vì thế, phong trào thi đua phải được tổ chức một cách chặt chẽ, mang tính thường xuyên, liên tục, thể hiện tính định hướng và có mục đích. Hồ Chí Minh cho rằng: “phấn khởi thi đua phát triển ưu điểm, sửa chữa khuyết điểm” [113, tr.408]. Các phong trào thi đua sẽ có tác động to lớn giúp nhà giáo phát huy khả năng, liên tục sáng tạo và cống hiến, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, hoàn thiện nhân cách, là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Trong mọi hoàn cảnh, Người yêu cầu: “Dù khó khăn đến đâu cũng phải tiếp tục thi đua dạy tốt và học tốt” [114, tr.507].

Theo Hồ Chí Minh, mỗi tập thể tốt giống như một “vườn hoa đẹp”, vì vậy cần biểu dương, lan tỏa những tấm gương người tốt, việc tốt và nhân rộng các điển hình tiên tiến để phát triển tập thể. Thông qua các phong trào thi đua và quá trình rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, ở mỗi giáo viên dần hình thành những hành động và phẩm chất tích cực, góp phần xây dựng đội ngũ nhà giáo vững mạnh, tạo nên “vườn hoa” sư phạm ngày càng tươi đẹp. Khi bàn về vai trò của những tấm gương người tốt, việc tốt trong việc xây dựng đội ngũ nhà giáo mới, Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Một người phải biết học nhiều người. Hơn nữa, cần làm cho món ăn tinh thần được phong phú, không nên

bắt mọi người chỉ được ăn một món thôi. Cũng như vào vườn hoa, cần cho mọi người được thấy nhiều loại hoa đẹp... Những gương người tốt làm việc tốt muôn hình muôn vẻ là vật liệu quý để các chú xây dựng con người” [113, tr.404].

Trong phương pháp nêu gương, Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh nguyên tắc “nói đi đôi với làm”. Việc nêu gương không chỉ dừng lại ở lời nói mà phải được thể hiện bằng những con người cụ thể và hành động thiết thực. Nói đúng đã khó, nhưng làm đúng, làm hiệu quả và mang lại giá trị thực tiễn còn khó hơn nhiều. Đối với đội ngũ nhà giáo, điều quan trọng không chỉ là thực hiện tốt nhiệm vụ mà còn phải trở thành tấm gương cho người khác noi theo. Đây là yêu cầu cơ bản luôn được Hồ Chí Minh đặt lên hàng đầu.

Sinh thời, Người luôn theo dõi sát sao quá trình rèn luyện, tu dưỡng của đội ngũ nhà giáo ở các loại hình trường học. Những cá nhân, tập thể làm tốt đều được Người kịp thời biểu dương, khen thưởng để động viên. Người từng khen ngợi tập thể giáo viên Trường cấp II Bắc Lý (Hà Nam), Trường Thanh niên lao động xã hội chủ nghĩa Hòa Bình... Đây đều là những điển hình tiên tiến tiêu biểu của ngành giáo dục trong những năm 60 của thế kỷ XX.

Người chỉ thị cho toàn ngành giáo dục: “Cần phát triển kiểu dạy, kiểu học của Trường Bắc Lý và các trường thanh niên lao động xã hội chủ nghĩa” [113, tr.746]. Người cũng biểu dương những tấm gương cá nhân là các thầy giáo, cô giáo trẻ không quản ngại khó khăn, gian khổ, tình nguyện lên vùng núi để giúp đồng bào các dân tộc thiểu số nâng cao trình độ văn hóa và cải thiện đời sống; đồng thời, Người coi họ là những cá nhân anh hùng.

Cùng với việc biểu dương, khen thưởng, biết nơi nào làm chưa tốt, giáo viên nào chưa gương mẫu, Người ân cần nhắc nhở để chấn chỉnh. Tháng 7-1963, biết một số thầy giáo ở Trường cấp II xã Đại Thanh, Trường cấp I xã Liên Châu (Hà Đông) còn thiếu gương mẫu trong giảng dạy và sinh hoạt ở địa phương, Người viết bài có nhan đề “Sự hình” (Tiếng thom của người thầy

giáo) đăng trên Báo Nhân dân số 3390, ngày 9-7-1963. Trong bài báo này, Người tỏ lời khen ngợi những việc làm tốt đẹp của đại đa số giáo viên, đồng thời cũng phê bình một số việc làm chưa gương mẫu, kém đạo đức của một số giáo viên hai trường nói trên. Kết luận bài báo, Người viết: “Có nhiều người đã nói một cách mỉa mai “sư hình” hay là sinh hư!” [113, tr.135].

Từ việc phát hiện và tìm hiểu những việc làm tốt, cách làm hay trong phong trào thi đua, theo Hồ Chí Minh cần gắn chặt việc nêu gương với xây dựng các điển hình tiên tiến một cách thiết thực, hiệu quả. Theo cách làm “vết dầu loang”, phải nhân rộng các điển hình này nhằm lan tỏa sáng kiến và những kinh nghiệm quý để các nơi khác học tập, vận dụng. Việc tổng kết, rút kinh nghiệm từ các điển hình và mở rộng phong trào được Người coi là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Khi ghi nhận những thành tích của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đồng thời nhắc nhở các thầy giáo, cô giáo của nhà trường cần tiếp tục nỗ lực, phấn đấu hơn nữa để làm sao “nhà trường này chẳng những là trường sư phạm mà còn là trường mô phạm của cả nước” [113, tr. 404].

2.2.4.4. Luôn luôn chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho nhà giáo

Đội ngũ nhà giáo họ cũng có những nhu cầu bình thường giống như mọi người xung quanh, nên cũng cần phải được đáp ứng những nhu cầu cơ bản trong cuộc sống như: việc ăn, mặc, ở, học, phục vụ sức khỏe và giải trí... Vì vậy, để đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác, không ngừng học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao hơn của sự nghiệp giáo dục, đào tạo thì phải chú trọng chăm lo đời sống vật chất cũng như tinh thần của đội ngũ nhà giáo. Do đó, Hồ Chí Minh căn dặn, đề cao vai trò của đội ngũ nhà giáo, phải gắn liền với việc nêu cao ý thức, trách nhiệm chăm lo động viên đối với nhà giáo. Người chỉ ra rằng, từ chỗ hiểu giáo viên, phải quý trọng giáo viên, phải yêu mến và cao nhất là phải giúp đỡ giáo viên,

“phải chăm sóc nhà trường về mọi mặt” [114, tr. 508]. Trách nhiệm này thuộc về cả xã hội, trực tiếp là các ngành, các cấp ủy đảng cũng như chính quyền địa phương. Không phải chỉ làm cho đội ngũ nhà giáo có đạo đức tốt hơn, tri thức tốt hơn, phương pháp giảng dạy tốt hơn, có ý thức với nghề và tâm hồn với trẻ, mà còn phải làm cho đời sống của người giáo viên ngày một được nâng lên cả về vật chất lẫn tinh thần. Người nêu rõ: “Phải cho họ điều kiện sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ ốm đau, phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình” [104, tr.316]. Việc đảm bảo ổn định đời sống là yếu tố quan trọng, cốt lõi nhất để đội ngũ nhà giáo yên tâm làm việc, công tác phục vụ cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo “phải cùng nhau tổ chức và quản lý đời sống vật chất và tinh thần ở các trường học ngày một tốt hơn” [114, tr. 508].

Theo Người, khi điều kiện tài chính của đất nước trở nên vững mạnh, Nhà nước cần ưu tiên quan tâm đến đội ngũ giáo viên – những người đảm nhận sứ mệnh đào tạo nhân tài cho Tổ quốc. Giáo dục là sự nghiệp chung của Đảng, Nhà nước và toàn dân, trong đó nhà giáo giữ vai trò trung tâm, nòng cốt. Nếu không có sự quan tâm của các cấp ủy Đảng, chính quyền cũng như tổ chức đoàn thể thì sẽ không phát triển được. Trong Thư gửi ngành giáo dục ngày 16 – 10 – 1968, Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Giáo dục nhằm đào tạo những người kế tục sự nghiệp cách mạng to lớn của Đảng và nhân dân, do đó các ngành, các cấp đảng và chính quyền địa phương phải thật sự quan tâm hơn nữa đến sự nghiệp này, phải chăm sóc nhà trường về mọi mặt, đẩy sự nghiệp giáo dục của ta lên những bước phát triển mới” [114, tr.507].

Hồ Chí Minh nhấn mạnh, xây dựng đội ngũ nhà giáo là một nhiệm vụ cấp bách, không thể chậm trễ, bởi đây là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp giáo dục và phát triển quốc gia. Người khẳng định: "Muốn thầy giáo dạy tốt, trước hết phải giúp thầy giáo có đời sống đầy đủ đã." Quan điểm này nhấn

mạnh rằng việc quan tâm, đầu tư cho đội ngũ nhà giáo không thể bị trì hoãn hay thực hiện một cách hình thức, mà phải trở thành một chính sách thiết thực, xuyên suốt trong quá trình hoạch định pháp luật, xây dựng cơ chế và ban hành chính sách giáo dục. Nhà giáo cần được bảo đảm chế độ lương bổng xứng đáng, nhằm tạo động lực phát huy năng lực nghề nghiệp, đồng thời thực hiện nguyên tắc phân phối công bằng, hợp lý để từng bước nâng cao đời sống của họ. Điều này thể hiện rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về giáo dục như một quốc sách hàng đầu, đặt nền móng vững chắc cho sự phát triển đất nước.

Bên cạnh việc khẳng định trách nhiệm của Nhà nước và toàn xã hội trong công tác chăm lo đời sống nhà giáo, Hồ Chí Minh còn đề cao vai trò đội ngũ nhà giáo, ý thức làm chủ của đội ngũ này trong sự nghiệp giáo dục. Người căn dặn: "Các cô, các chú, các cháu phải cùng nhau tổ chức và quản lý đời sống vật chất và tinh thần ở các trường học ngày một tốt hơn, tăng cường bảo đảm sức khỏe và an toàn." [114, tr.507]. Cách để giữ chân nhà giáo và phát huy tối đa năng lực nhà giáo là phải thiết thực chăm lo cho đội ngũ những người thầy thông qua chế độ lương bổng, đãi ngộ xứng đáng với công sức của họ.

Hồ Chí Minh đặt ra những yêu cầu nghiêm khắc đối với đội ngũ nhà giáo, nhấn mạnh tinh thần “tiên ưu hậu lạc” - lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ, qua đó thể hiện trách nhiệm cao quý của người làm công tác giáo dục. Tuy nhiên, Người cũng nhìn nhận rằng nhà giáo trước hết là những con người với những nhu cầu và lợi ích cá nhân chính đáng. Mặc dù kiên quyết phê phán chủ nghĩa cá nhân, Hồ Chí Minh vẫn quan tâm đúng mức đến động lực cá nhân trên cơ sở quan điểm “có thực mới vực được đạo”, xem đây là yếu tố quan trọng bảo đảm hiệu quả của hoạt động giáo dục. Cách nhìn này không chỉ mang tính duy vật biện chứng theo tư tưởng Mác - Lênin, mà còn phù hợp với truyền thống dân tộc Việt Nam, đề cao sự hài hòa giữa lợi ích cá nhân và

lợi ích xã hội.

Đề đội ngũ nhà giáo thực hiện tốt sứ mệnh cao cả trong sự nghiệp “trồng người”, cần bảo đảm đầy đủ các điều kiện thuận lợi cả về vật chất lẫn tinh thần. Ở tầm rộng hơn, đầu tư cho giáo dục – đặc biệt là cho đội ngũ nhà giáo – chính là đầu tư cho sự phát triển bền vững của quốc gia. Điều này không chỉ thể hiện sâu sắc tư tưởng nhân văn của Hồ Chí Minh mà còn phản ánh tầm nhìn chiến lược của một nhà lãnh đạo luôn coi giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ là trọng tâm của sự nghiệp cách mạng.

2.3. GIÁ TRỊ TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN

2.3.1. Giá trị lý luận

2.3.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo đã nâng tầm giá trị truyền thống giáo dục của dân tộc Việt Nam

Việt Nam vốn là một dân tộc văn hiến, trọng đạo học và đề cao giáo dục. Trong suốt tiến trình dựng nước và giữ nước, cùng với sự phát triển của quốc gia – dân tộc, nhiều truyền thống cao đẹp đã được hình thành và bồi đắp, gắn liền với hình ảnh người thầy và sự nghiệp trồng người. Từ bao đời nay, hình tượng nhà giáo luôn được xã hội tôn kính như những người truyền đạo lý, khai mở trí tuệ, hun đúc nhân cách cho các thế hệ. Tinh thần hiếu học, đạo lý tôn sư trọng đạo, sự tận tụy với nghề dạy học, lối sống mẫu mực về đạo đức và văn hóa, cùng khát vọng truyền bá tri thức, bồi dưỡng nhân tài... đã trở thành những giá trị bền vững trong đời sống tinh thần của dân tộc.

Đặc biệt, đạo học ngàn năm của nước Việt đã sớm khẳng định một quốc gia trọng sự học, trọng hiền tài và kính trọng người thầy. Truyền thống “tôn sư trọng đạo” vì thế trở thành một chuẩn mực đạo lý mang đậm giá trị nhân văn, được ông cha ta gây dựng và gìn giữ qua nhiều thế hệ. Dẫu trải qua bao biến thiên của lịch sử và những đổi thay của xã hội, truyền thống ấy vẫn được lưu truyền, vun đắp và tiếp tục tỏa sáng trong đời sống văn hóa – giáo

dục của người Việt Nam hôm nay.

Người thầy giáo được coi là hình mẫu đạo đức và nhân cách của học trò. Học tập và noi theo thầy để trở thành người có đức, có nhân, có tài để “hành đạo” giúp dân, giúp nước. Người thầy được xã hội, nhân dân đặc biệt coi trọng và tôn vinh, được các bậc phụ huynh gửi gắm niềm tin để giúp con em họ học hành, đỗ đạt thành tài. Đã nhiều câu tục ngữ, ca dao mang ý nghĩa răn dạy con người về vai trò của người thầy: “Không thầy đố mày làm nên”, “Cơm cha, áo mẹ, chữ thầy”, “Trọng thầy mới được làm thầy”, “Muốn sang thì bắc cầu Kiều, Muốn con hay chữ thì yêu lấy thầy”. Cái nghĩa “Yêu thầy” ở đây nghĩa là trọng thầy, trọng sự học, trọng những giá trị tốt đẹp trong tư tưởng, đạo đức, nhân cách, lối sống và tấm gương của người thầy.

Kế thừa những truyền thống tốt đẹp của dân tộc, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ tiếp nối mà còn bổ sung, phát triển và nâng tầm vị thế của người thầy trong sự nghiệp giáo dục của đất nước. Nếu trong truyền thống lâu đời, nhà giáo được tôn vinh là người truyền bá tri thức và gìn giữ đạo lý xã hội, thì dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh, người thầy còn mang một sứ mệnh lớn lao hơn: trở thành người chiến sĩ tiên phong trên mặt trận văn hóa – giáo dục. Người đặc biệt đề cao vai trò của nhà giáo, giảng viên như những chủ thể trực tiếp đào tạo và bồi dưỡng các thế hệ công dân mới, những chủ nhân tương lai của đất nước. Trong quan niệm của Hồ Chí Minh, người thầy trong nền giáo dục mới vừa kế thừa truyền thống tôn sư trọng đạo của dân tộc, vừa đảm nhận trọng trách phát triển trí tuệ và nhân cách cho xã hội, góp phần đào tạo nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài cho cách mạng. Đối với giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên còn giữ vai trò đặc biệt trong việc đào tạo tinh hoa tri thức, thúc đẩy sự phát triển của khoa học và văn hóa dân tộc. Người từng khẳng định: “Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu”. Từ nhận thức đó, Hồ Chí Minh coi giáo dục là con đường quan trọng để nâng cao dân trí, phát triển con người và xây dựng đất nước, trong đó người thầy giữ vị trí trung tâm của hoạt động

giáo dục, là nhân tố nền tảng trong việc phát triển nguồn lực con người phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Theo Hồ Chí Minh, “muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội, phải có những con người xã hội chủ nghĩa”. Con người xã hội chủ nghĩa là những con người có tri thức, có lý tưởng, đạo đức xã hội chủ nghĩa và có trình độ chuyên môn giỏi. Do đó, người thầy không chỉ giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải có những phẩm chất đạo đức của người cách mạng, vừa có đức vừa có tài, vừa “hồng” vừa “chuyên”. Hồ Chí Minh đã khẳng định, các thầy cô giáo có sứ mệnh cao cả là giáo dục, đào tạo con em nhân dân trở thành những chủ nhân tương lai của đất nước, những con người hiện thực hóa khát vọng xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

Hiện nay, mặc dù khoa học công nghệ phát triển tham gia nhiều vào quá trình giáo dục, đào tạo, nhưng vẫn không thể thay thế được vai trò của người thầy. Người thầy vẫn là chuẩn mực đạo đức, biểu tượng về nhân cách để học sinh học tập, noi theo. Các phương tiện, công nghệ dù có hiện đại đến đâu cũng chỉ là những công cụ hỗ trợ để bài giảng của thầy giáo thêm chất lượng, hiệu quả cao hơn. Người thầy không chỉ là người lái đò đưa đường tri thức mà còn là người truyền ngọn lửa khát vọng đối với người học. Thầy giáo là người định hướng tri thức để học trò khám phá, tìm tòi tri thức mới.

Trong bối cảnh hiện nay, có thể truyền thống “Tôn sư trọng đạo” đã có nhiều thay đổi so với trước, nhưng giá trị truyền thống về đạo lý vẫn không hề thay đổi; có chăng là khoảng cách giữa thầy và trò đang được rút ngắn và mềm dẻo hơn. Thầy và trò gần gũi, thân thiện hơn. Mối quan hệ giữa thầy và trò không còn bị chi phối bởi những giáo lý nghiêm ngặt như trong xã hội phong kiến. Những quy định về lễ nghĩa có phần được giảm nhẹ, giản hóa. Vì thế, học trò ngày nay thể hiện sự kính trọng thầy bằng nhiều cách khác nhau chứ không bó hẹp như xưa. Phản biện từ người học không những không bị cho là nghịch đạo, mà còn được đón nhận và khuyến khích phát triển. Trọng

thầy trọng tri thức không mất đi. Thời đại chỉ đang đặt ra những yêu cầu cao hơn với người thầy, đòi hỏi người thầy phải luôn hoàn thiện bản thân để xứng đáng với vị thế cao quý. Người thầy “phải ra thầy”, phải nhận thức và thực hành tri thức một cách sâu sắc.

Trong văn hóa ứng xử của người Việt hiện nay, Người thầy vẫn là kiểu mẫu, chuẩn mực của đạo đức, nhân cách và trí tuệ. Đặc biệt, khi xã hội phát triển, khoa học công nghệ đạt được những thành tựu to lớn, khi thế giới bước vào thời đại công nghệ 4.0 thì người thầy càng phải không ngừng học tập, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ để bắt kịp với thời đại, đáp ứng được những nhu cầu ngày càng cao về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Nếu không, có thể thầy sẽ thua học trò và khi ấy, hình ảnh thầy trong tâm hồn học trò không còn thiêng liêng như trước nữa.

2.3.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo với sự chất lượng, vận dụng sáng tạo tinh hoa của các nền giáo dục trên thế giới góp phần nâng cao tầm vóc, vị thế của đội ngũ giảng viên và nền giáo dục Việt Nam

Hồ Chí Minh sinh ra và lớn lên trong một gia đình nho học, được giáo dục những giá trị cốt lõi của văn hóa phương Đông và văn hóa phương Tây. Trong suốt quá trình hoạt động cách mạng, Người không ngừng học hỏi và tiếp thu những giá trị tốt đẹp, tiến bộ của các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới để vận dụng, phát triển xây dựng nền giáo dục Việt Nam mới (nói chung) và xây dựng đội ngũ nhà giáo (nói riêng).

Có thể nói, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo là sự kế thừa, phát triển tinh hoa văn hóa và truyền thống giáo dục của phương Đông và phương Tây. Trên cơ sở chất lượng những giá trị tốt đẹp của văn hóa giáo dục phương Đông (đề cao trí thức, người có học...), Người nói: “Tuy Khổng Tử là phong kiến và tuy trong học thuyết của Khổng Tử có nhiều điều không đúng song những điều hay trong đó thì chúng ta nên học” [105, tr.356] như: trọng đạo đức, tôn sư trọng đạo, hiếu học, học tập suốt đời, rèn kỹ

cương, lễ nghi. Đồng thời, Người cũng chỉ rõ những mặt hạn chế của nền giáo dục dưới chế độ phong kiến ở Việt Nam; phê phán những yếu tố duy tâm, lạc hậu của nền giáo dục theo tư tưởng Nho giáo.

Đối với văn hóa phương Tây Hồ Chí Minh tiếp cận từ rất sớm và trong hành trình tìm đường cứu nước, Người đã chọn lọc, tiếp thu những giá trị tiến bộ của văn minh phương Tây để vận dụng vào thực tiễn Việt Nam, đặc biệt trong giáo dục. Qua nghiên cứu sách báo và trải nghiệm thực tiễn, Người hiểu sâu sắc đời sống kinh tế, chính trị, xã hội phương Tây, đồng thời nhận rõ bản chất bóc lột của chủ nghĩa đế quốc. Người trân trọng tinh thần tự do, bình đẳng, bác ái của văn hóa triết học Pháp; các giá trị dân chủ, nhân đạo, tư tưởng về quyền con người và quyền công dân trong tinh hoa văn minh phương Tây. Không theo hệ tư tưởng tư sản, Người chỉ tiếp thu những yếu tố tích cực để làm giàu trí tuệ phục vụ cách mạng. Hồ Chí Minh cũng nhận thấy sự khác biệt giữa quan niệm phương Đông và phương Tây về vai trò người thầy. Trong văn hóa phương Tây, quan hệ thầy và trò mang tính bình đẳng, đối thoại, cùng khám phá tri thức. Điều đó thể hiện ở mối quan hệ Platôn - Arixtôt, phương pháp đàm thoại của Xôcrát, hay việc C.Mác cải biến phép biện chứng duy tâm của Hêghen để xây dựng phép biện chứng duy vật. Trên cơ sở tiếp thu những giá trị tiến bộ đó, Hồ Chí Minh chủ trương xây dựng nền giáo dục Việt Nam biết tiếp nhận tinh hoa nhân loại, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường trao đổi, tương tác, khắc phục lối truyền thụ một chiều; xây dựng quan hệ giữa thầy với trò dân chủ, cởi mở, bình đẳng và hướng toàn bộ hoạt động giáo dục phục vụ mục tiêu, nhiệm vụ cách mạng

Trên nền tảng tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, đặc biệt sau khi tìm ra con đường cứu nước, Nguyễn Ái Quốc đã tích cực nghiên cứu và vận dụng các quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin về giáo dục. Nổi bật trong đó là tư tưởng học tập suốt đời, gắn học với hành, học nhằm phục vụ nhân dân và sự nghiệp cách mạng. Người nhận thức rằng, muốn tiến hành cách mạng thành

công thì trước hết phải xây dựng và huấn luyện đội ngũ cán bộ; muốn xây dựng xã hội mới thì phải xây dựng nền giáo dục mới. Giữa nhiệm vụ giải phóng dân tộc, xóa bỏ nền giáo dục nô dịch và thiết lập nền giáo dục xã hội chủ nghĩa tồn tại mối quan hệ biện chứng: cách mạng chính trị, xã hội chỉ có thể thắng lợi khi đồng thời cải tạo và phát triển giáo dục. Theo Người, nền giáo dục mới phải hướng tới hình thành con người phát triển toàn diện; con người ấy được hình thành thông qua tác động tổng hợp của nhà trường, gia đình, xã hội và sự tự rèn luyện của mỗi cá nhân. Giáo dục phải bao gồm giáo dục trí tuệ, đạo đức, lao động và kỹ thuật tổng hợp. Đảng Cộng sản giữ vai trò lãnh đạo toàn diện sự nghiệp giáo dục; giáo dục xã hội chủ nghĩa phải bảo đảm bình đẳng nam nữ, bình đẳng giữa các dân tộc; Nhà nước có trách nhiệm tạo điều kiện học tập cho quần chúng lao động. Giáo dục phổ cập là nhiệm vụ bắt buộc; giáo dục chuyên nghiệp phải gắn với đào tạo nghề, chuẩn bị lực lượng trẻ có tri thức và năng lực tham gia xây dựng chủ nghĩa xã hội. Những nhiệm vụ đó chỉ có thể thực hiện hiệu quả khi có sự đóng góp của đội ngũ nhà giáo lực lượng giữ vai trò quyết định trong giáo dục thế hệ trẻ và trong sự nghiệp phát triển văn hóa, khoa học kỹ thuật.

Như vậy, trên cơ sở tiếp thu và vận dụng một cách đúng đắn, sáng tạo những tinh hoa giáo dục của nhân loại vào điều kiện cụ thể của Việt Nam, Hồ Chí Minh đã xây dựng nên hệ thống tư tưởng của mình về giáo dục cũng như vai trò của đội ngũ nhà giáo. Những quan điểm đó trở thành nền tảng quan trọng để Đảng, Nhà nước và ngành giáo dục Việt Nam hoạch định các chủ trương, đường lối, chính sách phù hợp, góp phần thúc đẩy sự nghiệp giáo dục - đào tạo ngày càng phát triển, hội nhập quốc tế và đạt được những thành tựu cao hơn.

2.3.1.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo là tài sản tinh thần vô giá, định hướng cho Đảng và Nhà nước hoạch định đường lối xây dựng nền giáo dục Việt Nam và xây dựng đội ngũ nhà giáo

đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng

Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo là sự kế thừa các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc, đồng thời vận dụng sáng tạo tinh hoa văn hóa nhân loại và chủ nghĩa Mác – Lênin vào điều kiện thực tiễn của Việt Nam. Những nội dung tư tưởng này đã trở thành cơ sở nền tảng quan trọng để Đảng và Nhà nước đề ra các chủ trương, chính sách nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo.

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, từ năm 1986 đến nay, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo. Nghị quyết số 04-NQ/TW, ngày 14-01-1993 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về “Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” [6] xác định “giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. “Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của đội ngũ nhà giáo” cũng như “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”.

Đến năm 2025, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã ban hành Nghị quyết số 71-NQ/TW về “đột phá phát triển giáo dục và đào tạo”. Đây là văn kiện có ý nghĩa quan trọng, định hướng cho quá trình đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục trong giai đoạn mới. Nghị quyết tiếp tục khẳng định giáo dục là quốc sách hàng đầu, đồng thời đề ra các mục tiêu, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hoàn thiện thể chế, phát triển đội ngũ nhà giáo và tạo động lực đột phá để giáo dục Việt Nam đáp ứng yêu cầu

phát triển và hội nhập.

2.3.2. Giá trị thực tiễn

2.3.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo đã chỉ đạo xây dựng đội ngũ nhà giáo Việt Nam đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng, góp phần vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng

Sau khi Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thành công, giáo dục Việt Nam bước sang một trang mới. Từ nền giáo dục nô dịch, đội ngũ nhà giáo cơ bản được đào tạo để phục vụ chế độ thực dân, phong kiến, Đảng và Nhà nước đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ra sức xây dựng đội ngũ nhà giáo có phẩm chất đạo đức, có tinh thần cách mạng, phục vụ sự nghiệp xây dựng phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc.

Sau khi Hiệp định Giơnevơ được ký kết (7-1954), miền Bắc hoàn toàn giải phóng và bước vào thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội. Dưới sự lãnh đạo của Hồ Chí Minh, đội ngũ nhà giáo được quan tâm xây dựng và phát triển một cách đồng bộ, toàn diện. Đến tháng 3-1956, Đại hội Giáo dục phổ thông toàn quốc đã tiến hành hợp nhất hai hệ thống giáo dục cũ, từ đó hình thành hệ thống giáo dục phổ thông 10 năm. Tháng 8-1956, Chính phủ ban hành chính sách giáo dục phổ thông của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, trong đó xác định: thầy giáo phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ tư tưởng, chính trị, văn hóa và nghiệp vụ; vận dụng phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử vào giảng dạy; gắn lý luận với thực tiễn và giáo dục tư tưởng chính trị. Vì vậy, sứ mệnh của giáo viên rất vẻ vang; đội ngũ giáo viên thực sự yêu nghề, được nhân dân tôn trọng được hưởng chế độ đãi ngộ hợp lý.

Riêng đối với ĐNGV đại học, Hồ Chí Minh đã trực tiếp chỉ đạo, xây dựng mô hình giáo dục quốc dân và các bậc học đại học, cao đẳng. Đến năm 1955, ngay sau khi hòa bình lập lại, Người quyết định thành lập Trường Đại học Nhân dân, trường đại học đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Chương trình giảng dạy chủ yếu là khoa học xã hội và chính trị, với phương

châm giáo dục lý luận gắn liền với thực tiễn cuộc sống, nhằm đào tạo một thế hệ trí thức mới. Giảng viên của nhà trường phần lớn là các lãnh đạo của Đảng, Nhà nước, cùng các giáo sư nổi tiếng như Phạm Văn Đồng, Hoàng Minh Giám, Võ Nguyên Giáp, Nguyễn Khánh Toàn, Đoàn Trọng Truyến, Tố Hữu... Đến tháng 5-1968, Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị số 53/TTg-VG về xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy cho các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, nhấn mạnh việc đào tạo ĐNGV phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo của đất nước. Kết quả là, Số lượng nhà giáo đại học Việt Nam tăng nhanh. Tính đến 1969, tại miền Bắc có 31 trường Đại học với 6.727 cán bộ giảng dạy, 18 nhà giáo được phong chức danh giáo sư, phó giáo sư (trên tổng số 29 người được phong hàm năm 1956 [126, tr.75]).

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục - đào tạo và xây dựng ĐNGV, Đảng và Nhà nước đã nhận thức ngày càng đầy đủ về vị trí, vai trò cũng như yêu cầu về năng lực, phẩm chất của đội ngũ này trong sự nghiệp cách mạng. Các chủ trương, chính sách được ban hành chính là sự cụ thể hóa tư tưởng của Người, đồng thời thể hiện sự kế thừa và phát triển phù hợp với thực tiễn giáo dục. Qua đó, khẳng định giá trị bền vững và sức sống lâu dài của tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung, cũng như tư tưởng về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo nói riêng trong tiến trình cách mạng Việt Nam.

2.3.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo đã góp phần đảm bảo cho đội ngũ nhà giáo Việt Nam có chất lượng dần đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng dân tộc

Trong suốt quá trình hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo. Ngày 10-10-1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh thành lập Ban Đại học Văn khoa tại Hà Nội, trong đó nhiệm vụ đầu tiên là đào tạo giáo viên Văn khoa trung học. Ngày 08-10-1946, Chủ tịch Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đã ký Sắc lệnh số 194 về việc thành lập ngành sư phạm để chăm lo đào tạo đội ngũ

những người thầy giáo, cô giáo trong các bậc học. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ mang ý nghĩa chiến lược, phục vụ cho sự nghiệp "trồng người" lâu dài.

Người chỉ rõ, đội ngũ nhà giáo có sứ mệnh lâu dài đối với đất nước, là những “anh hùng thầm lặng” góp phần quyết định vào sự nghiệp đào tạo con người. Người thầy phải luôn yêu nước, kiên định lý tưởng cách mạng, gương mẫu về đạo đức và không ngừng học tập chủ nghĩa Mác–Lênin, rèn luyện lập trường chính trị. Đồng thời, nhà giáo cần thường xuyên nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn; học ở trường, ở sách vở, ở đồng nghiệp và nhân dân để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Trong giảng dạy, phải gắn lý luận với thực tiễn, học đi đôi với hành, kết hợp giáo dục của nhà trường, gia đình và xã hội. Người thầy phải có năng lực sư phạm, biết lựa chọn nội dung và phương pháp phù hợp để học sinh tiếp thu hiệu quả, đồng thời giữ gìn phẩm chất đạo đức, làm tấm gương cho người học. Chỉ như vậy, đội ngũ nhà giáo mới hoàn thành tốt vai trò của mình trong sự nghiệp giáo dục và phát triển đất nước

Từ những quan điểm của Người, đội ngũ nhà giáo Việt Nam đã được xây dựng và ngày càng phát triển, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục - đào tạo. Xuất phát từ thực trạng hơn 90% dân số mù chữ sau thành công của Cách mạng Tháng Tám năm 1945, hệ thống giáo dục quốc dân từng bước được hình thành với đầy đủ các cấp học, từ mầm non đến đại học. Mạng lưới trường lớp cũng được mở rộng nhằm đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân. Cùng với đó, đội ngũ nhà giáo không ngừng tăng trưởng cả về số lượng lẫn chất lượng. Nếu năm 1945 chỉ có khoảng 7.000 giáo viên, thì đến năm 1954, con số này đã vượt trên 20.000 người. Số lượng giảng viên giảng dạy đại học từ 40 người năm học 1955 – 1956 tăng lên 8.658 người năm học 1974 – 1975 [65, tr.55]. Đến năm 2021, tổng số nhà giáo trong cả nước là 1.402.469 người. Đạt được kết quả này là nhờ sự cố gắng, nỗ lực của Đảng, Nhà nước và toàn ngành giáo dục, trong đó

tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo là nhân tố quan trọng hàng đầu để hình thành một đội ngũ nhà giáo có đầy đủ năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo cũng như hội nhập quốc tế.

Từ thực tiễn giáo dục Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, cũng như những quan điểm chỉ đạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, đã hình thành một đội ngũ nhà giáo, nhà khoa học trong các lĩnh vực, có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp giáo dục cũng như sự nghiệp giải phóng dân tộc, xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trong lĩnh vực văn học có Trương Tửu, Nguyễn Mạnh Tường, Đặng Thai Mai. Trong lĩnh vực sử học có thầy giáo Đào Duy Anh, Nguyễn Văn Huyền, Trần Văn Giàu, Nguyễn Khánh Toàn, Phạm Huy Thông. Trong lĩnh vực triết học có Trần Đức Thảo. Trong lĩnh vực y học có Hồ Đắc Di, Phạm Ngọc Thạch, Đặng Văn Ngữ, Trần Hữu Tước, Tôn Thất Tùng. Trong lĩnh vực toán học có Lê Văn Thiêm, Tạ Quang Bửu. Trong lĩnh vực vật lý có Ngụy Như Kon Tum. Trong lĩnh vực cơ khí có Trần Đại Nghĩa. Trong lĩnh vực hóa học có Nguyễn Hoán. Trong lĩnh vực nông học có Lương Định Của. Tất cả những nhà giáo, nhà khoa học trên đã có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc, đặt những nền móng quan trọng để các lĩnh vực khoa học, giáo dục Việt Nam phát triển.

Hiện nay, hơn 1,6 triệu nhà giáo Việt Nam vẫn đang bền bỉ, thầm lặng cống hiến cho sự nghiệp giáo dục – đào tạo của đất nước. Họ là những người tiếp nối và phát huy những giá trị mà các thế hệ nhà giáo, nhà khoa học đi trước đã gây dựng. Đồng thời, đội ngũ này không ngừng nghiên cứu, sáng tạo tri thức mới, góp phần thúc đẩy quá trình đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

2.3.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ giảng viên góp phần hiện thực hóa công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay

Hồ Chí Minh không chỉ là người thầy vĩ đại mà còn là một nhà giáo dục lớn, khai sinh ra nền giáo dục cách mạng Việt Nam. Người có những quan điểm toàn diện và sâu sắc về các vấn đề cơ bản của giáo dục Việt Nam nói chung và xây dựng đội ngũ nhà giáo nói riêng. Tư tưởng của Người về xây dựng đội ngũ nhà giáo bao quát các vấn đề từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, nhiệm vụ cho đến tổ chức, quản lý... Đây là những chỉ dẫn quan trọng giúp chúng ta đổi mới căn bản, toàn diện việc xây dựng đội ngũ nhà giáo ở Việt Nam hiện nay.

Hiện nay, xu hướng đổi mới giáo dục trên thế giới diễn ra mạnh mẽ với nhiều mô hình khác nhau. Toàn cầu hóa và cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư, tác động sâu sắc đến nền giáo dục của mỗi quốc gia, dân tộc trên thế giới. Trước tình hình đó, giáo dục Việt Nam cần được đổi mới căn bản, toàn diện từ nội dung chương trình học, phương pháp giảng dạy, sách giáo khoa, kiểm tra đánh giá người học đến việc đào tạo đội ngũ nhà giáo. Đại hội lần thứ XII của Đảng (1-2016) xác định: “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đẩy mạnh nghiên cứu, phát triển, ứng dụng khoa học, công nghệ; phát huy vai trò quốc sách hàng đầu của giáo dục, đào tạo và khoa học, công nghệ đối với sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước” [51, tr.77]. Đại hội lần thứ XIII của Đảng (1-2021) nhấn mạnh: “Chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo được tích cực triển khai, bước đầu đạt hiệu quả... Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chú trọng cả về số lượng và chất lượng” [52, tr. 62 - 63]. Nghị quyết số 71-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII “về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo” đề ra các mục tiêu và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hoàn thiện thể chế,

phát triển đội ngũ nhà giáo và tạo bước đột phá cho giáo dục Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập.

Trong bối cảnh phát triển của nền kinh tế thị trường và quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, bên cạnh những thành tựu quan trọng của giáo dục và đào tạo, đời sống xã hội cũng xuất hiện nhiều tác động phức tạp ảnh hưởng đến nhận thức và thái độ đối với nghề dạy học. Một số hiện tượng tiêu cực như biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận nhỏ nhà giáo, cùng với những định kiến xã hội thiếu khách quan đã góp phần làm suy giảm phần nào hình ảnh và vị thế của người thầy trong đời sống công chúng. Đồng thời, trên không gian mạng và một số diễn đàn xã hội đã xuất hiện những luận điệu xuyên tạc, phủ nhận truyền thống văn hiến, tinh thần tôn sư trọng đạo của dân tộc, thậm chí bóp méo chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về giáo dục và đội ngũ nhà giáo. Trong bối cảnh đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà giáo càng thể hiện rõ giá trị thực tiễn sâu sắc. Những quan điểm của Người về phẩm chất, trách nhiệm và sứ mệnh của người thầy không chỉ là kim chỉ nam cho việc xây dựng đội ngũ nhà giáo vững mạnh, mà còn là cơ sở lý luận quan trọng để đấu tranh, phê phán các quan điểm sai trái, thù địch đối với giáo dục, đào tạo và vị thế của nhà giáo trong xã hội Việt Nam hiện nay.

Những quan điểm này thực chất là sự tiếp nối và phát triển từ tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo. Vì vậy, để thực hiện thành công mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, cần tiếp tục nghiên cứu sâu sắc hơn nữa tư tưởng của Người về giáo dục và xây dựng đội ngũ nhà giáo. Trên cơ sở đó, vận dụng một cách linh hoạt, đúng đắn và sáng tạo vào thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã tập trung làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trên cơ sở phân tích hệ thống quan điểm của Người về giáo dục, nhà giáo và công tác cán bộ, chương đã khái quát những nội dung cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, giảng viên, bao gồm: vị trí, vai trò trong sự nghiệp giáo dục; mục tiêu xây dựng; nội dung và phương thức xây dựng trong bối cảnh phát triển của đất nước. Những quan điểm này thể hiện tầm nhìn chiến lược của Hồ Chí Minh đối với sự nghiệp “trồng người”, đồng thời đặt nền tảng cho việc hình thành và phát triển nền giáo dục cách mạng Việt Nam. Theo tư tưởng của Người, đội ngũ nhà giáo, giảng viên cần được xây dựng vững mạnh toàn diện về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn; bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và không ngừng nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục – đào tạo cũng như nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước.

