

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**
🌀🌀🌀🌀🌀

NGUYỄN THỊ VÂN ANH

**NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TẠI
CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC BỘ LAO ĐỘNG
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

Chuyên ngành: Kinh doanh thương mại

Mã số : 62.34.01.21

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

- 1. PGS, TS. Trần Hùng**
- 2. TS. Nguyễn Hoá**

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án là công trình nghiên cứu riêng của tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

Tác giả luận án

NGUYỄN THỊ VÂN ANH

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	v
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG	vii
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu	1
2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án	4
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án	5
4. Những đóng góp dự kiến đạt được của luận án.....	5
5. Kết cấu của luận án	5
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	7
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.....	7
1.1.1. Các nghiên cứu về năng lực của giáo viên nói chung	7
1.1.2. Các nghiên cứu về nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học..	16
1.1.3. Khoảng trống nghiên cứu và những giá trị khoa học luận án sẽ phát triển.....	21
1.2. Phương pháp nghiên cứu	23
1.2.1. Phương pháp tiếp cận	23
1.2.2. Phương pháp thu thập thông tin.....	24
1.2.3. Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu.....	25
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN VÀ NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC.....	29
2.1. Một số khái niệm cơ bản	29
2.1.1. Khái niệm giảng viên.....	29
2.1.2. Khái niệm về năng lực.....	30
2.1.3. Khái niệm năng lực giảng viên.....	32
2.1.4. Khái niệm nâng cao năng lực giảng viên.....	34
2.2. Các thành phần cấu thành năng lực giảng viên.....	36
2.2.1. Kiến thức	36
2.2.2. Kỹ năng.....	37
2.2.3. Thái độ.....	38

2.3. Những yếu tố tác động đến nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học	40
2.3.1. <i>Yếu tố khách quan</i>	40
2.3.2. <i>Yếu tố chủ quan</i>	43
2.4. Một số lý thuyết về quản trị nhân lực và sự vận dụng vào nâng cao năng lực giảng viên.....	45
2.4.1. <i>Quản trị nhân sự dựa trên khung năng lực</i>	45
2.4.2. <i>Mô hình quản trị nhân sự theo phân tích công việc.....</i>	47
2.4.3. <i>Mô hình quản trị nhân lực của Hiệp hội quản lý nguồn nhân lực Hoa Kỳ..</i>	48
2.4.4. <i>Vận dụng lý thuyết về quản trị nhân lực để nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học.....</i>	50
2.5. Kinh nghiệm về nâng cao năng lực giảng viên và bài học cho Việt Nam.....	50
2.5.1. <i>Kinh nghiệm của một số quốc gia phát triển trên thế giới về nâng cao năng lực giảng viên</i>	50
2.5.2. <i>Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam</i>	58
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	60
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI.....	61
3.1. Khái quát các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.....	61
3.1.1. <i>Quá trình hình thành và phát triển.....</i>	61
3.1.2. <i>Về cơ cấu độ tuổi, giới tính của đội ngũ giảng viên</i>	64
3.1.3. <i>Về quy mô đào tạo</i>	66
3.1.4. <i>Về chất lượng đào tạo</i>	69
3.2. Đặc điểm cơ bản của các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ảnh hưởng của nó đến việc nâng cao năng lực giảng viên.....	70
3.3. Thực trạng về năng lực và nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.....	76
3.3.1. <i>Thực trạng về năng lực giảng viên.....</i>	76
3.3.2. <i>Thực trạng về nâng cao năng lực giảng viên.....</i>	87
3.3.3. <i>Những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH.....</i>	101
3.4. Đánh giá thực trạng nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.....	107
3.3.1. <i>Những kết quả đã đạt được</i>	107

3.3.2. <i>Những hạn chế</i>	108
3.3.3. <i>Nguyên nhân của những hạn chế</i>	109
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	111
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI	112
4.1. Bối cảnh nền giáo dục đại học Việt Nam và định hướng phát triển các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	112
4.1.1. <i>Bối cảnh nền giáo dục đại học Việt Nam hiện nay</i>	112
4.1.2. <i>Định hướng phát triển các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tới năm 2025 tầm nhìn 2030</i>	116
4.2. Mục tiêu và nguyên tắc nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	120
4.2.1. <i>Mục tiêu nâng cao năng lực giảng viên</i>	120
4.2.2. <i>Nguyên tắc nâng cao năng lực giảng viên</i>	123
4.3. Giải pháp nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	124
4.3.1. <i>Nhóm giải pháp về cơ chế và chính sách</i>	125
4.3.2. <i>Nhóm giải pháp về chuyên môn và nghiệp vụ</i>	133
4.3.3. <i>Nhóm giải pháp khác</i>	142
4.4. Điều kiện để thực hiện các giải pháp nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	143
4.4.1. <i>Đối với các cơ quan quản lý của Nhà nước</i>	143
4.4.2. <i>Đối với các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH</i>	144
4.4.3. <i>Đối với đội ngũ giảng viên đại học</i>	144
KẾT LUẬN CHƯƠNG 4	146
KẾT LUẬN	147
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA NGHIÊN CỨU SINH TRONG THỜI GIAN HỌC TẬP	149
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Tên đầy đủ
CBQL	Cán bộ quản lý
CBVC	Cán bộ viên chức
CGCN	Chuyển giao công nghệ
CNH	Công nghiệp hóa
ĐH	Đại học
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
ĐHLĐXH	Trường Đại học Lao động - Xã hội
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDDH	Giáo dục đại học
GS	Giáo sư
GVDN	Giáo viên dạy nghề
HĐH	Hiện đại hóa
KSA	Kiến thức (Knowledge) – Kỹ năng (Skill) – Thái độ (Attitude)
KH&CN	Khoa học và công nghệ
KT-XH	Kinh tế - xã hội
LĐTĐ&XH	Lao động thương binh và xã hội
LĐ-XH	Lao động - xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NCS	Nghiên cứu sinh
NCNL	Nâng cao năng lực
PGS	Phó giáo sư
SPKT	Sư phạm kỹ thuật
SV/GV	Sinh viên/Giảng viên
ThS	Thạc sĩ
TS/GV	Tiến sĩ/Giảng viên

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ cấu trúc năng lực.....	14
Sơ đồ 1.2: Cấu trúc năng lực theo các nguồn lực hợp thành.....	15
Sơ đồ 1.3: Năng lực của một giảng viên đại học.....	17
Sơ đồ 1.4: Quy trình thực hiện đề tài luận án.....	27
Sơ đồ 2.1: Các thành phần cấu thành năng lực giảng viên.....	40
Sơ đồ 2.2: Xây dựng chương trình bồi dưỡng theo cách truyền thống	47
Sơ đồ 2.3: Xây dựng chương trình bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực	47
Sơ đồ 2.4. Mô hình quy trình phân tích công việc	48
Sơ đồ 2.5. Quy trình quản trị nhân lực dựa trên năng lực của SHRM.....	49
Biểu đồ 3.1. Cơ cấu theo giới tính của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tại thời điểm cuối năm 2017	66
Biểu đồ 3.2: Tốc độ tăng trưởng quy mô đào tạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH.....	68
Biểu đồ 3.3: Bài báo công bố quốc tế của các trường đại học ở Việt Nam Sơ đồ 4.1. Tiến trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực giảng viên	136

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1:	Cấp độ năng lực giải thích chính xác kiến thức thuộc các lĩnh vực nội dung và chương trình hiện hành.....	10
Bảng 1.2:	Phân bổ phiếu khảo sát gửi đi các trường	27
Bảng 2.1:	Các lý do sử dụng mô hình khung năng lực trong quản trị nhân sự	46
Bảng 3.1.	Cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH tại thời điểm cuối năm 2017	64
Bảng 3.2:	Thống kê quy mô sinh viên (hệ chính quy và vừa làm vừa học) trong 5 năm học gần đây của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH	67
Bảng 3.3.	Thống kê phân loại kết quả học tập sinh viên năm học 2016-2017.....	69
Bảng 3.4.	Bảng thống kê học hàm/học vị của giảng viên cơ hữu tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH	71
Bảng 3.5.	Số lượng các công trình NCKH đã công bố	73
Bảng 3.6.	Bảng thống kê số lượng phiếu khảo sát phản hồi	76
Bảng 3.7:	Kết quả đánh giá về kiến thức của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH.....	76
Bảng 3.8:	Kết quả đánh giá về kỹ năng của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH.....	80
Bảng 3.9:	Kết quả đánh giá về thái độ của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH.....	85
Bảng 3.10:	Kết quả đánh giá về công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH	88
Bảng 3.11:	Kết quả đánh giá về công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH	91
Bảng 3.12:	Đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát chất lượng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH	94
Bảng 3.13:	Đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH	97
Bảng 3.14:	Đánh giá về chế độ đãi ngộ cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH.....	99
Bảng 3.15 :	Các yếu tố tác động đến nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH.....	102

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trên con đường phấn đấu trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, thực hiện mục tiêu “*Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh*” thì mọi nguồn lực, tiềm năng và sự sáng tạo của dân tộc Việt Nam phải được khơi dậy và giải phóng. Tuy nhiên, một trong những yếu tố có ý nghĩa then chốt cho mục tiêu trên là chất lượng giáo dục đại học (GDĐH) bởi trong bất kỳ điều kiện lịch sử nào, trường đại học luôn là môi trường bồi dưỡng, sáng tạo và chuyển giao những thành tựu khoa học và công nghệ (KH&CN) mới nhất, là đầu tàu trong việc đào tạo ra nguồn lao động chất lượng cao phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH - HĐH) đất nước. Hiện nay, việc đổi mới giáo dục nói chung, trong đó có đổi mới GDĐH nói riêng đang là một xu thế tất yếu mang tính toàn cầu. Những quốc gia không đổi mới hoặc thực hiện cải cách giáo dục không thành công sẽ mất khả năng cạnh tranh trên trường quốc tế và ngày càng bị tụt hậu xa hơn. Ngược lại, những quốc gia đã và đang tiến hành cải cách giáo dục một cách triệt để nhằm hướng tới một nền giáo dục năng động, hiện đại thì ngày càng thêm giàu mạnh.

Tại Việt Nam, sau nhiều năm nỗ lực cải cách, đổi mới thì đội ngũ các cán bộ, viên chức (CBVC) nói chung và đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trong trường đại học đã có sự phát triển lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn nhiều hạn chế nhất định đang làm cho những kết quả đạt được chưa đúng với mục tiêu, nhiệm vụ đề ra. Cụ thể:

- Theo các số liệu thống kê tổng kết năm học 2017-2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) cho thấy cả nước hệ thống hiện có 235 trường đại học, học viện (bao gồm 170 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 5 trường có 100% vốn nước ngoài), 37 viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, 33 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm. Trong đó, số sinh viên trên một giảng viên (SV/GV) trung bình là 22,76 [101]. Đối chiếu với tỉ lệ SV/GV với một số trường và trung bình của thế giới thấy rằng: tại các nước có nền GDĐH tiên tiến nói chung có tỷ số SV/GV nằm trong khoảng 15 đến 18 (đặc biệt tại những trường đại học hàng đầu thế giới như Đại học Harvard của Hoa Kỳ thì số SV/GV là 11,5, Đại học Khoa học và Công nghệ Pohang của Hàn Quốc là 10,4; Đại học Công nghệ Nanyang của Singapore là 16,1). Với con số trung bình của Việt Nam là 22,4 SV/GV thì hiện nay hệ thống GDĐH nước ta thiếu khoảng 35.000 đến 40.000 giảng viên [18], [32].

- Năng lực giảng viên vẫn còn là dấu hỏi lớn khi nhiều cán bộ giảng viên không có đề tài nghiên cứu, chưa có bài báo đăng trên tạp chí khoa học trong nước và nước ngoài, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế. Năng lực của các giảng viên chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của đất nước và xu thế hội nhập quốc tế. Điều này được thể hiện theo số liệu tổng kết tại thời điểm cuối năm học 2017-2018, tỉ lệ tiến sĩ trên tổng số giảng viên (TS/GV) tại các trường đại học nước ta chỉ mới đạt con số 26,93% trong khi đó ở các trường đại học trung bình ở Châu Âu là khoảng 70%; tỷ lệ này ở các trường đại học của Malaysia hay Thái Lan cũng là trên 50% [32], [101]. Mặt khác, thành tích nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên trong các trường đại học còn nhiều hạn chế, số lượng bài báo công bố trên tạp chí chuyên ngành quốc tế hoặc các phát minh, sáng chế chưa nhiều (**Bảng 7.1 – Phụ lục 7**).

- Mặt khác, xu hướng tự chủ đại học đã và đang được nhiều nước trên thế giới thực hiện, bởi đó là biện pháp trực tiếp đáp ứng nhu cầu của giáo dục và đào tạo hiện đại. Từ thực tế phát triển có thể thấy tự chủ có vai trò quan trọng giúp các trường đại học phát huy tối đa nội lực, khả năng sáng tạo và thích ứng với các yêu cầu mà sự biến chuyển xã hội đặt ra. Trên thế giới, với chính sách cởi mở, tự chủ, đem lại môi trường học tập chất lượng cao cho người học mà các nền giáo dục tiên tiến như ở Mỹ, Anh, Ô-xtrây-li-a, Pháp, Nhật Bản,... luôn là đích đến của nhiều sinh viên. Không chỉ thu hút sinh viên, với cơ chế tự chủ, nhiều trường đại học trên thế giới còn hoạt động dưới hình thức như những công ty, tập đoàn, vừa tạo được nguồn thu riêng, vừa góp phần giảm gánh nặng ngân sách của Nhà nước. [102].

Tính đến thời điểm cuối năm 2018, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH) đang quản lý nhà nước 04 trường đại học là Trường Đại học Lao động - Xã hội (ĐHLĐXH); Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật (ĐHSPKT) Nam Định; Trường ĐHSPKT Vinh và Trường ĐHSPKT Vĩnh Long. Tuy nhiên, cả bốn trường đều mới được nâng cấp từ trường Cao đẳng lên Đại học được trong khoảng trên dưới 10 năm gần đây (ĐHLĐXH được thành lập trên cơ sở Trường Cao đẳng LĐ-XH theo quyết định số 26/2005/TTg, ngày 31/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ; ĐHSPKT Nam Định chính thức được nâng cấp thành đại học từ ngày 05/01/2006 trên cơ sở Trường Cao đẳng SPKT Nam Định; Trường ĐHSPKT Vinh được nâng cấp từ Trường Cao đẳng SPKT Vinh theo quyết định số 78/2006/QĐ-TTg ngày 14/4/2006 của Thủ tướng Chính phủ; Trường ĐHSPKT Vĩnh Long được thành lập trên cơ sở nâng cấp từ Trường Cao đẳng SPKT Vĩnh Long theo quyết định số 2152/QĐ-TTg, ngày 11/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ).

Hiện nay, số lượng và chất lượng của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH vẫn còn rất nhiều hạn chế (**Bảng 7.2 và 7.3 – Phụ lục 7**). Trong khi đó, thông tư 24/2015/TT-BGDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở GDDH thì: *“Tại các cơ sở GDDH định hướng nghiên cứu tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ phải chiếm ít nhất 40% tổng số giảng viên; đối với các cơ sở GDDH định hướng ứng dụng thì tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm ít nhất 25% và đối với cơ sở GDDH định hướng thực hành chiếm ít nhất 10%”*. Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở GDDH theo trình độ của giảng viên được quy định như sau: *“Giảng viên có trình độ đại học là hệ số 0,5; Thạc sĩ là 1,0; Tiến sĩ là 2,0; Giáo sư (GS) và Phó Giáo sư (PGS) là 5”*. Thông tư 15/2014/TT-BGDĐT về quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ quy định: *“Giảng viên tham gia giảng dạy các học phần lý thuyết chương trình đào tạo thạc sĩ phải có học vị tiến sĩ hoặc có chức danh GS/PGS; Giảng viên giảng dạy học phần ngoại ngữ và giảng viên giảng dạy học phần triết học hoặc người hướng dẫn thực hành, thực tập phải có học vị Thạc sĩ trở lên”*. Thông tư 09/2017/TT-BGDĐT quy định về điều kiện mở ngành đào tạo trình độ tiến sĩ là: *“Cơ sở GDDH phải có ít nhất 5 giảng viên cơ hữu có chức danh GS/PGS hoặc có bằng Tiến sĩ khoa học, Tiến sĩ ngành đúng hoặc ngành gần với ngành đăng ký đào tạo và không trùng với danh sách giảng viên cơ hữu là điều kiện mở ngành đào tạo trình độ Thạc sĩ của các ngành khác; trong đó có ít nhất một GS hoặc PGS đúng ngành chịu trách nhiệm chủ trì, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo và cam kết đảm bảo chất lượng đào tạo trước cơ sở đào tạo và xã hội. Ngoài ra, trong thời gian 5 năm tính đến ngày đề nghị mở ngành, mỗi giảng viên tham gia giảng dạy lý thuyết phân kiến thức cơ sở ngành, chuyên ngành phải có ít nhất 3 công trình NCKH được công bố trên các tạp chí khoa học chuyên ngành trong nước hoặc quốc tế hoặc đã được cấp 01 bằng độc quyền sáng chế, giải pháp hữu ích thuộc lĩnh vực ngành đăng ký đào tạo...”*

Ngoài ra, theo khoản 1, Điều 32 của Luật GDDH sửa đổi năm 2018 quy định: *“Cơ sở giáo dục đại học có quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình trong các hoạt động về tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, công tác sinh viên phù hợp với chức năng, năng lực tự chủ, theo quy định của Luật này và các quy định của pháp luật liên quan; bảo đảm chất lượng giáo dục đại học...”*. Vì thế, việc hướng tới tự chủ tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH sẽ giúp các trường có nhiều quyền độc lập hơn, tạo ra những thay đổi tích cực trong tổ chức, hoạt động, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Như vậy, với những thách thức rất cấp thiết nêu trên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH, nghiên cứu sinh đã chọn đề tài: **“Nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội”** làm luận án tiến sĩ. Đây thực sự là một đề tài không những có ý nghĩa về lý luận mà còn rất phù hợp với thực tiễn đang đặt ra đối với các trường. Hi vọng rằng kết quả nghiên cứu này sẽ giúp các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH có thể tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật, đến năm 2025 đạt trình độ phát triển chung các trường đại học trong nước; đến năm 2030 đạt trình độ trung bình ở khu vực Đông Nam Á. Đời sống của cán bộ viên chức trong các trường nói chung, của các giảng viên nói riêng được cải thiện đáng kể so với hiện tại, góp phần vào công cuộc phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2030.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục tiêu của luận án

Trên cơ sở hệ thống hoá lý luận và nghiên cứu thực trạng thì luận án sẽ đưa ra được một số giải pháp NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH tới năm 2025, tầm nhìn 2030. Các giải pháp đưa ra phải đáp ứng được yêu cầu tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự, tự chủ học thuật trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH và hội nhập được giáo dục đại học trên thế giới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

Để đạt được mục tiêu trên, luận án cần triển khai các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

Một là, khái quát hóa những vấn đề lý luận chung về năng lực giảng viên và NCNL giảng viên trong các trường đại học. Làm rõ khái niệm giảng viên, khái niệm về năng lực, khái niệm nâng cao năng lực giảng viên và các yếu tố cấu thành năng lực giảng viên;

Hai là, tìm hiểu các kinh nghiệm NCNL giảng viên ở một số nước trên thế giới và rút ra các bài học để bổ sung vào việc NCNL giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam;

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng và kết quả đạt được trong việc NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH, làm rõ các nhân tố ảnh hưởng, những hạn chế và nguyên nhân hạn chế của công tác này;

Bốn là, đề xuất các giải pháp và kiến nghị NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH tới năm 2025, tầm nhìn 2030 nhằm tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Năng lực giảng viên và nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về mặt nội dung*: Luận án chỉ đi sâu vào nội hàm năng lực của những giảng viên cơ hữu trong các trường đại học có cùng nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học (NCKH) và chuyển giao công nghệ (CGCN) mà không bao gồm những nhiệm vụ khác của giảng viên.

- *Về mặt không gian*: Luận án sẽ giới hạn điều tra, thu thập dữ liệu về năng lực giảng viên và việc NCNL giảng viên tại 04 trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH.

Về mặt thời gian: Luận án sẽ thu thập dữ liệu về năng lực giảng viên và việc NCNL giảng viên trong giai đoạn từ năm học 2012-2013 đến năm học 2017-2018; các định hướng giải pháp đưa ra để NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

4. Những đóng góp dự kiến đạt được của luận án

4.1. Về mặt lý luận

Luận án sẽ hệ thống hóa cơ sở lý luận về năng lực và NCNL giảng viên trong các trường đại học.

Từ các kinh nghiệm NCNL giảng viên của một số quốc gia phát triển trên thế giới, luận án sẽ rút ra được một số bài học có giá trị để áp dụng vào việc NCNL giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam;

4.2. Về mặt thực tiễn

Luận án sẽ đánh giá được thực trạng năng lực giảng viên và NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế này.

Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là cơ sở để các giảng viên có thể tham khảo đối chiếu và hoàn thiện hơn về kiến thức - kỹ năng - thái độ của mình. Ngoài ra còn là cơ sở để Bộ LĐTĐ&XH cũng như các trường đại học trực thuộc có thể đưa ra các chính sách nhằm tiến tới tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật.

5. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục thì nội dung chính của luận án bao gồm 4 chương sau:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận về năng lực giảng viên và nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học

Chương 3: Thực trạng nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Chương 4: Giải pháp nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Tổng quan các nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án có ý nghĩa rất quan trọng, giúp cho nghiên cứu sinh (NCS) hệ thống hóa được những vấn đề có tính lý luận chung về năng lực giảng viên và NCNL giảng viên trong các trường đại học nhằm đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, thông qua nghiên cứu tổng quan NCS sẽ làm rõ được những vấn đề đã được nghiên cứu và những vấn đề còn bỏ ngỏ làm định hướng cho nghiên cứu của mình. Trong quá trình tiếp cận các công trình nghiên cứu trước đây, NCS tiến hành khái quát hoá các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án theo 2 nhóm sau:

- *Thứ nhất*, nhóm các nghiên cứu về năng lực của giáo viên nói chung.
- *Thứ hai*, nhóm các nghiên cứu để nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học.

1.1.1. Các nghiên cứu về năng lực của giáo viên nói chung

Cùng với xu thế phát triển mô hình năng lực trong quản trị nhân sự tất cả lĩnh vực trong đời sống kinh tế - xã hội thì ngành giáo dục cũng có những nghiên cứu và quan điểm về năng lực giáo viên trong các cơ sở giáo dục nhằm ngày một nâng cao chất lượng đào tạo. Nguồn nhân lực trong các tổ chức giáo dục nói chung là người giáo viên. Đây là nguồn nhân lực có cùng chung đặc điểm là người lao động nhưng họ có đặc điểm riêng nên việc xác định năng lực giáo viên là việc dựa vào năng lực chung nhưng lại cần chú ý đến những đặc trưng riêng của nghề nghiệp.

Nghiên cứu của Petrovski chỉ ra rằng năng lực là một thành tố cấu tạo nên nhân cách. Năng lực luôn gắn liền với những yêu cầu đặt ra của một hoạt động nhất định. Đối với mỗi công việc, bên cạnh năng lực chung, năng lực cần thiết cho mọi lĩnh vực khác nhau, đều đòi hỏi ở mỗi cá nhân thực hiện nhiệm vụ có những năng lực riêng, mang tính đặc thù, gắn liền với yêu cầu riêng của một hoạt động xác định. Petrovski nghiên cứu năng lực sư phạm và cho rằng: “*Năng lực sư phạm là một tổ hợp xác định các phẩm chất tâm lý của nhân cách, những phẩm chất này là điều kiện để đạt được kết quả cao trong việc dạy học và giáo dục*” [56]. Theo đó, sự phát triển của các năng

lực sư phạm gắn liền một cách hữu cơ với việc nắm các kỹ năng, kỹ xảo sư phạm, với tư cách là những cấu thành nhân cách đảm bảo cho hoạt động của người giảng viên thu được kết quả. Dựa trên kết quả nghiên cứu hoạt động dạy học ở người giáo viên, Petrovski đã chia năng lực sư phạm của họ thành các nhóm: nhóm năng lực dạy học, nhóm năng lực thiết kế, nhóm năng lực tri giác, nhóm năng lực truyền đạt, nhóm năng lực giao tiếp, nhóm năng lực tổ chức. Các năng lực này không chỉ là điều kiện để hoạt động sư phạm đạt được hiệu quả cao mà còn là kết quả của hoạt động đó. Tuy nhiên, cách phân chia của Petrovski chưa thực sự thuyết phục bởi lẽ ngay trong nhóm năng lực dạy học đã bao gồm năng lực thiết kế, giao tiếp,...

Nghiên cứu của Weinert cũng cho rằng: *“Năng lực là một thành tố cấu tạo nên nhân cách. Năng lực được hình thành và hoàn thiện trong hoạt động (học tập, lao động, nghề nghiệp). Năng lực có mối quan hệ biện chứng với tri thức, kỹ năng, kỹ xảo. Có kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo trong một hoạt động nào đó là điều kiện phát triển năng lực trong lĩnh vực ấy, ngược lại, năng lực thúc đẩy quá trình nắm tri thức, kỹ năng, kỹ xảo diễn ra dễ dàng hơn, nhanh chóng hơn...”* [82]. Tác giả Weinert nhận định năng lực giáo viên gồm ba yếu tố cấu thành là khả năng, kỹ năng và thái độ sẵn sàng tham gia hoạt động của cá nhân. Như vậy, có thể thấy mô hình cấu trúc của Weinert thiếu thành tố tri thức và xem *“khả năng”* như một thành tố của năng lực bên cạnh *“kỹ năng”* là không thuyết phục.

Theo nghiên cứu của Gônôbôlin thì: *“Để làm tốt nghề nghiệp sư phạm, người làm nghề sư phạm phải có năng lực sư phạm. Năng lực nghề nghiệp của cá nhân là điều kiện, phương tiện để thực hiện hoá xu hướng nghề nghiệp. Năng lực sư phạm của giảng viên là khả năng thực hiện các hoạt động giáo dục, dạy học với chất lượng cao. Năng lực được bộc lộ trong hoạt động và gắn với một số kỹ năng tương ứng”* [42]. Như vậy, để đào tạo năng lực sư phạm cho giảng viên cần rèn luyện những kỹ năng giáo dục, dạy học cần thiết. Năng lực sư phạm cũng như mọi năng lực khác chỉ tồn tại trong sự vận động phát triển chúng không thể nảy nở ngoài sự hoạt động và phụ thuộc vào tính chất của hoạt động đó. Gônôbôlin cho rằng một người giảng viên muốn có kết quả tốt trong hoạt động giảng dạy thì cần phải có các năng lực sau [42]:

- Năng lực truyền đạt tài liệu học tập cho học viên một cách dễ hiểu;
- Năng lực hiểu được như cầu của học viên;

- Năng lực thu hút học viên;
- Năng lực thuyết phục mọi người;
- Năng lực tổ chức (bao gồm các kĩ năng lãnh đạo tập thể, hướng dẫn đúng đắn việc học tập,...);
- Năng lực ứng xử sư phạm;
- Năng lực dự đoán trước các tình huống và kết quả công tác của mình;
- Năng lực sáng tạo trong công tác;
- Năng lực nắm vững tài liệu phục vụ công tác giảng dạy.

Cách phân loại của Gônôbôlin như trên được coi là tương đối đầy đủ, tuy nhiên ông vẫn chưa đề cập đến một loại năng lực khác như năng lực quan sát, năng lực chế biến tài liệu, phẩm chất đạo đức,...

Ngoài ra, trong một kết quả nghiên cứu khác của Sở Giáo dục bang New Mexico (Hoa Kỳ), năng lực của người giáo viên được chia làm 3 nhóm [78]:

- Nhóm A (các năng lực hướng dẫn): gồm có năng lực giải thích chính xác kiến thức thuộc các lĩnh vực nội dung và chương trình hiện hành; năng lực sử dụng hợp lý các phương pháp và các tài liệu học tập đối với mỗi nội dung giảng dạy; năng lực sử dụng một cách hiệu quả kĩ thuật và quy trình đánh giá sinh viên.

- Nhóm B (các năng lực làm việc với sinh viên) gồm có năng lực giao tiếp với sinh viên và nhận được thông tin phản hồi từ họ để trên cơ sở đó nâng cao kiến thức và sự hiểu biết của sinh viên; năng lực hiểu thấu đáo các nguyên tắc về sự phát triển, sự học tập của sinh viên và áp dụng chúng một cách thích hợp; năng lực quản lý quá trình giảng dạy để làm tăng lên những hành vi tích cực của sinh viên và môi trường tâm lý thuận lợi cho việc thúc đẩy sự tham gia tích cực của sinh viên.

- Nhóm C (các năng lực nghiên cứu nghề nghiệp) gồm có năng lực sẵn sàng đối với sự kiện nhiệm vụ và áp dụng những thay đổi; năng lực làm việc với đồng nghiệp, với phụ huynh.

Mỗi nhóm năng lực, có 3 cấp độ thể hiện và các tiêu chí tương ứng với mỗi cấp độ được mô tả trong bảng sau [78]:

Bảng 1.1: Cấp độ năng lực giải thích chính xác kiến thức thuộc các lĩnh vực nội dung và chương trình hiện hành

Cấp độ	Tiêu chí
<i>Cấp độ 1</i>	Giáo viên sử dụng các chuẩn mực của nội dung và chương trình hiện hành làm cơ sở cho lập kế hoạch hướng dẫn; truyền đạt được nội dung kiến thức và mục tiêu môn học; sự truyền đạt dễ hiểu và chuẩn xác, chữ viết đẹp; sử dụng ngôn ngữ phù hợp với nội dung kiến thức và lứa tuổi của học viên; thể hiện nội dung kiến thức và thiết lập các mối liên hệ với các môn học khác.
<i>Cấp độ 2</i>	Giáo viên mở rộng chương trình dựa trên cơ sở chuẩn mực của Bang và chương trình hiện hành; truyền đạt nội dung kiến thức, mục tiêu môn học; sự hướng dẫn, các hành động cần làm một cách rõ ràng, chính xác, chi tiết, ngôn ngữ và chữ viết rõ ràng và trong một chuẩn mực được chấp nhận; nhận ra sự lúng túng của học viên đối với những lời hướng dẫn và các tiêu chuẩn thực hiện, đồng thời biết làm cho sự truyền đạt trở lên dễ hiểu hơn; cung cấp nội dung kiến thức phù hợp với nhu cầu của học viên; tạo ra sự gắn kết của kiến thức đang truyền đạt với kiến thức, kinh nghiệm đã có của học viên; thể hiện nội dung kiến thức vững chắc; tìm kiếm các cách thức tích hợp các môn học khác vào chương trình hiện hành khi nào thấy thích hợp.
<i>Cấp độ 3</i>	Giáo viên tích cực xây dựng chương trình dựa trên các tiêu chuẩn của Bang và chương trình hiện hành bằng cách cung cấp sự hướng dẫn dựa trên những kiến thức và kinh nghiệm đã có của học viên và dựa trên những lỗi mà học viên dễ mắc phải; cách hướng dẫn và hành động rõ ràng cho hoạt động giảng dạy; sử dụng ngôn ngữ nói và ngôn ngữ viết một cách phong phú trong khi giảng dạy; thể hiện nội dung kiến thức rộng và tạo được sự kết nối với các môn học khác; tạo được sự kết nối với bài giảng trước hoặc với các vấn đề khác.

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ các websites: www.teachnm.org

Các nghiên cứu tại những trường đại học hàng đầu trên thế giới đã đều thừa nhận rằng để thực hiện tốt chức năng của trường đại học, vấn đề cốt lõi là phải xây dựng đội ngũ giảng viên có năng lực. Nhằm thực hiện tốt chức năng của trường đại học, năng lực của giảng viên cần có là: “*năng lực giảng dạy, năng lực chuyên môn*”

và năng lực NCKH”. Cụ thể như sau [58],[59]:

- Năng lực giảng dạy bao gồm các tiêu chí:

+) Năng lực về phương pháp giảng dạy:

Tiêu chí năng lực này đòi hỏi người giảng viên phải có năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn của mình (thảo luận nhóm, giảng dạy bằng tình huống, hướng dẫn làm dự án,...); Năng lực truyền đạt (giảng giải kiến thức dễ hiểu, đặt câu hỏi cho học viên, viết bài giảng và tài liệu học tập,...); Năng lực sử dụng công nghệ trong giảng dạy (sử dụng PowerPoint, khai thác thông tin trên Internet, các phần mềm máy tính cho hoạt động chuyên môn,...).

+) Năng lực tương tác với người học:

Tiêu chí năng lực này đòi hỏi người giảng viên phải có thái độ phù hợp để khích lệ, lắng nghe, xác định thiên hướng và nhu cầu cá nhân của học viên để kết quả học tập đạt chất lượng tốt nhất.

+) Năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp:

Tiêu chí năng lực này đòi hỏi người giảng viên phải có kỹ năng và thái độ phù hợp trong khi làm việc theo nhóm với đồng nghiệp cũng như với học viên, giải quyết xung đột, chia sẻ thông tin hữu ích để xây dựng một tập thể đoàn kết, tiến bộ.

- *Năng lực chuyên môn*: Nhìn chung, các giảng viên là đều phải có năng lực chuyên môn về một chuyên ngành cụ thể cũng như năng lực về các môn khoa học có liên quan. Để trở thành giảng viên, mọi người đều được đào tạo về một ngành (hay chuyên ngành) nhất định kết hợp với hình thức đào tạo, bồi dưỡng về các môn khoa học liên quan. Nhóm năng lực này còn có thể bao gồm các kiến thức về KT - XH, sự hiểu biết về triết học, phương pháp luận trong khoa học, sự tinh thông về tin học và ngoại ngữ. Trong quá trình công tác, để năng lực chuyên môn ngày càng được nâng cao thì giảng viên cần phải tham gia vào các Hội đồng chuyên môn như: hội đồng thẩm định dự án/công trình; biên tập hay phản biện các bài báo cho các tạp chí khoa học/ hội nghị, hội thảo; đóng góp ý kiến với tư cách là chuyên gia để phát triển nhà trường và xây dựng xã hội tiến bộ,...

- *Năng lực nghiên cứu KH&CN*: Đòi hỏi giảng viên phải có các hoạt động

+) Tham gia viết sách, giáo trình và tài liệu tham khảo;

+) Tham gia vào các dự án NCKH; hướng dẫn, bồi dưỡng các kiến thức về khoa học và công nghệ cho các giảng viên trẻ;

+) Có các công trình NCKH được công bố: Đó là các bài báo được công bố trong các tạp chí khoa học nhằm phát triển các kỹ thuật, công nghệ mới hay quy

trình, lý thuyết nghiên cứu mới. Kết quả NCKH có thể được áp dụng vào thực tiễn cuộc sống hoặc trong các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

+) Thuyết trình cho các hội nghị/hội thảo trong và ngoài nước: tham luận và phát biểu tại các hội thảo khoa học trong nước và nước ngoài về lĩnh vực chuyên môn nghiên cứu; nhận được các giải thưởng về khoa học;

+) Tham gia vào các Hội đồng thẩm định/biên tập các bài báo cho các tạp chí khoa học/hội nghị, hội thảo/đề cương cho các đề tài.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Phạm Minh Hạc cũng chỉ ra rằng: “*Tri thức, kỹ năng, kỹ xảo là chất liệu để tạo thành năng lực tương ứng của mỗi nhà giáo. Không có tri thức, kỹ năng, kỹ xảo thì không có năng lực, tuy chúng không đồng nhất với nhau...*”. Phạm Minh Hạc coi năng lực giáo viên là năng lực chung, bao gồm các thành tố cơ bản là những năng lực riêng được phân thành 3 nhóm sau [41]:

- *Các năng lực thuộc về nhân cách*: sự yêu mến dành cho người học, năng lực kiểm chế khi giảng dạy và năng lực kiểm soát được tâm lý của mình trong các hoạt động dạy học.

- *Các năng lực dạy học*: năng lực giải thích, năng lực về nghiên cứu khoa học phục vụ công tác giảng dạy và năng lực ngôn ngữ.

- *Các năng lực tổ chức, giao tiếp*: năng lực tổ chức lớp học, năng lực giao tiếp giữa thầy và trò, sự khéo léo sư phạm, óc quan sát sư phạm, năng lực ám thị, óc tưởng tượng sư phạm, năng lực phân phối sự chú ý.

Như vậy, theo Phạm Minh Hạc thì những năng lực trên là những năng lực chung cho một giáo viên. Ngoài ra, còn có những năng lực chuyên biệt, gắn liền với việc giảng dạy từng bộ môn.

Cũng gần tương đồng quan điểm với Phạm Minh Hạc, các tác giả khác như Trần Bá Hoành, Lê Văn Hồng và cộng sự, Nguyễn Quang Uẩn và cộng sự, Mạc Văn Trang và cộng sự, Lương Việt Thái và cộng sự đều cho rằng: “*Cấu trúc nhân cách của giáo viên gồm hai thành phần là phẩm chất và năng lực (hay còn gọi là đức và tài). Nói đến phẩm chất của giáo viên là nói đến biểu hiện ở thái độ, hành vi ứng xử trong các mối quan hệ xã hội cụ thể của mỗi người. Khi nói đến năng lực là nói đến những thuộc tính tâm lý, sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó đối với chất lượng cao. Phẩm chất và năng lực của người giáo viên luôn hoà quyện với nhau, chi phối lẫn nhau...*” [23], [25], [26], [29], [45].

- *Về phẩm chất của người giáo viên*:

+) Phẩm chất của người công dân: có lòng yêu nước, sống theo hiến pháp và

pháp luật, yêu lao động và tích cực lao động; mang trong mình chủ nghĩa nhân văn, tôn trọng con người và vì con người.

+) Phẩm chất nghề nghiệp: yêu nghề, yêu trẻ, tôn trọng trẻ, có trách nhiệm cao đối với nghề nghiệp, chủ động, sáng tạo và có tinh thần trách nhiệm trong công tác chăm sóc và giáo dục trẻ; quan hệ giao tiếp thân thương, gần gũi, cởi mở, thu hút trẻ, thái độ ứng xử dịu dàng, chan hoà, quan tâm, ân cần, chu đáo, nhân hậu và công bằng, có tính tự chủ, biết kiểm chế về nghề nghiệp, có sức khoẻ, không bị bệnh truyền nhiễm và bệnh bẩm sinh nguy hiểm

- Về năng lực của người giáo viên:

+) Năng lực nghề nghiệp: có năng lực thiết kế nội dung giáo dục phù hợp mức độ phát triển của trẻ và nhu cầu, hoàn cảnh của cộng đồng; có năng lực tổ chức cuộc sống cho trẻ, năng lực giao tiếp với trẻ, năng lực quan sát tổng hợp, năng lực tiếp nhận các loại chương trình, có năng lực phối hợp với cán bộ quản lý giáo dục, năng lực tự học, tự bồi dưỡng, có khả năng đúc kết kinh nghiệm của bản thân và đồng nghiệp để phục vụ đào tạo bồi dưỡng giáo viên trẻ.

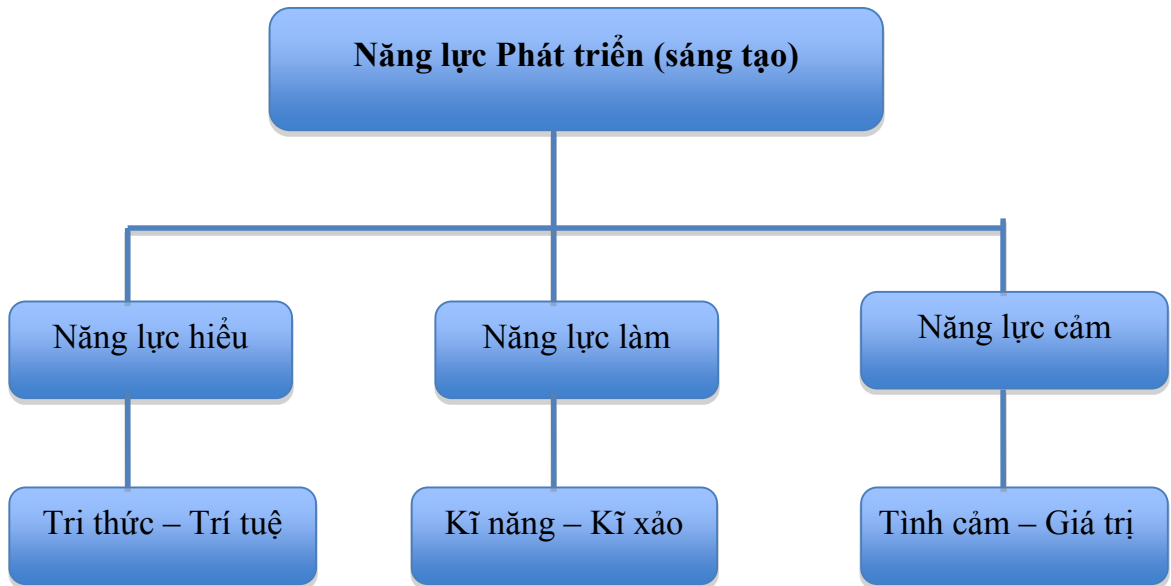
+) Kiến thức: Nắm vững hệ thống kiến thức cơ bản, có trọng tâm về đặc điểm phát triển tâm sinh lý cho trẻ, hệ thống kiến thức chuyên môn, hệ thống quan điểm, các nguyên tắc cơ bản; các nguyên tắc đặc thù; hiểu biết về chính sách của nhà nước đối với giáo dục nói chung và lĩnh vực giáo dục cụ thể.

+ Kỹ năng: kỹ năng tổ chức, hướng dẫn; kỹ năng tổ chức, tuyên truyền phổ biến kiến thức chăm sóc trẻ cho các bậc cha mẹ

Tác giả Lương Việt Thái và cộng sự thì lại khẳng định: “*Năng lực được cấu thành từ những bộ phận cơ bản: 1) tri thức về lĩnh vực hoạt động hay quan hệ nào đó; 2) kỹ năng tiến hành hoạt động hay xúc tiến, ứng xử với quan hệ nào đó; 3) những điều kiện về tâm lý để tổ chức và thực hiện tri thức, kỹ năng đó trong một cơ cấu thống nhất và theo một định hướng rõ ràng, chẳng hạn ý chí – động cơ, tình cảm – thái độ đối với nhiệm vụ, hoặc nói chung là tính tích cực trí tuệ, tính tích cực giao tiếp, tính tích cực học tập*” [25].

Ngoài ra, nghiên cứu của Đặng Thành Hưng cho rằng: “*Năng lực gồm ba thành tố cơ bản là tri thức, kỹ năng và hành vi biểu cảm (thái độ). Trong đó, yếu tố cốt lõi trong bất cứ năng lực cụ thể nào đều là kỹ năng (hoặc những kỹ năng). Những thứ khác trong năng lực như tri thức, thái độ, tình cảm, sức khoẻ, tâm vận động, ... cũng rất quan trọng, song thiếu kỹ năng thì chúng trở nên kém giá trị mặc dù không phải hoàn toàn vô dụng...*” [16].

Tác giả Đặng Thành Hưng thể hiện các dạng năng lực nói trên thành sơ đồ cấu trúc năng lực như sau:

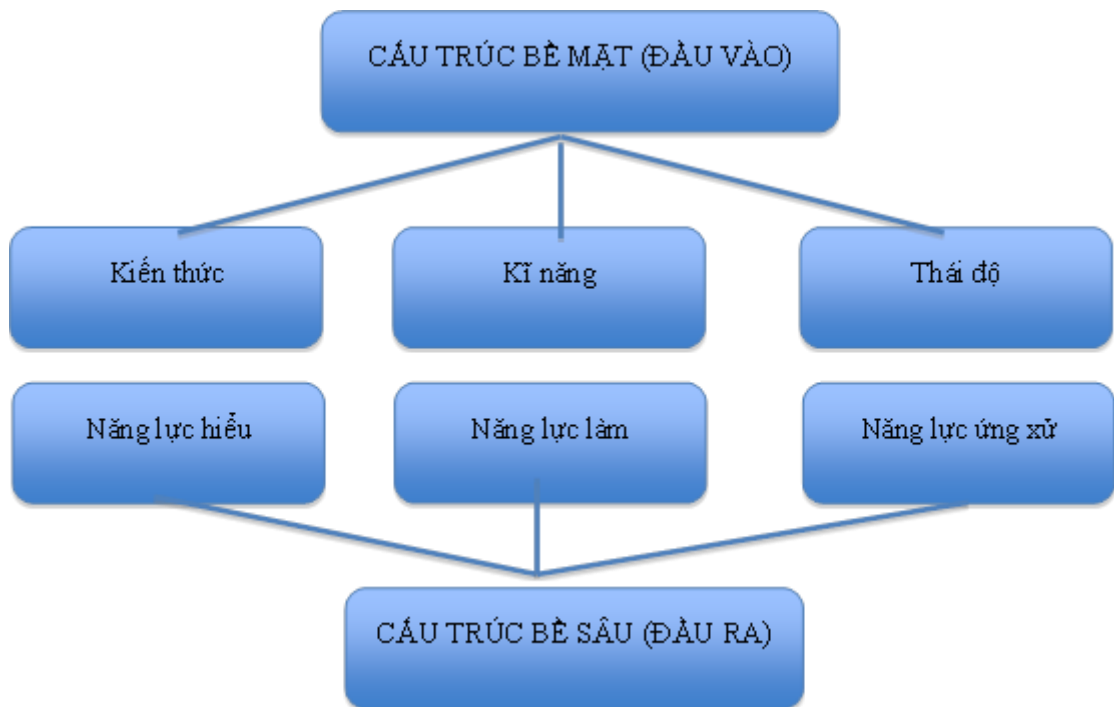


Sơ đồ 1.1: Sơ đồ cấu trúc năng lực

(Nguồn: Đặng Thành Hưng - 2012)

Việc tách *năng lực phát triển (sáng tạo)* thành một loại (dạng) riêng không thật hợp lý vì mỗi loại (dạng) năng lực hiểu, làm và cảm đều có thể tồn tại ở những mức độ khác nhau và không ngừng phát triển để đạt đến mức cao nhất là sáng tạo.

Tiếp cận với ý kiến của Đặng Thành Hưng, nghiên cứu của Hoàng Hoà Bình đã đưa ra mối quan hệ giữa các nguồn lực hợp thành năng lực là *tri thức, kỹ năng và thái độ* với sự thể hiện của chúng trong hoạt động là năng lực hiểu, năng lực làm và năng lực ứng xử. Đó là mối quan hệ giữa nguồn lực (đầu vào) với kết quả (đầu ra), nói cách khác là giữa *cấu trúc bề mặt* với *cấu trúc bề sâu* của năng lực. Nhận thức này có ý nghĩa rất lớn trong giáo dục. Nếu chúng ta chỉ tập trung vào mục tiêu rèn luyện kỹ năng, cung cấp kiến thức, hình thành thái độ và tổ chức đánh giá những mặt đó thì mới chỉ dừng lại ở đầu vào. Một chương trình phát triển năng lực phải nhằm hình thành, phát triển và kiểm soát được, đo lường được các chỉ số ở đầu ra. Có thể hình dung cấu trúc của năng lực theo các nguồn lực hợp thành bằng sơ đồ sau [18]:



Sơ đồ 1.2: Cấu trúc năng lực theo các nguồn lực hợp thành

(Nguồn: Hoàng Hoà Bình -2015)

Khác với những tác giả trên trên, trong công trình nghiên cứu của Nguyễn Lan Phương lại không quan niệm cấu trúc năng lực bao gồm 3 nhân tố là: tri thức, kĩ năng, thái độ mà gồm ba thành phần chính sau đây [28]:

- Hợp phần (*components of competency*): là các lĩnh vực chuyên môn tạo nên năng lực;
- Thành tố (*element*): là các năng lực hoặc kĩ năng bộ phận tạo nên mỗi hợp phần;
- Hành vi (*behavior*): bộ phận được chia tách từ mỗi thành tố.

Như vậy, qua nghiên cứu của tác giả Nguyễn Lan Phương ta có thể thấy đây là một cách phân giải cấu trúc vừa theo chiều ngang vừa theo chiều dọc:

- Trước hết, mỗi năng lực chung hoặc đặc thù đều được phân tích thành các năng lực bộ phận.

- Tiếp theo, mỗi năng lực bộ phận lại được phân tích thành các năng lực bộ phận ở bậc thấp hơn, cụ thể hơn, cho đến khi xác định được các hành vi thể hiện ra bên ngoài của chúng.

Các năng lực bộ phận (và hành vi) nói trên có thể đồng cấp với nhau, bổ sung cho nhau, ví dụ: năng lực sư phạm của giáo viên có thể được tạo thành bởi các hợp phần đồng cấp như: kiến thức chuyên môn; phương pháp dạy học; quản lí hồ sơ học tập; xây dựng môi trường sư phạm, ...

Tóm lại, trong các nghiên cứu trên thì các tác giả đều coi năng lực là một thành tố cấu tạo nên nhân cách người giáo viên. Năng lực được hình thành và hoàn thiện trong hoạt động (học tập, lao động, nghề nghiệp). Năng lực có mối quan hệ biện chứng với tri thức, kỹ năng, kỹ xảo. Có kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo trong một hoạt động nào đó là điều kiện phát triển năng lực trong lĩnh vực ấy, ngược lại, năng lực thúc đẩy quá trình nắm tri thức, kỹ năng, kỹ xảo diễn ra dễ dàng hơn, nhanh chóng hơn. Nhìn chung năng lực của người giáo viên nói chung có các đặc trưng cơ bản sau:

Đặc trưng thứ nhất: năng lực bộc lộ qua hoạt động (hành động, công việc) nhằm đáp ứng những nhu cầu cụ thể trong bối cảnh, điều kiện cụ thể

Đặc trưng thứ hai: năng lực đảm bảo hoạt động có hiệu quả - hầu hết các tài liệu nghiên cứu trong nước và nước ngoài thống nhất tính “hiệu quả” hoặc “thành công” của hoạt động. Đặc trưng này giúp ta phân biệt năng lực với một khái niệm ở vị trí giữa nó với tiềm năng là khả năng. Khả năng là cái tồn tại ở dạng tiềm năng, có thể biến thành hiện thực khi cần thiết và khi có các điều kiện thích hợp, nhưng cũng có thể không biến thành hiện thực.

Năng lực là sự kết hợp giữa tiềm năng của cá nhân với đòi hỏi của nhiệm vụ công việc và những đặc điểm cụ thể của bối cảnh kinh tế - xã hội. Vì thế, những nghiên cứu về năng lực giảng viên phải được cập nhật thường xuyên trong điều kiện nền kinh tế toàn cầu hoá và thay đổi hiện nay.

1.1.2. Các nghiên cứu về nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học

Bên cạnh nghiên cứu về năng lực giáo viên nói chung thì cũng rất nhiều tác giả nghiên cứu về việc NCNL giảng viên trong các trường đại học, cụ thể như sau:

Tác giả Nguyễn Hữu Lam trong công trình “*Phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường Đại học và Cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức*” đã cho rằng NCNL giảng viên là một trong những nhân tố bức bách quyết định việc nâng cao chất lượng dạy và học cũng như phát triển hệ thống GDĐH ở Việt nam hiện nay. Theo đó, để có thể nâng cao được năng lực cho giảng viên, điều cần được xác định là xây dựng một bộ khung năng lực tối thiểu cần thiết cho giảng viên. Trên cơ sở bộ năng lực này, các cơ sở GDĐH cần xây dựng chiến lược phát triển, quy trình đào tạo bồi dưỡng riêng cho đội ngũ của mình để phát triển đội ngũ ngày càng lớn mạnh [35].

Nghiên cứu của Nguyễn Hữu Lam đã chỉ ra hệ thống đào tạo, bồi dưỡng và phát triển giảng viên ở nước ta đang là một lỗ hổng lớn. Chúng ta chưa có một hệ

thống cũng như những tiêu chuẩn cụ thể trong việc nâng cao năng lực giảng viên cũng như đánh giá giảng viên. Để có thể nâng cao năng lực cho giảng viên, điều cần được xác định là xây dựng một bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho giảng viên. Trên cơ sở bộ năng lực này, các cơ sở đào tạo cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình như [35]:

- (1) Đào tạo chính quy, tập trung dài hạn (Đào tạo trình độ TS, ThS),
- (2) Đào tạo và bồi dưỡng các khóa học ngắn hạn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực NCKH phù hợp với nhu cầu phát triển của từng đơn vị.
- (3) Giảng viên cũng cần xác định việc tự học tập và bồi dưỡng để không ngừng NCNL của bản thân;
- (4) Các cơ sở GDĐH tạo ra các môi trường làm việc để giảng viên có thể phát triển các năng lực của mình, trang bị đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ công tác giảng dạy và NCKH của giảng viên.



Sơ đồ 1.3: Năng lực của một giảng viên đại học

(Nguồn: Nguyễn Hữu Lam - 2015)

Trong nghiên cứu này, tác giả Nguyễn Hữu Lam cho rằng muốn NCNL giảng viên cần chú trọng đến các vấn đề sau:

- Năng lực xây dựng chương trình giảng dạy: Xác định mục tiêu học tập của môn học có nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra, xác định các phương pháp giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu, xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học;

- Năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn (giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án...);
- Năng lực truyền đạt (viết bài giảng và tài liệu học tập, trình bày, đặt câu hỏi, lắng nghe và phản hồi);
- Năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định;
 - Năng lực quản lý xung đột và đàm phán;
 - Năng lực sử dụng công nghệ trong giảng dạy (sử dụng máy tính và các phần mềm phục vụ giảng dạy, tìm kiếm thông tin trên Internet,...)
- Năng lực tự học tập, nghiên cứu khoa học để phát triển bản thân.

Nghiên cứu của Hoàng Bích Hồng với đề tài: “*Một số giải pháp tăng cường quản lý phát triển đội ngũ giảng viên chuyên ngành Lao động-Xã hội giai đoạn 2012-2015*” đã chỉ ra được thực trạng đội ngũ giảng viên đại học ngành LD-XH; đánh giá được những kết quả đã đạt được và hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên chuyên ngành LD-XH để từ đó đưa ra được 6 nhóm giải pháp tăng cường quản lý phát triển ĐNGV là: Hoàn thiện công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ giảng viên; hoàn thiện công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chất lượng đội ngũ giảng viên; xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ đội ngũ giảng viên và tăng cường hợp tác trong và ngoài nước để phát triển đội ngũ giảng viên [19].

Như vậy, về cơ bản nghiên cứu của tác giả Hoàng Bích Hồng đã đưa ra được toàn bộ những điều kiện cần thiết để NCNL đội ngũ giảng viên đại học cho chuyên ngành Lao động - Xã hội. Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu của đề tài này khá nhỏ hẹp, chỉ bao gồm các giảng viên thuộc một chuyên ngành. Trong khi đó, các trường đại học nói chung là sẽ có rất nhiều ngành và nhóm ngành khác nhau. Hơn nữa, số liệu nghiên cứu của đề tài trên đã không còn tính thời sự trong giai đoạn hiện nay.

Một số nghiên cứu tương tự của Hoàng Bích Hồng, tác giả Nguyễn Thị Thu Hương với đề tài “*Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học - thực trạng và giải pháp*” cũng đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng và phát triển giảng viên trong các trường đại học ở nước ta hiện nay [32]. Tuy nhiên, bài viết chưa làm rõ được nội dung xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học là gì, mới chỉ dừng ở việc phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác quản lý đội ngũ giảng viên trong các trường đại học hiện nay. Hay trong nghiên

ngiên cứu của Nguyễn Văn Đệ với đề tài “*Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập*” cũng đã đưa ra một số nhóm giải pháp để NCNL của đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long [37]. Tuy vậy, các giải pháp này thiên về bồi dưỡng các kiến thức và kỹ năng cho từng giảng viên mà thiếu đi tính gắn kết của cả đội ngũ, chưa phát huy được sức mạnh tập thể. Hơn nữa, phạm vi nghiên cứu của đề tài này cũng chưa đề cập đến các trường đại học của Bộ LĐTĐ&XH.