Từ việc nghiên cứu và luận giải các nội dung cơ bản này, chương đã khẳng định giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với sự nghiệp giáo dục – đào tạo ở Việt Nam hiện nay. Tư tưởng của Người về xây dựng đội ngũ nhà giáo, giảng viên vừa kế thừa và phát huy truyền thống “tôn sư trọng đạo” của dân tộc, vừa tiếp thu có chọn lọc tinh hoa giáo dục của nhân loại và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác – Lênin vào điều kiện cụ thể của Việt Nam. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để Đảng và Nhà nước hoạch định các chủ trương, chính sách nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Những kết quả nghiên cứu của chương là nền tảng lý luận quan trọng để luận án tiếp tục phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ giảng viên

ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở chương tiếp theo; qua đó làm rõ những thành tựu, hạn chế cũng như các vấn đề đặt ra trong quá trình xây dựng đội ngũ giảng viên của nhà trường hiện nay.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN VÀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

3.1.1. Vài nét khái quát về Đại học Thái Nguyên

ĐHTN là một trong ba đại học vùng đầu tiên của Việt Nam, được thành lập theo Nghị định số 31/CP ngày 04/4/1994 của Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, trên cơ sở tổ chức lại các trường đại học trên địa bàn Thành phố Thái Nguyên, nhằm hình thành một trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, trung tâm NCKH và CGKH-CN tiên tiến. ĐHTN là nơi tư vấn và phản biện các chính sách nhằm đóng góp vào sự nghiệp phát triển bền vững kinh tế, xã hội, văn hóa của khu vực Trung du và miền núi Bắc Bộ. Khi mới thành lập, ĐHTN có 4 đơn vị đào tạo là: Trường Đại học Sư phạm Việt Bắc, Trường Đại học Nông nghiệp 3 Bắc Thái, Trường Đại học Công nghiệp Thái Nguyên, Trường Đại học Y Bắc Thái và Trường Công nhân Cơ Điện Việt Bắc. Sau hơn 30 năm xây dựng và phát triển, đến nay ĐHTN bao gồm 07 trường đại học thành viên, 01 trường cao đẳng; Trường Ngoại ngữ, Khoa Quốc tế, 03 phân hiệu ĐHTN tại các tỉnh Lào Cai, Hà Giang và Điện Biên, 14 đơn vị hỗ trợ phục vụ đào tạo và NCKH. Cùng với đó, ở các trường đại học thành viên có 05 viện nghiên cứu, 01 bệnh viện thực hành trực thuộc Trường Đại học Y - Dược và các trung tâm thuộc Trường.

Bộ máy tổ chức của ĐHTN cơ bản được định hình theo mô hình Đại học vùng đa ngành, đa lĩnh vực theo định hướng đại học nghiên cứu với 03 khối chính là: Khối tham mưu, nghiệp vụ; Khối các đơn vị đào tạo; Khối các đơn vị nghiên cứu và phục vụ đào tạo, dịch vụ.

Cơ cấu tổ chức Khối tham mưu, nghiệp vụ tại ĐHTN hiện nay bao gồm: Hội đồng ĐHTN; Ban Giám đốc; Hội đồng khoa học và đào tạo; Các Hội đồng tư vấn; Văn phòng Đảng – Đoàn thể và các Ban chức năng (Tổ chức cán bộ, Kế hoạch đầu tư và tài chính, đào tạo và quản lý người học, Khoa học công nghệ và đối ngoại, Thanh tra và pháp chế, Quản lý cơ sở vật chất.)

Khối các đơn vị đào tạo của ĐHTN bao gồm: Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp, Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Y - Dược, Trường Đại học Nông lâm, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông, Trường Đại học Khoa học, Trường Ngoại ngữ, Khoa Quốc tế, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật, Phân hiệu ĐHTN tại Lào Cai, Phân hiệu ĐHTN tại Hà Giang và Phân hiệu ĐHTN tại Điện Biên.

Khối các đơn vị nghiên cứu và phục vụ đào tạo, dịch vụ bao gồm: Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh, Trung tâm Đào tạo Từ xa, Nhà xuất bản, Trung tâm Số, Trung tâm Khảo thí và Quản lý Chất lượng Giáo dục, Trung tâm Ươm tạo Khởi nghiệp và Cung ứng nhân lực, Trung tâm nghiên cứu phát triển phụ nữ dân tộc thiểu số và miền núi, Trung tâm Dịch vụ và Tư vấn Phát triển Đô thị, Trung tâm Nguyên cứu chính sách và Phát triển vùng, Trung tâm Đào tạo, Bồi dưỡng và Phát triển nguồn nhân lực, Trung tâm Khoa học và Giáo dục liên ngành, Trung tâm Phát triển công nghệ mới, Trung tâm Hợp tác Quốc tế, Tạp chí Khoa học và Công nghệ ĐHTN.

Sứ mạng của ĐHTN hiện nay là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; NCKH và CGKH-CN tiên tiến, đa ngành, đa lĩnh vực; góp phần thực hiện nhiệm vụ chiến lược phát triển bền vững vùng TDMNBB và cả nước. Tầm nhìn và mục tiêu của ĐHTN phấn đấu là cơ sở giáo dục đại học trọng điểm của quốc gia, nằm trong nhóm 500 trường đại học hàng đầu châu Á, là trung tâm đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững cộng đồng.

Là đại học đa ngành, đa lĩnh vực, ĐHTN từ khi thành lập (1994) được giao nhiệm vụ đào tạo chủ yếu chương trình đại học, cao đẳng, thạc sĩ, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề. Đến năm 1998, ĐHTN bắt đầu đào tạo thêm trình độ tiến sĩ và các ngành chuyên khoa sau đại học (tại trường Trường Đại học Y - Dược). Sau 30 xây dựng và phát triển, ĐHTN đạt mức tăng trưởng số ngành đào tạo từ 41 ngành (năm 1994) lên 362 ngành. ĐHTN thực hiện đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau, trong đó có 146 ngành đào tạo sau đại học (năm 2024) [40, tr.14]. Quy mô tuyển sinh và đào tạo của ĐHTN tăng nhanh qua các năm.

Về tuyển sinh, từ năm 1994, quy mô tuyển sinh của ĐHTN là 2.245 người. Đến giai đoạn 2010 – 2014, quy mô tuyển sinh hằng năm lên tới 20.000 người/năm với nhiều loại hình đào tạo (chính quy, vừa học vừa làm, liên thông...). Giai đoạn 2015 – 2020, quy mô tuyển sinh trung bình 15.478 người/năm [40, tr.26]. Từ năm 2020 - 2025, quy mô tuyển sinh trung bình 24.937 người/năm [50, tr.47].

Về đào tạo, trong giai đoạn 2015 - 2020, quy mô đào tạo của ĐHTN trung bình 65.421 người/năm [47, tr.27-28]. Giai đoạn 2020 - 2025, quy mô đào tạo của ĐHTN trung bình 71.432 người/năm. Đặc biệt, số lưu học sinh trung bình mỗi năm tăng từ 592 người/năm (giai đoạn 2015 – 2020) lên 794 người/năm (giai đoạn 2020 – 2025) [50, tr.48]. Những năm gần đây, ĐHTN mở rộng hình thức đào tạo từ xa. Năm 2025, quy mô đào tạo hệ này đạt hơn 10.000 người học [50, tr.48].

Về cơ sở vật chất: ĐHTN sở hữu nguồn lực cơ sở vật chất phong phú và luôn được chú trọng đầu tư nhằm đáp ứng và nâng cao chất lượng đào tạo. Khi mới thành lập ĐHTN chỉ có 56.228m² sàn xây dựng kiên cố còn lại là nhà tạm, giá trị máy móc thiết bị phục vụ nghiên cứu, giảng dạy khoảng 32 tỷ đồng. Đến nay, ĐHTN xây dựng được 423.418,76m² với hầu hết là các nhà kiên cố, hiện đại, khang trang, đáp ứng được nhu cầu học tập, làm việc của

sinh viên, học viên cũng như cán bộ, viên chức; mức đầu tư đạt 324.72 tỷ đồng [50, tr.12]. Hệ thống máy móc, thiết bị không ngừng được tăng cường, đầu tư phục vụ đào tạo, NCKH tăng trưởng đều qua các năm.

3.1.2. Đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên – quá trình xây dựng và đặc điểm

ĐNGV ĐHTN được xây dựng trong một quá trình lâu dài và toàn diện. Tại thời điểm thành lập (năm 1994) ĐNGV toàn ĐHTN là 963 người trong đó có 90 tiến sĩ, 8 Phó giáo sư; Năm 2015 là 2824 người bao gồm 454 tiến sĩ và 110 giáo sư, phó giáo sư; Năm 2020 là 2543 người bao gồm 764 tiến sĩ và 151 giáo sư, phó giáo sư; năm 2025 là 2.403 người bao gồm 995 tiến sĩ và 163 giáo sư, phó giáo sư [*Xem phụ lục 07*]. Tính chung, ĐNGV ĐHTN đã tăng 2.62 lần so với năm 1994. Tuy nhiên nhịp độ tăng trưởng không liên tục. Quy mô đội ngũ cán bộ giảng dạy đã tăng liên tục trong 20 năm đầu với tốc độ tăng trưởng mạnh (gấp 3 lần, từ 963 người lên 2824 người), đạt tới đỉnh cao về số lượng trong năm học 2014 – 2015 và sau đó bắt đầu giảm dần. ĐNGV ĐHTN có cơ cấu giới tính thiên nữ, cơ cấu lứa tuổi tập trung đông đảo trong khoảng từ 35 – 50 tuổi. ĐNGV ĐHTN có cơ cấu ngành nghề phong phú. Trình độ ĐNGV ĐHTN liên tục tăng trong hơn 30 xây dựng và trưởng thành.

ĐNGV là bộ phận đông đảo và quan trọng nhất trong đội ngũ viên chức, người lao động tại ĐHTN. ĐNGV của ĐHTN là những người cùng chức năng, nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu ở các đơn vị đào tạo trực thuộc Đại học Thái Nguyên. Đa số giảng viên ĐHTN hiện nay là những giảng viên cơ hữu thuộc biên chế các trường đại học đã quan đào tạo trình độ thạc sĩ, là những viên chức giáo dục được tuyển chọn, sắp xếp theo tiêu chuẩn, quy định của ngành và đơn vị chủ quản.

ĐNGV ĐHTN là lực lượng nòng cốt, trực tiếp thực hiện nhiệm vụ giáo dục - đào tạo, NCKH - CGKH, tư vấn chính sách và góp phần phát triển

xã hội ở địa phương và cả nước. Tại ĐHTN, người giảng viên đang được xây dựng với ba chức năng: nhà giáo - nhà khoa học – nhà cung ứng dịch vụ xã hội. Hầu hết giảng viên của Đại học là những tấm gương mẫu mực về phẩm chất đạo đức, phương pháp, tác phong công tác. Bằng nhân cách, đạo đức, trí tuệ và năng lực của mình, ĐNGV luôn khẳng định được vị thế trung tâm, giữ vai trò to lớn trong xây dựng ĐHTN vững mạnh, phát triển toàn diện. Quá trình xây dựng và phát triển ĐNGV ĐHTN xuyên suốt cùng với tiến trình 30 năm xây dựng và trưởng thành của Đại học, gắn liền với những nhiệm vụ trọng tâm mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó.

ĐNGV ĐHTN là lực lượng nòng cốt, đóng vai trò quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo của Đại học. Nhận thức được vị trí, vai trò của ĐNGV đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo, trong quá trình xây dựng và phát triển, ĐHTN hết sức chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy, NCKH, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo và hội nhập quốc tế. Hiện nay, ĐHTN có 3.729 viên chức, người lao động, trong đó 2.403 người là cán bộ giảng dạy, ĐNGV cơ bản đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Thông qua nghiên cứu, ĐNGV ĐHTN được xây dựng với các đặc điểm sau:

Thứ nhất, ĐNGV ĐHTN có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng và ý thức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Điều này được thể hiện ở sự kiên định với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, chấp hành tốt mọi chính sách và pháp luật của Nhà nước. Bản lĩnh chính trị vững vàng giúp cho ĐNGV không bị dao động trước những tác động tiêu cực của môi trường bên ngoài, đồng thời giữ vững được tính định hướng giáo dục toàn diện, góp phần bảo đảm tính chuẩn mực và định hướng xã hội chủ nghĩa trong đào tạo nguồn nhân lực. Cùng với đó, ĐNGV của ĐHTN có phẩm chất đạo đức trong sáng, thể hiện ở lối sống mẫu mực, thái độ tận tâm với nghề, tôn trọng người học, công bằng và khách quan trong đánh giá, cùng với tinh thần trách nhiệm cao

đối với sự nghiệp trồng người. Đạo đức nghề nghiệp và nhân cách tốt đẹp của giảng viên không chỉ tạo dựng niềm tin, sự kính trọng từ sinh viên và đồng nghiệp, mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc lan tỏa những giá trị nhân văn, góp phần xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, văn minh và bền vững.

Thứ hai, ĐNGV ĐHTN có số lượng đông đảo, trình độ chuyên môn tốt, đáp ứng được yêu cầu làm việc trong môi trường đa ngành, đa lĩnh vực. Hiện nay, ĐHTN có hơn 100.000 người theo học ở các cấp bậc đào tạo khác nhau. Toàn ĐHTN hiện có 2.403 giảng viên, trong đó có 07 Giáo sư, 176 Phó Giáo sư, 995 Tiến sĩ, 1.769 Thạc sĩ... đảm nhận giảng dạy 362 ngành đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau và thực hiện hơn 1.000 đề tài, dự án nghiên cứu mỗi năm [50, tr.41]. Ngoài ra, số lượng ĐNGV liên tục được nâng cao qua các năm cho thấy chiến lược phát triển ĐNGV của ĐHTN đang đạt được những kết quả quan trọng, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Thứ ba, ĐNGV ĐHTN có năng lực chuyên môn tốt, được đào tạo bài bản chuyên sâu ở các cơ sở giáo dục uy tín trong và ngoài nước. Nhiều người đã trải qua các chương trình bồi dưỡng chuyên môn tại Anh, Úc, Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc... tạo nên sự đa dạng về góc nhìn học thuật và khả năng tiếp cận tri thức tiên tiến. Ở các trường đại học thành viên của ĐHTN, ĐNGV được tổ chức, chia thành các nhóm nghiên cứu thuộc các lĩnh vực khác nhau nhằm đảm bảo sự chuyên sâu, nâng cao chất lượng NCKH và phục vụ tốt hơn cho công tác giảng dạy.

Thứ tư, ĐNGV ĐHTN luôn có tinh thần đổi mới và áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ hiện nay, ĐNGV ĐHTN tích cực triển khai các phương pháp dạy học tích cực như: học theo dự án (Project-based learning), lớp học đảo ngược (Flipped classroom), học qua trải nghiệm (Experiential learning). Hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin, học liệu số và

nền tảng quản lý học tập (LMS) được khai thác hiệu quả để hỗ trợ giảng dạy trực tuyến và kết hợp (blended learning), đảm bảo tính linh hoạt và khả năng tiếp cận cho học viên ở nhiều địa phương. Đối với hệ đào tạo từ xa, giảng viên không chỉ thành thạo công nghệ mà còn có kỹ năng hỗ trợ, tư vấn học viên qua nhiều kênh khác nhau, đảm bảo chất lượng đào tạo không thua kém hình thức học tập trực tiếp.

Thứ năm, ĐNGV ĐHTN có năng lực NCKH và CGKHCN tốt. Hằng năm, giảng viên ĐHTN công bố hàng nghìn bài báo khoa học trên các tạp chí trong nước và quốc tế, nhiều công trình được đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI/Scopus. Các đề tài nghiên cứu của giảng viên không chỉ tập trung vào lý thuyết mà còn gắn chặt với nhu cầu thực tiễn của địa phương và khu vực. Hệ thống trung tâm nghiên cứu và phòng thí nghiệm hiện đại, tiêu biểu là Trung tâm Học liệu trị giá 7,5 triệu USD, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên và sinh viên tiếp cận tri thức và triển khai nghiên cứu.

Thứ sáu, ĐNGV ĐHTN có nhiều thế mạnh trong hợp tác quốc tế. Điều này được thể hiện rõ nét trong việc rất nhiều giảng viên ĐHTN đang theo học, nâng cao trình độ ở nhiều quốc gia có nền giáo dục tiên tiến, hiện đại. Ngoài ra, ĐHTN đang thực hiện chương trình liên kết đào tạo quốc tế ở nhiều cấp độ khác nhau như: 3 ngành tiến sĩ, 6 ngành thạc sĩ và 9 ngành đại học với đối tác ở Anh, Úc, Hàn Quốc, Trung Quốc, Philippines, Đài Loan, Pháp... Khoa Quốc tế của ĐHTN thường xuyên mời giảng viên nước ngoài giảng dạy trực tiếp hoặc trực tuyến, tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo học thuật bằng tiếng Anh, đồng thời triển khai các chương trình kiểm định chất lượng quốc tế (AUN-QA). Việc tiếp xúc và hợp tác với chuyên gia, học giả quốc tế giúp cho ĐNGV ĐHTN không ngừng nâng cao năng lực ngoại ngữ, cập nhật tri thức mới và mở rộng mạng lưới nghiên cứu.

Ngoài những đặc điểm trên, ĐNGV ĐHTN còn có tinh thần cộng đồng và nhiệt tình hỗ trợ sinh viên. Nhiều giảng viên chủ động hướng dẫn sinh viên

tham gia các cuộc thi khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, tổ chức hoạt động tình nguyện và các dự án giáo dục cộng đồng. Ngoài ra, ĐNGV còn tích cực trên triển khai các chương trình bồi dưỡng, tập huấn phương pháp giảng dạy cho người học, qua đó góp phần lan tỏa tri thức đến với sinh viên.

Như vậy, ĐHTN đã thực hiện thành công quá trình xây dựng ĐNGV có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Những đặc điểm này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của ĐHTN mà còn thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực TDMNBB nói riêng và cả nước nói chung. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, việc nâng cao năng lực, trình độ của ĐNGV chính là chìa khóa để ĐHTN khẳng định vị thế một trung tâm học thuật - nghiên cứu hàng đầu của đất nước.

3.2. THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

3.2.1. Thành tựu và nguyên nhân

3.2.1.1. Thành tựu

Thứ nhất, nhận thức và chủ trương xây dựng đội ngũ giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh của Đại học Thái Nguyên đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo và hội nhập quốc tế

Trong quá trình thực hiện chủ trương của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, việc xây dựng ĐNGV đại học có chất lượng, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược. Đối với ĐHTN, trung tâm đào tạo, NCKH và CGKH-CN hàng đầu khu vực TT&MNBB, vấn đề này càng trở nên cấp thiết. Trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của người thầy và trách nhiệm của trí thức đối với dân tộc, ĐHTN đã nhận thức và ban hành những chủ trương quan trọng trong việc xây dựng, phát triển ĐNGV, coi đây là nhân tố quyết định để nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội địa phương và đất nước.

Trong quá trình xây dựng và phát triển, ĐHTN xác định, ĐNGV là nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo và NCKH. Không có ĐNGV đủ mạnh thì không thể có đại học phát triển. Từ đó, ĐHTN xác định rõ nhận thức trong quá trình xây dựng ĐNGV là: ĐNGV vừa là người truyền đạt tri thức, vừa là nhà khoa học, đồng thời là người dẫn dắt, bồi dưỡng thế hệ trẻ. Sự phát triển ĐNGV phải gắn chặt với yêu cầu của công cuộc đổi mới, hội nhập và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của khu vực TDMNBB. ĐNGV phải được xây dựng theo chuẩn mực người thầy theo tư tưởng Hồ Chí Minh, có bản lĩnh chính trị vững vàng; có đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, có trình độ chuyên môn sâu, năng lực sư phạm tốt.

Trên cơ sở nhận thức đó, ĐHTN đã ban hành nhiều chủ trương, giải pháp, cụ thể để xây dựng ĐNGV. Về chính trị, tư tưởng, ĐNGV phải thường xuyên học tập, quán triệt nghị quyết của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh. Xây dựng ĐNGV có bản lĩnh chính trị vững vàng, ngăn ngừa những biểu hiện suy thoái về tư tưởng, đạo đức. Về phẩm chất đạo đức, lối sống, đẩy mạnh thực hiện các phong trào “mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”. Kết hợp thực hiện giáo dục chính trị, tư tưởng với rèn luyện lối sống, giữ gìn hình ảnh mẫu mực của người giảng viên. Về chuyên môn, nghiệp vụ, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa. Khuyến khích ĐNGV học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tham gia NCKH và công bố quốc tế. Tăng cường và đẩy mạnh ĐNGV giao lưu, hợp tác đào tạo với các trường đại học trong và ngoài nước. Về cơ chế, chính sách, chú trọng thực hiện chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài đối với ĐNGV. Tạo điều kiện về môi trường làm việc, NCKH và thăng tiến trong nghề nghiệp đối với ĐNGV. Về phát triển bền vững đội ngũ, xây dựng lộ trình quy hoạch cán bộ giảng dạy dài hạn, chú trọng phát triển lực lượng kế cận trẻ, có triển vọng, đảm bảo tính kế thừa và phát triển liên tục.

Năm 2023, ĐHTN ban hành và triển khai Đề án *Phát triển đội ngũ nhà*

giáo và cán bộ quản lý giáo dục của ĐHTN giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030, trong đó xác định mục tiêu đến năm 2025 có 45% giảng viên đạt trình độ Tiến sĩ, 10% đến 12% giảng viên trình độ Giáo sư và Phó Giáo sư. Đến năm 2030, ĐNGV có trình độ Tiến sĩ là 50% đến 55% và 15% đến 20% giảng viên trình độ Giáo sư và Phó Giáo sư. Trong chiến lược phát triển, ĐHTN phấn đấu đến năm 2035 sẽ trở thành “Đại học số, Đại học xanh, Đại học đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp”. Ngoài ra, ĐHTN cũng ban hành kế hoạch số 107/KH-ĐHTN năm 2022 về bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin, chuẩn giảng viên đại học nhằm nâng cao năng lực, chất lượng ĐNGV, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo.

Thực hiện những chủ trương trên, ĐHTN đã vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo. Việc kết hợp giữa đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV được thực hiện thường xuyên nhằm hình thành ĐNGV có năng lực và trình độ đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Đề án vị trí việc làm, xác định khung năng lực, tiêu chuẩn đánh giá giảng viên được thực hiện, không chỉ đảm bảo tính khoa học, công khai, minh bạch mà còn phù hợp với nguyên tắc "giao nhiệm vụ đúng với năng lực, sở trường của cán bộ" mà Hồ Chí Minh đã chỉ ra. Công tác đánh giá, bổ nhiệm, sử dụng giảng viên được thực hiện khách quan, đúng quy định phù hợp với yêu cầu thực tiễn của ĐHTN. Chính sách thu hút, bồi dưỡng nhân tài, đánh giá cán bộ được chú trọng thực hiện nâng cao chất lượng ĐNGV, tạo động lực cho sự phát triển.

Thông qua phỏng vấn PGS, TS. Nguyễn Viết Khanh, Phó Bí thư Đảng ủy, Phó Giám đốc ĐHTN và các giảng viên thuộc các trường thành viên của ĐHTN chúng tôi thấy rằng: trên 85% số lượng giảng viên được phỏng vấn đồng tình và cho rằng chủ trương xây dựng ĐNGV là phù hợp với thực tiễn của ĐHTN. Những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước nói chung và ĐHTN nói riêng về xây dựng ĐNGV được quán triệt cũng như phổ biến sâu

rộng đến toàn thể cán bộ giảng viên (77,6%) [*Xem phụ lục 14*]. Đến năm 2025, ĐHTN cơ bản đạt được những mục tiêu đề ra về xây dựng ĐNGV. Tỷ lệ Tiến sĩ tăng từ 30,04% lên 36,7%, số lượng Giáo sư, Phó Giáo sư tăng ổn định; 100% ĐNGV đạt chuẩn ngoại ngữ - tin học; hệ thống tổ chức bộ máy được tinh gọn; mô hình Đại học hai cấp được định hình rõ nét [46, 47, 49]. Những thành tựu này, là minh chứng cụ thể trong việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng ĐNGV đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo tại ĐHTN hiện nay.

Thứ hai, số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên phù hợp với đặc điểm của Đại học Thái Nguyên

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về ĐNGV là lực lượng nòng cốt, có vai trò quyết định đối với sự phát triển giáo dục và đào tạo, ĐHTN luôn nhấn mạnh việc đảm bảo số lượng và cơ cấu ĐNGV có ý nghĩa quyết định đến sự thành công của sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Từ năm 2015 đến nay, ĐHTN không ngừng rà soát, đào tạo ĐNGV phù hợp thực tiễn tuyển sinh cũng như quy mô đào tạo của các trường thành viên. Năm 2015, số lượng giảng viên ĐHTN là 2.824 người, đến năm 2025, số lượng giảng viên là 2.403 người. [*Xem phụ lục 04, 05*]. Nhìn vào số liệu trên ta thấy số lượng giảng viên của ĐHTN có sự sụt giảm qua các năm (385 người), trung bình mỗi năm giảm khoảng 38 giảng viên. Sự sụt giảm số lượng giảng viên là phù hợp với đặc điểm cũng như tình hình thực tiễn của ĐHTN, do quy mô tuyển sinh, đào tạo của các trường thành viên có sự thay đổi nhằm đảm bảo các quy định của Bộ Giáo dục cũng như nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo. Mặc dù số lượng mã ngành đào tạo của ĐHTN có sự tăng lên, nhưng ĐNGV lại không tăng mà có sự sụt giảm, đó là do nhiều giảng viên của ĐHTN đã mạnh dạn tiên phong học tập, nghiên cứu, chuyển đổi sang các ngành khoa học mới phù hợp với xu thế phát triển của đất nước cũng như hội nhập quốc tế. Cùng với đó, ĐHTN cũng tuyển dụng nhiều các giảng viên có trình độ chuyên môn cao thuộc các

ngành đào tạo mới để dẫn dắt chuyên môn, thúc đẩy sự phát triển của mã ngành đào tạo. Ngoài ra, trong thời gian này nhiều cán bộ giảng viên của ĐHTN đến tuổi nghỉ hưu và một số chuyển công tác nên số lượng giảng viên có sự biến động. Mặc dù có sự biến động về ĐNGV, song nhìn chung số lượng giảng viên của ĐHTN vẫn đảm bảo được nhiệm vụ và chất lượng đào tạo. Khảo sát ý kiến cán bộ giảng viên ĐHTN nhận định, công tác xây dựng ĐNGV tại ĐHTN hiện nay đạt mức khả quan (3.5/5); nhiệm vụ xây dựng số lượng ĐNGV đạt mức trên trung bình (2.8/5) [*Xem phụ lục 14*]. Đây cũng là sự thích ứng của ĐHTN trong bối cảnh mới và phù hợp với tư tưởng của Hồ Chí Minh là: "cán bộ phải phù hợp với công việc", "tổ chức bộ máy phải gọn nhẹ, hoạt động hiệu quả".

Tính đến 6/2025, ĐHTN có 3.452 cán bộ viên chức và người lao động, trong đó số lượng giảng viên là 2.439 người, chiếm 70,65% tổng số cán bộ [50]. Đây là một tỷ lệ khá cao, thể hiện đặc trưng của một cơ sở giáo dục đại học đa ngành, đa lĩnh vực với quy mô đào tạo lớn. ĐNGV đông đảo không chỉ đảm bảo khối lượng giảng dạy cho hàng chục nghìn sinh viên, học viên sau đại học mà còn là lực lượng nòng cốt trong công tác NCKH, CGKH-CN và phục vụ cộng đồng. Bên cạnh đó, số lượng giảng viên được phân bổ tương đối hợp lý giữa các trường thành viên, khoa, trung tâm trực thuộc, tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của khu vực TT&MNBB nói riêng và cả nước nói chung. Về mặt giới tính, ĐNGV ĐHTN có số lượng nữ nhiều hơn nam. Tỷ lệ giảng viên nữ chiếm 63,3% tổng số giảng viên (1.527/2.412 người); tỷ lệ giảng viên nam chiếm 37,7% tổng số ĐNGV [20]. Ngoài ra, các chức danh lãnh đạo của ĐHTN tập trung chủ yếu vào ĐNGV, từ đó khẳng định vị trí, vai trò quan trọng của ĐNGV trong các cơ sở giáo dục, đào tạo và phù hợp nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ.

Trong tổng số 2.439 giảng viên, có trên 565 giảng viên là người dân tộc thiểu số, chiếm 14,4% tổng số ĐNGV. So với mặt bằng chung của cả nước, tỷ lệ ĐNGV người dân tộc thiểu số của ĐHTN lớn hơn 1,31%. Đội ngũ nhân lực người dân tộc thiểu số của ĐHTN hiện nay chiếm hơn 50% tổng số giảng viên dân tộc thiểu số trong toàn hệ thống giáo dục đại học Việt Nam [182]. Đây là một trong những thành công của ĐHTN trong việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao từ các dân tộc thiểu số. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của ĐHTN trong hệ thống giáo dục quốc dân cũng như thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cho vùng Trung du và miền núi phía Bắc. Đặc biệt, qua khảo sát một số đơn vị như Trường Đại học Y - Dược có tỷ lệ cán bộ giảng viên người dân tộc thiểu số lên tới 22,4%, cao hơn cả Phân hiệu ĐHTN ở Lào Cai là 19,4%, góp phần tạo dựng môi trường giáo dục đa dạng, gắn kết chặt chẽ với đời sống xã hội, văn hóa địa phương [*Xem phụ lục 05*]. Ngoài ra, việc thành lập Viện Nghiên cứu ngôn ngữ, văn hóa các dân tộc thiểu số (năm 2011) và triển khai đào tạo thí điểm ngành Ngôn ngữ và văn hóa dân tộc thiểu số từ năm học 2024 - 2025 cũng cho thấy quyết tâm và định hướng chiến lược của ĐHTN trong việc phát huy nguồn nhân lực này.

Về cơ cấu độ tuổi, qua khảo sát, số lượng giảng viên trong độ tuổi 35 đến 50 chiếm 84,68% tổng số giảng viên. Số lượng giảng viên dưới 35 tuổi và trên 50 tuổi là 15,32% [54]. Cơ cấu độ tuổi này cho thấy ĐNGV của ĐHTN có lực lượng nòng cốt đang ở giai đoạn chín muồi về năng lực chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy và NCKH. Đây là lợi thế quan trọng giúp ĐHTN duy trì sự ổn định, đồng thời tạo ra nhiều công trình nghiên cứu có giá trị và nâng cao chất lượng đào tạo. Đó cũng là sự vận dụng sáng tạo quan điểm của Hồ Chí Minh vào thực tiễn của ĐHTN: "Cán bộ già thì có nhiều kinh nghiệm; cán bộ trẻ thì có nhiều sáng kiến. Nếu biết đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau thì cái

kinh nghiệm của cán bộ già sẽ truyền cho cán bộ trẻ, cái sáng kiến của cán bộ trẻ sẽ bổ sung cho cán bộ già" [108, tr.333].

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên đáp ứng được sự phát triển của Đại học Thái Nguyên

Trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của đội ngũ cán bộ, ĐHTN luôn đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên và xác định đây là nhiệm vụ then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng giáo dục cũng như sự phát triển bền vững của nhà trường. Hoạt động này không chỉ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên, mà còn góp phần rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm và ý chí cống hiến cho sự nghiệp giáo dục – đào tạo. Nhờ đó, đội ngũ giảng viên của ĐHTN ngày càng phát triển, đáp ứng tốt hơn yêu cầu ngày càng cao của giáo dục, đào tạo và hội nhập quốc tế.

Thông qua phỏng vấn lãnh đạo của ĐHTN, lãnh đạo một số trường đại học thành viên cũng như khảo sát các giảng viên trong ĐHTN chúng tôi thấy rằng: hầu hết mọi người đồng tình với những yêu cầu, mục tiêu chuẩn hóa ĐNGV ĐHTN đặt ra. Những chính sách về NCKH tạo động lực quan trọng để ĐNGV nâng cao trình độ chuyên môn, phục vụ giảng dạy cũng như hợp tác quốc tế (Trung vị mức độ nhận thức đạt 3.8/5) [*Xem phụ lục 14*].

Từ năm 2008 đến nay, ĐHTN và các trường thành viên đã cử tổng cộng 1.285 cán bộ, giảng viên đi học nghiên cứu sinh tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài. Đây là một bước đi chiến lược nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, bảo đảm chuẩn hóa ĐNGV theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đồng thời, đây cũng là cơ hội để ĐNGV tiếp cận với các xu hướng, phương pháp giảng dạy và nghiên cứu tiên tiến trên thế giới. Đến năm 2025, ĐHTN có 980 giảng viên hoàn thành chương trình đào tạo và được cấp bằng Tiến sĩ. Năm 2024, ĐHTN có 21 người được công nhận học hàm Phó Giáo

sur. Về chức danh nghề nghiệp, có 144 giảng viên cao cấp, 617 giảng viên chính và 1.325 người giảng viên. Nhưng thành tựu này, không chỉ góp phần gia tăng nhanh chóng số lượng giảng viên có trình độ cao, mà còn nâng cao vị thế và uy tín của ĐHTN trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam [Xem phụ lục 06].

Cùng với việc đào tạo Tiến sĩ, ĐHTN cũng chú trọng cử giảng viên đi học chương trình Thạc sĩ, coi đây là bước đệm quan trọng trong việc chuẩn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn. Đến năm 2024, đã có 1.327 lượt giảng viên được cử đi đào tạo trình độ Thạc sĩ tại các cơ sở đào tạo uy tín trong nước và quốc tế. Việc đa dạng hóa môi trường học tập, từ trong nước đến nước ngoài, đã giúp giảng viên không chỉ nâng cao kiến thức chuyên môn mà còn rèn luyện khả năng thích ứng trong môi trường học thuật đa văn hóa, qua đó thúc đẩy tinh thần đổi mới sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu.

Ngoài ra, ĐHTN còn chú trọng việc trang bị kiến thức và kỹ năng công nghệ thông tin cho toàn bộ ĐNGV. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, việc sử dụng thành thạo công nghệ trở thành một trong những yêu cầu tất yếu đối với người giảng viên đại học. Đến hết năm 2024, 100% giảng viên trong độ tuổi quy định của ĐHTN đã đạt chuẩn trình độ tin học IC3 (IC3 Digital Literacy Certification). Điều này cho thấy sự nỗ lực rất lớn của ĐHTN trong việc chuẩn hóa năng lực công nghệ thông tin của ĐNGV nhằm góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, ứng dụng công nghệ vào các hoạt động nghiên cứu và quản lý.

Bên cạnh trình độ chuyên môn và tin học, năng lực ngoại ngữ cũng được xác định là một tiêu chí quan trọng để nâng cao khả năng hội nhập quốc tế của giảng viên. ĐHTN đã triển khai nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng tiếng Anh ở các trình độ khác nhau, nhằm đáp ứng yêu cầu sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy, nghiên cứu và hợp tác quốc tế. Đến năm 2025, có 2.325 lượt cán bộ, giảng viên đã được cử đi tham gia các khóa học tiếng Anh, với nội

dung đào tạo được thiết kế phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Hiện nay, ĐHTN có khoảng 40% đến 50% giảng viên có khả năng sử dụng thành thạo tiếng Anh trong giảng dạy và NCKH. Đây là tiền đề quan trọng để ĐHTN mở rộng hợp tác quốc tế, tham gia các dự án nghiên cứu chung, cũng như tăng cường xuất bản các công trình khoa học trên các tạp chí uy tín thế giới [35].

Từ năm 2015 đến nay, ĐHTN đã kết hợp với trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên mở 1 lớp Cao cấp Lý luận chính trị hệ không tập trung cho 70 giảng viên là cán bộ chủ chốt của ĐHTN, 07 lớp Trung cấp Lý luận chính trị hệ không tập trung cho 575 cán bộ - giảng viên. ĐHTN cũng cử 191 cán bộ giảng viên đi học bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh, trong đó: 14 người thuộc đối tượng 2; 177 người thuộc đối tượng 3. Đến năm 2023, về cơ bản 100% cán bộ lãnh đạo của ĐHTN và các trường thành viên có trình độ lý luận từ Trung cấp trở lên, trong đó 90% người có trình độ Cao cấp lý luận chính trị [49].

Đối với công tác NCKH và CGKHCHN, số lượng đề tài ĐHTN thực hiện trong năm 2024 là 32 công trình với tổng kinh phí 31.856 tỷ đồng. Đây là những công trình có quy mô lớn, hướng đến giải quyết các vấn đề thực tiễn của khu vực TDMNBB, đồng thời góp phần bổ sung cơ sở khoa học cho hoạch định chính sách phát triển ở cấp địa phương và quốc gia. Cùng với đó, ĐHTN cũng tiếp tục triển khai 48 nhiệm vụ khoa học và công nghệ chuyển tiếp từ giai đoạn trước, cho thấy tính liên tục và bền vững của hoạt động nghiên cứu. Bên cạnh nhiệm vụ khoa học cấp Đại học, ĐHTN còn tham gia tích cực vào các chương trình nghiên cứu ở cấp bộ. Cụ thể, năm 2024, ĐHTN chủ trì 33 đề tài cấp bộ với tổng kinh phí 22.200 tỷ đồng, đây là minh chứng cho sự tin tưởng và đánh giá cao của các cơ quan quản lý nhà nước đối với năng lực nghiên cứu của đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Về công bố khoa học, trong giai đoạn 2015 - 2020, các nhà khoa học và giảng viên của ĐHTN đã công bố tổng cộng 6.998 bài báo khoa học. Trong số

các công trình này, có 5.083 bài báo được đăng tải trên các tạp chí trong nước, đóng góp quan trọng vào việc nâng cao chất lượng học thuật và chia sẻ tri thức trong cộng đồng khoa học Việt Nam. Đặc biệt, số lượng bài báo công bố quốc tế đạt 1.328 bài, trong đó có 432 bài được xuất bản trên các tạp chí thuộc danh mục ISI và 155 bài thuộc danh mục Scopus. Đây là minh chứng rõ nét cho sự hội nhập học thuật quốc tế, đồng thời khẳng định năng lực nghiên cứu của đội ngũ cán bộ, giảng viên ĐHTN đã tiệm cận chuẩn mực thế giới.

Năm 2024, ĐHTN đã công bố 1.475 bài báo khoa học, đánh dấu bước phát triển vượt bậc so với những năm trước. Trong số 1.475 bài báo khoa học, có 226 bài báo được đăng trên các tạp chí thuộc danh mục WoS (Web of Science) và 87 bài báo đăng trên các tạp chí Scopus, điều này cho thấy sự gia tăng về chất lượng và uy tín quốc tế của các công trình nghiên cứu. Bên cạnh đó, ĐHTN còn có 435 bài báo được đăng trên các tạp chí và kỷ yếu hội thảo quốc tế khác, góp phần mở rộng phạm vi lan tỏa kết quả nghiên cứu. Trong nước, các giảng viên và nhà khoa học của ĐHTN cũng duy trì số lượng công bố ổn định với 727 bài báo trên các tạp chí, kỷ yếu hội thảo quốc gia, qua đó đóng góp tích cực vào sự phát triển của nền khoa học Việt Nam.

Thứ tư, công tác tuyển dụng, quy hoạch và sử dụng đội ngũ giảng viên phù hợp với tình hình của Đại học Thái Nguyên.

Công tác tuyển chọn, quy hoạch và sử dụng ĐNGV giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển của ĐHTN. Đây được coi là một trong những khâu then chốt nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm sự phát triển bền vững và đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Kết quả khảo sát đạt mức 3.8/5 cho thấy, đa số giảng viên ĐHTN được tuyển dụng và nhận thấy đơn vị mình có quy trình tuyển dụng công khai, minh bạch, theo chuẩn vị trí việc làm. Quy hoạch cũng như sử dụng giảng viên của ĐHTN và các trường thành viên là phù hợp cũng như đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo

đục, đào tạo và hội nhập quốc tế hiện nay [*Xem phụ lục 14*].

Trong công tác tuyển dụng, ĐHTN hiện phương châm lựa chọn giảng viên dựa trên năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Quy trình tuyển chọn được tiến hành công khai, minh bạch, tuân thủ các quy định của Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo. Các tiêu chí trọng tâm bao gồm: trình độ đào tạo (ưu tiên thạc sĩ, tiến sĩ), kết quả học tập và NCKH, khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học, cũng như kỹ năng sư phạm. Nhờ vậy, ĐNGV mới được bổ sung hằng năm có chất lượng ngày càng cao, vừa góp phần trẻ hóa đội ngũ, vừa gia tăng số lượng giảng viên có trình độ sau đại học. Hiện nay, ĐHTN có 2.439 giảng viên, trong đó trên 84,68% nằm trong độ tuổi từ 35 đến 50 - một cơ cấu độ tuổi hợp lý, bảo đảm sự ổn định và kế thừa [50].

Cùng với việc tuyển chọn, công tác quy hoạch ĐNGV được thực hiện chiến lược, gắn chặt với định hướng phát triển dài hạn của toàn Đại học và từng trường thành viên. Quy hoạch tập trung cân đối cơ cấu giảng viên theo ngành đào tạo, độ tuổi, giới tính, học vị, học hàm. Tính đến năm 2024, trong tổng số giảng viên toàn ĐHTN, có khoảng 980 Tiến sĩ, hơn 1.300 Thạc sĩ, cùng một số lượng nhất định giảng viên có học hàm Phó giáo sư và Giáo sư. Bên cạnh đó, ĐHTN chú trọng quy hoạch ĐNGV trẻ có tiềm năng, nhất là những cán bộ đã và đang được cử đi đào tạo tiến sĩ và sau tiến sĩ trong và ngoài nước. Đây là nguồn lực kế cận quan trọng, bảo đảm tính liên tục và nâng cao chất lượng đội ngũ trong dài hạn.

Về sử dụng ĐNGV, ĐHTN thực hiện theo nguyên tắc “đúng người, đúng việc, phát huy sở trường”. Giảng viên được phân công giảng dạy các học phần phù hợp với chuyên ngành đào tạo, đồng thời được khuyến khích tham gia NCKH, tư vấn và CGKH-CN. Đặc biệt, trong những năm gần đây, ĐHTN và các trường thành viên đã mạnh dạn giao cho giảng viên trẻ chủ trì một số đề tài NCKH các cấp, qua đó rèn luyện năng lực nghiên cứu độc lập,

đồng thời tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp. Cùng với đó, các giảng viên có trình độ cao (Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ) được bố trí đảm nhận vai trò nòng cốt trong đào tạo sau đại học, hướng dẫn nghiên cứu sinh và tham gia hội đồng khoa học.

Ngoài ra, công tác luân chuyển, điều động giảng viên giữa các đơn vị thành viên cũng được chú trọng, nhằm vừa đáp ứng nhu cầu giảng dạy, vừa tạo cơ hội cho giảng viên được trải nghiệm môi trường mới, nâng cao năng lực quản lý và thích ứng. Nhờ đó, ĐNGV không ngừng trưởng thành, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của ĐHTN.

Có thể khẳng định rằng, với sự quan tâm toàn diện từ khâu tuyển chọn, quy hoạch đến sử dụng, ĐNGV của ĐHTN hiện nay vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa đạt chuẩn về chuyên môn, ngoại ngữ, tin học; cơ cấu tương đối hợp lý về ngành nghề, học vị, học hàm, độ tuổi và giới tính. Đây là nền tảng quan trọng để nhà trường thực hiện thành công mục tiêu trở thành trung tâm đào tạo, NCKH và CGKH-CN hàng đầu khu vực TDMNBB cũng như cả nước.

Thứ năm, việc thực hiện chế độ, chính sách được đảm bảo và tạo động lực để đội ngũ giảng viên yên tâm công tác và cống hiến

Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV của ĐHTN luôn được triển khai đồng bộ và thường xuyên hoàn thiện theo hướng phù hợp với bối cảnh đổi mới giáo dục đại học. Các chính sách này bao gồm việc bảo đảm quyền lợi cơ bản về thu nhập, phúc lợi xã hội, điều kiện làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự ghi nhận đóng góp cá nhân. Thông qua đó, đời sống vật chất và tinh thần của ĐNGV được cải thiện, tạo cơ sở để họ yên tâm cống hiến và hoàn thành tốt các nhiệm vụ chuyên môn được giao.

Qua phỏng vấn lãnh đạo ĐHTN và lãnh đạo một số trường đại học thành viên cho thấy, ĐHTN và các trường thành viên hết sức quan tâm đến việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV nhằm đảm bảo thu nhập

cũng như tạo động lực để ĐNGV nghiên cứu và sáng tạo. Đối với các giảng viên được khảo sát, về cơ bản họ tạm chấp nhận với chế độ chính sách hiện có (trung vị đạt mức trên trung bình, 2.7/5) và mong muốn ĐHTN cũng như các trường thành viên có thêm nhiều hơn nữa chính sách hỗ trợ và tăng thêm nhu nhập đối với ĐNGV để họ yên tâm công tác, cống hiến (trung vị đạt mức cao nhất, 4.3/5) [*Xem phụ lục 14*].

Bên cạnh việc tuân thủ đầy đủ các chế độ, chính sách chung do Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành về quyền lợi, nghĩa vụ của nhà giáo, ĐHTN còn ban hành nhiều quy định nội bộ phù hợp với đặc thù phát triển của đơn vị. Các trường đại học thành viên thuộc ĐHTN đều xây dựng và áp dụng cơ chế chi tiêu nội bộ theo hướng linh hoạt, bảo đảm tăng thêm thu nhập cho giảng viên ngoài mức lương và phụ cấp cơ bản. Đây là một giải pháp quan trọng nhằm thu hút, giữ chân và tạo động lực làm việc cho ĐNGV trong điều kiện nguồn lực ngân sách nhà nước còn hạn chế.

Đặc biệt, các trường thành viên của ĐHTN cũng đưa ra những quy định cụ thể về mức hỗ trợ, ưu đãi đối với giảng viên có trình độ chuyên môn cao, như: Tiến sĩ, Phó Giáo sư, Giáo sư hoặc các nhà khoa học đầu ngành. Cơ chế này được thiết kế nhằm khuyến khích ĐNGV không ngừng học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giảng dạy, NCKH và CGKH-CN. Đồng thời, đây cũng là biện pháp quan trọng để tạo ra sự cạnh tranh tích cực trong đội ngũ, thúc đẩy tinh thần học thuật và đổi mới sáng tạo trong toàn ĐHTN.

Song song với các chính sách về thu nhập và hỗ trợ chuyên môn, công tác thi đua, khen thưởng cũng được thực hiện thường xuyên, công khai, minh bạch. Các cá nhân, tập thể đạt thành tích xuất sắc trong giảng dạy, NCKH và CGKH-CN đều được ghi nhận, biểu dương kịp thời bằng nhiều hình thức như bằng khen, giấy khen, danh hiệu thi đua hoặc chế độ khen thưởng vật chất và tinh thần. Việc đánh giá, xếp loại giảng viên hằng năm cũng được triển khai

theo quy định thống nhất, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, qua đó góp phần tạo ra môi trường làm việc công bằng, khích lệ sự phấn đấu liên tục của mỗi cá nhân.

Về mặt quản lý, các chính sách đãi ngộ của ĐHTN được xem là công cụ quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả sử dụng ĐNGV. Bằng việc kết hợp hài hòa giữa chế độ chung của Nhà nước và cơ chế đặc thù của đơn vị, ĐHTN vừa bảo đảm quyền lợi chính đáng của giảng viên, vừa tạo ra động lực mạnh mẽ cho sự phát triển cá nhân và tập thể. Chính sách đãi ngộ vì vậy không chỉ có giá trị vật chất mà còn mang ý nghĩa tinh thần to lớn, giúp ĐNGV gắn bó lâu dài, nâng cao tinh thần trách nhiệm và ý thức nghề nghiệp.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trong lĩnh vực giáo dục đại học, việc quan tâm đến chế độ, chính sách cho ĐNGV càng trở nên cấp thiết. ĐHTN đã và đang tiếp tục điều chỉnh, bổ sung các quy định liên quan, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường trong giai đoạn mới. Đây chính là nền tảng để ĐNGV không ngừng học tập, nghiên cứu, nâng cao năng lực, đóng góp tích cực vào mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng và cả nước.

Như vậy, việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV của ĐHTN không chỉ dừng lại ở việc bảo đảm thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống, mà còn hướng đến việc xây dựng một môi trường làm việc công bằng, minh bạch, khích lệ sự sáng tạo và cống hiến. Đây là nguồn động viên, khích lệ quan trọng để ĐNGV yên tâm công tác, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, NCKH và hội nhập quốc tế, qua đó khẳng định vị thế và uy tín của ĐHTN trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam.

3.2.1.2. Nguyên nhân của các thành tựu

Những kết quả đạt được trong quá trình xây dựng ĐNGV ở ĐHTN theo

tư tưởng Hồ Chí Minh là do những nguyên nhân cơ bản sau:

Một là, chủ trương của Đảng về xây dựng ĐNGV được triển khai phù hợp với điều kiện thực tiễn của ĐHTN. Trong quá trình này, nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, hỗ trợ toàn diện từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, chính quyền tỉnh Thái Nguyên cùng các cơ quan, đơn vị liên quan. Nhờ đó, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên đạt được nhiều kết quả quan trọng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục – đào tạo và hội nhập quốc tế.

Hai là, trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên, ĐHTN đã vận dụng đúng đắn, linh hoạt và sáng tạo các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục – đào tạo vào điều kiện cụ thể của nhà trường. Trên cơ sở đó, đề ra mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp cụ thể nhằm xây dựng ĐNGV đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, phù hợp với yêu cầu của từng đơn vị đào tạo. Đồng thời, nhà trường xác định rõ những nội dung trọng tâm để tập trung chỉ đạo, triển khai hiệu quả và đạt được các mục tiêu đề ra.

Ba là, ĐHTN đã nhận thức đầy đủ vai trò, ý nghĩa của việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đối với nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo và hội nhập quốc tế. Từ đó, chỉ đạo các đơn vị chức năng và các trường thành viên ban hành hệ thống văn bản, hướng dẫn cụ thể để triển khai công tác này. Những văn bản đó trở thành cơ sở quan trọng giúp các đơn vị thực hiện hiệu quả nhiệm vụ xây dựng đội ngũ giảng viên.

Bốn là, ĐNGV của ĐHTN được tuyển chọn và đào tạo bài bản, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tinh thần trách nhiệm cao và tâm huyết với nghề. Bên cạnh đó, giảng viên có trình độ chuyên môn vững, năng lực nghiên cứu khoa học tốt, được rèn luyện qua thực tiễn; trình độ tin học, ngoại ngữ ngày càng được nâng cao. Đây là nền tảng quan trọng để đội ngũ tiếp tục học tập, rèn luyện và phấn đấu, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

3.2.2. Hạn chế và nguyên nhân

3.2.2.1. Hạn chế

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên có trình độ cao của Đại học Thái Nguyên vẫn còn ít so với các Đại học vùng khác trong cả nước

So với các Đại học vùng hiện nay, tỷ lệ ĐNGV có trình độ học vị Tiến sĩ và chức danh khoa học cao (Giáo sư, Phó Giáo sư) của ĐHTN vẫn còn ở mức thấp hơn so với một số Đại học trọng điểm khác. Cụ thể, Đại học Huế hiện nay có 246 Giáo sư và Phó Giáo sư, chiếm khoảng 8,5% tổng số giảng viên, qua đó khẳng định ưu thế nổi bật về chất lượng đội ngũ. Đối với Đại học Đà Nẵng, mặc dù số lượng Giáo sư và Phó Giáo sư tương đương với ĐHTN, nhưng tỷ lệ so với tổng số giảng viên lại cao hơn, đạt khoảng 6,7%, trong khi tỷ lệ này ở ĐHTN chỉ dao động ở mức khoảng 5,2% [Xem phụ lục 09, 10].

Sự chênh lệch này cho thấy, mặc dù có quy mô đào tạo lớn với hơn hai nghìn giảng viên, song ĐHTN vẫn chưa đạt được tỷ lệ ĐNGV có học hàm, học vị cao như các đại học vùng khác. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc tăng cường các giải pháp đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và giữ chân ĐNGV có trình độ Tiến sĩ, Phó Giáo sư, Giáo sư, nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH. Đồng thời, cũng khẳng định tầm quan trọng của việc triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, để ĐHTN có thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục đại học, hội nhập quốc tế, đồng thời khẳng định vị thế của mình trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam.

Thứ hai, việc sử dụng đội ngũ giảng viên của Đại học Thái Nguyên còn một số bất cập

ĐNGV của ĐHTN tuy đông nhưng phân bố không đồng đều về chất lượng ĐNGV giữa các trường Đại học thành viên. Các giảng viên có học hàm, học vị cao tập trung chủ yếu tại những đơn vị có truyền thống phát triển lâu đời và quy mô đào tạo lớn như Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Nông Lâm, Trường Đại học Y - Dược và Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp. Ngược lại, nhiều cơ sở đào tạo thành viên khác, đặc biệt là các trường

được thành lập sau, vẫn thiếu hụt nghiêm trọng ĐNGV có trình độ cao, số lượng tiến sĩ và các chức danh khoa học còn rất hạn chế. Sự chênh lệch này dẫn đến tình trạng mất cân đối, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo giữa các đơn vị trong cùng hệ thống.

Cùng với đó, ĐHTN chưa khai thác tối đa nguồn nhân lực giảng viên giữa các trường thành viên. Về lý thuyết, với mô hình đại học vùng, ĐHTN có điều kiện thuận lợi để điều phối, chia sẻ nguồn lực giảng dạy, nhất là trong những ngành đào tạo gần nhau hoặc có thể hỗ trợ lẫn nhau. Tuy nhiên, trên thực tế, sự phối hợp, liên kết về nhân sự giữa các trường còn rất hạn chế. Việc điều động giảng viên sang giảng dạy tại các đơn vị khác hầu như chưa trở thành một cơ chế thường xuyên và ổn định, chủ yếu mang tính chất tạm thời, thiếu tính hệ thống. Điều này làm cho nguồn nhân lực giảng viên chung của toàn Đại học chưa được khai thác hiệu quả, nhiều đơn vị vẫn rơi vào tình trạng vừa thiếu, vừa thừa nguồn lực giảng dạy.

Ngoài ra, sự chênh lệch về quy mô và bề dày truyền thống của các trường thành viên cũng tạo ra bất cập trong phân bố giảng viên. Những trường được thành lập sớm, có nhiều năm tích lũy đội ngũ, dễ dàng duy trì và phát triển số lượng giảng viên có trình độ cao. Ngược lại, các trường mới thành lập, với những ngành đào tạo hoàn toàn mới, thường gặp khó khăn trong việc tuyển dụng, bồi dưỡng và giữ chân giảng viên chất lượng. Điều này dẫn đến khoảng cách ngày càng lớn giữa các đơn vị, làm suy giảm tính cân bằng và đồng bộ trong phát triển nhân lực giảng dạy.

Việc sử dụng giảng viên trong hoạt động giảng dạy và đào tạo tại ĐHTN trước bối cảnh giáo dục đào tạo mới, đầy rẫy biến động bộc lộ ra nhiều bất cập. Một số giảng viên có trình độ cao thường tập trung đảm nhiệm nhiệm vụ đào tạo sau đại học, hướng dẫn nghiên cứu sinh, học viên cao học, dẫn đến tình trạng quá tải về công việc nghiên cứu nhưng lại hạn chế tham gia giảng dạy ở bậc đại học. Trong khi đó, nhiều đơn vị có ĐNGV còn mỏng lại

phải gánh khối lượng giảng dạy lớn, ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và NCKH. Sự phân công, bố trí công việc chưa hợp lý đã làm giảm hiệu quả sử dụng ĐNGV trong toàn hệ thống.

Do sự khác biệt trong cơ cấu ngành đào tạo giữa các trường thành viên, việc sử dụng ĐNGV liên thông còn hạn chế. Mỗi trường đại học thành viên thường xây dựng chương trình đào tạo riêng, mang tính đặc thù, khiến cho việc sử dụng giảng viên của trường này để phục vụ giảng dạy tại trường khác trở nên khó khăn. Sự thiếu thống nhất trong xây dựng chương trình và kế hoạch giảng dạy làm cản trở khả năng chia sẻ nguồn nhân lực giảng dạy giữa các đơn vị, từ đó giảm tính linh hoạt trong việc sử dụng ĐNGV.

Cơ chế quản lý và đánh giá giảng viên của ĐHTN còn bộc lộ tính phân tán và chưa thật sự đồng bộ. Mặc dù là một đại học vùng, song các trường thành viên vẫn có tính độc lập tương đối cao, đặc biệt trong công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng giảng viên. Điều này làm cho công tác điều phối chung thiếu tính thống nhất, khiến nguồn nhân lực giảng viên khó được phân bổ và sử dụng tối ưu. Sự thiếu gắn kết trong quản lý dẫn đến tình trạng mạnh ai nấy làm, hạn chế tính liên thông, phối hợp giữa các đơn vị, đồng thời làm giảm hiệu quả phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn hệ thống.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên của Đại học Thái Nguyên có trình độ cao nhưng không cân đối giữa ngành đào tạo và lĩnh vực học thuật.

Mặc dù ĐNGV của ĐHTN đông nhưng phân bố lại không đồng đều giữa các ngành đào tạo. Các trường Đại học thành viên có ngành đào tạo truyền thống như Khoa học giáo dục, Nông – lâm nghiệp, Khoa học tự nhiên, Khoa học cơ bản thường sở hữu tỷ lệ giảng viên có học vị tiến sĩ và học hàm cao hơn so với các đơn vị đào tạo trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và y dược. Điều này tạo nên sự chênh lệch rõ rệt về chất lượng nguồn nhân lực, dẫn đến sự khác biệt trong chất lượng đào tạo và NCKH giữa các trường thành viên. Ở những ngành đòi hỏi hàm lượng khoa học công nghệ cao, việc

thiếu hụt giảng viên có học vị Tiến sĩ gây khó khăn trong việc triển khai các chương trình đào tạo tiên tiến, cũng như hạn chế khả năng tham gia các đề tài, dự án nghiên cứu tầm cỡ quốc gia và quốc tế.

Tình trạng sụt giảm nguồn nhân lực chất lượng cao do ĐNGV nghỉ quản lý và về hưu trong những năm gần đây là một thách thức lớn đối với ĐHTN. Một số lượng đáng kể giảng viên có học vị Tiến sĩ, đặc biệt là những người giữ chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư, đã đến tuổi nghỉ công tác hoặc nghỉ hưu theo quy định. Đây thường là những giảng viên có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy và NCKH, đồng thời giữ vai trò chủ chốt trong quản lý, định hướng học thuật và dẫn dắt thế hệ trẻ. Việc mất đi lực lượng này không chỉ làm giảm số lượng giảng viên có trình độ cao mà còn tạo ra khoảng trống về chuyên môn và học thuật trong nhiều ngành, lĩnh vực. Sự kè cịn giữa các thế hệ giảng viên chưa thật sự đồng bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển giảng viên trẻ có trình độ cao (tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư) còn chậm, chưa đáp ứng kịp nhu cầu thay thế, xuất hiện những “con khát” nguồn nhân lực chất lượng cao đặc biệt trong các ngành đào tạo, NCKH và CGKH-CN mới.

Công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng vẫn còn một số bất cập. Mặc dù ĐHTN đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển ĐNGV, song việc triển khai ở các trường Đại học thành viên còn thiếu sự đồng bộ, chưa gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tiễn của từng ngành đào tạo. Điều này dẫn đến hiện tượng một số đơn vị có ĐNGV đông đảo nhưng lại chưa khai thác hiệu quả, trong khi nhiều đơn vị khác lại thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực chất lượng cao. Hạn chế này phản ánh sự bất cập trong việc sử dụng, điều phối và chia sẻ nguồn lực giảng viên giữa các đơn vị trong cùng hệ thống đại học vùng.

Tình trạng mất cân đối còn thể hiện ở sự chậm trễ trong phát triển ĐNGV trẻ có trình độ cao. Việc đào tạo Tiến sĩ trong nước và gửi giảng viên

đi đào tạo ở nước ngoài đã được đẩy mạnh trong những năm qua, song số lượng tiến sĩ trẻ sau khi tốt nghiệp trở về vẫn chưa đủ lớn để bù đắp cho sự thiếu hụt do nhiều giảng viên cao tuổi nghỉ hưu. Hơn nữa, không ít giảng viên trẻ còn gặp khó khăn trong việc khẳng định năng lực, tích lũy kinh nghiệm, xây dựng nhóm nghiên cứu và tham gia các công trình khoa học lớn. Sự thiếu hụt lực lượng kế cận làm cho việc duy trì và phát triển chất lượng ĐNGV chất lượng cao trở nên khó khăn, tiềm ẩn nguy cơ ảnh hưởng lâu dài đến chất lượng đào tạo và NCKH.

Thứ tư, một số trường đại học thành viên chưa thật sự quan tâm đến công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên

Một số đơn vị thành viên của ĐHTN chưa thực sự quan tâm đúng mức đến công tác phát triển ĐNGV, đặc biệt là giảng viên có trình độ cao (Tiến sĩ, Giáo sư, Phó Giáo sư) và có năng lực ngoại ngữ tốt. Việc đầu tư cho bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ còn chưa đồng bộ, trong khi nhiều chương trình đào tạo quốc tế, chương trình tiên tiến lại đòi hỏi giảng viên phải đáp ứng những tiêu chuẩn khắt khe về trình độ chuyên môn, kỹ năng ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy hiện đại. Sự thiếu quan tâm này đã tạo nên khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu hội nhập và thực trạng nguồn nhân lực, làm giảm khả năng cạnh tranh của nhiều đơn vị trong hệ thống ĐHTN.

Bên cạnh đó, chính sách khuyến khích phát triển giảng viên có trình độ cao, giỏi ngoại ngữ còn chưa thực sự hấp dẫn. Một số giảng viên trẻ dù có năng lực nhưng chưa được tạo điều kiện thuận lợi để tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu, chương trình trao đổi học thuật quốc tế, hoặc chưa được giao phó các nhiệm vụ mang tính thách thức để phát huy tối đa năng lực. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy mà còn làm chậm quá trình hình thành lực lượng kế cận đáp ứng chuẩn mực quốc tế.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, việc hợp tác quốc tế trong giáo dục và NCKH ngày càng trở thành một thước đo quan trọng đánh giá uy

tín của các trường đại học. Tuy nhiên, tỷ lệ giảng viên có năng lực ngoại ngữ tốt chưa cao, số lượng giảng viên tham gia công bố quốc tế, hợp tác nghiên cứu với đối tác nước ngoài còn hạn chế, làm cho khả năng hội nhập quốc tế của ĐHTN chưa cao.

Ngoài ra, việc tổ chức và triển khai các chương trình đào tạo liên kết quốc tế, các dự án nghiên cứu chung hay các hội thảo quốc tế thường đòi hỏi ĐNGV phải có trình độ ngoại ngữ và kỹ năng học thuật quốc tế hóa. Việc thiếu hụt nhân lực đáp ứng những yêu cầu này đồng nghĩa với việc nhiều cơ hội hợp tác, chuyển giao tri thức và nâng cao vị thế học thuật bị bỏ lỡ. Điều này làm giảm sức cạnh tranh của ĐHTN so với các đại học vùng khác, như Đại học Huế hay Đại học Đà Nẵng, vốn đã có sự quan tâm bài bản đến phát triển nguồn nhân lực giảng viên chất lượng cao phục vụ hội nhập.

Tình trạng “chảy máu chất xám” đang diễn ra trong ĐNGV ĐHTN. Trong những năm gần đây, một bộ phận giảng viên sau khi hoàn thành chương trình đào tạo ở trong và ngoài nước đã xin thôi việc, chuyển công tác hoặc ở lại nước ngoài thay vì quay về công tác tại đơn vị. Nguyên nhân của hiện tượng này do môi trường làm việc chưa thật sự năng động để phát huy tối đa năng lực nghiên cứu, giảng dạy. Chính sách đãi ngộ, khen thưởng và hỗ trợ NCKH chưa thực sự hấp dẫn so với mặt bằng chung hoặc so với cơ hội nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục, nghiên cứu khác trong và ngoài nước. Một số giảng viên trẻ có trình độ cao cảm thấy thiếu cơ hội thăng tiến, thiếu sự định hướng rõ ràng trong con đường phát triển sự nghiệp, dẫn đến xu hướng tìm kiếm môi trường làm việc khác phù hợp hơn. Hệ quả của tình trạng này giảm sút ĐNGV chất lượng cao, làm giảm tính bền vững của công tác phát triển đội ngũ, đồng thời tạo áp lực lớn đối với các đơn vị trong việc đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu.

3.2.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Một là, một số văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước về giáo dục, đào tạo còn chưa phù hợp với đặc thù của ĐHTN nên gây khó khăn trong quá trình tổ chức thực hiện. Sự phát triển của mạng xã hội cũng như mặt trái của kinh tế thị trường đã tác động không nhỏ đến đời sống, nhận thức, quá trình học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn của ĐNGV ĐHTN.

Thứ hai, ĐHTN vẫn chưa có nhiều chính sách đột phá nhằm ưu tiên, khuyến khích, tạo điều kiện để ĐNGV phấn đấu, phát triển. Các đơn vị, trường Đại học thành viên chưa có những cơ chế cụ thể để thu hút được những giảng viên có năng lực, trình độ, kinh nghiệm thực tiễn về công tác, giảng dạy và NCKH. Nhiều cán bộ, giảng viên là cán bộ trẻ, hệ số lương thấp, phải dành nhiều thời gian để học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nên đời sống vật chất, gia đình còn gặp nhiều khó khăn trong quá trình nghiên cứu, giảng dạy.

Thứ ba, vẫn còn đơn vị đào tạo, trường đại học thành viên chưa quán triệt đầy đủ, sâu sắc quán triệt đầy đủ, sâu sắc những chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo về xây dựng đội ngũ nhà giáo. Việc phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị, giữa các trường Đại học thành viên trong việc thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, NCKH, xây dựng ĐNGV chưa được thường xuyên, hiệu quả.

Thứ tư, có hiện tượng giảng viên nhận thức và trách nhiệm chưa cao, thiếu tự giác, không tích cực trong việc học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn. Một bộ phận giảng viên còn thiếu tự tin, quyết tâm trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy. Công tác tuyển dụng, đào tạo ĐNGV vẫn còn một số bất cập. Việc bồi dưỡng, phát triển ĐNGV có trình độ cao, các nhà khoa học đầu ngành chưa được quan tâm thường xuyên, chỉ đạo thực hiện thiếu quyết liệt.

3.3. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Trong những năm qua, công tác xây dựng ĐNGV tại ĐHTN đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo và từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, công tác này vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục. Từ thực tiễn đó, việc xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

Thứ nhất, về số lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên

Hiện nay, quy mô đào tạo của ĐHTN không ngừng được mở rộng, yêu cầu phát triển ĐNGV cả về số lượng và cơ cấu trở thành vấn đề cấp thiết. Thực tế cho thấy, mặc dù số lượng giảng viên đã được bổ sung qua từng giai đoạn, song vẫn chưa thực sự đáp ứng kịp thời so với tốc độ gia tăng quy mô đào tạo, đặc biệt là trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ cao, khoa học liên ngành, xuyên ngành, những ngành nghề then chốt đối với sự phát triển khoa học, công nghệ và hội nhập quốc tế. Tình trạng này dẫn đến sự mất cân đối giữa nhu cầu đào tạo và khả năng giảng dạy, làm hạn chế chất lượng đào tạo cũng như khả năng cạnh tranh của nhà trường trong hệ thống giáo dục đại học cả nước.

Bên cạnh vấn đề số lượng, cơ cấu ĐNGV hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Cơ cấu về độ tuổi chưa thực sự hợp lý khi tỷ lệ giảng viên trẻ còn thấp, trong khi đó ĐNGV có tuổi nghề cao lại chiếm tỷ lệ đáng kể. Điều này làm nảy sinh nguy cơ thiếu hụt lực lượng kế cận có khả năng tiếp nối và phát triển những thành tựu đã đạt được, ảnh hưởng trực tiếp đến tính bền vững trong phát triển nguồn nhân lực giảng dạy. Cơ cấu giới tính và thành phần dân tộc trong ĐNGV cũng chưa thực sự hài hòa, chưa phản ánh đầy đủ đặc thù vùng TDMNBB, nơi ĐHTN đóng vai trò trung tâm giáo dục đại học. Việc thiếu sự tham gia tích cực và rộng rãi của các giảng viên nữ, cũng như của ĐNGV người dân tộc thiểu số trong một số lĩnh vực và các vị trí quản lý, đã làm giảm

tính đa dạng, đồng thời hạn chế vai trò lan tỏa tri thức và văn hóa đến các cộng đồng.

Một vấn đề khác đáng quan tâm là hiện tượng “chảy máu chất xám”. Không ít giảng viên trẻ, sau một thời gian công tác, đã lựa chọn rời bỏ nhà trường để chuyển sang môi trường làm việc khác có điều kiện đãi ngộ và cơ hội phát triển hấp dẫn hơn. Đồng thời, tình trạng giảng viên được cử đi đào tạo ở nước ngoài nhưng sau khi hoàn thành chương trình lại không quay trở về phục vụ tại trường cũng diễn ra, gây thất thoát nguồn nhân lực chất lượng cao mà nhà trường đã đầu tư đáng kể về thời gian, công sức và kinh phí. Hiện tượng này không chỉ làm mất đi lực lượng trí thức trẻ đầy tiềm năng mà còn tác động tiêu cực đến tâm lý, niềm tin và động lực cống hiến của các giảng viên khác.

Xét dưới góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh, những hạn chế trên đặt ra sự trái ngược với quan điểm của Người về công tác cán bộ. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh đến yêu cầu phải “chú ý đào tạo, bồi dưỡng lớp kế cận”, coi đây là yếu tố quyết định sự trường tồn và phát triển của sự nghiệp cách mạng. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, do đó việc xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó có đội ngũ trí thức, giảng viên, không chỉ dừng lại ở số lượng hiện có mà phải chú trọng đến tính kế thừa, phát triển lâu dài và bền vững, khắc phục xu hướng “già hóa” và không đồng đều trong cơ cấu, chất lượng đội ngũ giảng viên. Soi chiếu từ tư tưởng này, có thể thấy rằng việc thiếu hụt giảng viên trẻ, mất cân đối về cơ cấu và tình trạng chảy máu chất xám đang đi ngược với tinh thần Hồ Chí Minh về chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Từ thực tiễn trên, vấn đề đặt ra cho ĐHTN là cần có các giải pháp đồng bộ nhằm vừa tăng cường số lượng, vừa đảm bảo tính hợp lý trong cơ cấu ĐNGV. Điều này không chỉ góp phần khắc phục những bất cập trước mắt mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của nhà trường trong

tương lai.

Thứ hai, về chất lượng và trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên

Một trong những thách thức nổi bật hiện nay trong xây dựng ĐNGV tại ĐHTN là vấn đề chất lượng và trình độ chuyên môn. Mặc dù ĐNGV đã có những bước tiến đáng kể về trình độ đào tạo, nhiều giảng viên đã đạt học vị Tiến sĩ, Phó Giáo sư, Giáo sư và tham gia vào các công trình khoa học ở nhiều cấp độ, song nhìn tổng thể, chất lượng vẫn còn chưa đồng đều. Sự chênh lệch về năng lực chuyên môn, kinh nghiệm nghiên cứu và kỹ năng giảng dạy giữa các nhóm giảng viên đang tạo ra khoảng cách nhất định, ảnh hưởng đến tính đồng bộ và hiệu quả trong hoạt động đào tạo, NCKH và CGKHCHN của nhà trường.

Đặc biệt, năng lực NCKH hiện đại của một bộ phận giảng viên vẫn còn hạn chế. Số lượng công trình công bố trên các tạp chí khoa học uy tín quốc tế còn khiêm tốn, chủ yếu tập trung ở một nhóm nhỏ các giảng viên có kinh nghiệm và điều kiện tiếp cận các nguồn học liệu, cơ sở vật chất, cũng như có cơ hội hợp tác quốc tế. Trong khi đó, phần lớn giảng viên mới chỉ dừng lại ở các nghiên cứu cấp cơ sở, các đề tài mang tính ứng dụng nhỏ, chưa đủ sức đóng góp cho các công trình khoa học có giá trị cao, không thể khẳng định vị thế học thuật của nhà trường trong nước và quốc tế. Chênh lệch về số lượng và chất lượng các sản phẩm NCKH của các ngành khoa học tự nhiên và xã hội là rất lớn. Đây là một khoảng trống cần được lấp đầy trong tiến trình nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu của ĐHTN.

Năng lực ngoại ngữ cũng là một vấn đề còn nhiều hạn chế. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực trong đào tạo và bồi dưỡng, song nhìn chung, trình độ ngoại ngữ của giảng viên chưa thật sự đáp ứng yêu cầu giảng dạy các học phần bằng tiếng Anh hoặc tham gia sâu vào các dự án nghiên cứu, hợp tác quốc tế. Việc mở các ngành khoa học nghiên cứu văn hóa và dân tộc thiểu số, khoa học ứng dụng, khu vực học, ... đem đến sức ép không nhỏ đòi hỏi ĐHTN phải có sự phát triển

nhảy vọt về đội ngũ những người lao động cả về số lượng và chất lượng. Khả năng viết bài báo khoa học bằng ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh – ngôn ngữ khoa học toàn cầu, của nhiều giảng viên còn yếu, dẫn đến việc khó tiếp cận các diễn đàn khoa học đa quốc gia, khó công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí có chỉ số ảnh hưởng cao. Điều này vô hình trung làm hạn chế khả năng hội nhập quốc tế và khẳng định thương hiệu của nhà trường trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam đang hướng đến chuẩn mực toàn cầu.

Dưới góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh, những hạn chế trên không phù hợp với yêu cầu “vừa hồng vừa chuyên” mà Người luôn nhấn mạnh đối với đội ngũ cán bộ, trí thức. Hồ Chí Minh khẳng định, người thầy giáo phải vừa có đạo đức cách mạng, vừa giỏi chuyên môn, tức là phải có sự kết hợp hài hòa giữa phẩm chất chính trị, đạo đức trong sáng với năng lực, trình độ vững vàng. Người căn dặn: nếu chỉ có đức mà thiếu tài thì khó hoàn thành nhiệm vụ, ngược lại, nếu có tài mà thiếu đức thì dễ đi chệch hướng, xa rời lý tưởng phục vụ nhân dân. Với vai trò là những “người trông người”, ĐNGV càng phải thể hiện rõ nét nhất sự thống nhất này để vừa là tấm gương đạo đức, vừa là nguồn tri thức, khơi gợi niềm đam mê học tập và nghiên cứu cho sinh viên.

Từ những yêu cầu trên, có thể thấy việc nâng cao chất lượng ĐNGV không chỉ dừng lại ở việc bồi dưỡng trình độ chuyên môn mà còn cần trang bị đầy đủ các kỹ năng nghiên cứu hiện đại, tăng cường năng lực ngoại ngữ và công bố quốc tế. Đây chính là cơ sở để ĐHTN hiện thực hóa tinh thần Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ trí thức “hồng - chuyên”, tạo nên nền tảng vững chắc cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Thứ ba, về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ giảng viên

Trong quá trình xây dựng và phát triển ĐNGV, vấn đề phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống luôn giữ vai trò nền tảng, có ý nghĩa quyết định đến uy tín và chất lượng đào tạo của một cơ sở giáo dục đại học. ĐHTN, với vị

thể là trung tâm giáo dục lớn của khu vực TT&MNBB, đã chú trọng đến công tác bồi dưỡng chính trị, rèn luyện đạo đức, song thực tế vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần quan tâm giải quyết. Một bộ phận giảng viên chưa thực sự gương mẫu trong đời sống và công tác; có những biểu hiện giảm sút nhiệt huyết với nghề, thờ ơ trong việc NCKH hoặc thiếu tinh thần đổi mới phương pháp giảng dạy. Những hạn chế này không chỉ làm ảnh hưởng đến uy tín cá nhân, mà còn tác động tiêu cực đến hình ảnh tập thể nhà trường, từ đó làm suy giảm niềm tin của sinh viên và xã hội đối với sự nghiệp giáo dục.

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và xu thế hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, nguy cơ thương mại hóa giáo dục là một thách thức lớn. Xu hướng coi trọng lợi ích vật chất trước mắt, coi nhẹ trách nhiệm nghề nghiệp và đạo đức giảng dạy có thể dẫn đến tình trạng biến chất trong một bộ phận giảng viên. Nếu không được định hướng, uốn nắn và khắc phục kịp thời, hiện tượng này có thể làm méo mó mục tiêu cao cả của giáo dục đại học, biến giáo dục thành công cụ thuần túy mang tính thương mại, xa rời bản chất nhân văn vốn có. Đây chính là nguy cơ đe dọa trực tiếp đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, cũng như sứ mệnh “trồng người” mà Đảng và Nhà nước giao phó.

Xét dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh, vấn đề này càng trở nên cấp bách. Người từng căn dặn: “Có tài mà không có đức là hỏng” [111, tr.269]. Theo đó, giảng viên không chỉ cần có tri thức khoa học, kỹ năng nghề nghiệp, mà trước hết phải có đạo đức cách mạng trong sáng, có lý tưởng sống đúng đắn, hết lòng vì sự nghiệp đào tạo thế hệ trẻ. Hồ Chí Minh luôn coi trọng phẩm chất đạo đức như cái gốc của con người, bởi đạo đức là nền tảng để tri thức phát huy đúng hướng, phục vụ lợi ích nhân dân và đất nước. Đối với giảng viên – những người trực tiếp tham gia vào quá trình giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài – sự gương mẫu trong tư tưởng, đạo đức và lối sống không chỉ mang tính cá nhân mà còn có tác dụng lan tỏa, tạo ảnh hưởng mạnh

mẽ đến sinh viên, đồng nghiệp và xã hội.

Từ yêu cầu này, việc tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp cho giảng viên cần được coi là nhiệm vụ thường xuyên và cấp bách. Cùng với đó, nhà trường cần xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá phẩm chất giảng viên một cách khách quan, minh bạch, đồng thời có chế tài xử lý nghiêm minh đối với những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Song song, ĐHTN cần tạo môi trường học thuật lành mạnh, đề cao tinh thần trách nhiệm và tôn vinh những tấm gương giảng viên tiêu biểu. Chỉ khi ĐNGV hội đủ phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng và lối sống mẫu mực thì mới thực sự trở thành lực lượng nòng cốt, hoàn thành sứ mệnh cao cả của sự nghiệp giáo dục – đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Thứ tư, về cơ chế, chính sách đối với giảng viên

Một trong những vấn đề cần phải quan tâm giải quyết trong xây dựng và phát triển ĐNGV tại ĐHTN hiện nay là hệ thống cơ chế, chính sách. Thực tế cho thấy, chế độ đãi ngộ, tiền lương và các chính sách hỗ trợ dành cho giảng viên chưa thật sự tương xứng với vai trò, vị thế cũng như cống hiến mà họ đóng góp cho sự nghiệp giáo dục và NCKH. Mức thu nhập từ lương và phụ cấp của giảng viên nhìn chung còn thấp so với yêu cầu cuộc sống, đặc biệt khi so sánh với mặt bằng thu nhập trong các ngành nghề khác hoặc các trường đại học lớn ở trong và ngoài nước. Điều này dẫn đến việc giảm sút động lực phấn đấu, ảnh hưởng đến tinh thần gắn bó lâu dài với nghề, thậm chí tạo ra xu hướng dịch chuyển nhân lực chất lượng cao sang những môi trường làm việc có chế độ đãi ngộ tốt hơn.

Chính sách thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài cũng chưa thật sự phát huy hiệu quả. Một số cơ chế còn mang nặng tính hành chính, chưa tạo được sức hấp dẫn để thu hút giảng viên giỏi, nhất là các nhà khoa học đầu ngành hoặc giảng viên có kinh nghiệm quốc tế. Trong khi đó, sự cạnh tranh trong thị trường lao động tri thức ngày càng gay gắt, đòi hỏi các trường Đại

học, trong đó có ĐHTN, phải có chiến lược phát triển nguồn nhân lực mang tính đột phá, sáng tạo, chứ không thể chỉ dựa vào các chính sách truyền thống.

Ngoài ra, cơ chế đánh giá, quy hoạch và sử dụng giảng viên vẫn còn tồn tại những bất cập. Một số tiêu chí đánh giá giảng viên còn nặng về hình thức, chưa phản ánh đúng năng lực thực chất và đóng góp khoa học. Công tác quy hoạch cán bộ giảng dạy và nghiên cứu còn thiếu tính dài hạn, chưa dựa nhiều vào thành tích, năng lực và triển vọng phát triển của từng cá nhân. Điều này vô hình trung hạn chế khả năng phát huy sáng tạo, kích thích động lực phấn đấu, đặc biệt đối với các giảng viên trẻ có tiềm năng.

Dưới góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh, cơ chế, chính sách là một trong những yếu tố then chốt quyết định sự phát triển bền vững của đội ngũ cán bộ, trong đó có giảng viên đại học. Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, do đó muốn xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh phải quan tâm đầy đủ cả về đào tạo, bồi dưỡng lẫn chế độ đãi ngộ, sử dụng. Người nhấn mạnh nguyên tắc “dụng nhân như dụng mộc”, tức là phải biết đặt con người vào đúng vị trí, phát huy tối đa năng lực của họ, đồng thời có chế độ đãi ngộ thỏa đáng để họ toàn tâm toàn ý cống hiến.

Từ thực tiễn đó, việc đổi mới cơ chế, chính sách đối với giảng viên ĐHTN cần được đặt ra như một nhiệm vụ trọng tâm. Nhà trường cần chủ động đề xuất với Nhà nước và các cơ quan quản lý giáo dục những chính sách đặc thù nhằm nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của giảng viên; đồng thời xây dựng hệ thống đánh giá minh bạch, công bằng, dựa trên năng lực thực chất và hiệu quả công việc. Bên cạnh đó, cần có chính sách khuyến khích NCKH, công bố quốc tế, hợp tác học thuật, cũng như cơ chế khen thưởng xứng đáng cho những đóng góp xuất sắc. Chỉ khi đó, ĐNGV mới có thể phát huy toàn diện trí tuệ, tinh thần sáng tạo, gắn bó lâu dài với nghề và hoàn thành sứ mệnh cao cả của mình.