Nghiên cứu của Bùi Thị Phương Thảo với đề tài “*Phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Lao động – Xã hội đến 2020, tầm nhìn đến 2030*” hay Lê Trung Tín với đề tài nghiên cứu “*Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng nhu cầu đào tạo định hướng ứng dụng tại Trường Đại học Thái Bình Dương*” cũng đã đề cập đến cơ sở lí luận về năng lực giảng viên đại học, thực trạng năng lực của giảng viên. Qua đó, các tác giả đều đưa ra những giải pháp để phát triển năng lực đội ngũ giảng viên trong các trường đại học được lựa chọn nghiên cứu [7], [21]. Tuy vậy, các công trình nghiên cứu như thế này có hạn chế là phạm vi của đề tài là rất bó hẹp và mới chỉ xem xét trong phạm vi một trường đại học, chưa xem xét đến giải pháp cho một nhóm các trường đại học trực thuộc Bộ LĐ-TĐ&XH. Hơn nữa chưa phân biệt và làm rõ sự khác biệt giữa khái niệm “*nâng cao năng lực giảng viên*” và “*nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên*”.

Đối với các luận án tiến sĩ nghiên cứu về NCNL giảng viên trong các trường đại học, NCS đã tiếp cận được một số công trình như sau:

- Luận án tiến sĩ với đề tài “*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*”, tác giả Nguyễn Văn Lâm đã đưa ra được khái quát được nội dung của phát triển đội ngũ giảng viên theo cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, bao gồm cả phát triển về đội ngũ (số lượng, cơ cấu, chất lượng) và phát triển cá nhân người giảng viên (năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, quản lý và phục vụ cộng đồng), chính sách tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ để tạo động lực cho giảng viên phát triển toàn diện, trong đó lấy phát triển cá nhân người giảng viên làm nền tảng cho phát triển đội ngũ giảng viên. Phát triển đội ngũ giảng viên cần phải được thực hiện trên cơ sở kết hợp hài hòa nhu cầu, lợi ích của giảng viên và mục tiêu chung của nhà trường [37]. Tuy nhiên, luận án này đi theo hướng phát triển đội ngũ giảng viên theo bề rộng mà ít đề cập đến NCNL

của giảng viên theo bề sâu mà một trong những năng lực cần phải có của giảng viên đó là năng lực chuyên môn và năng lực NCKH, chuyên giao công nghệ.

- Luận án tiến sĩ “*Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hoá trong giai đoạn hiện nay*” của tác giả Trần Xuân Bách đã nghiên cứu đưa ra phương pháp đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hoá trong giai đoạn hiện nay. Luận án đã chỉ ra một số nội dung: Nghiên cứu cơ sở lý luận của hoạt động đánh giá trong giáo dục và nguyên tắc đánh giá giảng viên; Phân tích thực trạng công tác đánh giá giảng viên ở đại học; Đề xuất các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá giảng viên theo hướng chuẩn hoá. Luận án đã nêu ra được các nhiệm vụ của người giảng viên và đã đề xuất phương pháp và quy trình đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hoá để các cơ sở giáo dục đại học áp dụng vào việc đánh giá giảng viên của đơn vị mình góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học trong giai đoạn hiện nay [47]. Tuy nhiên, luận án mới chỉ đề cập ở việc đánh giá nhiệm vụ giảng viên thực hiện, chưa đề cập đến khía cạnh cốt lõi của một người giảng viên đó là năng lực của giảng viên. Để thực hiện tốt nhiệm vụ của người giảng viên thì đánh giá năng lực là điều không thể thiếu trong hoạt động đó. Hơn nữa tác giả luận án cũng chưa phân biệt và làm rõ sự khác biệt giữa khái niệm “*nâng cao năng lực giảng viên*” và “*nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên*”.

- Luận án của Nguyễn Thế Dân với đề tài “*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường Đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực*” đã đánh giá được thực trạng năng lực và chỉ ra được những hạn chế của đội ngũ giảng viên các trường đại học SPKT trong giai đoạn hiện nay. Luận án cũng đã chỉ ra các yếu tố có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường đại học SPKT như: Nhận thức của các cấp lãnh đạo; điều kiện cơ sở vật chất phục vụ phát triển đội ngũ giảng viên còn hạn chế; bản thân cá nhân giảng viên có nhận thức khác nhau, sự vận động và phát triển của giảng viên thiếu đồng bộ; cơ chế chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên còn nhiều bất cập... Luận án đã đưa ra được các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học SPKT theo tiếp cận năng lực, trong đó giải pháp đề xuất xây dựng khung năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên tại các trường đại học SPKT có ý nghĩa quan trọng mang tính đột phá. Qua đó, luận án đã đề xuất các giải pháp về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho mỗi giảng viên [31]. Tuy nhiên, luận án mới chỉ đưa ra được các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên theo hướng đưa ra khung năng lực mà các giảng viên cần đáp ứng, chưa đưa ra các

giải pháp theo hướng tuyển dụng, sử dụng và khen thưởng để NCNL giảng viên, còn nhầm lẫn giữa khái niệm “*nâng cao năng lực giảng viên*” và “*nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên*”. Hơn nữa, phạm vi nghiên cứu của luận án này cũng chỉ dừng lại ở các trường đại học SPKT mà thôi.

- Với đề tài luận án “*Nghiên cứu và dự đoán tiềm năng phát triển của giảng viên dựa trên các đặc tính nghiệp vụ và hồ sơ cá nhân làm cơ sở xây dựng chương trình phát triển đội ngũ giảng viên*”, tác giả Lại Văn Chính đã đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Hồng Đức, tỉnh Thanh Hoá thông qua hồ sơ khoa học và các đặc tính nghiệp vụ của giảng viên. Luận án đã đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Hồng Đức dựa trên các tiêu chí: phẩm chất đạo đức và thái độ làm việc; kiến thức chuyên môn; năng lực sư phạm; năng lực cung cấp dịch vụ xã hội; năng lực tự phát triển và năng lực NCKH. Luận án đã chỉ ra sự khác biệt đáng kể giữa các đặc điểm chuyên môn của đội ngũ giảng viên khi phân theo nhóm theo tuổi, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên công tác, thu nhập bình quân; chỉ có khi phân nhóm hồ sơ theo tình trạng hôn nhân thì không có sự khác biệt đáng kể. Qua nghiên cứu này, luận án chỉ rõ cần thiết phải xây dựng các chương trình phát triển đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, chất lượng cao cho Trường Đại học Hồng Đức [20]. Tuy vậy, hạn chế của luận án này mới chỉ dừng ở phạm vi nghiên cứu hẹp là Trường Đại học Hồng Đức và cần tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu hơn, rộng hơn về NCNL giảng viên với các giải pháp đồng bộ mang tính hệ thống.

Như vậy, thông qua các nghiên cứu ở trên, NCS cho rằng về cơ bản những nội dung đánh giá và giải pháp để NCNL hay phát triển đội ngũ giảng viên của các nhà khoa học nêu ra ở trên không có sự khác biệt quá lớn mà chỉ có một số điểm khác nhau ở phạm vi nghiên cứu và mức độ quan trọng trong mỗi giải pháp đưa ra. Tuy vậy, NCS cho rằng các giải pháp mà các nhà khoa học đó đã đưa ra nhiều khi còn nhầm lẫn giữa khái niệm “*nâng cao năng lực giảng viên*” và “*nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên*”. Nếu là nâng cao năng lực cho cả đội ngũ giảng viên thì với các giải pháp đưa ra chưa đạt yêu cầu vì năng lực của cả đội ngũ thực sự một vấn đề còn trừu tượng, khó định lượng để nâng cao. Đây chính là những gợi ý cho đề tài nghiên cứu của NCS được hoàn thiện và phát triển.

1.1.3. Khoảng trống nghiên cứu và những giá trị khoa học luận án sẽ phát triển

Qua phân tổng quan tài liệu nghiên cứu về năng lực và NCNL giảng viên trong và ngoài nước ở trên, NCS cho rằng sẽ còn nhiều *khoảng trống* để nghiên cứu. Vì vậy, nghiên cứu sinh đã nhận diện các cơ hội nghiên cứu trong luận án của mình như sau:

- *Thứ nhất*, khoảng trống về mặt lý luận: Hiện chưa có bộ tiêu chí đầy đủ đánh giá về năng lực giảng viên nên NCS sẽ chuẩn hoá tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên và các yếu tố cấu thành năng lực giảng viên.

- *Thứ hai*, trong các nghiên cứu nêu trên, cho đến nay chưa có một công trình nào nghiên cứu đầy đủ, hệ thống, toàn diện về năng lực giảng viên và NCNL của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH như đề tài luận án của tác giả đã lựa chọn. Do vậy, luận án cần phân tích đánh giá về thực trạng năng lực giảng viên và việc NCNL để có những giải pháp NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH.

- *Thứ ba*, dữ liệu nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trên đã không còn tính thời sự, các giải pháp đưa ra có thể không còn phù hợp với thực tế của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và khó có thể áp dụng cho các trường đại học đặc thù của Bộ LĐTĐ&XH.

- *Thứ tư*, các nghiên cứu đề đưa ra giải pháp NCNL giảng viên hay phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học còn chưa đưa ra được nguyên nhân tại sao phải nâng cao hay phát triển. Việc NCNL hay phát triển đội ngũ giảng viên có mang lại lợi ích gì cho các trường đại học hay không? Liệu quá trình NCNL giảng viên trong các trường đại học nói chung, trong đó có các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH có giúp các trường này tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự, tự chủ học thuật và giúp cho đời sống vật chất của giảng viên được nâng lên?

- *Thứ năm*, việc NCNL giảng viên không phải là việc làm một lần là xong, trong điều kiện bùng nổ tri thức hiện nay, công việc này cần được coi là công việc thường xuyên, liên tục của toàn hệ thống, từng trường, khoa và mỗi giảng viên. Do vậy, việc nghiên cứu đề tài của NCS không những có ý nghĩa cả về lý luận, còn có ý nghĩa thực tiễn đối với các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Xuất phát từ những khoảng trống nêu trên, luận án tập trung nghiên cứu trả lời các câu hỏi sau:

1. Năng lực giảng viên trong các trường đại học là gì? Các nhân tố cấu thành năng lực giảng viên trong các trường đại học?

2. Những yếu tố tác động đến việc NCNL giảng viên trong các trường đại học là gì? Việc NCNL giảng viên có giúp các trường đại học tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự, tự chủ học thuật và hội nhập quốc tế hay không?

3. Thực trạng NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH hiện nay như thế nào?

4. Giải pháp NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH bao gồm những nội dung nào? Mục tiêu và nguyên tắc của các giải pháp này như thế nào?

1.2. Phương pháp nghiên cứu

1.2.1. Phương pháp tiếp cận

Nhằm thực hiện thành công mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, trong luận án này sẽ vận dụng kết hợp phương pháp định lượng và phương pháp định tính để nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu định tính được tác giả luận án sử dụng nhằm mô tả và phân tích đặc điểm về năng lực và NCNL giảng viên trong các trường đại học. Phương pháp định tính được thực hiện thông qua việc thu thập dữ liệu dưới dạng văn bản, quyết định (dữ liệu dạng chữ), từ đó tiếp cận đối tượng nghiên cứu nhằm rút ra các kết luận phục vụ cho luận án.

Để thực hiện nghiên cứu định tính, luận án tiến hành thảo luận và trao đổi trực tiếp với các chuyên gia am hiểu về việc NCNL giảng viên trong các trường đại học. Thành phần tham gia khảo sát và thảo luận trực tiếp trong nghiên cứu định tính gồm 10 chuyên gia, là những người giữ cương vị lãnh đạo của các trường đại học hoặc ở Viện nghiên cứu, Cục quản lý chất lượng giáo dục. Các chuyên gia được lựa chọn có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến nội dung nghiên cứu của luận án với các tiêu chí như sau:

- *Về thâm niên công tác*: Có ít nhất 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực giáo dục đại học.
- *Về trình độ*: Có trình độ học vấn từ tiến sĩ trở lên.
- *Về kinh nghiệm quản lý*: Có ít nhất 5 năm làm lãnh đạo cấp Khoa/Phòng ban trở lên.

Phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện đầu tiên với việc thu thập thông tin bằng bảng câu hỏi được chuẩn bị trước. Bảng câu hỏi bao gồm nội dung yêu cầu các chuyên gia cho biết ý kiến về mô hình nghiên cứu đã phù hợp chưa, cũng như yêu cầu xem xét lại các thành phần và thang đo của mô hình nghiên cứu đề xuất có phù hợp với đặc thù của lĩnh vực nghiên cứu hay chưa và cho ý kiến bổ sung. Ngoài ra, NCS cũng đặt ra các câu hỏi với những chuyên gia về việc bổ sung thêm các thành phần và thang đo mới cho các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình NCNL của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH. Kết quả nghiên cứu định tính sẽ là cơ sở dùng để thiết kế bảng câu hỏi và xây dựng mô hình cho nghiên cứu định lượng. Danh sách các chuyên gia được mời phỏng vấn được NCS tổng hợp trong phụ lục 5.

Nghiên cứu định lượng được tiến hành thông qua việc sử dụng hệ số Cronbach alpha để kiểm tra độ tin cậy của các biến dùng để đo lường năng lực giảng viên cũng như việc NCNL giảng viên. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo có Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên. Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng hệ số Cronbach Alpha từ 0.8 đến gần 1 là thang đo lường tốt, từ 0.6 đến 0.8 là sử dụng được.

Ngoài ra, với dữ liệu dạng con số định lượng này, NCS sẽ tính toán ra được các chỉ số trung bình để từ đó đánh giá được thực trạng và đưa ra các giải pháp về NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH.

1.2.2. Phương pháp thu thập thông tin

a) Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu thứ cấp được NCS thu thập phục vụ cho nghiên cứu là những dữ liệu về quy mô, cơ cấu, trình độ đào tạo, thâm niên công tác, các hoạt động nghiên cứu khoa học của toàn thể giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH. Nguồn dữ liệu này được lưu trữ ở bộ phận Tổ chức cán bộ, Đào tạo, Quản lý khoa học trong các trường đại học. Thông qua phiếu thu thập thông tin (*Phụ lục 4*) và sự đồng ý của lãnh đạo các trường mà NCS có được những thông tin quý giá này.

Ngoài ra, tác giả luận án còn tham khảo nguồn thông tin, tư liệu từ những nghiên cứu trong nước và thế giới về vấn đề có liên quan năng lực giảng viên trong các trường đại học; cơ sở dữ liệu của Bộ GD&ĐT về các trường đại học phục vụ công tác tuyển sinh, dữ liệu công bố công khai của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH,...

b) Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Việc thu thập dữ liệu sơ cấp được thực hiện như sau:

+) *Phỏng vấn chuyên gia* : Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính - phỏng vấn sâu chuyên gia để kiểm tra và sàng lọc các câu hỏi theo mô hình lý thuyết KSA (Kiến thức – Kỹ Năng – Thái độ) để đưa ra những nhận định, đánh giá có giá trị cao hơn về các nội dung như đã trình bày trong các phụ lục 1, 2, 3 của luận án. Kết quả từ những cuộc phỏng vấn chuyên gia và nhà quản lý thuộc lĩnh vực nghiên cứu bổ sung thông tin đánh giá toàn diện và đầy đủ về những nhân tố cấu thành năng lực giảng viên trong các trường đại học. Để thực hiện được cuộc phỏng vấn, Người phỏng vấn chuyển thư phỏng vấn cho Người được phỏng vấn và tiến hành phỏng vấn khi được chấp nhận. Nội dung cuộc phỏng vấn ghi âm dưới sự đồng ý của Người được phỏng vấn, đồng thời được ghi chép đầy đủ làm căn cứ để phân tích, đánh giá phục vụ cho mục đích nghiên cứu. Sau khi phỏng vấn thành

công, dữ liệu ghi âm từ cuộc phỏng vấn được chuyển thể về dạng chữ viết. Việc gỡ băng ghi âm được thực hiện hai lần với mỗi băng ghi âm để đảm bảo “*sao chép*” đầy đủ thông tin từ băng ghi âm sang dữ liệu chữ. Các dữ liệu này được tập hợp thành file riêng biệt cho từng người và được sàng lọc, phân tích, tổng hợp sử dụng trong một số nội dung của đề tài luận án.

+) *Điều tra khảo sát*: Luận án thực hiện thu thập thông tin sơ cấp từ khảo sát, thăm dò ý kiến từ các giảng viên và sinh viên để có thêm cơ sở cho việc đánh giá thực trạng thực trạng năng lực cũng như việc NCNL của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH. Phương thức khảo sát được NCS đưa ra các câu hỏi dạng thang đo, câu hỏi ngắn, câu hỏi nhiều lựa chọn. Phiếu khảo sát thiết kế thành mẫu chung dưới dạng bảng hỏi và được phát tận tay người được khảo sát. Ngoài ra, NCS cũng lập mẫu phiếu khảo sát thông qua Google Form và người được khảo sát trả lời qua đường link gửi tới qua địa chỉ email.

Sau khi có dữ liệu sơ cấp thông qua các bảng hỏi, biểu mẫu qua công cụ của Google Form hay phỏng vấn trực tiếp ý kiến chuyên gia thì NCS sẽ lưu trữ số liệu này vào phần mềm Excel để tổng hợp và phân tích.

1.2.3. Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu

Tính đến thời điểm hết năm học 2017 - 2018, Bộ LĐTĐ&XH có 04 trường đại học trực thuộc, trong đó có 03 trường ở khu vực miền Bắc và 01 trường ở khu vực miền Nam. Đó là:

- Trường Đại học Lao động Xã hội;
- Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định;
- Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh;
- Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long.

Vì tổng thể nghiên cứu không quá lớn nên tác giả luận án đã lựa chọn cả 4 trường để gửi phiếu điều tra khảo sát. Đối tượng nhận phiếu sẽ là các cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu và sinh viên của các trường.

Một câu hỏi luôn được đặt ra đối với NCS trong quá trình khảo sát là: “*cần phải điều tra bao nhiêu đơn vị mẫu để nó đại diện và có thể suy rộng cho tổng thể, việc phân tích đó có ý nghĩa và kết quả nghiên cứu có giá trị về mặt khoa học?*”.

Theo tác giả Cochran trong cuốn sách “*Sampling techniques*” chỉ ra rằng, trong trường hợp không biết trước kích thước của tổng thể nghiên cứu và có ý định lấy mẫu lớn thì sẽ lấy mẫu kích thước n thoả mãn điều kiện sau [65]:

$$n \geq \frac{z^2}{4\varepsilon^2}$$

Trong đó: ε là sai số cho phép trong quá trình lấy mẫu (Thực tế thì người ta thường lấy sai số ε là 10% hoặc 5%); z là giá trị của phân phối chuẩn tương ứng với độ tin cậy lựa chọn $\gamma = 1 - \varepsilon$ (ví dụ với sai số $\varepsilon = 10\%$ thì độ tin cậy của việc lấy mẫu cho phân tích tổng thể là $\gamma = 1 - \varepsilon = 90\%$ nên $z = 1,65$).

Nếu tổng thể nghiên cứu đã biết trước số lượng phần tử và có kích thước không quá lớn thì khi đó sẽ chọn mẫu kích thước n thoả mãn điều kiện sau:

$$n \geq \frac{N}{1 + N \cdot \varepsilon^2}$$

Trong đó: ε là sai số cho phép trong quá trình lấy mẫu; N là kích thước của tổng thể nghiên cứu.

Như vậy, với trường hợp nghiên cứu của luận án này, tính đến thời điểm cuối năm học 2017 - 2018 với một tổng thể nghiên cứu là 1.277 giảng viên cơ hữu của 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, trong đó có 155 người đồng thời là cán bộ quản lý. Do đó, với độ tin cậy 90% (tương ứng sai số cho phép là 10%) cần phải xin ý kiến khảo sát của số lượng cán bộ quản lý như sau:

$$n_1 \geq \frac{155}{1 + 155 \cdot 0,1^2} \approx 61 \text{ (người)}.$$

Số lượng giảng viên cơ hữu tại 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH mà không giữ chức vụ quản lý là 1122 người, Do đó, với độ tin cậy 90% cần phải xin ý kiến khảo sát của số lượng giảng viên không giữ chức vụ quản lý như sau:

$$n_2 \geq \frac{1122}{1 + 1122 \cdot 0,1^2} \approx 92 \text{ (người)}.$$

Về đối tượng xin ý kiến khảo sát là sinh viên, tính đến thời điểm cuối năm học 2017 - 2018 thì tổng số lượng sinh viên tại 4 trường là 30.709 nên với độ tin cậy 90% sẽ cần khảo sát số lượng sinh viên là:

$$n_3 \geq \frac{30709}{1 + 30709 \cdot 0,1^2} \approx 100 \text{ (sinh viên)}$$

Qua kết quả tính toán ở trên, mục tiêu của NCS là phải nhận được tối thiểu 61 câu trả lời từ đối tượng là cán bộ quản lý, tối thiểu 92 phiếu trả lời từ đối tượng giảng viên không giữ chức vụ và tối thiểu 100 sinh viên dưới mọi hình thức để đảm bảo được tính chính xác, khách quan của nghiên cứu. Giả định tỷ lệ phản hồi của

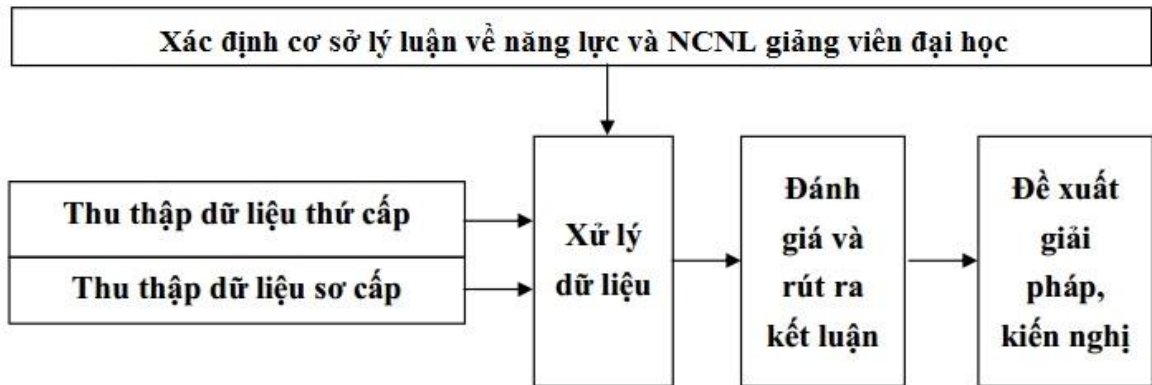
các thư xin khảo sát là **50%** thì số lượng phiếu được gửi đi cho các đối tượng trên được phân bổ như sau để đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu:

Bảng 1.2: Phân bổ phiếu khảo sát gửi đi các trường

STT	Đơn vị khảo sát	Cán bộ quản lý	Giảng viên không giữ chức vụ	Sinh viên
1.	Trường ĐH LĐXH	45	70	80
2.	Trường ĐH SPKTND	30	45	50
3.	Trường ĐH SPKTV	30	45	50
4.	Trường ĐH SPKTVL	25	30	40
Tổng		130	190	220

Nguồn: Tính toán của nghiên cứu sinh

Như vậy, có thể khái quát quy trình thực hiện đề tài luận án như sau:



Sơ đồ 1.4: Quy trình thực hiện đề tài luận án

(Nguồn: Dự kiến của nghiên cứu sinh)

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Từ tổng quan nghiên cứu các công trình trong và ngoài nước có liên quan tới năng lực của giáo viên nói chung hay giải pháp nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học, NCS đã chỉ ra một số khoảng trống tạo cơ sở cho xác định hướng nghiên cứu của luận án. Qua đó, NCS đã xác định được các câu hỏi nghiên cứu cho luận án như sau:

1. Năng lực giảng viên trong các trường đại học là gì? Các nhân tố cấu thành năng lực giảng viên trong các trường đại học?

2. Những yếu tố tác động đến việc NCNL giảng viên trong các trường đại học là gì? Việc NCNL giảng viên có giúp các trường đại học tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự, tự chủ học thuật và hội nhập quốc tế hay không?

3. Thực trạng NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH hiện nay như thế nào?

4. Giải pháp NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH bao gồm những nội dung nào? Mục tiêu và nguyên tắc của các giải pháp này như thế nào?

Ngoài ra, trong chương này NCS đã chỉ ra phương pháp nghiên cứu của luận án bằng cách kết hợp hài hòa phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng; xác định được kích cỡ mẫu nghiên cứu cho từng đối tượng khảo sát và phân bổ số lượng phiếu điều tra khảo sát tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nhằm mang lại hiệu quả cao nhất cho luận án.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN VÀ NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm giảng viên

Nghề dạy học xuất hiện ở Việt Nam từ lâu đời và chịu ảnh hưởng lớn từ Nho giáo Trung Hoa với sự tôn trọng của xã hội về người thầy, điều đó thể hiện qua câu “*Nhất tự vi sư, bán tự vi sư - Một chữ là thầy, nửa chữ cũng là thầy*”. Sau này khi chữ Nôm ra đời thì chuyển từ “sư” thành “thầy” hay “thầy đồ”, “ông đồ”. Lí do nhân dân sử dụng danh xưng như trên vì thời phong kiến ở nước ta tồn tại quan niệm “*trọng nam khinh nữ*”, chỉ có nam giới được quyền đi học, còn lại nữ giới thường không được học hành cho nên người dạy học đều là nam giới. Tuy nhiên, sau này danh xưng “thầy” được dùng chung cho người làm nghề dạy học mà không phân biệt giới tính. Đến khi chữ Quốc ngữ ra đời, người làm nghề dạy học được gọi bằng các danh xưng khác nhau mà chung nhất là nhà giáo, rồi đến thầy giáo, cô giáo, giáo viên,... Hiểu nghĩa của các danh xưng này làm cơ sở để hiểu khái niệm giảng viên được đầy đủ hơn.

Theo điều 70 của Luật giáo dục số 38/2005/QH11 ngày 14 tháng 6 năm 2005 của Quốc hội thì: “*Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác; Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên; ở cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên*”.

Điều 54 của Luật Giáo dục đại học (sửa đổi) số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018 của Quốc hội đã quy định: “*Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật pháp, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở giáo dục đại học. Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên...*” [44].

Theo Từ điển tiếng Việt, giảng viên là “*tên gọi chung những người làm công tác giảng dạy ở các trường Đại học, Cao đẳng, ở các lớp tập huấn cán bộ*” [55].

Theo tác giả Phạm Thành Nghị thì “*Giảng viên là một cán bộ khoa học, nắm vững các phương pháp về giảng dạy và giáo dục, biết sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật trong giảng dạy, thường xuyên rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn của mình, tham gia tích cực vào công tác nghiên cứu khoa học và đời sống xã hội. Đó là những người tiên tiến của xã hội*” [39].

Từ những cách hiểu trên, trong khuôn khổ luận án này, khái niệm “Giảng viên” được hiểu như sau: *Giảng viên bao gồm các nhà sư phạm có trình độ cao được tuyển dụng và bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư trong biên chế của các cơ sở đào tạo Đại học, Cao đẳng công lập hoặc trong danh sách làm việc toàn thời gian ở các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng ngoài công lập. Giảng viên có các chức năng giảng dạy, nghiên cứu và phổ biến khoa học, tổ chức các hoạt động sư phạm và tự bồi dưỡng, góp phần đào tạo các sinh viên trở thành cán bộ, kỹ sư, bác sĩ, ... cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.*

Hiện nay, phần lớn các trường đại học ở Việt Nam, các giảng viên tham gia công tác giảng dạy và NCKH bao gồm 2 loại sau:

- *Giảng viên cơ hữu*: Giảng viên thuộc biên chế chính thức của trường.
- *Giảng viên thỉnh giảng*: những giảng viên từ các trường Đại học khác.

Nhìn chung, tại Việt Nam cũng như các nước trên thế giới, các chuyên gia trong một lĩnh vực nhất định đang công tác tại Cục, Vụ, Viện nghiên cứu, Bệnh viện, ... mà có nhu cầu và có khả năng sư phạm cũng được mời tham gia giảng dạy hay hướng dẫn sinh viên NCKH. Tuy nhiên, theo luật định thì những người như vậy không được xếp vào chức danh của ngạch giảng viên.

2.1.2. Khái niệm về năng lực

Năng lực (*competency*) là tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả tốt. Năng lực vừa là tiền đề, vừa là kết quả của hoạt động. Năng lực vừa là điều kiện cho hoạt động đạt kết quả nhưng đồng thời năng lực cũng phát triển ngay trong chính hoạt động ấy (kinh nghiệm, trải nghiệm).

Theo Từ điển tiếng Việt thì năng lực là “*những thứ mà một người phải chứng minh có hiệu quả trong việc làm, vai trò, chức năng, công việc, hoặc nhiệm vụ...*” [55]. Như vậy, định nghĩa này ám chỉ trực tiếp về tác nghiệp/hành nghề và kiến thức/kỹ năng/kỹ thuật mà một người biết/chứng thực về sự kiện, công nghệ, nghề nghiệp, quy trình thủ tục, việc làm, tổ chức, ... Năng lực được xác định thông qua các nghiên cứu về việc làm và vai trò công việc.

Hiện nay, năng lực người lao động là một vấn đề được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu bởi lẽ nó là yếu tố quan trọng nhất tạo nên nhân cách. Tác giả Petrovski cho rằng: *“Năng lực là một thành tố cấu tạo nên nhân cách. Năng lực luôn gắn liền với những yêu cầu đặt ra của một hoạt động nhất định. Sự phát triển các năng lực sư phạm gắn liền với các kỹ năng, kỹ xảo sư phạm, là những cấu thành nhân cách đảm bảo cho hoạt động của giáo viên thu được kết quả...”* [56].

Ngoài ra, khi nói đến năng lực là nói đến khả năng thực hiện thành công một hoạt động nào đó. Năng lực mang tính cá nhân hóa, năng lực có thể được hình thành và phát triển thông qua đào tạo, bồi dưỡng và tự trải nghiệm qua thực tiễn. Theo Nguyễn Thế Dân cho rằng: *“Năng lực là khả năng hành động, đạt kết quả và phát triển cho phép thực hiện một cách phù hợp các nhiệm vụ, hoạt động trong cuộc sống nghề nghiệp hay riêng tư và khả năng này dựa trên một tập hợp tri thức có tổ chức: Kiến thức và kỹ năng đa lĩnh vực, chiến lược, nhận thức và thái độ...”* [31].

Theo Phạm Minh Hạc cho rằng: *“Năng lực là đặc điểm tâm lý cá nhân đáp ứng được những đòi hỏi của hoạt động nhất định nào đó và là điều kiện để thực hiện có kết quả hoạt động đó...”* [41].

Qua việc xem xét một số cách hiểu như trên có thể thấy giữa các phạm trù “năng lực” và “khả năng”, “điều kiện”, “kết quả cao” hay “hiệu quả” có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nếu xét ở phạm vi cá nhân con người thì các phạm trù này được phản ánh tính lao động hữu ích của con người nhằm đạt được kết quả tốt nhất trong đời sống kinh tế xã hội. Từ đó có thể thấy rằng năng lực hoạt động của con người được hình thành từ 3 nội dung: do điều kiện tự nhiên, do học tập rèn luyện và do kinh nghiệm. Trong 3 nội dung trên thì nội dung do học tập, rèn luyện và do kinh nghiệm bị ảnh hưởng trực tiếp từ chủ quan của mỗi con người, còn nội dung do điều kiện tự nhiên mang tính khách quan, do di truyền và môi trường nhiều hơn. Cách hiểu trên về năng lực cho phép xác định các yếu tố điều kiện hình thành nên năng lực, con đường để phát triển năng lực cá nhân của mỗi con người. Tuy nhiên, cách tiếp cận này có hạn chế trong việc giúp nhận ra các yếu tố cấu thành nên năng lực để từ đó đưa ra các tiêu chí đánh giá năng lực, điểm mạnh và điểm yếu cần khắc phục của mỗi con người.

Một cách tiếp cận khác, trên cơ sở xem xét năng lực dựa trên các yếu tố cấu thành, năng lực được hiểu là tổng hòa của kiến thức, kỹ năng, thái độ (hay hành vi, phẩm chất) góp phần tạo nên tính hiệu quả trong công việc của mỗi người. Trong cách hiểu này, năng lực luôn gắn với một hoạt động nghề nghiệp, một hoàn cảnh làm

việc cụ thể và gắn với thuộc tính tâm lý cá nhân của con người. Tức là, các doanh nghiệp và tổ chức luôn tìm kiếm những con người không chỉ có năng lực mà phải biết làm việc với năng lực trong từng hoàn cảnh công việc cụ thể. Để hình thành nên năng lực, con người không thể chỉ cần có kiến thức, kỹ năng mà cần có những thái độ (hay phẩm chất) tâm lý cá nhân để ứng xử với các tình huống, hoàn cảnh khác nhau trong công việc nhằm đạt hiệu quả cao. Các nhà nghiên cứu của Mỹ đã khái quát hóa năng lực theo mô hình KSA bao gồm Kiến thức (Knowledge), Kỹ năng (Skills), Thái độ (Attitude), từ đó hình thành nên mức độ năng lực từ thấp đến cao [79], [82].

Từ khái niệm về năng lực ở trên và qua các nghiên cứu thực tế trong các lĩnh vực nghề nghiệp như: chuyên gia kỹ thuật, nhân viên kinh doanh, nhân viên dịch vụ cộng đồng, các nhà quản trị doanh nghiệp,... các nhà nghiên cứu ở Mỹ đã đưa ra mô hình năng lực bao gồm các yếu tố sau: Khả năng định hướng mục tiêu, khả năng gây ảnh hưởng, kỹ năng tư duy, kỹ năng phân tích, óc sáng tạo, sự tự tin, khả năng hiểu và thông cảm người khác, quản lý sự thay đổi, kỹ năng tìm kiếm thông tin, khả năng làm việc nhóm, khả năng tư vấn, khả năng nhận biết nhu cầu và chăm sóc khách hàng,... [79]

Như vậy, có thể hiểu năng lực của con người nói chung là tổng hợp của kiến thức (K), kỹ năng (S) và thái độ (A) nhằm tạo nên tính hiệu quả trong công việc của mỗi người. Năng lực được hình thành không chỉ từ những thuộc tính tâm sinh lý tự nhiên của con người mà phần lớn do quá trình học tập, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm bản thân mà có. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án này, NCS sẽ dựa trên mô hình KSA (Knowledges - Skills - Attitude) để tiếp cận khái niệm về năng lực như sau: *“Năng lực được hiểu là tổ hợp hữu cơ các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ để thực hiện công việc hoặc đối phó với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp trong các điều kiện cụ thể và theo các chuẩn mực nhất định”*.

2.1.3. Khái niệm năng lực giảng viên

Trong công trình nghiên cứu “Xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và nghiên cứu khoa học của giảng viên trong Đại học Quốc gia Hà Nội” của Nguyễn Đức Chính và cộng sự đã nêu lên những năng lực cần có của một giảng viên mẫu mực như sau [27]:

- Có kiến thức và sự thông hiểu về các cách học khác nhau của sinh viên.
- Có kiến thức, năng lực và thái độ về mặt theo dõi và đánh giá sinh viên nhằm giúp học tiến bộ.

- Tự nguyện hoàn thành 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.

- Biết ứng dụng những kiến thức về công nghệ thông vào môn học, ngành học của mình.

- Có khả năng nhận biết những tín hiệu của “thị trường” bên ngoài của nhu cầu của giới chủ đối với những người tốt nghiệp.

- Làm chủ được những thành tựu mới về dạy và học, từ cách dạy học mặt giáp mặt đến cách dạy học từ xa.

- Chú ý đến những quan điểm và mong muốn học tập của học viên.

- Hiểu được những tác động của những nhân tố quốc tế và đa văn hoá đối với những chương trình đào tạo.

- Có khả năng dạy những loại sinh viên khác nhau, thuộc những nhóm khác nhau về độ tuổi, môi trường kinh tế, xã hội, dân tộc,... và biết cách làm việc với số giờ nhiều hơn trong một ngày.

- Có khả năng bảo đảm các giờ giảng chính khoá, thảo luận nhóm hoặc hướng dẫn thực hành tại xưởng với một số lượng sinh viên đông hơn.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, sự thành công trong dạy học đòi hỏi người thầy phải có thể giới quan tiên tiến, phẩm chất đạo đức cao quý, trình độ kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp cao. Tri thức, kỹ năng, kỹ xảo là chất liệu để tạo thành năng lực. Ông cho rằng năng lực sư phạm là năng lực chung, bao gồm các thành tố cơ bản là những năng lực riêng được chia thành các nhóm [41]:

- Các năng lực thuộc về nhân cách như: năng lực kiểm chế, tự chủ, năng lực điều khiển được tâm lý;

- Các năng lực dạy học: năng lực khoa học, năng lực ngôn ngữ;

- Các năng lực tổ chức giao tiếp: óc quan sát sư phạm, sự khéo léo sư phạm, năng lực phân phối sự chú ý, năng lực tổ chức, năng lực giao tiếp;

Một nghiên cứu khác về năng lực giảng viên của tác giả Đinh Xuân Khuê đưa ra năng lực giảng viên trong các trường quân sự của Việt Nam cần đạt được 4 nhóm kỹ năng dạy học là: (1) Những kỹ năng nghiên cứu người học và việc học; (2) Những kỹ năng lãnh đạo và quản lý người học, việc học; (3) Những kỹ năng thiết kế dạy học và hoạt động giáo dục; (4) Những kỹ năng dạy học trực tiếp [17].

Như vậy, có nhiều cách tiếp cận khác nhau về năng lực giảng viên. Nhưng dựa trên mô hình KSA về năng lực mà chúng ta đã phân tích ở phần trước, NCS cho rằng: “*Năng lực giảng viên là tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ mà*

một giảng viên cần có để thực hiện các hoạt động trong nghề nghiệp theo tiêu chuẩn, nhiệm vụ nghề giáo tại các cơ sở giáo dục đại học”. Để thực hiện công việc chính của mình là giảng dạy, NCKH, CGCN và thực hiện nghĩa vụ công dân với tư cách nhà giáo thì người giảng viên phải có những kiến thức, kỹ năng, thái độ chuẩn mực, là hình mẫu để các sinh viên học tập và noi theo.

2.1.4. Khái niệm nâng cao năng lực giảng viên

Chất lượng giáo dục đại học phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng trước hết phụ thuộc vào năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên. Người giảng viên trong nền giáo dục đại học hiện đại cần liên tục phải tự học tập, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức để đáp ứng được yêu cầu của công việc. Trong các công trình nghiên cứu trước đây, NCS nhận thấy chưa có bất cứ công trình nào đề cập đến khái niệm NCNL giảng viên mà chỉ đề cập đến các vấn đề như phát triển đội ngũ giảng viên đại học thông qua công tác tuyển dụng hay cử đi học thạc sĩ/tiến sĩ để nâng cao trình độ chuyên môn.

Chẳng hạn, trong luận án tiến sĩ của Nguyễn Thế Dân, ông cho rằng: *“Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật là quá trình xây dựng, hoàn thiện hoặc thay đổi thực trạng của đội ngũ giảng viên các trường, giúp cho đội ngũ giảng viên lớn mạnh về mọi mặt: Đủ về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn cao để hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học”* [31, tr.43].

Cũng tương đồng quan điểm với Nguyễn Thế Dân, trong nghiên cứu của mình tác giả Nguyễn Văn Lâm cho rằng: *“Phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề, chuyên môn và đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc thực hiện các chức năng của người giảng viên một cách hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân của người giảng viên. Do vậy, phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm cả phát triển về đội ngũ và chính sách tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ để tạo động lực cho sự phát triển toàn diện của cá nhân người giảng viên”* [38, tr.56].

NCS cho rằng việc NCNL giảng viên là một vấn đề cần có sự nhìn nhận 2 chiều, cả từ phía người cán bộ quản lý ở trường đại học và cả từ phía người giảng viên được nâng cao năng lực. Cụ thể, về phía nhà quản lý phải nhận thức được:

Một là, xác định việc NCNL giảng viên là yêu cầu cấp bách, sống còn, quyết định chất lượng đào tạo, uy tín đơn vị và sự tín nhiệm của xã hội đối với sản phẩm của cơ sở giáo dục đại học do mình quản lý.

Hai là, thay vì quản lý hành chính, cần chuyển mạnh sang quản lý chất lượng một cách chuyên nghiệp, coi trọng năng lực thực tế của giảng viên, trong đó có cả năng lực nhận thức, năng lực giảng dạy và nghiên cứu. Tạo môi trường học thuật dân chủ, sáng tạo để thúc đẩy tích cực của mỗi giảng viên trong quá trình thực hành nghề nghiệp. Tôn trọng phân biệt xã hội và các ý kiến từ phía giảng viên và người học.

Ba là, tạo điều kiện để giảng viên được trải nghiệm, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm, nâng cao năng lực từ chính quá trình giảng dạy trên lớp và nghiên cứu khoa học. Có chế độ khuyến khích, đãi ngộ kịp thời cả về vật chất và tinh thần đối với các giảng viên có sáng kiến đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Về phía giảng viên phải nhận thức được:

Thứ nhất, cần xác định việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn là yêu cầu tất yếu; vừa là trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp vừa là vấn đề quyết định vị trí công tác, mức độ tín nhiệm của sinh viên, đồng nghiệp và nhà quản lý đối với giảng viên; tự ý thức về lương tâm, trách nhiệm nghề nghiệp của mình, tránh tâm lý an phận, tự thoả mãn.

Thứ hai, xác định việc tự học tập, rèn luyện chuyên môn, nghiệp vụ là nhiệm vụ trong suốt cuộc đời nghề nghiệp của bản thân. Giảng viên cần thường xuyên tự đào tạo, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ, tri thức, kỹ năng; có tư duy mở, linh hoạt, chủ động tiếp cận tri thức, phương pháp mới; lựa chọn, thử nghiệm và tự đánh giá phương pháp, kỹ năng đào tạo của mình.

Thứ ba, mỗi giảng viên cần xác định những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách, biết lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp với chuyên môn, với từng đơn vị kiến thức thuộc chuyên môn đó; nắm bắt được đặc tính, sở thích và khả năng thích ứng của người học. Kỹ năng giảng dạy của giảng viên phải linh hoạt, không chỉ dừng ở truyền thụ kiến thức mà phải bồi dưỡng kỹ năng ngành nghề để người học sau khi ra trường có thể thực hành nghề được ngay, đáp ứng nhu cầu xã hội.

Như vậy, dựa vào những phân tích ở trên cũng như khái niệm về năng lực giảng viên đã trình bày trước đó, NCS cho rằng: *Nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học là sự thay đổi về chất của kiến thức, kỹ năng, thái độ người giảng viên tại hai thời điểm của một khoảng thời gian xác định đủ lớn. Sự thay đổi về chất này được thể hiện trên các khía cạnh: (1) Học hàm, học vị của*

giảng viên có sự thay đổi theo chiều hướng đi lên; (2) Số lượng các công trình nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ có chất lượng của giảng viên ngày càng nhiều; (3) Tỷ lệ giảng viên đạt yêu cầu khi tham chiếu các tiêu chuẩn của khung năng lực nghề nghiệp ngày càng lớn; (4) Đời sống vật chất cũng như tinh thần của giảng viên ngày càng được cải thiện.

Tóm lại, với việc xác định được khái niệm NCNL giảng viên như đã trình bày ở trên, luận án đã chỉ ra hướng tiếp cận và khung lý thuyết cần thiết cho những chương sau của nghiên cứu này.

2.2. Các thành phần cấu thành năng lực giảng viên

Năng lực giảng viên trong các trường đại học theo nhiệm vụ của từng giảng viên thuộc loại năng lực rất chuyên biệt và đặc trưng. Dựa vào các nghiên cứu của Weinert [82], Đặng Thành Hưng [16], Hoàng Hòa Bình [18], Lương Việt Thái [25], Nguyễn Thế Dân [31], Nguyễn Văn Đệ [37] và theo nhận định của bản thân NCS thì các thành phần cấu thành năng lực giảng viên trong các trường đại học là:

2.2.1. Kiến thức

Một giảng viên đại học toàn diện là người có (được trang bị) 4 nhóm kiến thức sau:

Một là, kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và chuyên môn học mà mình giảng dạy: Khác với kiến thức phổ thông có thể dễ dàng học hỏi thông qua cuộc sống, kiến thức chuyên ngành và chuyên môn sâu đòi hỏi giảng viên phải có quá trình tự học tập, NCKH và được tích lũy kinh nghiệm theo thời gian. Thông thường, trong các trường đại học thì các giảng viên lớn tuổi sẽ là những trụ cột về kiến thức chuyên môn để thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu của nhà trường cũng như dìu dắt cho các giảng viên trẻ trưởng thành. Một giảng viên có năng lực phải là một người thành thực được kiến thức về chuyên ngành và chuyên môn sâu của mình.

Hai là, kiến thức về chương trình đào tạo: Trong mỗi trường đại học, tuy mỗi giảng viên đều được phân công nhiệm vụ về một chuyên ngành nhất định nhưng để đảm bảo tính đồng bộ, gắn kết giữa các môn học thì giảng viên phải có các kiến thức về cả chương trình giảng dạy. Những kiến thức này rất quan trọng vì nó cho biết vị trí của mỗi học phần, vai trò của mỗi giảng viên trong bức tranh tổng thể. Kiến thức về chương trình đào tạo cung cấp thông tin về sự tương tác giữa một chuyên ngành với các chuyên ngành khác trong cùng một lĩnh vực và kể cả giữa các chuyên ngành trong các lĩnh vực khác nhau. Ngày nay, các trường đại học đang có xu hướng đào tạo chuyên sâu kết hợp với cung cấp tư duy liên ngành, đa ngành, đa lĩnh vực, đa

văn hóa,... vì chính những kiến thức này sẽ giúp người học thích nghi tốt trong các bối cảnh làm việc nhóm, dự án. Với những kiến thức được cung cấp, các học viên sau khi được đào tạo bài bản có thể cộng tác với cá nhân từ các chuyên ngành rất khác biệt để cùng nhau giải các bài toán phức tạp, đa lĩnh vực của cuộc sống.

Ba là, kiến thức về nghiệp vụ sư phạm: Khối kiến thức này đòi hỏi các giảng viên phải có phương pháp luận, kỹ thuật dạy và học nói chung và kỹ thuật dạy trong từng chuyên ngành cụ thể. Nhìn chung, mỗi chuyên ngành (thậm chí từng môn học hoặc cùng môn học nhưng khác đối tượng học) đều đòi hỏi giảng viên phải có những đặc thù riêng biệt, có những phương pháp tiếp cận khác nhau. Một giảng viên với kiến thức về nghiệp vụ sư phạm tốt thì sẽ giảng dạy hay hơn, thu hút được nhiều sinh viên quan tâm hơn và làm cho quá trình chuyển giao kiến thức giữa giảng viên với sinh viên trở lên nhẹ nhàng, đơn giản hơn.

Bốn là, kiến thức về ngoại ngữ, tin học, môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục, hệ thống chính trị, pháp luật của quốc gia và hiểu biết về văn hóa, xã hội, con người,... Đây có thể coi là khối kiến thức hỗ trợ cơ bản làm nền tảng cho công tác giảng dạy và NCKH của giảng viên. Ngoài ra, giảng viên còn có nhiệm vụ tư vấn cho sinh viên, vì thế những kiến thức hỗ trợ cơ bản này là điều rất cần thiết cho công việc đó.

2.2.2. Kỹ năng

Về kỹ năng của giảng viên, đây chính là khả năng thực hiện các công việc, biến kiến thức thành hành động. Kỹ năng của giảng viên thể hiện sự thành thạo của mỗi người khi vận dụng sự hiểu biết về nhiệm vụ trong thực tế hoạt động nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Một giảng viên đại học đòi hỏi phải có được các kỹ năng liên quan đến các hoạt động giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ, trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ công dân đối với xã hội. Cụ thể:

Một là, kỹ năng liên quan đến giảng dạy bao gồm: kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo; kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức; kỹ năng kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của sinh viên; kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng; kỹ năng xây dựng môi trường học tập tích cực,...

Hai là, các kỹ năng liên quan đến hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ. Tức là, giảng viên thực hiện vai trò nhà khoa học với chức năng giải thích và dự báo các vấn đề của tự nhiên - xã hội mà loài người chưa có lời giải; tìm cách ứng dụng các kết quả NCKH về thực tiễn đời sống nhằm nâng cao đời sống, đưa xã hội loài người ngày càng văn minh, hiện đại hơn. Hoạt động NCKH của các giảng viên

phải đi kèm với công bố kết quả nghiên cứu cho cộng đồng. Điều này có hai ý nghĩa: một là, công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành uy tín chính là thước đo chất lượng có ý nghĩa nhất đối với một công trình nghiên cứu; hai là, chỉ khi được công bố rộng rãi và đi vào ứng dụng thì nhiệm vụ NCKH của giảng viên mới hoàn thành sứ mệnh xã hội của mình. Như vậy, điều này đòi hỏi các giảng viên cũng cần phải có được kỹ năng viết báo khoa học. Ngoài ra, kỹ năng hướng dẫn học viên thực hiện NCKH và thực hiện đánh giá kết quả NCKH cũng rất cần thiết cho giảng viên. Điều này có nghĩa là giảng viên không chỉ tự bản thân mình NCKH mà cần phải biết đào tạo, hướng dẫn các học viên cùng nghiên cứu theo, giúp cho kiến thức khoa học được lan tỏa nhanh hơn, tạo ra cộng đồng nghiên cứu mạnh hơn. Phải có kỹ năng đánh giá kết quả NCKH tốt thì mới đưa ra được các nhận xét chính xác, kịp thời khi phản biện hay thẩm định các luận án, luận văn của học viên.

Ba là, kỹ năng thực hiện nghĩa vụ công dân với tư cách là nhà giáo bao gồm: kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội; kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp; kỹ năng làm công tác xã hội. Đây là một vai trò mà xã hội đánh giá cao và kỳ vọng ở các giảng viên. Trong vai trò này, giảng viên cung ứng các dịch vụ của mình cho nhà trường, cho sinh viên, cho các tổ chức xã hội – đoàn thể, cho cộng đồng và cho xã hội nói chung. Cụ thể, đối với nhà trường và sinh viên, giảng viên sẽ cố vấn học tập cho sinh viên, liên hệ thực tập, giới thiệu chỗ làm cho sinh viên,... Với xã hội và cộng đồng, trong phạm vi chuyên ngành của mình, giảng viên làm phản biện cho các tạp chí khoa học, thực hiện các dịch vụ như tư vấn, cung cấp thông tin, viết báo, tham gia các tổ chức chính trị xã hội – xã hội nghề nghiệp để bảo vệ quyền con người, chống áp bức bóc lột,... Như vậy, giảng viên sẽ đóng vai trò là cầu nối giữa khoa học và xã hội, để đưa nhanh các kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng và nâng cao dân trí.

2.2.3. Thái độ

Thái độ (hay phẩm chất) của người giảng viên thường bao gồm các nhân tố thuộc về thế giới quan tiếp nhận và phản ứng lại các thực tế của công việc và cuộc sống. Nhìn chung, các thái độ của giảng viên cần có để phục vụ công tác giảng dạy và NCKH bao gồm: Thái độ tận tình với nghề nghiệp; có ý thức tôn trọng kỷ luật; có tinh thần trách nhiệm trong công việc; giữ gìn phẩm chất, danh dự uy tín của nhà giáo; có tinh thần ham học hỏi; có tư duy đổi mới và sáng tạo; có trách nhiệm đạo đức nghề nghiệp. Cụ thể, thái độ của người giảng viên được phân thành từng nhóm như sau:

Một là, thái độ chính trị:

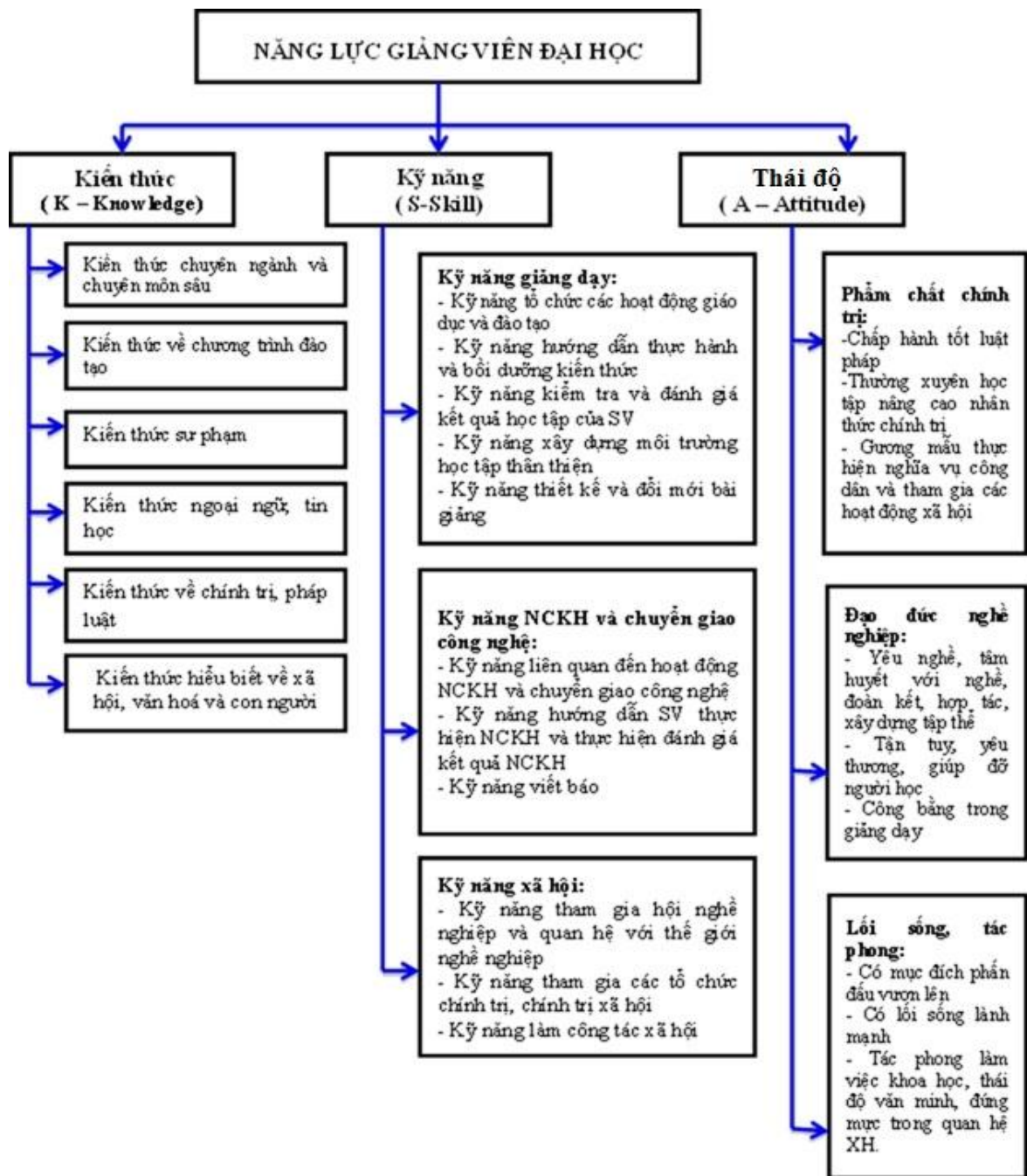
- Chấp hành nghiêm pháp luật của Nhà nước và các quy định của đơn vị công tác;
- Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị;
- Có ý thức tổ chức kỷ luật; sống trong tập thể phải đảm bảo vì lợi ích chung; kiên quyết đấu tranh, ngăn ngừa những hành vi vi phạm pháp luật cũng như các vi phạm trong đạo đức nghề nghiệp của giảng viên;
- gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động từ thiện cho xã hội.