Thứ năm, về môi trường làm việc và điều kiện nghiên cứu

Một trong những thách thức lớn trong xây dựng và phát triển ĐNGV của ĐHTN hiện nay chính là môi trường làm việc và điều kiện NCKH. Thực tiễn cho thấy, mặc dù nhà trường đã có nhiều nỗ lực trong việc đầu tư cơ sở vật chất, nâng cấp hạ tầng phục vụ đào tạo và nghiên cứu, song nhìn chung vẫn còn những hạn chế nhất định. Nhiều cơ sở đào tạo thành viên chưa được trang bị đồng bộ các phòng thí nghiệm hiện đại, thư viện điện tử, cũng như hệ thống công nghệ giảng dạy tiên tiến. Điều này dẫn đến việc giảng viên gặp khó khăn trong tiếp cận nguồn học liệu chất lượng cao, thiếu công cụ nghiên cứu hiện đại để triển khai các đề tài ở tầm quốc gia và quốc tế.

Trong bối cảnh giáo dục đại học ngày càng gắn với khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, những hạn chế về môi trường nghiên cứu sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy cũng như khả năng phát triển chuyên môn của giảng viên. Nếu không được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, giảng viên khó có thể triển khai các thí nghiệm chuyên sâu, nghiên cứu ứng dụng, hay phát triển các công trình khoa học có giá trị thực tiễn cao. Điều này đi ngược lại với quan điểm của Hồ Chí Minh về việc “học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn”, bởi một nền giáo dục chỉ thiên về lý thuyết, thiếu thực hành, thiếu ứng dụng sẽ khó đào tạo được những con người toàn diện, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước.

Bên cạnh đó, mối liên kết giữa ĐHTN và doanh nghiệp, cơ sở sản xuất còn chưa chặt chẽ. Các chương trình hợp tác nghiên cứu ứng dụng, CGKH-CN còn hạn chế về số lượng và quy mô. Điều này khiến giảng viên ít có cơ hội tham gia vào các đề tài gắn với nhu cầu thực tiễn của xã hội và nền kinh tế. Trong khi đó, theo tinh thần Hồ Chí Minh, tri thức phải gắn với đời sống, giáo dục phải phục vụ nhân dân và sự nghiệp cách mạng. Việc thiếu cơ chế khuyến khích, hỗ trợ giảng viên tham gia nghiên cứu ứng dụng không chỉ làm giảm động lực phấn đấu, mà còn tạo ra khoảng cách giữa nhà trường và xã hội. Do vậy, cải thiện môi trường làm việc và điều kiện nghiên cứu là một trong

những yêu cầu cấp thiết để nâng cao chất lượng ĐNGV, đồng thời hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh trong giáo dục đại học.

Thứ sáu, vấn đề hội nhập quốc tế

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập quốc tế trong giáo dục đại học đã trở thành xu thế tất yếu, là thước đo quan trọng để đánh giá vị thế và uy tín của một cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy số lượng giảng viên của ĐHTN tham gia vào các chương trình trao đổi học thuật, nghiên cứu hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu uy tín trên thế giới còn khiêm tốn. Hoạt động công bố quốc tế, đặc biệt trên các tạp chí thuộc danh mục ISI/Scopus, vẫn còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng.

Điều này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trong đó có hạn chế về năng lực ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường học thuật đa văn hóa, cũng như thiếu kinh nghiệm xây dựng và duy trì các nhóm nghiên cứu mạnh. Sự thiếu vắng những nhóm nghiên cứu liên ngành có khả năng cạnh tranh quốc tế khiến cho thương hiệu khoa học của ĐHTN chưa được khẳng định rõ nét. Đây là một bất cập lớn, bởi lẽ trong xu thế phát triển hiện nay, một cơ sở giáo dục đại học chỉ có thể tạo dựng uy tín học thuật khi có những công bố quốc tế chất lượng cao, tham gia tích cực vào các dự án hợp tác toàn cầu, và có khả năng thu hút được nguồn lực tri thức từ bên ngoài.

Tư tưởng Hồ Chí Minh luôn đề cao tinh thần học hỏi và giao lưu quốc tế. Người khẳng định: Chúng ta phải học hỏi cái hay, cái tiến bộ của bạn bè quốc tế, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết phải giữ vững độc lập, bản sắc dân tộc trong quá trình tiếp thu tri thức nhân loại. Như vậy, hội nhập quốc tế đối với giảng viên ĐHTN không chỉ dừng lại ở việc tham gia các chương trình hợp tác, mà còn là quá trình tiếp nhận tri thức tiên tiến để làm giàu vốn hiểu biết, nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, đồng thời lan tỏa những giá trị khoa học và văn hóa Việt Nam ra thế giới, đặc biệt là các giá trị mang

tính bản sắc của khu vực TDMMBB.

Trước yêu cầu đó, việc nâng cao năng lực hội nhập quốc tế của giảng viên cần được xác định là nhiệm vụ chiến lược. Nhà trường cần đẩy mạnh đào tạo và bồi dưỡng ngoại ngữ, kỹ năng nghiên cứu, kỹ năng công bố quốc tế cho giảng viên; tạo cơ chế khuyến khích và hỗ trợ về tài chính cho các công trình nghiên cứu công bố trên tạp chí quốc tế uy tín; mở rộng mạng lưới liên kết với các trường đại học hàng đầu trong khu vực và trên thế giới để tăng cơ hội hợp tác. Bên cạnh đó, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài quốc tế, cũng như xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh có khả năng vươn ra khu vực, là giải pháp quan trọng để thúc đẩy quá trình hội nhập.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 của luận án tập trung khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng xây dựng ĐNGV của ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong những năm gần đây. Trong quá trình phát triển, nhà trường luôn quán triệt lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Dù khó khăn đến đâu cũng phải thi đua dạy tốt, học tốt”, coi đó là phương châm hành động nhằm thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giáo dục – đào tạo và hội nhập quốc tế. Dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ Đại học Thái Nguyên, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Nhận thức và chủ trương xây dựng đội ngũ theo tư tưởng Hồ Chí Minh từng bước được triển khai rộng khắp; quy mô và cơ cấu đội ngũ ngày càng được củng cố, phù hợp với yêu cầu phát triển; hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học được quan tâm đẩy mạnh; công tác tuyển dụng, quy hoạch, sử dụng và thực hiện chính sách đối với giảng viên từng bước được hoàn thiện, tạo điều kiện để đội ngũ phát triển cả về chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn còn một số hạn chế như: chất lượng đội ngũ chưa đồng đều; cơ cấu ở một số ngành, lĩnh vực còn bất cập; hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong bối cảnh mới. Luận án cũng đã phân tích, làm rõ nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế này từ cả yếu tố khách quan và chủ quan, bao gồm điều kiện phát triển giáo dục đại học, cơ chế chính sách cũng như nhận thức và năng lực tổ chức thực hiện trong quá trình xây dựng đội ngũ.

Từ thực tiễn đó, chương đã chỉ ra một số vấn đề đặt ra đối với công tác xây dựng ĐNGV của ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay. Việc nhận diện chính xác và giải quyết hiệu quả các vấn đề này có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả xây dựng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Những kết quả phân tích của chương là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án tiếp tục đề xuất phương hướng và giải pháp trong chương tiếp theo.

Chương 4
ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ
GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN HIỆN NAY
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG XÂY DỰNG
ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

4.1.1. Tác động của quá trình toàn cầu hóa và cuộc cách mạng khoa học công nghệ

Toàn cầu hóa là quá trình làm tăng lên mạnh mẽ sự tác động, phụ thuộc lẫn nhau giữa các quốc gia trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, trước hết là trong lĩnh vực kinh tế, sau đó là các lĩnh vực như: chính trị, văn hóa, giáo dục, y tế,... Quá trình này tạo ra những biến đổi và mối liên hệ phổ biến trên phạm vi quy mô toàn cầu. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là xu hướng khách quan của mỗi quốc gia trong quá trình phát triển. Quá trình hợp tác cũng như cạnh tranh giữa các quốc gia trong quá trình toàn cầu hóa đặt ra yêu cầu thường xuyên phải đổi mới công nghệ để nâng cao năng suất, chất lượng lao động. Điều này đã đặt vị trí mới cho giáo dục, nhất là giáo dục đại học. Phát triển giáo dục được coi là nhiệm vụ trọng tâm của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, các quốc gia đều ưu tiên đầu tư cho giáo dục. Vị thế của giáo dục đại học được đặc biệt đề cao. Hầu hết các trường đại học trên thế giới đang tiến hành các cải cách toàn diện để trở thành trung tâm đào tạo, NCKH, sản xuất, CGKH-CN và xuất khẩu tri thức. Chương trình và phương pháp giáo dục đại học tiếp tục được thay đổi để cung cấp các tri thức hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển mới của nền kinh tế. Do đó, yêu cầu về chuyên môn của người giảng viên đại học ngày càng cao.

Cuộc cách mạng khoa học công nghệ tiếp tục phát triển mạnh mẽ, nhất là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư trở thành động lực cơ bản của sự

phát triển kinh tế - xã hội. Sự phát triển của khoa học công nghệ làm thay đổi về nội dung, phương pháp giảng dạy trong nhà trường, đòi hỏi giáo dục đại học phải cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cao để phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Cuộc cách mạng này làm thay đổi mạnh mẽ tư duy cũng như phương pháp giáo dục, từ việc lấy việc dạy là trung tâm sang việc lấy người học làm trung tâm, từ việc truyền dạy kiến thức sang chú trọng phát triển kỹ năng, tư duy, năng lực người học, chuyển từ đào tạo tập trung sang không tập trung, từ học trực tiếp sang học trực tuyến, học từ xa, làm cho việc quản lý giáo dục cũng có nhiều thay đổi.

Sau 40 năm thực hiện đổi mới, Việt Nam đạt được những thành tựu to lớn trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần quan trọng nâng cao vị thế, uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế. Mặc dù đạt được những thành tựu to lớn trong quá trình phát triển, song nền kinh tế của nước ta vẫn phát triển chưa đúng theo kỳ vọng, năng suất, chất lượng lao động còn thấp, công nghệ, máy móc sản xuất còn lạc hậu, chi phí sản xuất cao. Việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm, tỷ trọng dịch vụ và công nghiệp trong GDP còn thấp. Quản lý nhà nước đối với nhiều lĩnh vực kinh tế - xã hội trong đó có quản lý giáo dục hiệu quả còn thấp.

Quá trình toàn cầu hóa và cuộc cách mạng khoa học công nghệ tạo ra nhiều cơ hội cho nền giáo dục đại học Việt Nam nhanh chóng tiếp cận được với các xu thế giáo dục mới, tri thức mới, mô hình giáo dục đại học hiện đại. ĐNGV có điều kiện để trao đổi học thuật, gửi đi đào tạo, học tập ở những nước có nền giáo dục tiên tiến. Những nhà quản lý giáo dục có điều kiện học tập kinh nghiệm về xây dựng ĐNGV của các nước để có bước đi đột phá trong việc nâng cao chất lượng ĐNGV. Ngày 22-12-2024 Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia tạo động lực mới cho phát triển đất nước.

Bên cạnh đó, quá trình toàn cầu hóa và cuộc cách mạng khoa học công nghệ cũng đặt ra nhiều thách thức đối với giáo dục Việt Nam trong thời gian tới, đòi hỏi ĐNGV phải thường xuyên cập nhật kiến thức và kỹ năng nhằm đảm bảo việc giảng dạy đạt hiệu quả chất lượng tốt nhất. Phương pháp giảng dạy phải linh hoạt, sáng tạo để thích ứng được với những đổi mới trong giáo dục. Quá trình toàn cầu hóa dẫn đến việc người giảng viên phải làm việc trong môi trường đa ngôn ngữ, đa văn hóa, vì vậy đòi hỏi người giảng viên cần phải không ngừng trau dồi, nâng cao năng lực, khả năng giao tiếp ngoại ngữ để tạo ra môi trường học tập tích cực đối với người học. Để vượt qua được những thách thức này, đòi hỏi chúng ta cần phải có một chiến lược đào tạo, phát triển giảng viên, cũng như hệ thống hỗ trợ giáo dục quốc tế và hợp tác giáo dục quốc tế để tận dụng những thời cơ mà toàn cầu hóa cũng như cuộc cách mạng khoa học công nghệ mang lại.

Trong những thập niên tới của thế kỷ XXI, quá trình toàn cầu hóa và cuộc cách mạng khoa học công nghệ còn diễn ra mạnh mẽ, dẫn đến yêu cầu về nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam ngày càng cao, nhằm đưa Việt Nam trở thành một nước công nghiệp hiện đại vào năm 2045. Để đạt được mục tiêu này, chúng ta cần phải đẩy mạnh cấu trúc lại nền kinh tế, phát triển các loại sản phẩm, dịch vụ có giá trị nhằm tăng hàm lượng công nghệ cao. Quá trình này đòi hỏi phải có nguồn nhân lực trình độ cao, trong khi đó lực lượng này còn thiếu ở nhiều ngành nghề, lĩnh vực. Nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao tạo ra sức ép lớn đối với nền giáo dục và nâng cao chất lượng ĐNGV đại học trong đó có ĐHTN.

4.1.2. Tác động từ chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục đại học và xây dựng đội ngũ giảng viên

Giáo dục và đào tạo đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của Đất nước. Nhận thức được tầm quan trọng của giáo dục, đào tạo cũng như vị

trí, vai trò của ĐNGV, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam đã ban hành những chủ trương, nghị quyết cụ thể để đưa giáo dục Việt Nam ngày càng phát triển hơn. Đại hội lần thứ XII (1-2016), lần thứ XIII (1-2021), lần thứ XIV (1-2026) của Đảng Cộng sản Việt Nam chủ trương đổi mới căn bản toàn diện giáo dục, đào tạo và đề ra những định hướng nhằm đẩy mạnh việc thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn tiếp theo đó là: Thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới. Có chính sách đột phá phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. 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 và cán bộ quản lý giáo dục. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.

Đặc biệt các nghị quyết có tính đột phá trong kỷ nguyên vươn mình hiện nay như Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết số 59-NQ/TW về hội nhập quốc tế trong tình hình mới; Nghị quyết số 66-NQ/TW về xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; và Nghị quyết số 68-NQ/TW về phát triển kinh tế tư nhân đang mở ra yêu cầu mới đối với giáo dục đại học nói chung và ĐNGV nói riêng, trong đó nhấn mạnh vai trò của trí thức khoa học trong thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đóng góp trực tiếp cho phát triển kinh tế – xã hội.

Đối với ĐHTN, các định hướng chiến lược trên dự báo sẽ tạo ra động lực quan trọng thúc đẩy quá trình nâng cao chất lượng ĐNGV theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. ĐNGV không chỉ phải nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực NCKH và CGKH-CN, mà còn phải thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, tăng cường hợp tác quốc tế, gắn nghiên cứu

với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp và địa phương. Qua đó, ĐNGV ĐHTN tiếp tục khẳng định vai trò là lực lượng trí thức nòng cốt, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển nhanh và bền vững của đại học vùng trong giai đoạn mới.

Cùng với đó, Nghị quyết số 71-NQ/TW được chính là động lực quan trọng bậc nhất thúc đẩy quá trình xây dựng ĐNGV ĐHTN giai đoạn hiện nay. Nghị quyết về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đã xác định: giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, động lực then chốt để phát triển đất nước. Đầu tư cho giáo dục chính là đầu tư, bồi đắp, nâng cao "nguyên khí quốc gia", chính là đầu tư cho tương lai của dân tộc. Đây là lĩnh vực then chốt của mọi then chốt, là động lực căn cơ của tăng năng suất, bứt phá năng lực cạnh tranh quốc gia, nuôi dưỡng khát vọng phát triển. Giáo dục đào tạo theo phương châm "Lấy chất lượng làm trục - lấy nhà giáo làm then chốt - lấy công nghệ làm đòn bẩy". Đây là văn kiện mang tính đột phá, toàn diện và chiến lược, thể hiện quyết tâm chính trị rất cao của Đảng trong việc đưa giáo dục và đào tạo thực sự trở thành động lực then chốt cho sự phát triển bứt phá của đất nước.

Thực hiện chủ trương của Đảng về phát triển giáo dục và đào tạo, năm 2018, Quốc hội thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học. Đến năm 2019, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18-1-2019 phê duyệt Đề án nâng cao năng lực ĐNGV, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 – 2030 (gọi tắt là Đề án 89). Đề án xác định, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ĐNGV và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học cần được coi trọng vì đây là yếu tố quyết định đến chất lượng giáo dục đại học. Thu hút, trọng dụng và phát huy vai trò của các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ ở trong và ngoài nước đến làm việc, tham gia giảng dạy, NCKH tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam. Đề án xác định mục tiêu xây dựng ĐNGV, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học

bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đào tạo trình độ tiến sĩ cho khoảng 10% giảng viên đại học, bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu. Thu hút được ít nhất 1.500 nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ đang công tác ở nước ngoài hoặc đang làm việc trong nước, ngoài các cơ sở giáo dục đại học đến làm việc tại cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Phấn đấu đến năm 2030, 100% cán bộ quản lý và giảng viên được bồi dưỡng nâng cao năng lực, trong đó chú trọng các năng lực của giảng viên về: phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, NCKH, ngoại ngữ và công nghệ thông tin. Ngày 16-6-2025, Quốc hội đã ban hành Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15 nhấn mạnh cần phải chú trọng xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo (bao gồm cả giảng viên và giáo viên) đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu và chất lượng, thu hút người có trình độ cao, tài năng, kỹ năng nghề tốt, ưu tiên sử dụng, đãi ngộ tốt cho nhà giáo, đặc biệt ở vùng khó khăn.

Những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển giáo dục đại học và xây dựng ĐNGV chính là cơ sở quan trọng để các trường đại học, trong đó có ĐHTN xây dựng mục tiêu, kế hoạch, biện pháp cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo đại học và hội nhập quốc tế.

4.1.3. Tác động từ yêu cầu phát triển vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ đối với việc xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên

Vùng TDMMBB là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước. Đây là khu vực có vai trò quan trọng đối với môi trường sinh thái của cả vùng Bắc Bộ và có nhiều tiềm năng, lợi thế để phát triển kinh tế, xã hội. Vì vậy, tập trung phát triển các nguồn lực và nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực

nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực cho các địa phương đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội khu vực TDMMBB là vấn đề hết sức quan trọng và cần thiết.

Nhận thức được tầm quan trọng của vùng TDMNBB, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm đẩy mạnh sự phát triển của vùng. Ngày 12-8-2014, Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định số 1379/QĐ-TTg về việc phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề các tỉnh vùng TDMMBB và các huyện phía Tây tỉnh Thanh Hóa, tỉnh Nghệ An giai đoạn 2013 – 2020, trong đó nêu rõ: xây dựng các trường đại học, cao đẳng theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực và theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp; đầu tư xây dựng, nâng cấp hệ thống phòng thí nghiệm thực hành, thực tập và thư viện ĐHTN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu, CGKHHCN chất lượng cao cho vùng; đầu tư phát triển các trung tâm giáo dục quốc phòng, an ninh trong vùng theo quy hoạch được duyệt. Xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đủ giáo viên thực hiện giáo dục toàn diện, đạt và trên chuẩn đào tạo. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo giảng viên các trường đại học, cao đẳng cụ thể cho từng trình độ, từng chuyên ngành đến năm 2020; phát triển ĐNGV các trường đại học, cao đẳng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và nâng cấp chất lượng để thực hiện nhiệm vụ đổi mới toàn diện giáo dục đại học. Ngày 10-2-2022, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TW về phương hướng phát triển kinh tế- xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng TDMNBB đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đây chính là động lực quan trọng nhằm khai thác tốt tiềm năng, khắc phục điểm nghẽn, tạo đột phá phát triển cho vùng TDMMBB, đồng thời củng cố vững chắc quốc phòng, an ninh trong tình hình mới.

ĐHTN là một đại học vùng đóng trên địa bàn TDMMBB, là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, trung tâm NCKH và CGKHHCN tiên tiến trong các lĩnh vực giáo dục, nông lâm ngư nghiệp, y tế, kinh tế,

công nghiệp, công nghệ thông tin và truyền thông số 1 khu vực, có sức ảnh hưởng toàn vùng. ĐHTN cũng là nơi tư vấn và phản biện các chính sách phát triển nhằm đóng góp cho sự phát triển bền vững kinh tế, văn hóa, xã hội của khu vực. Vì vậy, những đặc điểm, tình hình và chủ trương phát triển khu vực của khu cũng tác động mạnh mẽ đến ĐHTN nói chung và xây dựng ĐNGV nói riêng.

Trên cơ sở những định hướng chiến lược của Đảng và Nhà nước đối với sự phát triển vùng TDMMBB, trong thời gian tới yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội của khu vực này sẽ tiếp tục tác động sâu sắc đến quá trình xây dựng và phát triển ĐNGV của ĐHTN. Với vai trò là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, NCKH và chuyển giao công nghệ của vùng, ĐHTN sẽ phải đảm nhiệm ngày càng nhiều nhiệm vụ chính trị – xã hội quan trọng, gắn với mục tiêu phát triển xanh, bền vững và toàn diện của khu vực. Điều đó đòi hỏi ĐNGV không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực NCKH và đổi mới sáng tạo, mà còn phải có khả năng tham gia giải quyết những vấn đề thực tiễn của vùng như phát triển nông – lâm nghiệp bền vững, bảo vệ môi trường sinh thái, phát triển kinh tế vùng cao và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các địa phương còn nhiều khó khăn, đặc biệt là khu vực Tây Bắc – nơi vẫn được xem là “lõi nghèo” của cả nước.

Đồng thời, với vị thế chiến lược của vùng TDMNBB là “phên dậu” phía Bắc của Tổ quốc, ĐNGV ĐHTN còn cần phát huy vai trò trong nghiên cứu, tư vấn chính sách và đào tạo nguồn nhân lực phục vụ nhiệm vụ quốc phòng, an ninh và đối ngoại. Trong bối cảnh tăng cường liên kết nội vùng và kết nối phát triển với vùng Đồng bằng sông Hồng và Thủ đô Hà Nội, việc xây dựng ĐNGV của ĐHTN cũng đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa việc phát huy nguồn lực nội sinh của nhà trường với việc thu hút và tận dụng hiệu quả các nguồn lực bên ngoài. Những yêu cầu đó vừa tạo ra cơ hội, vừa đặt ra những thách thức mới đối với công tác xây dựng ĐNGV của nhà trường.

Trong thời gian tới, ĐNGV của ĐHTN tiếp tục khẳng định vai trò là lực lượng trí thức tiêu biểu của khu vực, đồng thời là nguồn lực quan trọng đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa và khoa học – công nghệ của vùng TDMNBB. Thông qua hoạt động đào tạo, NCKH, chuyển giao tri thức và tư vấn chính sách, đội ngũ này giữ vai trò then chốt trong phát triển nguồn nhân lực, nâng cao dân trí và thúc đẩy sự phát triển bền vững của khu vực.

Điều đó đặt ra yêu cầu ĐNGV phải hội tụ những phẩm chất và năng lực đặc thù, trước hết là bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức trách nhiệm xã hội và tinh thần cống hiến cho sự phát triển của vùng. Đồng thời, cần có trình độ chuyên môn cao, năng lực nghiên cứu gắn với thực tiễn phát triển kinh tế – xã hội địa phương, khả năng thích ứng với môi trường đa văn hóa, am hiểu đặc điểm của các dân tộc thiểu số, cũng như không ngừng đổi mới sáng tạo và hội nhập khoa học. Những phẩm chất và năng lực đó là điều kiện quan trọng để ĐNGV phát huy vai trò nòng cốt trong đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và đóng góp vào sự phát triển toàn diện của khu vực, xứng đáng với vị thế của một trường đại học vùng.

4.1.4. Tác động từ thực hiện mục tiêu, chiến lược xây dựng, phát triển Đại học Thái Nguyên đối với việc xây dựng đội ngũ giảng viên

ĐHTN là một Đại học vùng đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực được Đảng, Chính phủ giao nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho 11 tỉnh khu vực Trung du và miền núi Bắc Bộ. Đây là một vùng rộng lớn có nhiều tiềm năng, do vậy ĐHTN có nhiều lợi thế trong việc hợp tác với các tỉnh về đào tạo nguồn nhân lực cũng như NCKH và CGKH-CN. ĐHTN có bề dày lịch sử phát triển với nhiều trường đại học thành viên, có đội ngũ cán bộ cơ hữu trình độ chuyên môn cao, đây chính là cơ sở quan trọng để tiếp tục xây dựng ĐHTN ngày càng phát triển hơn.

Mục tiêu chiến lược của ĐHTN được xác định là xây dựng một Đại học

trọng điểm; một trung tâm đào tạo, NCKH có chất lượng cao của vùng TDMNBB Việt Nam, phục vụ cho sự phát triển kinh tế, xã hội của vùng lãnh thổ quan trọng của đất nước, đồng thời góp phần đưa giáo dục đại học nước ta tiến kịp và hội nhập với giáo dục đại học thế giới.

Dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ ĐHTN công tác giáo dục, đào tạo, xây dựng ĐNGV của ĐHTN đạt được nhiều kết quả quan trọng đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được công tác giáo dục, đào tạo, xây dựng ĐNGV của ĐHTN vẫn còn tồn tại một số hạn chế và nhiều vấn đề đặt ra. Nhằm đẩy mạnh hơn nữa sự nghiệp giáo dục, đào tạo và xây dựng ĐNGV, Đại hội Đại biểu Đảng bộ ĐHTN lần thứ VII, nhiệm kỳ 2025 – 2030, xác định: nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu, đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện, hiệu quả của Đảng bộ trên các lĩnh vực. Phát triển quy mô đào tạo hợp lý, phù hợp với tiêu chuẩn giáo dục đại học; tạo bước chuyển biến căn bản về chất lượng đào tạo, khoa học công nghệ, đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế; tập trung phát triển các ngành đào tạo trọng điểm, mũi nhọn đạt chuẩn kiểm định quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế; xây dựng và phát triển tài nguyên giáo dục gắn với mô hình đại học điện tử, thông minh; xây dựng ĐHTN trở thành một bộ phận hữu cơ trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thái Nguyên và khu vực, tạo nền tảng đào tạo và NCKH, CGKHNCN có chất lượng, đóng góp vào sự phát triển bền vững của đất nước. Đối với xây dựng ĐNGV, Đại hội xác định phấn đấu đến năm 2030 tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ từ 50% đến 52%, tỷ lệ giảng viên đạt chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư từ 9,5% đến 10,5%, 98% số giảng viên còn lại đạt trình độ thạc sĩ và tương đương, phấn đấu 100% giảng viên và cán bộ viên chức trong độ tuổi quy định đạt chuẩn ngoại ngữ [50; tr.24].

Kế hoạch chiến lược phát triển ĐHTN giai đoạn 2016 – 2020 và tầm nhìn 2030, xác định mục tiêu chiến lược phát triển ĐHTN đến năm 2030 là:

Nâng cao chất lượng đào tạo, phấn đấu đến năm 2020 năng lực, trình độ đào tạo các bậc học của ĐHTN đạt trình độ bằng các đại học tiên tiến của khu vực Đông Nam Á. Cơ cấu đại học nghiên cứu và nghiên cứu ứng dụng theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực được hoàn thiện, tối thiểu mỗi lĩnh vực mũi nhọn ở ĐHTN đạt được nhóm chuẩn 1000 đại học hàng đầu thế giới. Tăng cường xã hội hóa giáo dục đại học thông qua gắn kết nhà trường với các nhà tuyển dụng, hợp đồng đào tạo nguồn lao động theo yêu cầu của nhà tuyển dụng [34, 35].

Những chủ trương, định hướng, mục tiêu phát triển ĐHTN chính là cơ sở để ĐHTN cũng như các trường thành viên đưa ra những giải pháp, mục tiêu, kế hoạch cụ thể để xây dựng, phát triển ĐNGV đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo và thực hiện thành công những mục tiêu đã đặt ra.

4.2. ĐỊNH HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2025 – 2030, TẦM NHÌN 2045

Trên cơ sở những kết quả đạt được, hạn chế còn tồn tại và những yếu tố tác động đến quá trình xây dựng ĐNGV ĐHTN và tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo, đề tài xác định một số định hướng về xây dựng ĐNGV ĐHTN những năm tiếp theo như sau:

Một là, phát triển đội ngũ giảng viên bảo đảm số lượng hợp lý, cân đối theo cơ cấu ngành nghề và yêu cầu tái cơ cấu Đại học Thái Nguyên

ĐHTN cần tiếp tục quy hoạch, phát triển ĐNGV theo hướng đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu mở ngành mới, nhu cầu đào tạo chất lượng cao và tái cơ cấu theo Luật Giáo dục đại học sửa đổi. Cơ cấu đội ngũ phải được điều chỉnh theo hướng cân đối giữa các lĩnh vực khoa học, chú trọng nhóm ngành ưu tiên, mũi nhọn và các lĩnh vực khoa học liên ngành phù hợp với định hướng đại học đổi mới sáng tạo. Việc thu hút giảng viên phải dựa trên chiến

lược tổng thể về nhân lực, bảo đảm sự hài hòa giữa giảng viên trẻ có tiềm năng và đội ngũ chuyên gia, giảng viên đầu ngành. Đặc biệt, cần xây dựng kế hoạch dài hạn về cử giảng viên đi đào tạo tiến sĩ đúng chuyên ngành mà ĐHTN cần đầu tư trong tương lai, bảo đảm tính chủ động trong nguồn nhân lực chất lượng cao. Cùng với đó, chính sách tuyển dụng mới phải được nâng cao theo hướng tinh chọn, bám sát yêu cầu chuẩn trình độ, năng lực ngoại ngữ, tin học và kinh nghiệm chuyên môn. Ưu tiên tuyển dụng giảng viên tốt nghiệp ở nước ngoài hoặc tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo có uy tín quốc tế nhằm từng bước nâng cao mặt bằng chất lượng đội ngũ [50; tr.24].

Hai là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

ĐHTN cần tiếp tục thực hiện mục tiêu chuẩn hóa thực chất ĐNGV theo các chuẩn quốc gia và chuẩn mực quốc tế. Nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và năng lực công nghệ thông tin được xác định là điều kiện bắt buộc trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập giáo dục đại học. Khuyến khích và hỗ trợ mạnh mẽ giảng viên học tập nghiên cứu sinh ở nước ngoài thông qua học bổng, hợp tác quốc tế, các chương trình trao đổi học thuật. Đây là yếu tố trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, mở rộng mạng lưới hợp tác nghiên cứu và đưa chuẩn mực quốc tế vào quá trình dạy học. Đặc biệt, ĐHTN cần phát triển đội ngũ nhà khoa học mạnh mang tầm khu vực và quốc tế, tạo môi trường cho giảng viên tham gia đề tài, nhóm nghiên cứu liên ngành và các phòng thí nghiệm trọng điểm. Tiếp tục thực hiện mục tiêu: mỗi tiến sĩ đạt tối thiểu 0,3 bài báo quốc tế/năm; mỗi Giáo sư, Phó Giáo sư đạt 0,5 bài báo quốc tế/năm; 100% nghiên cứu sinh gắn nghiên cứu với phòng thí nghiệm và chuyên môn của giảng viên hướng dẫn. Ngoài ra, các Giáo sư, Phó Giáo sư đầu ngành cần được bố trí phòng làm việc riêng, phòng thí nghiệm riêng phục vụ nghiên cứu chuyên sâu, từ đó lan tỏa tri thức và nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học. Cùng với đó, ĐNGV phải được bồi dưỡng thường

xuyên về phương pháp giảng dạy đại học hiện đại, ứng dụng công nghệ số, đổi mới phương pháp dạy – học và đánh giá theo chuẩn AUN-QA, đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng trong nước và quốc tế.

Ba là, phát triển môi trường làm việc, cơ chế khuyến khích và văn hóa học thuật nhằm phát huy năng lực và tinh thần sáng tạo của giảng viên

ĐHTN cần quan tâm xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, dân chủ, công bằng và giàu tính khuyến khích sáng tạo. Đây là yếu tố then chốt giúp giảng viên yên tâm công tác, phát huy năng lực chuyên môn và gắn bó lâu dài với nhà trường. Đồng thời, cần thiết lập và triển khai hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với đặc thù của từng đơn vị, qua đó tạo động lực phấn đấu và khuyến khích giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu. Bên cạnh đó, ĐHTN cần đẩy mạnh xây dựng văn hóa chất lượng, văn hóa công sở và văn hóa học thuật; tạo điều kiện để giảng viên tham gia các hội nghị khoa học quốc tế, tăng cường công bố quốc tế và đóng góp tích cực vào chiến lược nâng hạng QS của nhà trường. Mục tiêu đưa ĐHTN vào Top 500 châu Á đòi hỏi sự nỗ lực đồng bộ của ĐNGV trong đào tạo, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và CGKHCHN. Ngoài ra, cần thúc đẩy mạnh mẽ khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, hình thành các doanh nghiệp của đại học, các nhóm nghiên cứu mạnh, trung tâm nghiên cứu ứng dụng, qua đó tạo hệ sinh thái để giảng viên phát huy năng lực nghiên cứu, kết nối doanh nghiệp và đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của khu vực.

Những định hướng trên xây dựng ĐHTN nói chung và xây dựng ĐNGV nói riêng cũng chính là mục tiêu mà ĐHTN hướng đến trong quá trình xây dựng và phát triển. Những định hướng này là cơ sở quan trọng để các trường thành viên ĐHTN xác định những mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể để xây dựng ĐNGV phù hợp với đặc điểm, yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ của đơn vị mình phụ trách, nhằm thực hiện thắng lợi những mục tiêu, phương

hướng, nhiệm vụ đã đề ra.

4.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

4.3.1. Phát huy vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng và quản lý của chính quyền trong xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ ĐHTN, xây dựng ĐNGV đạt được những kết quả hết sức quan trọng, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục và đào tạo trong tình hình mới. Song để nâng cao hơn nữa năng lực, trình độ, chất lượng của ĐNGV cần phải tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, bộ máy chính quyền cũng như các đơn vị chức năng của ĐHTN để xây dựng ĐNGV đạt được những mục tiêu đã đặt ra.

Để thực hiện tốt lời chỉ dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: *“không có thầy giáo thì không có giáo dục”* các cấp ủy đảng ĐHTN, các trường thành viên, các cơ quan, đơn vị chức năng cần phải nhận thức đầy đủ, sâu sắc, vị trí, vai trò cũng như tầm quan trọng của ĐNGV đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo đại học. Từ đó, ban hành những chủ trương, chính sách, xác định vai trò, nhiệm vụ của mỗi cá nhân, tổ chức trong xây dựng ĐNGV. Cùng với đó, các cấp ủy đảng cũng như chính quyền ĐHTN cần phải làm tốt công tác tổng kết, đánh giá thực trạng, dự báo xu hướng phát triển của giáo dục, đào tạo trong nước và thế giới để từ đó đưa ra những chủ trương, định hướng phát triển ĐNGV đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục, đào tạo cũng như hội nhập quốc tế.

Trong quá trình lãnh đạo xây dựng ĐNGV, ĐHTN cũng như các trường thành viên cần phải quán triệt sâu sắc những quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về giáo dục, đào tạo vào thực tiễn đơn vị mình. Đó là, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện

giáo dục đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; Luật Giáo dục đại học năm 2012, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018; Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22-8-2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo; những điểm mới trong văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIV về thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo giai đoạn 2026 – 2031. Đây là những cơ sở quan trọng để ĐHTN cũng như các trường thành viên đề ra những chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể để xây dựng ĐNGV phù hợp với thực tiễn của đơn vị mình, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục.

Để xây dựng ĐNGV nói riêng, ĐHTN nói chung, trong những năm qua, ĐHTN đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết, nhằm nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn của ĐNGV đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục đó là: kế hoạch chiến lược phát triển ĐHTN giai đoạn 2016 – 2020 và tầm nhìn 2030; Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ ĐHTN lần thứ VII, nhiệm kỳ 2025 – 2030; Nghị quyết Ban hành Chiến lược phát triển ĐHTN giai đoạn 2021 – 2025 và tầm nhìn đến năm 2035; Quyết định Ban hành Đề án “phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục của ĐHTN giai đoạn 2022 – 2025, định hướng đến năm 2030”. Những chủ trương, nghị quyết, kế hoạch trên đó là sự vận dụng, cụ thể hóa những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng ĐNGV vào ĐHTN với những mục tiêu, số lượng cụ thể. Đây là cơ sở quan trọng để các cấp ủy đảng, chính quyền ĐHTN chỉ đạo các cơ quan, đơn vị chức năng thực hiện đúng những chủ trương, chính sách, đạt được những mục tiêu đã đề ra.

Để thực hiện tốt những mục tiêu đặt ra, Ban Tổ chức cán bộ của ĐHTN cần phải phát huy hơn nữa vai trò là cơ quan thường trực, chủ trì cũng như triển khai thực hiện những mục tiêu về xây dựng ĐNGV. Ban Tổ chức cán bộ phải có trách nhiệm phối hợp thật sát sao với các trường Đại học thành viên,

các đơn vị trực thuộc để xây dựng kế hoạch cũng như tổ chức thực hiện có hiệu quả những nội dung đề án, kế hoạch và nghị quyết đã đề ra. Ngoài ra, ĐHTN phải thường xuyên kiểm tra, đôn đốc, giám sát, đánh giá cũng như tổng hợp kết quả thực hiện xây dựng ĐNGV của các trường thành viên theo từng năm, từng giai đoạn, cũng như phải thường xuyên báo cáo cấp có thẩm quyền về tiến độ, kết quả thực hiện cũng như những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Hằng năm, Ban Tổ chức cán bộ phối hợp với các đơn vị để rà soát nhu cầu cũng như số lượng giảng viên tham gia giảng dạy để tham mưu với Giám đốc ĐHTN nhằm bổ sung số lượng ĐNGV đối với các trường thành viên đảm bảo về số lượng cũng như chất lượng trong quá trình giáo dục, đào tạo.

Bên cạnh đó, các trường Đại học thành viên cũng như các đơn vị trực thuộc ĐHTN phải phát huy hơn nữa vai trò, trách nhiệm trong xây dựng ĐNGV nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của ĐNGV và chất lượng của sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Các trường Đại học thành viên phải xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV phù hợp với yêu cầu thực tế của đơn vị mình. Cùng với đó, các trường thành viên cần phải chịu trách nhiệm trong quá trình thực hiện những mục tiêu đã đề ra về xây dựng ĐNGV theo sự phân cấp quản lý của ĐHTN. Các trường cần tăng cường hơn nữa việc phối hợp với các đơn vị liên quan trong quá trình xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục thuộc thẩm quyền quản lý của đơn vị mình theo từng năm, từng giai đoạn phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị. Việc bố trí kinh phí để phục vụ đào tạo ĐNGV cần phải được quan tâm và thực hiện thường xuyên hơn. Công tác kiểm tra, đánh giá, tổng hợp tình hình cũng như kết quả phát triển ĐNGV phải được thực hiện theo đúng quy định của ĐHTN.

Việc tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, chính quyền cũng như các cơ quan, đơn vị chức năng của ĐHTN chính là điều kiện quan trọng để thực hiện tốt những mục tiêu, nhiệm vụ đã đặt ra trong xây dựng

ĐNGV. Thông qua quá trình thực hiện, các cấp ủy đảng, chính quyền cũng như đơn vị chức năng có thể kịp thời bổ sung, điều chỉnh những chủ trương, chính sách về xây dựng ĐNGV cho phù hợp với thực tế, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

4.3.2. Nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: đào tạo, bồi dưỡng là công việc gốc để nâng cao chất lượng của ĐNGV cũng như chất lượng của hoạt động giáo dục, đào tạo. Năng lực, trình độ cũng như chất lượng của ĐNGV cũng chính là bộ mặt và thương hiệu của nhà trường, là cơ sở để học viên, sinh viên lựa chọn cơ sở đào tạo. Vì vậy, để nâng cao năng lực, trình độ của ĐNGV ĐHTN trong những năm tới cần phải thực hiện tốt những nội dung sau:

Thứ nhất, cần hoàn thiện hệ thống tiêu chí về phẩm chất và năng lực của ĐNGV nhằm đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Cuộc cách mạng này đã làm biến đổi sâu sắc phương thức sản xuất và mang lại nhiều thành tựu nổi bật về kinh tế – xã hội. Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi số và sự phát triển của internet cũng làm thay đổi môi trường văn hóa, các mối liên kết xã hội và tiềm ẩn nhiều rủi ro đối với cộng đồng cũng như mỗi cá nhân.