Hai là, thái độ nghề nghiệp (đạo đức nghề nghiệp)

- Yêu nghề, tâm huyết với nghề; có ý thức giữ gìn phẩm chất, danh dự, và lương tâm nhà giáo; đoàn kết và hợp tác với đồng nghiệp trong công việc; có ý thức xây dựng tập thể vững mạnh để cùng thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường;
- Luôn tận tâm với công việc được giao; giúp đỡ học viên khắc phục khó khăn để học tập và rèn luyện; bảo vệ quyền lợi và lợi ích chính đáng của học viên; thương yêu và tôn trọng học viên.
- Công tâm trong giảng dạy và NCKH; khách quan, trung thực trong đánh giá năng lực của học viên;
- Thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, lãng phí, chống bệnh thành tích trong giáo dục; công tác phê bình và tự phê bình được thực hiện nghiêm túc và thường xuyên.

Ba là, thái độ trong cuộc sống (lối sống và tác phong)

- Có mục đích và ý chí vươn lên trong công việc, có tinh thần làm việc liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo;
 - Tác phong làm việc khoa học, trang phục khi thực hiện nhiệm vụ giản dị, lịch sự; có thái độ văn minh, đúng mực trong quan hệ xã hội và trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học, với phụ huynh người học;
 - Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa với đồng nghiệp;
- Tóm lại, từ những nghiên cứu trên ta có thể khái quát các thành phần cấu thành năng lực giảng viên trong các trường đại học theo sơ đồ sau:



Sơ đồ 2.1: Các thành phần cấu thành năng lực giảng viên

(Nguồn: Tổng hợp của NCS)

2.3. Những yếu tố tác động đến nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học

2.3.1. Yếu tố khách quan

Những yếu tố khách quan ảnh hưởng đến NCNL của giảng viên trong các trường đại học bao gồm: Sự phát triển nhanh chóng của KH&CN; Các chính sách và quy định của Nhà nước và của Ngành Giáo dục; Tuổi tác; Giới tính; Hoàn cảnh gia

đình của giảng viên,... Ở mức độ nào đó thì các yếu tố này có ảnh hưởng khá lớn đến công tác NCNL của giảng viên trong các trường đại học.

- KH& CN có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc. KH& CN thúc đẩy sự phát triển vượt bậc trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong lĩnh vực kinh tế, KH& CN là động lực thúc đẩy sự gia tăng của cải vật chất, nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm cường độ lao động; giảm chi phí và giá thành sản phẩm; tăng tỷ lệ chất xám trong cấu tạo sản phẩm; tạo ra nhiều sản phẩm mới có chất lượng, mẫu mã đẹp; rút ngắn chu kỳ sản xuất, nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp. KH& CN phát triển dần trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, dẫn đến sự thay đổi to lớn trong quá trình sản xuất. Trước xu thế toàn cầu hóa, cùng sự chuyển giao và hội nhập quốc tế về KH&CN đã thúc đẩy nền kinh tế nước ta phát triển mạnh mẽ. Các công cụ lao động giản đơn, mang tính chất tiêu thủ công nghiệp đã được thay thế bằng các dây chuyền máy móc thiết bị hiện đại. Sức lao động của con người được giải phóng, lao động chân tay dần được thay thế bởi lao động trí óc, lao động giản đơn dần được thay thế bằng sự chuyên môn hóa ngày càng cao. Những sự thay đổi trên làm cho năng suất lao động tăng vượt bậc, khối lượng sản phẩm làm ra ngày càng nhiều và có chất lượng cao. Vì thế, điều này kéo theo mỗi người giảng viên trong các trường đại học cũng phải nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng được yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 trong giai đoạn hiện nay.

- Các quy định của pháp luật cũng như các cơ chế, chính sách quản lý của Ngành GDĐT có ảnh hưởng đến việc NCNL của giảng viên. Hiện tại, các cơ quan quản lý Nhà nước đã ban hành rất nhiều thông tư, nghị định quy định chuẩn năng lực giảng viên, điều kiện để mở ngành đào tạo cũng như quy định đứng lớp để giảng viên đại học phải tuân thủ. Tuy nhiên, hệ thống các văn bản hướng dẫn thực hiện không đầy đủ, thiếu đồng bộ, còn chồng chéo, thiếu kịp thời nên đã ảnh hưởng đến phần nào đến công tác NCNL của giảng viên trong các trường đại học. Xuất phát từ yêu cầu thực tế, giảng viên cần có kiến thức, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức tốt. Tuy nhiên, các chính sách đãi ngộ đối với giảng viên chưa tương xứng, vì vậy chưa tạo được động lực để giảng viên an tâm công tác và cống hiến hết mình cho sự nghiệp GDĐT. Do đó, quá trình NCNL cho giảng viên tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay là còn gặp nhiều khó khăn.

- Tuổi tác là yếu tố được đề cập nhiều hơn cả khi nói đến đổi mới, tiếp thu cái mới, học cái mới bởi cái mới thường đi cùng với tuổi trẻ; còn cái cũ, cái lạc hậu, cái trì trệ thường đi với tuổi già. Khi đó tuổi tác được coi như là “vật cản” cho tiến trình đổi mới. Thực tế điều này dễ hiểu trong giáo dục hiện nay khi nói đến đổi mới là phải đi kèm với năng lực ngoại ngữ, tin học. Chỉ có thành thạo hai công cụ này thì mới dám bước chân vào con đường đổi mới cũng như con đường nghiên cứu khoa học. Nếu không có tin học thì làm sao sử dụng các bài giảng điện tử, các phương pháp mới, đồng nghĩa với nó là sử dụng tiếng Anh. Thế hệ giảng viên trước hầu như chưa được trang bị và tiếp cận nhiều về tin học và tiếng Anh, hoặc trước đây chỉ học tiếng Nga, Pháp hay Trung mà thôi. Giờ chuyển sang tiếng Anh không thể một sớm một chiều. Đây là lí do giải thích tại sao thế hệ thầy cô lớn tuổi ngại đổi mới dù vẫn biết đổi mới là tốt, là hay, là tân thời nhưng “*lực bất tòng tâm*”.

- Giới tính cũng là một yếu tố ảnh hưởng mạnh đến đến quá trình NCNL của giảng viên trong các trường đại học. Không chỉ ở trong nước và ngoài ngoài nước đề cập đến dưới cái tên “*bất bình đẳng giới*”, bất bình đẳng giới càng sâu sắc hơn ở một xã hội như Việt Nam khi chịu ảnh hưởng nhiều của Nho giáo Trung Quốc. Thậm chí trước cách mạng tháng 8 năm 1945 phụ nữ không được quyền đi học mà chỉ số ít con nhà giàu hoặc quan lại hoặc con thầy đồ mới được phép biết chữ và đi học. Mặc dù thành quả của cách mạng đến nay hơn nửa thế kỷ nhưng thành kiến của xã hội vẫn chưa thay đổi nhiều và phụ nữ vẫn phải mang trên mình gánh nặng chăm sóc gia đình, chồng con quá nhiều, dẫn đến có ít hoặc không có thời gian cho bản thân trong việc học hành, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Thậm chí có người chỉ mong muốn có việc làm ổn định còn lại con đường sự nghiệp chỉ chông chờ vào chồng còn, bản thân cứ quanh quẩn nơi bếp núc, nội trợ. Do đó, phần lớn phụ nữ Việt Nam lại chưa theo đuổi đến những nấc thang học vị cuối cùng của ngành giáo dục, đó là tiến sĩ và giáo sư. Thay vào đó, phái nữ chỉ phấn đấu khi còn trẻ, chưa có gia đình, chồng con chi phối. Điều này giải thích tại sao hàng năm khi vinh danh các thủ khoa của các trường đại học ở Văn Miếu - Hà Nội thì đa số là nữ nhưng khi phong hàm GS, PGS hay trao học vị TS thì ngược lại nam nhiều, nữ ít. Ta có thể lý giải thích về thực trạng này là do phụ nữ Việt Nam theo văn hóa Phương Đông nên thường gánh phải chăm lo công việc gia đình, con cái. Vì vậy, trong điều kiện của Việt Nam để đạt đến GS, TS thì các nữ giảng viên phải cố gắng nhiều hơn so với các nam giảng viên.

- Bên cạnh tuổi tác, giới tính thì hoàn cảnh gia đình cũng ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình NCNL của giảng viên trong các trường đại học. Không phải giảng viên nào cũng có điều kiện gia đình thuận lợi để tập trung vào giảng dạy và NCKH. Trong khi đó, tác động của nền kinh tế thị trường dễ làm cho người giảng viên bị cuốn theo lối sống thực dụng, nếu bản lĩnh chính trị của người giảng viên không vững vàng thì rất dễ bị đồng tiền chi phối. Khi đời sống đa số giảng viên còn khó khăn thì sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm huyết với nghề, đến uy tín của giảng viên, đặc biệt là các giảng viên trẻ. Đôi khi các giảng viên phải dành khá nhiều thời gian để làm những công việc không phù hợp với chuyên môn vì thu nhập từ hoạt động giảng dạy và NCKH chưa đủ nuôi sống bản thân và gia đình. Điều này dẫn đến các giảng viên không có đủ tâm lực và trí lực cho việc nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ của mình. Điều đó tất yếu ảnh hưởng đến quá trình NCNL của giảng viên.

2.3.2. Yếu tố chủ quan

Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến NCNL của giảng viên trong các trường đại học bao gồm chính sách về thu nhập, đãi ngộ, trọng dụng và thăng tiến; môi trường làm việc; trình độ của đội ngũ CBQL; uy tín và thương hiệu của cơ sở GDĐH và nhận thức của giảng viên trong việc học tập để nâng cao trình độ chuyên môn.

- Chính sách về thu nhập, đãi ngộ, trọng dụng và thăng tiến là một nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học. Đây là điều dễ hiểu vì con người làm việc luôn có mục đích, chứ không phải theo bản năng như con vật, nghĩa là câu hỏi luôn được đặt ra trong đầu mỗi người là “*tôi được cái gì khi tôi làm việc này*”. Tất nhiên cái lợi ích thu về là vì tập thể hay vì cá nhân, vì số đông hay số ít thì mới chứng minh được cái lợi đó là tích cực hay tiêu cực, tốt hay xấu,... Hơn nữa, bản chất của học thuyết Mác là về phân chia lợi ích, về vật chất nên yếu tố đãi ngộ về thu nhập, trọng dụng và thăng tiến là chính đáng, không trái với quan điểm của Mác. Nguyên nhân cốt lõi, gốc rễ dẫn đến bất công, bóc lột trong chủ nghĩa tư bản là do phân chia lợi ích, thu nhập không đồng đều giữa một bên làm (người lao động) và bên hưởng thụ (chủ tư bản). Do vậy, ở phạm vi hẹp trong ngành giáo dục thì việc các giảng viên hứng thú hay thờ ơ với việc nâng cao chất lượng giảng dạy hay nâng cao trình độ chuyên môn cũng phụ thuộc chủ yếu, cơ bản vào chính sách đãi ngộ về thu nhập, trọng dụng và thăng tiến. Nếu thu nhập cao, lại được thăng tiến, trọng dụng đúng với khả năng họ cống hiến thì không có lí do gì giảng viên lại dửng dưng phấn đấu vươn lên.

Tuy nhiên, giảng viên trong các trường đại học đều là giới trí thức nên không quá đặt cao về lợi ích vật chất hay thăng tiến chức tước như ở các lĩnh vực khác. Thay vào đó, các giảng viên cần được có các điều kiện làm việc với đầy đủ các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu khoa học và giảng dạy cho sinh viên, đây được gọi là môi trường làm việc thuận lợi. Nếu không có môi trường làm việc với các điều kiện làm việc thuận lợi thì thử hỏi dù có tiền nhiều, lương cao, chức lớn thì cũng trở nên vô nghĩa đối với kẻ trí thức. Nếu mỗi giảng viên được lãnh đạo đơn vị, sinh viên và cả xã hội công nhận sự cống hiến và tài năng của họ thì họ sẵn sàng “*xả thân*” cho công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đây chính là loại nhu cầu cao nhất mà đã được Maslow nói đến với thuyết nhu cầu của con người có 5 cấp bậc thì bậc thứ 5 chính là nhu cầu tự thể hiện bản thân (self-actualization) – muốn sáng tạo, thể hiện khả năng, thể hiện bản thân và được xã hội công nhận.

- Trình độ của đội ngũ cán bộ QLGD có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lí nhà trường nói chung và quá trình NCNL của giảng viên nói riêng. Để NCNL cho các giảng viên, tạo môi trường giáo dục tốt, đội ngũ CBQL của các trường đại học là những người phải nắm chắc và hiểu sâu sắc điều kiện nhà trường, mục tiêu và nội dung giảng dạy; chỉ đạo và tổ chức các hoạt động đào tạo và NCKH có hiệu quả; đổi mới phương pháp giáo dục và đào tạo. Hơn nữa, đội ngũ CBQL là trung tâm của sự đoàn kết, thu hút đội ngũ giảng viên và được đồng nghiệp đánh giá cao. Đội ngũ CBQL cũng là những người chịu trách nhiệm chính trong việc kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả của quá trình NCNL giảng viên thông qua các báo cáo tổng kết hàng năm.

- Uy tín, thương hiệu cũng là một nhân tố quan trọng đến việc NCNL của giảng viên. Một cơ sở GDĐH lớn, có uy tín thì càng dễ thu hút giảng viên, đặc biệt là giảng viên có trình độ cao và tâm huyết cống hiến. Nhìn chung, tất cả các giảng viên đều muốn công tác trong một cơ sở GDĐH được xã hội công nhận và nhiều người biết đến. Khi đó, bản thân mỗi giảng viên cũng lo sợ khi phải rời khỏi tổ chức đó nếu không đáp ứng yêu cầu nên họ luôn phải phấn đấu để nâng cao năng lực bản thân cũng như năng lực của cả đơn vị mình công tác. Ngoài ra, uy tín và thương hiệu nhà trường sẽ giúp nhà trường có ưu thế trong công tác tuyển sinh góp phần tăng thêm thu nhập, việc làm và chính sách đãi ngộ cho giảng viên được thực hiện tốt hơn. Đây là động lực khiến giảng viên gắn bó với nhà trường, hết lòng, hết sức xây dựng nhà trường. Từ đó, quá trình NCNL của giảng viên cũng gặp nhiều thuận lợi.

- Một yếu tố cũng không kém phần quan trọng là nhận thức của bản thân mỗi giảng viên trong việc nâng cao trình độ. Nếu các giảng viên thỏa mãn với kiến

thức hiện có, với tri thức mà được học mấy năm đại học hay nghiên cứu sinh thì rất khó để thầy cô chuyên tâm vào NCKH để cập nhật, trau dồi, mở mang kiến thức. Vì vậy, người giảng viên phải tự ý thức được tầm quan trọng của việc học tập nâng cao trình độ đối với sự phát triển nghề nghiệp của mình. Động lực của người giảng viên trong việc tự học, tự nghiên cứu đó là vì sinh viên, sau đó mới đến vì chính bản thân mình. *Muốn đạt được mục tiêu đó người giảng viên phải nhận thức được điểm mạnh, yếu của chính bản thân mình; phải có sự chủ động, kiên trì, tính kỷ luật, khả năng độc lập giải quyết vấn đề và có sự hứng thú, say mê nhất định.*

2.4. Một số lý thuyết về quản trị nhân lực và sự vận dụng vào nâng cao năng lực giảng viên

2.4.1. Quản trị nhân sự dựa trên khung năng lực

Mô hình quản trị nguồn nhân lực dựa trên khung năng lực (*Competency - Based Human Resource Management*) sớm bắt đầu được thực hiện ở Anh quốc rồi lan rộng ra các quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và hiện nay nó được áp dụng trên phạm vi toàn cầu. Mô hình quản trị nguồn nhân lực dựa trên khung năng lực là việc xây dựng khung năng lực và sử dụng khung năng lực đó như một căn cứ để tuyển dụng, quản lý, phát triển nhân sự. Hơn nữa, cách thức quản trị này cũng làm cơ sở cho các hoạt động khác của công tác quản lý nguồn nhân lực. Hệ thống quản trị nguồn nhân lực dựa trên năng lực tập trung vào việc xác định các năng lực cần thiết để đạt được hiệu quả thực thi công việc. Trong đó, tư duy về năng lực trở thành xương sống của toàn bộ hệ thống, từ khâu lập kế hoạch đến tuyển dụng, tổ chức thực thi công việc, khen thưởng, kỷ luật,...

Mô hình quản trị nguồn nhân lực dựa trên khung năng lực không chỉ đơn thuần có 3 thành tố: Kiến thức (Knowledge) – Kỹ năng (Skills) – Thái độ (Attitudes) mà còn quan tâm phát triển năng lực tư duy (Intelligence Quotient), năng lực cảm xúc (Emotion Quotient) và năng lực văn hóa (Cultural Quotient). Do đó, mô hình quản trị nguồn nhân lực dựa trên khung năng lực có thể phát huy năng lực tổng thể của mỗi con người trong tổ chức một cách bền vững.

Trong cuốn sách “*Quản trị nguồn nhân lực hiện đại*” của tác giả Horton Sylvia, khung năng lực được xem là nền tảng hỗ trợ tuyển dụng, lựa chọn, đào tạo, phát triển, đãi ngộ và bổ nhiệm nhân sự. Khung năng lực nếu gọi theo ngôn ngữ đời thường là từ điển năng lực trong doanh nghiệp, ứng dụng năng lực được xem là một phương pháp gắn kết “con người” với “mục tiêu” (cụ thể là gắn đầu vào là nguồn

lực với đầu ra chỉ là chỉ tiêu công việc). Khung năng lực là một tổ hợp miêu tả các tiêu chuẩn năng lực quyết định khả năng hoàn thành yêu cầu công việc của nhân sự. Nó được dùng để so sánh với mức năng lực thực tế của nhân sự đảm nhiệm vị trí công việc đó. Ngoài ra, khung năng lực phản ánh toàn bộ năng lực mà một cá nhân cần có ở những cấp độ khác nhau để thực hiện tốt một công việc hay nhiệm vụ. Thông thường, khung năng lực bao gồm 3 nhóm năng lực chính mà một nhân sự phải đạt được ở những cấp độ nhất định như sau [73]:

- *Các năng lực cốt lõi*: là các kỹ năng và thái độ liên quan đến công việc, được coi là quan trọng đối với tất cả vị trí công việc, không phân biệt cấp bậc nào.

- *Các năng lực chung*: là khả năng, cách thức mà người thực hiện áp dụng kiến thức và kỹ năng nhằm hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhìn chung, nhóm năng lực này thường được áp dụng rộng rãi, cho nhiều vị trí công việc khác nhau.

- *Các năng lực kỹ thuật*: là kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cần có để thực thi công việc một cách hiệu quả nhất. Các năng lực này được thể hiện trong môi trường công việc nhất định. Nhân sự cần được trang bị, nâng cao các năng lực này thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Khi một tổ chức xây dựng khung năng lực, không chỉ doanh nghiệp, tổ chức mà mỗi nhân viên đều có thể hưởng lợi. Một nghiên cứu khác của nhóm tác giả David D. Dubois, William J. Rothwell cho thấy khung năng lực được sử dụng với các mục đích rất đa dạng. Phổ biến nhất là: nâng cao hiệu quả hoạt động, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới văn hoá tổ chức và hỗ trợ tuyển dụng [67].

Bảng 2.1: Các lý do sử dụng mô hình khung năng lực trong quản trị nhân sự

Lý do	Tỉ trọng
Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức	28%
Hỗ trợ công tác đào tạo, bồi dưỡng	21%
Hỗ trợ thay đổi văn hoá tổ chức	19%
Hỗ trợ công tác tuyển dụng	13%
Làm tiêu chuẩn quy hoạch, đánh giá	8%

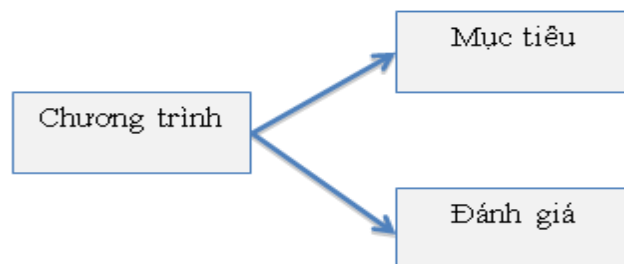
(Nguồn: David D. Dubois, William J. Rothwell, 2004)

Tóm lại, tùy thuộc vào đặc thù của mỗi doanh nghiệp mà xây dựng và sử dụng khung năng lực khác nhau. Khung năng lực là một công cụ hữu hiệu giúp các nhà quản trị nhân lực đánh giá nhân viên. Từ kết quả đánh giá đó, các nhà quản trị nhân sự có thể tham vấn cho lãnh đạo doanh nghiệp, trưởng các bộ phận dùng người đúng chỗ, giao đúng việc. Hơn nữa, nó cũng được xem là công cụ cần thiết

cho việc quy hoạch nguồn nhân lực nhằm NCNL của đội ngũ nhân sự.

Như đã phân tích ở trên thì năng lực là sự kết hợp chặt chẽ giữa kiến thức - kỹ năng - thái độ để thực hiện công việc cụ thể và được thể hiện qua thực tế nghề nghiệp. Chương trình giáo dục đào tạo Việt Nam - Hà Lan đã vận dụng mô hình quản trị nguồn nhân lực dựa trên năng lực nhằm giúp giảng viên POHE (*Profession Oriented Higher Education project*) đạt được các năng lực cần thiết để thực hiện công việc chuyên môn.

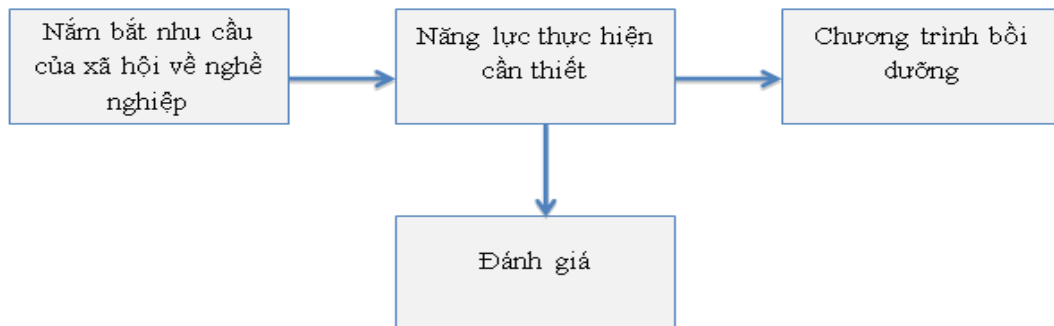
Cụ thể, trong các cách tiếp cận thiết kế chương trình bồi dưỡng truyền thống, chương trình là điểm xuất phát để thiết kế mục tiêu, nội dung, phương pháp, đánh giá được minh họa như sơ đồ sau:



Sơ đồ 2.2: Xây dựng chương trình bồi dưỡng theo cách truyền thống

(Nguồn: Tổng hợp của nghiên cứu sinh)

Còn trong tiếp cận theo khung năng lực của chương trình giáo dục đào tạo Việt Nam - Hà Lan, thì năng lực là điểm xuất phát để xây dựng nên chương trình, thiết kế mục tiêu, lựa chọn nội dung, phương pháp, đánh giá. Điều đó giúp đảm bảo chắc chắn rằng, toàn bộ quá trình bồi dưỡng gắn kết chặt chẽ với mục tiêu hình thành năng lực thực hiện cho giảng viên POHE. Điều đó được minh họa bởi sơ đồ sau:



Sơ đồ 2.3: Xây dựng chương trình bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực

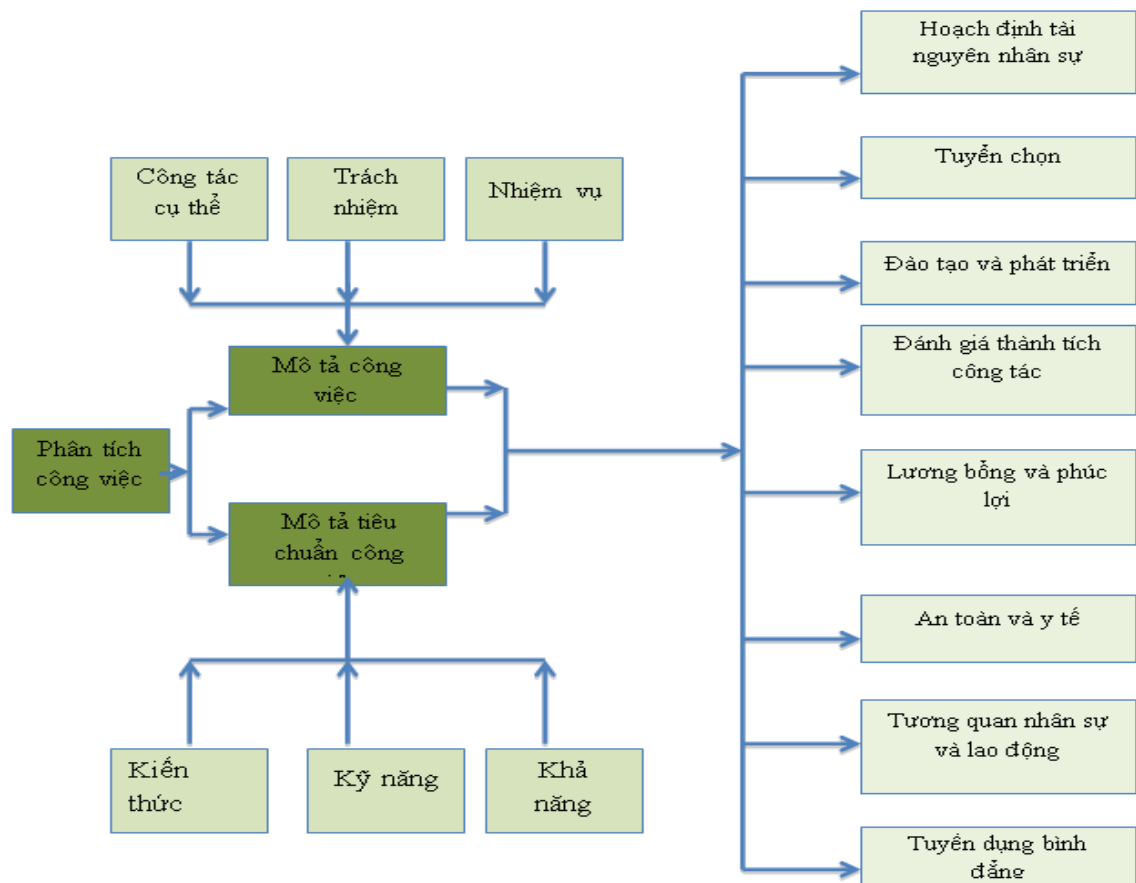
(Nguồn: POHE giai đoạn 2)

2.4.2. Mô hình quản trị nhân sự theo phân tích công việc

Năm 2000, trong cuốn sách “*Administración de recursos humanos*” của Rober M. Noe và Wayne Mondy đã trình bày rất sâu sắc về quy trình phân tích công việc. Cụ thể, hai tác giả trên của cho rằng: “*Trong điều kiện môi trường thay*

đổi nhanh chóng như hiện nay, để đảm bảo thích ứng với những thay đổi đó, hệ thống phân tích công việc có một vai trò rất quan trọng. Khi có một công việc mới được tạo ra, nó đòi hỏi phải được thiết kế đồng thời cũng gây ra áp lực đối với việc phải hiệu chỉnh lại các công việc cũ. Nếu chỉ dựa vào kết quả phân tích công việc đã tiến hành trước đây thì có thể những dữ kiện được cung cấp sẽ không chính xác. Phân tích công việc vì thế sẽ giúp các tổ chức nhận ra và đối phó với sự thay đổi. Thông tin lấy từ phân tích công việc sẽ được sử dụng để phục vụ cho nhiều mục đích khác nhau của quản trị nguồn nhân lực...” [83].

Quy trình phân tích công việc thể hiện chi tiết cụ thể từng vị trí làm việc và được biểu diễn theo sơ đồ sau:



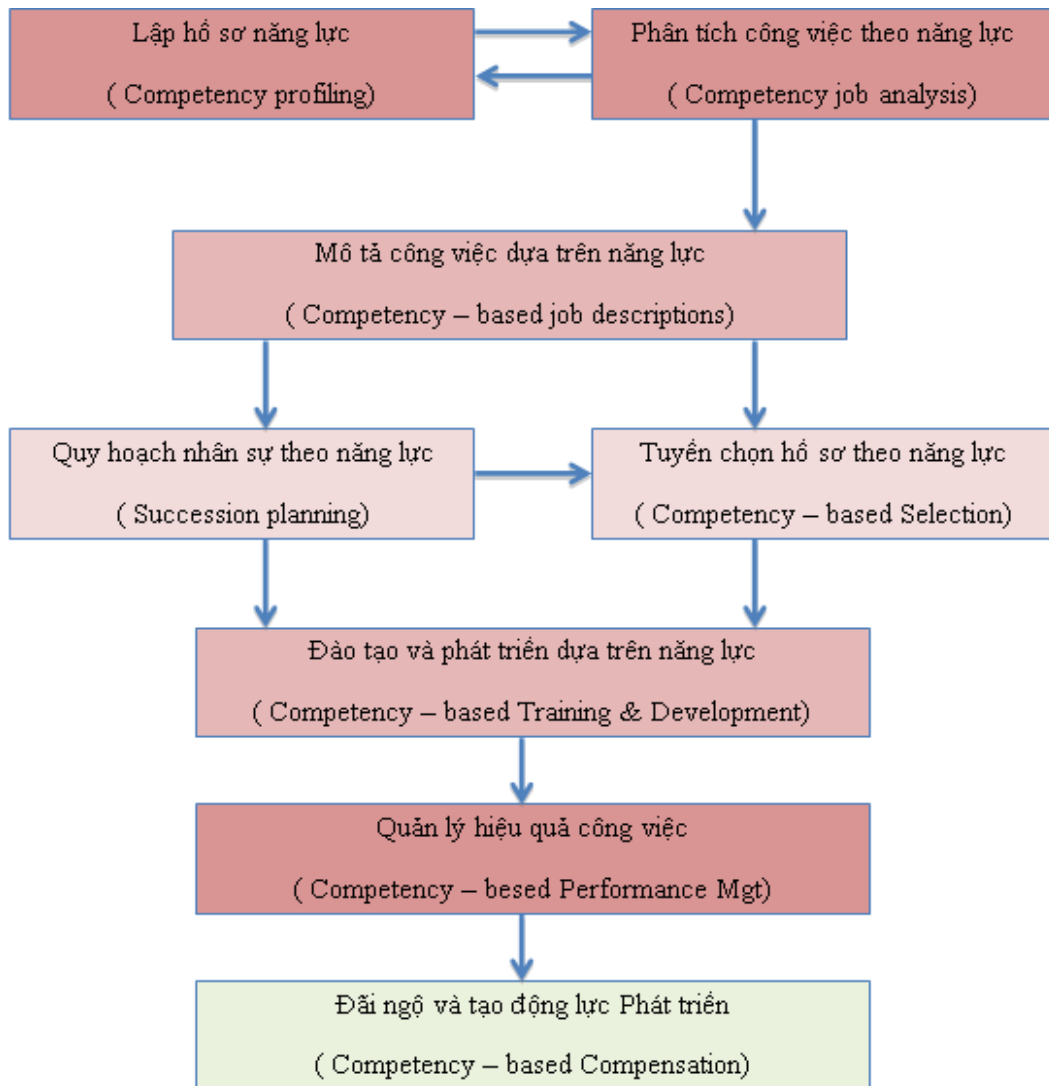
Sơ đồ 2.4. Mô hình quy trình phân tích công việc

(Nguồn: Rober M. Noe & Wayne Mondy, 2000)

2.4.3. Mô hình quản trị nhân lực của Hiệp hội quản lý nguồn nhân lực Hoa Kỳ

Hiệp hội Quản trị Nhân sự Hoa Kỳ (*Society for Human Resource Management - SHRM*) là tổ chức lớn nhất và có ảnh hưởng nhất thế giới dành cho những người làm nghề quản trị nhân sự. Năm 2011, tổ chức này đã thực hiện một

nghiên cứu quy mô và cho ra đời Mô hình năng lực SHRM (*SHRM Competency Model*) được xem là chuẩn mực quốc tế về năng lực dành cho giới nhân sự toàn cầu. Mô hình quản trị nhân sự dựa trên năng lực của SHRM được mô tả như sau [79]:



Sơ đồ 2.5. Quy trình quản trị nhân lực dựa trên năng lực của SHRM

(Nguồn: *SHRM Competency Model, 2011*)

Như vậy, theo mô hình của Hiệp hội Quản lý nguồn nhân lực Hoa Kỳ thì quy trình quản trị nhân lực cần thực hiện theo 7 bước, trong đó mỗi bước đều có những yêu cầu về năng lực và cách thức đánh giá riêng.

2.4.4. Vận dụng lý thuyết về quản trị nhân lực để nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học

Thông qua các mô hình quản trị nhân sự ở trên, NCS cho rằng nên vận dụng những ưu điểm của từng mô hình để đưa ra phương hướng nhằm NCNL của giảng viên trong các trường đại học. Cụ thể:

- Theo mô hình phân tích công việc cụ thể của Rober M. Noe và Wayne Mondy thì các trường đại học hiện nay cũng nên thực hiện công việc phân tích này vì nó là công việc hết sức quan trọng và là công cụ cơ bản nhất trong mọi giai đoạn của quản trị nhân sự. Đây là bước khởi nguồn cho việc phát triển nhân sự trong một tổ chức. Theo đó, công việc quản trị nhân lực cần hai yếu tố:

Thứ nhất, phân tích công việc: là việc nhà quản lý phải xây dựng hệ thống tiêu chuẩn công việc cụ thể;

Thứ hai, chuyển hoá tiêu chuẩn công việc vào trong các chức năng và thành phần quản lý.

Nếu vận dụng mô hình phân tích công việc này vào công tác quản lý trong các trường đại học để NCNL của giảng viên thì thực hiện theo trình tự sau:

Một là, khi thực hiện công tác NCNL của giảng viên, các trường đại học phải tiến hành một cách đồng bộ ở tất cả các chức năng quản lý và phải theo một tiến trình, đúng thứ tự mà công việc của nó đòi hỏi. Mô tả công việc gắn với hệ thống tiêu chuẩn năng lực (*xây dựng khung năng lực giảng viên đại học*) để thực hiện đúng chức năng, vai trò của giảng viên;

Hai là, đưa các tiêu chuẩn năng lực vào quá trình hoạch định công tác tuyển dụng nhân sự; tuyển chọn nhân sự; đào tạo và phát triển nguồn nhân sự; quản trị và thực hiện chế độ lương bổng và đãi ngộ; xây dựng môi trường phát triển nhân sự.

- Để vận dụng mô hình của Hiệp hội quản lý nguồn nhân lực Hoa Kỳ vào việc NCNL giảng viên trong các trường đại học cần phải lập hồ sơ năng lực từ đó phân tích công việc theo năng lực sau đó mô tả công việc giảng viên dựa trên năng lực. Sau đó, thông tin này đưa vào hệ thống quản lý, quy hoạch, tuyển dụng,... rồi đào tạo phát triển nhằm NCNL giảng viên.

2.5. Kinh nghiệm về nâng cao năng lực giảng viên và bài học cho Việt Nam

2.5.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia phát triển trên thế giới về nâng cao năng lực giảng viên

Ngày nay, khi mà KH& CN đã trở thành yếu tố hàng đầu thể hiện sức mạnh của một quốc gia nên giáo dục không chỉ là phúc lợi xã hội mà thực sự là đòn bẩy

quan trọng để phát triển KT- XH. Trong thế kỉ 21 này, sự cạnh tranh giữa các quốc gia thực chất là cạnh tranh về nguồn lực trí tuệ. Trong cuộc cạnh tranh này, việc NCNL cho giảng viên sẽ góp phần tăng cường sức mạnh tổng hợp cho sự nghiệp giáo dục đào tạo phát triển nhanh, bền vững của mỗi quốc gia.

Trong thời gian qua, đội ngũ giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam đã có nhiều đóng góp quan trọng cho sự phát triển chung trong nhiệm vụ đào tạo của các trường đại học nhưng vẫn còn còn bộc lộ một số mặt hạn chế, bất cập. Việc nghiên cứu những bài học kinh nghiệm của một số quốc gia phát triển về NCNL cho giảng viên (nguồn nhân lực trình độ cao trong các trường đại học) sẽ giúp chúng ta có cái nhìn toàn diện hơn đối với công tác này tại Việt Nam. Hơn nữa, qua việc nghiên cứu kinh nghiệm công tác NCNL cho giảng viên tại các quốc gia có nền kinh tế phát triển trên thế giới có thể gợi mở, bổ sung vào các giải pháp hoàn thiện NCNL cho giảng viên các trường đại học ở Việt Nam nói chung, cho giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nói riêng.

Các quốc gia có nền kinh tế phát triển cao hàng đầu thế giới hiện nay như: Anh, Pháp, Đức, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore,... đều khẳng định vai trò quan trọng của giảng viên trong các trường đại học. Đây chính là nguồn lực trí tuệ đối với sự phát triển giáo dục đào tạo của đất nước và tiến bộ xã hội. Vì thế, khi xây dựng chiến lược để phát triển KH&CN cũng như GD&ĐT, các quốc gia này đều gắn với chiến lược xây dựng, phát triển nguồn nhân lực tài năng, đó là đội ngũ giảng viên đại học. Những kinh nghiệm tiêu biểu của một số quốc gia về xây dựng, phát triển và NCNL cho giảng viên trong các trường đại học được nghiên cứu sinh tổng hợp được như sau:

Một là, các nước đều coi giảng viên là nhân tố quyết định trong sự phát triển giáo dục - đào tạo, là nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhận thức sâu sắc vai trò của giảng viên trong sự nghiệp GD&ĐT là động lực, là chìa khóa cho sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Các quốc gia nói trên đều rất quan tâm việc đầu tư trọng điểm vào chiến lược phát triển GD&ĐT gắn với chiến lược trí thức, nhân tài. Điều này thể hiện rõ nét qua 2 chính sách sau:

Thứ nhất, giảng viên của các trường đại học nổi tiếng thế giới không những giỏi về lý thuyết mà còn phải có kinh nghiệm thực tế, nghĩa là họ quan niệm: “*Không làm nghề sao dạy được nghề*”. Cụ thể, tại Singapore những ai muốn trở thành giảng viên tại Đại học Quốc gia Singapore phải là những người có nhiều kinh

nghiệm trong lĩnh vực đó, đặc biệt phải có nhiều kinh nghiệm sống, làm việc và học tập ở nước ngoài. Các đại học tại Singapore luôn ưu tiên cho những người có kinh nghiệm sống, kinh nghiệm nghề nghiệp để tuyển dụng vì giảng viên sẽ không truyền thụ được kiến thức khi họ chưa kinh qua công việc, chưa từng trải trong lĩnh vực mà họ giảng dạy. Nói một cách khác, một trong những nguyên tắc giáo dục đại học ở Singapore là nguyên tắc “*ông thầy và thời đại*”, nghĩa là người thầy phải luôn cập nhật và giúp sinh viên nắm bắt những thông tin thời sự mới nhất của lĩnh vực mình phụ trách. Ví dụ như giảng viên mà dạy về văn học có nhiệm vụ “truyền” vào sinh viên những hơi thở mới nhất, nóng nhất của đời sống văn học đương đại; giảng viên dạy Marketing buộc phải thành thạo sự thay đổi trong xu hướng tiếp cận thị trường cũng như các nghệ thuật bán hàng hiện tại; giảng viên dạy báo chí phải làm cho sinh viên của mình “sống” và “thở” trong môi trường truyền thông hiện đại qua các tác phẩm báo chí của mình,... [92]. Như thế giáo án của các giảng viên đại học là một thứ giáo án mở, nơi mà những tri thức tiên tiến, hiện đại được cập nhật không ngừng nghỉ.

Với quốc gia số một thế giới về KH& CN và kinh tế có hơn 170 trường đại học hàng đầu đều tận dụng những lợi thế của học để kinh doanh và nhiều trường vận hành các quỹ kinh doanh của chính họ rất hiệu quả. Như vậy, tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội trong giáo dục đại học của Hoa Kỳ rất cao. Quan điểm về tự do học thuật (*academic freedom*) cũng phổ biến rộng rãi, mỗi giáo sư có quyền phát triển quan niệm riêng của mình về chuyên môn và chịu trách nhiệm về chuyên môn của mình, miễn sao nó đáp ứng được nhu cầu học tập của người học và nhu cầu của thị trường lao động. Hiệp hội các trường ĐH/ CĐ của Hoa Kỳ cũng đưa ra các nguyên tắc tự do học thuật và biên chế giảng viên như sau: “*Các tổ chức giáo dục đại học hoạt động vì lợi ích chung chứ không vì lợi ích cá nhân của giáo viên hay của trường. Lợi ích chung này phụ thuộc vào sự tự do truy tìm và diễn bày chân lý. Tự do học thuật, áp dụng cho cả giảng dạy và nghiên cứu, có vai trò thiết yếu cho những mục đích này*” [93]. Với quan điểm cởi mở như vậy nên hệ thống GDĐH của Hoa Kỳ đã giúp nền kinh tế hùng mạnh này luôn năng động, sáng tạo, có năng lực cạnh tranh hơn bất kỳ quốc gia nào trong nền kinh tế tri thức toàn cầu ngày nay.

Tại Trung Quốc, các trường đại học cũng đầu tư đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên chất lượng cao bằng nhiều giải pháp như: (1) Đưa cán bộ giảng dạy đi đào tạo ở các trường đại học, viện nghiên cứu, tập đoàn công nghiệp kinh doanh hàng đầu ở các nước tiên tiến, tạo điều kiện cho các giảng viên tham gia các dự án

khoa học và công nghệ ở các nước phát triển Châu Âu và Mỹ; (2) Mời các giáo sư, các nhà khoa học, các doanh nhân tài năng trong và ngoài nước tham gia giảng dạy và NCKH giữa các trường đại học, viện nghiên cứu, các tập đoàn công nghiệp, các công ty lớn trong và ngoài nước... Chiến lược cải cách và phát triển giáo dục Trung Quốc nhấn mạnh: “*Muốn phục hưng dân tộc phải dựa vào giáo dục mà muốn phục hưng giáo dục phải dựa vào đội ngũ nhà giáo*” [94]. Vì thế, hiện nay Trung Quốc cũng có rất nhiều trường đại học hàng đầu thế giới như Trường Đại học Bắc Kinh, Trường Đại học Thanh Hoa, Trường Đại học Sư phạm Hoa Đông,...

Thứ hai, xây dựng hệ thống GDDH có chất lượng đào tạo hàng đầu trên thế giới. Ví dụ như ở nước Anh, Đại học Oxford đã đào tạo được 29 vị Thủ tướng nước Anh; còn Trường Đại học Cambridge cũng đã đào tạo được 63 người đoạt giải Nobel. Đây là hai trường đại học không chỉ nổi tiếng ở xứ sương mù mà còn nổi tiếng trên thế giới trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; còn ở Hoa Kỳ, theo bảng xếp hạng các trường đại học trên thế giới năm 2013 - 2014 của Tạp chí Times Higher Education, Hoa Kỳ có 76 trường trong Top 200 của các trường đại học trên thế giới (chiếm 38%), trong đó có 7 trường trong Top 10 (chiếm 70%) ; Trong hơn 800 giải thưởng Nobel đã trao tặng, Hoa Kỳ đã giành được 333 giải thưởng (hơn 41,6%) về vật lí, hóa học, sinh học, văn học, hòa bình và kinh tế. Hoa Kỳ là quốc gia có số lượng nhà khoa học đoạt giải Nobel nhiều nhất trên thế giới trong hơn 100 năm qua [95].

Như vậy, có thể nói hệ thống giáo dục nói chung, GDDH nói riêng của các quốc gia phát triển này đã rất nổi tiếng trên thế giới, việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực tài năng không chỉ cho đất nước họ mà còn trên phạm vi toàn cầu. Kết quả đạt được như vậy, bởi họ rất coi trọng năng lực của giảng viên, coi đây là một nhân tố quyết định tới chất lượng đào tạo.

Hai là, các trường đại học hết sức coi trọng và đẩy mạnh phát triển khoa học - công nghệ và ứng dụng thực tiễn

Hoa Kỳ là quốc gia có sự đầu tư mạnh mẽ nhất vào chiến lược phát triển khoa học - công nghệ và đã tạo được dấu ấn nổi bật như sau: Có lực lượng cán bộ khoa học - công nghệ đông đảo nhất, có hệ thống các cơ sở nghiên cứu khoa học - công nghệ hiện đại, dẫn đầu thế giới trong rất nhiều lĩnh vực khoa học – công nghệ. Hơn nữa, Hoa Kỳ mỗi năm đầu tư 400 tỉ USD cho khoa học - công nghệ, số người tham gia nghiên cứu là 1,4 triệu người ở các viện hay các trường đại học [95]. Trong nhiều năm qua, Hoa Kỳ đã thực hiện chính sách thu hút các nhà khoa học có trình độ cao từ các nơi sang thực tập, hợp tác nghiên cứu và tạo điều kiện thuận lợi để họ

định cư và làm việc tại các Viện nghiên cứu cũng như các trường đại học. Vì thế, số lượng cán bộ khoa học không phải quốc tịch Hoa Kỳ đang sống và nghiên cứu ở Hoa Kỳ chiếm tới 52% [95]. Có thể nói rằng, cùng với chiến lược phát triển giáo dục – đào tạo thì sự đầu tư vào khoa học – công nghệ và những chính sách thu hút nhân tài, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho các nhà khoa học hoạt động nghiên cứu là ba trụ cột quan trọng, tạo tiền đề nhân rộng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong các trường đại học đã đưa Hoa Kỳ lên vị trí cường quốc số một thế giới về phát triển kinh tế.

Tại Trung Quốc cũng đang thực hiện chiến lược “*Các trường đại học sẽ thực hiện công trình hàng trăm, hàng vạn nhân tài*”, với mục tiêu trong những thập kỷ đầu của thế kỷ XXI đào tạo ra các nhà khoa học, chuyên gia kỹ thuật và nhà lý luận kiệt xuất tầm cỡ thế giới; đào tạo hàng nghìn cán bộ đầu ngành các lĩnh vực chuyên môn tầm quốc gia và hàng vạn nhân tài trẻ tuổi ưu tú trong các lĩnh vực phát triển. Đặc biệt, hệ thống GDDH của Trung Quốc phấn đấu đến khi kỷ niệm 100 năm thành lập Nhà nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (năm 2049) sẽ có ít nhất 1000 nhà khoa học tầm cỡ thế giới, trong đó có 10 giải Nobel. Ngoài ra, Trung Quốc đã tiếp nhận 480.000 lượt chuyên gia nước ngoài và 290.000 lượt chuyên gia Hồng Kông, Ma Cao, Đào Loan đến Trung Quốc làm việc trong vài năm gần đây [96]. Hiện nay, Trung Quốc mỗi năm đầu tư cho khoa học - công nghệ 178 tỉ USD, chính sự đầu tư mạnh mẽ cho chiến lược xây dựng, phát triển nguồn lực con người trình độ cao gắn với phát triển khoa học - công nghệ hiện đại đã đưa Trung Quốc vươn lên giữ vị trí nền kinh tế đứng thứ hai trên thế giới kể từ năm 2011.

Ba là, các trường đại học luôn phát huy nội lực và tranh thủ ngoại lực để NCNL giảng viên đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường

Với các quốc gia phát triển, các trường đại học thực hiện quá trình NCNL giảng viên trình độ cao đều gắn kết chặt chẽ giữa truyền thống văn hóa lâu đời của dân tộc với KHCN hiện đại của thế giới. Điển hình trong số đó là hai quốc gia láng giềng của Việt Nam là Nhật Bản và Hàn Quốc. Sau chiến tranh thế giới thứ hai, nền kinh tế và nguồn nhân lực nói chung, trong đó có nguồn lực GVĐH nói riêng của Nhật Bản đã bị suy yếu một cách nghiêm trọng. Tuy nhiên, với sự nỗ lực phấn đấu phi thường theo triết lý “*Tinh thần Nhật Bản kết hợp với kỹ thuật Hoa Kỳ*”, đã chủ động, tích cực tiếp thu KH& CN tiên tiến của các nước phương Tây thông qua cố vấn nước ngoài và gửi sinh viên đi du học; thực hiện song phương và đa phương về các chương trình hợp tác nghiên cứu khoa học cơ bản. Chính phủ Nhật đưa ra nhiều

biện pháp để khuyến khích học sinh, sinh viên du học, cũng như đề cao lòng tự hào, tự tôn dân tộc, danh dự của công dân và xem giáo dục là trách nhiệm của mỗi cá nhân, gia đình và toàn xã hội. Vì thế, mà chỉ khoảng 30 năm sau chiến tranh, Nhật Bản đã trở thành siêu cường đứng thứ hai thế giới trong nhiều thập niên của thế kỉ XX về phát triển kinh tế, chỉ sau Hoa Kỳ [97].

Vào những năm 70 của thế kỉ XX, trình độ phát triển kinh tế của Hàn Quốc chỉ ngang tầm Việt Nam nhưng chỉ sau khoảng 30 năm (từ năm 1970 đến năm 2000) thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn kết với việc thực hiện chiến lược đào tạo nhân tài trong các trường đại học đã đưa Hàn Quốc trở thành một trong những nước công nghiệp phát triển hàng đầu ở châu Á. Chính phủ Hàn Quốc đã xác định rằng, muốn tăng năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất, phải đầu tư ở mức cao cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D). Trong đó, các trường đại học có vai trò hết sức quan trọng. Hàn Quốc đã quyết định tăng tỉ lệ đầu tư cho nghiên cứu khoa học và nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đại học trong suốt thời gian dài. Tỉ lệ đầu tư của Hàn Quốc cho hoạt động nghiên cứu khoa học những năm gần đây đạt 2,8% GDP, ngang bằng tỉ lệ đầu tư của Hoa Kỳ và cao hơn nhiều nước ở châu Âu. Vì thế, những kết quả đạt được của họ đã khiến cho nhiều nước khác phải khâm phục tinh thần “*vượt khó vươn lên*” của con người Hàn Quốc. Cụ thể là, số cán bộ nghiên cứu KH& CN của Hàn Quốc nói chung và trong các trường đại học nói riêng (tính trên 10.000 dân) đã tăng từ 1,8 người năm 1970 lên 16,4 người năm 1990 và 31,6 người năm 2003. Số sáng chế của các Viện và các trường ĐH của Hàn Quốc đăng kí tăng từ con số 1808 (năm 1981) lên 3972 (năm 1989) và 12.262 trong năm 2012. Các dự án “*Chất xám Hàn Quốc 2005-2012*”, “*Ngôi sao đại học*” đã được triển khai với mục tiêu tăng cường chất lượng nghiên cứu, giảng dạy [98]. Hiện nay, Hàn Quốc có ít nhất 5 trường đại học nằm trong danh sách những đại học hàng đầu thế giới như Đại học quốc gia Hàn Quốc, Đại học Seoul, Đại học Sungkyunkwan, Đại học công nghệ Pohang và Học viện khoa học công nghệ tiên tiến Hàn Quốc. Tất cả những điều đó càng cho thấy không phải ngẫu nhiên mà Hàn Quốc từ một trong những quốc gia nghèo nhất châu Á trở thành nền kinh tế đứng thứ 10 trên thế giới.

Bón là, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đại học phải gắn với sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh trí thức, nhân tài là chiến lược ưu tiên hàng đầu trong các trường đại học của các quốc gia

Mặc dù điều kiện phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi thời kì rất khác nhau, song

các quốc gia phát triển đều rất quan tâm và có chính sách đãi ngộ thích hợp cho “*nguyên khí*” của của các trường đại học của đất nước mình, quan tâm cả về vật chất lẫn tinh thần. Có thể nêu một vài kinh nghiệm tiêu biểu: Ở Nhật Bản, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho trí thức, nhân tài phải phù hợp và đáp ứng mục tiêu sử dụng; người hoàn thành tốt chương trình đào tạo, bồi dưỡng được trọng dụng. Chẳng hạn, bậc lương của giảng viên đại học: Giảng viên là GS, PGS được căn cứ vào trách nhiệm và chức danh của giảng viên khá cao so với các ngành khác. Tiền lương cho giảng viên khiến họ tự hào về vị trí công việc của mình và tận tụy phục vụ nhà trường, không lợi dụng vị trí để trục lợi, nếu vi phạm đạo đức giảng viên sẽ bị mất việc làm suốt đời. Hàng năm, các trường đại học ở Nhật Bản vẫn tiến hành đánh giá phân loại để có chế độ đãi ngộ thỏa đáng, tiến hành bổ nhiệm và bổ nhiệm lại chức danh giảng viên. Mặt khác, nhà nước còn tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong nhân dân nước này về vị trí, vai trò của nguồn lực trí tuệ này đối với sự hưng vong của quốc gia, dân tộc. Việc làm này thể hiện hai ý nghĩa sâu sắc [95]:

(1) Định hướng giá trị cho toàn xã hội tôn vinh nghề nghiệp (Ở Nhật Bản, tất cả các giảng viên đại học được mọi người gọi là tiên sinh, một danh hiệu thể hiện sự kính trọng của xã hội đối với người có học);

(2) Yêu cầu rất cao đối với mỗi giảng viên, phải luôn hướng đến việc tự hoàn thiện, nâng cao uy tín cá nhân trong hoạt động giảng dạy, chuyên môn và nghiên cứu khoa học.

Không chỉ đề cao vai trò của giảng viên đại học, luật pháp của Hàn Quốc cũng xử phạt rất nặng đối với những hành vi gian dối của các nhà giáo, nhà khoa học. Trường hợp Giáo sư Hwang Woo-Suk thuộc Đại học Quốc gia Seoul, người đã có những phát minh quan trọng, gây tiếng vang không chỉ trong nước mà cả trên thế giới về lĩnh vực công nghệ gen. Ông được cả nước hy vọng là ứng cử viên đầu tiên cho giải Nobel. Với những thành công như vậy, Giáo sư Hwang Woo-Suk được chính phủ Hàn Quốc đầu tư 14 triệu USD để nghiên cứu trong các năm 2004-2005. Sau đó, Chính phủ Hàn Quốc lại đầu tư tiếp 26,5 triệu USD để ông mở rộng phạm vi nghiên cứu. Nhưng đến đầu năm 2006, Giáo sư Hwang Woo-Suk đã gây nên vụ tai tiếng lớn nhất ở Hàn Quốc, đó là vụ thiếu trung thực trong khoa học về công bố công trình tạo phôi gốc của người. Ông đã phải từ chức giáo sư, bị pháp luật xử lý và dư luận xã hội lên án [99].

Kinh nghiệm của Hoa Kỳ còn cho thấy, nhà nước và các trường đại học không chỉ biết trọng dụng những trí thức, nhân tài do chính mình đào tạo mà còn

tìm mọi cách để “*chiêu mộ*” nguồn nhân lực tài năng từ khắp mọi nơi trên thế giới. Và chắc chắn rằng không ít người trong số họ đã trở thành công dân mang quốc tịch Hoa Kỳ, trong đó có cả người Trung Quốc, người Việt Nam hay các nước kém phát triển khác.

Tương tự, Singapore được đánh giá là quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài cho Nhà nước cũng như cho các trường đại học bài bản nhất ở châu Á. Chính vì thế, trong suốt những năm qua, thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài nước ngoài đã trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Singapore.