Trong bối cảnh đó, việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, nhằm phát huy mặt tích cực, vượt qua thách thức và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, hướng tới hình thành “công dân toàn cầu” phục vụ sự phát triển đất nước. Khi yêu cầu đối với sản phẩm giáo dục ngày càng cao thì tiêu chí đối với người giảng viên cũng phải được nâng lên tương ứng.

Để thực hiện mục tiêu giáo dục con người phát triển toàn diện (đức, trí, thể, mỹ), đội ngũ giảng viên không chỉ cần tiếp cận các phương thức giáo dục hiện đại và kỹ năng đào tạo tiên tiến, mà còn phải giữ gìn và phát huy những

giá trị tiêu biểu về đạo đức, trí tuệ của con người trong thời kỳ hội nhập và phát triển. Chuẩn mực đạo đức của giảng viên có ảnh hưởng sâu rộng đến chuẩn mực đạo đức của xã hội. Vì vậy, bên cạnh các tiêu chuẩn chung của nhà giáo, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục cần có tư duy quản trị hiện đại, tinh thần quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, biết tổ chức thực hiện hiệu quả vì lợi ích chung. Trên cơ sở các tiêu chí chung, ĐNGV đại học cần đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, thành thạo ít nhất một ngoại ngữ, có khả năng giao tiếp tốt bằng tiếng Anh, đồng thời sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong giảng dạy và nghiên cứu.

Thứ hai, cần nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Đây là nhiệm vụ mang tính nền tảng, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải được triển khai một cách toàn diện, bao gồm cả tư tưởng chính trị, đạo đức, kiến thức chuyên môn, kỹ năng sống và các kỹ năng sư phạm hiện đại. Trong giai đoạn hiện nay và những năm tới, ĐHTN cần tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau:

Một là, bồi dưỡng về quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước liên quan đến đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng. Đồng thời, cập nhật các quy trình, quy chế đào tạo theo học chế tín chỉ; nội dung chương trình, môn học mới; từng bước chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Hai là, chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn và trình độ quản lý cho ĐNGV thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp xây dựng chương trình, tài liệu, đề cương bài giảng theo học chế tín chỉ; các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng; xây dựng và triển khai chương trình đào tạo tiệm cận

chuẩn khu vực và quốc tế. Đồng thời, đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, tự chủ, sáng tạo và năng lực tự nghiên cứu của người học; tăng cường năng lực ứng dụng khoa học – công nghệ, công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giảng dạy, quản lý, đáp ứng yêu cầu phát triển chung của xã hội.

Ba là, để nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, cần xây dựng và hoàn thiện khung năng lực đối với ĐNGV của ĐHTN, làm cơ sở cho việc thiết kế chương trình và tài liệu đào tạo. Các chương trình bồi dưỡng cần được cập nhật thường xuyên, bảo đảm tính linh hoạt, thiết thực, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường thành viên. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh việc cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Bên cạnh việc nâng cao chất lượng đào tạo trong nước, cần đẩy mạnh đưa ĐNGV các trường ĐHTN đi đào tạo bằng học bổng hoặc từ nguồn ngân sách Nhà nước ở các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, ở các cơ sở giáo dục có uy tín đã được xếp hạng, coi đây là giải pháp mang tính đột phá để nâng cao chất lượng ĐNGV, đưa giáo dục đại học của ĐHTN nói riêng, của Việt Nam hội nhập với khu vực và thế giới. Thực tiễn cho thấy, phần lớn những bài báo công bố trên tạp chí uy tín trong danh mục ISI, Scopus đến từ những giảng viên được đào tạo ở những nước có nền giáo dục phát triển. Các trường đại học thành viên trong ĐHTN cần thực hiện đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ giảng dạy, trình độ học vấn, tỷ lệ giữa giảng viên và sinh viên từng ngành trong đơn vị đào tạo, xác định trọng tâm phát triển những ngành mũi nhọn, dự báo thị trường lao động, nhu cầu nguồn nhân lực, trên cơ sở đó có kế hoạch đề xuất cử cán bộ, giảng viên đi đào tạo để bảo đảm đủ tiêu chuẩn cũng như hợp lý về cơ cấu. Những trường hợp giảng viên không thể đi đào tạo ở nước ngoài, thì đào tạo trong nước phải theo hình thức liên kết giữa các trường đại

học Việt Nam với các trường đại học nước ngoài đảm bảo đạt chuẩn về chất lượng của Khu vực cũng như thế giới.

Bốn là, ĐHTN và các trường thành viên cần phải xây dựng đề án tạo nguồn để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của ĐNGV. Đặc biệt là đối với các ngành đặc thù, khó tuyển dụng được nhân sự. Đề án phải xác định rõ được cơ chế, chính sách hỗ trợ cho giảng viên tạo nguồn đi học thạc sĩ, tiến sĩ bằng nguồn kinh phí sự nghiệp của đơn vị. Đối với giảng viên tạo nguồn, ngoài quy định của Nhà nước thì chi phí và cách tính đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng còn được áp dụng theo quy định cụ thể tại từng đơn vị và cam kết của người lao động được đơn vị hỗ trợ.

Thứ ba, Trong bối cảnh ĐHTN thực hiện vai trò là đại học vùng của khu vực TDMNBB, việc xây dựng và phát triển ĐNGV cần được định hướng theo hướng đào tạo những năng lực đặc thù gắn với yêu cầu phát triển của vùng.

Bên cạnh việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học và đổi mới phương pháp giảng dạy, cần chú trọng bồi dưỡng cho ĐNGV những tri thức và kỹ năng đặc thù phù hợp với điều kiện tự nhiên, kinh tế – xã hội và văn hóa của khu vực miền núi. Trước hết, cần tăng cường đào tạo và bồi dưỡng năng lực nghiên cứu gắn với thực tiễn vùng cao, đặc biệt là tri thức về thổ nhưỡng, sinh thái, tài nguyên và các phương thức sản xuất đặc trưng của khu vực TDMNBB. Đồng thời, ĐNGV cũng cần được trang bị hiểu biết sâu sắc về truyền thống lịch sử, văn hóa, phong tục, tập quán và đời sống xã hội của đồng bào các dân tộc thiểu số, cũng như từng bước bồi dưỡng năng lực sử dụng một số ngôn ngữ dân tộc thiểu số (chủ yếu là Tiếng Tày, Thái, Mông, Dao, Nùng) nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao tri thức cho cộng đồng địa phương.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh khu vực có vị trí chiến lược về đối ngoại và hợp tác khu vực, việc phát triển năng lực ngoại ngữ, đặc biệt là các ngôn ngữ của các nước có chung đường biên giới phía Bắc như tiếng Trung, tiếng

Lào và tiếng Campuchia, cũng là yêu cầu cần thiết nhằm mở rộng hợp tác quốc tế, tăng cường giao lưu học thuật và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội của vùng. Việc chú trọng đào tạo các năng lực đặc thù này sẽ góp phần hình thành ĐNGV vừa có trình độ học thuật cao, vừa am hiểu sâu sắc điều kiện tự nhiên, văn hóa và xã hội của vùng miền núi, qua đó nâng cao hiệu quả thực hiện sứ mệnh đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của ĐHTN.

Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV chính là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo cũng như uy tín của ĐHTN. Đây cũng là yếu tố để người học lựa chọn ĐHTN cũng như các trường thành viên học tập và nghiên cứu. Song việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ của ĐNGV ĐHTN cần phải được thực hiện thường xuyên, liên tục nhằm cập nhật kịp thời những thành tựu của giáo dục thế giới áp dụng trực tiếp đối với công tác đào tạo, NCKH ở trong nước.

4.3.3. Đổi mới công tác tuyển dụng, nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên và việc tự chủ của các trường đại học

Xây dựng ĐNGV là nhiệm vụ tổng thể với nhiều các bước, công đoạn khác nhau, trong đó công tác tuyển dụng và nâng cao chất lượng giảng dạy, NCKH của ĐNGV có ý nghĩa quyết định đến sự thành công của công tác giáo dục, đào tạo. Tuyển dụng được người giảng viên giỏi là uơm được hạt giống tốt để cho cây khỏe mạnh, một khâu quan trọng trong việc bổ sung số lượng giảng viên, nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của giáo dục, và đào tạo. Trong bối cảnh hiện nay, khâu tuyển dụng là rất quan trọng nhằm tạo ra một ĐNGV mới có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của nền giáo dục nước nhà. Để khâu tuyển dụng được khách quan, công bằng, tránh hiện tượng tiêu cực, ĐHTN cần phải thực hiện tốt các bước, quy trình của công tác tuyển dụng. Việc xem xét, đánh giá, lựa chọn hồ sơ phải được thực hiện kỹ lưỡng, cẩn thận, cũng như công khai, minh bạch trong các

khâu của công tác tuyển dụng. Ngoài ra, ĐHTN nên sử dụng các công cụ về công nghệ để giám sát quá trình sát quá trình tuyển dụng, đánh giá các tiêu chí đầu vào của các ứng viên tham gia dự tuyển. Việc thiết kế đề thi các môn nghiệp vụ phải bám sát nội dung ôn tập và có thể thi được trên máy tính để ứng viên biết kết quả khi kết thúc phần thi của mình. Sau khi trúng tuyển, các ứng viên phải có cam kết lộ trình phấn đấu, rèn luyện về phẩm chất đạo đức, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, bằng cấp theo yêu cầu của ĐHTN nói chung, các trường Đại học thành viên nói riêng. Kết quả của việc thực hiện cam kết là căn cứ quan trọng để ĐHTN cũng như các trường thành viên xem xét, quyết định tiếp tục gia hạn hợp đồng với giảng viên hay không. Có như vậy, mỗi người giảng viên mới luôn nỗ lực trên con đường tự bồi dưỡng để hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

Ngoài ra, ĐHTN và các trường thành viên cần phải có cơ chế phù hợp để thu hút các nhà khoa học, những người có trình độ Tiến sĩ trở lên đến công tác, làm việc ở các đơn vị. ĐHTN cần ưu tiên chỉ tiêu biên chế cho việc tuyển dụng, tiếp nhận đối với người có trình độ tiến sĩ và tương đương, các giảng viên có trình độ thạc sĩ và tương đương trở lên đối với các ngành đặc thù. Các trường đại học thành viên và ĐHTN nên quy định cụ thể chính sách thu hút, hỗ trợ kinh phí đối với các nhà khoa học, những người có trình độ tiến sĩ, người có trình độ thạc sĩ của các ngành đặc thù khi đến công tác, làm việc ở đơn vị, nhất là các phân hiệu ĐHTN ở các tỉnh. Đối với các giảng viên làm việc ở các phân hiệu của ĐHTN cần tạo nhiều điều kiện thuận lợi hơn nữa về vật chất cũng như tinh thần để họ giải quyết những khó khăn, yên tâm công tác, cống hiến xây dựng các phân hiệu ĐHTN ngày càng phát triển hơn.

Cùng với việc thực hiện công tác tuyển dụng, ĐHTN cần quan tâm sâu sắc đến việc cơ cấu, sắp xếp lại một cách khoa học, hợp lý số lượng ĐNGV ở các trường thành viên và các khoa chuyên môn. Đây là việc làm cần thiết để

giải quyết tình trạng vừa thừa, vừa thiếu ĐNGV, nhằm đưa những người không đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, sức khỏe ra khỏi ĐNGV để tinh gọn đội ngũ. Cùng với đó, việc sắp xếp, tổ chức lại ĐNGV cũng là thực hiện tốt chủ trương tinh giảm biên chế đối với đội ngũ nhà giáo trong toàn ĐHTN.

Giảng dạy và NCKH là nhiệm vụ chính của ĐNGV ĐHTN. Nâng cao chất lượng giảng dạy, NCKH là biện pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV, trong đó chú trọng đến hoạt động nhóm. Với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, việc giảng dạy theo phương pháp tích cực, bằng hình thức trực tuyến (online), dạy qua truyền hình, đòi hỏi phải hiểu biết về kỹ thuật, một người khó có thể làm hết được mà cần thành lập "nhóm" để hỗ trợ, học tập kinh nghiệm, nâng cao trình độ nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy. Cùng với đó, khoa học liên ngành ngày càng phát triển, một công trình lớn có chất lượng cần có sự đóng góp ý tưởng của nhiều người ở nhiều ngành nghề, lĩnh vực, do đó việc thành lập nhóm giảng dạy và NCKH là yêu cầu cần thiết. Thành viên của nhóm phải là những giảng viên, nhà nghiên cứu của ĐHTN, viện nghiên cứu trong và ngoài nước, tham gia trên cơ sở tự nguyện. Thông qua hoạt động nhóm, các thành viên trong nhóm nghiên cứu, giảng dạy có cơ hội học tập, trao đổi học thuật để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp giảng dạy, năng lực nghiên cứu, tinh thần hợp tác trong công việc. Trong những năm qua, nhiều công trình khoa học lớn và các bài báo khoa học đăng trên tạp chí quốc tế uy tín chính là sản phẩm của nhóm nghiên cứu này. Kết quả này giúp cho ĐHTN không ngừng tăng thứ bậc xếp hạng của các trường Đại học trên thế giới và nâng cao thu nhập cho các thành viên của các nhóm giảng dạy, NCKH. Đây cũng là cơ sở cho việc hoàn thiện cơ chế thu nhập của ĐNGV thông qua NCKH và CGKHCHN. Vì vậy, đây là giải pháp mà ĐHTN cần chú trọng thực hiện để xây dựng ĐNGV ngày càng phát triển trong những năm

tiếp theo.

ĐHTN cần chú trọng thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực tại chỗ nhằm phát huy lợi thế của đội ngũ trí thức gắn bó với vùng TDMNBB. Việc quan tâm bồi dưỡng, thu hút đội ngũ trí thức là người dân tộc thiểu số và những người am hiểu sâu sắc điều kiện tự nhiên, văn hóa, xã hội của vùng cao sẽ góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Đồng thời, đây cũng là giải pháp quan trọng nhằm phát huy nguồn lực trí tuệ bản địa, tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường với địa phương và thúc đẩy phát triển bền vững của khu vực.

Bên cạnh việc làm tốt công tác tuyển dụng, nâng cao chất lượng giảng dạy, NCKH của ĐNGV, ĐHTN cần quan tâm thực hiện tốt việc tự chủ đại học. Trong những năm qua, mặc dù Đảng, Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, tỉnh Thái Nguyên luôn quan tâm, đầu tư phát triển ĐHTN, song các nguồn lực cho phát triển giáo dục vẫn còn hạn hẹp, thu nhập, đời sống của ĐNGV còn nhiều khó khăn, chưa thu hút được nhiều người tài giỏi về công tác làm việc ở ĐHTN. Vì vậy, thực hiện tốt việc tự chủ đại học sẽ góp phần thúc đẩy ĐHTN ngày càng phát triển hơn, thu hút được nhiều nguồn đầu tư, nâng cao thu nhập cho ĐNGV để họ yên tâm công tác, làm việc, cũng như thu hút được nhiều người tài giỏi đến công tác, làm việc ở ĐHTN.

Để thực hiện tốt công tác tự chủ, ĐHTN cần sử dụng hiệu quả các nguồn đầu tư của Nhà nước cho giáo dục và có cơ chế phù hợp để tạo động lực phát triển giáo dục, nâng cao chất lượng ĐNGV. ĐHTN cần chú trọng đầu tư phát triển có trọng điểm các ngành đào tạo có thế mạnh ở các trường đại học thành viên nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là ở những ngành, nghề có tác động mạnh mẽ đến tăng năng suất lao động, đổi mới mô hình tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội. Các trường đại học thành viên cũng cần đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ nhằm giúp cho các trường hoạt động linh hoạt, năng động hơn trong môi trường cạnh tranh. Đó cũng là là

động lực to lớn cho sự đổi mới và phát triển của các trường đại học thành viên nói riêng và ĐHTN nói chung. Bởi vì, chất lượng, uy tín của cơ sở giáo dục tự chủ có quan hệ mật thiết đến cuộc sống của ĐNGV và thu nhập của họ. Vì vậy, để tồn tại và phát triển, ĐHTN và các trường đại học thành viên phải hoạt động theo cơ chế quản trị hiện đại, xây dựng cơ chế đặc thù để tuyển dụng người tài, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, thu nhập của người lao động dựa trên sự đóng góp vào sự phát triển của đơn vị. Đó chính là động lực để ĐNGV nỗ lực hơn nữa trong việc nâng cao năng lực trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo cũng như hội nhập quốc tế.

4.3.4. Thực hiện tốt chế độ, chính sách đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng đối với đội ngũ giảng viên, tạo môi trường làm việc thuận lợi để đội ngũ giảng viên rèn luyện và cống hiến

Chế độ, chính sách đối với ĐNGV là nội dung hết sức quan trọng đối với công tác xây dựng, phát triển ĐNGV. Đó là sự cụ thể hóa chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước đối với ĐNGV nhằm đảm bảo đời sống vật chất, cũng như tạo động lực để ĐNGV không ngừng cố gắng vươn lên trong công tác giảng dạy và NCKH. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Phải cho họ điều kiện sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ ốm đau, phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình” [104; tr.316] và “phải cùng nhau tổ chức và quản lý đời sống vật chất và tinh thần ở các trường học ngày một tốt hơn” [114; tr.507]. Vì vậy, việc thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách đối với ĐNGV sẽ tạo môi trường cũng như điều kiện thuận lợi để ĐNGV yên tâm công tác, làm việc, cống hiến hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Để xây dựng ĐNGV đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, đào tạo, ĐHTN cần phải hết sức quan tâm đến việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên, tạo ra những cơ chế để nâng cao thu nhập, đảm bảo cuộc sống của ĐNGV. Để thực hiện tốt chế độ, chính sách đãi ngộ đối

với ĐNGV, ĐHTN cần phải tập trung thực hiện tốt những biện pháp sau:

Một là, tiếp tục thực hiện đúng và đầy đủ những quy định của Đảng và Nhà nước về chế độ lương, thưởng, phụ cấp... đối với ĐNGV. Ngoài những chế độ, chính sách chung của Đảng, Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo, ĐHTN và các trường thành viên cần phải có những cơ chế, chính sách riêng để hỗ trợ, nâng cao thu nhập của ĐNGV như: hỗ trợ thu nhập tăng thêm đối với ĐNGV; hỗ trợ thu nhập đối với những giảng viên có trình độ cao; thực hiện tốt chế độ phúc lợi xã hội cũng như tiền thưởng đối với ĐNGV đạt được thành tích cao trong giảng dạy, NCKH; kéo dài thời gian công tác với những người trình độ cao, hết tuổi quản lý; đảm bảo chế độ phụ cấp đối với giảng viên; hỗ trợ về nhà ở đối với những giảng viên gặp khó khăn; hỗ trợ về tài chính đối với giảng viên đi học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn; tạo điều kiện thuận lợi để ĐNGV nâng ngạch. Việc thực hiện tốt những nội dung này sẽ góp phần giúp ĐNGV yên tâm công tác, đảm bảo ổn định đời sống cũng như hoàn thành xuất sắc những nhiệm vụ được giao.

Hai là, tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện hệ thống chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV. Đây là vấn đề quan trọng nhằm khẳng định vị trí, vai trò cũng như đóng góp của ĐNGV đối với sự nghiệp giáo dục, tạo cơ sở pháp lý để thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV. Chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV cần phải được thực hiện toàn diện trên các mặt như: đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm, lương, thưởng, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, nghỉ dưỡng, khám chữa bệnh... Chế độ chính sách đối với ĐNGV cần phải tương xứng với những đóng góp của họ đối với sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Ba là, phát huy hơn nữa vai trò của các cấp ủy đảng, chính quyền và các cơ quan chức năng của ĐHTN cũng như các trường thành viên trong việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV. Đảng bộ, Ban Giám đốc ĐHTN, các cơ quan chức năng và các trường Đại học thành viên cần quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sắc hơn nữa nhằm cụ thể hóa chính sách của Nhà

nước, bổ sung hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV trong hệ thống ĐHTN. Phải thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV. Các đơn vị chức năng cùng các trường thành viên cần phải phối hợp chặt chẽ với nhau để rà soát, phát hiện cũng như đề xuất, kiến nghị những nội dung chưa phù hợp hay còn thiếu trong việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV, để từ đó ĐHTN có những điều chỉnh, bổ sung nhằm đảm bảo quyền lợi, chế độ, chính sách đãi ngộ của ĐNGV được thực hiện tốt hơn.

Trong điều kiện đặc thù của đại học vùng miền núi như ĐHTN, khi nguồn thu từ học phí còn hạn chế và việc thực hiện tự chủ đại học, tự chủ tài chính gặp nhiều khó khăn, cần xây dựng chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên gắn với cơ chế đánh giá hiệu quả công việc theo các chỉ số KPIs, được triển khai theo lộ trình phù hợp, bảo đảm minh bạch, công bằng và gắn với quyền lợi của người lao động. Việc áp dụng KPIs cần được thiết kế linh hoạt, phù hợp với thực tiễn. Đồng thời, cần tăng cường các chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước, mở rộng hợp tác NCKH CGKH-CN và huy động các nguồn lực xã hội nhằm cải thiện thu nhập, điều kiện làm việc và tạo động lực cho ĐNGV gắn bó lâu dài với nhà trường.

Cùng với việc thực hiện tốt chế độ, chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV, ĐHTN cần quan tâm hơn nữa việc tôn vinh cũng như khen thưởng đối với ĐNGV. Đối với những giảng viên đạt được những danh hiệu, thành tích cao trong giảng dạy cũng như NCKH cần có sự khen thưởng, tôn vinh cũng như tạo điều kiện tốt hơn nữa để họ cố gắng, phấn đấu, cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo của ĐHTN đạt được những kết quả tốt hơn. Cần phải biểu dương, khen thưởng kịp thời đối với những giảng viên có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ thường xuyên cũng như đột xuất, mang lại giá trị lợi ích cho ĐHTN nói chung, các trường Đại học thành viên nói riêng. Từ đó để họ cố gắng hơn nữa trong quá trình làm việc. Đối với những nhà giáo được phong tặng danh hiệu “Nhà giáo Nhân dân”, “Nhà giáo Ưu tú”, Giáo

sư, Phó Giáo sư cần phải được tôn vinh, có những khen thưởng và tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất để họ đóng góp nhiều hơn nữa cho hoạt động giảng dạy, NCKH của ĐHTN.

Để xây dựng ĐNGV ĐHTN đạt hiệu quả, chất lượng cao, cần phải tạo môi trường làm việc thuận lợi để ĐNGV yên tâm cống hiến và làm việc. Môi trường làm việc ảnh hưởng trực tiếp đến tư tưởng cũng như chất lượng, hiệu quả lao động của ĐNGV. Không thể có được ĐNGV chất lượng tốt nếu như họ không được tu dưỡng, rèn luyện trong môi trường khoa học lành mạnh, tích cực, có đầy đủ các điều kiện để phát triển bản thân. Thực tiễn cho thấy, chỉ khi nào ĐNGV được làm việc trong môi trường tốt họ sẽ say mê, yêu thích, gắn bó nhiều hơn với công việc giảng dạy, NCKH; không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn; phát huy tốt nhất năng lực, trách nhiệm hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, trước sự tác động tiêu cực của kinh tế thị trường và nhiều những vấn đề xã hội khác, việc xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, tích cực để ĐNGV đủ sức “đề kháng”, “miễn dịch” với những tác động tiêu cực từ bên ngoài, giữ vững được phẩm chất, đạo đức nhà giáo là việc làm hết sức cần thiết và cấp bách. Vì vậy, để xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV, ĐHTN và các trường thành viên cần thực hiện tốt một số nội dung biện pháp sau:

Thứ nhất, thường xuyên tạo dựng bầu không khí dân chủ, kỷ luật ở ĐHTN và các trường Đại học thành viên. Lao động của ĐNGV là lao động trí tuệ, sáng tạo khoa học nên cần thiết phải có một môi trường làm việc thật sự dân chủ, cởi mở giữa các giảng viên cũng như các đồng nghiệp. Chỉ có trong môi trường đó, trình độ, năng lực, sức sáng tạo, tiềm năng của ĐNGV mới được bộ lộ và phát huy một cách cao nhất. Từ đó, tạo được sự đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động trong thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, ĐHTN và các Đại học thành viên cần phải quan tâm xây dựng môi trường làm việc của ĐNGV thật sự dân chủ, cởi mở và thân thiện. Ở đó, mỗi giảng viên được tự do, thoải

mái nghiên cứu, sáng tạo tìm ra những tri thức mới cũng như tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, chính trị, lối sống của mình ngày càng tốt hơn. Chỉ có phát huy dân chủ rộng rãi thì ĐNGV mới phát huy được vai trò của mình, tích cực tìm tòi, đổi mới, sáng tạo nội dung cũng phương pháp giảng dạy, NCKH góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo ở ĐHTN. Cùng với việc thực hiện dân chủ, ĐHTN và các trường Đại học thành viên cũng hết sức chú ý đến công tác quản lý, duy trì kỷ luật, phải làm cho mỗi cán bộ, giảng viên luôn có ý thức, thói quen chấp hành tốt những quy định của cơ quan, đơn vị cũng như quy định của pháp luật.

Thứ hai, xây dựng các mối quan hệ xã hội tốt đẹp, các tổ chức vững mạnh. Xây dựng mối quan hệ xã hội trong ĐHTN và các trường Đại học thành viên là xây dựng mối quan hệ đồng chí, đồng nghiệp, quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên, giữa cấp trên với cấp dưới, giữa giảng viên với học viên, sinh viên... Những mối quan hệ này cần phải được xây dựng trên tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng, chia sẻ cũng như giúp đỡ nhau. Phải thường xuyên vun đắp những mối quan hệ này để trở thành nét đẹp văn hóa, chuẩn mực giá trị đạo đức trong giao tiếp, ứng xử hằng ngày của mỗi cán bộ, giảng viên, học viên cũng như sinh viên của ĐHTN. Đồng thời, phải xây dựng tổ chức đảng luôn trong sạch, vững mạnh, thực sự là chỗ dựa vững chắc cho ĐNGV. Thường xuyên xây dựng các khoa, bộ môn, đơn vị trở thành những tập thể khoa học mạnh, để bồi dưỡng, nâng cao trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm của ĐNGV ĐHTN.

Thứ ba, thường xuyên đấu tranh ngăn chặn và loại bỏ những biểu hiện tiêu cực trong giáo dục, đào tạo. Trước những tác động tiêu cực của kinh tế thị trường, hoạt động giáo dục, đào tạo của ĐHTN cũng như các trường Đại học thành viên cũng xuất hiện những biểu hiện của bệnh thành tích và tiêu cực trong kiểm tra, thi cử. Trong ĐNGV cũng xuất hiện tư tưởng, lối sống thực dụng, chạy theo lợi ích cá nhân, làm ảnh hưởng đến môi trường giáo dục,

hình ảnh, bản chất tốt đẹp của người giảng viên. Vì vậy, cùng với việc xây dựng môi trường làm việc tốt đẹp, lãnh đạo cần phải kiên quyết đấu tranh ngăn chặn những tác động tiêu cực từ ngoài xã hội đối với quá trình giáo dục, đào tạo của ĐHTN nói chung cũng như các trường Đại học thành viên nói riêng. Phải ngăn chặn, xử lý kịp thời các biểu hiện tiêu cực trong thi cử, kiểm tra, bệnh thành tích trong giáo dục, lối sống thực dụng của ĐNGV... để góp phần tạo môi trường văn hóa lành mạnh, tạo động lực để mỗi giảng viên phấn đấu vươn lên.

4.3.5. Tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, đẩy mạnh hoạt động hợp tác quốc tế

Việc nâng cao chất lượng giảng dạy cũng như NCKH của ĐNGV phụ thuộc một phần không nhỏ vào điều kiện cơ sở vật chất phục vụ quá trình làm việc của họ. Để nâng cao trình độ tri thức, nâng cao chất lượng bài giảng, các công trình khoa học, đòi hỏi mỗi giảng viên phải tích cực tự học, tự nghiên cứu cũng như tìm tòi, sáng tạo. Song để đảm bảo việc tự học, tự nghiên cứu của ĐNGV đạt chất lượng cao thì đòi hỏi phải có nguồn tư liệu, thông tin phong phú cũng như được cập nhật thường xuyên. Ngoài ra, năng lực chuyên môn, sở trường cũng như khả năng nghiên cứu, giảng dạy của ĐNGV chỉ có thể được phát huy cũng như nâng cao khi họ được làm việc trong môi trường có đầy đủ cơ sở vật chất cũng như trang thiết bị hiện đại.

Vì vậy, ĐHTN và các trường Đại học thành viên phải không ngừng đầu tư nâng cấp hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật, hạ tầng, máy móc, thiết bị, tài liệu để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho ĐNGV giảng dạy, nghiên cứu, làm việc. Trong đó, ĐHTN cần phải tập trung xây dựng, nâng cấp hệ thống nhà làm việc, phòng nghiên cứu cho ĐNGV có đủ không gian để nghiên cứu, làm việc. Cần phải xây dựng, cải tạo, nâng cấp hệ thống giảng đường với đầy đủ trang thiết bị, máy móc hiện đại phục vụ tốt nhất cho việc giảng dạy cũng như học tập của học viên, sinh viên. Nâng cấp và phát triển hơn nữa hệ thống thư viện điện tử của ĐHTN cũng như các trường Đại học thành viên đảm bảo đầy

đủ giáo trình, tài liệu để giảng viên có thể khai thác thông tin, phục vụ cho việc giảng dạy, NCKH cũng như học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn cũng như chất lượng giảng dạy.

Ngoài ra, ĐHTN cần phải tăng cường kinh phí để mua sắm, đầu tư trang thiết bị phục vụ cho những chương trình đào tạo mới được ban hành. Xây dựng một số trung tâm nghiên cứu, phòng thí nghiệm trọng điểm quốc gia ở ĐHTN và các trường Đại học Thành viên. Phát triển hệ thống phòng thí nghiệm gắn với các nhóm nghiên cứu mạnh và nhóm sản phẩm khoa học công nghệ trọng điểm. Phát triển nguồn học liệu cũng như thư viện theo hướng công nghệ số đáp ứng được yêu cầu của đại học nghiên cứu. Đầu tư nâng cấp hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin cũng như phần mềm quản lý, đảm bảo sự kết nối thông suốt, nâng cao hiệu quả trong công tác điều hành, nghiên cứu, giảng dạy, chuyển giao tri thức giữa các đơn vị của ĐHTN, kể cả các phân hiệu ĐHTN ở các tỉnh. Đầu tư xây dựng hệ thống các công trình thể thao hiện đại đạt tiêu chuẩn quốc tế dùng chung cho ĐHTN và các hoạt động thể thao có quy mô lớn. Các trường Đại học thành viên cũng xây dựng, hoàn thiện các công trình thể thao, sân chơi, bãi tập không chỉ phục vụ cho việc giảng dạy, giải trí của sinh viên mà còn phục vụ cho cả đội ngũ cán bộ, giảng viên của ĐHTN nói chung, các trường Đại học thành viên nói riêng.

Cùng với việc chú trọng xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho việc giảng dạy, NCKH, ĐHTN và các trường Đại học thành viên cần quan tâm hơn nữa đến việc hợp tác quốc tế. Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng như quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ trong tất cả các ngành nghề, lĩnh vực trong đó có giáo dục và đào tạo. Cùng với sự xuất hiện của nhiều ngành khoa học mới, lĩnh vực mới đòi hỏi cần phải có ĐNGV có chuyên môn, nghiệp vụ về các lĩnh vực để có thể giảng dạy, nghiên cứu sâu hơn những lĩnh vực đó. Ngoài ra, đối với các ngành khoa học khác cần phải có sự trao đổi, học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên

môn, nghiệp vụ. Vì vậy, ĐHTN cần chủ động đổi mới nội dung, hình thức hợp tác quốc tế với các trường Đại học, Học viện, các Viện nghiên cứu trong khu vực Đông Nam Á cũng như trên thế giới để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động giáo dục, đào tạo. Ban hành cơ chế, quy định cụ thể hỗ trợ các giảng viên tham gia học tập, nghiên cứu, giảng dạy ở nước ngoài. Trong quá trình hợp tác, bên cạnh những nội dung kiến thức chuyên môn cần phải tăng cường đào tạo kỹ năng mềm cho ĐNGV. Chú trọng nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học của ĐNGV, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp cũng như những kiến thức về hoạt động đối ngoại, hợp tác quốc tế... Từ đó, giúp cho ĐNGV có đủ kiến thức, kỹ năng, năng lực tham gia vào các hoạt động giảng dạy, NCKH trong thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

ĐHTN cần xây dựng một kế hoạch tổng thể cũng như dài hạn trọng việc xây dựng cũng như thực hiện các chương trình thăm quan, học tập tại các cơ sở giáo dục đào tạo ở nước ngoài cũng như mời các cơ sở giáo dục, các trường Đại học, Học viện, Viện nghiên cứu nước ngoài đến thăm quan, làm việc ở ĐHTN. Từ đó, góp phần tăng cường mối quan hệ, hợp tác quốc tế, tạo điều kiện để cán bộ, giảng viên ĐHTN được mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực ngoại ngữ và hội nhập quốc tế. Tăng cường trao đổi, mời gọi các nhà khoa học, các cơ sở giáo dục đào tạo quốc tế, hợp tác giáo dục đào tạo tại ĐHTN cũng như các trường Đại học thành viên trong tất cả các lĩnh vực như: giáo dục, đào tạo, thực tập, thực tế, thăm quan, NCKH, trao đổi giảng viên cũng như trao đổi tài liệu giảng dạy, xuất bản tài liệu, sách báo. Ngoài ra, cần thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao để tăng cường sự kết nối, hiểu biết lẫn nhau nhiều hơn.

4.3.6. Phát triển năng lực tự học và tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên

Tự học và tự bồi dưỡng là động lực nội sinh quan trọng nhất đối với sự

trưởng thành nghề nghiệp của mỗi giảng viên. Đối với Hồ Chí Minh, người thầy không chỉ truyền thụ tri thức mà còn phải liên tục học tập, “học nữa, học mãi” để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục. Người khẳng định: *“Không chịu khó học tập thì không tiến bộ được”* và coi quá trình tự học là một phần không thể thiếu trong xây dựng đội ngũ nhà giáo. Vận dụng quan điểm trên, để phát huy tinh thần tự học, tự bồi dưỡng của ĐNGV ở ĐHTN trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, cần xây dựng nhận thức đúng đắn và thống nhất trong ĐNGV về vai trò quyết định của tự học đối với sự phát triển nghề nghiệp. Tăng cường hơn nữa công tác giáo dục tư tưởng, giúp giảng viên hiểu rằng tự học không phải là nhiệm vụ bổ sung mà chính là trách nhiệm nghề nghiệp tất yếu. Mỗi giảng viên cần nhận thức rõ, trong bối cảnh đổi mới đại học, chuyển đổi số, cạnh tranh học thuật và yêu cầu hội nhập, năng lực chuyên môn chỉ có thể được nâng cao bền vững thông qua nỗ lực tự học và tự bồi dưỡng thường xuyên.

Hai là, tạo lập môi trường học thuật thuận lợi để ĐNGV có điều kiện phát huy khả năng tự học theo tinh thần chủ động, sáng tạo. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, việc học tập muốn đạt kết quả phải gắn với môi trường, điều kiện và phương pháp phù hợp. Một môi trường học thuật lành mạnh, dân chủ, khuyến khích nghiên cứu và trao đổi học thuật sẽ giúp giảng viên phát huy tốt hơn động lực tự học. ĐHTN cần tiếp tục thúc đẩy văn hóa học thuật theo hướng cởi mở, tôn trọng tri thức và khuyến khích chia sẻ. Các trường Đại học thành viên cần duy trì diễn đàn học thuật, seminar chuyên môn, nhóm nghiên cứu mạnh, để giảng viên có cơ hội học hỏi lẫn nhau, cập nhật tri thức và thử nghiệm ý tưởng mới. Môi trường này không chỉ hỗ trợ quá trình tự học mà còn biến tự học thành nhu cầu tự thân.

Ba là, đổi mới cơ chế, chính sách nhằm thúc đẩy động lực tự học của giảng viên. Hồ Chí Minh luôn đề cao việc kết hợp giữa động viên tinh thần và tạo điều kiện vật chất để khích lệ giáo viên học tập, rèn luyện. Vì vậy, hệ

thống chính sách của nhà trường cần hướng tới việc phát huy động lực nội tại của giảng viên thông qua chuẩn nghề nghiệp, tiêu chí đánh giá kết quả rèn luyện chuyên môn, NCKH và đổi mới phương pháp giảng dạy. Các chính sách về hỗ trợ kinh phí nghiên cứu, bồi dưỡng, tham gia hội thảo, khóa học chuyên môn; cơ chế khen thưởng đối với cá nhân có thành tích tự học xuất sắc; hay yêu cầu cập nhật hồ sơ năng lực nghề nghiệp sẽ góp phần tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy tự học.

Bốn là, phát triển hệ thống bồi dưỡng trực tuyến và tài nguyên mở nhằm hỗ trợ quá trình tự học của giảng viên. Việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong hệ thống bồi dưỡng nội bộ sẽ giúp quá trình tự học diễn ra linh hoạt hơn. ĐHTN có thể xây dựng nền tảng học tập trực tuyến phục vụ bồi dưỡng chuyên môn, phương pháp giảng dạy, kỹ năng số và NCKH. Bên cạnh đó, việc mở rộng thư viện số, tài nguyên học thuật, cơ sở dữ liệu quốc tế sẽ tạo điều kiện để giảng viên chủ động tiếp cận tri thức hiện đại. Một hệ thống tài nguyên học thuật phong phú, dễ truy cập sẽ trở thành động lực nuôi dưỡng tinh thần tự học lâu dài.

Năm là, tăng cường liên kết giữa tự học của giảng viên với hoạt động NCKH và đổi mới phương pháp giảng dạy. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh mối quan hệ giữa học và hành: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ”. Theo tinh thần đó, tự học của giảng viên không chỉ nhằm mở rộng tri thức mà còn phải hướng tới nâng cao năng lực nghiên cứu và năng lực tổ chức hoạt động học tập của người học. ĐHTN cần có cơ chế yêu cầu giảng viên gắn kết quá trình tự học với việc thực hiện đề tài nghiên cứu, đổi mới chương trình môn học, cải tiến phương pháp giảng dạy và đánh giá sinh viên. Khi tự học được chuyển hóa thành sản phẩm khoa học và kết quả giảng dạy cụ thể, động lực tự học sẽ được củng cố bền vững.

Phát huy tinh thần tự học, tự bồi dưỡng theo tư tưởng Hồ Chí Minh là giải pháp mang tính bền vững, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV và tạo

nền tảng cho sự phát triển của ĐHTN trong giai đoạn mới. Đây không chỉ là yêu cầu chuyên môn mà còn là yêu cầu về phẩm chất, đạo đức và trách nhiệm của người thầy trong thời kỳ đổi mới và hội nhập.

4.3.7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá quá trình xây dựng đội ngũ giảng viên

Hồ Chí Minh khẳng định “*Có kiểm tra thì công việc mới chạy*”, kiểm tra không phải để tìm lỗi mà nhằm phát hiện kịp thời những hạn chế, điều chỉnh phương pháp, thúc đẩy sự tiến bộ của mỗi cá nhân và tổ chức. Quan điểm này có ý nghĩa quan trọng và thiết thực đối với việc xây dựng ĐNGV. Để công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá quá trình xây dựng ĐNGV ĐHTN đạt hiệu quả, cần chú trọng thực hiện một số vấn đề sau:

Thứ nhất, cần xây dựng nhận thức đúng đắn và thống nhất về vai trò của công tác kiểm tra, giám sát trong quá trình xây dựng ĐNGV. Theo Hồ Chí Minh, kiểm tra trước hết phải hướng vào việc giúp cán bộ sửa chữa thiếu sót, phát huy ưu điểm để hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn. Vì vậy, ĐHTN cần tuyên truyền, quán triệt sâu rộng để giảng viên, cán bộ quản lý hiểu rằng kiểm tra không phải là áp lực hành chính mà là công cụ hỗ trợ quan trọng trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Khi nhận thức được thông suốt, giảng viên sẽ chủ động hơn trong việc tự đánh giá, tự điều chỉnh, góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ.

Thứ hai, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá theo hướng công khai, minh bạch, phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Do đó, ĐHTN cần ban hành bộ tiêu chí đánh giá giảng viên dựa trên chuẩn nghề nghiệp, bao gồm: phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, hoạt động NCKH, đóng góp cộng đồng và khả năng chuyển đổi số trong dạy học. Bộ tiêu chí này phải có tính định lượng phù hợp, dễ áp dụng, tránh hình thức hoặc đánh giá cảm tính. Tiêu chí đánh giá rõ ràng sẽ giúp quá trình kiểm tra, giám sát diễn ra nhất quán, đồng thời tạo cơ sở để giảng viên tự

soi, tự sửa theo đúng yêu cầu của nghề nghiệp.

Thứ ba, đổi mới phương pháp kiểm tra, giám sát theo hướng kết hợp giữa đánh giá định kỳ và đánh giá thường xuyên, giữa đánh giá của Đại học và tự đánh giá của giảng viên. Theo tinh thần Hồ Chí Minh, kiểm tra phải gắn với thực tiễn, dựa vào tập thể và chú trọng vai trò tự kiểm điểm của mỗi cá nhân. Trên cơ sở đó, công tác kiểm tra cần được tổ chức theo hướng đa chiều: đánh giá của đơn vị quản lý, phản hồi từ đồng nghiệp, ý kiến của người học và tự đánh giá của chính giảng viên. Đặc biệt, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá sẽ giúp thu thập dữ liệu chính xác, minh bạch và giảm áp lực hành chính. Hệ thống đánh giá trực tuyến về giờ giảng, kết quả nghiên cứu, mức độ hoàn thành nhiệm vụ sẽ cung cấp nguồn dữ liệu quan trọng để phản ánh đúng thực trạng của đội ngũ.

Thứ tư, tăng cường kiểm tra việc thực hiện kế hoạch phát triển nghề nghiệp của từng giảng viên. Do đó, mỗi giảng viên cần có kế hoạch phát triển nghề nghiệp hàng năm và kế hoạch dài hạn, thể hiện rõ mục tiêu nâng cao trình độ, cải tiến phương pháp dạy học, nâng cao năng lực NCKH và tham gia các hoạt động đào tạo. ĐHTN và các trường Đại học thành viên cần định kỳ kiểm tra việc thực hiện kế hoạch này, cũng như hướng dẫn, hỗ trợ điều chỉnh khi cần thiết. Hoạt động kiểm tra mang tính đồng hành sẽ giúp giảng viên phát huy tinh thần tự giác, chủ động, tránh tình trạng hình thức trong việc xây dựng và thực hiện kế hoạch cá nhân.

Thứ năm, gắn kết quả kiểm tra, giám sát với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng và sử dụng giảng viên. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đánh giá cán bộ phải gắn với sử dụng cán bộ và sử dụng đúng người là điều kiện để đội ngũ phát triển. Vì vậy, kết quả kiểm tra, đánh giá ĐNGV cần được sử dụng như một dữ liệu quan trọng trong quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ quản lý, khen thưởng, xét nâng lương, nâng ngạch và phân công nhiệm vụ. Mối liên hệ này sẽ tạo động lực mạnh mẽ để giảng viên nỗ lực rèn luyện, nâng cao năng

lực, đồng thời tăng tính nghiêm túc và thực chất của hoạt động kiểm tra.

Thứ sáu, củng cố đội ngũ làm công tác kiểm tra, giám sát theo hướng chuyên nghiệp, công tâm và am hiểu chuyên môn. Hồ Chí Minh nhấn mạnh cán bộ kiểm tra phải “chí công vô tư”, nắm vững nguyên tắc và am hiểu nghiệp vụ. ĐHTN cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ làm kiểm tra, đồng thời xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cấp, các đơn vị đảm bảo tính khách quan, tránh chồng chéo hoặc hình thức. Một đội ngũ kiểm tra tốt sẽ góp phần nâng cao chất lượng đánh giá, từ đó nâng cao chất lượng giảng viên.

Tiểu kết chương 4

Chương 4 của luận án tập trung phân tích các định hướng và đề xuất hệ thống giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV của ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay. Trên cơ sở nhận diện tác động của các yếu tố trong nước và quốc tế đối với giáo dục đại học, chương khẳng định rằng quá trình xây dựng ĐNGV chịu sự chi phối của nhiều điều kiện cả khách quan lẫn chủ quan, bao gồm những thuận lợi, cơ hội song hành với không ít khó khăn, thách thức cần được nhận diện và xử lý. Vì vậy, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên phải quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời được xác định là khâu đột phá quan trọng trong đổi mới giáo dục – đào tạo, góp phần nâng cao vị thế và uy tín của ĐHTN trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam.

Trên cơ sở những kết quả đạt được và những hạn chế đã chỉ ra ở chương trước, chương 4 đề xuất một số nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng xây dựng ĐNGV trong thời gian tới. Các giải pháp tập trung vào việc phát huy vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng, chính quyền và các đơn vị chức năng; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế; tăng cường hiệu quả công tác tuyển dụng, sử dụng, giảng dạy và nghiên cứu khoa học gắn với yêu cầu tự chủ đại học;

đồng thời chú trọng thực hiện các chính sách đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng nhằm tạo môi trường thuận lợi để giảng viên phát huy năng lực và cống hiến. Bên cạnh đó, việc đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất, mở rộng hợp tác quốc tế và xây dựng môi trường học thuật cũng được xác định là những điều kiện quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

Các giải pháp trên mang tính tổng thể, có mối liên hệ chặt chẽ và tác động qua lại trong quá trình triển khai. Do đó, cần được thực hiện đồng bộ, phù hợp với điều kiện thực tiễn của ĐHTN nhằm bảo đảm hiệu quả và tính bền vững. Qua đó, góp phần xây dựng ĐNGV có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục đại học và thực hiện tốt sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự phát triển của vùng TDMNBB cũng như của cả nước.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu đề tài *“Xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”*, luận án rút ra một số kết luận cơ bản sau:

Thứ nhất, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo là một nội dung quan trọng, xuyên suốt trong hệ thống tư tưởng của Người về giáo dục – đào tạo, đồng thời là nền tảng lý luận định hướng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên đại học trong bối cảnh hiện nay. Theo đó, người thầy không chỉ là người truyền đạt tri thức mà còn là chủ thể “trồng người”, góp phần hình thành nhân cách và trí tuệ cho các thế hệ tương lai. Vì vậy, đội ngũ nhà giáo cần được xây dựng toàn diện về phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn, bảo đảm “vừa hồng, vừa chuyên”, có trách nhiệm cao đối với xã hội và sự nghiệp giáo dục. Những quan điểm của Người về nêu gương, tự học, tự rèn luyện, kiểm tra, giám sát và trách nhiệm xã hội của nhà giáo vẫn giữ nguyên giá trị phương pháp luận sâu sắc trong điều kiện đổi mới và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, trên cơ sở nghiên cứu hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh, luận án đã làm rõ các nội dung cốt lõi và xây dựng khung lý luận cho việc phát triển đội ngũ giảng viên đại học theo tư tưởng của Người. Theo đó, việc xây dựng đội ngũ cần được nhìn nhận như một quá trình phát triển toàn diện, bao gồm các yếu tố: phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm; động lực nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội; cùng với môi trường học thuật và cơ chế, chính sách phù hợp. Điểm nhấn của luận án là vận dụng những nội dung này vào điều kiện đặc thù của một đại học vùng miền núi, qua đó làm rõ yêu cầu riêng đối với ĐNGV của ĐHTN – nơi vừa thực hiện chức năng đào tạo, nghiên cứu khoa học, vừa gắn bó chặt chẽ với phát triển kinh tế – xã hội của khu vực.

Thứ ba, thông qua việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn, luận án đã phân tích và đánh giá toàn diện thực trạng xây dựng ĐNGV của Đại học Thái Nguyên trong thời gian qua. Kết quả cho thấy ĐNGV đã có bước phát triển đáng kể về quy mô và chất lượng; nhiều giảng viên có trình độ cao, tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy, tham gia nghiên cứu khoa học và đóng góp vào nâng cao chất lượng đào tạo cũng như uy tín học thuật của nhà trường. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được chú trọng; môi trường học thuật từng bước được cải thiện; chính sách đãi ngộ, tôn vinh giảng viên được điều chỉnh phù hợp. Đặc biệt, với vai trò là đại học vùng, đội ngũ giảng viên đã có nhiều đóng góp trong đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức phục vụ phát triển khu vực TDMNBB.

Tuy nhiên, dưới góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh, luận án cũng chỉ ra một số hạn chế như: nhận thức của một bộ phận giảng viên về vai trò, trách nhiệm chưa đầy đủ; chất lượng đội ngũ chưa đồng đều; tỷ lệ giảng viên trình độ cao còn hạn chế so với yêu cầu; một số cơ chế, chính sách vẫn còn bất cập. Những hạn chế này xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan trong quá trình phát triển đội ngũ.

Thứ tư, từ việc đánh giá thực trạng, luận án xác định những vấn đề đặt ra đối với xây dựng ĐNGV trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học hiện nay, bao gồm: yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ; chuẩn hóa theo chuẩn nghề nghiệp và chuẩn đầu ra; tăng cường năng lực nghiên cứu khoa học, công bố quốc tế và hội nhập học thuật; thích ứng với chuyển đổi số; nâng cao năng lực quản trị cá nhân trong điều kiện tự chủ đại học. Đồng thời, với đặc thù đại học vùng miền núi, ĐNGV cần gắn kết tri thức khoa học với thực tiễn phát triển địa phương, góp phần giải quyết các vấn đề kinh tế – xã hội của khu vực.

Thứ năm, quá trình xây dựng ĐNGV của ĐHTN trong thời gian tới chịu tác động của nhiều yếu tố trong nước và quốc tế như đổi mới giáo dục đại học, hội nhập quốc tế, sự phát triển của khoa học – công nghệ và chuyển đổi số, cũng như yêu cầu phát triển bền vững của khu vực. Những yếu tố này vừa tạo ra cơ hội, vừa đặt ra thách thức, đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu và khả năng thích ứng với môi trường giáo dục hiện đại.

Thứ sáu, trên cơ sở kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, luận án đã đề xuất hệ thống phương hướng và giải pháp nhằm xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay. Các giải pháp tập trung vào: tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng và quản lý của nhà trường; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá giảng viên; nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học gắn với tự chủ đại học; thực hiện tốt chính sách đãi ngộ, tôn vinh; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và mở rộng hợp tác quốc tế; phát huy tinh thần tự học, tự bồi dưỡng; đồng thời đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát. Các giải pháp này có mối liên hệ chặt chẽ, cần được triển khai đồng bộ để đạt hiệu quả cao.

Tóm lại, việc nghiên cứu và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo vào thực tiễn xây dựng ĐNGV ĐHTN không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn mang giá trị thực tiễn sâu sắc. Kết quả của luận án góp phần làm rõ hơn giá trị và sức sống của tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời cung cấp cơ sở khoa học cho việc phát triển đội ngũ giảng viên của một đại học vùng miền núi trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế, qua đó góp phần xây dựng đội ngũ ngày càng vững mạnh, đáp ứng sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và lan tỏa tri thức phục vụ sự phát triển bền vững của khu vực và đất nước trong giai đoạn mới.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Đinh Thị Hiền (2025), Một số giải pháp tiếp tục phát triển ĐNGV ĐHTN hiện nay, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 3, tr.65-69.
2. Đinh Thị Hiền (2025), Xây dựng và phát triển ĐNGV tại ĐHTN (2015 - 2024) - Chủ trương, kết quả và kinh nghiệm, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, <https://tapchilichsudang.vn/xay-dung-va-phat-trien-doi-ngu-giang-vien-tai-dai-hoc-thai-nguyen-2015-2024-chu-truong-ket-qua-va-kinh-nghiem.html>
3. Đinh Thị Hiền (2024), Xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số 63 (5-6/2024), tr.95-99.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tài liệu tiếng Việt

1. Trần Thanh An, Thái Hữu Linh (2021), Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc xây dựng tác phong làm việc cho cán bộ, giảng viên trường Đại học Sư phạm – ĐHTN, *Tạp chí Khoa học ĐHTN*, T.226, S.12 (2021), Tr. 93 – 100.
2. Hoàng Anh (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.
3. Phạm Ngọc Anh, Nguyễn Thị Kim Dung (Chủ biên) (2011), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục - đào tạo*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
4. Lê Thị Anh (2021), *Học tập và làm theo phong cách làm việc Hồ Chí Minh – nhìn từ góc độ người giảng viên đại học*, *Tạp chí khoa học trường Đại học Hồng Đức*, Số 53, tr. 112 – 120
5. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên (2007), *Bác Hồ với Thái Nguyên - Thái Nguyên với Bác Hồ*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành trung ương Đảng (2024), *Kết luận 91/NQ-TW ngày 12/08/2024 của Bộ chính trị tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành trung ương Đảng (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ*,

đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Hà Nội.

9. Ban Chấp hành trung ương Đảng (2025), *Nghị quyết 71/NQ-TW ngày 22/08/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
10. Hoàng Chí Bảo (2011), *Tìm hiểu phương pháp Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Viện Nghiên cứu Phát triển giáo dục (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI, kinh nghiệm của các quốc gia*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Bác Hồ với sự nghiệp giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 08/2014/TT-BGDĐT ngày 20 tháng 3 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên*.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam và quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục và đào tạo giai đoạn 2011-2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo*, Hà Nội.
15. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 05 tháng 02 năm 2024 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Thông tư ban hành Chuẩn cơ sở giáo dục đại học*.
16. C.Mác – Ph. Ăngghen (1995), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Nguyễn Thị Phương Chi (2020), *Lịch sử giáo dục Việt Nam từ năm 1975 – 2000*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
18. Nguyễn Thị Chính (2020), *Vai trò, nhiệm vụ của người giáo viên trong sự nghiệp trồng người theo lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, Tạp chí *Thiết bị giáo dục*, Số 216 kỳ 1, tr13-15.

19. Nguyễn Hữu Công, Nguyễn Văn Dự, Nguyễn Thị Minh Anh, Đỗ Thị Xuân, Hoàng Thị Hồng Hạnh (2020), ĐHTN với xếp hạng đại học Châu Á, Tạp chí *Khoa học và công nghệ*, ĐHTN, tập 225 (10), tr. 161 – 168.
20. Công đoàn ĐHTN (2025), *Văn kiện Đại hội Công đoàn ĐHTN lần thứ VII, nhiệm kỳ 2025 – 2030*, Lưu hành nội bộ.
21. Hoàng Thị Cương (2022), *Phát triển ĐNGV chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc ĐHTN*, Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm – ĐHTN.
22. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Nguyễn Thị Kim Dung (Biên soạn, tuyển chọn) (2013), *Bác Hồ với sự nghiệp giáo dục và đào tạo*, Nxb Lao động - Xã hội.
24. Trương Thị Diễm, Lê Văn Toán (2020), Một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0, Tạp chí *Giáo dục*, Số 472 (Kì 2 - 2/2020), tr 13-16.
25. Đặng Văn Duy (2017), Giải pháp xây dựng ĐNGV ở ĐHTN, Kỷ yếu hội thảo “*Phát triển đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*”, Đại học sư phạm Huế, tr. 104 – 112.
26. Đại học Đà Nẵng (2023), *Chiến lược phát triển đại học Đà Nẵng đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2045*, Lưu hành nội bộ.
27. Đại học Đà Nẵng (2024), *Kỷ yếu kỷ niệm 30 năm xây dựng và phát triển Đại học Đà Nẵng: Hành trình và Khát vọng*, Nxb Đại học Đà Nẵng, Đà Nẵng.
28. Đại học Huế (2024), “*Đại học Huế - 30 năm tái lập và phát triển thành Đại học Quốc gia (1994-2024)*”, Nxb Đại học Huế, Huế.
29. ĐHTN (2013), *Đề án chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ cho cán bộ giảng dạy và sinh viên của ĐHTN giai đoạn 2013 – 2015 và 2016 – 2020*.
30. ĐHTN (2015), *Quyết định số 2537/QĐ-ĐHTN ngày 04 tháng 11 năm*

2015 của Giám đốc ĐHTN về việc ban hành Quy định chế độ làm việc của Nhà giáo trong ĐHTN;

31. ĐHTN (2015), *Quyết định số 2424/QĐ-ĐHTN ngày 22 tháng 10 năm 2015 của Giám đốc ĐHTN về việc ban hành Quy định nhiệm vụ, quyền hạn của ĐHTN và các cơ sở GDDH thành viên và đơn vị trực thuộc.*
32. ĐHTN (2016), *Kế hoạch chiến lược phát triển ĐHTN giai đoạn 2016 – 2020, tầm nhìn 2030*, Lưu hành nội bộ.
33. ĐHTN (2019), *ĐHTN 25 năm xây dựng và phát triển (1994 – 2019)*, Nxb ĐHTN, Thái Nguyên.
34. ĐHTN (2021), *Chiến lược phát triển ĐHTN giai đoạn 2021 – 2025, tầm nhìn 2035*, Lưu hành nội bộ.
35. ĐHTN (2023), *Đề án Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục của ĐHTN giai đoạn 2022 – 2025, định hướng đến năm 2025*, Lưu hành nội bộ.
36. ĐHTN (2023), *Báo cáo Kết quả hoạt động Khoa học Công nghệ và Hợp tác quốc tế năm 2023, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2024*, Lưu hành nội bộ.
37. ĐHTN (2024), *30 năm đại học vùng – Thực tiễn và triển vọng, Kỷ yếu Hội thảo quốc gia*, Nxb ĐHTN, Thái Nguyên.
38. ĐHTN (2024), *Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ và thi đua khen thưởng năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2024*, Lưu hành nội bộ.
39. ĐHTN (2024), *Báo cáo tổng kết công tác công nghệ thông tin, chuyển đổi số và thư viện năm 2023; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2024*, Lưu hành nội bộ.
40. ĐHTN (2024), *ĐHTN 30 năm xây dựng và phát triển (04/4/1994 – 04/4/2024)*, Nxb ĐHTN, Thái Nguyên.
41. ĐHTN (2024), *Đề án tuyển sinh năm học 2024 – 2025*, Lưu hành nội bộ.

42. ĐHTN (2025), *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo năm 2024 và triển khai nhiệm vụ năm 2025*, Lưu hành nội bộ.
43. ĐHTN (2025), *Báo cáo tổng kết công tác khảo thí và đảm bảo chất lượng giáo dục năm 2024 và phương hướng nhiệm vụ năm 2025*, Lưu hành nội bộ.
44. ĐHTN (2025), *Báo cáo tổng kết công tác tuyển sinh năm 2024 và triển khai nhiệm vụ năm 2025*, Lưu hành nội bộ.
45. Đảng bộ ĐHTN (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ ĐHTN lần thứ V, nhiệm kỳ 2015 – 2020*. Lưu hành nội bộ.
46. Đảng bộ ĐHTN (2015), *09 đề án toàn khóa của Đảng bộ ĐHTN nhiệm kỳ 2015 – 2020*, Lưu hành nội bộ.
47. Đảng bộ ĐHTN (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ ĐHTN lần thứ VI, nhiệm kỳ 2020 – 2025*, Nxb ĐHTN.
48. Đảng bộ ĐHTN (2021), *Các đề án toàn khoá của Đảng bộ ĐHTN, nhiệm kỳ 2020 – 2025*, Nxb ĐHTN, Thái Nguyên.
49. Đảng ủy ĐHTN (2023), *Báo cáo: Sơ kết giữa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ ĐHTN lần thứ VI, nhiệm kỳ 2022 – 2025*, Lưu hành nội bộ.
50. Đảng bộ ĐHTN (2025), *Báo cáo của Ban chấp hành Đảng bộ ĐHTN khóa VI trình tại Đại hội Đảng bộ ĐHTN khóa VII*, Lưu hành nội bộ.
51. Đảng Cộng sản Việt Nam 1987 - nay), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
52. Đảng Cộng sản Việt Nam (2025), *Dự thảo Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển ĐNGV các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

54. Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, *Văn kiện Đại hội Đoàn TNCS Hồ Chí Minh ĐHTN lần thứ VII, nhiệm kỳ 2025 – 2030*, Lưu hành nội bộ.
55. Phạm Văn Đồng (1998), *Những nhận thức cơ bản về tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. Phạm Văn Đồng (1999), *Về vấn đề giáo dục - đào tạo*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Trần Khánh Đức (2011), Một số vấn đề phát triển ĐNGV đại học trong xã hội hiện đại, Tạp chí *Giáo dục*, số 260, tháng 4/2011.
58. Ê. Cô-bê-lép (1985), *Đồng chí Hồ Chí Minh*, Nxb Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
59. Vũ Văn Gầu, Nguyễn Anh Quốc (2005), *Tư tưởng Hồ Chí Minh với sự nghiệp phát triển giáo dục*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội
60. Bùi Thị Hương Giang, Trần Viết Khanh, Phạm Ngọc Minh (2020), *Bình đẳng giới trong các trường đại học, cao đẳng vùng Trung du và miền núi phía Bắc Việt Nam: Giải pháp để thực thi sự thay đổi*, Nxb ĐHTN
61. Võ Nguyên Giáp (2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường cách mạng Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Trần Văn Giàu (2010), *Vĩ đại một con người*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *Đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
64. Lê Thu Hà (2017), Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên các trường đại học tại Thái Nguyên, Tạp chí *Khoa học và công nghệ*, ĐHTN, 163(03/1), tr59-64.
65. Ngô Văn Hà (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng ĐNGV đại học hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội

66. Phạm Minh Hạc (2002), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục*”, Bách khoa thư Hồ Chí Minh sơ giản, tập I: Hồ Chí Minh với Giáo dục - Đào tạo, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
67. Phạm Minh Hạc (2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh – phương pháp luận nghiên cứu con người*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
68. Phạm Minh Hạc (2010), *Một số vấn đề giáo dục Việt Nam đầu thế kỷ 21*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
69. Đinh Thị Thúy Hải (2010), Xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh, tại trang <http://www.tapchicongsan.org.vn/Nghienccuu-Traodoi>, [truy cập ngày 20-11-2010].
70. Nguyễn Minh Hải (2019), *Xây dựng ĐNGV các trường đại học ở Tây Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
71. Lê Mậu Hãn (2008), *Hồ Chí Minh khởi đầu việc xây dựng nền giáo dục quốc dân Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu lịch sử, Số 5, tr.3 -10.
72. Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao, Nguyễn Hữu Quỳnh, Vũ Văn Tảo (2001), *Từ điển Giáo dục học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
73. Bùi Minh Hiền (2014), *Lịch sử giáo dục Việt Nam*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
74. Học viện quản lý giáo dục (2018), *Nâng cao chất lượng ĐNGV đáp ứng yêu cầu về đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay*, Kỷ yếu hội thảo khoa học thường niên 2018, Nxb Lao Động.
75. Trần Tú Hoài (2017), Một số nội dung cơ bản của chính sách phát triển giảng viên qua thực tiễn tại trường Đại học Sư phạm – ĐHTN, Tạp chí Khoa học và công nghệ, 172(12/2), tr.121-126.
76. Trần Thị Hồng (2019), *Tác động của chính sách khoa học và công nghệ đến hoạt động khoa học và công nghệ trong các trường đại học để thúc đẩy hình thành đại học nghiên cứu (Nghiên cứu trường hợp ĐHTN)*,

Nxb Khoa học tự nhiên và công nghệ, Hà Nội.

77. Đỗ Thị Thu Hồng (2017), *Bồi dưỡng phương pháp tư duy biện chứng Hồ Chí Minh cho sinh viên trường ĐHTN*, Tạp chí giáo dục, Số Đặc biệt, Kỳ 2 tháng 10/2017, tr. 10 – 12.
78. Nguyễn Kim Hồng (2010), “Nâng cao chất lượng ĐNGV đại học - Tiền đề để giải bài toán chất lượng đại học Việt Nam”, Hội thảo khoa học Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học và cao đẳng Việt Nam, Ban Liên lạc các trường đại học và cao đẳng Việt Nam.
79. Hội đồng ĐHTN (2025), *Tổng kết hoạt động của Hội đồng ĐHTN giai đoạn 2022 – 2025*, Lưu hành nội bộ.
80. Bùi Mạnh Hùng (2013), *Bồi dưỡng phương pháp làm việc khoa học cho ĐNGV ở các Học viện, Nhà trường quân đội hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Đề tài NCKH cấp Bộ Tổng Tham mưu, Hà Nội.
81. Phạm Văn Hùng (2025), *Chất lượng ĐNGV của các trường đại học vùng Bắc Trung bộ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
82. Phạm Văn Hùng, Nguyễn Thị Thu Hương (2009), Đánh giá giảng viên tại ĐHTN - thực trạng và giải pháp, Tạp chí *Khoa học và công nghệ*, ĐHTN, 59(11), tr.3 –7.
83. Phạm Thị Bích Huệ (2020), Bồi dưỡng phong cách ứng xử Hồ Chí Minh cho cán bộ, Đảng viên, giảng viên ĐHTN, Tạp chí *Thiết bị giáo dục*, Số 216 kỳ 1, tr.142-145.
84. Bùi Trang Hương (2024), Đề xuất khung năng lực số của giảng viên đại học Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp Chí Giáo dục*, 24(24), 8–13.
85. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), Xây dựng ĐNGV trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp, Tạp chí *Khoa học ĐHQGHN, Luật học* 28 (2012), tr.110-116.

86. Nguyễn Thanh Huyền (2022), *Chính sách phát triển ĐNGV đại học từ thực tiễn ĐHTN*, Luận án Tiến sĩ ngành Chính sách công, Học viện khoa học xã hội.
87. Nguyễn Thanh Huyền (2024), Xây dựng tiêu chí đánh giá các yếu tố tạo động lực làm việc cho ĐNGV ở ĐHTN. *Tạp Chí Giáo dục*, 24(23), 7–12.
88. Phan Văn Kha (2008), “Phát triển ĐNGV và bài toán tương quan giữa quy mô và chất lượng giáo dục đại học”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 31, tháng 4/2008.
89. Lê Viết Khuyển (2023), *Nghĩ về lối đi của giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Thông tin truyền thông.
90. Đặng Xuân Kỳ (1995), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Đặng Xuân Kỳ (2005), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển văn hóa và con người*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
92. Phí Đình Khương (2017), Leadership styles of university managers toward job satisfaction of the trainers in Thai Nguyen university (Nghiên cứu phong cách lãnh đạo của hiệu trưởng sự ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của những người được hỏi tại ĐHTN), *Tạp chí Khoa học và công nghệ*, ĐHTN, 163(03/2), tr. 225 – 229.
93. Trần Thị Lan (2014), Chất lượng lao động của đội ngũ trí giáo dục đại học Việt Nam hiện nay, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội. *chí Khoa học và công nghệ*, ĐHTN, 65(03), tr. 170-172.
94. Nguyễn Lâm (1990), *Hồ Chủ tịch - Nhà giáo dục vĩ đại*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
95. Phan Ngọc Liên, Nguyễn An (2002), *Bách khoa thư Hồ Chí Minh sơ giản, tập I: Hồ Chí Minh với Giáo dục - Đào tạo*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

96. Phan Ngọc Liên (2007), *Hồ Chí Minh về Giáo dục*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội
97. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Trần Khánh Đức (2010), *Chính sách quốc gia và sự phát triển ĐNGV Đại học Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ GD&ĐT, Hà Nội.
98. Lê Thị Quỳnh Liu, Đặng Văn Duy (2019), Đổi mới xây dựng ĐNGV ở ĐHTN, Tạp chí *Văn học nghệ thuật*, số 421, tr.113-115.
99. Hồ Chí Minh (1977), *Về vấn đề giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
100. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
101. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
102. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
103. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
104. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
105. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
106. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
107. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
108. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
109. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
110. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
111. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
112. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
114. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
115. Hồ Chí Minh – Biên niên tiểu sử (12 tập) (2016), Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
116. Cao Thị Phương Nhung (2014), Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng cần, kiệm, liêm, chính và sự vận dụng của cán bộ, giảng viên trẻ trường đại học khoa học ĐHTN những năm gần đây, Tạp chí *Khoa học*

- và công nghệ*, ĐHTN, 114(14), tr.115-122.
117. Hồ Thị Nga (2016), *Quản lý ĐNGV các trường đại học địa phương trong bối cảnh hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Hà Nội
 118. Lương Thị Thuý Nga (2019), *Giáo dục đạo đức Hồ Chí Minh cho sinh viên ĐHTN hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 119. Lê Đức Ngọc (2004), *Giáo dục đại học - Quan điểm và giải pháp*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
 120. Lưu Bích Ngọc, Trần Việt An (2019), Vai trò của chính quyền trung ương với đổi mới, phát triển giáo dục đại học ở Việt Nam, *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia: Quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học: kinh nghiệm Trung Quốc và khuyến nghị đối với Việt Nam*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội, tr.148 – 170.
 121. Nguyễn Thị Nội (2020), “Một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV đại học trong bối cảnh hiện nay”, Tạp chí *Giáo dục*, số 480 (Kì 2 - 6/2020), tr.1-4.
 122. Trịnh Thị Phương Oanh (2021), “Phong cách Hồ Chí Minh và định hướng xây dựng phong cách cho giảng viên trẻ hiện nay”, Tạp chí *Sinh hoạt lý luận*, Số 2 (175), tr.11-15.
 123. Hoàng Phê (1997), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
 124. Bùi Đình Phong (2008), *Hồ Chí Minh học và minh triết Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 125. Nguyễn Văn Phong (2019), *Quản lý nhà nước về phát triển ĐNGV các trường đại học công lập ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
 126. Lê Hữu Phước (2021), *Đạo đức nhà giáo trong lịch sử giáo dục đại học Việt Nam*, Tạp chí khoa học Đại học Thủ Dầu Một, Số 3 (52) – 2021, tr.69 – 80.

127. Đỗ Thị Hà Phương (2014), Investigating the effects of social capital and information technology on knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior among employees in Thai Nguyen University (Tác động của vốn xã hội và công nghệ thông tin đến dự định và hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ giảng viên tại ĐHTN), Tạp chí *Khoa học và công nghệ*, ĐHTN, 172(12/2), tr.161-167.
128. Nguyễn Văn Sơn (2010), Trí thức giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
129. Lý Việt Quang (2017), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
130. Bùi Văn Quân, Nguyễn Ngọc Cầu (2006), Một số cách tiếp cận trong nghiên cứu và phát triển ĐNGV, Tạp chí *Khoa học giáo dục*, số 8, tháng 5/2006.
131. Quốc hội (2010), *Luật Viên chức*, ban hành ngày 15/11/2010, Hà Nội.
132. Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, ban hành ngày 18/6/2012, Hà Nội.
133. Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội.
134. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục*, ban hành ngày 14/6/2019, Hà Nội.
135. Quốc hội (2025), *Luật Nhà giáo*, ban hành ngày 16/6/2025, Hà Nội.
136. Đinh Ngọc Quý (2016), “Quan điểm của Hồ Chí Minh về xây dựng, phát triển văn hóa Việt Nam”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, (10), tr 38-43.
137. Rajia Roj Sing (1994), *Nền giáo dục thế kỷ XXI - Những triển vọng của Châu Á Thái Bình Dương*, Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội.
138. Bùi Trọng Tài (2022), *Thực hiện chính sách khoa học công nghệ từ thực tiễn ĐHTN hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Chính sách công, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.

139. Bùi Trọng Tài, Nguyễn Đình Yên, Nguyễn Minh Tuấn, Trương Phúc Hưng, Nguyễn Trường Sơn (2023), *Giải pháp thúc đẩy tiến trình ĐHTN tham gia bảng xếp hạng QS – Châu Á*, Nxb ĐHTN
140. Đinh Quang Thành (2018), *Xây dựng đội ngũ giáo viên trong thời kỳ đổi mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
141. Song Thành (1997), *Một số vấn đề phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu về Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
142. Song Thành (2005), *Hồ Chí Minh - Nhà tư tưởng lỗi lạc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
143. Lê Thị Sự (2018), *Trí thức và vai trò của trí thức trong sự phát triển của Việt nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Khoa học xã hội. Hà Nội.
144. Nguyễn Văn Thái (2021), *Phát triển ĐNGV khoa học xã hội và nhân văn ở các trường sĩ quan quân đội theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Chính trị. Hà Nội.
145. Mạch Quang Thắng (2010), *Hồ Chí Minh - Con người của sự sống*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
146. Mạch Quang Thắng (2010), *Nhân cách Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
147. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam*, Hà Nội.
148. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 69/QĐ-TTg ngày 15 tháng 01 năm 2019 phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025*, Hà Nội.
149. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18 tháng 01 năm 2019 phê duyệt Đề án nâng cao năng lực ĐNGV, 175 cán bộ*

quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030, Hà Nội.

150. Thủ tướng Chính phủ (2024), *Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
151. Phạm Văn Thuần (2009), *Quản lý ĐNGV trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội
152. Phạm Văn Thuần, Nghiêm Thị Thanh (2015), Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập ở Việt Nam, *Tạp chí Khoa học ĐHGQHNV: Nghiên cứu giáo dục*, tập 31, số 2, tr. 40-49.
153. Đoàn Thị Thanh Thủy (2008), “Tăng cường chất lượng ĐNGV đại học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo”, *Tạp chí Giáo dục*, số 203, tháng 12/2008.
154. Nguyễn Thị Thủy, Nguyễn Thị Như Quỳnh (2025), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục vào công tác đổi mới phương pháp dạy học tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh” , *Tạp chí Quản lý nhà nước*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/02/25/van-dung-tu-tuong-ho-chi-minh-ve-giao-duc-vao-cong-tac-doi-moi-phuong-phap-day-hoc-tai-truong-dai-hoc-kinh-te-va-quan-tri-kinh-doanh/>
155. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2017), Chính sách giảng viên đại học trước những thách thức của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 141, tháng 6/2017, tr.1-5.
156. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2019), Quản lý nhà nước về nhà giáo trên thế giới và vấn đề đặt ra với Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, số 24 tháng 12/2019, tr.1-10.
157. Hoàng Trang (2005), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục - những nội

- dung cơ bản”, Tạp chí Giáo dục, (114)
158. Trần Minh Trường (2019), *Phương pháp nêu gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh - lý luận và thực tiễn*, Tạp chí *Chủ nghĩa xã hội lý luận và thực tiễn*. Số 3 (03) 2019, tr. 35 - 39
 159. Trần Minh Trường (2020), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và sự vận dụng trong điều kiện hiện nay*, Tạp chí *Lý luận chính trị và truyền thông*, số tháng 8/2020, tr. 33-37.
 160. Trần Minh Trường (2020), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ để thực hiện thành công Chiến lược cán bộ của Đảng*, Tạp chí điện tử *Tổ chức nhà nước*, *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ để thực hiện thành công Chiến lược cán bộ của Đảng* (tcnn.vn)
 161. UNESCO (2005), *Vai trò của UNESCO trong thế kỷ XXI*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội. Hà Nội
 162. UNESCO (2010), *Tuyên ngôn thế giới về giáo dục đại học cho thế kỷ XXI - tầm nhìn và hành động*, Tạp chí *Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp*, số tháng 10/2010.
 163. Đặng Ứng Vận (2024), *Từ triết lý giáo dục đến việc dạy và học đại học*, Nxb Đà Nẵng.
 164. V.I.Lênin (1977), *Toàn tập*, Nxb Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
 165. Viện Khoa học giáo dục Việt Nam (1990), *Tìm hiểu tư tưởng giáo dục của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
 166. Viện ngôn ngữ học (1996), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Trung tâm từ điển học, Hà Nội – Đà Nẵng.
 167. Nghiêm Đình Vỹ (2008), *Hồ Chí Minh về giáo dục – Toàn thư*, nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội.
 168. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
 169. Lê Văn Yên (2006, chủ biên), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục*, Nxb

Lao động, Hà Nội.

170. Nguyễn Đình Yên (2014), *Correlates of teachers' performance: Basis for enhancement program at Thai Nguyen University (Những tương quan đến hoạt động giảng dạy của giảng viên: Cơ sở cho việc xây dựng chương trình nâng cao tại ĐHTN)*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Đại học Bang Southern Luzon, Lucban, Quezon, Philippines phối hợp với ĐHTN, Thái Nguyên.

II. Tài liệu tiếng Anh

171. David Kember và Lyn Gow (1992), *Higher Education: Action research as a form of staff development in higher education*, Kluwer Academic Publisher, printed in the Netherlands.
172. ILO -International Labour Office (2021), *Final report: Fourteenth Session: Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel* (Geneva, 4–8 October 2021), Sectoral Policies Department, Geneva.
173. Levin, R. C. (2010). Top of the Class: The Rise of Asia's Universities. *Foreign Affairs*, 89(3), 63–75. <http://www.jstor.org/stable/25680916>
174. UN, Report on the 2022 Transforming Education Summit, https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/report_on_the_2022_transforming_education_summit.pdf
175. UNESCO (1999), *World Conference on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and Action*, Paris. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117022?posInSet=1&queryId=90274d7f-aa31-4227-bf3b-37e58ec4edd7>
176. UNESCO (2024), *Global Report on Teachers- Addressing teacher shortages and transforming the profession*, https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000388832&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermark

arkedAttachment/attach_import_36b552b2-e96b-4b7a-9f85-b21dd30956bf%3F_%3D388832eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000388832/PDF/388832eng.pdf#2349-23_GlobalReportonTeacher.indd%3A.511254%3A2456

177. Khuyến nghị năm 1966 liên quan đến giáo viên (*The ILO–UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers*); Khuyến nghị năm 1997 liên quan đến ĐNGV đại học (*The UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel*).