Năm là, các trường đại học được phép tự chủ cao theo cơ chế phi tập trung, quản lý nhà trường được phân cấp mạnh mẽ và tự chủ về kinh phí hoạt động

Mô hình quản trị mà các trường đại học danh tiếng trên thế giới đang áp dụng có tác dụng hạn chế tính quan liêu, tập trung hóa trong chính sách giáo dục đại học; tăng khả năng linh hoạt, mềm dẻo, tạo mối quan hệ chặt chẽ để phù hợp với sự biến động của nhà trường, địa phương và thị trường lao động. Nguyên nhân chính cho sự thành công của các trường đại học này nằm ở khâu tổ chức, với ba nguyên tắc chủ yếu như sau:

- Thứ nhất, Nhà nước hay chính quyền địa phương có vai trò giới hạn trong các trường đại học, học có thể tự chủ 100% kinh phí hoạt động mà không cần ngân sách Nhà nước. Thay vào đó, các trường đại học có nhiều người bảo trợ, từ các doanh nghiệp đến hội đồng tôn giáo, từ những sinh viên trả học phí cho tới những nhà hảo tâm,...

- Thứ hai, đó là sự cạnh tranh. Các trường đại học có thể cạnh tranh nhau về bất cứ thứ gì, từ sinh viên cho đến giảng viên. Các giảng viên phải cạnh tranh nhau để có được các khoản trợ cấp nghiên cứu khoa học; các sinh viên cạnh tranh nhau để có được các khoản học bổng của trường hoặc các khoản tài chính trợ giúp làm khi đề tài.

- Thứ ba, đó là tính hữu dụng. Các trường đại học như Havard, Oxford, Cambridge hay Đại học Quốc gia Singapore,... đi tiên phong trong nghệ thuật kết nối giữa khoa học và thực tiễn. Mỗi năm, các trường đại học này đều thu được những khoản tiền đáng kể từ việc bán bản quyền khoa học và các khoản phí cấp phép kinh doanh. Điều này giúp họ có một nguồn kinh phí không nhỏ để tái đầu tư cho giảng viên và cơ sở vật chất nhằm nâng cao vị thế của mình.

Như vậy, có phải chăng ở Hoa Kỳ, Anh Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore,... điều kiện làm việc, môi trường sáng tạo khoa học và sự đăi ngộ, tôn

vinh dành cho trí thức, nhân tài được đặc biệt coi trọng và thực hiện rất hiệu quả? Đây là vấn đề mà chúng ta cần suy nghĩ, nghiên cứu để có thể chọn lọc vận dụng trong chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức, nhân tài ở Việt Nam.

2.5.2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Như vậy, thông qua việc nghiên cứu cách thức vận hành của những trường đại học hàng đầu tại các quốc gia phát triển trên thế giới NCS nhận thấy tuy trình độ quản lý, cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy và NCKH là có sự khác biệt lớn với các trường đại học của Việt Nam nhưng có những điểm chung trong triết lý giáo dục, trong mục tiêu đào tạo như: chúng ta cũng rất coi trọng vai trò của giảng viên, giảng viên là nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo. Ngoài ra, các trường đại học ở Việt Nam cũng đẩy mạnh phát triển KH&CN và ứng dụng thực tiễn; nỗ lực hoàn thiện bộ máy và cơ sở vật chất để tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật. Do đó, với những điểm tương đồng trên chúng ta có thể rút ra những bài học kinh nghiệm cho các trường đại học ở Việt Nam về mục tiêu tự chủ cũng như việc NCNL cho giảng viên, đó là:

Thứ nhất, giảng viên luôn được xem là nhân tố quyết định chất lượng GD&ĐT của mỗi cơ sở GDĐH. Muốn có ngôi trường tốt cần phải có những giảng viên giỏi. Vì vậy, để xây dựng uy tín, thương hiệu, đảm bảo năng lực cạnh tranh trong môi trường hội nhập quốc tế, các cơ sở GDĐH của Việt Nam cần phải đặc biệt quan tâm đến việc NCNL cho giảng viên. Điều đầu tiên là xóa bỏ chế độ “*biên chế*” đã tạo nên sức ỳ và tư tưởng “*trung bình chủ nghĩa*” trong giảng viên ở các trường đại học công lập hiện nay. Việc các trường đại học sớm áp dụng chính sách hợp đồng giảng dạy kết hợp với các hình thức đánh giá, sàng lọc, trả lương theo năng lực sẽ tạo ra sự cạnh tranh giữa các giảng viên, buộc mỗi cá nhân giảng viên muốn tồn tại và phát triển phải luôn ý thức tự phấn đấu vươn lên.

Thứ hai, cần phải gắn kết chặt chẽ giữa việc thực hiện chức năng giảng dạy với chức năng NCKH của giảng viên; gắn kết hoạt động NCKH của nhà trường với thực tiễn sản xuất nhằm nâng cao khả năng ứng dụng và thu hút được nguồn tài trợ phục vụ đào tạo. Các trường đại học cần phấn đấu thông hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ sẽ góp phần nâng cao trình độ khoa học của giảng viên, nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời khẳng định vị thế và uy tín của trường đại học với xã hội. Các kết quả của các đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ hay cấp cơ sở phải góp phần giải quyết nhiều vấn đề đặt ra của xã hội.

Thứ ba, việc chuyển đổi mô hình quản lý từ “Nhà nước kiểm soát” (State control) sang mô hình “Nhà nước giám sát” (State supervision) đối với GDDH, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các nhà trường sẽ tạo động lực cho việc đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động, phát huy tính chủ động trong quản lý, thu hút nhân tài tham gia vào sự nghiệp phát triển GD&ĐT. Phải tăng cường tính tự chủ của nhà trường, tạo cơ chế tài chính thông thoáng để các trường chủ động trong công tác tuyển dụng và sử dụng nhân sự của mình, tránh tình trạng người giỏi mới tuyển dụng nhưng bậc lượng khởi điểm thấp, không đủ động lực để những giảng viên này tiếp tục cống hiến.

Thứ tư, xây dựng cơ chế và chính sách để tận dụng chất xám để tận dụng những “*nhân lực thời vụ cao cấp*”. Bên cạnh những thu nhập từ lương theo thang bảng lương công chức, cán bộ giảng dạy có thể được hưởng thu nhập đặc biệt từ nguồn trong và ngoài ngân sách do cơ sở giáo dục đại học quyết định. Lấy kết quả và thành tích NCKH, thành tích giảng dạy của giảng viên để đánh giá lãnh đạo các cơ sở GDDH. Lấy thu nhập của cán bộ giảng dạy là một tiêu chí quan trọng để đánh giá, xếp hạng các trường đại học.

Thứ năm, phát huy cao độ tính dân chủ và trao đầy tự chủ thực hiện quyền tự chủ trong các cơ sở GDDH. Các trường đại học phát huy mọi tiềm năng, lợi thế của mình để chủ động tăng cường hợp tác quốc tế về phát triển giáo dục - đào tạo nhằm phát triển và nâng cao năng lực giảng viên ngang tầm với trình độ của trí thức các nước phát triển trong khu vực và thế giới. Thông qua hợp tác quốc tế bằng nhiều hình thức thích hợp: như hợp tác nghiên cứu khoa học, nghiên cứu chuyển giao KH& CN; liên kết hợp tác với các nhà khoa học giỏi về chuyên môn ở các nước và tạo điều kiện thuận lợi cho họ sang Việt Nam tham gia giảng dạy, nghiên cứu, hoặc cử sinh viên, nghiên cứu sinh đi đào tạo ở nước ngoài để tiếp cận với các thành tựu KH& CN hiện đại của thế giới, để sau khi tốt nghiệp về phục vụ đất nước. Qua đó, từng bước nâng cao trình độ phát triển KH&CN và năng lực của giảng viên trong các trường đại học của Việt Nam lên ngang tầm với trình độ của các nước phát triển trong khu vực và thế giới.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong chương 2 này, NCS đã hệ thống hóa và làm làm sáng tỏ thêm lý luận về NCNL giảng viên trong các trường đại học thông qua việc trình bày khái niệm về giảng viên, năng lực giảng viên, nâng cao năng lực giảng viên; Các yếu tố cấu thành năng lực giảng viên trong các trường đại học; Những nguyên nhân khách quan và chủ quan tác động đến việc NCNL giảng viên trong các trường đại học.

Ngoài ra, trong chương này NCS đã tìm hiểu 03 mô hình quản lý nguồn nhân lực, chỉ ra những ưu điểm nổi bật mang tính chiến lược của quản lý nguồn nhân lực để áp dụng vào quản lý đội ngũ giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam.

Việc trình bày và phân tích những vấn đề lý luận cơ bản trong chương này là rất cần thiết và có ý nghĩa quan trọng làm cơ sở cho việc đánh giá thực trạng năng lực và NCNL giảng viên trong các trường đại học của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở nghiên cứu về kinh nghiệm về cách quản lý, vận hành các trường đại học tại một số nước phát triển trên thế giới, NCS đã đưa ra được một số bài học kinh nghiệm cho các trường đại học của Việt Nam. Đây chính là một căn cứ để đề xuất giải pháp NCNL cho giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

3.1. Khái quát các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Hiện tại Bộ LĐTB&XH đang trực tiếp quản lý bốn trường đại học là: Trường Đại học Lao động - Xã hội; Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định; Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh và Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long. Các trường đại học này đã có nhiều năm làm công tác đào tạo trình độ trung cấp và cao đẳng. Cụ thể, Trường Đại học Lao động - Xã hội chính thức đào tạo sinh viên từ năm 1961; Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định đào tạo sinh viên từ năm 1966; Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh và Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long đào tạo sinh viên từ năm 1960. Tuy với bề dày về kinh nghiệm đào tạo trên 50 năm nhưng cả 04 trường đều mới được nâng cấp từ trường Cao đẳng lên Đại học được trong khoảng trên dưới 10 năm gần đây.

Trong quá trình phát triển của mình, các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH đã đào tạo trên 100.000 cán bộ LĐ - XH, giáo viên dạy nghề (GVĐN), kỹ thuật viên, công nhân kỹ thuật có chất lượng cho các ngành khác trong nền kinh tế quốc dân, góp phần quan trọng vào sự phát triển KT - XH của đất nước.

Trong bốn trường đại học nói trên, Trường ĐHLĐXH được xác định là trường đầu ngành, là trường có đội ngũ cán bộ, GV đông nhất trong 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH; là trường duy nhất của ngành làm nhiệm vụ đào tạo cán bộ nghiệp vụ LĐ - XH có trình độ từ đại học trở lên. Với bề dày truyền thống gần 60 năm, Trường ĐHLĐXH đã đào tạo, bồi dưỡng được hơn 50.000 cán bộ LĐ - XH phục vụ cho ngành LĐTB&XH cũng như các ngành nghề khác. Hầu hết sinh viên do trường đào tạo đều phát huy được tác dụng tốt trong thực tiễn, nhiều người đã trở thành cán bộ chủ chốt của nhiều cơ quan đơn vị từ trung ương tới địa phương. Các thế hệ sinh viên của trường đã và đang là những mắt xích vững chắc trong mạng lưới cán bộ LĐ-XH trong cả nước hiện nay.

Trường ĐHLĐXH hiện có 847 cán bộ viên chức, trong đó số lượng giảng viên là 356 người và 75 cán bộ quản lý giảng viên chức. Tính đến thời điểm hết năm 2017, trường hiện có trình độ 84 tiến sĩ, 405 thạc sĩ, nhiều người đang làm nghiên cứu sinh hoặc theo học cao học ở trong và ngoài nước. Ngoài ra, Trường

ĐHLĐXH còn có đông đảo các GS, PGS, TS là những giảng viên thỉnh giảng đến từ nhiều cơ quan, viện nghiên cứu, trường đại học khác nhau. Trường đào tạo 6 chuyên ngành: Quản trị nhân lực, Công tác xã hội, Bảo hiểm xã hội, Kỹ thuật chính hình, Kế toán, Quản trị kinh doanh. Hiện tại, nhà trường đang nghiên cứu mở thêm một số ngành, chuyên ngành mới như: Quản trị văn phòng, Công nghệ thông tin, Lao động tiền lương, Kiểm toán,... Trường đang có quan hệ hợp tác đào tạo và nghiên cứu với nhiều tổ chức và trường đại học trong và ngoài nước. Trường đã tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo quốc gia, quốc tế về khoa học và đào tạo, chủ trì thực hiện nhiều công trình NCKH cấp Bộ, cấp Thành phố. Vị thế của Trường ĐHLĐXH trong xã hội ngày càng được nâng cao. Trong những năm gần đây trường có số lượng thí sinh đăng ký dự thi và dự xét tuyển đông so với nhiều trường đại học trong toàn quốc [86].

Khối các trường đại học SPKT thuộc Bộ LĐTB&XH gồm 3 trường là: ĐHSPT Nam Định, ĐHSPT Vinh và ĐHSPT Vĩnh Long. Quá trình phát triển, hệ thống các trường đại học SPKT đều đi lên từ trường trung cấp hoặc trường công nhân kỹ thuật. Giai đoạn từ năm 1970 - 1976 các trường được giao nhiệm vụ đào tạo GVDN cho các trường công nhân kỹ thuật và các cơ sở đào tạo nghề trong cả nước. Để đáp ứng được yêu cầu cho dạy nghề, các trường được các Bộ, Ngành, Địa phương quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, phát triển quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo và tiếp tục được Chính phủ quyết định công nhận thành trường Cao đẳng SPKT, đào tạo GVDN trình độ cao đẳng. Từ năm 2003 đến năm 2013, các trường cao đẳng SPKT phát triển mạnh được nâng cấp thành trường đại học SPKT. Hiện nay, các trường đại học SPKT đều phát triển thành trường đại học đa ngành, đa trình độ, phấn đấu trở thành trường trọng điểm của khu vực, đào tạo theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của xã hội. Tuy số năm đào tạo đại học chưa nhiều, nhưng có bề dày truyền thống thì các trường đại học SPKT đã có nhiều đóng góp to lớn trong đào tạo GVDN, giáo viên kỹ thuật, kỹ sư công nghệ, công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên, cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH của đất nước [87], [88], [89].

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh là trường công lập đóng trên địa bàn thành phố Vinh – Tỉnh Nghệ An, có chức năng đào tạo GVDN trình độ thạc sĩ, đại học và cao đẳng; đào tạo nhân lực cho các chuyên ngành kỹ thuật, công nghệ thông tin và kinh tế; dạy nghề các cấp trình độ; NCKH và chuyển giao công nghệ phục vụ GD-ĐT và phát triển KT-XH. Hiện nay, Trường Đại học SPKT Vinh có các Khoa, Bộ môn chuyên ngành sau:

1. Khoa công nghệ thông tin
2. Khoa Điện
3. Khoa Cơ khí chế tạo
4. Khoa Cơ khí động lực
5. Khoa Điện tử
6. Khoa Kinh tế
7. Khoa Sư phạm kỹ thuật
8. Khoa Lý luận chính trị
9. Khoa Ngoại ngữ
10. Khoa Giáo dục đại cương
11. Bộ môn GDTC – QP

Trường Đại học SPKT Vinh đang đào tạo 4 ngành ThS; 10 ngành ĐH và 27 ngành CĐ ở các lĩnh vực: Điện, Điện tử, Cơ khí chế tạo, Công nghệ thông tin, Cơ khí động lực, Kỹ thuật công nghiệp và Kinh tế. Trường ĐHSPKT Vinh phấn đấu đào tạo 4 ngành nghề đạt đẳng cấp quốc tế, 5 ngành nghề đạt đẳng cấp khu vực Đông Nam Á và các ngành nghề còn lại đạt đẳng cấp Quốc gia.

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định là đơn vị trực thuộc Bộ LĐT&XH, chịu sự quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo của Bộ GD&ĐT, trường đóng trên đại bàn Thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định. Với lịch sử hơn 50 năm xây dựng và phát triển, Trường Đại học SPKT Nam Định đã đào tạo và bồi dưỡng hàng vạn cán bộ kỹ thuật, GVDN, công nhân kỹ thuật phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH đất nước.

Hiện nay, cơ cấu tổ chức của Trường Đại học SPKT Nam Định ngoài các phòng ban chuyên môn thì có các Khoa, Bộ môn chuyên ngành sau:

1. Khoa Công nghệ thông tin
2. Khoa Cơ khí
3. Khoa Điện – Điện tử
4. Khoa Kinh tế
5. Khoa Ngoại ngữ
6. Khoa Sư phạm kỹ thuật
7. Khoa lý luận chính trị
8. Khoa tại chức
9. Khoa Giáo dục đại cương
10. Bộ môn GDTC – QP

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long là có trụ sở chính tại địa bàn thành phố Vĩnh Long, tỉnh Vĩnh Long. Trường do Bộ LĐTB&XH quản lý về nhân sự và ngân sách; Bộ GD&ĐT quản lý về chuyên môn.

Trường Đại học SPKT Vĩnh Long đã đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với hàng ngàn GVDN và công nhân kỹ thuật cho các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long cũng như các tỉnh thành khác của đất nước. Các thế hệ sinh viên của trường luôn năng động, nhạy bén trong quá trình công tác, phục vụ đắc lực cho sự nghiệp CNH - HĐH đất nước. Hiện nay, bộ máy tổ chức của Trường Đại học SPKT Vĩnh Long ngoài các phòng ban chuyên môn thì có các Khoa, Bộ môn chuyên ngành sau:

1. Khoa Cơ khí
2. Khoa Cơ khí động lực
3. Khoa Điện – Điện tử
4. Khoa Kinh tế
5. Khoa Công nghệ thông tin
6. Khoa công nghệ thực phẩm
7. Khoa Sư phạm
8. Khoa Lý luận chính trị
9. Khoa Khoa học cơ bản
10. Bộ môn GDTC – QP
11. Bộ môn Ngoại ngữ

3.1.2. Về cơ cấu độ tuổi, giới tính của đội ngũ giảng viên

Theo số liệu đã công bố, tính đến cuối năm 2017 thì cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH được thể hiện trong bảng 3.1 như sau:

Bảng 3.1. Cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH tại thời điểm cuối năm 2017

Tên trường	Tổng số GV (Người)	Tuổi đời							
		< 30		30 - 39		40 - 49		>= 50	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trường ĐH LDXH	536	77	14,37	294	54,85	109	20,33	56	10,45
Trường ĐHSPTK Nam Định	205	38	18,54	115	56,1	30	14,63	22	10,73
Trường ĐHSPTK Vinh	236	49	20,76	120	50,85	38	16,1	29	12,29
Trường ĐHSPTK Vĩnh Long	300	64	21,33	149	49,67	53	17,67	34	11,33
Tổng hợp	1277	228	17,85	678	53,1	230	18,01	141	11,04

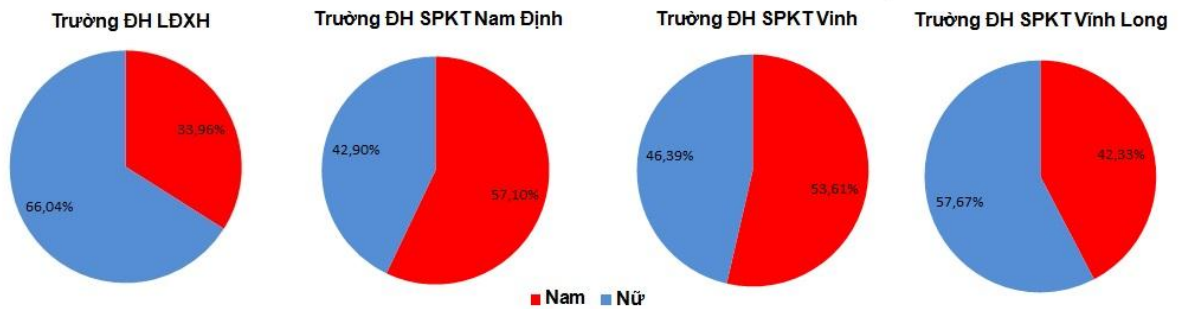
Nguồn: Tổng hợp từ số liệu từ Phòng Đào tạo của các trường cung cấp

Từ bảng 3.1 trên ta thấy, đội ngũ giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH phần lớn là trẻ và trung tuổi (dưới 40 tuổi) chiếm 70,95%, lực lượng này có nhiều thuận lợi là khả năng nghiên cứu cập nhật thông tin nhanh, thích ứng nhanh, năng động nắm bắt được kiến thức công nghệ mới, có trình độ tin học và ngoại ngữ cơ bản. Tuy nhiên, thâm niên giảng dạy, kinh nghiệm và tay nghề còn hạn chế. Cụ thể được thể hiện thông qua bảng số liệu trên, về cơ cấu độ tuổi, có thể nói đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH đang có một cơ cấu tương đối hợp lý với bình quân khoảng 50% giảng viên có độ tuổi từ 31-40 tuổi, đây là lứa tuổi không quá trẻ, đã có kinh nghiệm và nhất là đang hăng hái và nhiệt huyết, không sợ công nghệ mới trong khi sức ì chưa lớn, tuy nhiên lứa tuổi này thông thường thì sẽ chưa có học hàm, học vị cao và kinh nghiệm thì còn ở mức độ vừa phải. Trong khi đó, các giảng viên trẻ có độ tuổi dưới 30 chỉ chiếm bình quân khoảng gần 18% là không quá lớn; các giảng viên có nhiều kinh nghiệm và bằng cấp cao trên 50 tuổi chiếm bình quân khoảng 11% là khá phù hợp để dìu dắt đội ngũ giảng viên trẻ.

Như vậy, đội ngũ giảng viên có độ tuổi dưới 40 của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH khá đông đảo, được đào tạo chính quy, có sức khỏe, nhiệt huyết, nhanh nhẹn, trình độ ngoại ngữ, tin học tốt nhưng một số còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, năng lực sư phạm còn hạn chế. Nguyên nhân một phần là do các trường đại học này được thành lập trên cơ sở các trường cao đẳng nên số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ, đặc biệt là số lượng giảng viên có học hàm GS/PGS còn rất ít (không có giảng viên có học hàm GS). Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH nên đẩy mạnh ký kết hợp đồng với các nhà khoa học có trình độ cao (GS, PGS, TS) đã nghỉ hưu, thôi quản lý từ các cơ sở GDĐH khác hoặc các cơ quan chuyên ngành để làm công tác giảng dạy và NCKH.

Cũng theo số liệu công bố, tính đến thời điểm cuối năm 2017 thì cơ cấu về giới tính của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH được thể hiện như ở biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.1. Cơ cấu theo giới tính của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tại thời điểm cuối năm 2017



Nguồn: Tổng hợp từ đề án tuyển sinh của các trường

Như vậy, từ biểu đồ 3.1 ta thấy cơ cấu giới thể hiện tỷ lệ nam - nữ trong đội ngũ giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều có sự mất cân đối. Trong khi đó, nếu tỉ lệ này càng cân đối thì càng thuận lợi cho việc nâng cao năng lực giảng viên. Cụ thể, tại Trường ĐHLĐTĐ có tỷ lệ mất cân đối lớn nhất với 66,04% nữ - 33,96% nam. Với Trường ĐHSPTK Vinh Long tỷ lệ này tương ứng là 57,67% - 42,33%. Ngược lại, các trường ĐHSPTK Nam Định và ĐHSPTK Vinh thì tỷ lệ giảng viên nam lại chiếm nhiều hơn so với tỷ lệ giảng viên nữ.

Tính theo tỷ lệ bình quân toàn bộ thì các giảng viên nữ chiếm 53,25%, giảng viên nam chiếm 46,75% trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH là chưa hợp lý. Vì vậy, các trường cần có sự điều chỉnh cơ cấu giới cho cân bằng hơn, hợp lý hơn trong chiến lược phát triển của các trường. Mặt khác, phần đông giảng viên là nữ giới bị ảnh hưởng không nhỏ từ điều kiện gia đình, bận sinh nở và chăm sóc con cái. Do vậy, giảng viên là nữ giới của các trường còn hạn chế tham gia thực hiện kế hoạch học tập, bồi dưỡng, NCKH để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Điều này ảnh hưởng ít nhiều đến năng lực giảng viên và chất lượng đào tạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH.

3.1.3. Về quy mô đào tạo

Với sứ mạng trọng đại là các trường đại học đào tạo ra cán bộ LĐ - XH (đối với ĐHLĐTĐ) và nơi cung ứng GVĐN cho hệ thống giáo dục nghề nghiệp để phát triển đội ngũ lao động kỹ thuật phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH đất nước (đối với các trường đại học SPKT), trong hơn nửa thế kỷ qua các trường đại học trực thuộc Bộ LĐTĐ&XH đã đạt được nhiều thành tựu về sự nghiệp giáo dục và đóng góp đáng kể cho sự phát triển ngành LĐ-XH cũng như đất nước.

Sau khi được nâng cấp, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH luôn nỗ lực

phần đầu để nâng cao chất lượng đào tạo và mở rộng quy mô. Hiện nay, bốn trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH đã có 36 chuyên ngành đào tạo đại học; 26 chuyên ngành đào tạo cao đẳng; 11 chuyên ngành đào tạo thạc sĩ và 02 chuyên ngành đào tạo tiến sĩ (mới chỉ có Trường ĐH LĐXH được phép đào tạo trình độ tiến sĩ). Trong hoạt động đào tạo, các trường luôn quan tâm nghiên cứu đổi mới nội dung chương trình đào tạo theo hướng cập nhật các tiến bộ KH& CN, đáp ứng tốt nhất nhu cầu xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Chương trình đào tạo được các trường thiết kế theo các đơn vị tín chỉ nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất có thể cho SV lựa chọn chương trình học tập phù hợp với điều kiện cá nhân. Hơn nữa, cấu trúc chương trình theo tín chỉ cho phép SV dễ dàng học liên thông giữa các ngành nghề, mở ra khả năng chuyển đổi nghề nghiệp hoặc học tiếp lên các trình độ học vấn cao hơn. Như vậy, việc thiết kế chương trình đào tạo theo tín chỉ tạo nhiều điều kiện thuận lợi cho người học nhưng đòi hỏi các trường phải nâng cao khả năng đáp ứng về nhiều phương diện [86],[87], [88], [89].

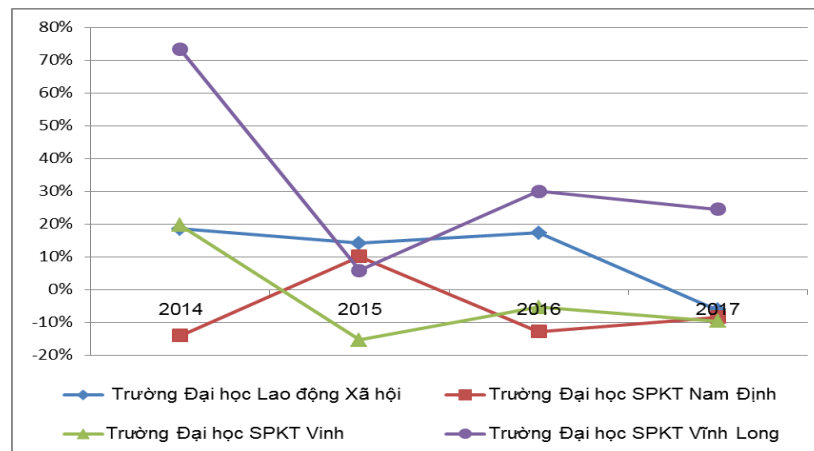
Ngoài ra, các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH cũng đã từng bước tăng cường quy mô đào tạo nhằm đáp ứng nguồn nhân lực có chất lượng cao cho nền kinh tế nhiều thành phần bằng cách mở thêm nhiều chuyên ngành mới, đa dạng hoá các loại hình đào tạo. Đồng thời với mở rộng quy mô, các trường cũng đổi mới về mục tiêu, nội dung chương trình và phương thức đào tạo, cải tiến cách quản lý đào tạo nhằm đảm bảo chất lượng. Cụ thể, quy mô sinh viên và tốc độ tăng trưởng của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH trong 5 năm gần đây như sau:

Bảng 3.2: Thống kê quy mô sinh viên (hệ chính quy và vừa làm vừa học) trong 5 năm học gần đây của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH

Tên Trường	Năm học				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
1. Trường ĐHLĐXH	11925	14125	16125	18914	17738
2. Trường ĐHSPKT Nam Định	3799	2849	3865	2075	2235
3. Trường ĐHSPKT Vinh	7150	8548	7235	6842	6177
4. Trường ĐHSPKT Vĩnh Long	1538	2664	2819	3664	4559
Tổng	24.412	28.186	30.044	31.495	30.709

(Nguồn: Phòng Đào tạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH)

Biểu đồ 3.2: Tốc độ tăng trưởng quy mô đào tạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐTBXH



(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Về mặt tổng thể thì quy mô sinh viên của các trường đại học tăng dần qua các năm nhưng lại không có sự đồng đều. Trường ĐHLĐXH là trường đại học trọng điểm của Bộ, hơn nữa lại đóng trên địa bàn Hà Nội (cơ sở 1) và Thành phố Hồ Chí Minh (cơ sở 2) nên thuận tiện hơn trong việc tuyển sinh, vì thế quy mô sinh viên của trường này có sự tăng trưởng khá tốt trong thời gian gần đây. Trong khi đó, do có những thay đổi nhất định trong việc xét tuyển đại học của Bộ GD&ĐT, cộng thêm những bất lợi về mặt địa lý nên Trường đại học SPKT Nam Định và Trường đại học SPKT Vinh khó khăn trong việc tuyển sinh trong một vài năm gần đây. Vì thế, quy mô sinh viên của hai trường đại học này hiện đang có xu hướng bị giảm. Còn đối với Trường đại học SPKT Vĩnh Long, do mới được nâng cấp lên đại học từ cuối năm 2013 nên so với các trường đại học khác trong cùng Bộ LĐTB&XH thì quy mô sinh viên còn khá khiêm tốn. Tuy nhiên, với nỗ lực của Ban giám hiệu cùng toàn thể CBVC nhà trường đã đưa ra nhiều giải pháp đột phá như mở rộng ngành nghề đào tạo phù hợp với xu hướng của thời đại, mở rộng sự giao lưu liên kết với các trường đại học, các trường dạy nghề của Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore,... nên tốc độ tăng trưởng quy mô sinh viên của Trường đại học SPKT Vĩnh Long trong 5 năm gần đây là rất ấn tượng với tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm là trên 20%.

Theo thống kê của Tổng cục Dạy nghề, từ nay đến năm 2025 dự báo số học sinh học nghề dài hạn sẽ tăng lên 2,2 triệu người, gấp hơn 2 lần quy mô đào tạo nghề hiện nay [103]. Trong khi đó, tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH hiện nay tỉ lệ SV/GV còn quá lớn so với chuẩn quốc tế (Trường đại học đạt đẳng cấp quốc tế thì tiêu chí tỉ lệ SV/GV không quá 20). Hệ thống GVDN đang đào tạo

hơn 200 ngành nghề, nhưng các trường đại học SPKT hiện mới chỉ cung ứng được GVDN khoảng hơn 30 ngành nghề cho các trường dạy nghề. Mục tiêu này đang đặt ra cho hệ thống các trường đại học SPKT nước ta một nhiệm vụ rất nặng nề là phải nhanh chóng mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo để đáp ứng được yêu cầu phát triển nhân lực của đất nước trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3.1.4. Về chất lượng đào tạo

Với mục đích “*Tất cả vì sinh viên*”, các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH đã không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập, nghiên cứu KH&CN. Chương trình đào tạo, giáo trình, bài giảng của trường được xây dựng theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội và liên tục được cập nhật, có sự tham khảo chương trình đào tạo của các trường đại học có uy tín trong và ngoài nước, có sự tham gia đóng góp ý kiến của các nhà khoa học, các chuyên gia đầu ngành. Trong quá trình đào tạo, các trường đã luôn quan tâm đến giáo dục, rèn luyện sinh viên toàn diện, coi học sinh sinh viên, học viên là nhân vật trung tâm của quá trình đào tạo, từng bước biến quá trình đào tạo thành tự đào tạo; gắn đào tạo lý thuyết với thực hành. Kết quả khảo sát sinh viên đại học tốt nghiệp ra trường cho thấy: Có gần 97% số sinh viên ra trường đã tìm được việc làm sau 1 năm tốt nghiệp, trong đó bình quân trên 70% tìm được việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo. Qua đó cho thấy chất lượng đào tạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH đã đáp ứng được nhu cầu của xã hội và yêu cầu của thị trường lao động.

Bảng 3.3. Thống kê phân loại kết quả học tập sinh viên năm học 2017-2018 tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

Tên trường	Tổng số sinh viên	Phân loại SV tốt nghiệp (%)				Tỉ lệ SV tốt nghiệp có việc làm đúng ngành được đào tạo (%)
		Xuất sắc	Giỏi	Khá	Trung bình	
1. Trường ĐHLĐXH	17738	3,2	20,5	60,1	16,2	68,9
2. Trường ĐHSPKT Nam Định	2235	2,3	18,8	52,3	26,6	70,0
3. Trường ĐHSPKT Vinh	6177	0,1	3,6	28,8	67,5	73,6
4. Trường ĐHSPKT Vĩnh Long	4559	0,4	4,9	34,1	60,6	78,6

(Nguồn: Dữ liệu do phòng công tác sinh viên của các trường đại học cung cấp cho năm học 2017-2018)

Các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH cũng tích cực thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin vào trong bài giảng và NCKH, từng bước nâng cao năng lực cho giảng viên; cử cán bộ đi học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ đảm bảo đạt chuẩn theo quy định; các trường đều xây dựng chiến lược và có định hướng phát triển trường theo từng giai đoạn.

Thực hiện ba công khai: Công khai về chất lượng giáo dục, công khai thu chi tài chính, công bố chuẩn đầu ra các ngành đào tạo, trình độ đào tạo và trên website của từng trường và tại các nơi quy định.

Công bố điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục cùng với hệ thống các văn bản chỉ đạo các hoạt động kiểm tra, thi và các kế hoạch hoạt động của công tác đảm bảo chất lượng giáo dục trên website của từng trường. Công khai về tuyển sinh các trình độ đào tạo; kết quả học tập và rèn luyện của SV trong từng học kỳ, năm học và toàn khóa; có chính sách khuyến khích việc học tập của sinh viên. Trường ĐHLĐXH đã mạnh dạn đề nghị Bộ, Ngành cho phép đào tạo lớp chất lượng cao, có sự tham gia trực tiếp giảng dạy của các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ có nhiều chính sách ưu tiên để tạo cơ hội cho sinh viên học tập, rèn luyện để trở thành tài năng, phục vụ cho phát triển kinh tế của quê hương và địa bàn các tỉnh thuộc từng khu vực trong cả nước.

Các trường đại học thuộc khối SPKT đã có chính sách quan tâm, tạo điều kiện đầu tư huấn luyện các đội tuyển sinh viên tham dự các cuộc thi như olympic tin học, cơ học, toán, vật lý, robocon,... Sinh viên đạt giải cao trong các cuộc thi đã góp phần quảng bá hình ảnh, uy tín và thương hiệu của mỗi trường trong công tác đào tạo nguồn nhân lực.

3.2. Đặc điểm cơ bản của các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ảnh hưởng của nó đến việc nâng cao năng lực giảng viên

Trên cơ sở nghiên cứu sâu về các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH, nghiên cứu sinh nhận thấy có một số đặc điểm cơ bản như sau:

Một là, các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đều mới nâng cấp trong khoảng 10 năm gần đây nên đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng

Dựa theo số liệu công bố trong đề án tuyển sinh đại học hàng năm, tính đến hết thời điểm 31/12/2017 tổng số giảng viên cơ hữu của 04 trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH là 1277 người. Nếu chỉ xét về số lượng thuần túy thì con số này đã tăng

không đáng kể so với năm 2016 là 1271 người. Tuy nhiên, khi đi sâu vào chất lượng giảng viên thì ta có bảng số liệu sau:

Bảng 3.4. Bảng thống kê học hàm/học vị của giảng viên cơ hữu tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

Tên trường	Năm 2017					Năm 2016				
	Số lượng	GS/PGS	TS	ThS	ĐH	Số lượng	GS/PGS	TS	ThS	ĐH
Trường ĐH LĐT&XH	536	2	82	405	47	531	2	62	394	73
Trường ĐHS&KT NĐ	205	2	16	174	13	215	0	15	179	21
Trường ĐHS&KTV	236	1	21	172	42	233	1	19	161	52
Trường ĐHS&KTVL	300	5	30	226	39	292	4	26	219	43
Tổng	1277	10	149	977	141	1271	7	122	953	189

Nguồn: Tổng hợp từ đề án tuyển sinh của các trường

Từ bảng 3.4 ở trên ta thấy, so với thời điểm cuối năm 2016 thì tại thời điểm cuối năm 2017 các giảng viên có trình độ chuyên môn cao cấp nhất là GS/PGS tăng từ 7 người lên 10 người, tương ứng với tỷ lệ tăng 42,86%. Các giảng viên có trình độ TS cũng có sự tăng trưởng khá ấn tượng từ 122 người lên 149 người, tương ứng với tỷ lệ tăng 22,23%. Trong khi đó, các giảng viên có trình độ đại học giảm từ 189 người xuống còn 141 người, tương ứng giảm 25,4%. Điều này thể hiện sự nỗ lực phấn đấu của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH thực hiện quy định của Luật giáo dục đại học, quyết tâm phấn đấu đến năm 2020 có 100% giảng viên khi đứng lớp phải có trình độ từ Thạc sĩ trở lên.

Nhìn chung, đội ngũ giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH được đào tạo chính quy, bài bản, ngày càng lớn mạnh về số lượng và tăng cường về chất lượng. Tuy nhiên theo quy định tại Điểm d Khoản 2 Điều 3 Thông tư 24/2015/TT-BGDĐT quy định “*Giảng viên cơ hữu và nghiên cứu viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ chiếm ít nhất 40% tổng số giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu, 25% đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng và 10% đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng thực hành. Riêng đối với ngành, chuyên ngành đào tạo theo định hướng nghiên cứu của*

cơ sở giáo dục đại học theo định hướng nghiên cứu của tỷ lệ này không thấp hơn 50%”. Đối với các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH là cơ sở giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng, vì vậy tính đến thời điểm cuối năm 2017, tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ từ tiến sĩ trở lên chỉ chiếm 159 người trong tổng số 1277 giảng viên, tương ứng với tỷ lệ 12,45% thấp hơn so nhiều với quy định. Như vậy, so với yêu cầu xây dựng và phát triển trường đại học chuẩn, có thương hiệu trong hệ thống các trường đại học thì tỷ lệ GS, PGS, TS của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn quá ít.

Mặc dù trong công tác đào tạo, một số trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đã có cơ chế chính sách mời các nhà khoa học, cán bộ có trình độ cao (GS, PGS, TS) về tham gia công tác giảng dạy, trao đổi chuyên môn và NCKH. Qua đó, các giảng viên cơ hữu trẻ có cơ hội để học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ, sinh viên có cơ hội được tiếp xúc với những kiến thức thực tế mà đội ngũ giảng viên cơ hữu chưa cập nhật ngay được. Tuy nhiên, số lượng giảng viên thỉnh giảng ở các trường đại học còn quá ít, chỉ tập trung ở Trường ĐHLĐXH với 21 giảng viên thỉnh giảng. Trong khi đó, các Trường ĐHSPKT Vinh, ĐHSPKT Vĩnh Long và ĐHSPKT Nam Định là những trường có tỷ lệ giảng viên cơ hữu trình độ cao rất ít lại không có nhiều giảng viên thỉnh giảng.

Như vậy, với đặc điểm này của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đã đặt ra vấn đề rất cấp thiết phải nâng cao trình độ học vấn cũng năng lực cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu của xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn hạn chế

Hoạt động NCKH trong các trường đại học không chỉ là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo, mà còn là hoạt động tạo ra tri thức mới, sản phẩm mới, cải tiến quy trình công nghệ, nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm Theo số liệu được nghiên cứu sinh khảo sát, số lượng các sản phẩm NCKH của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được thể hiện ở bảng 3.5 sau:

Bảng 3.5. Số lượng các công trình NCKH đã công bố

STT	Loại công trình NCKH	Số lượng công trình theo năm				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Bài báo khoa học trong nước	56	93	98	237	301
2	Bài báo khoa học nước ngoài	3	6	8	11	19
3	Đề tài NCKH cấp cơ sở	98	131	135	153	221
4	Đề tài NCKH cấp Bộ, cấp Tỉnh (Thành phố)	5	7	8	9	12
5	Đề tài NCKH cấp Nhà nước	1	0	1	2	2
6	Hội thảo khoa học cấp Trường	21	17	20	18	26
7	Hội thảo khoa học cấp Quốc gia	1	2	3	5	4

Nguồn: Phòng quản lý khoa học của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

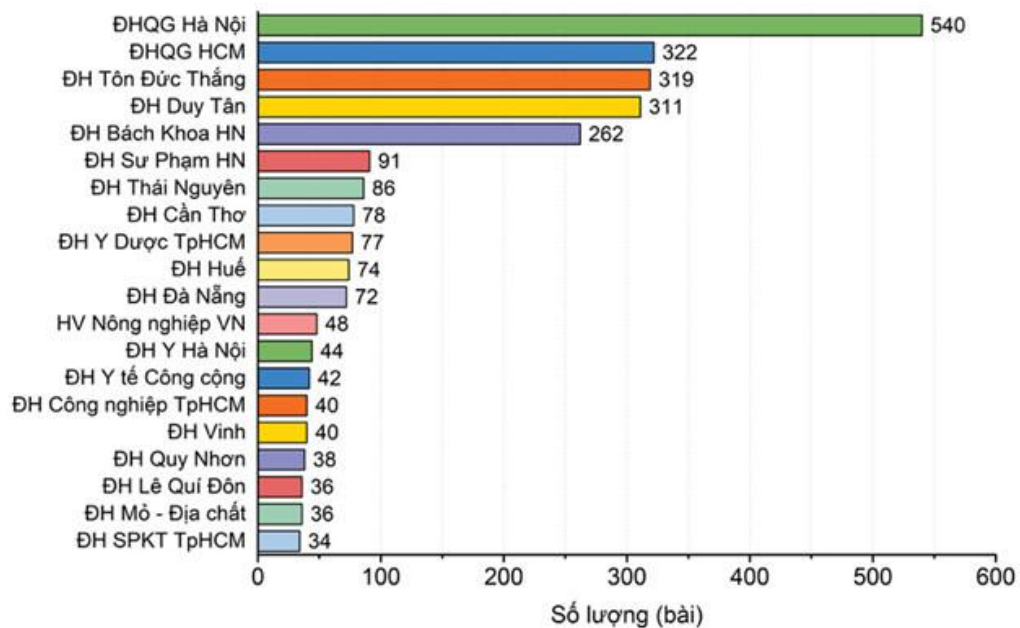
Từ bảng số liệu 3.5 trên ta thấy, trong giai đoạn từ năm 2013 đến 2017 thì số lượng các công trình NCKH các cấp và các bài báo khoa học của ĐNGV các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều có xu hướng tăng. Điều này thể hiện rằng ĐNGV của các trường đã nhận thức được hoạt động NCKH và CGCN góp phần quan trọng vào việc nâng cao trình độ chuyên môn của giảng viên, nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời khẳng định vị thế và uy tín của nhà trường với xã hội. Kết quả của các đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ, cấp Tỉnh (Thành phố),... đã góp phần giải quyết nhiều vấn đề đặt ra của xã hội.

Tuy nhiên, nếu nhìn vào con số bình quân thì chúng ta thấy: trong năm 2016, trung bình 8,31 giảng viên làm một đề tài NCKH cấp cơ sở, năm 2017 là trung bình 5,78 giảng viên làm một đề tài cấp cơ sở. Với đề tài cấp Bộ trở lên thì con số này còn thực sự đáng quan ngại, năm 2016 bình quân 115,55 giảng viên mới có một đề tài cấp Bộ trở lên, năm 2017 thì trung bình 91,21 giảng viên mới có một đề tài cấp Bộ trở lên.

Về các bài báo quốc tế, đây là một tiêu chí rất quan trọng trong việc đánh giá mức độ uy tín và năng lực NCKH của các trường đại học. Trong năm 2016, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH chỉ công bố được 11 bài báo quốc tế, bình quân 115 giảng viên mới có một công bố quốc tế. Trong năm 2017 thì con số này có khả năng hơi giảm nhưng vẫn là bình quân 67,21 giảng viên mới có một công bố quốc tế.

Trong khi đó, theo dữ liệu của bài viết được chiết xuất từ thông tin của gần 8.500 bài báo ISI có xuất xứ Việt Nam trong 2 năm trở lại đây từ 2016 đến 2017, được tải từ cơ sở dữ liệu Web of Science (WoS) như sau:

Biểu đồ 3.3: Bài báo công bố quốc tế của các trường đại học ở Việt Nam
 Top 20 trường ĐH Việt Nam công bố ISI năm học 2016-2017



Nguồn: <https://duytan.edu.vn/news/NewsDetail.aspx?id=3851>

Dựa vào số liệu ở biểu đồ trên, so với Đại học quốc gia Hà Nội (bình quân 8,34 giảng viên có một bài báo quốc tế trong 1 năm) hay so với Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh (bình quân 35,29 giảng viên có một bài báo quốc tế trong 1 năm) thì năng lực công bố quốc tế của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn rất nhiều hạn chế.

Nhiều nguyên nhân đã được đưa ra để lý giải cho năng lực NCKH và CGCN của đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH như: thiếu thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác nghiên cứu, thiếu đầu ra cho các kết quả nghiên cứu, văn bản hướng dẫn không đồng bộ; do giảng viên phải dạy nhiều giờ và tham gia nhiều công tác khác,... Bên cạnh nguyên nhân chủ quan còn có nguyên nhân khách quan như: Công việc NCKH quá khó khăn và áp lực nhất là về thủ tục hành chính, cơ chế tuyển chọn và đánh giá các đề tài NCKH còn chưa rõ ràng, việc xã hội hóa các đề tài còn thấp, khả năng ứng dụng của một số đề tài NCKH còn hạn chế,...

Như vậy, so sánh với mức bình quân của các trường đại học lớn của Việt Nam thì năng lực NCKH và CGCN của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn thua xa. Vì thế, để đạt được mục tiêu nâng tầm các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tương đương trình độ khu vực Đông Nam Á thì việc NCNL giảng viên

nói chung, trong đó có năng lực NCKH cho giảng viên là rất cấp bách và thiết thực trong giai đoạn hiện nay.

Ba là, các chuyên ngành đào tạo thuộc lĩnh vực kỹ thuật nhanh có thay đổi do sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ.

Hiện nay, các đột phá về công nghệ trong các lĩnh vực như: Robot, trí tuệ nhân tạo, công nghệ Nano, Internet vạn vật làm thay đổi các quy trình tự động hóa và sản xuất trên khắp thế giới. Cuộc cách mạng khoa học và công nghệ lần thứ 4 (cách mạng công nghiệp 4.0) sẽ làm thay đổi kỹ năng lao động, nhất là các đối tượng lao động có trình độ thấp sẽ không còn phù hợp. Do đó, các thức tổ chức dạy học, đào tạo, phát triển kỹ năng trong thời gian qua tại các trường đại học SPKT thuộc Bộ LĐT&XH sẽ không còn phù hợp và cần được đổi mới kịp thời. Ví dụ, cách đây khoảng 10 năm thì chuyên ngành đào tạo điện tử - viễn thông có rất đông người đăng ký theo học tại các trường thuộc khối SPKT. Thời điểm đó, các tập đoàn viễn thông như Viettel, VNPT rất cần người lao động kỹ thuật mảng này. Tuy nhiên, trong một vài năm trở lại đây, lĩnh vực này rất khó tuyển sinh, điều đó phản ánh thị trường lao động điện tử - viễn thông đã bão hòa. Trong khi đó, chuyên ngành đào tạo tự động hóa công nghiệp, công nghệ phần mềm, sửa chữa ô tô hay kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí,... lại có nhu cầu gia tăng.

Ngoài ra, trên thị trường đào tạo nghề hiện nay là nhiều người muốn học lớp ngắn hạn để thành thạo chuyên sâu về chuyên ngành nhất định và không cần bằng cấp. Do đó, các trường ĐHSPKT mở những khóa ngắn hạn học từ 3-5 tháng theo nhu cầu như đào tạo sửa chữa ô tô, sửa mạch điều hòa, điều khiển máy CMC,... Đây là những học viên học nghề để làm chuyên sâu lĩnh vực mà thị trường đang cần.

Như vậy, sự phát triển nhanh chóng của KH&CN hiện nay sẽ có rất nhiều ngành nghề mới được hình thành nhưng cũng có rất nhiều công việc cần có nhu cầu nhân lực cao để chuyển đổi. Bên cạnh đó, xã hội không còn chạy theo bằng cấp mà chú trọng đến tay nghề và kỹ năng đáp ứng công việc mới nhiều hơn nên cơ hội cho các cơ sở giáo dục đại học thuộc Bộ LĐT&XH là rất lớn. Tuy vậy, các điều kiện đảm bảo cho sự đổi mới, thích ứng của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH vẫn còn hạn chế. Vì thế, quá trình nâng cao năng lực giảng viên nói chung, trong đó đặc biệt là đội ngũ giảng viên đào tạo GVDN để đáp ứng được nhu cầu của xã hội trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 là rất cấp thiết.

3.3. Thực trạng về năng lực và nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Dựa vào nội dung và phương pháp khảo sát được nghiên cứu sinh trình bày ở phần phương pháp nghiên cứu ở chương 1, số lượng phiếu khảo sát thu về được tổng hợp lại như nhau:

Bảng 3.6. Bảng thống kê số lượng phiếu khảo sát phản hồi

STT	Đơn vị khảo sát	Cán bộ quản lý	Giảng viên không giữ chức vụ	Sinh viên
1.	Trường ĐH LĐXH	32	56	62
2.	Trường ĐH SPKT Nam Định	14	16	27
3.	Trường ĐH SPKT Vinh	22	20	35
4.	Trường ĐH SPKT Vĩnh Long	8	6	17
Tổng		76	98	141

Nguồn: Tổng hợp của nghiên cứu sinh

Như vậy, với kết quả khảo sát thu được thì số lượng phiếu phản hồi thỏa mãn tiêu chí đặt ra ban đầu của nghiên cứu sinh.

3.3.1. Thực trạng về năng lực giảng viên

3.3.1.1. Về kiến thức của giảng viên

Các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH là các cơ sở GDDH công lập của ngành LĐTB&XH trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao theo định hướng ứng dụng với thế mạnh là các ngành Quản trị nhân lực, Công tác xã hội, Bảo hiểm, Kế toán và Quản trị kinh doanh; đào tạo ra các GVDN và là trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực kinh tế - lao động - xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành, đất nước và hội nhập quốc tế.

Thông qua kết quả khảo sát về kiến thức của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH, nghiên cứu sinh đã tiến hành kiểm định mức độ tin cậy của các câu hỏi khảo sát. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach alpha của tiêu chí “*Kiến thức*” bằng 0.710 với đối tượng nhận xét là CBQL, bằng 0.801 với đối tượng nhận xét là giảng viên, bằng 0.763 với đối tượng nhận xét là sinh viên. Hơn nữa, các hệ số tương quan biến tổng tương ứng với các câu hỏi đều lớn hơn 0.3; các hệ số Cronbach alpha nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6 (*Xem phụ lục 6 – Bảng 6.1, 6.2, 6.3*). Như vậy các biến thành phần của tiêu chí “*Kiến thức*” đều có độ tin cậy cao nên sẽ được sử dụng để phân tích ở các bước tiếp theo trong luận án này.

Với kết quả tin cậy của số liệu điều tra được, luận án đã tổng hợp được kết quả đánh giá về tiêu chí “*Kiến thức*” của giảng viên và được trình bày ở bảng 3.7 như sau.

Bảng 3.7: Kết quả đánh giá về kiến thức của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

TT	Tiêu chí đánh giá	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Giảng viên tự đánh giá					Điểm bình quân	Đánh giá của sinh viên					Điểm bình quân
		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)	
1	Kiến thức chuyên ngành	18,42	60,53	18,42	2,63	0,00	3,95	19,11	60,75	18,43	1,71	0,00	3,90	26,90	52,28	17,57	2,84	0,00	4,04
2	Kiến thức về CTĐT	15,79	57,89	21,05	5,26	0,00	3,88	17,41	58,70	20,14	3,75	0,00	3,91	23,35	66,50	8,12	1,42	0,00	4,12
3	Kiến thức sư phạm	10,53	50,00	28,95	10,53	0,00	3,60	14,33	64,16	19,45	2,05	0,00	3,77	19,80	54,31	20,21	5,68	0,00	3,88
4	Kiến thức ngoại ngữ, tin học	10,53	39,47	39,47	7,89	2,63	3,47	17,41	48,46	28,33	5,80	0,00	3,14	11,68	38,58	39,59	8,44	1,42	3,51
5	Kiến thức về chính trị, pháp luật	7,89	63,16	21,05	5,26	2,63	3,73	2,05	31,40	45,39	20,14	0,68	3,87	9,14	44,67	32,99	11,68	1,42	3,47
6	Kiến thức hiểu biết về VH-XH và con người	10,53	63,16	21,05	2,63	2,63	3,82	17,75	54,95	23,55	3,75	0,00	3,90	15,74	60,41	22,44	1,42	0,00	3,91

Nguồn: Tổng hợp của NCS

***Ghi chú:** Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra

Qua số liệu tổng hợp ở bảng trên cho thấy, các mặt chủ yếu của kiến thức đều được các giảng viên tự đánh giá trên mức đạt yêu cầu với điểm bình quân từ 3,14 điểm đến 3,91 điểm (thang điểm 5) và CBQL đánh giá ở mức khá trở lên với điểm bình quân từ 3,47 điểm đến 3,88 điểm. Trong khi đó, dưới góc nhìn của sinh viên thì các mặt chủ yếu về kiến thức khi giảng dạy của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được đánh giá ở mức điểm khá cao với trung bình các tiêu chí đạt từ 3,51 điểm cho đến 4,12 điểm.

Tiêu chí về kiến thức chuyên ngành là được đánh giá cao nhất, điều này rất phù hợp với thực tế về năng lực chuyên môn của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH vì ĐNGV tại các trường đại học này là những người có kiến thức chuyên môn sâu, hàng đầu cả nước về một số ngành như ngành Quản trị nhân lực, Công tác xã hội, Bảo hiểm (đối với trường ĐH LĐTĐ&XH) và đào tạo giáo viên dạy nghề (các trường đại học SPKT). Qua kết quả điều tra này đã thể hiện rất rõ trong số liệu thống kê về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên đại học tại các trường như là giảng viên đạt chuẩn đào tạo theo quy định của Luật giáo dục đại học và có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và chuyên môn mà mình giảng dạy; có kiến thức liên môn, liên ngành và đạt chuẩn quy định theo thông tư 24/2015/BGD-ĐT.

Kiến thức về chương trình đào tạo được thể hiện thông qua sự hiểu biết về quy định chương trình đào tạo; đánh giá và phát triển chương trình đào tạo chẳng hạn như đánh giá các môn học, phát triển và đổi mới nội dung các bài thực tập, thực hành bao gồm cả vào việc tham gia vào việc điều chỉnh nội dung cho cập nhật. Cả 3 đối tượng là CBQL, giảng viên và sinh viên đều đánh giá thực trạng hiện nay tại trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH thì giảng viên với kiến thức chương trình đào tạo là khá ổn vì hoạt động này được toàn thể cán bộ giảng viên luôn luôn cập nhật và thực hiện nghiêm túc theo quy định, thông tư của Bộ LĐTĐ&XH và Bộ GDĐT.