III. Link tham khảo

178. <https://www.qs.com/>
179. <https://baoquoc.vn/bo-truong-bo-giao-duc-va-dao-tao-du-hoi-nghi-thuong-dinh-ve-chuyen-doi-giao-duc-cua-lien-hop-quoc-198894.html>
180. <https://www.webometrics.info/en>
181. <https://vnur.vn/>
182. Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2021 - 2022 (moet.gov.vn)
183. ĐHTN | ĐHTN | Tnu.edu.vn
184. <https://tnu.edu.vn/tin-dai-hoc-thai-nguyen/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-3-quan-diem-giao-duc-van-dung-trong-boi-can-hien-nay.html>

PHỤ LỤC**Phụ lục 01: SỐ LƯỢNG NGÀNH ĐÀO TẠO CỦA ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
QUA CÁC NĂM***(Đơn vị tính: Ngành)*

TT	Trình độ đào tạo	Năm	1994	2015	2020	2025
1	Tiến sĩ		0	30	32	39
2	Thạc sĩ		8	48	64	71
3	Bác sĩ chuyên khoa cấp I		2	12	13	20
4	Bác sĩ chuyên khoa cấp II		0	4	7	8
5	Bác sĩ nội trú		0	4	4	8
6	Đại học		16	114	134	178
7	Cao Đẳng		11	19	26	26
8	Trung cấp		3	11	24	
9	Dạy nghề		1	7		
	Tổng số		41	249	304	350

*Nguồn: [38, 45, 48]***Phụ lục 02: QUY MÔ TUYỂN SINH CỦA ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN QUA
CÁC NĂM***(Đơn vị tính: Người)*

TT	Trình độ đào tạo	Năm	1994	2015	2020	2025
1	Tiến sĩ và tương đương		0	59	13	83
2	Thạc sĩ và tương đương		29	1.441	1.678	1.606
3	Đại học, Cao đẳng, Trung cấp và dạy nghề		2.216	14.582	22.580	28.002
	Tổng cộng		2.245	16.082	24.271	29.691

*Nguồn: [38, 45, 48]***Phụ lục 03: QUY MÔ ĐÀO TẠO CỦA ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN QUA CÁC
NĂM***(Đơn vị tính: Người)*

TT	Trình độ đào tạo	Năm	1994	2015	2020	2025
1	Tiến sĩ và tương đương		0	121	193	235
2	Thạc sĩ và tương đương		90	1.365	4.051	4.700
3	Đại học, Cao đẳng, Trung cấp và dạy nghề		6.195	11.570	58.818	81.372
	Tổng cộng		6.285	13.047	63.062	86.307

Nguồn: [38, 45, 48]

**Phụ lục 04: HIỆN TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VIÊN CHỨC CỦA ĐẠI HỌC
THÁI NGUYÊN NĂM 2015**

(Tính từ 31/12/2014)

(Đơn vị tính: Người)

TT	Đơn vị	Tổng số CBVC	Trong đó		Trình độ						Chức danh	
			CB phục vụ	CB giảng dạy	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Bác sĩ CKI	Bác sĩ CKII	BS nội trú	GS	PGS
1	Văn phòng ĐHTN	139	91	48	28	55	41				2	11
2	Trường ĐHKTCN	594	177	417	42	322	174					11
3	Trường ĐHSP	580	185	395	133	248	152				1	26
4	Trường ĐHYD	501	162	339	49	173	165	4	10	6	2	11
5	Trường ĐHNL	504	198	306	92	220	153				3	24
6	Trường ĐHKT&QTKD	488	146	342	27	214	210					6
7	Trường ĐHKH	339	82	257	35	172	114					5
8	Trường ĐHCNTT&TT	521	181	340	18	237	214					1
9	Trường CĐKT-KT	255	63	192	10	138	90					2
10	Khoa Ngoại ngữ	163	50	113	8	100	48					
11	Khoa Quốc tế	72	44	28	2	26	34					2
12	Bệnh viện Trường ĐHYD	66	66			4	9	5				
13	Các Viện Nghiên cứu	24	18	6	4	7	13					
14	Các Trung tâm	173	134	39	4	36	97					1
15	Nhà Xuất bản	13	11	2	2	8	3					2
	Tổng cộng	4.432	1.608	2.824	454	1.960	1.517	9	10	6	8	102

Nguồn: [30]

Phụ lục 05: TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG CÁN BỘ VIÊN CHỨC VÀ HỢP ĐỒNG CỦA ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
(Tính đến 31/10/2025)

TT	Đơn vị	Tổng số CBVC	Số lượng CB		Tổng số cán bộ giảng dạy	Dân tộc ít người	Cán bộ nữ	Mã CDNN									Chức danh		Trình độ đào tạo						
			Viên chức	Hợp đồng				V.07.01.01	V.07.01.02	V.07.01.03	V.07.05.14 V.07.05.15	.01.003	.01.002	.06.030	.06.031	Khác	Giáo sư	PGS	Tiến sĩ	BS CKII	Thạc sĩ	BS CKI	BS NT	Đại học	Cao đẳng
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	Cơ quan ĐHTN	141	98	43	41	19	65	13	16	10	2	62	8	1	11	18	1	12	37		68			29	2
2	Trường ĐH CNTT&TT	357	210	147	244	35	198	5	53	119	1	50		1	5	123	1	5	76		218			39	4
3	Trường Đại học KTCN	474	278	196	353	30	242	21	115	156	35	77	1		11	58	1	20	90		253			87	5
4	Trường ĐHKT & QTKD	314	205	109	231	48	229	6	93	96	2	17	1		3	96		6	124		141			40	
5	Trường Đại học Nông Lâm	363	259	104	235	63	191	23	78	135		60			6	61	2	21	166		126			59	1
6	Trường Đại học Sư Phạm	434	286	148	282	69	282	47	119	116	20	74			10	48	1	44	193		144			77	
7	Trường Đại học Y - Dược	586	300	286	353	132	382	32	116	205	4	48	5		16	160	2	23	111	25	228	5	3	138	31
8	Trường Đại học Khoa học	313	199	114	216	36	210	29	41	137		64		1	9	32		29	113		140			47	1
9	Trường CĐ kinh tế - Kỹ thuật	150	107	43	114	17	88	1	6	83	24	17			4	14		1	9		99			29	3
10	Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lào Cai	126	75	51	72	25	84	3	23	46	8	30			3	13		1	12		78			24	1
11	Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Hà Giang	59	45	14	46	22	33		11	30		7			2	9			10		31			16	1
12	Trường Ngoại Ngữ	188	120	68	138	24	158	1	56	68		48			2	13			25		126			32	3
13	Khoa Quốc tế	57	34	23	37	6	34	2	8	15		18			1	13		2	10		38			8	
14	Trung tâm GDQP và an ninh	64	40	24	34	10	20		1	9		10			3	41			3		30			21	2
15	Trung tâm số	35	25	10	3	4	16	1		2		20	2		1	9		1	2		21			11	1
16	Trung tâm Khảo thí & QLCLGD	13	9	4	2	11		3	1		13			2							9			6	
17	Trung tâm Đào tạo từ xa	40	3	37		8	25	1	2			36				1		4	3		15			22	
18	Nhà xuất bản	15	8	7	2	2	7		2			8			2	3			3		4			6	1
	Tổng cộng	3729	2301	1428	2403	561	2264	188	741	1227	109	646	17	5	89	712	8	169	987	25	1769	5	3	691	56

Nguồn: Ban tổ chức cán bộ - ĐHTN.

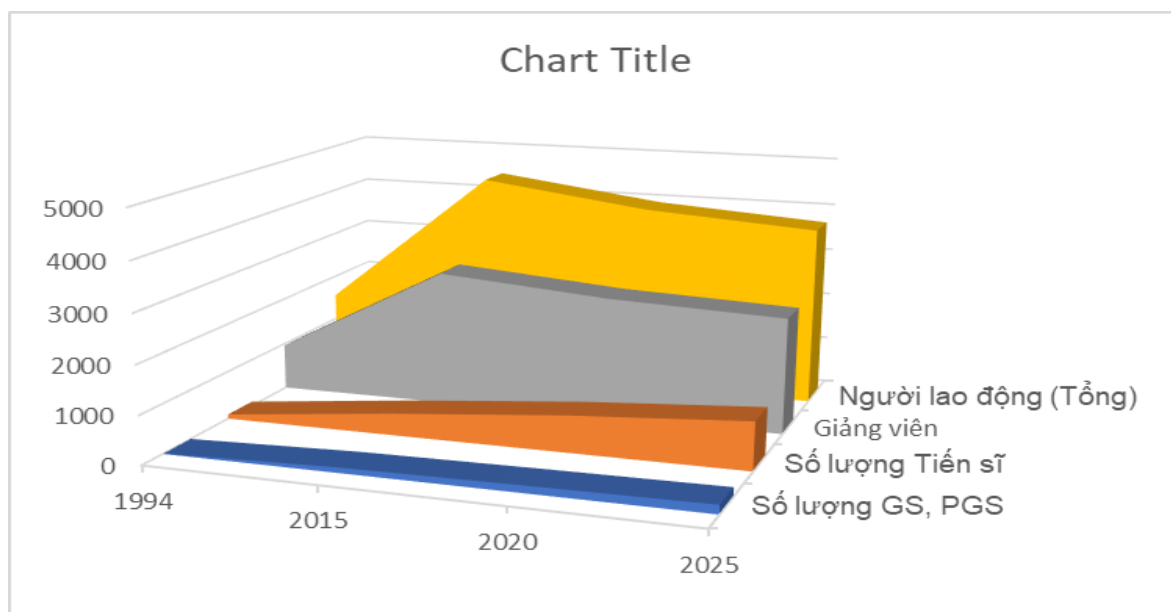
**Phụ lục 06: ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRÌNH ĐỘ CAO CỦA ĐẠI HỌC THÁI
NGUYỄN NĂM 2025**
(Tính đến 6/2025)

(Đơn vị tính: Người)

TT	Đơn vị	HỌC VỊ TIẾN SĨ	CHỨC DANH	
			GS	PGS
1	Cơ quan ĐHTN	31	1	10
2	Trường ĐHKTCN	90	1	23
3	Trường ĐHSP	193	1	51
4	Trường ĐHYD	111	1	21
5	Trường ĐHNL	166	3	21
6	Trường ĐHKT&QTKD	124	0	7
7	Trường ĐHKH	113	0	28
8	Trường ĐHCNTT&TT	76	0	5
9	Trường CĐKT-KT	9	0	1
10	Khoa Ngoại ngữ	25	0	0
11	Khoa Quốc tế	10	0	2
12	Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lao Cai	12	0	1
13	Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Hà Giang	10	0	0
14	Nhà Xuất bản	3	0	0
15	Trung tâm QGQP&AN	3	0	0
16	Trung tâm số	2	0	1
17	Trung tâm Đào tạo từ xa	3	0	0
18	Trung tâm Khảo thí & QLCLGD	4	0	0
19	Trung tâm Ươm tạo KN&CUNL	2	0	1
20	Trung tâm nghiên cứu phát triển phụ nữ dân tộc thiểu số và miền núi	1	0	0
21	Các đơn vị khác	7	0	4
	Tổng cộng	995	7	176

Nguồn: [50]

Phụ lục 07: ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN QUA CÁC NĂM



Đơn vị tính: người

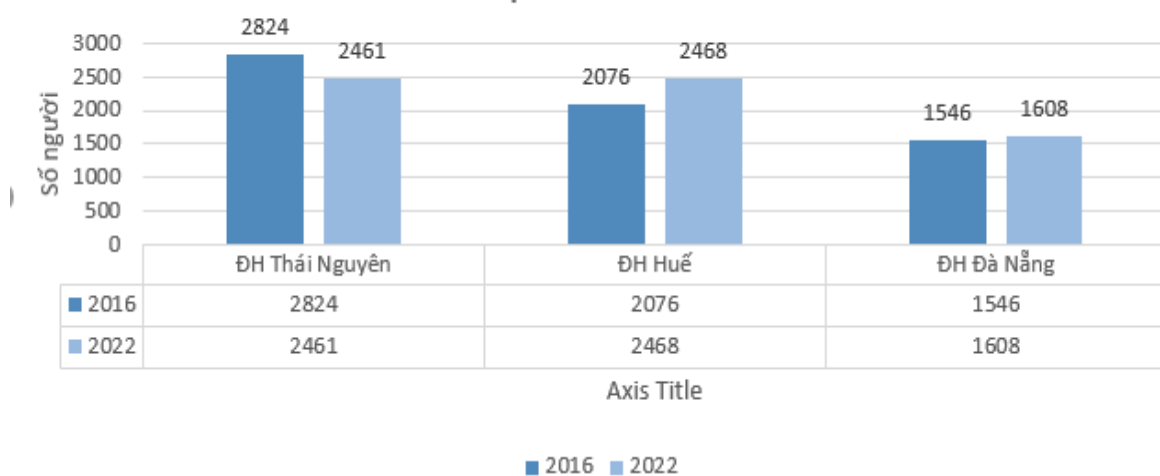
	1994	2015	2020	2025
Số lượng GS, PGS	8	110	151	183
Số lượng Tiến sĩ	90	454	764	995
Giảng viên	963	2824	2543	2403
Người lao động (Tổng)	1556	4432	3969	3729

Nguồn: [38, 45, 48]

Phụ lục 08: BIẾN ĐỘNG SỐ LƯỢNG GIẢNG VIÊN CÁC ĐẠI HỌC VÙNG

Đơn vị tính: Người

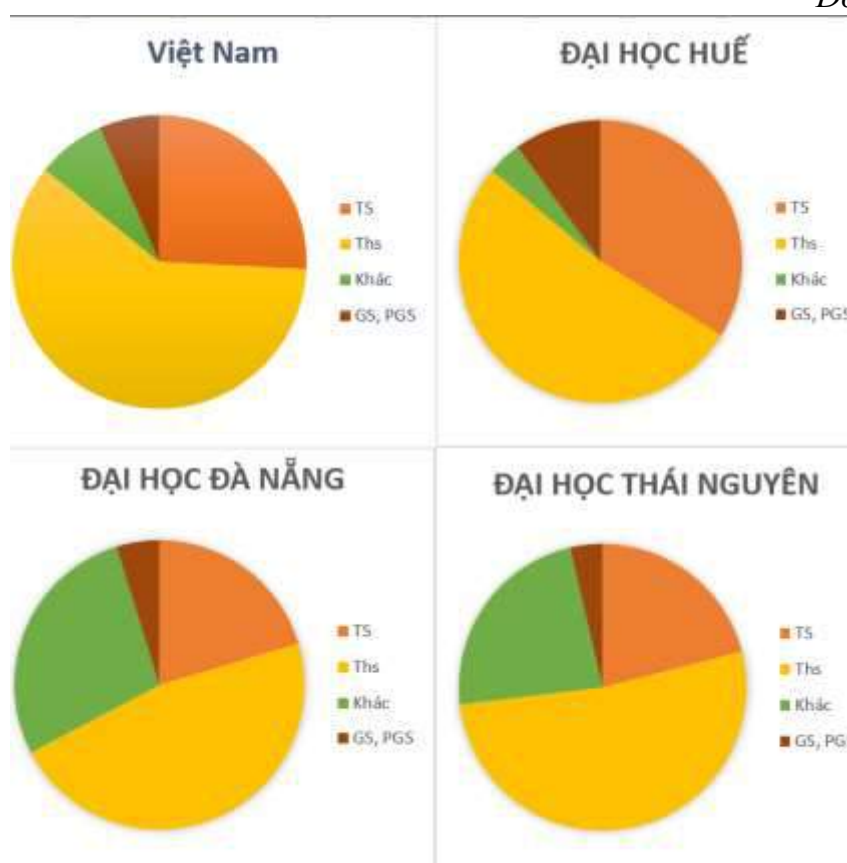
Đối chiếu số lượng đội ngũ giảng viên các Đại học Vùng giai đoạn 2016 - 2022



Nguồn: [25, 26, 30, 33]

Phụ lục 09: SO SÁNH TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC ĐẠI HỌC*Đơn vị tính: %*

Trường	Việt Nam	Đại học Thái Nguyên	Đại học Huế	Đại học Đà Nẵng
Trình độ	100.0	100.0	100.0	100.0
- Giáo sư	0.8	0.2	0.9	0.4
- Phó giáo sư	5.9	3.5	9.1	4.4
- Tiến sỹ	25.8	21.0	33.8	20.4
- Thạc sỹ	60.0	52.2	52.4	46.9
- Khác	7.5	23.2	3.9	27.9

*Nguồn: [25, 26, 30, 33, 181]***Phụ lục 10: BIỂU ĐỒ SO SÁNH TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC ĐẠI HỌC***Đơn vị tính: %**Nguồn: [25, 26, 30, 33, 181]*

Phụ lục 11: XẾP HẠNG TOP 100 TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM*Đơn vị tính: thứ hạng*

ĐẠI HỌC	NĂM		
	2023	2024	2025
Thái Nguyên	17	31	26
Vinh	27	14	25
Huế	10	12	11
Đà Nẵng	9	10	9
Vinh	27	14	25
Nha Trang		54	46
Tây Nguyên	73	73	75
Cần Thơ	7	9	10

*Nguồn: <https://vnur.vn/>***Phụ lục 12: HOẠT ĐỘNG KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI HỌC ĐỐI VỚI ĐNGV**

STT	ĐƠN VỊ	SỐ PHẢN HỒI/ TỔNG LƯỢT KHẢO SÁT	KẾT QUẢ PHẢN HỒI
1	Trường ĐH Kinh tế và QTKD	52.734 lượt	90,28% hài lòng
2	Trường ĐH Sư phạm	100%	94.07 % Hài lòng
3	Trường ĐH CNTT&TT	67.746 lượt	94.6% phản hồi tích cực
4	Trường ĐH Kỹ thuật Công nghiệp	50.463 lượt - 57,5%	Đáp ứng tốt yêu cầu
5	Trường ĐH Y - Dược	10.600 lượt - 50%	Đáp ứng tốt yêu cầu
6	Trường ĐH Nông Lâm	80,42%	87,81% Đồng ý và hoàn toàn đồng ý
7	Trường ĐH Khoa học	34.432 lượt - 96,83%	Đạt giá trị 4,24/5: Đáp ứng tốt
8	Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật	464 lượt	Đáp ứng tốt
9	Trường Ngoại ngữ	5.965 lượt - 30,3%;	Đáp ứng tốt yêu cầu
10	Khoa Quốc tế	3.800 lượt	Đáp ứng tốt yêu cầu
11	Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lào Cai	1.560 lượt	Đồng ý
12	Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Hà Giang	1.657 lượt - 88,33%	Hài lòng
13	Trung tâm Đào tạo từ xa	100%	Đáp ứng tốt yêu cầu

Nguồn: [43]

Phụ lục 13: PHÒNG VẤN SÂU

1. Thầy/ Cô đánh giá như thế nào về vai trò của ĐNGV đối với sự phát triển của ĐHTN trong giai đoạn hiện nay?
2. Thầy/ Cô đánh giá như thế nào về đặc điểm đội ngũ cán bộ, giảng viên ĐHTN?
3. Theo thầy/ cô, có những yếu tố nào ảnh hưởng tới quá trình và hiệu quả xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay?
4. Thầy/ Cô đánh giá như thế nào về thực trạng ĐNGV của ĐHTN trong giai đoạn hiện nay?
5. Thầy/ Cô cho biết ĐHTN đã có những chủ trương và nghị quyết nào liên quan đến việc phát triển ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh?
6. Đơn vị thầy/ cô đã tổ chức những hoạt động nào nhằm phát triển đội ngũ theo tư tưởng Hồ Chí Minh?
7. Thầy/ Cô đánh giá như thế nào về các chính sách xây dựng ĐNGV của nhà trường hiện nay?
8. Theo thầy/ cô, vai trò của cấp ủy Đảng, chính quyền, các đoàn thể trong xây dựng ĐNGV ĐHTN được thể hiện như thế nào?
9. Thầy/ Cô cho biết ĐHTN đã có những chủ trương và nghị quyết nào liên quan đến việc phát triển ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh?
10. Theo thầy/ cô, xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay đang gặp những khó khăn, thách thức gì?
11. Theo thầy/ cô, việc xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần tập trung vào những nội dung trọng tâm nào?
12. Thầy/ Cô cho biết định hướng phát triển ĐNGV của Nhà trường trong giai đoạn tới, đặc biệt trong bối cảnh Luật Giáo dục đại học sửa đổi và Nghị quyết 71 của Bộ Chính trị đặt ra nhiều yêu cầu mới?
13. Thầy/ Cô đề xuất những giải pháp trọng tâm nào để xây dựng ĐNGV trong thời gian tới?
14. Theo thầy/ cô, ĐNGV ĐHTN hiện nay cần đáp ứng những yêu cầu năng lực nào?
15. Theo thầy/ cô để vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng và phát triển ĐNGV tại ĐHTN thì cần có những giải pháp nào?
16. Theo thầy/ cô, giải pháp chiến lược nào là quan trọng nhất để phát triển ĐNGV ĐHTN trong giai đoạn hiện nay?

Phụ lục 14: PHIẾU KHẢO SÁT

Xây dựng đội ngũ giảng viên Đại học Thái Nguyên hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

(dành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên các trường thuộc ĐHTN)

Phiếu số

(Người trả lời không phải ghi)

Kính chào quý Thầy/Cô!

Tôi là Đinh Thị Hiền, giảng viên Trường Đại học Khoa học, ĐHTN. Hiện nay tôi đang là Nghiên cứu sinh chuyên ngành Hồ Chí Minh học, tại Học viên Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Để có thêm tư liệu thực tiễn đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp phục vụ đề tài luận án “Xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh” trong thời gian tới, Nghiên cứu sinh mong muốn nhận được các ý kiến đóng góp quý báu của các Thầy/cô thông qua việc trả lời những câu hỏi dưới đây và lựa chọn một phương án trả lời phù hợp từ quan điểm của Thầy/cô (đánh dấu ✓ vào ô vuông tương ứng). Những ý kiến của Thầy/cô sẽ rất có ý nghĩa trong Luận án nghiên cứu của NCS. Tôi cam đoan chỉ sử dụng những thông tin trên vào mục đích NCKH. Thông tin cá nhân của Anh/Chị được giữ bí mật.

Xin được biết ơn sâu sắc vì những chia sẻ của quý Thầy/Cô.

I. THÔNG TIN VỀ NGƯỜI TRẢ LỜI

Câu 1. Giới tính:

1. Nam ☐

2. Nữ ☐

Câu 2. Tuổi

1. Dưới 35 tuổi ☐

2. Từ 35 – 45 tuổi ☐

3. Trên 45 tuổi ☐

Câu 3. Dân tộc:

Câu 4. Học hàm, học vị:

1. Giáo sư ☐

2. Phó giáo sư ☐

3. Tiến sĩ ☐

4. Thạc sĩ ☐

5. Cử nhân ☐

6. Khác ☐

Câu 5. Đơn vị công tác:

1. Cơ quan ĐHTN ☐

2. Trường ĐH CNTT&TT ☐

3. Trường ĐH KTCN ☐

4. Trường ĐH KT & QTKD ☐

5. Trường Đại học Nông Lâm ☐

6. Trường Đại học Sư phạm ☐

7. Trường Đại học y dược ☐

8. Trường Đại học Khoa học ☐

9. Trường CD kinh tế - kỹ thuật

☐

10. Trường Ngoại ngữ

☐

11. Khoa quốc tế

☐

12. Khác

☐**Câu 6. Vị trí công tác:**

1. Giảng viên

☐

2. Giảng viên kiêm nhiệm

☐

3. Chuyên viên

☐

4. Viên chức là cán bộ quản lý, lãnh đạo

☐

5. Khác (ghi rõ).....

☐**Câu 7. Thâm niên công tác**

1. Dưới 5 năm

☐

2. Từ 5 – 15 năm

☐

3. Trên 15 năm

☐**Câu 8. Lĩnh vực chuyên môn**

1. Khoa học tự nhiên

☐

2. Khoa học xã hội và nhân văn

☐**Câu 9: Trình độ ngoại ngữ**

1. Không biết

☐

2. Sơ cấp (A1,2 và tương đương)

☐

3. Trung cấp (B1, 2 và tương đương)

☐

4. Cao cấp (C1,2 và tương đương)

☐**Câu 10: Trình độ Tin học**

1. Không biết

☐

2. Cơ bản

☐

3. Thành thạo

☐**Câu 11: Trình độ lý luận chính trị**

1. Không

☐

2. Sơ cấp

☐

3. Trung cấp

☐

4. Cao cấp

☐**II. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

Câu A. Thầy/cô cho biết mức độ nhận thức của mình về xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh?

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý	Khôn g đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
A1	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về vị thế, vai trò của nhà giáo, xây dựng đội ngũ nhà giáo	1	2	3	4	5
A2	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về mục đích xây dựng đội ngũ nhà giáo	1	2	3	4	5
A3	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về nội dung xây dựng đội ngũ nhà giáo	1	2	3	4	5
A4	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về biện pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo	1	2	3	4	5
A5	Tôi hiểu rõ giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo	1	2	3	4	5

Câu B. Thầy/cô cho biết nhận thức về vai trò, mục đích, nội dung, giải pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh

TT	Nội dung	<i>Hoàn toàn không đồng ý</i>	<i>Không đồng ý</i>	<i>Trung lập</i>	<i>Đồng ý</i>	<i>Hoàn toàn đồng ý</i>
B1	Nhà giáo không chỉ truyền thụ tri thức mà còn nêu gương, bồi dưỡng phẩm chất và góp phần xây dựng nền văn hoá giáo dục của dân tộc	1	2	3	4	5
B2	Đội ngũ nhà giáo là lực lượng trực tiếp đào tạo nên những công dân tốt, cán bộ tốt phục vụ sự nghiệp cách mạng.	1	2	3	4	5
B3	Nhiệm vụ của nhà giáo là một nhiệm vụ hết sức vẻ vang và cao quý.	1	2	3	4	5
B4	Xây dựng đội ngũ nhà giáo là bước đi đầu tiên của sự nghiệp xây dựng nền giáo dục mới	1	2	3	4	5
B5	Xây dựng đội ngũ nhà giáo đồng nghĩa với việc kiến tạo lực lượng lao động tiên phong của sự nghiệp giáo dục, góp phần hình thành trí tuệ và nhân cách cho các thế hệ học trò	1	2	3	4	5
B6	Xây dựng đội ngũ nhà giáo giữ vai trò quyết định đối với chất lượng giáo dục và sự phát triển của nhà trường.	1	2	3	4	5
B7	Xây dựng đội ngũ nhà giáo là yêu cầu tất yếu nhằm đáp ứng sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa.	1	2	3	4	5
B8	Xây dựng đội ngũ nhà giáo nhằm đảm bảo chất lượng về đội ngũ, đáp ứng yêu cầu của nền giáo dục hiện đại.	2	3	4	5	5
B9	Xây dựng đội ngũ nhà giáo là để họ trở thành những tấm gương sáng về tinh thần “tự học suốt đời”.	1	2	3	4	5
B10	Việc xây dựng đội ngũ nhà giáo trước hết đòi hỏi phải bảo đảm đủ về số lượng để đáp ứng yêu cầu đào tạo.	1	2	3	4	5

B11	Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ trọng tâm và cần được ưu tiên hàng đầu	1	2	3	4	5
B12	Đội ngũ nhà giáo cần được xây dựng với cơ cấu hợp lý, phù hợp với thực tiễn cách mạng và yêu cầu của sự nghiệp giáo dục – đào tạo.	1	2	3	4	5
B13	Phải chú trọng công tác đào tạo đội ngũ nhà giáo thông qua các chương trình bồi dưỡng cũng như tự bồi dưỡng	1	2	3	4	5
B14	Việc xây dựng môi trường dân chủ và đoàn kết trong nhà trường là thiết yếu để khơi dậy động lực tinh thần cho đội ngũ nhà giáo.	1	2	3	4	5
B15	Việc tổ chức các phong trào thi đua và hoạt động trao đổi kinh nghiệm là cần thiết để thúc đẩy sự tiến bộ chung của đội ngũ nhà giáo.	1	2	3	4	5
B16	Cần quan tâm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ nhà giáo nhằm tạo động lực cho họ yên tâm công tác.	1	2	3	4	5

Câu C: Thầy/cô cho biết, tại đơn vị của mình đã tổ chức các hoạt động nào nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Câu D. Thầy/cô đánh giá tổng thể công tác xây dựng ĐNGV tại ĐHTN hiện nay như thế nào?

- | | | | |
|------------------|--------------------------|--------------|--------------------------|
| 1. Rất không tốt | ☐ | 2. Không tốt | ☐ |
| 3. Bình thường | ☐ | 4. Tốt | ☐ |
| 5. Rất tốt | ☐ | | |

Câu E. Thầy/cô đánh giá thực trạng xây dựng ĐNGV tại đơn vị mình như thế nào?

TT	Nội dung	<i>Hoàn toàn không đồng ý</i>	<i>Không đồng ý</i>	<i>Trung lập</i>	<i>Đồng ý</i>	<i>Hoàn toàn đồng ý</i>
E1	Xây dựng ĐNGV là một quá trình được nhận thức và triển khai thực hiện thường xuyên, liên tục tại nhà trường	1	2	3	4	5
E2	Các chính sách xây dựng ĐNGV là toàn diện trên cả ba mặt số lượng, chất lượng, cơ cấu	1	2	3	4	5
E3	Các chính sách xây dựng ĐNGV được thực hiện đầy đủ và đồng bộ	1	2	3	4	5
E4	Quy trình tuyển dụng giảng viên được thực hiện công khai, minh bạch và theo tiêu chuẩn vị trí việc làm.	1	2	3	4	5
E5	Nhà trường có chính sách hỗ trợ hiệu quả giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ	1	2	3	4	5
E6	Giảng viên được tạo điều kiện thuận lợi tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực nghề nghiệp.	1	2	3	4	5
E7	Nhà trường xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên.	1	2	3	4	5
E8	Trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu đáp ứng nhu cầu của giảng viên.	1	2	3	4	5
E9	Các phong trào thi đua, hoạt động chuyên môn được tổ chức thường xuyên, góp phần thúc đẩy sự tiến bộ của ĐNGV.	1	2	3	4	5
E10	Chính sách đãi ngộ của trường đối với giảng viên hợp lý và công bằng tạo động lực gắn bó và cống hiến lâu dài	1	2	3	4	5
E11	Nhà trường có cơ chế tôn vinh giảng viên	1	2	3	4	5

	có thành tích xuất sắc trong giảng dạy và NCKH, phục vụ cộng đồng					
E12	Nhà trường có quy trình đánh giá, xếp loại ĐNGV rõ ràng và minh bạch.	1	2	3	4	5
E13	Công tác đánh giá, xếp loại ĐNGV tại trường công bằng và hiệu quả.	1	2	3	4	5

Câu F: Thầy/cô đánh giá như thế nào về quy mô ĐNGV hiện tại trong nhà trường hiện nay.

1. Dư thừa cán bộ giảng viên ☐
2. Đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và NCKH ☐
3. Chỉ đáp ứng được một phần ☐
4. Thiếu nguồn nhân lực về giảng viên ☐
5. Ý kiến khác ☐

Câu G: Thầy/cô cho biết cơ cấu ĐNGV (về độ tuổi, giới tính, chuyên môn ...) trong nhà trường có phù hợp với yêu cầu phát triển của nhà trường không?

1. Hoàn toàn chưa phù hợp ☐
2. Chưa phù hợp ☐
3. Bình thường ☐
4. Phù hợp ☐
5. Hoàn toàn phù hợp ☐

Câu H: Thầy/cô đánh giá như thế nào về chất lượng ĐNGV trong nhà trường?

TT	Nội dung	<i>Hoàn toàn không đồng ý</i>	<i>Không đồng ý</i>	<i>Trung lập</i>	<i>Đồng ý</i>	<i>Hoàn toàn đồng ý</i>
H1	Giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng chuẩn mực của nhà giáo.	1	2	3	4	5
H2	Giảng viên có ý thức trách nhiệm cao trong công tác giảng dạy và thực hiện nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5
H3	Giảng viên có tác phong mẫu mực, ảnh hưởng tích cực đến sinh viên.	1	2	3	4	5
H4	Giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo.	1	2	3	4	5
H5	Giảng viên thường xuyên cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn.	1	2	3	4	5
H6	Giảng viên sử dụng hiệu quả các phương pháp và kỹ thuật dạy học hiện đại.	1	2	3	4	5

H7	Giảng viên đáp ứng tốt yêu cầu ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong giảng dạy.	1	2	3	4	5
H8	Giảng viên đánh giá người học công bằng, khách quan và đúng quy định.	1	2	3	4	5
H9	Giảng viên chủ động đổi mới, sáng tạo trong giảng dạy và hoạt động chuyên môn.	1	2	3	4	5
H10	Giảng viên tham gia NCKH và có sản phẩm công bố theo yêu cầu.	1	2	3	4	5
H11	Giảng viên có khả năng vận dụng kết quả nghiên cứu vào giảng dạy hoặc thực tiễn.	1	2	3	4	5
H12	Giảng viên tích cực tham gia bồi dưỡng, tự học và phát triển năng lực nghề nghiệp.	1	2	3	4	5
H13	Giảng viên tham gia các hoạt động phục vụ cộng đồng và đóng góp chuyên môn cho xã hội.	1	2	3	4	5

Câu I: Thầy/cô đồng tình với những vấn đề đặt ra trong xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay.

TT	Nội dung	<i>Hoàn toàn không đồng ý</i>	<i>Không đồng ý</i>	<i>Trung lập</i>	<i>Đồng ý</i>	<i>Hoàn toàn đồng ý</i>
I1	ĐNGV hiện nay vẫn chưa bảo đảm đủ số lượng theo yêu cầu đào tạo và mở ngành của ĐHTN.	1	2	3	4	5
I2	Cơ cấu giảng viên giữa các ngành, bộ môn còn mất cân đối, chưa đáp ứng định hướng phát triển của nhà trường.	1	2	3	4	5
I3	Tỷ lệ giảng viên có trình độ cao (tiến sĩ, PGS, GS) còn thấp so với yêu cầu của một đại học vùng trung tâm	1	2	3	4	5
I4	ĐNGV khó đổi mới căn bản toàn diện do những hạn chế về nguồn lực tài chính, đầu tư quy mô lớn, hoặc các rào cản trong tư duy, cơ chế, chính sách	1	2	3	4	5
I5	Vấn đề giảng viên thiếu sự hiểu biết sâu sắc về tư tưởng Hồ Chí Minh và ý thức tự giác rèn luyện hoàn thiện bản thân, nâng cao năng	1	2	3	4	5

	lực nghề nghiệp và hiểu biết chuyên môn					
I6	Chưa có sự quan tâm đúng mức của nhà trường về vấn đề bồi dưỡng, đào tạo toàn diện góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV	1	2	3	4	5

Câu K. Thầy/cô đánh giá về những giải pháp chủ yếu trong xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh

TT	Nội dung	<i>Hoàn toàn không đồng ý</i>	<i>Không đồng ý</i>	<i>Trung lập</i>	<i>Đồng ý</i>	<i>Hoàn toàn đồng ý</i>
K1	Nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong ĐNGV.	1	2	3	4	5
K2	Đẩy mạnh đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện đại.	1	2	3	4	5
K3	Xây dựng phong cách làm việc khoa học, chủ động và sáng tạo cho giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh.	1	2	3	4	5
K4	Khuyến khích giảng viên NCKH và áp dụng sáng tạo các thành tựu vào giảng dạy.	1	2	3	4	5
K5	Tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong nước và quốc tế.	1	2	3	4	5
K6	Xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp đoàn kết, hỗ trợ lẫn nhau trong công việc và cuộc sống.	1	2	3	4	5
K7	Cải thiện chính sách lương, thưởng và đãi ngộ để thu hút và giữ chân giảng viên giỏi.	1	2	3	4	5
K8	Khuyến khích giảng viên tham gia các hoạt động xã hội, cộng đồng để phát huy tinh thần cống hiến.	1	2	3	4	5
K9	Thực hiện công tác đánh giá, khen thưởng giảng viên dựa trên kết quả làm việc một cách minh bạch và công bằng.	1	2	3	4	5
K10	Tăng cường xây dựng tinh thần yêu nước, trung thành với lý tưởng cách mạng cho ĐNGV.	1	2	3	4	5

Xin chân thành cảm ơn thầy/cô đã tham gia khảo sát.

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHÒNG VẤN - KHẢO SÁT

Về phương pháp nghiên cứu

Để phục vụ cho việc nghiên cứu, NCS thực hiện các phương pháp nghiên cứu phỏng vấn chuyên gia, khảo sát, thống kê, Cụ thể:

Phương pháp phỏng vấn: thực hiện 3 đợt (đợt 1 từ tháng 4/2023 đến tháng 6/2023, đợt 2 vào tháng 6/2024, đợt 3 vào tháng 6/2025 đến 8/2025). NCS tiến hành gặp gỡ, trao đổi, thảo luận, xin ý kiến các nhà quản lý, các giảng viên để điều tra, thu thập thông tin, số liệu. Kết quả, NCS đã phỏng vấn chính thức được 61 người, trong đó có: 03 công chức, viên chức quản lý của ĐHTN (Phó giám đốc ĐHTN, Trưởng ban Tổ chức Cán bộ, Trưởng ban Đào tạo và quản lý người học); 18 viên chức giữ chức vụ quản lý tại các cơ sở giáo dục đại học của ĐHTN và 40 cán bộ - giảng viên. Qua phỏng vấn, NCS từng bước làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu và thiết lập phiếu khảo sát bước 2. (*Xem Phụ lục 13*)

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: NCS thực hiện xây dựng các phiếu khảo sát và phát phiếu đến đối tượng khảo sát bằng hình thức phát phiếu trực tiếp và trực tuyến qua nền tảng Google Forms và Microsoft Forms. Thời gian tiến hành điều tra bằng bảng hỏi được tiến hành cùng thời điểm với phương pháp phỏng vấn. Mục đích nhằm tìm hiểu nhận thức và đánh giá của giảng viên ĐHTN về xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Phiếu khảo sát được xây dựng dựa trên sự đóng góp ý kiến của chuyên gia, phân tích, tổng hợp từ sự tham khảo luận án tiến sĩ ngành Hồ Chí Minh học của Nguyễn Minh Hải (2019) để đưa ra các câu hỏi phù hợp với nội dung nghiên cứu của luận án. Phiếu khảo sát gồm 10 nhóm câu hỏi, chủ yếu dạng liker 05 phương án lựa chọn nhằm thu thập ý kiến cá nhân các giảng viên (*Xem Phụ lục 14*). Kích thước mẫu khảo sát: 305 phiếu phát ngẫu nhiên cho giảng viên ĐHTN.

Về kết quả phỏng vấn và khảo sát:

KẾT QUẢ PHÒNG VẤN 1

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên: **Trần Viết Khanh**
2. Giới tính: Nam

3. Tuổi: 61

4. Học hàm, học vị: PGS. TS

5. Đơn vị công tác: ĐHTN

6. Vị trí công tác: Phó bí thư Đảng ủy, Phó giám đốc, Chủ tịch Công Đoàn

7. Thời gian phỏng vấn: 10/04/2023

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Phỏng vấn: *Thầy đánh giá như thế nào về vai trò của ĐNGV đối với sự phát triển của ĐHTN trong giai đoạn hiện nay?*

Trả lời:

ĐNGV luôn giữ vị trí trung tâm trong sự phát triển của ĐHTN. Họ là lực lượng trực tiếp thực hiện sứ mệnh đào tạo, NCKH và chuyển giao tri thức của một đại học vùng trọng điểm quốc gia. Trong giai đoạn ĐHTN triển khai Chiến lược phát triển đến năm 2030 và Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo, yêu cầu đặt ra với giảng viên cao hơn trước nhiều. Họ không chỉ đảm bảo chuẩn mực giảng dạy mà còn phải tiên phong đổi mới, nâng cao năng lực nghiên cứu, hội nhập quốc tế và giải quyết các vấn đề thực tiễn của vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ. Giảng viên chính là thước đo chất lượng học thuật, uy tín và năng lực cạnh tranh của Nhà trường. Vì vậy, phát triển ĐNGV chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để ĐHTN vươn lên mô hình đại học định hướng nghiên cứu.

Phỏng vấn: *Theo thầy, việc xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần tập trung vào những nội dung trọng tâm nào?*

Trả lời:

Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục đặt người thầy vào vị trí rất quan trọng. Do đó, xây dựng ĐNGV phải bắt đầu từ phẩm chất chính trị, đạo đức và tinh thần trách nhiệm. Giảng viên cần “vừa hồng, vừa chuyên”, giàu lòng yêu nghề và có ý thức cống hiến. Song song với đó, phát triển chuyên môn và trình độ học thuật là yêu cầu bắt buộc. Chúng ta phải chú trọng nâng cao học hàm, học vị, tăng cường năng lực nghiên cứu và công bố quốc tế để phù hợp với xu thế hội nhập. Một môi trường sư phạm dân chủ, đoàn kết và khuyến khích sáng tạo cũng hết sức cần thiết, bởi môi trường tốt sẽ giúp giảng viên phát huy được trí tuệ và xây dựng văn hóa học

thuật bền vững. Tất cả những nội dung này phải được thực hiện kiên trì, có chiến lược và được giám sát chặt chẽ, nhằm bảo đảm sự thống nhất giữa chủ trương và hành động.

Phỏng vấn: Theo thầy, vai trò của cấp ủy Đảng, chính quyền, các đoàn thể trong xây dựng ĐNGV ĐHTN được thể hiện như thế nào?

Trả lời:

Cấp ủy Đảng, chính quyền và các đoàn thể giữ vai trò dẫn dắt toàn bộ quá trình xây dựng ĐNGV. Cấp ủy Đảng định hướng chiến lược, quán triệt các nghị quyết của Trung ương, cụ thể hóa thành nghị quyết chuyên đề và chương trình hành động phù hợp với ĐHTN. Đảng ủy chỉ đạo triển khai Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đến năm 2025, định hướng 2030; lãnh đạo công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đội ngũ theo hướng chuẩn hóa và hội nhập quốc tế.

Chính quyền các cấp chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện, bảo đảm nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và chính sách thu hút nhân tài. Chính quyền cũng tạo dựng môi trường học thuật minh bạch, dân chủ, thúc đẩy tự chủ đại học và mở rộng hợp tác quốc tế.

Các đoàn thể chính trị – xã hội, nhất là Công đoàn, Đoàn Thanh niên và Hội Cựu chiến binh, giữ vai trò vận động, giám sát và hỗ trợ đội ngũ. Những phong trào như “Dạy tốt – Học tốt”, “Mỗi thầy cô là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo” góp phần xây dựng văn hóa trách nhiệm và sự gắn bó của giảng viên với Nhà trường.

Sự phối hợp nhịp nhàng giữa Đảng – chính quyền – đoàn thể đã tạo nên sức mạnh tổng hợp, giúp ĐHTN từng bước phát triển theo hướng đại học định hướng nghiên cứu.

Phỏng vấn: Theo thầy, xây dựng ĐNGV ĐHTN hiện nay đang gặp những khó khăn, thách thức gì?

Trả lời:

Chúng ta đang đứng trước nhiều thách thức. Nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện nghiên cứu vẫn còn hạn chế so với yêu cầu của một đại học định

hướng nghiên cứu. Cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao ngày càng lớn, nhất là khi Thái Nguyên gần Hà Nội – nơi có nhiều trường đại học mạnh và chính sách thu hút giảng viên rất hấp dẫn. Điều này khiến việc tuyển dụng và giữ chân người tài trở nên khó khăn. Một bộ phận giảng viên còn hạn chế về ngoại ngữ, công nghệ thông tin và kỹ năng hội nhập quốc tế, nên chưa tham gia sâu vào nghiên cứu lớn và công bố quốc tế. Áp lực từ đổi mới giáo dục, tự chủ đại học và yêu cầu phục vụ cộng đồng cũng đặt lên vai giảng viên khối lượng công việc lớn hơn trước. Những thách thức này đòi hỏi sự nỗ lực của từng cá nhân và sự hỗ trợ mạnh mẽ của Nhà trường.