Tuy nhiên, tiêu chí về kiến thức sư phạm thì dưới mắt nhìn của nhà quản lý (3,60 điểm) thì yêu cầu cao hơn hẳn so với giảng viên (3,77 điểm) và sinh viên (3,88 điểm). Một thực tế là hiện nay tại các trường đại học thì giảng viên ngoài chuyên môn nghiệp vụ ra thì yêu cầu về kiến thức sư phạm là rất cần thiết và là yếu tố tiên quyết để nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên. Bằng cách nâng cao năng lực sư phạm thì giảng viên sẽ truyền đạt được nội dung đến với người học một

cách nhanh nhất và hiệu quả. Thực tế hiện nay, việc học của sinh viên không còn khó khăn như những năm trước đây khi khoa học công nghệ chưa phát triển thì việc sinh viên cần lên lớp để tiếp nhận kiến thức của giảng viên là cần thiết nhưng hiện nay họ hoàn toàn có thể học qua mạng. Vì vậy, cần có giảng viên có chuyên môn sâu rộng và có kiến thức sư phạm để giúp người học học hiệu quả hơn.

Về kiến thức ngoại ngữ, tin học của giảng viên, nhìn chung đều được đánh giá chưa tốt bởi cả 3 đối tượng được khảo sát. Kiến thức tin học, ngoại ngữ được cả ba đối tượng đánh giá là thực trạng chưa cao vì thực tế theo quy định tại thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 và thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH quy định về tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học thì đa phần cán bộ giảng viên đều đạt đủ chứng chỉ tuy nhiên về thực tế kỹ năng thực hiện còn chưa cao như đọc tài liệu ngoại ngữ phục vụ giảng dạy và NCKH hoặc chưa áp dụng tối đa công nghệ thông tin vào giảng dạy. Thực tế này giúp các giảng viên cũng như lãnh đạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH có cái nhìn toàn diện, khách quan để đưa ra các biện pháp nhằm NCNL giảng viên đối với tiêu chí này.

Hiện nay, sinh viên đến trường đại học để tiếp thu những kiến thức chuyên ngành chuyên sâu mà đặc biệt các chuyên ngành của Bộ LĐTB&XH là ngành đặc thù như chuyên ngành công tác xã hội; ngành bảo hiểm và quản trị nhân lực và đặc biệt là các trường sư phạm kỹ thuật nơi đào tạo ra những giảng viên, công nhân kỹ thuật cho ngành và cho đất nước. Vì vậy, trên thực tế để giảng dạy tại các trường đại học của Bộ thì ngoài kiến thức chuyên ngành thì giảng viên phải là người ham hiểu kiến thức xã hội, văn hoá và con người để có thể liên hệ, liên kết kiến thức chuyên ngành với kiến thức xã hội giúp người học được hiểu biết tổng quát và vận dụng phù hợp nên tiêu chí này được đánh giá tương đối tốt tại các trường đại học của Bộ LĐTB&XH với số điểm đánh giá từ 3,82 điểm đến 3,91 điểm (thang điểm 5). Tuy vậy, kiến thức về chính trị, pháp luật của giảng viên được đánh giá là chưa thực sự cao mặc dù trên mức khá với mức điểm trung bình đạt được từ 3,47 điểm đến 3,87 điểm. Đa phần các giảng viên đều nắm được kiến thức pháp luật nhưng chỉ là thực hiện đúng quy định pháp luật và không vi phạm nhưng chưa đủ vì có kiến thức sâu về nội dung này sẽ phục vụ rất nhiều cho hoạt động chuyên môn và giảng dạy của giảng viên. Đây cũng là tiêu chí cần quan tâm để góp phần NCNL cho giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH.

3.3.1.2. Về kỹ năng của giảng viên

Thông qua kết quả khảo sát về kỹ năng của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, nghiên cứu sinh cũng tiến hành kiểm định mức độ tin cậy của các câu hỏi khảo sát. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach alpha của tiêu chí “*Kỹ năng*” bằng 0.696 với đối tượng nhận xét là CBQL, bằng 0.782 với đối tượng nhận xét là giảng viên, bằng 0.755 với đối tượng nhận xét là sinh viên. Hơn nữa, các hệ số tương quan biến tổng tương ứng với các câu hỏi đều lớn hơn 0.3; các hệ số Cronbach alpha nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6 (*Xem phụ lục 6 – Bảng 6.4, 6.5, 6.6*). Như vậy các biến thành phần của tiêu chí “*Kỹ năng*” đều có độ tin cậy cao nên sẽ được sử dụng để phân tích ở các bước tiếp theo của luận án.

Với kết quả tin cậy của số liệu điều tra được, luận án đã tổng hợp được kết quả đánh giá về tiêu chí “*Kỹ năng*” của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH và được trình bày ở bảng 3.8 như sau:

Bảng 3.8: Kết quả đánh giá về kỹ năng của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Giảng viên tự đánh giá					Điểm bình quân	Đánh giá của sinh viên					Điểm bình quân
		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)	
1	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo	15,79	73,68	7,89	2,63	0,00	4,03	26,28	54,95	17,75	0,00	1,02	4,06	15,20	54,82	27,41	2,57	0,00	3,83
2	Kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức	15,79	71,05	10,53	2,63	0,00	3,95	29,69	51,54	17,75	0,00	1,02	4,09	15,74	48,63	27,10	5,68	2,82	3,68
3	Kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng	13,16	60,53	18,42	7,89	0,00	3,70	17,41	48,46	28,33	5,80	0,00	3,77	19,80	54,82	20,10	4,57	0,71	3,89
4	Kỹ năng kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của SV	15,79	65,79	10,53	7,89	0,00	4,08	39,59	48,46	9,90	2,05	0,00	4,26	27,41	52,28	15,74	4,06	0,00	4,03
5	Kỹ năng xây dựng môi trường học tập thân thiện	10,53	65,79	15,79	7,89	0,00	3,74	33,11	39,59	21,84	5,46	0,00	4,00	14,72	61,42	19,80	4,06	0,00	3,86
6	Kỹ năng liên quan đến hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ	7,89	63,16	15,79	10,53	2,63	3,63	21,84	55,97	19,80	1,02	1,02	3,97	18,27	52,28	19,80	8,94	0,71	3,79
7	Kỹ năng hướng dẫn sinh	10,53	47,37	26,32	13,16	2,63	3,51	18,43	54,95	23,21	3,41	0,00	3,89	14,72	50,25	22,84	10,66	1,52	3,66

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Giảng viên tự đánh giá					Điểm bình quân	Đánh giá của sinh viên					Điểm bình quân	
		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		
	viên thực hiện NCKH và thực hiện đánh giá kết quả NCKH																			
8	Kỹ năng viết báo	10,53	60,53	15,79	10,53	2,63	3,64	23,21	54,95	19,80	2,05	0,00	3,99	16,75	52,28	26,70	4,26	0,00	3,82	
9	Kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp	10,53	55,26	26,32	5,26	2,63	3,62	27,65	36,18	28,67	7,51	0,00	3,84	18,78	49,24	25,79	5,68	0,00	3,81	
10	Kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội	10,53	44,74	31,58	7,89	5,26	3,39	17,75	49,83	27,30	4,44	0,00	3,81	5,68	42,04	42,13	9,64	0,00	3,44	
11	Kỹ năng làm công tác xã hội	7,89	44,74	31,58	13,16	2,63	3,40	16,38	55,97	24,23	2,05	1,02	3,85	10,15	37,56	39,59	11,28	1,42	3,45	

Nguồn: Tổng hợp của NCS

*Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra

Từ bảng số liệu 3.8 trên cho thấy, kỹ năng của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được các CBQL, giảng viên và sinh viên đánh giá ở mức độ khá tốt. Mặc dù mức độ đánh giá và quan điểm của CBQL, giảng viên và sinh viên khi đánh giá có khác nhau nhưng nhìn chung họ đều đưa ra được thực trạng kỹ năng của giảng viên hiện tại các trường là tương đồng. Với điểm trung bình các tiêu chí từ 3,39 điểm đến 4,03 điểm (đối với CBQL); từ 3,77 điểm đến 4,26 điểm (đối với giảng viên); từ 3,44 điểm đến 3,89 điểm (đối với sinh viên). Trong đó, tiêu chí “*Kỹ năng kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên*” được cả ba đối tượng tham gia khảo sát đánh giá cao nhất, với điểm trung bình là 4,03 điểm (đánh giá của sinh viên), 4,08 điểm (đánh giá của CBQL) đến 4,26 điểm (đánh giá của giảng viên). Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là tiêu chí “*Kỹ năng tham gia tổ chức chính trị, chính trị xã hội*” và “*kỹ năng làm công tác xã hội*”, với số điểm trung bình của cả ba đối tượng tham gia đánh giá chỉ nằm trong khoảng 3,39 điểm đến 3,85 điểm. Đây cũng là vấn đề chung của các giảng viên đại học hiện nay cần phải khắc phục. Nhìn chung hiện nay phần “*năng lực chuyên môn*” là phần giảng viên của chúng ta chú trọng nhiều nhất; phần “*năng lực giảng dạy*” hay kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các kỹ năng khác chúng ta mới bắt đầu và cần được tiếp tục phát triển thông qua việc học tập và phát triển của bản thân: thực hành, tìm tòi trong việc ứng dụng kiến thức chuyên môn và hiểu biết xã hội, liên ngành vào để hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn.

Đi sâu vào một số kỹ năng quan trọng nhất của giảng viên các trường đại học nói chung, của giảng viên đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nói riêng thì “*Kỹ năng kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên*” cho thấy tỷ lệ giảng viên được đánh giá ở mức độ đáp ứng tốt và rất tốt là đều trên 80%. Với mục đích tạo ra một môi trường giáo dục lành mạnh nên giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được đánh giá là khá công bằng trong việc đánh giá sinh viên về kết quả học tập. Tuy nhiên trong thực tế, các giảng viên mới dừng lại ở mức độ đánh giá kiến thức sinh viên thông qua các bài kiểm tra định kỳ hay bài thi hết môn, chưa có đủ thời gian để đánh giá được các kỹ năng mềm khác của sinh viên, 100% tất cả các giảng viên được hỏi đều cho rằng việc đào tạo về kỹ năng đánh giá là rất cần thiết.

Về “*Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo*”; “*Kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức*” và “*Kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng*”: nhóm kỹ năng này cũng được đánh giá khá cao vì thực tế giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đa phần ở độ tuổi 30-45, họ ở độ tuổi vừa trẻ vừa có

kinh nghiệm để tìm hiểu nhu cầu người học đối với ngành học. Ngoài ra, đặc thù đào tạo nghề nghiệp tại Trường ĐHLĐXH chủ yếu là đào tạo chuyên ngành như bảo hiểm, quản trị nhân lực và đặc biệt chuyên ngành công tác xã hội; tại các trường đại học thuộc khối SPKT thì rất cần kỹ năng tìm hiểu nhu cầu, mục tiêu người học để hoàn thành nhiệm vụ vì vậy, chỉ tiêu này được đồng nhất đánh giá ở mức khá tốt. Tuy nhiên, kỹ năng này vẫn cần được hoàn thiện và ngày một nâng cao cần hơn nữa trong thời gian tới.

Về kỹ năng liên quan đến khả năng NCKH, CGCN và hướng dẫn sinh viên NCKH, đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học: nhóm kỹ năng này có thể đánh giá dưới các kỹ năng nhỏ hơn: (1) Kỹ năng tìm và lựa chọn đề tài nghiên cứu khoa học; (2) kỹ năng viết đề cương NCKH; (3) Kỹ năng thu thập thông tin, số liệu khi triển khai đề tài NCKH; (4) Kỹ năng sử lý thông tin, số liệu trong nghiên cứu khoa học; (5) Kỹ năng viết báo,... nghiên cứu khoa học là một hệ thống mở và không ngừng phát triển, bao gồm các “kiến thức tuyên bố” và các kiến thức quy trình trong lĩnh vực nghiên cứu trong khuôn khổ hoạt động nghề nghiệp của họ và được quan niệm là chức năng đặc trưng của giáo dục đại học. Do đó để phù hợp với chức năng này, yêu cầu người giảng viên phải tham gia các hoạt động NCKH và hoạt động này cần được đánh giá. Tuy nhiên, trong kết quả điều tra cho thấy hoạt động này ở giảng viên chưa thực sự được đánh giá cao (thấp nhất là đánh giá của CBQL đối với giảng viên chỉ đạt mức điểm là từ 3,62 đến 3,64 điểm), điều đó cho thấy sự kỳ vọng nhiều hơn nữa của các nhà quản lý đối với nhiệm vụ được coi là quan trọng không kém nhiệm vụ giảng dạy của giảng viên. Điều này hoàn toàn phù hợp với thực tiễn tại các trường đại học ở Việt Nam nói chung và các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nói riêng.

Về “*Kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp*”; “*Kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội*” và “*Kỹ năng làm công tác xã hội*”: nhóm kỹ năng này đã được quan tâm đánh giá giảng viên ở nước ta trong thời gian gần đây. Tại hầu hết các nước có trình độ giáo dục phát triển, việc giảng viên cần phải có các kỹ năng này để có thể tham gia thực hiện nhiệm vụ phục vụ xã hội. Chất lượng tham gia vào các hoạt động này của giảng viên được xem xét và đánh giá cùng với lĩnh vực giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đánh giá kỹ năng này không hề đơn giản bởi vì nó phụ thuộc vào nhiều yếu tố và không phải lúc nào cũng có thể phân định rõ vai trò của từng cá nhân. Thực trạng tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cho thấy hoạt động NCKH đã bắt đầu

xâm nhập và có tiến triển theo thời gian. Tuy nhiên, trong các trường đại học này thì hoạt động giảng dạy chiếm đa phần, còn hoạt động về phục vụ xã hội, tham gia các tổ chức chính trị, xã hội để nâng cao trình độ chuyên môn và cập nhật kiến thức thực tế chỉ chiếm 5-10% thời gian làm việc của giảng viên. Hơn nữa, không phải mọi giảng viên đều có thể tham gia các công tác xã hội nghề nghiệp, tham gia các tổ chức chính trị xã hội mà tập trung chủ yếu là những giảng viên có trình độ chuyên môn sâu và kinh nghiệm cao như các GS, PGS hay TS nên đây cũng là khoảng trống cần lãnh đạo các trường đại học cũng như đội ngũ các CBQL chú trọng đến việc bồi dưỡng để nâng cao năng lực giảng viên trong thời gian tới.

3.3.1.3. Về thái độ của giảng viên

Thái độ (hay phẩm chất) của giảng viên là một trong những vấn đề được nhiều người quan tâm vì nó đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nhân cách cho người học cũng như quyết định chất lượng đào tạo giáo dục. Một người giảng viên có kiến thức chuyên môn tốt, kỹ năng thành thạo nhưng không có thái độ chuẩn mực của nhà giáo thì cũng không tạo nên một người có năng lực toàn diện. Một tập thể có nhiều người có năng lực nhưng một bộ phận có thái độ tiêu cực cũng có thể ảnh hưởng đến cả uy tín và chất lượng của tập thể đó. Vì vậy, thái độ của giảng viên đối với công việc thường gồm các thái độ về dạy học, giáo dục, giao tiếp sư phạm và những thái độ hỗ trợ sinh viên.

Thông qua kết quả khảo sát về thái độ của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, NCS cũng tiến hành kiểm định mức độ tin cậy của các câu hỏi khảo sát đã được các chuyên gia lựa chọn. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach alpha của tiêu chí “*Thái độ*” bằng 0.832 với đối tượng nhận xét là CBQL, bằng 0.795 với đối tượng nhận xét là giảng viên, bằng 0.784 với đối tượng nhận xét là sinh viên. Hơn nữa, các hệ số tương quan biến tổng tương ứng với các câu hỏi đều cũng đều lớn hơn 0.3; các hệ số Cronbach alpha nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6 (*Xem phụ lục 6 – Bảng 6.7, 6.8, 6.9*). Như vậy các biến thành phần của tiêu chí “*Kỹ năng*” đều có độ tin cậy cao nên sẽ được sử dụng để phân tích ở các bước tiếp theo.

Với kết quả tin cậy của số liệu điều tra được, luận án đã tổng hợp được kết quả đánh giá về tiêu chí “*Thái độ*” của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH và được trình bày ở bảng 3.9 như sau:

Bảng 3.9: Kết quả đánh giá về thái độ của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Giảng viên tự đánh giá					Điểm bình quân	Đánh giá của sinh viên					Điểm bình quân
		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)		Đáp ứng rất tốt (%)	Đáp ứng tốt (%)	Bình thường (%)	Không đáp ứng (%)	Rất không đáp ứng (%)	
1	Yêu nghề và tâm huyết với nghề	23,68	52,63	23,68	0,00	0,00	3,97	33,45	50,85	11,60	3,75	0,34	4,13	40,10	47,22	7,11	4,96	0,71	4,22
2	Đoàn kết, hợp tác xây dựng tập thể	15,79	55,26	26,32	2,63	0,00	3,83	25,94	58,02	15,02	1,02	0,00	4,09	19,80	54,32	20,30	4,96	0,71	3,89
3	Tận tụy, yêu thương, giúp đỡ người học	13,16	60,53	23,68	2,63	0,00	3,86	28,67	44,71	20,82	5,80	0,00	3,96	27,41	52,28	15,54	4,26	0,00	4,03
4	Công bằng trong giảng dạy	13,16	42,11	42,11	5,26	0,00	3,60	31,06	47,78	17,75	3,41	0,00	4,06	13,71	72,27	10,66	2,12	1,42	3,95
5	Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa	5,26	57,89	31,58	5,26	0,00	3,76	15,02	37,54	45,73	1,02	0,68	3,84	14,72	61,42	19,80	4,06	0,00	3,86
6	Có ý thức, mục đích phấn đấu vươn lên	13,16	50,00	31,58	5,26	0,00	3,75	10,24	52,56	27,99	9,22	0,00	3,74	18,27	52,28	19,60	8,63	0,71	3,79
7	Có tác phong làm việc khoa học, thái độ văn minh, đúng mực trong quan hệ XH	31,58	55,26	13,16	0,00	0,00	4,15	38,57	45,05	10,92	5,46	0,00	4,17	14,72	50,35	22,84	10,66	1,42	3,66
8	Chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác	7,89	60,53	26,32	5,26	0,00	3,72	25,94	36,86	25,94	10,92	0,34	3,77	15,84	48,73	26,90	5,68	2,84	3,68
9	Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị	5,26	34,21	44,74	13,16	2,63	3,29	8,19	50,85	35,15	5,80	0,00	3,68	11,27	47,21	25,38	13,20	2,84	3,51

Nguồn: Tổng hợp của NCS

*Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra

Bảng 3.9 kết quả cho thấy nhìn chung thái độ giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều được đánh giá từ 3 đối tượng tham gia khảo sát ở mức khá ổn về đạo đức, tác phong và ý thức chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác. Điểm đánh giá trung bình các tiêu chí đạt được từ 3,45 điểm đến 4,15 điểm (đánh giá của CBQL); từ 3,68 điểm đến 4,17 điểm (giảng viên tự đánh giá); từ 3,51 điểm đến 4,22 điểm (đánh giá của sinh viên). Những thái độ được đánh giá ở mức cao là những điều cần thiết cho nghề dạy học và chúng thể hiện đặc trưng riêng của nghề dạy học. Những thái độ được đánh giá ở mức độ thấp hơn là các thái độ cần để bảo đảm cho nhà trường là nơi tạo ra những con người bảo đảm sự ổn định cho xã hội – sự chuẩn mực.

Cụ thể, thái độ của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được đánh giá là “*Yêu nghề và tâm huyết với nghề*”. Thái độ này được các CBQL đánh giá ở mức điểm bình quân là 3,97 điểm; Giảng viên tự đánh giá ở mức 4,13 và sinh viên đánh giá ở mức cao nhất là 4,22 điểm. Điều này cũng phản ánh đúng thực tế đang diễn ra hiện nay tại các trường, đặc biệt là các trường thuộc khối SPKT, nếu các thầy cô không yêu nghề, không tâm huyết với nghề thì không thể đào tạo ra được các GVDN giỏi cho đất nước, trăm trở đào tạo cho sinh viên những ngành nghề phù hợp với xu hướng của thời đại mới, phục vụ tốt hơn cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Các thái độ như “*Tận tụy, yêu thương, giúp đỡ người học*”, “*Công bằng trong giảng dạy*” và “*Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa*” của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cũng được đánh giá cao vì đây là những phẩm chất đi song hành với tình yêu nghề, tâm huyết với nghề. Nhìn chung, ĐNGV tại các trường đã thể hiện khá tốt ở hiện tại và cũng cần tiếp tục được phát huy trong tương lai để góp phần tạo ra uy tín của các đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đối với sự nghiệp giáo dục của nước nhà, góp phần tạo nên những trường đại học đạt chất lượng quốc tế.

Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát này thì các tiêu chí “*Chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác*”, “*Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị*” của giảng viên lại được đánh giá ở mức độ trung bình. Đây là những tiêu chí đánh giá mà theo giảng viên là không liên quan nhiều đến năng lực của họ. Theo cảm nhận của NCS, xét về khía cạnh công dân trong xã hội thì những tiêu chí hết sức cần thiết cho giảng viên để NCNL của họ.

3.3.2. Thực trạng về nâng cao năng lực giảng viên

Trong phần tìm hiểu thực trạng nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, nghiên cứu sinh chỉ tiến hành khảo sát dành cho hai loại đối tượng là các CBQL và giảng viên không giữ chức vụ. Đối tượng sinh viên không tham gia khảo sát vì đây là đối tượng chưa đủ trình độ để trả lời các câu hỏi khảo sát, hơn nữa sinh viên cũng không thể có những thông tin đầy đủ về việc quy hoạch, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và chế độ đãi ngộ dành cho giảng viên.

Theo kết quả khảo sát, nghiên cứu sinh đã tổng hợp được thực trạng NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH theo 5 khía cạnh như sau:

3.3.2.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giảng viên

Để tìm hiểu thực trạng nội dung này, nghiên cứu sinh đã khảo sát nhận thức của các CBQL và giảng viên về công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV tại Khoa/Phòng ban mình đang công tác. Khi kiểm định về độ tin cậy của số liệu cho thấy các hệ số Cronbach alpha nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6, tức là số liệu khảo sát chấp nhận được (*Xem phụ lục 6 – Bảng 6.10, 6.11*)

Cụ thể, kết quả đánh giá về vấn đề xây dựng quy hoạch ĐNGV tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được tổng hợp theo bảng 3.10 sau:

Bảng 3.10: Kết quả đánh giá về công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Đánh giá của GV					Điểm bình quân
		Rất cao (%)	Cao (%)	Bình thường (%)	Thấp (%)	Rất thấp (%)		Rất cao (%)	Cao (%)	Bình thường (%)	Thấp (%)	Rất thấp (%)	
1	Bám sát mục tiêu phát triển của Nhà trường, Ngành và yêu cầu của xã hội	5,26	23,68	55,26	10,53	5,26	3,20	3,07	21,50	57,00	9,56	8,53	3,01
2	Đảm bảo tính liên tục gắn với mục tiêu trước mắt và lâu dài	5,26	21,05	60,53	10,53	2,63	3,14	3,07	18,43	59,39	13,65	5,46	3,00
3	Đảm bảo tính toàn diện, tổng thể	5,26	18,42	52,63	21,05	2,63	3,08	2,05	16,04	58,36	18,09	4,78	2,92
4	Có định hướng rõ ràng	10,53	23,68	42,11	23,68	0,00	3,16	4,10	21,50	43,00	25,60	5,46	2,94
5	Có giải pháp và lộ trình cụ thể	5,26	18,42	47,37	28,95	0,00	2,98	3,07	15,02	43,00	32,08	6,48	2,76

Nguồn: Tổng hợp của NCS

*Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra

Qua bảng số liệu 3.10 ta thấy, kết quả đánh giá về công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH là chưa tốt. Cụ thể:

Công tác quy hoạch ĐNGV theo tiêu chí “*Bám sát mục tiêu phát triển của Nhà trường, Ngành và yêu cầu của xã hội*” được CBQL và giảng viên đánh giá đạt mức độ trung bình (trong đó CBQL đánh giá được 3,2 điểm, giảng viên đánh giá ở mức 3,01 điểm). Tiêu chí này thấp có thể một phần vì các tiêu chí “*Đảm bảo tính toàn diện, tổng thể*”, “*Có định hướng rõ ràng*” và “*Có giải pháp và lộ trình cụ thể*” cũng không được đánh giá cao vì hiện nay các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH vẫn còn trong quá trình hoàn thiện, chuẩn hóa trình độ và năng lực của giảng viên sau khi được nâng cấp từ cao đẳng thành đại học trong một vài năm gần đây.

Tuy nhiên, theo kết quả giảng viên tự đánh giá mức độ hiểu biết của mình về tiêu chuẩn giảng viên và năng lực giảng viên thì kết quả thu được lại tương đối cao. Hầu hết các kết quả này đều vượt trên mức trung bình và mức tốt. Như vậy, có thể thấy rằng tự bản thân giảng viên đã ý thức được công việc của mình cần những tiêu chuẩn và năng lực gì để tự hoàn thiện và phát triển. Ngược lại, các hoạt động liên quan đến công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV của lãnh đạo các nhà trường thì rất yếu và đều được các giảng viên đánh giá thiếu tính chủ động, về cơ bản vẫn chịu ảnh hưởng nặng bởi mô hình quản lý nhân sự, chưa tiếp cận được với mô hình quản lý nguồn nhân lực. Công tác quy hoạch mới chủ yếu tập trung giải quyết những vấn đề trước mắt mà chưa có tính chiến lược lâu dài; thiếu tính thống nhất bên trong của tổ chức và chưa phát huy được quyền chủ động của cấp Khoa và Bộ môn. Nhà trường chủ yếu để giảng viên tự quyết định mà ít có các hoạt động định hướng cho sự “*tự quyết định*” ấy. Chính vì vậy, trên thực tế có không ít giảng viên “*tự đào tạo và nâng cao trình độ*” của mình với những chuyên ngành không phù hợp với công việc mình đang làm và trong tương lai cũng không dùng đến những chuyên ngành này.

3.3.2.2. *Thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên*

Tuyển dụng là bước tiền đề cho công tác sử dụng giảng viên. Các tiêu chí đánh giá công tác tuyển dụng giảng viên trong nhà trường là: công tác tuyển dụng mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường, có tiêu chí tuyển chọn giảng viên rõ ràng và quy trình tuyển chọn giảng viên hợp lý.

Cho đến nay, một số trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH đều đã ban hành các quyết định riêng về “*Quy định tuyển dụng và ký hợp đồng cán bộ, giảng viên, nhân viên*” cụ thể như Trường ĐHLĐXH có ban hành hai quyết định về “*Quy định tuyển dụng và ký hợp đồng cán bộ, giảng viên, nhân viên*”. Nội dung của Quyết

định này được kết cấu theo 4 Chương và có 8 Điều trong đó Chương I là quy định chung; Chương II: Tuyển dụng, ký kết hợp đồng đối với giảng viên gồm “Điều 3. Quy định tiêu chuẩn giảng viên” bao gồm tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, tuổi đời, ngoại hình, ngoại ngữ và tin học, “Điều 4. Quy trình tuyển dụng”, “Điều 5. Quy định về ký kết hợp đồng”; Chương III: Quy định tuyển dụng, ký kết hợp đồng cán bộ, nhân viên các phòng, trung tâm, giáo vụ khoa, bộ môn; Chương IV: Tổ chức thi tuyển viên chức. Như vậy, về mặt hình thức thì Quyết định 504/QĐ-ĐHLĐXH đã hoàn thiện công tác tuyển dụng giảng viên; về mặt nội dung cũng được quy định cụ thể và chặt chẽ hơn như ưu tiên trong tuyển dụng đối với giảng viên có học vị tiến sỹ phù hợp, quy trình tuyển dụng giảng viên rõ ràng theo từng nội dung sơ tuyển.

Khi kiểm định về độ tin cậy của số liệu cho thấy các hệ số Cronbach alpha trong bảng hỏi nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6, tức là số liệu khảo sát chấp nhận được (*Xem phụ lục 6 – Bảng 6.12, 6.13*). Kết quả khảo sát cụ thể cho thấy công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được các CBQL và giảng viên đánh giá như ở bảng 3.11 sau:

Bảng 3.11: Kết quả đánh giá về công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Đánh giá của GV					Điểm bình quân
		Rất cao (%)	Cao (%)	Bình thường (%)	Thấp (%)	Rất thấp (%)		Rất cao (%)	Cao (%)	Bình thường (%)	Thấp (%)	Rất thấp (%)	
I. Công tác tuyển dụng													
1.	Mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường	2,63	15,79	52,63	23,68	5,26	2,89	1,02	35,15	42,32	16,72	4,78	3,11
2.	Tiêu chí tuyển chọn rõ ràng	0,00	26,32	44,74	21,05	7,89	2,94	4,44	29,69	35,15	26,28	4,44	3,03
3.	Quy trình tuyển chọn hợp lý	0,00	26,32	44,74	21,05	7,89	2,93	0,00	29,69	52,56	13,99	3,75	3,08
II. Công tác sử dụng giảng viên													
4.	Đúng người đúng việc	2,63	23,68	52,63	18,42	2,63	3,04	8,19	39,59	32,76	19,45	0,00	3,37
5.	Đúng chuyên môn được đào tạo	0,00	42,11	39,47	15,79	2,63	3,25	5,46	41,64	38,23	14,68	0,00	3,38
6.	Tạo điều kiện để giảng viên phát huy tối đa năng lực	0,00	26,32	55,26	13,16	5,26	3,10	5,46	32,08	49,83	10,24	2,05	3,28
7.	Luân chuyển cán bộ hợp lý	2,63	23,68	44,74	23,68	5,26	2,96	2,05	31,06	48,12	16,38	2,05	3,15
8.	Chuyên ngạch, nâng bậc đúng thời hạn	7,89	50,00	34,21	7,89	0,00	3,46	16,72	36,86	38,91	7,51	0,00	3,63
9.	Bổ nhiệm đúng đối tượng	2,63	23,68	52,63	18,42	2,63	3,04	8,19	39,59	32,76	19,45	0,00	3,38

Nguồn: Tổng hợp của NCS

*Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra.

Qua bảng số liệu 3.11 ta thấy, nhìn chung đánh giá của CBQL thấp hơn đánh giá của giảng viên về công tác tuyển dụng tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH. Cụ thể, theo đánh giá của CBQL ở các Phòng, Khoa, Bộ môn tham gia khảo sát cho thấy tiêu chí “*Mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường*” có điểm trung bình thấp nhất là 2,89 điểm; tiêu chí “*tuyển chọn rõ ràng*” có điểm trung bình là 2,94 điểm; tiêu chí “*quy trình tuyển chọn hợp lý*” đạt điểm trung bình là 2,93 điểm. Như vậy, các tiêu chí này đều có mức trung bình thấp hơn 3 điểm. Trong khi đó, dưới góc nhìn nhận của các giảng viên thì các tiêu chí trên được đánh giá ở mức độ cao hơn, tương ứng là 3,11 điểm; 3,03 điểm và 3,08 điểm. Có lẽ yêu cầu về công tác tuyển dụng của các CBQL ở đây là cần chặt chẽ, minh bạch hơn nữa.

Về công tác sử dụng giảng viên, các tiêu chí đánh giá là: “*đúng người đúng việc*”, “*đúng chuyên môn được đào tạo*”, “*tạo điều kiện để giảng viên phát huy tối đa năng lực*”, “*luân chuyển cán bộ hợp lý*”, “*chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn*”, “*bổ nhiệm đúng đối tượng*” nhìn chung được các đối tượng tham gia khảo sát đánh giá tốt hơn, đặc biệt trong đó tiêu chí “*đúng chuyên môn được đào tạo*” và “*chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn*” được đánh giá thực hiện rất tốt. Tiêu chí “*luân chuyển cán bộ hợp lý*” được đánh giá thấp nhất nhóm, điểm số trung bình của tiêu chí này là 2,96 (đối với đánh giá của CBQL) và 3,15 điểm (đối với đánh giá của giảng viên). Các tiêu chí còn lại đều có điểm trung bình của các mức đánh giá cao hơn 3 điểm.

Như vậy, công tác sử dụng giảng viên trong nhà trường chưa được đánh giá cao. Việc tuyển dụng chủ yếu là tuyển mới mà chưa có nguồn dự phòng để điều chuyển khi cần thiết; công tác tuyển dụng có những thời điểm bị kéo dài do khó khăn về nguồn tuyển, đặc biệt đối với những trường ở khu vực không thuận lợi; việc ra quyết định tuyển dụng vẫn tập trung vào quyền lực của hiệu trưởng nên chưa phát huy được quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cấp Khoa và Bộ môn, không có tính thống nhất trong tổ chức dẫn đến chất lượng đầu vào của giảng viên còn hạn chế. Ngoài ra, trong các tiêu chí sử dụng giảng viên, lãnh đạo các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần đặc biệt chú ý đến vấn đề luân chuyển cán bộ trong nhà trường. Việc luân chuyển cán bộ được đánh giá tốt sẽ tạo động lực thúc đẩy các cán bộ, giảng viên tự hoàn thiện và phát triển năng lực mình từ đó thúc đẩy cả ĐNGV phát triển theo. Ngược lại, nếu luân chuyển cán bộ làm không tốt sẽ tạo ra các luồng tâm lý không tốt trong nhà trường, ảnh hưởng xấu đến sự phát triển bền vững của

nhà trường. Có thể đó cũng là một trong những nguyên nhân mà một số giảng viên đã xin chuyển công tác đến trường, cơ quan khác.

3.3.2.3. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên

Kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên là hoạt động quan trọng để cấp lãnh đạo nhà trường biết được thực trạng năng lực giảng viên. Từ đó, lãnh đạo các trường có thể đưa ra các giải pháp để duy trì và NCNL giảng viên đồng thời cũng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên. Mặt khác, công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên cũng giúp cho bản thân mỗi giảng viên tự điều chỉnh mình theo hướng tốt hơn, có lợi hơn cho sự phát triển ĐNGV trong nhà trường. Tuy nhiên, ở hầu hết các trường đại học công lập, công tác kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên còn yếu, một phần do cách quản lý cũ còn ảnh hưởng, một phần do đối tượng kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng là những người có trình độ chuyên môn cao, là các nhà khoa học, quá trình làm việc tương đối độc lập, trù tuợng nên các nhà quản lý thường khó đưa ra các phương pháp kiểm tra, đánh giá, giám sát hữu hiệu.

Tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH, công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên là hoạt động mang tính thường xuyên nhưng cũng không tránh khỏi những khó khăn trong việc xây dựng các phương pháp kiểm tra đánh giá và cách thức kiểm tra, đánh giá và giám sát chất lượng. Hiện nay công tác kiểm tra đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên có thể được tiến hành thông qua công tác dự giờ giảng của giảng viên trên lớp, cũng có thể đánh giá thông qua các cuộc họp chuyên môn của các bộ môn, hàng năm có thể đánh giá thông qua việc lấy ý kiến sinh viên, hoặc cũng có thể đánh giá dựa vào nhận xét cảm tính của CBQL trong dịp tổng kết cuối năm học của nhà trường. Kết quả khảo sát cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH được tổng hợp ở bảng số liệu sau:

Bảng 3.12: Đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát chất lượng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Đánh giá của GV					Điểm bình quân
		Rất tốt (%)	Tốt (%)	Bình thường (%)	Kém (%)	Rất kém (%)		Rất tốt (%)	Tốt (%)	Bình thường (%)	Kém (%)	Rất kém (%)	
1.	Thông qua công tác dự giờ	2,63	31,58	26,32	36,84	2,63	2,93	0,00	17,06	49,49	25,94	7,51	2,76
2.	Thông qua các cuộc họp chuyên môn	5,26	31,58	39,47	23,68	0,00	3,19	2,05	30,03	51,54	9,56	6,48	3,12
3.	Thông qua nhận xét của CBQL đơn vị dịp tổng kết cuối năm học	2,63	26,32	50,00	15,79	5,26	3,02	2,05	19,45	48,12	23,55	6,48	2,87
4.	Thông qua việc lấy ý kiến nhận xét của sinh viên	5,26	21,05	47,37	21,05	5,26	2,97	3,07	18,43	45,05	29,01	4,44	2,87

Nguồn: Tổng hợp của NCS

**Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra*

Qua bảng số liệu 3.12 ta thấy, trong bốn tiêu chí đưa ra để đánh giá công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng giảng viên trong nhà trường, tiêu chí đánh giá “*Thông qua các cuộc họp chuyên môn*” có điểm bình quân chung của các mức độ đánh giá cao nhất là 3,12 điểm (giảng viên tự đánh giá) và 3,19 điểm (CBQL đánh giá). Trong khi đó, tiêu chí “*Thông qua công tác dự giờ*” điểm bình quân thấp nhất là 2,76 điểm (giảng viên tự đánh giá) và 2,93 điểm (CBQL đánh giá); hai tiêu chí còn lại đều có số điểm bình quân đều không tốt với mức dao động từ 2,87 điểm đến 3,02 điểm. Kết quả này cho thấy công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng giảng viên trong trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH mới chỉ gần đạt đến mức độ trung bình, công tác này vẫn còn nhiều bất cập. Trên thực tế, công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát chất lượng giảng viên thông qua công tác dự giờ giảng hay thông qua các cuộc họp chuyên là công việc mang tính “*cục bộ*” của từng Khoa, Bộ môn hay của tổ chức đoàn viên thanh niên. Công tác dự giờ giảng thường mang tính phong trào và tùy vào từng Khoa, Bộ môn. Thậm chí nhiều đơn vị chỉ dự giờ các giảng viên trẻ hay cả mấy năm liền không tổ chức dự giờ giảng của giảng viên do mình quản lý.

Hàng năm cứ vào thời điểm cuối năm học cũ đầu năm học mới, các trường đều tiến hành bình xét thi đua hàng năm đối với toàn thể cán bộ, giảng viên. Đánh giá thi đua cuối năm thực ra chỉ để xếp hạng thi đua theo các mức độ như “*lao động tiên tiến*”, “*lao động hoàn thành nhiệm vụ*”, “*lao động không hoàn thành nhiệm vụ*”. Đối với giảng viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến thì làm quy trình để bỏ phiếu kín bầu danh hiệu “*giảng viên giỏi*”. Tuy vậy, nhiều giảng viên giỏi thực sự nhưng không được lòng CBQL nên khi bỏ phiếu kín không đạt tỷ lệ phiếu theo quy định thì cũng không đạt được danh hiệu này. Từ thực tế đó, nhà trường cần xem lại mức độ rõ ràng, cụ thể của các tiêu chí, các tiêu chí đó đã công bằng giữa các giảng viên và CBQL hay chưa? quy trình và thành phần của ban bỏ phiếu kín có hợp lý hay không?

Tiêu chí đánh giá “*thông qua việc lấy ý kiến nhận xét của sinh viên*” cũng được nhiều trường sử dụng để đánh giá giảng viên nhưng cách tiến hành đánh giá cũng chưa toàn diện và hợp lý. Một giảng viên trong một học kỳ, năm học giảng rất nhiều lớp nhưng lại chỉ chọn một lớp để đánh giá thì chưa thực sự công bằng. Vì nếu chọn vào lớp học yếu, ý thức kỷ luật của sinh viên kém thì giảng viên đó sẽ bị thiệt hơn so với các giảng viên khác. Ngoài ra, yếu tố tâm lý lớp học cũng có ảnh hưởng lớn đến sự truyền đạt, tâm huyết của các thầy cô.

Như vậy, công tác đánh giá giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH thực hiện đều đặn hàng năm, tuy nhiên còn nặng về hình thức và hiệu

quả còn thấp do chưa xây dựng được các tiêu chí đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên. Mặt khác, đại đa số giảng viên còn có thái độ nể nang, chưa thực sự nghiêm túc trong tự đánh giá bản thân và đánh giá đồng nghiệp. Việc tổ chức đánh giá giảng viên chủ yếu mới đo lường được khối lượng công việc hoàn thành, mà chưa đánh giá được chất lượng công việc. Vì thế, chưa thể đánh giá chính xác những mặt mạnh và yếu của từng cá nhân giảng viên; kết quả đánh giá cũng không được phản hồi tới từng giảng viên để giúp họ có phương hướng khắc phục.

Từ kết quả khảo sát về thực trạng đánh giá năng lực giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH và nghiên cứu sinh có phỏng vấn thêm một số chuyên gia cho thấy, việc tổ chức đánh giá giảng viên chưa đảm bảo cách tiếp cận cá nhân và tính thống nhất bên trong của tổ chức. Kết quả đánh giá chưa thực sự khách quan, công bằng và chưa phản ánh chính xác năng lực thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân giảng viên. Để khắc phục những mặt hạn chế đó, nhiệm vụ đặt ra đối với lãnh đạo các nhà trường trong thời gian tới phải nghiên cứu, xây dựng các tiêu chí đánh giá giảng viên một cách khoa học hơn, trong đó cần phải đặc biệt coi trọng đánh giá giảng viên theo năng lực thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, phải rà soát lại toàn bộ các khâu trong quy trình đánh giá giảng viên đảm bảo tính chính xác, khách quan nhằm mang lại hiệu quả thiết thực.

3.3.2.4. Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

Mỗi giảng viên vừa là một nhà khoa học vừa là một nhà giáo, vì thế họ cần có kiến thức và năng lực sư phạm tốt, vừa để giảng dạy trên cương vị của mình vừa có thể biết được mình phải làm gì và làm như thế nào khi cần nâng cao chất lượng dạy học. Bộ GD&ĐT đang có chủ trương toàn ngành thực hiện nhiệm vụ đổi mới phương pháp dạy học. Nếu không có kiến thức về phương pháp dạy học thì người giáo dục đại học không thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới đó. Nhiều CBQL và giảng viên nghĩ rằng, nếu kiến thức chuyên môn tốt thì sẽ dạy tốt, việc thay đổi phương pháp dạy học thì dành cho các giáo viên phổ thông. NCS cho rằng tư tưởng ấy là một nhận thức sai lầm cho công cuộc đổi mới và nâng cao chất lượng dạy học ở đại học. Đã không có kiến thức về phương pháp dạy học thì làm sao họ có thể giảng ít đi để dành thời gian và hướng dẫn cho sinh viên tự học, làm sao có thể sử dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực. Cho nên, việc bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho giảng viên là điều phải làm thường xuyên, nhiều đợt, nhiều cấp độ, nhiều hình thức.

Thông qua kết quả khảo sát thực tế, công tác đào tạo và bồi dưỡng để NCNL cho giảng viên được tổng hợp như ở bảng số liệu sau:

Bảng 3.13: Đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Đánh giá của GV					Điểm bình quân
		Rất tốt (%)	Tốt (%)	Bình thường (%)	Kém (%)	Rất kém (%)		Rất tốt (%)	Tốt (%)	Bình thường (%)	Kém (%)	Rất kém (%)	
1.	Về công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên	2,63	31,58	60,53	2,63	2,63	3,32	1,71	30,72	56,66	9,56	1,37	3,23
2.	Về nội dung chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên	13,16	68,42	13,16	5,26	0,00	3,89	12,97	63,82	15,36	6,83	1,02	3,81
3.	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại chỗ	10,53	65,79	21,05	2,63	0,00	3,87	14,33	62,46	18,77	4,10	0,34	3,86
4.	Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước	7,89	50,00	36,84	5,26	0,00	3,67	19,45	55,97	21,84	2,39	0,00	3,93
5.	Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài	15,79	71,05	10,53	2,63	0,00	3,96	12,29	70,31	15,70	1,71	0,00	3,93

Nguồn: Tổng hợp của NCS

**Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra*

Qua bảng số liệu 3.13 ta thấy, có 4/5 tiêu chí là “*Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng trong nước*”, “*Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài*”, “*Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại chỗ*” và “*Nội dung chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên*” đều được CBQL và giảng viên đánh giá cao, trong đó tiêu chí cử giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài được đánh giá cao nhất trong 5 tiêu chí được hỏi, đạt mức độ rất tốt (điểm trung bình đánh giá của giảng viên: 3,93; CBQL: 3,96). Tuy nhiên, tiêu chí “*xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên*” bị đánh giá ở mức độ trung bình vì có lẽ đây là một chỉ tiêu khó thực hiện để thỏa mãn được nhu cầu của toàn thể đội ngũ giảng viên.

Như vậy, qua kết quả khảo sát trên cho thấy: Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH trong mấy năm gần đây đã có sự tiến bộ, tỷ lệ giảng viên có trình độ ThS, TS tăng khá nhanh so với trước đây; Lãnh đạo các trường đại học luôn quan tâm chỉ đạo, tạo điều kiện để các đơn vị triển khai thực hiện đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên; Về cơ bản, các trường đại học tổ chức quản lý, đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho ĐNGV theo đúng kế hoạch đã xây dựng; kiểm tra đánh giá rút kinh nghiệm theo định kỳ. Tuy nhiên bên cạnh đó, công tác này còn một số hạn chế như công tác lập kế hoạch đào tạo chưa dài hạn, thiếu chủ động và chưa có chính sách rõ ràng, phù hợp, nguồn kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên còn ít.

3.3.2.5. Thực trạng về chế độ đãi ngộ đối với giảng viên

Chế độ đãi ngộ đối với giảng viên là một trong các chính sách quan trọng nhất góp phần NCNL giảng viên trong các trường đại học. Hoạt động này thu hút được nhiều nhất mức độ quan tâm của người lao động trong nhà trường nói chung và ĐNGV nói riêng. Để đánh giá về vấn đề này tại các trường, NCS đã đưa ra 5 tiêu chí và khi kiểm định về độ tin cậy của số liệu khảo sát cho thấy các hệ số Cronbach alpha nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6, tức là số liệu khảo sát chấp nhận được (Xem phụ lục 6 – Bảng 6.14, 6.15). Kết quả đánh giá cụ thể được mô tả theo bảng dưới đây:

Bảng 3.14: Đánh giá về chế độ đãi ngộ cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

TT	Tiêu chí	Đánh giá của CBQL					Điểm bình quân	Đánh giá của GV					Điểm bình quân
		Rất tốt (%)	Tốt (%)	Bình thường (%)	Kém (%)	Rất kém (%)		Rất tốt (%)	Tốt (%)	Bình thường (%)	Kém (%)	Rất kém (%)	
1	Tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước đối với giảng viên	7,89	47,37	36,84	5,26	2,63	3,55	9,22	52,22	29,01	9,56	0,00	3,61
2	Thu nhập của giảng viên ổn định và đảm bảo để giảng viên yên tâm công tác	10,53	23,68	50,00	15,79	0,00	3,29	7,51	28,33	48,46	14,33	1,02	3,27
3	Môi trường làm việc tốt, phát huy được năng lực làm việc của giảng viên	5,26	31,58	36,84	26,32	0,00	3,14	7,17	35,15	40,27	17,06	0,00	3,32
4	Thời gian làm việc linh hoạt, không căng thẳng	18,42	31,58	28,95	18,42	2,63	3,45	22,18	34,13	31,40	11,95	0,00	3,67
5	Có cơ hội thăng tiến cho giảng viên	10,53	21,05	47,37	15,79	5,26	3,21	9,22	18,77	49,49	16,72	5,80	3,09

Nguồn: Tổng hợp của NCS

**Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra*

Từ kết quả đánh giá ở bảng số liệu 3.14 cho thấy:

- Điểm trung bình tổng hợp các tiêu chí đánh giá về chế độ đãi ngộ cho giảng viên của cả 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH được khảo sát là khá tương đồng, không có sự khác biệt lớn trong đánh giá của CBQL và giảng viên.

- Việc “*Tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước đối với giảng viên*” được CBQL và giảng viên đánh giá đạt mức độ tốt, trong đó CBQL đánh giá ở mức điểm bình quân là 3,55 điểm; giảng viên đánh giá ở mức điểm bình quân là 3,61 điểm. Điều này có thể lý giải bởi đặc thù địa bàn của 3 trong 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đóng ở các tỉnh còn gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút nhân tài so với Trường ĐHLĐXH, vì thế lãnh đạo của các trường này phải thực hiện rất tốt chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước đối với giảng viên tốt hơn nhằm giữ chân những giảng viên có năng lực và tạo cơ hội cho họ cống hiến nhiều hơn vào việc thực hiện mục tiêu giáo dục của nhà trường. Tiêu chí “*Thời gian làm việc linh hoạt, không căng thẳng*” cũng được CBQL và giảng viên đánh giá khá tốt điểm bình quân là 3,45 điểm (đối với CBQL) và 3,67 điểm (đối với giảng viên). Đây chính là những ưu điểm của chính sách, chế độ đối với giảng viên khi làm việc trong môi trường giáo dục.

- Tuy nhiên, tiêu chí “*Thu nhập của giảng viên ổn định và đảm bảo để giảng viên yên tâm công tác*” và “*Môi trường làm việc tốt, phát huy được năng lực làm việc của giảng viên*” được CBQL và cũng như giảng viên đánh giá đạt mức độ trung bình với số điểm bình quân của CBQL là 3,14 điểm, của giảng viên là 3,32 điểm. Điều này có thể lý giải một phần là do hiện nay cơ sở vật chất, đặc biệt các các trang thiết bị máy móc hiện đại phục vụ công tác giảng dạy và NCKH của các trường còn hạn chế, chưa được quan tâm đầu tư đúng mực. Hơn nữa, tổng thu nhập hàng tháng của giảng viên còn thấp so với nhiều ngành nghề khác trong xã hội. Ngoài ra, tiêu chí “*Có cơ hội thăng tiến cho giảng viên*” cũng chỉ được đánh giá ở mức độ trung bình. Đây cũng là một trong những yếu tố không thuận lợi đến việc NCNL cho giảng viên trong các trường.

Thông qua những trao đổi với các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục khác, nghiên cứu sinh nhận thấy, trong bối cảnh khó khăn chung do nguồn ngân sách Nhà nước cấp còn hạn hẹp, mức thu học phí lại bị khống chế theo Nghị định số 49/2010/NĐ-CP ngày 14/5/2010 của Chính phủ “*quy định về miễn, giảm học phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*”; các nguồn thu khác từ dịch vụ khoa học công nghệ của các trường

không đáng kể, nhưng các trường đại học công lập nói chung, trong đó có 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nói riêng đều đã cố gắng thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tăng thu nhập cho giảng viên. Tuy nhiên, điều này vẫn chưa thỏa mãn nhu cầu của một số giảng viên, đặc biệt là nhóm giảng viên có thu nhập thấp. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, học tập và NCKH của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn hạn chế. Mặt khác, chính sách tiền lương của các trường chưa có tính tiếp cận cá nhân. Nói cách khác là chưa thực hiện chi trả thù lao cho giảng viên theo năng lực. Thu nhập của giảng viên chủ yếu dựa vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác nên chưa tạo được động lực cho họ phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ. Để khắc phục những mặt hạn chế đó, trong thời gian tới, lãnh đạo các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần phải nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương hợp lý, quan tâm hơn nữa đến đời sống của cán bộ, viên chức, đặc biệt là nhóm giảng viên trẻ có mức lương thấp để họ gắn bó với nhà trường và chuyên tâm với công việc được giao. Đồng thời, phải tăng cường xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, NCKH để phát huy tối đa tiềm năng của các giảng viên.

3.3.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

Trong phân khảo sát để tìm hiểu về các yếu tố ảnh hưởng đến việc NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH thì nghiên cứu sinh gộp ý kiến đánh giá của CBQL và giảng viên làm một vì khảo sát này với mục đích là xem cách nhìn nhận về các yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực giảng viên mà không cần quan tâm nhiều đối tượng trả lời là những người CBQL hay chỉ là giảng viên. Thực ra, trong các CBQL tham gia khảo sát thì phần lớn cũng đều là giảng viên (Trưởng/Phó Khoa, Trưởng/Phó Bộ môn).

Kết quả khảo sát cho thấy, việc NCNL giảng viên tại các trường đại học chịu ảnh hưởng của rất nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm 5 yếu tố thuộc về nguyên nhân khách quan và 10 yếu tố thuộc về nguyên nhân chủ quan như đã phân tích trong **mục 2.3 của chương 2**.

Bảng 3.15 : Các yếu tố tác động đến nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH

TT	Các yếu tố	Đánh giá mức độ ảnh hưởng					Điểm bình quân
		Rất ảnh hưởng (%)	Khá ảnh hưởng (%)	Ảnh hưởng một phần (%)	Ít ảnh hưởng (%)	Không ảnh hưởng (%)	
I. YẾU TỐ KHÁCH QUAN							
1	Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ	12,69	68,88	2,11	16,01	0,00	3,79
2	Các chính sách, quy định của Nhà nước và của Ngành Giáo dục	23,26	58,31	16,31	2,11	0,00	4,02
3	Độ tuổi của giảng viên	8,16	48,94	35,05	7,85	0,00	3,42
4	Giới tính của giảng viên	26,59	46,22	11,18	16,01	0,00	3,92
5	Hoàn cảnh gia đình	12,08	65,56	10,57	11,18	0,30	4,04
II. YẾU TỐ CHỦ QUAN							
6	Sự công bằng và hợp lý trong chính sách đãi ngộ của nhà trường	51,06	33,84	13,29	1,21	0,30	4,34
7	Có thu nhập xứng đáng	13,60	61,33	22,96	1,81	0,30	3,86
8	Có cơ hội trọng dụng và thăng tiến trong công việc	25,98	55,89	14,80	3,32	0,00	3,69
9	Uy tín và thương hiệu của nhà trường	13,90	51,06	30,51	3,93	0,30	3,75
10	Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý	6,34	58,01	32,02	3,32	0,00	3,76
11	Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học	8,16	50,76	35,65	5,44	0,00	3,60
12	Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp	32,33	49,85	15,11	2,72	0,00	4,12
13	Sự đánh giá của sinh viên đối với giảng viên	30,51	61,33	7,85	0,00	0,00	4,23
14	Sự ghi nhận của xã hội đối với nghề giáo	30,21	54,38	14,50	0,30	0,00	4,15
15	Nhận thức của chính bản thân giảng viên	41,99	48,34	8,76	0,91	0,00	4,32

Nguồn: Tổng hợp của NCS

*Ghi chú: Điểm bình quân là trung bình cộng các mức độ thu được từ kết quả điều tra

Mặt khác, NCS cũng tiến hành kiểm định mức độ tin cậy của các câu hỏi khảo sát đã được các chuyên gia lựa chọn để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach alpha của kết quả khảo sát bằng 0.685, các hệ số tương quan biến tổng tương ứng với các câu hỏi đều cũng đều lớn hơn 0.3; các hệ số Cronbach alpha nếu loại bỏ biến đều lớn 0.6 (*Xem phụ lục 6 – Bảng 6.16*). Như vậy các câu hỏi và kết quả trả lời đều có độ tin cậy chấp nhận được nên sẽ được sử dụng để phân tích ở các bước tiếp theo.

Qua bảng tổng hợp đánh giá 3.15 ở trên ta thấy cả 15 yếu tố đưa ra để khảo sát đều ảnh hưởng, khá ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng rất lớn đến việc NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH thể hiện ở điểm trung bình từ 3,42 điểm đến 4,34 điểm. Kết quả phân tích cho thấy không có sự khác biệt về động lực nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên theo độ tuổi, ngược lại có sự khác biệt đáng kể về động lực nâng cao năng lực trình độ chuyên môn nói chung của giảng viên theo giới tính và hoàn cảnh gia đình. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy những góc nhìn nhiều chiều hơn về các vấn đề công bằng và sự hợp lý trong chính sách đãi ngộ trong các trường đại học hiện nay. Cụ thể như sau:

“Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ” là một điều tất yếu trong xã hội loài người, điều này kéo theo giảng viên trong các trường đại học cũng phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được đòi hỏi đó. Theo kết quả khảo sát về mức độ ảnh hưởng của nhân tố này thì được kết quả bình quân là 3,79 điểm. Với mức điểm này cho thấy nhận thức của một bộ phận không nhỏ các giảng viên vẫn thờ ơ với việc sử dụng công nghệ cho giảng dạy và NCKH, họ vẫn sử dụng các phương tiện truyền thống cho việc giảng dạy như bảng đen - phấn trắng hay các máy móc cũ kỹ lạc hậu để hướng dẫn sinh viên thực hành mà chưa cập nhật các công nghệ mới nhất của thế giới. Đây chính là điều mà các lãnh đạo nhà trường cũng như các CBQL cần lưu tâm khi thiết kế nội dung chương trình bồi dưỡng để NCNL giảng viên của mình.

“Các chính sách, quy định của Nhà nước và của Ngành Giáo dục” là những quy định bắt buộc tối thiểu đề ra để mỗi giảng viên phải đạt được thì mới được trực tiếp đứng lớp. Nhận thức được điều này nên mỗi giảng viên đều phải cố gắng nâng cao năng lực của bản thân để đáp ứng được quy định đó. Kết quả đánh giá cho thấy, yếu tố này được chấm điểm ở mức 4,02 điểm thể hiện rất rõ những quy định bắt

buộc của Nhà nước, của Ngành Giáo dục đã ảnh hưởng lớn đến động lực học tập, bồi dưỡng để NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH. Thực tế, trong vài năm gần đây khi Nhà nước ban hành Luật GDĐH năm 2012; Bộ GD&ĐT ban hành các thông tư 24/2015/TT-BGDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học; thông tư 32/2015/TT-BGDĐT về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở giáo dục đại học theo trình độ của giảng viên thì phong trào học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ học vấn tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH diễn ra rất sôi động, thực tế cho đến nay đã không còn giảng viên có trình độ Cao đẳng, tỷ lệ giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên chiếm trên 95% và tỷ lệ giảng viên có trình độ từ tiến sĩ trở lên đã sắp tiệm cận mức quy định của Bộ GD&ĐT.

“Sự công bằng và hợp lý trong chính sách đãi ngộ của nhà trường” và *“Nhận thức của chính bản thân giảng viên”* là những nhân tố tác động mạnh nhất đến động cơ NCNL của giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH. Kết quả điều tra nghiên cứu đã cho thấy rõ điều này với điểm đánh giá bình quân là 4,34 điểm và 4,32 điểm. Nếu một giảng viên có tố chất nghề nghiệp như lòng yêu nghề, sự hi sinh vì nghề nghiệp thì động lực lớn nhất trong công việc của họ chính là bản thân công việc. Họ làm vì sự yêu thích công việc và bản thân họ cảm thấy có trách nhiệm với nghề nghiệp, với sinh viên. Họ quan tâm hơn đến việc sinh viên ghi nhận chất lượng giảng dạy của họ như thế nào và họ có nhu cầu cao hơn trong việc phát triển chuyên môn, phát triển nghề nghiệp, hơn là có được địa vị trong tổ chức. Bởi vậy, động lực làm việc của họ không bị ảnh hưởng nhiều bởi các yếu tố khác như thu nhập hay cơ hội thăng tiến,... Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng không ít những giảng viên vẫn chỉ coi đây là một nghề để làm việc và họ chỉ cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao và ít chuyên tâm hơn cho công tác nghiên cứu khoa học, cho việc tìm tòi, sáng tạo do đó họ bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khác như thu nhập, cơ hội thăng tiến nhiều hơn.

“Sự ghi nhận của xã hội đối với nghề giáo”: Kết quả nghiên cứu điều tra cho thấy các đối tượng tham gia khảo sát đều đánh giá tầm quan trọng của xã hội với nghề giáo. Điều đó phải được thể hiện thông qua các chính sách, đãi ngộ của Nhà nước đối với nghề nghiệp này. Nếu thiếu sự ghi nhận của xã hội đối với nghề giáo sẽ ảnh hưởng đến động lực NCNL làm việc của giảng viên.

“Sự đánh giá của sinh viên đối với giảng viên”: Trên thực tế có rất nhiều nghiên cứu cho thấy thái độ của sinh viên có tác động đến động cơ NCNL của giảng viên. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng thái độ học tập tích cực của sinh viên có tác động đến sự hài lòng và động lực làm việc của giảng viên. Trong kết quả điều tra này, thái độ của sinh viên có tầm quan trọng trong việc giảng viên NCNL với số điểm khá cao là 4,23 điểm. Như vậy, kết quả nghiên cứu này và những nghiên cứu trước đây cho thấy đánh giá của sinh viên dành cho giảng viên có tầm quan trọng lớn đến mong muốn NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH.

Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp: Theo kết quả điều tra tầm quan trọng của lãnh đạo trực tiếp cũng có tác động đến động lực NCNL giảng viên. Nhiều giảng viên cho rằng vai trò quan trọng trong việc tạo ra môi trường làm việc tốt và phát triển được năng lực của họ. Tuy nhiên, do thực tế công tác bổ nhiệm cán bộ có nhiều tiêu chuẩn đã bị bỏ qua hoặc xem nhẹ như năng lực, phẩm chất lãnh đạo, đạo đức nên tất yếu dẫn đến một số hạn chế như sự thiếu công bằng trong công tác quản lý của những người lãnh đạo này. Do vậy có thể nói rằng vai trò của người lãnh đạo trực tiếp là rất quan trọng với mức đánh giá bình quân đạt 4,12 điểm. Điều này đúng với thực tiễn nếu lãnh đạo không công bằng trong công việc sẽ dẫn tới thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm trong công việc, thậm chí bất mãn của một số giảng viên và sẽ không tạo nên động lực cho việc NCNL.

“Hoàn cảnh gia đình” và *“Giới tính của giảng viên”* là những nhân tố tiếp theo tác động mạnh đến việc NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH. Vấn đề ở đây là do công việc giảng dạy hiện nay tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH mang lại thu nhập còn rất hạn chế, đặc biệt áp lực đối với các nam giảng viên vì hoàn cảnh gia đình nên các nam giảng viên thường lựa chọn thay đổi công việc để có cơ hội và thu nhập hơn cho gia đình.

“Có thu nhập xứng đáng”: Đây là nhân tố tiếp theo tác động đến động lực NCNL của giảng viên bởi lẽ kết quả điều tra hầu hết giảng viên đều cho rằng họ làm việc, cống hiến cho nghề nghiệp nhưng thu nhập để nuôi bản thân và gia đình là quan trọng. Vì vậy, việc giảng viên có thu nhập xứng đáng là cần thiết bởi vì phần lớn thu nhập của giảng viên đều là theo bậc lương được Nhà nước quy định và không có gì thay đổi nếu giảng viên không tham gia các hoạt động khác như dạy

thêm, làm thêm. Tuy nhiên, sự công bằng về quy trình phân phối thu nhập của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH hiện nay còn không rõ ràng, minh bạch điều này làm ảnh hưởng đến động lực NCNL của giảng viên vì nếu sự cố gắng trong công việc mà không được công nhận bằng thu nhập thì sẽ thiếu động lực làm việc.

“*Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý*” và “*Uy tín và thương hiệu của nhà trường*” là những yếu tố được các đối tượng tham gia khảo sát đánh giá ở mức độ trung bình tương ứng là 3,76 điểm và 3,75 điểm vì một bộ phận giảng viên chưa nhận thức rõ được vai trò của họ trong việc xây dựng uy tín và thương hiệu cho nhà trường, nhiều khi họ nghĩ đây là công việc của lãnh đạo và của các CBQL. Trong suy nghĩ của những giảng viên này khi họ đã được “*biên chế*” là sẽ yên tâm công tác, không lo lắng bị cạnh tranh bởi các giảng viên có trình độ khác hay chuyển vị trí nên động lực để NCNL chuyên môn nghiệp vụ không cấp bách.

“*Có cơ hội trọng dụng và thăng tiến trong công việc*”: Một thực trạng mà nhiều trường đại học công lập hiện nay đang tiến hành bầu bán, bổ nhiệm chức vụ còn thiếu minh bạch, rõ ràng dẫn đến một số bất mãn của giảng viên trong công tác này. Nhiều giảng viên cho rằng sự không công bằng đó dẫn đến không có sự khuyến khích đối với giảng viên trong việc nâng cao kỹ năng giảng dạy, chất lượng môn học, chương trình đào tạo và khả năng nghiên cứu vì sự đề bạt và tăng lương thường dựa vào khối lượng giảng dạy và thâm niên không dựa trên thành tích, khả năng và thành tích nghiên cứu. Tuy nhiên, kết quả khảo sát ở các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH thấy rất nhiều giảng viên không quan tâm đến vấn đề này vì cho rằng không thay đổi được vấn đề hoặc họ có quan điểm thăng tiến không chỉ hiểu là địa vị mà là ở nghề nghiệp, phát triển chuyên môn, học hàm học vị. Vì vậy, khi đánh giá tầm quan trọng nhưng không quá cao so với các yếu tố khác với số điểm trung bình chỉ là 3,69 điểm.

Tóm lại, trên đây là những nhân tố đưa ra để điều tra khảo sát nhằm đánh giá mức độ quan trọng tác động đến việc NCNL giảng viên. Kết quả của khảo sát này sẽ là tiền đề để nghiên cứu sinh đưa ra các nhóm giải pháp nhằm phát huy hơn nữa hiệu quả của việc NCNL cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay.

3.4. Đánh giá thực trạng nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

3.3.1. Những kết quả đã đạt được

Việc NCNL giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH đã đạt được các thành tựu đáng kể như:

- *Một là*, đã xây dựng được một ĐNGV hiện nay có cơ cấu về độ tuổi tương đối hợp lý. Trong đó, khoảng 71,4% giảng viên đang ở độ tuổi sung mãn nhất về sự nghiệp (từ 31 đến 50 tuổi). Đây là lứa tuổi không quá trẻ, đã có kinh nghiệm và nhất là đang hăng hái và nhiệt huyết, không sợ công nghệ mới khi sức ì chưa lớn. Ngoài ra, để tiếp sức cho sự phát triển và cập nhật những kiến thức khoa học mới, các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH đang từng bước khai thác những giảng viên, nhà nghiên cứu có trình độ cao từ nhiều trường đại học lớn hoặc các cơ quan có uy tín để vừa làm nhiệm vụ thỉnh giảng và hỗ trợ, bồi dưỡng các giảng viên trẻ giúp nâng cao năng lực của họ.

- *Hai là*, đã tạo được tính chủ động trong ĐNGV để tự hoàn thiện và phát triển mình trong tương lai, các giảng viên đã tự giác và ý thức được việc học tập nâng cao trình độ để đảm bảo các tiêu chuẩn về trình độ đối với một GVĐH. Các giảng viên đã cố gắng, nỗ lực để có thời gian tham gia các lớp học, các buổi hội thảo, chuyên đề và tự bù đắp về mặt tài chính để có thể trang trải kinh phí học tập. Nhìn chung, ĐNGV các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH xác định được việc tự học là để có kinh nghiệm giảng dạy, nâng cao năng lực bản thân, đáp ứng các yêu cầu phát triển của nhà trường.

- *Ba là*, trong các hoạt động phát triển ĐNGV tại các trường, công tác sử dụng giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH được đánh giá cao hơn. Sử dụng giảng viên đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn được đào tạo, chuyển ngành, nâng bậc đúng thời hạn. Bên cạnh đó các nhà trường còn tạo điều kiện để giảng viên phát huy tối đa năng lực của mình thông qua việc thường xuyên cử giảng viên trẻ đi đào tạo tại các cơ sở giáo dục uy tín trong và ngoài nước.

- *Bốn là*, về các chế độ, chính sách đãi ngộ cho giảng viên thì cả 4 trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH đều tuân thủ đầy đủ các quy định của Nhà nước về chế độ tiền lương, phụ cấp đối với giảng viên. Ngoài ra, thời gian làm việc linh hoạt và không căng thẳng cũng là một hình thức đãi ngộ đối với giảng viên nhằm tạo ra sự

thoải mái nhất cho họ cống hiến vì sự nghiệp giáo dục nước nhà.

- *Năm là*, đã từng bước hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên được tiến hành thông qua công tác dự giờ giảng của giảng viên trên lớp, các cuộc họp chuyên môn của các Bộ môn hoặc hàng năm có thể đánh giá thông qua việc lấy ý kiến sinh viên,... Điều này giúp các giảng viên ngày càng có ý thức nâng cao năng lực của mình để được sự tín nhiệm của đồng nghiệp cũng như của sinh viên.

3.3.2. *Những hạn chế*

Bên cạnh các kết quả đạt được trên, việc NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH vẫn còn những tồn tại yếu kém, cụ thể như sau:

Một là, công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV còn yếu, chưa tiến hành thường xuyên liên tục, chưa xây dựng và đưa ra được các giải pháp và lộ trình cụ thể cho từng giai đoạn và thời kỳ phát triển. Công tác xây dựng, quy hoạch chưa là kim chỉ nam cho hoạt động đào tạo, phát triển của từng giảng viên.

Hai là, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH chưa xây dựng kế hoạch NCNL giảng viên một cách khoa học, sát với thực tế. Kế hoạch nâng cao năng lực giảng viên của các trường chủ yếu thể hiện trong các nghị quyết và kế hoạch hoạt động của đơn vị, chưa dựa trên cơ sở các luận cứ khoa học. Cụ thể: công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên chưa mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường, quy trình tuyển chọn chưa hợp lý, luân chuyển cán bộ còn thiếu các căn cứ, cơ sở; công tác đào tạo nâng cao trình độ còn yếu về khâu lập kế hoạch bao gồm cả kế hoạch dài hạn và kế hoạch ngắn hạn, hàng năm, còn yếu về việc chủ động liên hệ và cử giảng viên tham gia các buổi tập huấn, thụ động chờ vào các lớp đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan tổ chức ngoài trường hoặc của trung tâm đào tạo bồi dưỡng.

Ba là, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH chưa xây dựng và ban hành “***Khung năng lực cho giảng viên***”. Một giảng viên phải đảm bảo những tiêu chuẩn gì về năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ) là căn cứ cho việc tuyển dụng, bố trí công việc. Đây cũng là mục tiêu để các giảng viên phấn đấu nhằm đạt các tiêu chuẩn (ngạch giảng viên) chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Khi giảng viên không đủ các tiêu chuẩn theo quy định thì buộc họ phải chuyển đổi vị trí công tác hoặc có kế hoạch tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

Bốn là, công tác đánh giá kiểm tra giám sát chất lượng giảng viên nhiều khi còn mang tính cào bằng, bình quân. Các phương pháp đánh giá không đa dạng, không đánh giá hết được các mặt hoạt động của giảng viên. Chủ yếu đánh giá thông qua công tác thi đua khen thưởng cuối năm học. Ngoài ra, còn đánh giá thông qua việc lấy ý kiến sinh viên đối với một số giảng viên nhiều khi không khách quan và công bằng. Còn nhầm lẫn giữa đánh giá giảng viên với đánh giá theo các tiêu chí thi đua khen thưởng cuối năm. Hơn nữa việc nhận xét, đánh giá giảng viên hiện nay ở các trường chưa dựa vào chuẩn năng lực giảng viên mà còn mang nhiều hình thức và chưa khuyến khích tạo động lực cho giảng viên NCNL.

Năm là, chính sách tiền lương, tiền công để thu hút nhân tài của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn hạn chế, chưa quan tâm đến đời sống vật chất của giảng viên dẫn đến không tạo động lực cho giảng viên muốn nâng cao năng lực của họ, chưa thỏa mãn nhu cầu của một số giảng viên, đặc biệt là nhóm giảng viên có thu nhập thấp. Chưa có cơ chế tài chính phù hợp để khuyến khích các giảng viên tham gia các đề tài NCKH, các sáng kiến, cải tiến công nghệ góp phần cải thiện thu nhập của giảng viên.

Sáu là, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, học tập và NCKH của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn hạn chế. Điều này gây ra những khó khăn nhất định để các giảng viên phát huy hết năng lực của mình.

3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế

- Công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV còn yếu, chưa tiến hành thường xuyên liên tục, chưa đưa ra được các giải pháp và lộ trình cụ thể cho từng giai đoạn và thời kỳ phát triển vì nguyên nhân của vấn đề này là do các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH chưa xây dựng và xác định được “cây mục tiêu”, do đó chưa có định hướng rõ ràng, cụ thể cho từng giai đoạn. Ngoài ra, một nguyên nhân khách quan nằm ngoài khả năng của nhà trường đó là chính sách định biên của Bộ LĐTĐ&XH. Nhiều khi nhà trường muốn tự xây dựng một chiến lược tuyển dụng nhằm phát triển ĐNGV nhưng lại vướng về vấn đề biên chế từ phía Bộ LĐTĐ&XH.

- Công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên còn nhiều hạn chế vì nguyên nhân là do sự yếu kém về chuyên môn năng lực của đội ngũ tham mưu tại các Phòng Tổ chức hành chính, Phòng Đào tạo hoặc do có trình độ chuyên môn, năng lực nhưng thiếu nhiệt huyết và tính minh bạch trong công việc của các bộ phận này.

Hơn nữa, việc ra quyết định tuyển dụng nhiều khi vẫn tập trung vào quyền lực của hiệu trưởng nên chưa phát huy được quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cấp Khoa và Bộ môn, không có tính thống nhất trong tổ chức dẫn đến chất lượng đầu vào của giảng viên nhiều khi còn hạn chế.

- Các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH chưa xây dựng và ban hành được khung năng lực cho giảng viên vì đây là một vấn đề còn mới, còn bàn cãi nên làm như thế nào cho phù hợp với thực tiễn của trường. Ngay cả các đại học có uy tín, lâu năm ở Việt Nam còn chưa có nên rất khó để các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH học tập kinh nghiệm.

- Công tác đánh giá kiểm tra giám sát chất lượng giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn mang tính cào bằng, bình quân, các phương pháp đánh giá không đa dạng, không đánh giá hết được các mặt hoạt động của giảng viên có nguyên nhân chưa áp dụng khoa học công nghệ vào việc đánh giá giảng viên, chưa học tập kinh nghiệm đánh giá giảng viên của các trường đại học lớn trên thế giới và còn có sự nhầm lẫn giữa đánh giá năng lực giảng viên với đánh giá theo các tiêu chí thi đua khen thưởng cuối năm học.

- Nguyên nhân của chính sách tiền lương, tiền công tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH còn hạn chế, đời sống vật chất của ĐNGV còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là nhóm giảng viên có thu nhập thấp; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, học tập và NCKH của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nhiều khi bị xuống cấp, lạc hậu là do khó khăn chung về nguồn ngân sách Nhà nước cấp còn hạn hẹp, mức thu học phí lại bị khống chế theo Nghị định số 49/2010/NĐ-CP và gần đây nhất là Nghị định số 86/2015/NĐ-CP của Chính phủ nên các trường không thể tự ý tăng mức học phí để bù đắp. Ngoài ra, nguồn thu khác từ dịch vụ KH&CN của các trường không đáng kể, lãnh đạo các trường còn chưa thực sự cố gắng thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, phát huy nội lực vốn có của nhà trường nhằm tăng thu nhập cho giảng viên.

Như vậy nút thắt của mọi vấn đề hiện tại của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều do các trường bị luẩn quẩn trong “chiếc vòng kim cô của Bộ chủ quản”, chỉ có cách tiến tới tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật mới giải quyết triệt để mọi vấn đề này.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trong chương 3 này, NCS đã trình bày quá trình hình thành và phát triển của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH, phân tích cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ giảng viên, phân tích quy mô đào tạo và chất lượng đào tạo. Từ đó, luận án đã đưa ra được những đặc điểm của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực của giảng viên như thế nào.

Trên cơ sở gửi phiếu điều tra khảo sát về năng lực và NCNL của giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH, NCS đã có kết quả đánh giá của các đối tượng tham gia khảo sát là CBQL, giảng viên và sinh viên về 3 vấn đề sau:

- Thực trạng về năng lực của giảng viên.
- Thực trạng về nâng cao năng lực cho giảng viên.
- Những nhân tố ảnh hưởng đến việc NCNL cho giảng viên.

Các đánh giá được rút ra trong chương này như sau: các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH đã xây dựng được một ĐNGV hiện nay có cơ cấu về độ tuổi tương đối hợp lý; Các giảng viên đã tạo được tính chủ động để tự hoàn thiện và phát triển mình trong tương lai, đã tự giác và ý thức được việc học tập nâng cao trình độ để đảm bảo các tiêu chuẩn về trình độ đối với một GVĐH; Đã từng bước hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát chất lượng giảng viên, điều này giúp các giảng viên ngày càng có ý thức NCNL của mình để được sự tín nhiệm của đồng nghiệp cũng như của sinh viên.

Mặc dù việc NCNL cho giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH đã có những chuyển biến tích cực song trên thực tế vẫn còn có những bất cập nhất định như công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV còn yếu; Công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên còn nhiều hạn chế; chưa xây dựng và ban hành được khung năng lực cho giảng viên; chính sách tiền lương, tiền công tại còn hạn chế, đời sống vật chất của giảng viên còn gặp nhiều khó khăn; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, học tập và NCKH của các trường nhiều khi bị xuống cấp, lạc hậu.

Những đánh giá toàn diện về các kết quả đạt được cũng như những hạn chế của việc NCNL cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH là cơ sở để đưa ra các giải pháp ở chương 4.

CHƯƠNG 4

GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

4.1. Bối cảnh nền giáo dục đại học Việt Nam và định hướng phát triển các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

4.1.1. Bối cảnh nền giáo dục đại học Việt Nam hiện nay

Sau hơn 30 năm đổi mới đất nước, Việt Nam đang bước vào thời kì phát triển mạnh với vị thế và diện mạo mới. Kinh tế Việt Nam liên tục phát triển; an ninh, quốc phòng được giữ vững, thu nhập bình quân theo đầu người trong tầng liên tục từ 337 USD năm 1997 đã lên đến gần 2.000 USD năm 2017. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng tăng cường công nghiệp và dịch vụ. Tỷ trọng nông, lâm nghiệp và thủy sản trong GDP ngày càng giảm; tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ ngày càng tăng. Đời sống của nhân dân được cải thiện rõ rệt. Tỷ lệ hộ nghèo giảm đáng kể, còn khoảng 14%. Việt Nam đang tích cực tham gia vào quá trình hội nhập quốc tế với nhịp độ tăng trưởng kinh tế khá cao, với môi trường chính trị ổn định và mức sống của các tầng lớp nhân dân ngày càng được cải thiện. Việc chủ động tích cực hội nhập quốc tế và gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) tạo thêm nhiều thuận lợi cho quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước [100].

Tuy vậy, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học, công nghệ trên thế giới có thể làm cho khoảng cách kinh tế và tri thức giữa Việt Nam và các nước ngày càng lớn hơn, nước ta có nguy cơ bị tụt hậu xa hơn. Hội nhập quốc tế không chỉ tạo cho giáo dục cơ hội phát triển mà còn chứa đựng nhiều hiểm họa, đặc biệt là nguy cơ xâm nhập của những giá trị văn hóa và lối sống xa lạ làm xói mòn bản sắc dân tộc. Khả năng xuất khẩu giáo dục kém chất lượng từ một số nước có thể gây nhiều rủi ro lớn đối với giáo dục Việt Nam, khi mà năng lực quản lí của ta đối với giáo dục xuyên quốc gia còn yếu, thiếu nhiều chính sách và giải pháp thích hợp để định hướng và giám sát chặt chẽ các cơ sở giáo dục có yếu tố nước ngoài..

Yêu cầu phát triển kinh tế trong thập niên tới không chỉ đòi hỏi số lượng mà còn đòi hỏi chất lượng cao của nguồn nhân lực. Để tiếp tục tăng trưởng vượt qua ngưỡng các nước có thu nhập thấp, Việt Nam phải cấu trúc lại nền kinh tế, phát triển các loại sản phẩm, dịch vụ có giá trị gia tăng và hàm lượng công nghệ cao. Quá trình này đòi hỏi đất nước phải có đủ nhân lực có trình độ. Mặc dù 62,7% dân số nước ta trong độ tuổi lao động, nhưng trình độ của lực lượng lao động này còn

thấp so với nhiều nước trong khu vực, cả về kiến thức lẫn kỹ năng nghề nghiệp. Đất nước còn thiếu nhân lực trình độ cao ở nhiều lĩnh vực. Cơ cấu đội ngũ lao động qua đào tạo chưa hợp lí. Nhu cầu nhân lực qua đào tạo ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng với cơ cấu hợp lí tạo nên sức ép rất lớn đối với giáo dục.

Giáo dục đảm nhận việc dạy người với bốn trọng tâm của “*Chiến lược con người*” ở thế kỷ 21:

- Thứ nhất là học để biết (con người có tri thức chuyên sâu, có trình độ học vấn và trình độ văn hoá cao, có khả năng cống hiến).

- Thứ hai là: học để làm (biết tạo ra những sản phẩm vật chất và tinh thần có chất lượng cao cho xã hội, sự năng động sáng tạo trong công việc).

- Thứ ba là: học để cùng chung sống (có kiến thức về bản sắc riêng của từng dân tộc, am hiểu văn hoá thế giới, đáp ứng được xu thế quốc tế hoá toàn cầu. Con người chung sống trong đối thoại hoà bình).

- Thứ tư là: học để làm Người (để có khả năng thích nghi với nhịp điệu của xã hội hiện đại trong môi trường sống rộng mở phức tạp, đa chiều. Nhất là trong xu thế hội nhập hiện nay). Điều đó đặt giáo dục trước những cơ hội vàng, song giáo dục cũng phải chấp nhận những thách thức lớn lao của thời đại. Nếu không được đầu tư đúng mức, khó lòng đạt được mục tiêu.

Từ năm 2000 trở lại đây, số lượng các trường đại học tăng nhanh tạo cơ hội học tập cho những người muốn học đại học. Tuy nhiên, mâu thuẫn giữa tăng số lượng và chất lượng đào tạo ngày càng bộc lộ rõ nét; số sinh viên thất nghiệp sau tốt nghiệp ngày càng tăng. Cho đến nay cả nước có hơn 400 trường đại học nhưng chưa có điều tra nào thật cơ bản của Nhà nước để sắp xếp hợp lý các trường này. Một quy hoạch mạng lưới các trường đại học giai đoạn 2006 - 2020 được ban hành theo quyết định 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ có nêu một số ý tưởng về việc phân tầng các trường. Căn cứ vào các ý tưởng đó và một số văn bản khác của Nhà nước và theo chức năng quy định từ các quyết định thành lập trường có thể tạm thời sắp xếp các trường đại học theo các nhóm sau đây:

- 1) Các đại học trọng điểm, bao gồm các đại học quốc gia; các đại học khu vực và các trường đại học trọng điểm khác.
- 2) Các trường đại học thuộc các Bộ, ngành và cơ quan trung ương.
- 3) Các trường đại học thuộc địa phương.
- 4) Các trường đại học đặc biệt hợp tác với nước ngoài.
- 5) Các cơ sở đào tạo sau đại học ngoài trường đại học.

6) Các trường đại học ngoài công lập do tư nhân thành lập hoặc thuộc các doanh nghiệp.

7) Các trường đại học do nước ngoài đầu tư toàn bộ hoặc một phần.

Với việc ra đời luật GDDH năm 2012 và khung trình độ quốc gia năm 2016 việc phân tầng GDDH đã được thể chế hóa.

Hiện nay GDDH của Việt Nam đang đối mặt với một số vấn đề:

- *Thứ nhất*, chúng ta sẽ phải thay đổi từ hệ thống giáo dục đóng sang hệ thống giáo dục mở. Đó chính là sự đổi mới căn bản trong giáo dục đại học đã được Trung ương và cả xã hội đồng tình ủng hộ.

- *Thứ hai*, chúng ta sẽ phải chuyển từ đào tạo theo khả năng của các nhà trường sang đào tạo theo nhu cầu của xã hội, của thị trường lao động, phù hợp với khả năng và thế mạnh của nhà trường.

- *Thứ ba*, quyền tự chủ của các cơ sở GDDH đã và sẽ được tăng cường và đi đôi với việc này là trách nhiệm trước xã hội của các cơ sở GDDH sẽ phải nâng cao.

- *Thứ tư*, nội dung GDDH, hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ phải sẽ phải được đổi mới theo hướng cung cấp cho sinh viên các kiến thức và kỹ năng cần thiết cùng với việc rèn luyện về kỷ luật và thái độ lao động, hiểu biết xã hội, để sinh viên có thể đáp ứng yêu cầu nhân lực trong điều kiện kinh tế - xã hội và khoa học - công nghệ phát triển mạnh mẽ và cùng với quá trình này là quy mô việc làm thay đổi nhanh chóng, mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động ngày càng tăng cao.

- *Thứ năm*, đổi mới hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng GDDH theo hướng chú trọng đánh giá năng lực phân tích, sáng tạo, giải quyết vấn đề và thái độ nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và ứng dụng KH&CN, năng lực thực hành tương xứng với trình độ đào tạo, năng lực thích nghi với môi trường làm việc của người học.

Tháng 11/2005 Chính phủ ra Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP, ngày 2/11/2005 về “*Đổi mới cơ bản và toàn diện GDDH Việt Nam giai đoạn 2006-2020*”. Với mục tiêu chung là: “*Đổi mới cơ bản và toàn diện GDDH, tạo được chuyển biến cơ bản về chất lượng, hiệu quả và quy mô, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và nhu cầu học tập của nhân dân. Đến năm 2020, GDDH Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới; có năng lực cạnh tranh cao, thích ứng với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*”.

Trên cơ sở mục tiêu chung, Nghị quyết cũng chỉ ra một số mục tiêu cụ thể:

- Phát triển các chương trình GDDH theo định hướng nghiên cứu và định hướng

ngành nghiệp - ứng dụng. Bảo đảm sự liên thông giữa các chương trình trong toàn hệ thống. Xây dựng và hoàn thiện các giải pháp bảo đảm chất lượng và hệ thống kiểm định GDDH. Xây dựng một vài trường đại học đẳng cấp quốc tế.

- Xây dựng ĐNGV và cán bộ quản lý GDDH đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến; bảo đảm tỷ lệ sinh viên trên một giảng viên của hệ thống GDDH không quá 20.

- Nâng cao rõ rệt quy mô và hiệu quả hoạt động KH&CN trong các cơ sở GDDH. Các trường đại học lớn phải là các trung tâm NCKH mạnh của cả nước.

- Hoàn thiện chính sách phát triển GDDH theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở GDDH, sự quản lý của Nhà nước và vai trò giám sát, đánh giá của xã hội đối với GDDH.

- Đổi mới cơ chế giao chỉ tiêu tuyển sinh theo hướng gắn với điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo. Cải tiến tuyển sinh theo hướng áp dụng công nghệ đo lường giáo dục hiện đại và bảo đảm công bằng xã hội trong tuyển sinh.

- Nâng cao chất lượng đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ.

- Đổi mới quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh GS, PGS theo hướng giao cho các cơ sở GDDH thực hiện dựa trên các tiêu chuẩn và điều kiện chung do Nhà nước quy định. Định kỳ đánh giá để bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm các chức danh GS, PGS.

- Chuyển các cơ sở GDDH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính.

- Xóa bỏ cơ chế Bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu Nhà nước đối với các cơ sở GDDH công lập.

- Quản lý nhà nước tập trung vào việc xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển; chỉ đạo triển khai hệ thống bảo đảm chất lượng và kiểm định GDDH; hoàn thiện môi trường pháp lý; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra; điều tiết vĩ mô cơ cấu và quy mô GDDH, đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước trong từng thời kỳ.

Như vậy, để thực hiện được thắng lợi Nghị quyết trên thì các cơ sở GDDH ở Việt Nam phải nhận thức được rằng vấn đề quan trọng nhất là đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực giảng viên vì năng lực là yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của một tổ chức. Các giảng viên có năng lực trong cơ sở GDDH sẽ gây dựng

nên trường phái học thuật trong lĩnh vực đào tạo ngành, chuyên ngành; định hướng phát triển khoa học, công nghệ; xây dựng phát triển chuyên ngành, ngành đào tạo các trình độ, môn học; biên soạn tài liệu phục vụ đào tạo các chương trình ngành, nghề, phục vụ nghiên cứu khoa học công nghệ,... Đối với các cơ sở GDĐH định hướng nghiên cứu thì ĐNGV có trình độ cao là yếu tố tiên quyết cho sự phân tầng đại học theo định hướng đó. Chính vì vậy, để phát triển các trường đại học ở Việt Nam xứng tầm khu vực trước hết phải chăm lo, tạo điều kiện bằng các chính sách đủ mạnh có tính chiến lược để phát triển ĐNGV có trình độ cao, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

4.1.2. Định hướng phát triển các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tới năm 2025 tầm nhìn 2030

Trong vài năm gần đây, khi đề cập tới giáo dục đào tạo đại học, xã hội đều đánh giá rằng chất lượng đào tạo đại học hiện nay còn thấp, còn có một khoảng cách khá xa so với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới. Thế nhưng, nếu chỉ so sánh đầu ra - chất lượng đào tạo giữa Việt Nam và các nước phát triển mà không đặt trong mối quan hệ đầu tư cho đào tạo đại học ở Việt Nam và đầu tư của các nước phát triển sẽ là khập khiễng. Hiện nay, trung bình trong một năm học tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH, mỗi sinh viên chỉ phải nộp khoảng 7-8 triệu đồng học phí/năm học, trong khi đó bình quân mức học phí quy đổi ra đồng VND mà lưu học sinh Việt Nam phải trả cho các trường đại học ở nước ngoài tùy theo từng trường và từng chuyên ngành khoảng từ 300 triệu đồng đến 500 triệu đồng/năm (gấp khoảng 50 - 70 lần so với Việt Nam).

Ngoài ra, đối chiếu với khung phân tích tự chủ đại học, thì mức độ tự chủ tài chính ở các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH là rất thấp, cơ bản các trường mới tự chủ về chi, chưa tự chủ về thu, đặc biệt là thu học phí, mức thu học phí của hệ công lập vẫn theo lộ trình quy định của cơ quan quản lý Nhà nước (theo Nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 02/10/2015 của Chính phủ). Hơn nữa, việc trả lương cho giảng viên ở các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH vẫn chủ yếu theo hệ số, cấp bậc, phụ thuộc vào thang bảng lương theo quy định của Nhà Nước. Do đó, Bộ LĐTB&XH xác định hướng phát triển các trường đại học trực thuộc từ nay đến năm 2025, tầm nhìn 2030 như sau:

- Đối với Trường ĐHLĐXH: Trở thành trường đại học hàng đầu Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao thuộc lĩnh vực lao động - xã hội có kỹ năng thực hành nghề nghiệp thành thạo, năng động, sáng tạo trong công việc, đạo

đức nghề nghiệp chuẩn mực; trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế có uy tín trong khu vực Đông Nam Á.

- Đối với 3 trường thuộc khối SPKT: Là những trường đại học đa ngành, đa cấp trình độ và đa hệ đào tạo trong lĩnh vực sư phạm kỹ thuật, kỹ thuật công nghệ; là trung tâm nghiên cứu khoa học và chuyển giao sản phẩm công nghệ. Đào tạo ra những giáo viên dạy nghề và cán bộ kỹ thuật đa ngành có trình độ sau đại học, đại học và cao đẳng ngang tầm với các trường đại học lớn trong nước và khu vực Đông Nam Á; Là trung tâm bồi dưỡng và đánh giá kỹ năng nghề, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ hàng đầu trong các lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, công nghệ kỹ thuật phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Để thực hiện được các định hướng nói trên, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đã xác định được mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể như sau:

a) Mục tiêu chung

- Tăng dần quy mô đào tạo của các trường, nhất là cấp đào tạo Đại học và sau Đại học, mở rộng các hoạt động NCKH, tư vấn dịch vụ gắn kết đào tạo với thực tiễn kinh tế xã hội của đất nước.

- Chuẩn hoá chương trình, giáo trình, ĐNGV và CBQL, cơ sở vật chất trang thiết bị theo chuẩn quốc gia và từng bước đạt chuẩn quốc tế.

- Tiếp cận và ứng dụng các phương pháp tiên tiến, kỹ thuật công nghệ hiện đại trong quản lý, giảng dạy, học tập và NCKH của nhà trường.

- Thực hiện cơ chế tự chủ toàn diện, tự chịu trách nhiệm, xã hội hoá đào tạo, nghiên cứu và các hoạt động tư vấn triển khai của nhà trường, tăng sức cạnh tranh trên thị trường đào tạo trong nước và quốc tế.

- Hội nhập, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động dịch vụ tư vấn nhằm khẳng định vị thế và từng bước nâng cao uy tín của Trường trong nước, trong khu vực và quốc tế.

b) Mục tiêu cụ thể

* Đối với Trường ĐHLĐXH:

+) Xây dựng Trường ĐHLĐXH thành trường đại học đa cấp, đa ngành. Không ngừng phát triển, mở rộng thêm các ngành nghề đáp ứng yêu cầu xã hội. Vì vậy, để tăng quy mô đào tạo và cùng với việc củng cố phát triển các ngành chủ lực hiện có, Trường ĐHLĐXH cần tiếp tục mở thêm một số ngành, chuyên ngành mới, như: Lao động tiền lương, Tài chính kế toán, An sinh xã hội, Bảo hiểm thương mại, Kỹ thuật viên điều dưỡng, quản trị văn phòng, công nghệ thông tin,...

+) Trường ĐHLĐXH đang đào tạo với nhiều hệ khác nhau: Chính qui, vừa học vừa làm, liên thông, liên kết nhằm đáp ứng yêu cầu học tập rất phong phú và đa dạng của người lao động. Trong những năm tới, trước yêu cầu phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật và công nghệ ứng dụng trong sản xuất, thì nhu cầu học tập của người lao động ngày càng tăng và hình thức học cũng đa dạng hơn. Do đó có các hình thức đào tạo phù hợp với điều kiện của người lao động, sẽ tạo thuận lợi để họ có thể học tập suốt đời và giúp họ có cơ hội để thích nghi với sự chuyển đổi và phát triển nhanh của ngành nghề trên thị trường lao động.

+) Phát triển đội ngũ giảng viên: ĐNGV giữ một vai trò quan trọng trong việc hoàn thành nhiệm vụ và đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường. Việc phát triển ĐNGV được xác định là nhiệm vụ thường xuyên và liên tục của các trường đại học nói chung và Trường ĐHLĐXH nói riêng. Trong thời gian tới trường sẽ tuyển thêm nhiều giảng viên là những người tốt nghiệp đại học loại giỏi (là thủ khoa), là thạc sỹ, tiến sỹ để bổ sung vào đội ngũ giảng viên cơ hữu của trường. Phần đầu đảm bảo đủ về số lượng (20 sinh viên/1 giảng viên) và chất lượng giảng viên theo chuẩn mà Bộ GDĐT đề ra. Trường cần thực hiện cơ chế thu hút giảng viên giỏi có học vị cao về giảng dạy, đặc biệt là giữ được những giảng viên có năng lực tốt đang công tác tại trường; đồng thời cử giảng viên đi du học nước ngoài ở trình độ thạc sỹ, tiến sỹ ở những ngành mũi nhọn mà hiện chưa có đào tạo ở Việt Nam.

+) Sắp xếp lại bộ máy tổ chức quản lý cho phù hợp với mô hình và quy mô đào tạo của trường đến năm 2025. Song song với việc kiện toàn bộ máy là việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho CBQL điều hành của nhà trường.

+) Hoàn thiện mục tiêu, nội dung chương trình các ngành đã có và nghiên cứu xây dựng một số ngành, chuyên ngành mới. Tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện mục tiêu, nội dung chương trình các ngành đã có, triển khai ngay việc nghiên cứu xây dựng một số ngành, chuyên ngành mới.

+) Đổi mới phương pháp giảng dạy, NCKH và học tập nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Thực hiện phương châm là biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo của sinh viên; phát huy tính chủ động sáng tạo của sinh viên trong quá trình học tập; lấy người học làm trung tâm, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và thiết bị hiện đại vào giảng dạy để từ đó làm thay đổi cách học tập của sinh viên. Cùng với việc đổi mới phương pháp giảng dạy là đổi mới cách đánh giá kết quả học tập của sinh viên, theo tinh thần: đúng, trung thực, khách quan và chính xác.

+) Tăng cường cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của trường.

+) Tăng cường quan hệ hợp tác trong và ngoài nước

+) Phát triển quy mô đào tạo: Mức tăng chỉ tiêu tuyển mới cho các hệ chỉ duy trì khoảng 10%/năm. Nhưng tăng nhanh bậc đại học, sau đại học. Đến năm 2030 đạt quy mô là 20.000 sinh viên.

* Đối với các trường đại học thuộc khối SPKT:

+) Ổn định và tăng dần quy mô đào tạo, đến năm 2025 đạt quy mô từ 8.000 đến 10.000 sinh viên, đến năm 2030 là từ 12.000 đến 15.000 sinh viên;

+) Phát triển ngành, nghề đào tạo theo hướng phát huy thế mạnh của Nhà trường về đào tạo, bồi dưỡng GVDN; đào tạo kỹ sư công nghệ, kỹ thuật viên. Đến năm 2025, có từ 2 đến 3 chuyên ngành đào tạo tiến sỹ; từ 5 đến 7 chuyên ngành đào tạo thạc sỹ; từ 18 đến 20 ngành đào tạo đại học; từ 20 đến 22 nghề đào tạo trình độ cao đẳng nghề.

+) Phát triển quy mô đi đôi với giữ vững và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo về mọi mặt. Đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực về trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành; đào tạo gắn với nhu cầu xã hội, gắn với thực tiễn sản xuất và hội nhập quốc tế; Phân đầu để sản phẩm đào tạo của Nhà trường đạt chuẩn trình độ quốc gia vươn tới chuẩn trình độ khu vực và quốc tế.

+) Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng GVDN nhằm đáp ứng nhu cầu GVDN về số lượng, cơ cấu ngành nghề theo Đề án phát triển đội ngũ GVDN đến 2025 và những năm tiếp sau. Tỷ lệ đào tạo GVDN trong tổng quy mô đào tạo hàng năm là 50%.

+) Phát triển trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia cho GVDN và người lao động, thành lập trung tâm đánh giá kỹ năng nghề theo chuẩn quốc tế.

+) Đẩy mạnh hoạt động NCKH, gắn NCKH với đào tạo của nhà trường, thực tiễn sản xuất của địa phương và khu vực. Tích cực tham gia các đề tài, đề án cấp bộ, cấp tỉnh và cấp Nhà nước với vị thế của một trung tâm NCKH của vùng lãnh thổ và cả nước, phân đầu tạo ra nguồn thu từ công tác NCKH để phát triển Nhà trường.

+) Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với các trường đại học và các tổ chức quốc tế để trao đổi chương trình đào tạo, trao đổi học thuật; đào tạo bồi dưỡng cán bộ, sinh viên; tìm kiếm việc làm sau đào tạo; thu hút nguồn lực cho sự phát triển của các trường.

+) Làm tốt công tác giáo dục, quản lý và hỗ trợ người học; thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách cho người học; tạo môi trường lành mạnh, an toàn để người học có điều kiện học tập và rèn luyện tốt, tham gia bảo vệ và xây dựng nhà

trường, tăng cường các hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm.

+) Xây dựng ĐNGV đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng. Đến năm 2025 tỉ lệ sinh viên trên giảng viên đạt 20 sinh viên/ 1 giảng viên; 100% giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó có từ 20 đến 25% có trình độ tiến sĩ; từ 10 đến 15 giảng viên có chức danh GS/PGS; từ 5 đến 10% giảng viên có thể giảng dạy một số học phần bằng tiếng Anh; Giảng viên dạy thực hành và dạy nghề đạt chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3/5 ÷ 4/5, trong đó có 20% cán bộ giảng dạy có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc tế và chứng chỉ sư phạm dạy nghề quốc tế.

+) Quy hoạch mở rộng đất, đầu tư phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị tương xứng với sự phát triển quy mô và chất lượng đào tạo.

+) Thực hiện chế độ tự chủ về tài chính; nâng dần tỷ lệ tự đảm bảo kinh phí chi thường xuyên đến năm 2025 là 70%, đến năm 2030 thực hiện tự chủ hoàn toàn về kinh phí chi thường xuyên; đảm bảo tính kế hoạch, hiệu quả, công khai, minh bạch trong các hoạt động tài chính; tăng cường và đa dạng hoá các nguồn lực đầu tư, để xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị.

Như vậy, để thực hiện mục tiêu phát triển, các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH cần thực hiện đổi mới và phát triển trên cả ba phương diện: (1) Kiện toàn cơ cấu tổ chức, phát triển đội ngũ giảng viên; (2) Hoàn thiện, đổi mới nội dung chương trình đào tạo và xây dựng cơ sở vật chất của trường nhằm đáp ứng nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu; (3) Thực hiện chế độ tự chủ về tài chính; nâng dần tỷ lệ tự đảm bảo kinh phí chi thường xuyên, đến năm 2030 thực hiện tự chủ hoàn toàn về kinh phí chi thường xuyên. Trong đó việc NCNL giảng viên được coi là khâu then chốt, quyết định đến sự phát triển của các trường.

4.2. Mục tiêu và nguyên tắc nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

4.2.1. Mục tiêu nâng cao năng lực giảng viên

4.2.1.1. Tạo lập sự phát triển bền vững cho các trường, tiến tới tự chủ đại học

Hiện nay, ngay cả với các nước phát triển với nền giáo dục tiên tiến cũng đang có những biến đổi to lớn trước sức ép của xu hướng toàn cầu hóa. Phong trào sinh viên du học đại học và xuất khẩu giáo dục đại học đang trở thành một trào lưu khá phổ biến, đặc biệt là ở Châu Âu. Sinh viên đã được coi là một dạng “khách hàng” đặc biệt và giáo dục đại học được coi là một “thị trường giáo dục đại học”. Điều này đã tác động mạnh đến nền giáo dục của các nước đang phát triển, chưa có

sức cạnh tranh mà tiềm lực dồi dào như Việt Nam. Những năm trở lại đây phong trào du học ở các nước Anh, Mỹ, Úc, Nhật Bản, Singgapo,... đã lôi kéo một lượng đáng kể sinh viên Việt Nam. Không chỉ dừng lại ở các quỹ học bổng của chính phủ và các tổ chức giáo dục mà phụ huynh ở Việt Nam đã đủ sức cho con em mình đi du học tự túc. Mặt khác, việc xuất hiện nhiều các tổ chức giáo dục ở các nước phát triển tham gia vào hoạt động tại “thị trường giáo dục đại học” ngay trên sân nhà của các trường đại học tại Việt Nam càng làm cho sự cạnh tranh thêm quyết liệt. Điều này đã là một minh chứng cho học thuyết “thế giới phẳng” của Thomas Friedman trong giáo dục đại học thời đại kinh tế tri thức. Vấn đề đặt ra cho ngành giáo dục Việt Nam nói chung, trong đó có các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH nói riêng làm sao phải có sự phát triển bền vững trước sự cạnh tranh quyết liệt đó.

Chìa khóa để giải quyết mọi vấn đề cấp thiết ở đây chính là con người của các trường đại học, trong đó ĐNGV chính là giá trị cốt lõi của mọi công việc cần làm. Khi có những giảng viên giỏi, có năng lực và trình độ cao sẽ góp phần tạo ra những chương trình đào tạo tốt, tương đương chuẩn quốc tế. Lúc đó, người học chắc chắn sẽ cân nhắc giữa chi phí đào tạo đắt đỏ khi du học với chi phí thấp hơn khi học trong nước mà chất lượng đào tạo tương đương.

Ngoài ra, khi có một ĐNGV có năng lực và trình độ cao sẽ có nhiều sản phẩm NCKH có chất lượng, nhiều công bố quốc tế đăng trên các tạp chí uy tín càng góp phần tạo lập thêm danh tiếng cho các trường. Việc chuyển giao công nghệ từ các thành quả NCKH có thể sẽ mang lại cho các trường một nguồn kinh phí nhất định để tái đầu tư cho hoạt động NCKH và cơ sở vật chất khang trang, phục vụ tốt hơn cho hoạt động giảng dạy.

Như vậy, nếu các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH có một ĐNGV chất lượng cao thì sẽ giành được niềm tin của xã hội, sự tin tưởng của sinh viên về chất lượng đào tạo cũng như chương trình đào tạo, đảm bảo được quy mô tuyển sinh. Khi đó, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH sẽ tiến tới hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội cao, mở và liên thông, liên kết quốc tế, kết hợp chặt chẽ đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ, khẳng định được vị thế trong hệ thống giáo dục quốc dân để phát triển bền vững như Trường Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế quốc dân hay Đại học Quốc gia Hà Nội,...

4.2.1.2. Nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng được yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 là cuộc cách mạng về sản xuất thông

minh dựa trên những đột phá công nghệ mới trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, Robot, Internet vạn vật, công nghệ in 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học, khoa học vật liệu, lưu trữ năng lượng và tin học lượng tử,... trên nền tảng cách mạng số. Mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có hệ thống giáo dục, đào tạo sẽ chịu tác động mạnh mẽ và toàn diện của nó. Khi đó, thị trường việc làm sẽ thay đổi, do đó người học cũng phải cần thay đổi để thích nghi, cần phải trang bị đầy đủ những kiến thức nền tảng, chuyên môn vững vàng, khả năng tự học, tự sáng tạo, kỹ năng làm việc chuyên nghiệp, trang bị đầy đủ các kỹ năng mềm, hiểu biết văn hóa rộng, khả năng ứng xử trong môi trường quốc tế thì mới đáp ứng được nhu cầu nguồn lực lao động trong thời kỳ công nghệ số hóa. Vì vậy, việc học không chỉ gói gọn trong những giờ ngồi trên giảng đường mà phải học mọi lúc, mọi nơi, học thông qua trải nghiệm, học thông qua các công trình nghiên cứu khoa học,...

Như vậy, để đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới, các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH cần phải có sự đổi mới để nắm bắt kịp xu thế công nghệ số hóa. Do đó, mỗi giảng viên phải liên tục cập nhật những kiến thức mới, những công nghệ mới nhằm NCNL của mình thì mới có thể đổi mới phương pháp dạy và học, đáp ứng được các nhu cầu của sinh viên.

4.2.1.3. Nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống cho giảng viên

Hiện nay, để phát triển và hội nhập quốc tế thì GDDH Việt Nam không còn sự lựa chọn nào khác là phải thực hiện đẩy mạnh tự chủ theo lộ trình. Với các trường đại học đã ít nhiều thành công trong cơ chế tự chủ ở Việt Nam như Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Thương mại, Đại học Bách khoa Hà Nội..., cho thấy: nhiều ràng buộc mang tính chất hành chính, quản lý nhà nước được tháo gỡ, các trường được chủ động mở chương trình đào tạo mới, tuyển dụng giảng viên giỏi, liên kết với các trường quốc tế để đa dạng hóa sản phẩm đào tạo, quy mô tuyển sinh ngày càng tăng, đời sống giảng viên được cải thiện rõ rệt so với trước tự chủ,...

Việc thực hiện tự chủ tài chính của các cơ sở giáo dục đại học công lập còn tăng nguồn thu để đầu tư cho giáo dục. Thực tế hiện nay, các cơ sở giáo dục đại học ở các nước trên thế giới nhận hỗ trợ tài chính từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm: Kinh phí nhà nước phân bổ cho hoạt động, đặc biệt là giảng dạy và nghiên cứu khoa học; Kinh phí phân bổ cho nghiên cứu hoặc hỗ trợ cho các dự án nghiên cứu từ các nguồn khác nhau (từ các bộ); Nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ trong khuôn viên nhà trường phục vụ giảng viên, sinh viên và cộng đồng; Nguồn thu từ hiến tặng, tài trợ, quà biếu, đầu tư. Với việc trao quyền tự chủ về thu tài chính sẽ góp phần nâng

cao tính năng động, sáng tạo của các trường đại học trong việc tìm kiếm các nguồn thu, giảm bớt sự bao cấp của nhà nước. Khi nguồn thu tăng lên, các trường đại học sẽ có những nguồn lực tài chính để tăng đầu tư cho cơ sở vật chất, trang thiết bị, nguồn nhân lực,... để từ đó nâng cao chất lượng giáo dục đại học.

Để giữ chân được các giảng viên giỏi thì các trường phải có chế độ chính sách đãi ngộ thỏa đáng. Với việc trao quyền tự chủ tài chính, các trường đại học sẽ có điều kiện để tăng thu, tiết kiệm chi, có nguồn lực nâng cao đời sống, thu nhập của giảng viên, tạo động lực để họ tích cực lao động nâng cao chất lượng đào tạo.

Như vậy, trong tương lai không xa, khi các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tiến tới tự chủ thì trường sẽ tự quyết trong công tác tài chính. Những giảng viên giỏi, có năng lực và trình độ chuyên môn cao chắc chắn sẽ được trả lương xứng đáng với vị thế của họ mà không theo cơ chế cào bằng theo bậc lương như hiện nay. Ngược lại, các giảng viên có năng lực yếu sẽ sớm bị chuyển vị trí công tác hoặc buộc thôi việc. Do đó, các giảng viên phải tự ý thức được việc NCNL cho mình để đáp ứng được yêu cầu công việc và nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống.

4.2.2. Nguyên tắc nâng cao năng lực giảng viên

4.2.2.1. Đảm bảo tính hệ thống

Để hoàn thành việc NCNL cho giảng viên không thể chỉ thực hiện một giải pháp mà phải thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp, hệ thống các giải pháp này được xác định trên khung lí thuyết chung về phát triển nguồn nhân lực của giáo dục đại học. Sự vận hành của mỗi giải pháp phải đảm bảo trong mối quan hệ tương tác, liên kết, hỗ trợ lẫn nhau trong một chỉnh thể thống nhất để đem lại hiệu quả tối ưu của hệ thống. Nói cách khác, các giải pháp đưa ra phải được thực hiện một cách đồng bộ, có hệ thống nhằm tạo ra sự thay đổi trong ĐNGV theo hướng đảm bảo về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển của Nhà trường theo định hướng tầm nhìn tới năm 2030.

4.2.2.2. Đảm bảo tính thực tiễn

Nguồn lực của mỗi đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều là có hạn, vì vậy việc NCNL cho giảng viên không tránh khỏi những ràng buộc và trở ngại về khả năng đáp ứng trên các mặt như: nguồn nhân lực, tài chính, cơ chế, chính sách,... Do đó, các giải pháp được lựa chọn phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, được xếp theo thứ tự ưu tiên để giải quyết những bất cập, hạn chế của giảng viên. Mặt khác, việc đưa

ra các giải pháp NCNL cho giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều phải xuất phát từ nhu cầu, định hướng phát triển của nền kinh tế xã hội, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế.

4.2.2.3. *Đảm bảo tính kế thừa*

Các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đều có quá trình phát triển lâu dài, trải qua quá trình phát triển với những nét riêng biệt, các trường cũng đã thực hiện nhiều giải pháp để NCNL cho giảng viên. Vì vậy, các giải pháp được đề xuất trên cơ sở xem xét, kế thừa những thành tựu đã đạt được trong thực tiễn. Nguyên tắc này còn thể hiện ở sự kế thừa các kết quả nghiên cứu đã có, áp dụng các thành tựu của khoa học quản lý giáo dục, cập nhật tính hiện đại của thời đại, ứng dụng công nghệ thông tin trong việc NCNL giảng viên.

4.2.2.4. *Đảm bảo tính hiệu quả*

Giải pháp NCNL cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH khi được thực hiện phải mang lại hiệu quả thiết thực góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định thương hiệu của nhà trường và góp phần cải thiện thu nhập của giảng viên. Khi chọn giải pháp cụ thể, cần xác định kết quả mà giải pháp mang lại và chi phí để thực hiện giải pháp, đồng thời phải tính đến các yếu tố xã hội, môi trường, chính sách của Nhà nước,... để đạt được hiệu quả tối ưu.