Phỏng vấn: *Thầy đề xuất những giải pháp trọng tâm nào để xây dựng ĐNGV trong thời gian tới?*

Trả lời:

Theo tôi, có bốn nhóm giải pháp cần ưu tiên. Một là tiếp tục giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức nghề nghiệp, giúp giảng viên giữ vững bản lĩnh và tinh thần trách nhiệm. Hai là đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt là phát triển đội ngũ tiến sĩ và tăng cường công bố quốc tế. Ba là hoàn thiện chính sách thu hút và đãi ngộ nhân tài, tạo môi trường làm việc thuận lợi, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và hợp tác quốc tế. Bốn là xây dựng văn hóa sư phạm đoàn kết, dân chủ và kỷ cương, giúp đội ngũ gắn bó và phát triển bền vững. Nếu triển khai đồng bộ các giải pháp này, ĐHTN sẽ có ĐNGV đủ năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

KẾT QUẢ PHỎNG VẤN 2

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên: **Nguyễn Xuân Trường**
2. Giới tính: Nam
3. Tuổi: 52
4. Học hàm, học vị: PGS. TS
5. Đơn vị công tác: ĐHTN
6. Vị trí công tác: Trưởng ban tổ chức cán bộ
7. Thời gian phỏng vấn: Lần 1: 17/04/2023, Lần 2: 25/6/2025

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Phỏng vấn: Thầy đánh giá như thế nào về thực trạng ĐNGV của ĐHTN trong giai đoạn hiện nay?

Trả lời:

Có thể nói, ĐNGV của ĐHTN trong những năm gần đây cơ bản ổn định và từng bước phát triển theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Theo thống kê năm 2023, toàn Đại học có 2.454 giảng viên, trong đó 910 tiến sĩ (37,2%), 08 giáo sư và 154 phó giáo sư, chiếm 6,6% tổng số giảng viên; đồng thời ĐHTN đứng thứ tư toàn quốc về số lượng giảng viên được bổ nhiệm chức danh GS, PGS trong năm – một con số cho thấy chất lượng học thuật đang được nâng lên rõ rệt.

Ngoài trình độ chuyên môn, phần lớn giảng viên có phẩm chất nghề nghiệp tốt, tận tâm với người học và gắn bó với sứ mệnh giáo dục vùng trung du – miền núi Bắc Bộ. Năng lực ngoại ngữ, tin học và kỹ năng chuyển đổi số cũng được cải thiện qua các chương trình bồi dưỡng thường xuyên.

Tuy vậy, đội ngũ vẫn còn những điểm cần tiếp tục hoàn thiện: cơ cấu ngành chưa đồng đều, nguồn tiến sĩ chất lượng cao khan hiếm ở một số lĩnh vực, và môi trường nghiên cứu cần mạnh mẽ hơn để giữ chân nhân tài. Dù còn thách thức, nhưng với nền tảng hiện nay và định hướng chiến lược đến 2025–2030, tôi tin rằng ĐHTN hoàn toàn có khả năng xây dựng ĐNGV đạt chuẩn, có năng lực hội nhập và đáp ứng tốt yêu cầu của một đại học vùng trọng điểm.

Phỏng vấn: Thầy đánh giá như thế nào về **đặc điểm đội ngũ cán bộ, giảng viên ĐHTN?**

Trả lời:

Theo tôi, ĐNGV ĐHTN có nhiều phẩm chất đáng trân trọng. Trước hết, đó là sự chân chất, tận tụy và ý thức trách nhiệm rất cao – những phẩm chất tạo nên bản sắc của giảng viên vùng trung du và miền núi phía Bắc. Dù điều kiện kinh tế – xã hội còn nhiều hạn chế, thầy cô vẫn kiên trì bám nghề, coi trọng tình thầy – trò và cống hiến thầm lặng. Nhiều giảng viên luôn sẵn sàng đồng hành cùng sinh viên miền núi, vùng sâu, vùng xa; dành thời gian hỗ trợ, động viên các em vượt qua khó

khăn về kinh tế, ngôn ngữ và tâm lý. Chính sự tận tâm ấy đã giúp không ít sinh viên trưởng thành, tự tin và hội nhập tốt hơn, góp phần tạo nên sự bình đẳng trong giáo dục đại học tại vùng Trung du miền núi và vùng đồng bào dân tộc ít người. Bên cạnh những phẩm chất nhân văn, đội ngũ cũng đang từng bước nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu và khả năng hội nhập quốc tế. Giảng viên ĐHTN là lực lượng nòng cốt, bảo đảm cho sự phát triển bền vững của Đại học.

Phỏng vấn: *Thầy/cô cho biết ĐHTN đã có những chủ trương và nghị quyết nào liên quan đến việc phát triển ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh?*

Trả lời:

Trong những năm qua, ĐHTN đã ban hành nhiều chủ trương quan trọng nhằm phát triển ĐNGV theo định hướng “vừa hồng, vừa chuyên” của tư tưởng Hồ Chí Minh. Về chiến lược lâu dài, Nhà trường đã xác lập mục tiêu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ thông qua Quyết định 10/QĐ-ĐHTN (2016) và Nghị quyết 51/NQ-HĐĐHTN (2020) về các chiến lược phát triển giai đoạn 2016–2020 và 2021–2025. Ở cấp độ tổ chức cán bộ, ĐHTN ban hành Nghị quyết 39 và Nghị quyết 50 về tổ chức, tuyển dụng, cùng với Quyết định 4368/QĐ-ĐHTN (2023) về chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao, tạo cơ sở tuyển chọn và bồi dưỡng ĐNGV có phẩm chất và năng lực tốt. Đặc biệt, Đề án Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đến 2025, định hướng 2030 nhấn mạnh việc rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ học thuật và năng lực hội nhập. Các văn bản của ĐHTN được xây dựng thống nhất với Nghị quyết 29-NQ/TW và các chiến lược quốc gia, tạo nền tảng vững chắc cho phát triển ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Phỏng vấn: *Theo thầy, có những yếu tố nào ảnh hưởng tới quá trình và hiệu quả xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay?*

Trả lời:

Theo tôi, quá trình xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay chịu tác động bởi một số yếu tố chủ yếu. Thứ nhất là bối cảnh đổi mới giáo dục và yêu cầu hội nhập, đòi hỏi giảng viên phải đáp ứng đồng thời năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Đây là yêu cầu xuyên suốt trong công tác tổ chức cán bộ. Thứ hai, điều kiện kinh tế – xã hội của vùng Trung du và miền

núi Bắc Bộ còn hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến việc thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân lực chất lượng cao. Đây là thách thức mà ĐHTN phải tính toán trong quy hoạch và phát triển đội ngũ. Thứ ba, cơ chế và chính sách nhân sự quyết định hiệu quả triển khai. Việc quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên phải đồng bộ, minh bạch và gắn với yêu cầu chuẩn hóa. Tính kịp thời và tính khả thi của chính sách có tác động rất lớn đến chất lượng đội ngũ. Cuối cùng, môi trường làm việc và văn hóa tổ chức cũng là yếu tố quan trọng. Một môi trường đoàn kết, dân chủ, khuyến khích sáng tạo sẽ tạo động lực để giảng viên rèn luyện, cống hiến và phát huy tinh thần “vừa hồng, vừa chuyên” trong công việc hằng ngày.

Phỏng vấn: Theo thầy để vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng và phát triển ĐNGV tại ĐHTN thì cần có những giải pháp nào?

Trả lời:

Tiếp cận từ chính sách cán bộ, tôi cho rằng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng ĐNGV tại ĐHTN cần triển khai đồng bộ một số giải pháp: Thứ nhất, hoàn thiện chính sách quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng giảng viên theo hướng coi trọng phẩm chất, năng lực và uy tín nghề nghiệp; thực hiện tuyển dụng công khai, cạnh tranh và gắn với nhu cầu phát triển ngành đào tạo. Thứ hai, đổi mới mạnh mẽ chính sách đào tạo – bồi dưỡng, xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp cá nhân; khuyến khích học vị tiến sĩ, công bố quốc tế và tham gia nhóm nghiên cứu mạnh. Thứ ba, tăng cường chính sách động lực, bao gồm đãi ngộ, khen thưởng và cơ chế đánh giá theo sản phẩm, bảo đảm công bằng và khuyến khích phấn đấu. Thứ tư, xây dựng môi trường làm việc dân chủ – kỷ cương – sáng tạo, giúp giảng viên phát huy năng lực và tinh thần cống hiến. Bên cạnh đó, cần triển khai quản lý đội ngũ theo vị trí việc làm, xác định rõ chức trách, tiêu chuẩn năng lực và yêu cầu đầu ra cho từng vị trí, từ đó sử dụng và đánh giá giảng viên đúng thực chất, đúng đóng góp. Cuối cùng, cần thực hiện các giải pháp mang tính đột phá theo Nghị quyết 71-NQ/TW, như: đẩy mạnh tự chủ đại học đi đôi với trách nhiệm giải trình; xây dựng cơ chế đặc thù thu hút nhân tài; khuyến khích đổi mới sáng tạo trong dạy học và nghiên cứu; phát triển nguồn lực giảng viên theo chuẩn quốc tế. Đây là nền tảng quan trọng để

ĐHTN hình thành ĐNGV chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn mới.

KẾT QUẢ PHỎNG VẤN 3

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên: **Nguyễn Danh Nam**
2. Giới tính: Nam
3. Tuổi: 40
4. Học hàm, học vị: PGS. TS
5. Đơn vị công tác: ĐHTN
6. Vị trí công tác: Trưởng ban đào tạo và quản lý người học
7. Thời gian phỏng vấn: 05/06/2024

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Phỏng vấn: Thầy đánh giá như thế nào về thực trạng ĐNGV ĐHTN hiện nay?

Trả lời: ĐNGV ĐHTN có quy mô tương đối ổn định, cơ cấu ngành nghề khá đa dạng, đáp ứng nhu cầu đào tạo của đại học vùng. Chất lượng đội ngũ từng bước được nâng lên với tỷ lệ tiến sĩ tăng đều, năng lực nghiên cứu cải thiện rõ rệt. Tuy vậy, cơ cấu giữa các lĩnh vực chưa thật cân đối; một số ngành mới, ngành đặc thù còn thiếu giảng viên trình độ cao. Nhìn chung, chất lượng đội ngũ đang phát triển theo hướng chuẩn hóa và hội nhập.

Phỏng vấn: *Theo thầy, ĐNGV ĐHTN hiện nay cần đáp ứng những yêu cầu năng lực nào?*

Trả lời:

Hiện nay, công tác kiểm tra đánh giá và đảm bảo chất lượng giáo dục được thực hiện thường xuyên và có hiệu quả cao. Căn cứ vào **Chuẩn Giảng viên Cơ sở Giáo dục Đại học** (Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT), ĐNGV cần đạt **3 tiêu chuẩn – 11 tiêu chí – 51 yêu cầu** theo quy định. Tuy nhiên, có thể tóm tắt bốn nhóm năng lực cốt lõi: Thứ nhất, năng lực phát triển chương trình, hiểu sâu triết lý giáo dục và cấu trúc chương trình đào tạo. Thứ hai, năng lực tổ chức dạy học và đánh giá theo hướng phát triển năng lực người học. Thứ ba, năng lực tự bồi dưỡng, cập nhật học

tri thức và công nghệ mới. Thứ tư, năng lực hợp tác, bao gồm phối hợp giảng dạy, nghiên cứu và kết nối mạng lưới trường phổ thông, phù hợp vai trò của một đại học vùng.

Phỏng vấn: *Theo thầy, giải pháp chiến lược nào là quan trọng nhất để phát triển ĐNGV ĐHTN trong giai đoạn hiện nay?*

Trả lời: Theo tôi, giải pháp quan trọng nhất là tạo ra một môi trường giáo dục khuyến khích học thuật và sáng tạo, từ bài giảng đến không gian làm việc của giảng viên, đồng thời có chính sách phù hợp để tạo động lực cho họ. Cùng với đó, cần tăng cường các hoạt động nghiên cứu trong và ngoài trường, chú trọng rèn luyện phương pháp nghiên cứu và kỹ năng thực hành nghề nghiệp. Giảng viên cũng phải thực hiện ba vai trò quan trọng của người trí thức giáo dục: không ngừng tìm tòi, đổi mới, tạo ra tri thức và cách dạy học mới; biết phân tích, đánh giá các vấn đề giáo dục và đưa ra ý kiến giúp chính sách, chương trình được hoàn thiện hơn; trực tiếp dẫn dắt, hỗ trợ và truyền cảm hứng cho sinh viên. Đây là nền tảng để xây dựng ĐNGV chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

KẾT QUẢ PHỎNG VẤN 4

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Họ và tên: **Nguyễn Hữu Toàn**
2. Giới tính: Nam
3. Tuổi: 43
4. Học hàm, học vị: TS
5. Đơn vị công tác: Trường Đại học Sư phạm - ĐHTN
6. Vị trí công tác: Phó Chủ tịch Hội đồng trường, Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy.
7. Thời gian phỏng vấn: Lần 1: 16/05/2023, Lần 2: 25/08/2005

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Phỏng vấn: *Thầy đánh giá như thế nào về vai trò của tư tưởng Hồ Chí Minh trong đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV của ĐHTN hiện nay?*

Trả lời: Tư tưởng Hồ Chí Minh đóng vai trò định hướng cho toàn bộ công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ ở ĐHTN. Trên cơ sở Người dạy “thầy giáo phải mẫu mực”, trường xác định các chuẩn mực đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp trong các chương trình bồi dưỡng. Tư tưởng “học đi đôi với hành” cũng được vận dụng mạnh mẽ trong đổi mới phương pháp, khuyến khích giảng viên nghiên cứu và gắn giảng dạy với thực tiễn vùng Trung du – miền núi. Nhờ đó, việc phát triển đội ngũ có mục tiêu rõ ràng, hướng đến chất lượng và tính bền vững.

Phỏng vấn: *Đơn vị thầy đã tổ chức những hoạt động nào nhằm phát triển đội ngũ theo tư tưởng Hồ Chí Minh?*

Trả lời: Tại đơn vị chúng tôi, việc học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh được triển khai bằng nhiều hoạt động thiết thực. Chúng tôi duy trì các chuyên đề về đạo đức nhà giáo, tinh thần trách nhiệm và phong cách nêu gương của người thầy. Giảng viên được khuyến khích tham gia nghiên cứu, viết bài, báo cáo khoa học; các hội thảo về phương pháp giảng dạy và đổi mới chương trình được tổ chức thường xuyên. Nhà trường phát động phong trào thi đua “Mỗi thầy cô là một tấm gương tự học”, coi đây là tiêu chí quan trọng trong đánh giá viên chức. Các tổ chức đoàn thể cũng tổ chức nhiều hoạt động nhằm bồi dưỡng lý tưởng, khơi dậy tinh thần sáng tạo và cống hiến. Nhờ đó, ĐNGV có bước trưởng thành rõ rệt trong tác phong, năng lực chuyên môn và ý thức phục vụ người học, thiết thực xây dựng đội ngũ nhà giáo sư phạm “mô phạm”.

Phỏng vấn: *Thầy đánh giá như thế nào về các chính sách xây dựng ĐNGV của nhà trường hiện nay?*

Trả lời: Theo tôi, các chính sách hiện nay của Nhà trường đã đi theo hướng hiện đại và phù hợp xu thế phát triển. Việc tuyển dụng theo vị trí việc làm, khuyến khích học tập nâng cao trình độ, hỗ trợ nghiên cứu và thực hiện đánh giá – khen thưởng minh bạch đã tạo động lực rõ rệt cho đội ngũ. Đặc biệt, với đặc thù của một trường sư phạm có tỷ lệ giảng viên trình độ tiến sĩ rất cao, nhiều đơn vị đạt 100%, chiến lược trọng tâm không chỉ là nâng số lượng mà là duy trì và phát huy tối đa nguồn lực chất lượng cao sẵn có.

Tuy nhiên, trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực với các đại học lớn, chính sách thu hút và giữ chân giảng viên xuất sắc vẫn cần linh hoạt hơn. Nhà trường cần mở rộng không gian phát triển nghề nghiệp cho giảng viên thông qua hợp tác quốc tế, các chương trình đào tạo linh hoạt, nhiệm vụ nghiên cứu mới và cơ hội thăng tiến rõ ràng. Khi kết hợp tốt giữa chế độ đãi ngộ, môi trường học thuật và cơ hội phát triển, chính sách xây dựng đội ngũ sẽ phát huy hiệu quả bền vững.

Phỏng vấn: Thầy/cô cho biết định hướng phát triển ĐNGV của Nhà trường trong giai đoạn tới, đặc biệt trong bối cảnh Luật Giáo dục đại học sửa đổi và Nghị quyết 71 của Bộ Chính trị đặt ra nhiều yêu cầu mới?

Trả lời: Theo tôi, định hướng phát triển ĐNGV trong giai đoạn tới phải bám sát ba thay đổi lớn của bối cảnh mới.

Thứ nhất, Luật Giáo dục đại học sửa đổi yêu cầu giảng viên đáp ứng chuẩn năng lực theo tiếp cận đầu ra, tăng cường năng lực nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và khả năng ứng dụng công nghệ trong dạy học. Điều này buộc nhà trường phải xây dựng lộ trình bồi dưỡng liên tục, đồng thời phân loại nhiệm vụ giảng dạy – nghiên cứu theo vị trí việc làm.

Thứ hai, Nghị quyết 71-NQ/TW nhấn mạnh đột phá trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, vì vậy chiến lược của Nhà trường cần tập trung vào việc phát triển giảng viên có học vị tiến sĩ, hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh, mở rộng hợp tác quốc tế và tạo cơ chế để giảng viên được làm việc trong môi trường học thuật cạnh tranh.

Thứ ba, theo yêu cầu đổi mới quản trị đại học, định hướng phát triển đội ngũ phải đi đôi với tự chủ và trách nhiệm giải trình, trong đó giảng viên được trao nhiều quyền hơn trong chuyên môn nhưng cũng phải chịu đánh giá minh bạch dựa trên sản phẩm khoa học, chất lượng giảng dạy và đóng góp phát triển nhà trường.

KẾT QUẢ KHẢO SÁT

Câu A. Thầy/cô cho biết mức độ nhận thức của mình về xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh? (Trung vị chung: 2.8)

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý		Không đồng ý		Trung lập		Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Trung vị
		1		2		3		4		5		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
A1	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về vị thế, vai trò của nhà giáo, xây dựng đội ngũ nhà giáo	55	18.0	63	20.7	108	35.4	32	10.5	47	15.4	2.8
A2	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về mục đíchh xây dựng đội ngũ nhà giáo	62	20.3	75	24.6	103	33.8	38	12.5	27	8.9	2.6
A3	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về nội dung xây dựng đội ngũ nhà giáo	42	13.8	56	18.4	99	32.5	61	20.0	47	15.4	3.0
A4	Tôi hiểu rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về biện pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo	67	22.0	62	20.3	120	39.3	32	10.5	24	7.9	2.6
A5	Tôi hiểu rõ giá trị tư tưởng Hồ Chí minh về xây dựng đội ngũ nhà giáo	42	13.8	59	19.3	134	43.9	65	21.3	5	1.6	2.8

Câu B. Thầy/cô cho biết nhận thức về vai trò, mục đích, nội dung, giải pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo theo tư tưởng Hồ Chí Minh (Trung vi chung: 3.8)

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý		Không đồng ý		Trung lập		Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Trung vị
		1		2		3		4		5		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
B1	Nhà giáo không chỉ truyền thụ tri thức mà còn nêu gương, bồi dưỡng phẩm chất và góp phần xây dựng nền văn hoá giáo dục của dân tộc	0	0.0	0	0.0	128	42.0	153	50.2	24	7.9	3.7
B2	Đội ngũ nhà giáo là lực lượng trực tiếp đào tạo nên những công dân tốt, cán bộ tốt phục vụ sự nghiệp cách mạng.	0	0.0	0	0.0	112	36.7	79	25.9	114	37.4	4.0
B3	Nhiệm vụ của nhà giáo là một nhiệm vụ hết sức vẻ vang và cao quý.	23	7.5	25	8.2	97	31.8	89	29.2	71	23.3	3.5
B4	Xây dựng đội ngũ nhà giáo là bước đi đầu tiên của sự nghiệp xây dựng nền giáo dục mới	9	3.0	5	1.6	193	63.3	56	18.4	42	13.8	3.4
B5	Xây dựng đội ngũ nhà giáo đồng nghĩa với việc kiến tạo lực lượng lao động tiên phong của sự nghiệp giáo dục, góp phần hình thành trí tuệ và nhân cách cho các thế hệ học trò	0	0.0	4	1.3	104	34.1	153	50.2	44	14.4	3.8
B6	Xây dựng đội ngũ nhà giáo giữ vai trò quyết định đối với chất lượng giáo dục và sự phát triển của nhà trường.	0	0.0	2	0.7	78	25.6	167	54.8	58	19.0	3.9

B7	Xây dựng đội ngũ nhà giáo là yêu cầu tất yếu nhằm đáp ứng sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa.	2	0.7	17	5.6	105	34.4	146	47.9	35	11.5	3.6
B8	Xây dựng đội ngũ nhà giáo nhằm đảm bảo chất lượng về đội ngũ, đáp ứng yêu cầu của nền giáo dục hiện đại.	0	0.0	0	0.0	189	62.0	93	30.5	23	7.5	3.5
B9	Xây dựng đội ngũ nhà giáo là để họ trở thành những tấm gương sáng về tinh thần “tự học suốt đời”.	0	0.0	3	1.0	137	44.9	98	32.1	67	22.0	3.8
B10	Việc xây dựng đội ngũ nhà giáo trước hết đòi hỏi phải bảo đảm đủ về SL để đáp ứng yêu cầu đào tạo.	0	0.0	20	6.6	122	40.0	103	33.8	60	19.7	3.7
B11	Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ trọng tâm và cần được ưu tiên hàng đầu	0	0.0	0	0.0	85	27.9	116	38.0	104	34.1	4.1
B12	Đội ngũ nhà giáo cần được xây dựng với cơ cấu hợp lý, phù hợp với thực tiễn cách mạng và yêu cầu của sự nghiệp giáo dục – đào tạo.	0	0.0	0	0.0	134	43.9	107	35.1	64	21.0	3.8
B13	Phải chú trọng công tác đào tạo đội ngũ nhà giáo thông qua các chương trình bồi dưỡng cũng như tự bồi dưỡng	0	0.0	0	0.0	128	42.0	96	31.5	81	26.6	3.8
B14	Việc xây dựng môi trường dân chủ và đoàn kết trong nhà trường là thiết yếu để khơi dậy động lực tinh thần cho đội ngũ nhà giáo.	1	0.3	5	1.6	114	37.4	109	35.7	76	24.9	3.8
B15	Việc tổ chức các phong trào thi đua và hoạt động trao đổi kinh nghiệm là cần thiết để thúc đẩy sự tiến bộ chung của đội ngũ nhà giáo.	0	0.0	0	0.0	182	59.7	98	32.1	25	8.2	3.5

B16	Cần quan tâm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ nhà giáo nhằm tạo động lực cho họ yên tâm công tác.	0	0.0	0	0.0	56	18.4	71	23.3	178	58.4	4.4
-----	---	---	-----	---	-----	----	------	----	------	-----	------	------------

Câu C: Thầy/cô cho biết, tại đơn vị của mình đã tổ chức các hoạt động nào nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh?

Các Nghị quyết của Đảng về học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh

Các chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn giảng viên

Các hội nghị, học tập chuyên đề về tư tưởng Hồ Chí Minh

Các cuộc thi tìm hiểu về tư tưởng, quan điểm Hồ Chí Minh

Các khẩu hiệu, băng rôn trong xây dựng ĐNGV theo tư tưởng Hồ Chí Minh

...

Câu D. Thầy/cô đánh giá tổng thể công tác xây dựng ĐNGV tại ĐHTN hiện nay như thế nào?	Rất không tốt		Không tốt		Bình thường		Tốt		Rất tốt		Trung vị
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
	15	21.3	34	21.3	116	21.3	72	21.3	68	14.8	
											3.5

Câu E. Thầy/cô đánh giá thực trạng xây dựng ĐNGV tại đơn vị mình như thế nào? (Trung vị chung: 3.4)

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý		Không đồng ý		Trung lập		Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Trung vị
		1		2		3		4		5		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
E1	Xây dựng ĐNGV là một quá trình được nhận thức và triển khai thực hiện thường xuyên, liên tục tại nhà trường	0	0.0	0	0.0	69	22.6	158	51.8	78	25.6	4.0
E2	Các chính sách xây dựng ĐNGV là toàn diện trên cả ba mặt SL, chất lượng, cơ cấu	9	3.0	13	4.3	117	38.4	97	31.8	69	22.6	3.7

E3	Các chính sách xây dựng ĐNGV được thực hiện đầy đủ và đồng bộ	16	5.2	31	10.2	105	34.4	86	28.2	67	22.0	3.5
E4	Quy trình tuyển dụng giảng viên được thực hiện công khai, minh bạch và theo tiêu chuẩn vị trí việc làm.	0	0.0	11	3.6	123	40.3	97	31.8	74	24.3	3.8
E5	Nhà trường có chính sách hỗ trợ hiệu quả giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ	45	14.8	28	9.2	129	42.3	65	21.3	38	12.5	3.1
E6	Giảng viên được tạo điều kiện thuận lợi tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực nghề nghiệp.	0	0.0	0	0.0	135	44.3	110	36.1	60	19.7	3.8
E7	Nhà trường xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên.	34	11.1	17	5.6	102	33.4	88	28.9	64	21.0	3.4
E8	Trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu đáp ứng nhu cầu của giảng viên.	55	28.0	42	13.8	96	31.5	81	26.6	31	0.2	3.0
E9	Các phong trào thi đua, hoạt động chuyên môn được tổ chức thường xuyên, góp phần thúc đẩy sự tiến bộ của ĐNGV.	13	4.3	34	11.1	175	57.4	62	20.3	21	6.9	3.1
E10	Chính sách đãi ngộ của trường đối với giảng viên hợp lý và công bằng tạo động lực gắn bó và cống hiến lâu dài	60	19.7	76	24.9	95	31.1	58	19.0	16	5.2	2.7
E11	Nhà trường có cơ chế tôn vinh giảng viên có thành tích xuất sắc trong giảng dạy và NCKH, phục vụ cộng đồng	36	11.8	54	17.7	100	32.8	76	24.9	39	12.8	3.1
E12	Nhà trường có quy trình đánh giá, xếp loại ĐNGV rõ ràng và minh bạch.	11	3.6	28	9.2	116	38.0	94	30.8	56	18.4	3.5
E13	Công tác đánh giá, xếp loại ĐNGV tại trường công bằng và hiệu quả.	36	11.8	44	14.4	87	28.5	70	23.0	68	22.3	3.3

Câu F: Thầy/cô đánh giá như thế nào về quy mô ĐNGV hiện tại trong nhà trường hiện nay.	Dư thừa cán bộ giảng viên		Đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và NCKH		Chỉ đáp ứng được một phần		Thiếu nguồn nhân lực về giảng viên		Ý kiến khác		Trung vị
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
	43	14.1	135	44.3	62	20.3	56	18.4	9	3.0	

Câu G: Thầy/cô cho biết cơ cấu ĐNGV (về độ tuổi, giới tính, chuyên môn ...) trong nhà trường có phù hợp với yêu cầu phát triển của nhà trường không?	Hoàn toàn chưa phù hợp		Chưa phù hợp		Bình thường		Phù hợp		Hoàn toàn phù hợp		Trung vị
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
	20	6.6	69	22.6	98	32.1	63	20.7	55	18.0	

Câu H: Thầy/cô đánh giá như thế nào về chất lượng ĐNGV trong nhà trường? (Trung vị chung: 3.3)

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý		Không đồng ý		Trung lập		Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Trung vị
		1		2		3		4		5		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
H1	Giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng chuẩn mực của nhà giáo.	0	0.0	22	7.2	153	50.2	89	29.2	41	13.4	3.5
H2	Giảng viên có ý thức trách nhiệm cao trong công tác giảng dạy và thực hiện nhiệm vụ được giao.	21	6.9	26	8.5	87	28.5	109	35.7	62	20.3	3.5
H3	Giảng viên có tác phong mẫu mực, ảnh hưởng	29	9.5	18	5.9	76	24.9	134	43.9	48	15.7	3.5

	tích cực đến sinh viên.											
H4	Giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo.	33	10.8	25	8.2	118	38.7	51	16.7	78	25.6	3.4
H5	Giảng viên thường xuyên cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn.	23	7.5	29	9.5	153	50.2	76	24.9	24	7.9	3.2
H6	Giảng viên sử dụng hiệu quả các phương pháp và kỹ thuật dạy học hiện đại.	35	11.5	63	20.7	104	34.1	71	23.3	32	10.5	3.0
H7	Giảng viên đáp ứng tốt yêu cầu ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong giảng dạy.	36	11.8	32	10.5	148	48.5	53	17.4	36	11.8	3.1
H8	Giảng viên đánh giá người học công bằng, khách quan và đúng quy định.	15	4.9	26	8.5	127	41.6	115	37.7	22	7.2	3.3
H9	Giảng viên chủ động đổi mới, sáng tạo trong giảng dạy và hoạt động chuyên môn.	14	4.6	43	14.1	178	58.4	35	11.5	35	11.5	3.1
H10	Giảng viên tham gia NCKH và có sản phẩm công bố theo yêu cầu.	35	11.5	10	3.3	100	32.8	105	34.4	55	18.0	3.4
H11	Giảng viên có khả năng vận dụng kết quả nghiên cứu vào giảng dạy hoặc thực tiễn.	31	10.2	29	9.5	112	36.7	85	27.9	48	15.7	3.3
H12	Giảng viên tích cực tham gia bồi dưỡng, tự học và phát triển năng lực nghề nghiệp.	16	5.2	43	14.1	97	31.8	94	30.8	55	18.0	3.4
H13	Giảng viên tham gia các hoạt động phục vụ cộng đồng và đóng góp chuyên môn cho xã hội.	29	9.5	31	10.2	109	35.7	87	28.5	49	16.1	3.3

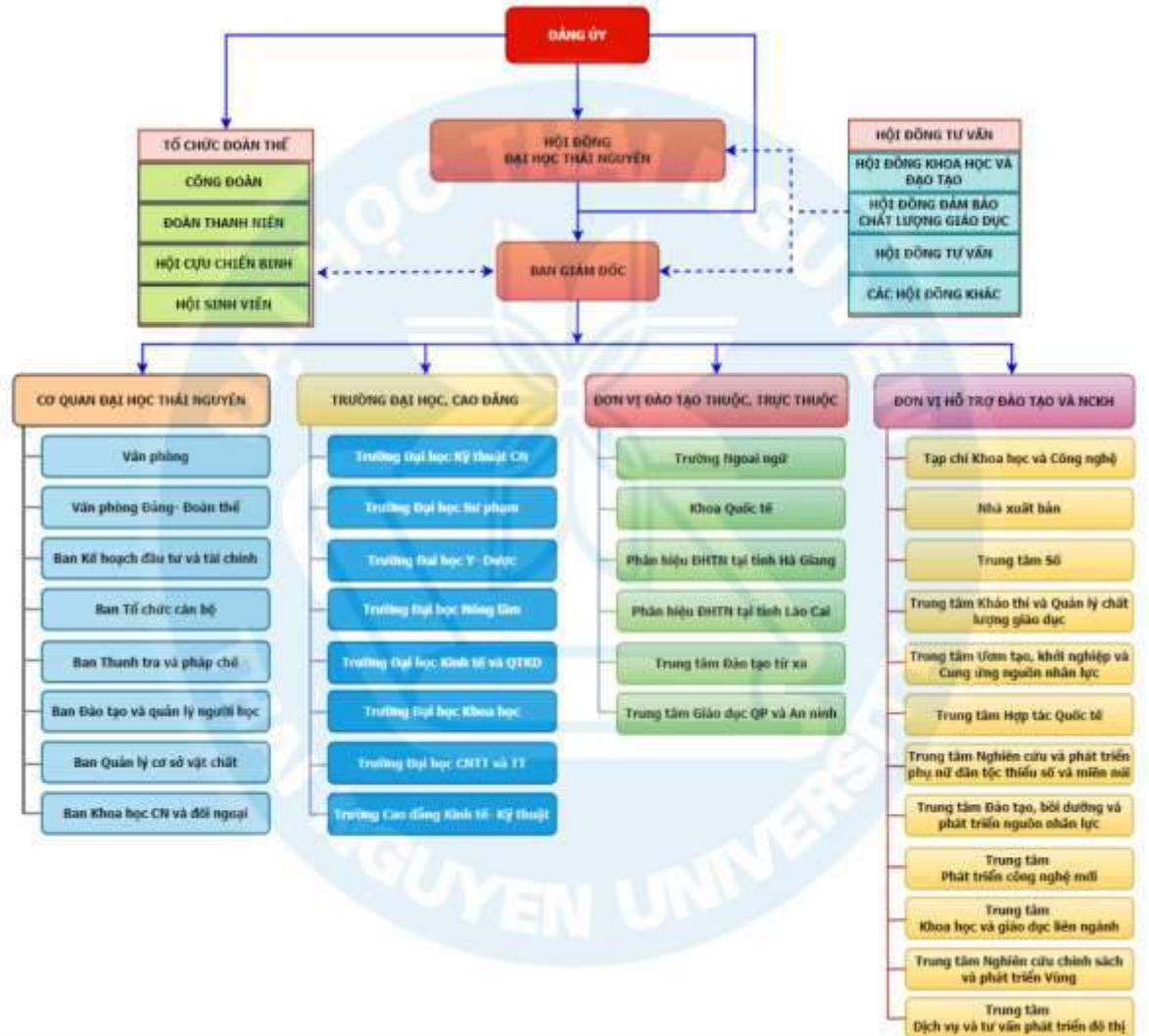
Câu I: Thầy/cô đồng tình với những vấn đề đặt ra trong xây dựng ĐNGV tại ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay? (Trung vị chung: 3.2)

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý		Không đồng ý		Trung lập		Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Trung vị
		1		2		3		4		5		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
I1	ĐNGV hiện nay vẫn chưa bảo đảm đủ SL theo yêu cầu đào tạo và mở ngành của ĐHTN.	33	10.8	54	17.7	85	27.9	68	22.3	65	21.3	3.3
I2	Cơ cấu giảng viên giữa các ngành, bộ môn còn mất cân đối, chưa đáp ứng định hướng phát triển của nhà trường.	47	15.4	29	9.5	98	32.1	114	37.4	17	5.6	3.1
I3	% giảng viên có trình độ cao (tiến sĩ, PGS, GS) còn thấp so với yêu cầu của một đại học vùng trung tâm	36	11.8	31	10.2	119	39.0	92	30.2	27	8.9	3.1
I4	ĐNGV khó đổi mới căn bản toàn diện do những hạn chế về nguồn lực tài chính, đầu tư quy mô lớn, hoặc các rào cản trong tư duy, cơ chế, chính sách	17	5.6	19	6.2	146	47.9	81	26.6	42	13.8	3.4
I5	Vấn đề giảng viên thiếu sự hiểu biết sâu sắc về tư tưởng Hồ Chí Minh và ý thức tự giác rèn luyện hoàn thiện bản thân, nâng cao năng lực nghề nghiệp và hiểu biết chuyên môn	16	5.2	32	10.5	102	33.4	99	32.5	56	18.4	3.5
I6	Chưa có sự quan tâm đúng mức của nhà trường về vấn đề bồi dưỡng, đào tạo toàn diện góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV	21	6.9	89	29.2	114	37.4	35	11.5	46	15.1	3.0

Câu K: Thầy/cô đánh giá về những giải pháp chủ yếu trong xây dựng ĐNGV ĐHTN theo tư tưởng Hồ Chí Minh (Trung vi chung: 3.8)

TT	Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý		Không đồng ý		Trung lập		Đồng ý		Hoàn toàn đồng ý		Trung vị
		1		2		3		4		5		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
K1	Nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong ĐNGV.	0	0.0	11	3.6	137	44.9	122	40.0	35	11.5	3.6
K2	Đẩy mạnh đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện đại.	0	0.0	2	0.7	93	29.5	81	39.3	129	30.5	4.1
K3	Xây dựng phong cách làm việc khoa học, chủ động và sáng tạo cho giảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh.	0	0.0	7	2.3	110	36.1	162	37.7	26	23.9	3.7
K4	Khuyến khích giảng viên NCKH và áp dụng sáng tạo các thành tựu vào giảng dạy.	0	0.0	12	3.9	95	31.1	167	41.0	31	23.9	3.7
K5	Tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong nước và quốc tế.	1	0.3	14	4.6	84	19.7	143	42.6	63	32.8	3.8
K6	Xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp đoàn kết, hỗ trợ lẫn nhau trong công việc và cuộc sống.	1	0.3	9	3.0	108	26.2	162	44.3	25	26.2	3.7
K7	Cải thiện chính sách lương, thưởng và đãi ngộ để thu hút và giữ chân giảng viên giỏi.	1	0.3	0	0.0	39	16.4	127	26.2	138	57.0	4.3
K8	Khuyến khích giảng viên tham gia các hoạt động xã hội, cộng đồng để phát huy tinh thần cống hiến.	2	0.7	6	2.0	121	29.5	89	39.3	87	28.5	3.8
K9	Thực hiện công tác đánh giá, khen thưởng giảng viên dựa trên kết quả làm việc một cách minh bạch và công bằng.	1	0.3	2	0.7	72	24.6	128	41.0	102	33.4	4.1
K10	Tăng cường xây dựng tinh thần yêu nước, trung thành với lý tưởng cách mạng cho ĐNGV.	3	1.0	13	4.3	97	23.0	173	44.3	19	27.5	3.6

PHỤ LỤC ẢNH
HÌNH 1: SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CỦA ĐHTN
 (Tính đến 31/06/2025)



HÌNH 2: ĐHTN



HÌNH 3: TRUNG TÂM SỐ - ĐHTN



NGHỊ QUYẾT 11-NQ/TW VỀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ-XÃ HỘI VÙNG TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI BẮC BỘ



CÁC CHỈ TIÊU CỤ THỂ ĐẾN NĂM 2030

	Tăng trưởng GRDP vùng	8,0 - 9,0% /năm		Tỉ lệ nghèo đa chiều	Giảm 2 - 3% /năm
	Quy mô kinh tế vùng	2.100 nghìn tỷ đồng		Số giường bệnh viện/vạn dân	32
	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	12 - 13 %		Số bác sĩ/vạn dân	11
	Công nghiệp - xây dựng	45 - 46 %		Số trạm y tế xã, phường, thị trấn thực hiện dự phòng, quản lý, điều trị một số bệnh không lây nhiễm	100%
	Dịch vụ	37 - 38 %		Tỉ lệ tham gia bảo hiểm y tế	>95% dân số
	GRDP bình quân đầu người	140 triệu đồng/ người/năm		Tỉ lệ che phủ rừng	54 - 55%
	Tổng thu ngân sách nhà nước	190 nghìn tỷ đồng		Tỉ lệ dân số đô thị được cung cấp nước sạch qua hệ thống cấp nước tập trung	95 - 100%
	Tỉ lệ đô thị hóa	40%		Tỉ lệ dân số nông thôn sử dụng nước sạch đáp ứng quy chuẩn	93 - 95%
	Số xã đạt chuẩn nông thôn mới	80% trong đó		Tỉ lệ thu gom, xử lý chất thải nguy hại, chất thải y tế	90%
	Số xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao	30%		Tỉ lệ thu gom, xử lý chất thải rắn đô thị	100%
	Số đơn vị cấp huyện đạt chuẩn nông thôn mới mỗi tỉnh	ít nhất 3		Số khu công nghiệp, cụm công nghiệp đang hoạt động có hệ thống xử lý nước thải tập trung đạt tiêu chuẩn	100%
	Tỉ lệ lao động qua đào tạo	65 - 70% trong đó			
	Có bằng cấp, chứng chỉ	35 - 40%			

TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045



- Vùng trung du và miền núi phía Bắc là vùng phát triển xanh, bền vững và toàn diện
- Hình mẫu phát triển xanh của cả nước, trong đó có khoảng 50% số tỉnh nằm trong nhóm các tỉnh phát triển khá trong cả nước
- Bản sắc văn hóa các dân tộc được bảo tồn và phát huy
- Đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng cao
- Quốc phòng, an ninh được bảo đảm vững chắc
- Tổ chức đảng và hệ thống chính trị vững mạnh
- Khối đại đoàn kết các dân tộc được tăng cường