Tóm lại, các giải pháp đề xuất với các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH dưới đây khi áp dụng vào thực tiễn sẽ làm cho việc NCNL giảng viên của trường đạt kết quả như mong muốn: đủ số lượng, đạt chuẩn về trình độ, đảm bảo chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng tốt định hướng phát triển của trường từ nay đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

4.3. Giải pháp nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Trên cơ sở những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong việc NCNL cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, nghiên cứu sinh sẽ đề xuất 3 nhóm giải pháp để hoàn thiện như sau:

- Thứ nhất, nhóm giải pháp về cơ chế và chính sách;
- Thứ hai, nhóm giải pháp về chuyên môn nghiệp vụ;
- Thứ ba, nhóm giải pháp khác.

Việc tiến hành các nhóm giải pháp được thực hiện cụ thể như sau:

4.3.1. Nhóm giải pháp về cơ chế và chính sách

4.3.1.1. Tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học

a) Mục đích và ý nghĩa

Tự chủ đại học bao gồm các nội dung chính: Tự chủ về tài chính; tự chủ về nhân sự; tự chủ về học thuật. Trong các nội dung này, tự chủ về nhân sự và tự chủ về tài chính được xem là những tiền đề quan trọng có khả năng hoàn thiện toàn bộ các nội dung tự chủ khác. Tự chủ tài chính cho phép các trường huy động nguồn lực tài chính và duy trì nguồn lực tài chính, đảm bảo việc tuyển chọn lực lượng học thuật tốt nhất, từ đó phát triển học thuật theo hướng sáng tạo đổi mới theo chiến lược của từng trường đại học.

b) Nội dung và cách thực hiện

Hiện nay, việc quản lý tài chính tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH đang được thực hiện theo quy định của Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ban hành ngày 14/02/2015 của Chính phủ và Nghị quyết số 77/NQ-CP, ngày 24/10/2014 của Chính phủ về việc thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục công lập, giai đoạn 2014- 2017. Nhà nước đã xác định tự chủ đại học là xu hướng tất yếu và các trường đại học công lập buộc phải thích nghi với môi trường hoạt động mới: Đào tạo gắn với nhu cầu xã hội. Cơ chế tự chủ tài chính cho phép các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tự xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, đây là căn cứ pháp lý để điều hành, quyết toán kinh phí và kiểm soát chi trong các trường nhưng đồng thời, phải chịu nhiều áp lực cạnh tranh vốn có của nền kinh tế thị trường. Với việc tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm thì các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH sẽ triển khai các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH phải tự chuyển mình từ chỗ hoàn toàn dựa vào ngân sách cấp 100% cho các khoản chi thường xuyên đến mức tự chủ được 100% và trên 50% kinh phí chi thường xuyên. Tỷ trọng các nguồn thu từ học phí, lệ phí và các hoạt động dịch vụ, lao động - sản xuất tăng lên, để bù đắp cho phần cắt giảm tài trợ từ Ngân sách Nhà nước.

Thứ hai, các nhà quản lý tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần có sự thay đổi đáng kể trong cách thức quản lý và định hướng phát triển. Các nhà quản lý không chỉ lo về công tác chuyên môn, bảo đảm chất lượng cho các hoạt động đào

tạo và NCKH của nhà trường, mà còn nghiên cứu, tìm kiếm các giải pháp để nâng cao nguồn thu, bảo đảm cho việc vận hành các hoạt động đào tạo, NCKH và phát triển nhà trường.

Thứ ba, để thực hiện quyền và nghĩa vụ tự chủ tài chính của trường, các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH cần chủ động khai thác nguồn thu sự nghiệp, như tăng cường các hoạt động dịch vụ, lao động sản xuất, thực hiện các hợp đồng tư vấn, chuyển giao công nghệ, thành lập các doanh nghiệp KH&CN bên trong nhà trường. Bên cạnh đó, các trường còn mở rộng các hoạt động liên kết đào tạo, đặc biệt là liên kết với các trường đại học nước ngoài, qua đó vừa tăng nguồn thu cho trường, vừa nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín của trường.

Thứ tư, các trường đã tiến hành xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, xây dựng định mức cho việc thanh toán các khối lượng công việc thực hiện trong đào tạo, thực hiện khoán chi đối với các khoản chi hoạt động nghiệp vụ, từ đó xây dựng ý thức trách nhiệm của từng cá nhân trong trường về việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

Thứ năm, các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH cần tiến hành sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn và hiệu quả; chủ động ký kết các hợp đồng lao động phù hợp với khối lượng công việc và khả năng tài chính của trường.

c) Điều kiện thực hiện

Để nâng cao hiệu quả thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH, cần quan tâm đến một số nội dung sau:

- Các Bộ/Ngành, sớm ban hành các văn bản hướng dẫn, các tiêu chí đánh giá mức độ và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị được giao tự chủ nhằm tháo gỡ khó khăn về cơ chế, chính sách. Đồng thời, tăng cường kiểm tra, rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các tiêu chuẩn, định mức và mở rộng lĩnh vực giao quyền tự chủ cho các đơn vị; Sửa đổi chế độ khấu hao tài sản cố định (nhất là máy móc thiết bị phục vụ giảng dạy với thời gian 3 năm là hợp lý); Sửa đổi chính sách phí, lệ phí cho phù hợp với điều kiện thực tế.

- Trao nhiều quyền tự chủ về mức thu hơn nữa cho các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH, trước hết là bỏ trần thu học phí, lệ phí mà để nó vận hành theo quy luật cung – cầu của thị trường. Nhà nước sẽ thực hiện các chính sách hỗ trợ đối với người nghèo, người dân tộc thiểu số, người ở vùng sâu, vùng xa về mức học phí... tạo điều kiện cho mọi người đều được tiếp cận GDDH.

- Các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH cần tiếp tục đổi mới toàn diện: Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ mang tính chi tiết, đảm bảo tính công khai, dân chủ và công bằng; Xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động của từng người lao động. Trong đó, chú trọng giải pháp chi trả thu nhập theo hiệu quả công việc, khuyến khích, hấp dẫn, thu hút người có năng lực, có trình độ.

- Các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH cần xây dựng được chiến lược tài chính hợp lý cho đầu tư cơ sở vật chất trong ngắn hạn và dài hạn; Coi trọng và tích cực tìm kiếm, thu hút nguồn lực tài chính từ các nguồn dự án, nguồn vốn viện trợ nước ngoài. Cùng với đó, các trường cần xây dựng bộ máy, các chuyên gia, chuyên viên thực hiện các hoạt động tham mưu cho Ban Giám hiệu về nội dung, biện pháp thực hiện, cung cấp các thông tin, các phương án lựa chọn để người lãnh đạo có thể ban hành các quyết định kịp thời, cần thiết.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, yêu cầu tính công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình của các trường đại học nhằm đảm bảo các trường đại học hoạt động theo đúng luật pháp.

4.3.1.2. Hoàn thiện công tác xây dựng, quy hoạch đội ngũ giảng viên

a) Mục đích và ý nghĩa

Để có được ĐNGV đáp ứng yêu cầu tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH ở hiện tại cũng như tương lai thì phải chú trọng đến công tác xây dựng quy hoạch. Xây dựng quy hoạch ĐNGV nhằm duy trì sự ổn định, đảm bảo khối lượng giờ giảng cho giảng viên, đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết cho giảng viên hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy và có thời gian NCKH, thời gian tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Xây dựng quy hoạch ĐNGV là tiền đề cho việc sử dụng giảng viên một cách hợp lý và hiệu quả, phát huy tối đa khả năng của mỗi giảng viên.

b) Nội dung và cách thực hiện

Nguồn nhân lực giảng viên có đặc điểm khác so với các ngành nghề khác là ngoài yêu cầu về trình độ chuyên môn, để có thể giảng dạy, người giảng viên cần có những kiến thức, kỹ năng sư phạm, chính vì vậy, để đào tạo được một giảng viên, đòi hỏi phải có thời gian nhất định. Do đó, để đảm bảo chất lượng và hiệu quả của công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV trong điều kiện tự chủ tài chính, tự chủ nguồn nhân lực phải dựa trên các căn cứ cơ bản sau:

+) Căn cứ vào số lượng giảng viên của từng Bộ môn, từng Khoa và quy mô sinh viên dự kiến của từng Khoa mà lãnh đạo các đơn vị chủ động lên phương án số

lượng nhân sự cho đơn vị mình nhằm tối ưu hóa nguồn lực;

+) Xác định một tỷ lệ nhất định trong cơ cấu các học phần của mỗi Khoa để mời các giảng viên có trình độ và uy tín ở các trường đại học khác hoặc các chuyên gia giỏi đến từ các Cục, Vụ, Viện nghiên cứu,... hay các doanh nghiệp đến thỉnh giảng nhằm tăng tính thực tiễn cho sinh viên;

+) Công tác quy hoạch phải đảm bảo tất cả giảng viên đều đạt và vượt chuẩn, đạt yêu cầu theo khung năng lực giảng viên, tăng số lượng giảng viên chính, giảng viên có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy chuyên môn cũng như trong NCKH;

+) Trong xây dựng quy hoạch ĐNGV, phải đảm bảo cơ cấu hợp lý về tỷ lệ giảng viên so với đội ngũ CBQL; cơ cấu về độ tuổi và cơ cấu về giới tính. Sự mất cân đối về cơ cấu sẽ dẫn đến sự phát triển lệch lạc, ảnh hưởng đến việc thực hiện kế hoạch và chất lượng đào tạo. Vì vậy, các đơn vị khi tuyển dụng mới giảng viên, ngoài những tiêu chuẩn bắt buộc theo quy định, cần bổ sung thêm những tiêu chuẩn về độ tuổi, giới tính,... để đảm bảo cơ cấu;

+) Việc lập quy hoạch, kế hoạch quản lý phát triển ĐNGV phải được thực hiện hàng năm, trường các Khoa/Bộ môn phải có trách nhiệm xây dựng quy hoạch cho đơn vị mình trình lãnh đạo các trường đại học xem xét, phê duyệt. Trong quá trình thực hiện quy hoạch cần thường xuyên kiểm tra để nắm bắt được những khó khăn, vướng mắc để điều chỉnh kịp thời.

c) Điều kiện thực hiện

Việc xây dựng quy hoạch ĐNGV phải lấy khung năng lực giảng viên và nhu cầu thực tế là nền tảng để xác định số lượng, chất lượng và cơ cấu. Khi xây dựng quy hoạch phải đảm bảo tính công khai minh bạch và đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển ở mỗi trường.

4.3.1.3. Hoàn thiện công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên

a) Mục đích và ý nghĩa

Tuyển dụng giảng viên là tuyển chọn những nhân sự vào làm công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong mỗi trường đại học. Đây là quá trình sử dụng các phương pháp nhằm chọn lựa, quyết định xem ai là người được chọn trong số những ứng viên có nhu cầu.

Việc tuyển dụng, sàng lọc giảng viên trong mỗi trường đại học được coi là

một công việc diễn ra định kỳ hàng năm và mang tính quy luật, trên cơ sở so sánh ĐNGV hiện có với yêu cầu về số lượng ĐNGV cần có trong tương lai của các đơn vị giảng dạy để lập kế hoạch tuyển dụng. Khi tuyển dụng giảng viên có trình độ để bổ sung vào ĐNGV sẽ góp phần thúc đẩy quá trình phát triển ĐNGV của trường theo hướng đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu và NCNL của mỗi giảng viên.

b) Nội dung và cách thực hiện

Trong điều kiện tự chủ tài chính và tự chủ nguồn nhân lực, Hội đồng tuyển dụng của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH có quyền thực hiện các nội dung sau để nâng cao năng lực giảng viên tại mỗi đơn vị:

+) Chủ động xác định các hình thức thi tuyển và công khai nội dung, hình thức thi tuyển trên các phương tiện truyền thông, đặc biệt trên Website của trường để thu hút được nhiều ứng viên giỏi tham gia dự tuyển, hơn nữa các ứng viên có thời gian để chuẩn bị, có điều kiện bộc lộ và phát huy khả năng của mình, từ đó nâng cao được chất lượng công tác tuyển dụng.

+) Đề ra chính sách ưu tiên tuyển thẳng hoặc cộng điểm đối với các ứng viên tốt nghiệp Thạc sĩ/Tiến sĩ ở các trường đại học nằm trong danh mục 500 trường đại học hàng đầu của thế giới.

+) Có sự phân cấp rõ ràng, tăng quyền chủ động cho các đơn vị chuyên môn trực tiếp sử dụng giảng viên (Khoa, Bộ môn). Đảm bảo tính liên tục, kế thừa và không để xảy ra tình trạng hẫng hụt giảng viên ở những ngành học mà Khoa/Bộ môn có nhiều người lớn tuổi.

+) Với một số trường hợp đặc biệt, Hội đồng tuyển dụng của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH có thể trực tiếp tuyển chọn các giảng viên có kinh nghiệm để bổ nhiệm ngay làm Trưởng Khoa/Bộ môn.

Trong quá trình thực hiện công tác tuyển dụng, đối với một ứng viên mới tốt nghiệp hoặc những người chưa từng làm công tác giảng dạy, thì chưa thể đáp ứng ngay được những năng lực này mà cần phải có thời gian để học hỏi, tích lũy. Tuy nhiên, trong nội dung tuyển dụng cũng cần đảm bảo có thể đánh giá ban đầu những yêu cầu về năng lực đối với giảng viên. Nội dung khảo sát/đánh giá bao gồm:

+) Năng lực biên soạn bài giảng: ứng viên được yêu cầu biên soạn bài giảng cho một nội dung trong một học phần nào đó có thời lượng từ 1 đến 2 đơn vị học trình hoặc 1 tín chỉ, nội dung biên soạn này phải được Trưởng Bộ môn thông qua.

+) Năng lực giảng dạy: ứng viên phải chuẩn bị và trình bày một tiết giảng

trước Hội đồng chuyên môn để đánh giá khả năng truyền tải kiến thức.

+) Năng lực NCKH: Yêu cầu ứng viên viết một bài nghiên cứu ngắn về vấn đề chuyên môn và trình bày trước Hội đồng.

+) Trình độ ngoại ngữ, tin học: ứng viên phải đạt đến một trình độ ngoại ngữ hoặc tin học nhất định. Việc đánh giá có thể thông qua văn bằng, chứng chỉ hoặc thi trực tiếp.

+) Quy định cụ thể về thời gian thực hiện các nội dung nhằm đánh giá năng lực ứng viên từ 2 đến 4 tuần. Sau khi ứng viên đã đáp ứng đầy đủ yêu cầu, Nhà trường tiến hành kí kết hợp đồng lao động, tập sự, bổ nhiệm... theo đúng quy định. Ngoài ra, các ứng viên trúng tuyển phải có sự cam kết làm việc lâu dài tại trường và quy định rõ thời hạn sau khi được tuyển dụng/kí hợp đồng dài hạn sẽ phải tiếp tục học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

Song song với việc tuyển dụng giảng viên mới, việc sử dụng hợp lý các giảng viên hiện có cũng rất cần thiết đối với Nhà trường, bởi đội ngũ này đã được tuyển dụng, đào tạo và trưởng thành cùng với sự phát triển của Nhà trường. Sử dụng hợp lý ĐNGV nhằm khai thác, phát huy thế mạnh của nguồn lực con người, đặc biệt là sức mạnh của những giảng viên lâu năm, khuyến khích họ truyền đạt những kinh nghiệm đã tích lũy được cho giảng viên trẻ, cho sinh viên và cống hiến hết mình cho sự nghiệp đào tạo của trường. Đồng thời cũng là tạo cơ hội cho những giảng viên trẻ, giảng viên có trình độ, năng lực, phẩm chất tốt, gắn bó với trường được thể hiện mình, được phát huy tài năng và được cống hiến cho sự phát triển của trường.

Sử dụng hợp lý ĐNGV hiện có sẽ góp phần quan trọng giải quyết sự thiếu hụt giảng viên tạo điều kiện cho trường hoàn thành kế hoạch đào tạo hàng năm, trong khi công tác tuyển dụng giảng viên mới chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo.

Một điều cần chú ý trong công tác sử dụng giảng viên trong điều kiện tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự của các trường đại học đó là cơ chế bổ nhiệm, bãi nhiệm, cất chức, luân chuyển sẽ diễn ra rất nhanh. Nếu trường một đơn vị điều hành không tốt, gây ảnh hưởng xấu đến uy tín của nhà trường hoặc cản trở sự thăng tiến của các giảng viên khác thì không cần phải hết nhiệm kỳ, lãnh đạo các trường đại học có thể sẽ cất chức hoặc luân chuyển sang vị trí khác ngay. Ngược lại, có những giảng viên giỏi với nhiều thành tích trong công tác giảng dạy, NCKH và CGCN, được đồng nghiệp tín

nhiệm thì không nhất thiết phải nằm trong quy hoạch vẫn được bổ nhiệm vào các vị trí xứng đáng nhằm động viên, khích lệ các giảng viên cống hiến cho sự phát triển của mỗi trường đại học.

c) Điều kiện thực hiện

Sử dụng hợp lý ĐNGV hiện có là trên cơ sở điều tra, rà soát, đánh giá, phân loại thực trạng ĐNGV và căn cứ vào yêu cầu công việc mà bố trí, sử dụng nhằm khai thác và phát huy thế mạnh, giảm thiểu những hạn chế bất cập của từng giảng viên, từng Khoa, từng Bộ môn và toàn bộ đội ngũ để họ đóng góp nhiều hơn, hiệu quả hơn vào sự nghiệp đào tạo chung của trường. Muốn vậy, cần thực hiện các biện pháp sau:

+) Phân công công việc cho giảng viên hợp lý. Giảng viên có các nhiệm vụ: giảng dạy, coi thi, chấm thi; biên soạn giáo trình, bài giảng; nghiên cứu khoa học; chủ nhiệm lớp; hướng dẫn sinh viên thực hành, thực tập, viết luận văn... do đó, việc phân công nhiệm vụ cho các giảng viên cần dựa trên cơ sở năng lực, điểm mạnh của từng giảng viên. Chẳng hạn như việc phân công giảng dạy cho giảng viên phải đúng với chuyên ngành đào tạo, mỗi giảng viên cần nghiên cứu và giảng dạy từ 2-3 môn học, đối với những bộ môn mà giờ giảng ít, cần có hướng chuyển đổi sang nghiên cứu giảng dạy môn học gần với ngành đào tạo; việc viết giáo trình, bài giảng cần giao cho giảng viên có thâm niên và học hàm, học vị; giảng viên trẻ bố trí trợ giảng, coi thi, hướng dẫn thực hành,...

+) Công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên phải thật sự công khai, dân chủ để tạo động lực trong công tác phát triển đội ngũ, hơn nữa, tạo môi trường làm việc thân thiện nhưng có cạnh tranh, đây là cách để các giảng viên hợp tác tốt với nhau trong công việc.

+) Xây dựng kế hoạch giảng dạy theo học kỳ, năm học và toàn khóa. Trong đó sắp xếp thời gian biểu phải khoa học, hợp lý và có tính ổn định để tạo điều kiện cho khoa, bộ môn chủ động thực hiện kế hoạch giảng dạy. Đặc biệt phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa phòng Đào tạo và các đơn vị giảng dạy trong việc xây dựng kế hoạch giảng dạy để đảm bảo sự phân bổ đều khối lượng công việc cho các Khoa, Bộ môn.

+) Phải có sự thống nhất về quan điểm và đạt được sự đồng thuận cao trong toàn trường về việc tuyển dụng, phân công bố trí sử dụng, đãi ngộ, điều chuyển cán bộ, giảng viên sao cho đảm bảo tính hiệu quả trong công tác quản trị trường đại học

trong điều kiện tự chủ tài chính và tự chủ nguồn nhân sự cũng như góp phần nâng cao năng lực giảng viên.

4.3.1.4. Xây dựng chế độ chính sách đãi ngộ cho giảng viên hợp lý

a) Mục đích và ý nghĩa

Đảm bảo các chế độ đãi ngộ cho giảng viên được hưởng đầy đủ theo quy định, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, tạo môi trường sư phạm lành mạnh để giảng viên yên tâm cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

b) Nội dung và cách thức thực hiện

Kết quả nghiên cứu cho thấy những nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên là những nhân tố thuộc về đặc điểm công việc và môi trường làm việc trực tiếp của giảng viên. Do vậy, các nhà quản lý tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần:

+) Thiết kế công việc phù hợp, luôn cho giảng viên có cơ hội thể hiện được sự sáng tạo và đóng góp nhiều hơn trong chuyên môn như thông qua việc đảm nhận các đề án, dự án thực tế cũng như các công trình NCKH có tính ứng dụng thực tiễn.

+) Tạo điều kiện cho giảng viên được phát triển chuyên môn và các kỹ năng nghề nghiệp qua hoạt động chia sẻ tri thức được khởi xướng và tổ chức trong môi trường Khoa/Bộ môn.

+) Xây dựng cơ chế đánh giá thực hiện công việc một cách công bằng, công khai và minh bạch. Thực hiện nghiêm túc cơ chế này từ cấp cơ sở cho đến cấp cao hơn và lấy đó làm công cụ nòng cốt để cải cách hoạt động đào tạo trong nhà trường.

+) Với việc tự chủ tài chính, các trường đại học cần đề ra một quỹ để khuyến khích, khen thưởng các giảng viên có thành tích chuyên môn trong giảng dạy, NCKH và chuyển giao công nghệ. Chẳng hạn, tại số trường đại học đã tự chủ tài chính ở Việt Nam như Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh,... khi một giảng viên của trường công bố một bài báo trong danh mục ISI, Scopus sẽ được thưởng từ 10 đến 30 triệu đồng; giảng viên được phong PGS thưởng 30 triệu đồng và nâng lương; giảng viên được phong GS thưởng 100 triệu đồng,...

+) Xem xét trong việc đề bạt, nâng bậc lương, cần công khai việc khen thưởng, ghi nhận này qua trang thông tin chung của nhà trường như bản tin, Website,... đối với các giảng viên có thành tích nổi bật khác trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

c) Điều kiện thực hiện

+) Phát huy, tận dụng triệt để nguồn đầu tư từ các dự án, sự quan tâm tạo điều kiện của lãnh đạo các tỉnh, thành phố, Bộ GD&ĐT và các ngành liên quan kể cả về vật chất và tinh thần.

+) Thực hiện tốt chế độ tự chủ về tài chính theo Nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 trong việc khai thác tốt các nguồn thu sự nghiệp để đầu tư cơ sở vật chất, quan tâm thoả đáng đến hoạt động chăm lo phúc lợi tập thể. Khi thực hiện tự chủ tài chính, các trường có thể tự trả lương theo năng lực của mỗi giảng viên. Như vậy mới khuyến khích được các giảng viên giỏi, có năng lực chuyên môn cao tích cực cống hiến nhiều hơn.

+) Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cụ thể, minh bạch trong mỗi nhà trường để mỗi cán bộ, giảng viên cảm thấy mình được tôn trọng và yên tâm công tác.

4.3.2. Nhóm giải pháp về chuyên môn và nghiệp vụ

4.3.2.1. Xây dựng khung năng lực nghề nghiệp giảng viên

a) Mục đích và ý nghĩa

Mỗi vị trí việc làm có một khung năng lực tương ứng. Khung năng lực là cơ sở khoa học để xác định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí việc làm, làm căn cứ để tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá, phát triển cán bộ viên chức trong đó có giảng viên. Vì vậy, cần xác định khung năng lực của mỗi vị trí của giảng viên để đáp ứng nhu cầu hiện tại và nhiệm vụ đổi mới giáo dục trong tương lai.

b) Nội dung khung năng lực

Căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp được quy định trong Thông tư 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV của liên bộ Giáo dục - Đào tạo và Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập, các nghiên cứu về khung năng lực trong và ngoài nước; dự án giáo dục POHE; căn cứ tiêu chuẩn, nhiệm vụ giảng viên được quy định trong Luật Giáo dục; Điều lệ trường đại học; Căn cứ yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực nghề nghiệp theo “*Quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề*” của Bộ LĐTB&XH; Căn cứ vào đặc trưng nhiệm vụ, công việc cụ thể của giảng viên Trường ĐHLĐXH và các Trường ĐHSPKT để xây dựng khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên các trường đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai

đoạn hiện nay. Tác giả luận án đề xuất khung năng lực tiêu chuẩn dành cho giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH với 3 tiêu chuẩn gồm 26 tiêu chí: Kiến thức (6 tiêu chí); Kỹ năng (11 tiêu chí); Thái độ (9 tiêu chí).

❖ **Tiêu chuẩn về mặt kiến thức:** Các giảng viên khi đứng lớp phải đảm bảo được 6 tiêu chí trong khung năng lực về kiến thức sau:

1. Kiến thức chuyên môn sâu về chuyên ngành giảng viên phụ trách
2. Kiến thức về chương trình đào tạo
3. Kiến thức sư phạm
4. Kiến thức ngoại ngữ, tin học
5. Kiến thức về chính trị, pháp luật
6. Kiến thức hiểu biết về xã hội, văn hoá và con người

❖ **Tiêu chuẩn về kỹ năng:** mỗi giảng viên phải đáp ứng được 11 tiêu chí:

1. Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo
2. Kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức
3. Kỹ năng kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của người học
4. Kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng
5. Kỹ năng xây dựng môi trường học tập thân thiện
6. Kỹ năng liên quan đến hoạt động NCKH và CGCN
7. Kỹ năng hướng dẫn sinh viên thực hiện NCKH và thực hiện đánh giá kết quả NCKH
8. Kỹ năng viết báo
9. Kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp
10. Kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội
11. Kỹ năng tham gia công tác xã hội

❖ **Tiêu chuẩn về thái độ (hay phẩm chất):** mỗi giảng viên cần phải đáp ứng được 9 tiêu chí sau:

1. Yêu nghề và tâm huyết với nghề
2. Đoàn kết, hợp tác xây dựng tập thể
3. Tận tụy, yêu thương, giúp đỡ người học
4. Công bằng trong giảng dạy
5. Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa

6. Có ý thức, mục đích phấn đấu vươn lên
7. Có tác phong làm việc khoa học, thái độ văn minh, đúng mực trong quan hệ xã hội
8. Chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác
9. Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị.

c) Điều kiện thực hiện

Việc áp dụng khung năng lực tại các trường đại học phải đáp ứng được những tiêu chuẩn, nhiệm vụ của giảng viên được quy định trong Luật Giáo dục năm 2012; Điều lệ trường đại học ban hành kèm theo quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ, đồng thời phải đáp ứng những yêu cầu theo Quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề theo thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29/9/2010 do Bộ LĐTB&XH ban hành.

Như vậy, với 26 tiêu chí trong khung năng lực tiêu chuẩn dành cho giảng viên của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH thì các giảng viên sẽ thể hiện được đúng vai trò khác nhau trong công việc của mình. Các vai trò này sẽ được sắp xếp theo chức danh mà người giảng viên có thể đạt được khi có các năng lực tương ứng. Cụ thể như sau:

❖ **Giảng viên với vai trò giảng dạy, đào tạo:** giảng viên xây dựng, thiết kế và chuẩn bị đề cương chi tiết, đề cương bài giảng; giảng viên sẽ hướng dẫn, tư vấn, huấn luyện, hỗ trợ, giám sát cho người học; giảng viên thiết kế các phương pháp đánh giá và tham gia đánh giá kết quả học tập của người học; giảng viên sử dụng kết quả đánh giá nhằm cải tiến kết quả học tập và cập nhật chương trình giảng dạy; giảng viên tự nâng cao năng lực thông qua các khoá học, hội thảo.

❖ **Giảng viên với vai trò là nhà nghiên cứu:** Giảng viên có thể thực hiện các NCKH nhằm phát hiện ra cái mới; giảng viên viết các bài báo, tài liệu hướng dẫn kỹ thuật liên quan đến chuyên môn; giảng viên có khả năng thiết kế, xây dựng, biên soạn và/hoặc cải tiến chương trình ở cấp độ môn học hoặc cấp độ Bộ môn/Khoa theo định hướng nghề nghiệp.

❖ **Giảng viên với vai trò chuyển giao công nghệ:** Giảng viên chuyển giao kết quả nghiên cứu vào thực tiễn để tạo ra sản phẩm phục vụ cộng đồng; giảng viên hỗ trợ sinh viên xâm nhập và trải nghiệm các tình huống nghề nghiệp trong quá

trình học tập, đào tạo; giảng viên đóng vai trò đại sứ cho nhà trường khi làm các công tác xã hội.

4.3.2.2. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho giảng viên

a) Mục đích và ý nghĩa

Đào tạo và bồi dưỡng cho giảng viên luôn là một nhiệm vụ quan trọng của các trường đại học. Nhiệm vụ này nhằm đáp ứng yêu cầu về nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy để đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ hội nhập quốc tế cũng như sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ như hiện nay.

b) Nội dung và cách thực hiện

Để đáp ứng nhu cầu về chất lượng giảng viên đại học trong tương lai yêu cầu đặt ra là các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH phải làm cách nào tìm ra năng lực và phát huy mức tối đa năng lực của mỗi giảng viên. Do đó, việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều biện pháp đồng bộ như: Động viên, khuyến khích, hành chính, kinh tế,... Quy trình đào tạo và bồi dưỡng cho giảng viên phải được quản lý một cách khoa học, đảm bảo chặt chẽ các khâu như: Phân tích nhu cầu bồi dưỡng; Lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng; Triển khai thực hiện công tác đào tạo và bồi dưỡng; Kiểm tra đánh giá công tác đào tạo và bồi dưỡng cho giảng viên. Tiến trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH có thể được mô tả như sơ đồ sau:



Sơ đồ 4.1. Tiến trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực giảng viên

(Nguồn: Đề xuất của nghiên cứu sinh)

Để thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần tuân thủ trình tự các bước sau:

Bước 1: Phải làm thay đổi nhận thức trong giảng viên về công tác đào tạo,

bồi dưỡng. Người giảng viên giỏi phải tự giác học tập thường xuyên, học suốt đời, bỏ lối suy nghĩ học chủ yếu lấy bằng cấp mà chủ yếu từ vị trí, vai trò nhiệm vụ của người giảng viên. Đây chính là bước đột phá quan trọng về mặt tư tưởng cho giảng viên, vượt qua được bước này thì sự thành công là rất lớn.

Bước 2: Các nhà quản lý cần phân tích thực trạng đội ngũ để làm rõ: ĐNGV ở trình độ nào? Mặt mạnh, yếu về năng lực đội ngũ là gì? Phải đào tạo như thế nào? Bồi dưỡng những gì? Số lượng cần bồi dưỡng? Nguồn lực của nhà trường dành cho bồi dưỡng? Cách thức bồi dưỡng nào thiết thực và hiệu quả? Đây chính là bước lập kế hoạch tiền khả thi cho việc bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng viên. Để làm tốt được này thì rất cần người lãnh đạo trong các trường phải có tâm và có tầm.

Bước 3: Xây dựng kế hoạch, chương trình chi tiết cho việc đào tạo và bồi dưỡng giảng viên. Kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo yêu cầu chủ yếu, vừa thoả mãn yêu cầu trước mắt, vừa đón đầu sự phát triển của nhà trường trong tương lai.

Bước 4: Lựa chọn phương pháp đào tạo và bồi dưỡng thích hợp là hết sức cần thiết. Có nhiều cách thức để lựa chọn: Các giảng viên theo học lớp ngắn hạn, tích lũy dần các tín chỉ; các giảng viên theo học các lớp dài hạn bằng phương thức học tại chức, học trên mạng, sách vở, tài liệu nhưng cuối cùng phải được kiểm tra, đánh giá. Điều quan trọng hơn cả là sự nỗ lực của bản thân, sự ham học hỏi, sự say mê học tập của mỗi cá nhân.

Bước 5: Quản lý, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên một cách sát sao, liên tục. Các giảng viên tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng cần phải báo cáo kết quả học tập đã nâng cao được cái gì? Đã làm thêm những công trình, sản phẩm khoa học công nghệ nào?

Bước 6: Định kỳ (3 năm hoặc 5 năm) đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên. Đội ngũ giảng viên của nhà trường đã có những trưởng thành như thế nào? Quy mô về số lượng và chất lượng tăng trưởng bao nhiêu phần trăm? Chất lượng đào tạo, chương trình đào tạo và vị thế của trường (thông qua điểm chuẩn đầu vào đại học cũng như quy mô tuyển sinh) đã có những thay đổi như thế nào?

Tuy nhiên, một điều rất quan trọng cho việc triển khai thành công quá trình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên cho các trường đại học thuộc Bộ LĐTBXH là phải

xây dựng được phương án tài chính hợp lý. Khi tư chủ tài chính, các trường sẽ không còn được ngân sách Nhà nước hỗ trợ nhiều như trước nữa mà phải chủ động việc tăng học phí để lấy thu bù chi và giữ lại một phần lợi nhuận từ các hoạt động NCKH, CGCN để có nguồn tài chính đủ lớn duy trì thường xuyên công tác đào tạo, bồi dưỡng này.

c) Điều kiện thực hiện

- Việc đào tạo bồi và dưỡng phải căn cứ vào sự thiếu hụt năng lực thực tế của giảng viên thông qua đánh giá, phân tích năng lực một cách có khoa học;
- Phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều biện pháp đồng bộ.

4.3.2.3. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên

a) Mục đích và ý nghĩa

- Kiểm tra đánh giá có ý nghĩa hết sức quan trọng nhất là kiểm tra, đánh giá về chuyên môn, nghiệp vụ, bởi vì đối với giảng viên chuyên môn, nghiệp vụ là vấn đề sống còn, là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng đào tạo. Kiểm tra, đánh giá giúp người quản lý thấy được đầy đủ về thực trạng chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên, là cơ sở cho việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giảng viên. Thông qua công tác này sẽ khai thác tối ưu những khả năng và tiềm năng của giảng viên, góp phần nâng cao năng lực đào tạo của nhà trường.

- Thông qua quá trình kiểm tra, đánh giá mỗi giảng viên tự nhận thức được mặt mạnh, mặt yếu và xác định được hướng vươn lên, vừa hoàn thiện bản thân vừa đáp ứng được yêu cầu của nhà trường.

- Thông qua quá trình kiểm tra, đánh giá còn giúp cho lãnh đạo nhà trường phát hiện những “*người tiêu biểu*” trong ĐNGV, tạo phong trào thi đua lành mạnh trong tập thể giảng viên, động viên họ tích cực đổi mới phương pháp, ứng dụng công nghệ hiện đại vào giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Mặt khác, sớm phát hiện và có biện pháp ngăn chặn những biểu hiện tiêu cực của một số giảng viên, gây ảnh hưởng xấu tới uy tín của Nhà trường.

Thực tế cho thấy nếu không có sự kiểm tra, đánh giá thường xuyên và định kỳ thì dẫn đến xu hướng làm việc cầm chừng, xuê xoa, thậm chí trì trệ hoặc bỏ qua yếu tố có tính bắt buộc đối với giảng viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Chính vì vậy, việc tăng cường kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ đối với giảng viên

là vô cùng cần thiết.

b) Nội dung và cách thực hiện

Để hoạt động kiểm tra, giám sát đạt hiệu quả, cần thực hiện đồng bộ các biện pháp sau:

- *Một là*, các trường chỉ đạo các Khoa/Bộ môn xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên hàng năm, trên cơ sở kế hoạch tổng thể của trường. Theo quy chế hoạt động của trường (mức phân cấp) các Khoa/Bộ môn phải chủ động xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch và tổng hợp báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch với Hiệu trưởng (thông qua phòng Đào tạo).

- *Hai là*, xây dựng các tiêu chí đánh giá, xếp loại. Tiêu chí đánh giá, xếp loại được xây dựng trên cơ sở các qui định của Bộ GD&ĐT và các quy định của trường, Tiêu chí đánh giá do Phòng Đào tạo và Phòng Khảo thí và quản lý chất lượng dự thảo lấy ý kiến đóng góp của các đơn vị liên quan, tổng hợp, hoàn thiện trình Hiệu trưởng quyết định. Tiêu chí đánh giá phải bao quát được cả năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu của giảng viên. Các tiêu chí càng cụ thể, rõ ràng thì việc đánh giá càng chính xác, đó cũng là động lực để các giảng viên phấn đấu. Kết quả kiểm tra được sử dụng để bình xét thi đua, khen thưởng vào dịp cuối năm học.

- *Ba là*, tiến hành luân chuyển vị trí công tác hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đối với những giảng viên 2 năm liên tiếp không đạt yêu cầu khi kiểm tra, đánh giá tại Khoa/Bộ môn hoặc có ý kiến phải hỏi của sinh viên về việc đảm bảo được chất lượng giảng dạy đạt dưới tỷ lệ 50%.

- *Bốn là*, đối với các công trình NCKH và CGCN mà các giảng viên đăng ký có sử dụng kinh phí hỗ trợ của nhà trường nếu không hoàn thành hoặc kéo dài thời gian hoàn thành trên 1 năm thì thực hiện nghiêm túc chính sách phạt, thậm chí có thể phạt gấp đôi số tiền đã được hỗ trợ thực hiện nghiên cứu.

c) Điều kiện thực hiện

+) Căn cứ vào các quy định của Bộ GD&ĐT các trường cần ban hành và xây dựng ban hành các phiếu điều tra đối với giảng viên, phiếu đánh giá của sinh viên đối với giảng viên, phiếu đánh giá từ đơn vị sử dụng giảng viên.

+) Hoàn thiện các văn bản đã ban hành nội bộ có liên quan đến chức năng

nhệm vụ của giảng viên và nghiên cứu xây dựng những văn bản mới có liên quan đến công tác quản lý giảng dạy, học tập,... tạo thành một hành lang pháp lý đồng bộ làm cơ sở cho việc quản lý, điều hành và xem xét đánh giá.

+) Sau mỗi lần kiểm tra phải có kết luận cụ thể. Kết luận kiểm tra đưa ra phải trung thực, khách quan, chính xác, công khai và dựa trên những cơ sở pháp lý khoa học. Trong kết luận phải đưa ra được các biện pháp, khuyến nghị để triển khai thực hiện các kết luận của kiểm tra.

4.3.2.4. Tăng cường các chương trình hợp tác trong và ngoài nước

a) Mục đích và ý nghĩa

Hội nhập quốc tế là xu thế chung của các quốc gia trên thế giới và Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ. Do đó trong bối cảnh hội nhập sâu như hiện nay, ĐNGV của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cũng phải thay đổi để hướng tới chuẩn mực khu vực và quốc tế. Xây dựng được một đội ngũ ngày càng nhiều những giảng viên đạt tiêu chuẩn quốc tế, đặc biệt là đạt đến trình độ quốc tế trong lĩnh vực KH&CN là nhiệm vụ cấp thiết của các trường hiện nay. Muốn vậy, lãnh đạo các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần chỉ đạo các bộ phận chức năng đẩy mạnh quá trình hợp tác với những trường đại học hàng đầu trong và ngoài nước nhằm đào tạo đội ngũ giảng viên đạt chuẩn quốc tế, trao đổi các chương trình giáo dục tiên tiến hay chuyên gia các sản phẩm công nghệ nhằm mang lại lợi ích của các bên tham gia.

Hợp tác trong đào tạo nguồn lực giảng viên là một cách thức hữu hiệu để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Việc hợp tác cho phép giảng viên đại học nâng cao kỹ năng giao tiếp trong khoa học cũng như tiếp cận được các vấn đề nghiên cứu mang tầm khu vực và thế giới. Việc hợp tác này mang lại lợi ích cho cả giảng viên và trường đại học, giảng viên sẽ được tiếp cận với nguồn kinh phí đa dạng hơn, tiếp xúc được với nhiều đồng nghiệp đang hoạt động trong cùng lĩnh vực nghiên cứu, trau dồi và nâng cao kiến thức cũng như kỹ năng nghiên cứu của mình, nhà trường có thêm nhiều giảng viên chất lượng cao, danh tiếng của nhà trường được biết đến nhiều hơn, số lượng sinh viên chọn học và nguồn kinh phí cũng sẽ gia tăng. Như vậy, việc tăng cường các chương trình hợp tác, đặc biệt là hợp tác quốc tế mang lại cho giảng viên các lợi ích sau:

- Nâng cao trình độ chuyên môn;

- Nâng cao trình độ ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh;
- Nâng cao kỹ năng giao tiếp trong khoa học cũng như tiếp cận được các vấn đề nghiên cứu mang tầm khu vực và thế giới;
- Nâng cao nhận thức về vai trò của giảng viên trong xây dựng và phát triển nhà trường nói riêng và đất nước nói chung.

b) Nội dung và cách thực hiện

Để phát huy tối đa hiệu quả sự hợp tác với các đơn vị, tổ chức trong và ngoài nước trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực, NCKH và chuyển giao công nghệ thì các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần thực hiện các biện pháp sau:

+) Cần tranh thủ tối đa sự trợ giúp của Bộ LĐTĐ&XH trong việc đào tạo những giảng viên đầu ngành cho những ngành học mới đáp ứng được yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 thông qua việc tham gia các dự án hợp tác quốc tế hay cử đi học tập ở nước ngoài.

+) Mở rộng quan hệ với các trường bạn nhất là những trường có ngành học tương ứng với trường để trao đổi kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau, sử dụng có hiệu quả đội ngũ giảng viên của nhau và cùng nhau phát triển.

+) Mở rộng quan hệ với các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp (nơi sử dụng sinh viên của trường sau khi tốt nghiệp; thông qua đó để tìm hiểu nhu cầu của thị trường, gắn đào tạo với thực tiễn; để xác định được số nhu cầu đào tạo của từng ngành, từng nghề, của thị trường. Cũng qua các hoạt động này để hoàn thiện được mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo và nhất là nâng cao được kiến thức thực tiễn cho giảng viên và sinh viên, để sau khi ra trường sinh viên nhanh chóng tiếp cận với công việc và để các đơn vị sử dụng không mất thời gian đào tạo bổ sung.

+) Tìm kiếm các đề tài NCKH, ứng dụng khoa học vào thực tiễn qua đó mà nâng cao năng lực NCKH, trình độ chuyên môn, kiến thức thực tiễn cho giảng viên.

+) Đổi mới theo hướng hội nhập hệ thống chương trình đào tạo phù hợp với chương trình đào tạo hiện đại trên thế giới. Tăng cường đầu tư cho công tác xây dựng chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực giảng viên hướng tới mục tiêu đạt tiêu chuẩn của các nước tiên tiến. Mở rộng các hình thức liên kết đào tạo quốc tế tại Việt Nam, để vừa giảm gánh nặng kinh phí, vừa đạt hiệu quả trong điều kiện thực tế. Đồng thời, tổ chức các lớp chuyên đề, mời các chuyên gia giỏi trong và

ngoài nước tới giảng bài hoặc trao đổi chuyên môn, học thuật cho các giảng viên của trường.

+) Để hỗ trợ cho việc phát triển các mối quan hệ hợp tác quốc tế, Nhà trường có thể dành một ngân quỹ hỗ trợ cho các giảng viên có mối quan hệ hợp tác quốc tế, giúp họ duy trì và mở rộng các mối quan hệ này thông qua việc tham gia các hoạt động hội thảo quốc tế, trao đổi giảng viên hay thậm chí chia sẻ tài liệu qua hệ thống cơ sở dữ liệu trên Internet. Tổ chức (hoặc phối hợp tổ chức) các hội thảo khoa học quốc tế để tạo cơ hội cho các giảng viên có điều kiện tham gia và tiếp xúc với những nghiên cứu cập nhật nhất trên thế giới. Với số lượng ngày càng tăng các giảng viên được đào tạo từ nước ngoài, việc duy trì và mở rộng các hợp tác quốc tế giúp họ duy trì khả năng và đam mê nghiên cứu, từ đó hoàn thiện và nâng cao năng lực nghiên cứu của mình.

4.3.3. Nhóm giải pháp khác

- *Áp dụng KH&CN vào hoạt động quản lý ở các phòng ban chức năng:* Mục đích của giải pháp này là nâng cao trình độ quản lý của các phòng ban chức năng, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên phát triển và nâng cao năng lực chuyên môn. Đồng thời giải pháp này cũng giúp điều chỉnh cơ cấu nhân sự trong nhà trường, giảm tỷ lệ lao động gián tiếp nhằm tiết giảm chi phí quản lý và tăng thu nhập cho cán bộ viên chức và giảng viên.

- *Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy.*

+) Nhà trường cần xem xét trang bị cho các giảng đường các phương tiện dạy học cơ bản như máy chiếu, bảng ghim,... để giảng viên có thể áp dụng các phương pháp giảng dạy khác nhau, đem lại kết quả cao hơn trong hoạt động giảng dạy.

+) Mua quyền truy cập và sử dụng các cơ sở dữ liệu khoa học trên thế giới để hỗ trợ các giảng viên có điều kiện tiếp cận với những nghiên cứu mới nhất của các đồng nghiệp trên thế giới; từ đó, thiết lập và phát triển các mối quan hệ hợp tác trong NCKH.

+) Trang bị cho các Khoa, Bộ môn giảng dạy tủ sách chuyên ngành để giảng viên có thể nghiên cứu ngay tại văn phòng khoa.

+) Tạo môi trường làm việc độc lập cho giảng viên bằng cách lắp đặt cabin làm việc cho các giảng viên ở văn phòng Khoa, Bộ môn.

- *Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể:* các tổ chức đoàn thể như Công đoàn, Đoàn thanh niên cần có những hoạt động động viên, khuyến khích, hỗ trợ giảng viên học tập nâng cao trình độ, tăng cường các hoạt động NCKH, tổ chức các hội thảo và đặc biệt là tổ chức giao lưu với các trường đại học trong và ngoài nước. Các hoạt động này sẽ tạo sân chơi bổ ích, thiết thực và tạo động lực cho giảng viên nỗ lực học tập.

- *Tăng cường hiệu quả hoạt động của trang Web trường:* đưa các thông tin về hoạt động NCKH, giảng dạy, giao lưu hợp tác, đổi mới chương trình giảng dạy,... để toàn thể cán bộ giảng viên nhà trường biết, theo dõi và giám sát; là nơi chia sẻ các nguồn lực thông tin cho giảng viên và sinh viên.

4.4. Điều kiện để thực hiện các giải pháp nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

4.4.1. Đối với các cơ quan quản lý của Nhà nước

Trong thời gian qua, Nhà nước đã rất quan tâm đến vấn đề chấn hưng và phát triển nền giáo dục Việt Nam nói chung và giáo dục đại học nói riêng. Cho đến nay, Nhà nước đã xây dựng được hệ thống pháp lý cơ bản và tương đối đầy đủ để điều chỉnh các mối quan hệ trong lĩnh vực giáo dục đại học bao gồm các điều luật trong Luật Giáo dục, Luật giáo dục Đại học, Luật viên chức,... và trong các Nghị định, Quyết định, Điều lệ và các Thông tư, văn bản pháp quy hướng dẫn sự nghiệp GDĐH. Tuy nhiên, do tình hình thực tiễn đã thay đổi, một số văn bản pháp quy ban hành không còn phù hợp nữa, trở nên lỗi thời hoặc gây khó khăn trở ngại cho sự phát triển của GDĐH nói chung, của các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH nói riêng. Vì vậy, Nhà nước cần chỉ đạo thông qua hai cơ quan chuyên môn là Bộ GD&ĐT, Bộ LĐTB&XH nghiên cứu, đề xuất các quyết định/văn bản sau:

- Ban hành các văn bản quản lý nhà nước về định mức lao động giảng viên trong giảng dạy và NCKH, nhất là khi đã chuyển sang đào tạo theo tín chỉ. Qua đó, hướng dẫn các trường đại học xây dựng quy định về chức trách, nhiệm vụ của giảng viên và quy chế chỉ tiêu nội bộ tại đơn vị.

- Bộ GD&ĐT với vai trò là cơ quan chính chịu trách nhiệm nghiên cứu xây dựng và ban hành khung năng lực giảng viên đại học, đây là cơ sở thực hiện việc NCNL giảng viên và chất lượng đào tạo tại các trường.

- Bộ LĐTB&XH với vai trò là cơ quan chủ quản cần tăng quyền tự chủ cho

Hiệu trưởng các trường đại học trực thuộc, cho phép hiệu trưởng hàng năm được tự xác định số lượng biên chế, quyết định trả lương cho giảng viên theo năng lực và mức độ đóng góp của mỗi giảng viên. Yêu cầu các trường phải nhanh chóng tiến tới tự chủ, trước mắt là làm đề án tự chủ tài chính.

4.3.2. Đối với các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

- Cần sử dụng cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực trong việc NCNL giảng viên. Đó là các cách tiếp cận mang tính chiến lược và phù hợp với xu thế phát triển của thời đại, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH - HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

- Tổ chức định kỳ các hội thảo khoa học về NCNL giảng viên với sự tham gia của các cơ quan hữu quan, các nhà khoa học, các CBQL và giảng viên để tập hợp trí tuệ của các nhà khoa học và quản lý cho công việc cấp thiết này.

- Tăng cường các hoạt động hợp tác giữa nhà trường với các doanh nghiệp trong lĩnh vực đào tạo, NCKH và CGCN, bồi dưỡng kiến thức thực hành, thực tế cho giảng viên, tạo địa bàn cho sinh viên thực tập,...

- Thành lập trung tâm nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ trong nhà trường để tạo điều kiện cho giảng viên và sinh viên được tiếp thu và cập nhật những công nghệ mới; gắn kết việc thực hiện chức năng giảng dạy với NCKH của giảng viên để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Bổ sung các chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế, trước mắt có thể mời các chuyên gia trong và ngoài nước tham gia giảng dạy. Sau đó, yêu cầu các giảng viên trong trường phải có lộ trình NCNL bản thân để đáp ứng được những đòi hỏi của chương trình tiên tiến này.

4.3.3. Đối với đội ngũ giảng viên đại học

Trước hết, ĐNGV trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH cần xác định việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực là yêu cầu tất yếu, vừa là trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp vừa là vấn đề quyết định vị trí công tác, mức độ tin nhiệm của sinh viên, đồng nghiệp và CBQL, cần tránh tâm lý an phận và tự thoả mãn cái mình đang có.

Tiếp theo, ĐNGV cần xác định việc học tập, rèn luyện nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ là nhiệm vụ trong suốt cuộc đời nghề nghiệp của bản thân. Thường xuyên tự đào tạo, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ, tri thức, kỹ năng được xem là khâu cốt yếu, bởi mọi biện pháp quản lý sẽ không đạt kết quả mong muốn nếu tự bản

thân giảng viên không nỗ lực trau dồi năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Các công cụ quản lý, xét đến cùng không thể thay thế sự nỗ lực tự thân của mỗi giảng viên. Hơn nữa, kiến thức của nhân loại luôn được bổ sung, làm mới, nếu không bắt kịp với xu thế phát triển mạnh mẽ của tri thức và công nghệ nói chung và trong lĩnh vực giáo dục đào tạo nói riêng, giảng viên sẽ ngày càng trở nên lạc hậu, thậm chí bị đào thải.

Ngoài ra, để nâng cao năng lực giảng dạy và NCKH của mình, mỗi giảng viên cần xác định những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách, biết lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp với chuyên môn, với từng đơn vị kiến thức thuộc chuyên môn đó; nắm bắt được đặc tính, sở thích và khả năng thích ứng của người học với những phương pháp giảng dạy khác nhau; thường xuyên tiếp cận những xu thế của thời đại trong học tập, giáo dục và đào tạo... Kỹ năng giảng dạy của giảng viên phải linh hoạt, không chỉ dừng ở truyền thụ kiến thức mà phải bồi dưỡng kỹ năng ngành nghề để người học sau khi ra trường có thể làm việc được ngay, đáp ứng nhu cầu của xã hội. Mỗi giảng viên coi hoạt động NCKH và CGCN cũng là động lực thúc đẩy bản thân giảng viên tiến bộ.

Cuối cùng, sự yêu nghề, lòng nhiệt tình và trách nhiệm đối với sinh viên là yếu tố không thể thiếu trong quá trình tự đào tạo, bồi dưỡng, NCNL giảng dạy và nghiên cứu khoa học của mỗi giảng viên.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Trên cơ sở những lý luận chung về năng lực, NCNL giảng viên trong các trường đại học ở chương 2 và từ thực trạng nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH ở chương 3, tại chương này nghiên cứu sinh đã phân tích được: Bối cảnh nền giáo dục đại học của Việt Nam và định hướng phát triển của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tới năm 2030, từ đó đưa ra được các mục tiêu và nguyên tắc hoàn thiện việc NCNL giảng viên.

Dựa vào kinh nghiệm của thế giới cùng với thực tế trong nước, nghiên cứu sinh đã đưa ra 3 nhóm giải pháp hoàn thiện NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH sau:

- Nhóm giải pháp về cơ chế và chính sách;
- Nhóm giải pháp về chuyên môn và nghiệp vụ;
- Nhóm giải pháp khác.

Đồng thời, để thực hiện được tốt và phát huy tính hiệu quả của các nhóm giải pháp trên, luận án đã đưa ra các điều kiện để thực hiện đối với các cơ quan quản lý của Nhà nước; đối với các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH; Đối với đội ngũ giảng viên đại học.

KẾT LUẬN

Để thực hiện mục tiêu “*Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh*” thì mọi nguồn lực, tiềm năng và sự sáng tạo của dân tộc Việt Nam phải được khơi dậy và giải phóng. Tuy nhiên, một trong những yếu tố có ý nghĩa then chốt cho mục tiêu trên là chất lượng GDĐH bởi trong bất kỳ điều kiện lịch sử nào, trường đại học luôn là môi trường bồi dưỡng, sáng tạo và chuyển giao những thành tựu khoa học và công nghệ mới nhất, là đầu tàu trong việc đào tạo ra nguồn lao động chất lượng cao phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Hiện nay, các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH có nhiệm vụ đào tạo cán bộ về công tác xã hội, giáo viên dạy nghề, công nhân kỹ thuật,... cho ngành LĐTĐ&XH nói riêng và xã hội nói chung. Về mặt quy mô cũng như trình độ của giảng viên các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH vừa ít về số lượng, vừa yếu về chất lượng, chưa đạt mức bình quân của cả nước và càng thua xa chuẩn chung của các trường đại học trong khu vực Đông Nam Á. Vì thế, nhằm đáp ứng yêu cầu tự chủ tài chính, tự chủ nhân sự và tự chủ học thuật, các trường cần thực hiện các biện pháp NCNL cho giảng viên - lực lượng nòng cốt, quyết định sự thành hay bại của công cuộc tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong các trường đại học công lập.

Trên cơ sở những luận giải và số liệu thống kê thu thập được, đề tài nghiên cứu “*Nâng cao năng lực giảng viên của các Trường Đại học thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội*” đã tiến hành phân tích và đã đạt được một số kết quả chủ yếu như sau:

1. Luận án đã hệ thống hoá và làm sáng tỏ những vấn đề cơ bản về năng lực giảng viên và NCNL giảng viên; các thành phần cấu thành NCNL giảng viên trong các trường đại học. Luận án đã tìm hiểu kinh nghiệm về việc NCNL giảng viên một số nước trên thế giới để từ đó đưa ra được một số bài học kinh nghiệm cho các trường đại học của Việt Nam.

2. Luận án đã trình bày khái quát sự hình thành và phát triển của của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH, phân tích quy mô đào tạo và chất lượng đào tạo của các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH để từ đó tìm ra được những đặc điểm cơ bản ảnh hưởng đến việc NCNL của giảng viên. Luận án đã khảo sát, điều tra để biết được thực trạng năng lực và việc nâng cao năng lực giảng viên tại các trường. Qua đó, luận án đánh giá những kết quả đã đạt được, những hạn chế và nguyên nhân

của những hạn chế trong việc NCNL giảng viên.

3. Luận án đã chỉ ra định hướng phát triển các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH tới năm 2025, tầm nhìn 2030. Hơn nữa, để đưa ra các giải pháp NCNL cho giảng viên, luận án đã đề xuất 3 mục tiêu và 4 nguyên tắc hoàn thiện. Đây là tiền đề cơ bản để đạt được mục đích nghiên cứu của luận án.

4. Luận án đã đạt được mục tiêu cơ bản nhất là đưa ra các giải pháp NCNL giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH theo 3 nhóm giải pháp là: Nhóm giải pháp về cơ chế và chính sách (bao gồm tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học; Hoàn thiện công tác quy hoạch, công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên; Xây dựng chế độ chính sách tạo động lực NCNL cho giảng viên); Nhóm giải pháp về chuyên môn và nghiệp vụ (bao gồm xây dựng khung năng lực tiêu chuẩn cho giảng viên; Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên; Tổ chức đào tạo và bồi dưỡng cho giảng viên; Tăng cường hợp tác trong và ngoài nước); Nhóm giải pháp khác (bao gồm áp dụng KH&CN vào hoạt động quản lý ở các phòng ban chức năng; Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy; Tăng cường vai trò của các tổ chức đoàn thể,...). Các nhóm giải pháp đề xuất đều dựa trên cơ sở khoa học và thực tiễn. Trong mỗi giải pháp này có tính mới, kế thừa, thiết thực, đồng bộ, tận dụng được sức mạnh của những công nghệ mới và phù hợp với thực tiễn của nhà trường.

5. Luận án đã đề xuất một số kiến nghị nhằm thực hiện được tốt và phát huy tính hiệu quả của các nhóm giải pháp trên, đó là những kiến nghị đối với các cơ quan quản lý của Nhà nước; đối với các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH; Đối với đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

Cuối cùng, kỳ vọng lớn nhất của nghiên cứu sinh là toàn bộ những nghiên cứu trong luận án sẽ giúp mở ra một hướng nghiên cứu nhằm phát triển và hoàn thiện lý thuyết về năng lực và việc nâng cao năng lực cá nhân trong các cơ quan - tổ chức.

Trong quá trình nghiên cứu, NCS không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Vì thế, NCS rất mong được sự đóng góp của các thầy cô, của các nhà khoa học, các bạn bè đồng nghiệp để luận án được hoàn thiện hơn, có giá trị về lý luận và thực tế cao hơn.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA NGHIÊN CỨU SINH TRONG THỜI GIAN HỌC TẬP

1. Nguyễn Thị Vân Anh (2017), *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập*, Tạp chí Nghiên cứu Tài chính Kế toán (Mã ISSN 1859-4093), số 06 (167), năm 2017.
2. Nguyễn Thị Vân Anh (2017), *Ứng dụng khung năng lực trong quản trị nhân sự tại các trường Đại học*, Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương (Mã ISSN 0868-3808), số 504 tháng 10/2017.
3. Nguyễn Thị Vân Anh (2018), *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên Đại học: Kinh nghiệm trên thế giới và gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo (Mã ISSN 0866-7120), số 20 tháng 7/2018.
4. Nguyễn Thị Vân Anh (2018), *Sử dụng mô hình ASK (Attitude – Skill – Knowledge) trong đánh giá năng lực giảng viên các trường đại học thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*, Tạp chí Giáo dục (Mã ISSN 0866-7476), số đặc biệt, tháng 6/2018.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

- [1]. Bộ Giáo dục - Đào tạo (2006), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006- 2020*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Chuẩn năng lực giảng viên giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp*. Dự án phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2 - POHE 2.
- [3]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2007), *Quyết định số 538/QĐ-LĐTBXH, ngày 24/4/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và xã hội về việc Qui định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Lao động – Xã hội*.
- [4]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2013), *Quyết định số 1991/QĐ-LĐTBXH, ngày 24/12/2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và xã hội về việc Qui định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Trường ĐH SPKT Vinh*.
- [5]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2014), *Quyết định số 389/QĐ-LĐTBXH, ngày 01/4/2014 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và xã hội về việc Qui định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Trường ĐH SPKT Nam Định*.
- [6]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2016). *Quyết định số 565/QĐ-LĐTBXH ngày 05/5/2016 phê duyệt Quy hoạch phát triển Trường Đại học Lao động - Xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*.
- [7]. Bùi Thị Phương Thảo (2016), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học Lao động – Xã hội đến 2020, tầm nhìn đến 2030*, đề tài NCKH cấp trường.
- [8]. Chính phủ (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ/CP của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020*.
- [9]. Chính phủ (2011), *Nghị định số 31/2011/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật giáo dục*.
- [10]. Chính phủ (2013), *Quyết định số 37/2013/QĐ-TTg về quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006 - 2020*.
- [11]. Chính phủ (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật giáo dục đại học*.

- [12]. Chính phủ (2015), *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP về quy định chung về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập*.
- [13]. Dự án phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2 (2014), *Báo cáo số 5 - Tiêu chuẩn năng lực giảng viên POHE*, tham khảo từ website của POHE <http://pohevn.grou.ps>.
- [14]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 BCH TW Khoá X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008.
- [15]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng CSVN lần thứ X, XI*, NXB Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, năm 2006 và 2011.
- [16]. Đặng Thành Hưng (2012), *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, Số 43, tháng 12-2012.
- [17]. Đinh Xuân Khuê (2011), *Quan hệ nâng cao năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên khoa học xã hội và nhân văn ở các trường đại học Quân sự hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Quản lý giáo dục.
- [18]. Hoàng Hoà Bình (2015), *Năng lực và đánh giá theo năng lực*, Tạp chí khoa học ĐHSP TPHCM, số 6 (71), năm 2015.
- [19]. Hoàng Bích Hồng (2013), *Một số giải pháp tăng cường quản lý phát triển đội ngũ giảng viên chuyên ngành Lao động – Xã hội giai đoạn 2012 – 2015*, Đề tài cấp trường đại học Lao động – Xã hội.
- [20]. Lại Văn Chính (2014), *Nghiên cứu và dự đoán tiềm năng phát triển của giảng viên dựa trên các đặc tính nghiệp vụ và hồ sơ cá nhân làm cơ sở xây dựng chương trình phát triển đội ngũ giảng viên*, Luận án tiến sĩ, Chương trình liên kết đào tạo Tiến sĩ Quản lý Giáo dục giữa Đại học Thái Nguyên - Việt Nam và Đại học tổng hợp Southern Luzon – Philippines.
- [21]. Lê Trung Tín (2015), *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng nhu cầu đào tạo định hướng ứng dụng tại Trường Đại học Thái Bình Dương*, Đề tài nghiên cứu khoa học năm 2011, Trường Đại học Thái Bình Dương.
- [22]. Lê Thị Phương Thảo (2016), *Nghiên cứu năng lực lãnh đạo của giám đốc các doanh nghiệp nhỏ và vừa khu vực Bắc miền Trung*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế.
- [23]. Lê Văn Hồng (chủ biên), Lê Ngọc Lan, Nguyễn Văn Thành (1990), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm* (Tài liệu dùng cho các trường đại học sư

phạm và Cao đẳng sư phạm), Nxb Giáo dục, Hà Nội

- [24]. Lê Thế Giới, Nguyễn Xuân Lan (2006), *Quản trị học*, NXB Tài chính.
- [25]. Lương Việt Thái (chủ nhiệm), Nguyễn Hồng Thuận, Phạm Thanh Tâm (2011), *Phát triển Chương trình giáo dục phổ thông theo định hướng phát triển năng lực người học*, Đề tài NCKH, Mã số: B2008-37-52 TĐ, Hà Nội.
- [26]. Mạc Văn Trang (chủ nhiệm đề tài, 1993), *Nghiên cứu những đặc điểm tâm lý phù hợp nghề giáo viên mầm non và phương pháp xác định sự phù hợp nghề*, Viện nghiên cứu đại học và giáo dục chuyên nghiệp, Hà Nội.
- [27]. Nguyễn Đức Chính, Nguyễn Phương Nga (2006), *Nghiên cứu xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động giảng dạy đại học và nghiên cứu khoa học của giảng viên trong Đại học Quốc gia Hà Nội* - Đề tài trọng điểm cấp ĐH Quốc gia Hà Nội.
- [28]. Nguyễn Lan Phương (2015), *Đánh giá năng lực người học, báo cáo khoa học tại Trung tâm nghiên cứu Giáo dục phổ thông*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, tháng 01-2015.
- [29]. Nguyễn Quang Uẩn, Ngô Công Hoàn (1990), *người thầy giáo theo yêu cầu của sự nghiệp phát triển giáo dục*, đề tài nghiên cứu cấp Nhà nước, Trường đại học Sư phạm Hà Nội chủ trì.
- [30]. Nguyễn Thành Long (2006). *Sử dụng thang đo SERVPERF để đánh giá chất lượng đào tạo đại học tại Trường Đại học An Giang*. Báo cáo nghiên cứu khoa học, Trường Đại học An Giang.
- [31]. Nguyễn Thế Dân (2016), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học sư phạm kỹ thuật theo hướng tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [32]. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN số 28 (2012), trang 110-116.
- [33]. Nguyễn Thị Tuyết (2008), *Tiêu chí đánh giá giảng viên*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Khoa học Xã hội và Nhân văn, số 24 (2008), trang 131-135.
- [35]. Nguyễn Hữu Lam (2014), *Phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các Trường Đại học, và Cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức*, Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị (CEMD) - Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.

- [36]. Nguyễn Tiến Dũng (2017), *Phát triển nhân lực nhà báo của các đài phát thanh-truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam - nghiên cứu điển hình tại đài phát thanh-truyền hình Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học thương mại.
- [37]. Nguyễn Văn Đệ (2009), *Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng ĐBSCL trong bối cảnh hội nhập*, Tạp chí Khoa học, Đại học Cần Thơ, số 12 (2009), trang 182-192.
- [38]. Nguyễn Văn Lâm (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ - Viện khoa học giáo dục Việt Nam.
- [39]. Phạm Thành Nghị (2008), *Tâm lý học sư phạm đại học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [40]. Phạm Xuân Hùng (2013), *Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đại học tiếp cận khung năng lực*, Tạp chí Quản lý giáo dục, số 48.
- [41]. Phạm Minh Hạc (1990), *Tâm lý học năng lực – Một cơ sở lý luận của việc đào tạo học sinh năng khiếu*, Viện khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [42]. Gônôbôlin, Ph. N. (1976), *Những phẩm chất tâm lý của người giáo viên tập 2*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [43]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2009), *Luật giáo dục năm 2005 và Luật giáo dục (sửa đổi) số 44/2009/QH12 ngày 25/11/2009*.
- [44]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), *Luật giáo dục Đại học sửa đổi số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018*.
- [45]. Trần Bá Hoàn (2006), *Vấn đề giáo viên: những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [46]. Trần Kiều Trang (2012), *Phát triển năng lực quản lý của của của đội ngũ chủ doanh nghiệp nhỏ Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Thương mại.
- [47]. Trần Xuân Bách (2012), *Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hoá trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Viện KHGD Việt Nam.
- [48]. Trần Thị Vân Hoa (2011), *Nâng cao năng lực lãnh đạo của giám đốc điều hành doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*, Đề tài nghiên cứu cấp Bộ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

- [49]. Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ.
- [50]. Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở giáo dục đại học theo trình độ giảng viên.
- [51]. Thông tư số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 của liên Bộ Giáo dục - Đào tạo và Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.
- [52]. Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học.
- [53]. Thông tư 09/2017/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về quy chế đào tạo trình độ tiến sĩ.
- [54]. UBND Tỉnh Nghệ An (2012), *Quyết định số 06/2013/QĐ-UBND.VX về việc quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo Nghệ An giai đoạn 2012 – 2020*.
- [55]. Viện ngôn ngữ học, Trung tâm từ điển học (2003), *Từ điển tiếng Việt*, Nhà xuất bản Đà Nẵng.
- [56]. Petrovski V. A. (1982). *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm - tập 2 (sách dịch)*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

II. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

- [57]. Alexander Sukirno, Sununta Siengthai (2013), *Does participative decision making affect lecturer performance in higher education?*, International Journal of Educational Management, Vol. 25 Issue: 5, pp.494-508.
- [58]. Alam T. M. & Faid S. (2011), *Factors affecting Teachers and Motivation*, International Journal of Business and Social Science, 2910, pp. 298-304.
- [59]. AUN (2011). *Guide to AUN Actual Quality Assessment at Programme Level*. Bangkok: ASEAN University Network.
- [60]. Bernard Wynne, David Stringer (1997), *Competency Based Approach to Training and Development*.
- [61]. Bloom B. S. (2006), *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook: The Cognitive Domain*, New York: David McKay Co Inc.
- [62]. Boyatzis R. (1982), *The Competent Manager, A Model for Effective Performance*. New York : John Wiley & Sons “An integrated model for study

- of teacher motivation”, *Applied Psychology An International Review*, Vol. 54(1), pp.119-134.
- [63]. Carnevale A. P., Gainer L. J., & Meltzer A. S. (1990). *Workplace basics: the essential skills employers want*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- [64]. Carr S.C, McLoughlin, D. Hodgson, M. LacLachlan (1996), *Effect of unreasonanle pay discrepancies for under and overpayment on double demotivation*, *Generic, Social and General Psychology Molographs*, 122(4), pp.475-494.
- [65]. Cochran W. G. (1977), *Sampling techniques (3rd edition)*, John Wiley & Sons, New York.
- [66]. Cropanzano R. & Greenberg J. (1997), *Progress in organizational justice: Tunneling through the made in C.L. Cooper& I.T. Robertson*, *Internatonal review of industrial and organization psychology*, pp.317 -372, John Wiley & Sons, New York.
- [67]. David D. Dubois, William J. Rothwell, et al. (2004), *Competency based Human resource management*, Davies-Black Publishing, ISBN: 0891061746.
- [68]. Dave Ulrich (1997), *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, Harvard Business Press, 281 pages.
- [69]. Donald E. Hanna (2003), *Building a Leadership Vision: Eleven Strategic Challenges for Higher Education*, EDUCAUSE.
- [70]. Duke Daniel L., Grogan M., Tuck P.D. & Heinecke W.F. (2003), *Educational Leadership In An Age Of Accountability- The Virginia Experience*, State University of New York Press.
- [71]. Greenberg J. (1990), *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow*, *Joural of management*, 16(2), pp. 399-432.
- [72]. Herzberg F., Mausned and Snyderman B.B. (1989), *The motivation of World*, 2nd edition, John Wiley and Sound New York, New York.
- [73]. Horton S. (2010), *Competence management in the British central government*, University of Portsmouth K.U.Leuven, Public Management Institute.
- [74]. Jesus and Lens (2005), *An integrated model for study of teacher motivation*, *Applied Psychology An International review*, 54(1), pp. 119-134.
- [75]. Kwon, Dae – Bong (2009), *Human capital and its measurement. The 3rd*

OECD Word Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Buiding Visions, Improving Life Busan, Korea 27-30 Oct 2009.

- [76]. McLagan’s (1989), *Models for Human Resource Develooppment Practice.*
- [77]. Moorman, R.H., Blakely, G.L., & Niehoff, B.P. (1998), *Does organizational support mediate the relationship between proceduaral justice and organization citizenship behavior*, *Academy of Management Journal*, 3(36), pp. 527-556.
- [78]. New Mexico Public Education Department, *Description of teacher competencies.*
- [79]. Society for Human Resource Management – (SHRM, 2015), *SHRM Competency Model*, International Human Resource Management (IHRM), PACE School.
- [80]. The Québec Education Progam (2005): *Cross-Curricular Competency - Broad Areas of Learning- Subject-Specific Competencies.*
- [81]. Virgil K. Rowland (1992), *Evaluating and improving managerial performance for lecturer*, McGraw-Hill Book.
- [82]. Weinert F. E. (2001), *Concept of competence: a conceptual clarification*, In D. S. Rychen, & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies*, pp. 45-66.

III. TÀI LIỆU TIẾNG PHÁP

- [83]. Wayne Mondy, Robert Noe (2000), *Administración de recursos humanos*, Prentice - Hall Hispanoamericana, 663 pages.

IV. CÁC TRANG WEB TRUY CẬP

- [84]. www.moet.gov.vn (Bộ Giáo dục và Đào tạo)
- [85]. www.molisa.gov.vn (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)
- [86]. www.ulsu.edu.vn (Trường Đại học LĐXH)
- [87]. www.vlute.edu.vn (Trường Đại học SPKT Vĩnh Long)
- [88]. www.nute.edu.vn (Trường Đại học SPKT Nam Định)
- [89]. www.vuted.edu.vn (Trường Đại học SPKT Vinh)
- [90]. www.teachnm.org (Ủy ban quản lý giáo viên Bang NewMexico, Hoa kỳ)

- [91]. <http://pohevn.grou.ps/> (Dự án giáo dục chuyên nghiệp POHE)
- [92]. <http://nus.edu.sg/departments> (Giới thiệu đội ngũ giảng viên tại các Khoa thuộc Đại học quốc gia Singapore)
- [93]. <http://giaoduc.net.vn/Giao-duc-24h/Tu-chu-tu-do-hoc-thuat-va-trach-nhiem-giai-trinh-cua-dai-hoc-o-Viet-Nam-post166437.gd> (Cập nhật ngày 18/03/2016)
- [94]. <http://giaoduc.net.vn/Goc-nhin/Doi-moi-hay-chan-hung-giao-duc-post-188386.gd> (Cập nhật ngày 29/07/2018)
- [95]. <https://baomoi.com/chinh-sach-phat-trien-khoa-hoc-cong-nghe-cua-cac-cuong-quoc-tren-the-gioi/c/25906400.epi> (Cập nhật ngày 04/05/2018)
- [96]. <http://tcnn.vn/Plus.aspx/vi/News/125/0/1010073/0/4801/Kinh-nghiem-phat-hien-dao-tao-boi-duong-va-su-dung-nhan-tai-cua-mot-so-nuoc> (Cập nhật ngày 26/09/2013)
- [97]. <https://www.maxreading.com/sach-hay/nhat-ban-su-ket-tinh-cua-cac-nen-van-hoa/phan-2-39587.html> (Cập nhật ngày 23/01/2018)
- [98]. <http://www.vjol.info/index.php/sphcm/article/viewFile/16539/14813> (Cập nhật ngày 19/06/2014)
- [99]. <https://www.tienphong.vn/cong-nghe-khoa-hoc/tu-chuc-vi-gia-mao-nghien-cuu-32922.tpo> (Cập nhật ngày 24/12/2005)
- [100]. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=403&idmid=&ItemID=18639> (Cập nhật ngày 29/11/2017)
- [101]. <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=5877> (Cập nhật ngày 13/03/2019)
- [102]. <http://nhandan.com.vn/chinhtri/item/38569202-tu-chu-dai-hoc-va-trach-nhiem-minh-bach.html> (Cập nhật ngày 14/12/2018).
- [103]. <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/tin-tuc/item/38752802-nhung-net-noi-bat-cua-giao-duc-nghe-nghiep-nam-2018.html> (Cập nhật ngày 31/12/2018).

PHẦN PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ NĂNG LỰC VÀ THỰC TRẠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

(Dành cho các giảng viên không giữ chức vụ quản lý)

Số phiếu:

Kính gửi quý Thầy/Cô

Tôi là nghiên cứu của Trường Đại học Thương mại, tôi đang tiến hành nghiên cứu về năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Mục đích của cuộc nghiên cứu là đánh giá năng lực của giảng viên đại học và các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực chung của giảng viên nhằm đưa ra giải pháp nâng cao năng lực giảng viên. Những câu trả lời của quý Thầy/Cô có ý nghĩa rất lớn với sự thành công của đề tài nghiên cứu và những thông tin này sẽ chỉ được sử dụng cho công tác nghiên cứu khoa học.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý Thầy/Cô!

NỘI DUNG KHẢO SÁT

Phần 1. Các câu hỏi về năng lực giảng viên

Quý Thầy/Cô cho ý kiến đánh giá về mức độ đáp ứng hiện tại của năng lực giảng viên tại trường đại học nơi các thầy cô công tác (Lựa chọn một mức trong 5 cấp độ)?

Mã câu hỏi	Về kiến thức của giảng viên	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
A1	Kiến thức chuyên ngành	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A2	Kiến thức về chương trình đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A3	Kiến thức sư phạm	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A4	Kiến thức ngoại ngữ, tin học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A5	Kiến thức về chính trị, pháp luật	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A6	Kiến thức hiểu biết về xã hội, văn hoá và con người	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Mã câu hỏi	Về kiến thức của giảng viên	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
Mã câu hỏi	Về kỹ năng của giảng viên	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
B1	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B2	Kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B3	Kỹ năng kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của SV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B4	Kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B5	Kỹ năng xây dựng môi trường học tập thân thiện	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B6	Kỹ năng liên quan đến hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B7	Kỹ năng hướng dẫn sinh viên thực hiện NCKH và thực hiện đánh giá kết quả NCKH	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B8	Kỹ năng viết báo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B9	Kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B10	Kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B11	Kỹ năng làm công tác xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C1	Yêu nghề và tâm huyết với nghề	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Mã câu hỏi	Về kiến thức của giảng viên	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
C2	Đoàn kết, hợp tác xây dựng tập thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C3	Tận tụy, yêu thương, giúp đỡ người học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C4	Công bằng trong giảng dạy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C5	Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C6	Có ý thức, mục đích phấn đấu vươn lên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C7	Có tác phong làm việc khoa học, thái độ văn minh, đúng mực trong quan hệ XH	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C8	Chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C9	Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Phần 2. Các câu hỏi về nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

2.1. Quý Thầy/Cô cho biết về mức độ đánh giá về công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên tại trường đại học nơi các thầy cô công tác

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá				
		<i>Rất thấp</i>	<i>Thấp</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Cao</i>	<i>Rất cao</i>
D1	Bám sát mục tiêu phát triển của Nhà trường, Ngành và yêu cầu của xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
D2	Đảm bảo tính liên tục gắn với mục tiêu trước mắt và lâu dài	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D3	Đảm bảo tính toàn diện, tổng thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D4	Có định hướng rõ ràng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D5	Có giải pháp và lộ trình cụ thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ý kiến khác:						

2.2. Quý Thầy/Cô cho biết về mức độ đánh giá về công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên tại trường đại học nơi các thầy cô công tác

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
1. Về công tác tuyển dụng						
E1	Mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E2	Tiêu chí tuyển chọn rõ ràng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E3	Quy trình tuyển chọn hợp lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Về công tác sử dụng giảng viên						
E4	Đúng người đúng việc	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E5	Đúng chuyên môn được đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E6	Tạo điều kiện để giảng viên phát huy tối đa năng lực	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E7	Luân chuyển cán bộ hợp lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá				
		<i>Rất thấp</i>	<i>Thấp</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Cao</i>	<i>Rất cao</i>
E8	Chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E9	Bổ nhiệm đúng đối tượng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

2.3. Quý Thầy/Cô cho biết mức độ thực hiện của công tác đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên tại trường đại học nơi các thầy cô công tác

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ thực hiện hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
F1	Về công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F2	Về nội dung chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F3	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại chỗ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F4	Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F5	Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

2.4. Quý Thầy/Cô cho biết về công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát năng lực giảng viên tại trường đại học nơi các thầy cô công tác

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Các cấp mức độ				
		Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
G1	Thông qua công tác dự giờ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
G2	Thông qua các cuộc họp chuyên môn	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
G3	Thông qua nhận xét của CBQL đơn vị dịp tổng kết cuối năm học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
G4	Thông qua việc lấy ý kiến nhận xét của sinh viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ý kiến khác:						

2.5. Quý Thầy/Cô cho biết cấp độ đánh giá về chế độ đãi ngộ cho giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

TT	Nội dung câu hỏi	Các cấp mức độ				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
H1	Tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước đối với GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H2	Thu nhập của giảng viên ổn định và đảm bảo để giảng viên yên tâm công tác	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H3	Môi trường làm việc tốt, phát huy được năng lực làm việc của GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H4	Thời gian làm việc linh hoạt, không căng thẳng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H5	Có cơ hội thăng tiến cho GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ý kiến khác:						

Phần 3. Các câu hỏi về yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

Quý Thầy/Cô cho biết những yếu tố nào dưới đây ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực giảng viên?

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ ảnh hưởng				
		Không ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Ảnh hưởng một phần	Khá ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng
1. Các yếu tố khách quan						
K1	Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K2	Các chính sách và quy định của Nhà nước và của Ngành Giáo dục	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K3	Độ tuổi của GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K4	Giới tính của GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K5	Hoàn cảnh gia đình	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Các yếu tố chủ quan						
K6	Sự công bằng và hợp lý trong chính sách đãi ngộ của nhà trường	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K7	Có thu nhập xứng đáng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K8	Có cơ hội trọng dụng và thăng tiến trong công việc	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K9	Uy tín và thương hiệu của nhà trường	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K10	Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K11	Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giảng dạy và nghiên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ ảnh hưởng				
		Không ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Ảnh hưởng một phần	Khá ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng
	cứu khoa học					
K12	Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K13	Sự đánh giá của sinh viên đối với giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K14	Sự ghi nhận của xã hội đối với nghề giáo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K15	Nhận thức của chính bản thân giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Phần 4: Thông tin cá nhân bổ sung

Xin quý Thầy/Cô vui lòng cho biết thông tin về cá nhân. Thông tin này sẽ chỉ được sử dụng cho mục đích phân tích số liệu và sẽ được đảm bảo bí mật.

Giới tính	<input type="checkbox"/> Nam	<input type="checkbox"/> Nữ	
Trình độ học vấn	<input type="checkbox"/> Đại học	<input type="checkbox"/> Thạc sĩ	<input type="checkbox"/> Tiến sĩ
Học hàm	<input type="checkbox"/> Chưa có	<input type="checkbox"/> Phó giáo sư	<input type="checkbox"/> Giáo sư
Tuổi của quý Thầy/Cô	<input type="checkbox"/> Dưới 30 tuổi <input type="checkbox"/> Từ 41-50 tuổi	<input type="checkbox"/> Từ 31-40 tuổi <input type="checkbox"/> Trên 50 tuổi	
Số năm công tác	<input type="checkbox"/> Dưới 5 năm <input type="checkbox"/> Từ 11-20 năm	<input type="checkbox"/> Từ 6-10 năm <input type="checkbox"/> Trên 20 năm	

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và giúp đỡ của quý Thầy/Cô!

PHỤ LỤC 2
PHIẾU KHẢO SÁT VỀ NĂNG LỰC VÀ THỰC TRẠNG NÂNG CAO
NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC
(DÀNH CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ)

Số phiếu:

Kính gửi quý Ông/Bà

Tôi là nghiên cứu của Trường Đại học Thương mại, tôi đang tiến hành nghiên cứu về năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Mục đích của cuộc nghiên cứu là đánh giá năng lực của giảng viên đại học và các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực chung của giảng viên nhằm đưa ra giải pháp nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTB&XH. Những câu trả lời của quý Ông/Bà có ý nghĩa rất lớn với sự thành công của đề tài nghiên cứu và những thông tin này sẽ chỉ được sử dụng cho công tác nghiên cứu khoa học.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý Ông/Bà!

NỘI DUNG KHẢO SÁT

Phần 1: Thông tin chung

Xin Ông/Bà vui lòng cho biết một chút thông tin về cá nhân. Thông tin này sẽ chỉ được sử dụng cho mục đích phân tích số liệu và sẽ được đảm bảo bí mật.

Giới tính	<input type="checkbox"/> Nam	<input type="checkbox"/> Nữ						
Trình độ học vấn	<input type="checkbox"/> Đại học	<input type="checkbox"/> Thạc sĩ	<input type="checkbox"/> Tiến sĩ					
Học hàm	<input type="checkbox"/> Chưa có	<input type="checkbox"/> Phó giáo sư	<input type="checkbox"/> Giáo sư					
Tuổi của quý Ông/Bà	<input type="checkbox"/> < 35 tuổi	<input type="checkbox"/> 35 ≤ Tuổi < 45	<input type="checkbox"/> 45 ≤ Tuổi < 55	<input type="checkbox"/> ≥ 55 tuổi				
Chức vụ hiện tại	<input type="checkbox"/> Hiệu trưởng	<input type="checkbox"/> Hiệu phó	<input type="checkbox"/> Trưởng khoa	<input type="checkbox"/> Phó khoa	<input type="checkbox"/> Trưởng phòng/Ban	<input type="checkbox"/> Phó phòng/Ban	<input type="checkbox"/> Trưởng bộ môn	<input type="checkbox"/> Phó trưởng bộ môn

Phần 2. Các câu hỏi về năng lực giảng viên

Quý Ông/Bà cho ý kiến đánh giá về mức độ đáp ứng hiện tại của năng lực giảng viên nơi ông bà đang quản lý (Lựa chọn một mức trong 5 cấp độ)?

TT	Về kiến thức	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		Rất không đáp ứng	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng tốt	Đáp ứng rất tốt
A1	Kiến thức chuyên ngành	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A2	Kiến thức về chương trình đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A3	Kiến thức sư phạm	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A4	Kiến thức ngoại ngữ, tin học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A5	Kiến thức về chính trị, pháp luật	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A6	Kiến thức hiểu biết về xã hội, văn hoá và con người	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
TT	Về kỹ năng	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		Rất không đáp ứng	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng tốt	Đáp ứng rất tốt
B1	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B2	Kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B3	Kỹ năng kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của SV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B4	Kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B5	Kỹ năng xây dựng môi trường học tập thân thiện	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B6	Kỹ năng liên quan đến hoạt động	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

TT	Về kiến thức	Mức độ đáp ứng hiện tại				
		Rất không đáp ứng	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng tốt	Đáp ứng rất tốt
	NCKH và chuyển giao công nghệ					
B7	Kỹ năng hướng dẫn sinh viên thực hiện NCKH và thực hiện đánh giá kết quả NCKH	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B8	Kỹ năng viết báo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B9	Kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B10	Kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B11	Kỹ năng làm công tác xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C1	Yêu nghề và tâm huyết với nghề	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C2	Đoàn kết, hợp tác xây dựng tập thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C3	Tận tụy, yêu thương, giúp đỡ người học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C4	Công bằng trong giảng dạy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C5	Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C6	Có ý thức, mục đích phấn đấu vươn lên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C7	Có tác phong làm việc khoa học, thái độ văn minh, đúng mực trong quan hệ xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C8	Chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C9	Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Phần 3. Các câu hỏi về nâng cao năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ LĐT&XH

3.1. Quý Ông/Bà cho biết về mức độ đánh giá về công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên tại đơn vị mình đang quản lý

TT	Tiêu chí	Mức độ đánh giá				
		<i>Rất thấp</i>	<i>Thấp</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Cao</i>	<i>Rất cao</i>
D1	Bám sát mục tiêu phát triển của Nhà trường, Ngành và yêu cầu của xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D2	Đảm bảo tính liên tục gắn với mục tiêu trước mắt và lâu dài	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D3	Đảm bảo tính toàn diện, tổng thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D4	Có định hướng rõ ràng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
D5	Có giải pháp và lộ trình cụ thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.2. Quý Ông/Bà cho biết về mức độ đánh giá về công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên tại đơn vị mình đang quản lý

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá				
		<i>Rất thấp</i>	<i>Thấp</i>	<i>Trung bình</i>	<i>Cao</i>	<i>Rất cao</i>
1. Về công tác tuyển dụng						
E1	Mang tính chiến lược xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E2	Tiêu chí tuyển chọn rõ ràng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E3	Quy trình tuyển chọn hợp lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2. Về công tác sử dụng giảng viên						

E4	Đúng người đúng việc	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E5	Đúng chuyên môn được đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E6	Tạo điều kiện để giảng viên phát huy tối đa năng lực	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E7	Luân chuyển cán bộ hợp lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E8	Chuyển ngạch, nâng bậc đúng thời hạn	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
E9	Bổ nhiệm đúng đối tượng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.3. Quý Ông/Bà cho biết mức độ thực hiện của công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại đơn vị mình đang quản lý

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ thực hiện hiện tại				
		Rất không đáp ứng	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng tốt	Đáp ứng rất tốt
F1	Về công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F2	Về nội dung chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F3	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên tại chỗ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F4	Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
F5	Cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.4. Quý Ông/Bà cho biết về công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát năng lực giảng viên tại đơn vị mình đang quản lý

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Các cấp mức độ				
		Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
G1	Thông qua công tác dự giờ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
G2	Thông qua các cuộc họp chuyên môn	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
G3	Thông qua nhận xét của CBQL đơn vị dịp tổng kết cuối năm học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
G4	Thông qua việc lấy ý kiến nhận xét của sinh viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.5. Quý Ông/Bà cho biết cấp độ đánh giá về chế độ đãi ngộ đối với giảng viên tại đơn vị mình đang quản lý

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Các cấp mức độ				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao
H1	Tuân thủ các chế độ về tiền lương, phụ cấp của Nhà nước đối với giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H2	Thu nhập của giảng viên ổn định và đảm bảo để giảng viên yên tâm công tác	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H3	Môi trường làm việc tốt, phát huy được năng lực làm việc của GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H4	Thời gian làm việc linh hoạt, không căng thẳng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
H5	Có cơ hội thăng tiến cho GV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Phần 4. Các câu hỏi về yếu tố ảnh hưởng đến công tác nâng cao năng lực giảng viên trong các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH

Ông/Bà cho biết những yếu tố nào dưới đây ảnh hưởng đến việc nâng cao năng lực giảng viên?

Mã câu hỏi	Nội dung câu hỏi	Mức độ ảnh hưởng				
		<i>Không ảnh hưởng</i>	<i>Ít ảnh hưởng</i>	<i>Ảnh hưởng một phần</i>	<i>Khá ảnh hưởng</i>	<i>Rất ảnh hưởng</i>
1. Các yếu tố khách quan						
K1	Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K2	Các chính sách và quy định của Nhà nước và của Ngành Giáo dục	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K3	Độ tuổi của GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K4	Giới tính của GV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K5	Hoàn cảnh gia đình	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Các yếu tố chủ quan						
K6	Sự công bằng và hợp lý trong chính sách đãi ngộ của nhà trường	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K7	Có thu nhập xứng đáng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K8	Có cơ hội trọng dụng và thăng tiến trong công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K9	Uy tín và thương hiệu của nhà trường	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K10	Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K11	Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giảng dạy và nghiên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	cứu khoa học					
K12	Sự công bằng của lãnh đạo trực tiếp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K13	Sự đánh giá của sinh viên đối với giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K14	Sự ghi nhận của xã hội đối với nghề giáo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
K15	Nhận thức của chính bản thân giảng viên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và giúp đỡ của quý Ông/Bà!

PHỤ LỤC 3

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

(DÀNH CHO SINH VIÊN)

Thân mến gửi các em sinh viên!

Cô là Nguyễn Thị Vân Anh, giảng viên tại Trường Đại học Lao động – Xã hội và hiện nay cô đang tiến hành nghiên cứu về năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Mục đích của cuộc nghiên cứu là đánh giá năng lực của giảng viên đại học nhằm đưa ra giải pháp nâng cao năng lực giảng viên. Những câu trả lời của các em có ý nghĩa rất lớn với sự thành công của đề tài và những thông tin này sẽ chỉ được sử dụng cho công tác nghiên cứu khoa học.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các em!

NỘI DUNG KHẢO SÁT

1. Thông tin chung của người trả lời khảo sát

Giới tính	<input type="checkbox"/> Nam	<input type="checkbox"/> Nữ
Sinh viên năm thứ mấy	<input type="checkbox"/> Năm 1 <input type="checkbox"/> Năm 3	<input type="checkbox"/> Năm 2 <input type="checkbox"/> Năm 4
Khoa đang theo học	<input type="checkbox"/> Khoa Cơ khí <input type="checkbox"/> Khoa Điện tử <input type="checkbox"/> Khoa CNTT <input type="checkbox"/> Khoa Điện CN <input type="checkbox"/> Khoa khác (Xin ghi cụ thể):.....	<input type="checkbox"/> Khoa Kinh tế <input type="checkbox"/> Khoa SPKT <input type="checkbox"/> Khoa Bảo hiểm <input type="checkbox"/> Khoa CTXH

2. Trong quá trình học tập ở trường đại học, em hãy cho ý kiến đánh giá của mình về mức độ đáp ứng của năng lực giảng viên (Lựa chọn một mức trong 5 cấp độ)?

Về kiến thức		Mức độ đáp ứng hiện tại				
		Rất không đáp ứng	Không đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng tốt	Đáp ứng rất tốt
A1	Kiến thức chuyên ngành	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A2	Kiến thức về chương trình đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A3	Kiến thức sư phạm	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A4	Kiến thức ngoại ngữ, tin học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A5	Kiến thức về chính trị, pháp luật	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
A6	Kiến thức hiểu biết về xã hội, văn hoá và con người	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B1	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục và đào tạo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B2	Kỹ năng hướng dẫn thực hành và bồi dưỡng kiến thức	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B3	Kỹ năng kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của SV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B4	Kỹ năng thiết kế và đổi mới bài giảng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B5	Kỹ năng xây dựng môi trường học tập thân thiện	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B6	Kỹ năng liên quan đến hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B7	Kỹ năng hướng dẫn sinh viên thực hiện NCKH và thực hiện đánh giá kết quả NCKH	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B8	Kỹ năng viết báo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B9	Kỹ năng tham gia hội nghề nghiệp và quan hệ với thế giới nghề nghiệp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Về kiến thức		Mức độ đáp ứng hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
B10	Kỹ năng tham gia các tổ chức chính trị, chính trị xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
B11	Kỹ năng làm công tác xã hội	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Về phẩm chất		Mức độ đáp ứng hiện tại				
		<i>Rất không đáp ứng</i>	<i>Không đáp ứng</i>	<i>Bình thường</i>	<i>Đáp ứng tốt</i>	<i>Đáp ứng rất tốt</i>
C1	Yêu nghề và tâm huyết với nghề	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C2	Đoàn kết, hợp tác xây dựng tập thể	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C3	Tận tụy, yêu thương, giúp đỡ người học	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C4	Công bằng trong giảng dạy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C5	Có lối sống lành mạnh, khiêm tốn, gần gũi, chan hòa	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C6	Có ý thức, mục đích phấn đấu vươn lên	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C7	Có tác phong làm việc khoa học, thái độ văn minh, đúng mực trong quan hệ XH	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C8	Chấp hành tốt pháp luật và quy định của đơn vị công tác	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
C9	Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và giúp đỡ của em!

PHỤ LỤC 4

PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN

(Dành cho cán bộ quản lý phòng Đào tạo, Tổ chức cán bộ và Khoa học)

Kính gửi quý Ông/Bà

Tôi là Nguyễn Thị Vân Anh, nghiên cứu của Trường Đại học Thương mại. Tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài về năng lực giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Để có thông tin đầy đủ về thực trạng đội ngũ giảng viên tại quý Trường, tôi xin Ông/Bà cung cấp một số nội dung theo biểu mẫu dưới đây.

Tôi xin chân thành cảm ơn quý Ông/Bà!

1. Bảng thống kê số lượng giảng viên hiện tại

STT	Tiêu chí	Năm:.....					
		Học hàm		Học vị			
		<i>GS</i>	<i>PGS</i>	<i>TS</i>	<i>Th.S</i>	<i>ĐH</i>	<i>Khác</i>
1.	Tổng số						
2.	Giới tính						
	- Nam						
	- Nữ						
3.	Độ tuổi						
	- Dưới 30						
	- Từ 30 - dưới 40						
	- Từ 40 - dưới 50						
	- Từ 50 trở lên						

2. Bảng thống kê quy mô sinh viên

STT	Hệ đào tạo	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
1.	Sau đại học					
2.	Đại học CQ					
3.	Cao đẳng					
4.	Liên thông ĐH					
5.	Tại chức					
6.	Văn bằng 2					

3. Bảng thông kê các công trình nghiên cứu khoa học của trường

STT	Loại công trình	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
1.	Bài báo khoa học trong nước					
2.	Bài báo khoa học nước ngoài					
3.	Đề tài NCKH cấp cơ sở					
4.	Đề tài NCKH cấp Bộ, Cấp tỉnh					
5.	Đề tài NCKH cấp Nhà nước					
6.	Phát minh, sáng chế đã được công nhận					

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và giúp đỡ của quý Ông/Bà!

PHỤ LỤC 5

Danh sách các chuyên gia mới phỏng vấn

STT	Tên chuyên gia	Đơn vị công tác	Chức vụ hiện tại
1.	PGS. TS. Lê Thanh Hà	Trường ĐHLĐXH	Phó hiệu trưởng
2.	TS. Lục Mạnh Hiện	Trường ĐHLĐXH	Trưởng phòng ĐT
3.	TS. Bùi Phương Thảo	Trường ĐHLĐXH	Trưởng phòng TCCB
4.	TS. Hoàng Bích Hồng	Trường ĐHLĐXH	Trưởng khoa BH
5.	TS. Đặng Quyết Thắng	Trường ĐHSPKT NĐ	Phó hiệu trưởng
6.	TS. Nguyễn Trường Giang	Trường ĐHSPKT NĐ	Trưởng khoa SPKT
7.	TS. Phạm Hữu Truyền	Trường ĐHSPKT Vinh	Phó hiệu trưởng
8.	TS. Sái Công Hồng	Cục quản lý chất lượng – Bộ GD&ĐT	Phó Cục trưởng
9.	PGS.TS. Trần Huy Hoàng	Viện KHGD	Phó viện trưởng
10.	PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Nhân	Trường Đại học Thương mại	Trưởng khoa QTNL

PHỤ LỤC 6

TỔNG HỢP KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CHO KẾT QUẢ KHẢO SÁT

Bảng 6.1: Đánh giá của CBQL về kiến thức của giảng viên

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
A1	3.9514	.68316	76
A2	3.8826	.64278	76
A3	3.6011	.77344	76
A4	3.4724	.88114	76
A5	3.7331	.91128	76
A6	3.8218	.81324	76

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
A1	7.1897	1.253	.531	.616
A2	7.1782	1.338	.525	.624
A3	7.6322	1.274	.529	.619
A4	7.2847	1.415	.561	.683
A5	7.7102	1.419	.587	.641
A6	7.5162	1.461	.609	.639

Bảng 6.2: Đánh giá của giảng viên về kiến thức của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
A1	3.9036	1.08311	98
A2	3.9131	.91218	98
A3	3.7729	.87328	98
A4	3.1418	.82535	98
A5	3.8726	.99572	98
A6	3.9025	.85414	98

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
A1	7.8902	1.193	.613	.746
A2	7.6763	1.288	.625	.774
A3	7.6942	1.314	.652	.809
A4	7.5877	1.455	.691	.781
A5	7.8261	1.617	.693	.721
A6	7.7112	1.701	.710	.814

Bảng 6.3: Đánh giá của sinh viên về kiến thức của giảng viên

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
A1	4.0439	1.10352	141
A2	4.1238	1.14228	141
A3	3.8811	1.07368	141
A4	3.5123	1.02631	141
A5	3.4742	.99802	141
A6	3.9131	1.05174	141

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
A1	7.5126	1.253	.592	.639
A2	7.4702	1.338	.587	.674
A3	7.7181	1.274	.581	.652
A4	7.8014	1.415	.590	.671
A5	7.6790	1.419	.603	.663
A6	7.6357	1.461	.601	.651

Bảng 6.4: Đánh giá của CBQL về kỹ năng của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	11

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
B1	4.0321	.66325	76
B2	3.9524	.65222	76
B3	3.7029	.79352	76
B4	4.0827	.83253	76
B5	3.7393	.89322	76
B6	3.6305	.75314	76
B7	3.5088	.75619	76
B8	3.6441	.63309	76
B9	3.6232	.63852	76
B10	3.3926	.62389	76
B11	3.4043	.62719	76

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
B1	5.6942	1.455	.625	.639
B2	5.5877	1.461	.659	.652
B3	5.8261	1.253	.691	.662
B4	5.2847	1.288	.561	.631
B5	5.7102	1.419	.587	.641
B6	5.5162	1.356	.609	.639
B7	5.1897	1.415	.631	.613
B8	5.1782	1.527	.625	.624
B9	5.6322	1.253	.599	.679
B10	5.3281	1.338	.602	.702
B11	5.2982	1.274	.683	.687

Bảng 6.5: Đánh giá của giảng viên về kỹ năng của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	11

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
B1	4.0586	.73499	98
B2	4.0942	.72638	98
B3	3.7687	.72375	98
B4	4.2611	.90251	98
B5	4.0029	.79134	98
B6	3.9697	.75314	98
B7	3.8941	.75619	98
B8	3.9907	.63309	98
B9	3.8425	.63852	98
B10	3.8114	.62389	98
B11	3.8526	.62719	98

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
B1	5.5729	1.549	.701	.748
B2	5.8228	1.586	.683	.624
B3	5.8662	1.451	.727	.629
B4	5.5292	1.723	.628	.731
B5	5.8273	1.602	.614	.641
B6	5.1472	1.521	.699	.661
B7	5.3012	1.218	.628	.653
B8	5.9322	1.257	.673	.679
B9	5.6721	1.623	.679	.709
B10	5.3298	1.501	.646	.722
B11	5.1293	1.471	.658	.787

Bảng 6.6: Đánh giá của sinh viên về kỹ năng của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	11

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
B1	3.8323	.68321	141
B2	3.6818	.66257	141
B3	3.8859	.75358	141
B4	4.0273	.83253	141
B5	3.8641	.89322	141
B6	3.7937	.75314	141
B7	3.6586	.75619	141
B8	3.8234	.63309	141
B9	3.8115	.63852	141
B10	3.4437	.68182	141
B11	3.4534	.65746	141

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
B1	5.8283	1.122	.653	.693
B2	6.1495	1.543	.639	.685
B3	5.4325	1.543	.611	.673
B4	5.2164	1.182	.565	.622
B5	5.8148	1.419	.583	.641
B6	5.5162	1.356	.609	.639
B7	5.1897	1.415	.631	.613
B8	5.1782	1.527	.625	.624
B9	6.0322	1.643	.599	.679
B10	5.3281	1.033	.659	.732
B11	5.6102	1.218	.643	.672

Bảng 6.7: Đánh giá của CBQL về thái độ của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	9

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
C1	3.9732	1.28316	76
C2	3.8346	1.14228	76
C3	3.8612	.96321	76
C4	3.6035	.89914	76
C5	3.7576	.93128	76
C6	3.7543	1.01574	76
C7	4.1495	.83253	76
C8	3.7211	.89322	76
C9	3.2889	1.05314	76

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
C1	6.1893	1.419	.531	.616
C2	6.4716	1.356	.525	.624
C3	6.9352	1.274	.529	.619
C4	6.6814	1.415	.561	.683
C5	6.7182	1.419	.587	.641
C6	6.5162	1.461	.609	.639
C7	6.6035	1.253	.621	.668
C8	6.7576	1.338	.642	.629
C9	6.7143	1.423	.587	.671

Bảng 6.8: Đánh giá của giảng viên về kiến thức của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	9

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
C1	4.1325	.97335	98
C2	4.0931	1.54533	98
C3	3.9636	.96388	98
C4	4.0614	1.17914	98
C5	3.8442	1.03128	98
C6	3.7394	.99574	98
C7	4.1677	1.22358	98
C8	3.7721	1.31379	98
C9	3.6840	1.27426	98

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
C1	6.4325	1.419	.531	.629
C2	6.2164	1.356	.525	.657
C3	6.8148	1.274	.529	.640
C4	6.5162	1.415	.561	.646
C5	6.1897	1.419	.587	.649
C6	6.1782	1.461	.609	.639
C7	6.6322	1.253	.621	.668
C8	6.5571	1.338	.642	.656
C9	6.6587	1.423	.587	.683

Bảng 6.9: Đánh giá của sinh viên về thái độ của giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	9

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
C1	4.2241	1.01574	141
C2	3.8869	.83253	141
C3	4.0343	.96321	141
C4	3.9511	.89914	141
C5	3.8638	.93128	141
C6	3.7927	1.01574	141
C7	3.6617	1.03128	141
C8	3.6825	.99574	141
C9	3.5105	1.22358	141

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
C1	6.1893	1.328	.538	.616
C2	6.4716	1.414	.573	.624
C3	6.9352	1.386	.559	.619
C4	6.6814	1.459	.568	.683
C5	6.7182	1.387	.594	.641
C6	6.5162	1.405	.627	.639
C7	6.6035	1.363	.662	.668
C8	6.7576	1.381	.659	.629
C9	6.7543	1.405	.582	.671

Bảng 6.10: Đánh giá của CBQL về công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
D1	3.214	0.98316	76
D2	3.142	1.02228	76
D3	3.084	.95321	76
D4	3.164	1.03319	76
D5	2.978	.92914	76

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
D1	9.1893	1.337	.531	.695
D2	9.4716	1.296	.525	.628
D3	9.9352	1.371	.529	.649
D4	9.6814	1.405	.561	.683
D5	9.7143	1.427	.587	.675

Bảng 6.11: Đánh giá của giảng viên về công tác xây dựng quy hoạch ĐNGV

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
D1	3.012	1.18257	98
D2	3.003	1.2231	98
D3	2.918	.95837	98
D4	2.939	.99315	98
D5	2.761	1.02984	98

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
D1	9.2123	1.402	.529	.638
D2	9.2198	1.317	.545	.701
D3	9.9557	1.325	.567	.713
D4	9.4906	1.364	.583	.699
D5	9.7228	1.418	.581	.678

Bảng 6.12: Đánh giá của CBQL về công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
E1	2.894	.929140	76
E2	2.942	1.03319	76
E3	2.928	.95321	76
E4	3.043	.83253	76
E5	3.259	.89322	76
E6	3.102	1.02521	76
E7	2.958	.98316	76
E8	3.462	1.02578	76
E9	3.043	0.98316	76

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
E1	8.3927	1.337	.561	.646
E2	8.7362	1.296	.587	.649
E3	8.9352	1.371	.609	.639
E4	8.6814	1.405	.621	.683
E5	8.5103	.938	.618	.650
E6	8.6402	1.014	.529	.695
E7	8.1893	1.038	.561	.628
E8	8.4716	.994	.531	.672
E9	8.7143	1.427	.525	.675

Bảng 6.13: Đánh giá của GV về công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	9

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
E1	3.114	1.00827	98
E2	3.032	1.14225	98
E3	3.083	.95321	98
E4	3.373	1.03319	98
E5	3.384	0.98316	98
E6	3.282	1.02228	98
E7	3.151	.98316	98
E8	3.632	.929140	98
E9	3.384	.92852	98

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)
E1	8.8355	1.505	.594	.695
E2	8.4824	1.302	.575	.628
E3	8.7264	1.376	.529	.649
E4	8.6814	1.428	.569	.683
E5	8.9722	1.396	.602	.628
E6	8.7143	1.425	.588	.682
E7	8.2939	1.405	.563	.647
E8	8.1893	1.392	.611	.691
E9	8.4716	1.427	.587	.672

Bảng 6.14: Đánh giá của CBQL về chế độ đãi ngộ giảng viên**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
H1	3.554	.83253	76
H2	3.291	.89329	76
H3	3.143	1.02521	76
H4	3.452	.98316	76
H5	3.209	1.1981	76

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
H1	10.9352	1.371	.609	.639
H2	10.6814	1.405	.621	.683
H3	10.5103	.938	.618	.657
H4	10.6402	1.014	.529	.695
H5	10.7143	1.427	.525	.675

Bảng 6.15: Đánh giá của GV về chế độ đãi ngộ giảng viên

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (Mean)	Độ lệch tiêu chuẩn (Std. Deviation)	Số quan sát (N)
H1	3.613	.95326	98
H2	3.272	1.08319	98
H3	3.324	1.02568	98
H4	3.669	.99638	98
H5	3.091	1.03715	98

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
H1	10.9722	1.396	.602	.628
H2	10.7143	1.425	.588	.682
H3	10.7264	1.376	.549	.669
H4	10.2939	1.405	.563	.647
H5	10.4716	1.389	.581	.663

**Bảng 6.16: Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các yếu tố
tác động đến nâng cao năng lực giảng viên**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	15

Item Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình (<i>Mean</i>)	Độ lệch tiêu chuẩn (<i>Std. Deviation</i>)	Số quan sát (N)
K1	3.768	1.0312	174
K2	4.022	1.1233	174
K3	3.423	.9822	174
K4	3.921	1.2124	174
K5	4.043	1.3110	174
K6	4.341	1.0157	174
K7	3.862	.9283	174
K8	3.687	.9957	174
K9	3.752	1.2235	174
K10	3.761	1.0157	174
K11	3.600	.8325	174
K12	4.121	.9632	174
K13	4.234	.8991	174
K14	4.152	.9312	174
K15	4.327	.8325	174

Item-Total Statistics

Mã câu hỏi	Trung bình nếu loại biến (<i>Scale Mean if Item Deleted</i>)	Phương sai nếu loại biến (<i>Scale Variance if Item Deleted</i>)	Hệ số tương quan biến tổng (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Hệ số Cronbach's alpha khi loại biến (<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>)

K1	11.223	1.464	.336	.649
K2	11.715	1.392	.447	.669
K3	12.035	1.534	.348	.636
K4	11.814	1.488	.361	.653
K5	11.182	1.419	.387	.641
K6	12.162	1.461	.468	.639
K7	11.535	1.583	.451	.668
K8	11.757	1.638	.389	.629
K9	11.754	1.423	.387	.671
K10	11.385	1.527	.502	.690
K11	12.094	1.493	.422	.687
K12	11.822	1.555	.409	.656
K13	11.429	1.424	.421	.682
K14	11.626	1.603	.342	.632
K15	12.059	1.574	.418	.683

PHỤ LỤC 7

Bảng 7.1. Số lượng bài báo của các quốc gia khu vực ASEAN được công bố trên các tạp chí thuộc danh mục ISI giai đoạn 2009 – 2018

Công bố quốc tế thuộc Scopus của các nước ASEAN 2009-2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Malaysia	11.945	15.778	20.760	22.873	25.440	28.777	27.436	30.228	32.774	30.892
Singapore	14.052	15.704	16.640	18.358	19.284	19.923	20.519	21.501	22.172	21.872
Thái Lan	8.531	10.107	10.735	12.040	12.393	13.615	13.149	14.818	16.430	16.713
Indonesia	2.108	2.833	3.434	4.079	5.305	6.699	8.278	12.341	20.405	29.031
Việt Nam	1.764	2.190	2.414	3.154	3.758	4.061	4.159	5.863	6.578	8.234
Philippines	1.248	1.347	1.621	1.767	1.973	2.240	2.688	3.076	3.364	3.456
Myanmar	139	117	167	121	112	153	223	308	436	514
Campuchia	189	196	223	265	271	329	358	400	430	476
Lào	103	138	157	212	205	224	246	270	238	300
Brunei	119	124	173	247	292	390	440	526	514	460

Nguồn: Cơ sở dữ liệu Scopus, truy cập ngày 7/1/2019

Bảng 7.2: Thống kê trình độ đào tạo của ĐNGV cơ hữu các trường đại học thuộc Bộ LĐTĐ&XH thời điểm cuối năm 2017

Tên trường	Số GV (người)	Trình độ giảng viên									
		GS, PGS		TS		ThS		ĐH		CĐ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trường ĐHLĐXH	536	2	0,37	82	15,3	405	75,6	47	8,77	0	0
Trường ĐHSPKT Nam Định	205	2	0,97	16	7,8	174	84,9	13	6,34	0	0
Trường ĐHSPKT Vinh	236	1	0,42	21	8,89	172	72,9	42	17,8	0	0
Trường ĐHSPKT Vĩnh Long	300	5	1,67	30	10,0	226	75,33	39	13,0	0	0
Tổng hợp	1277	10	0,78	149	11,7	977	76,5	141	11,02	0	0

Nguồn: Đề án tuyển sinh năm 2018 tại các trường ĐH thuộc Bộ LĐTĐ&XH

**Bảng 7.3: Số sinh viên/giảng viên của các trường đại học
trực thuộc Bộ LĐTĐ&XH giai đoạn 2016 -2018**

TT	Tên trường	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1.	Trường ĐHLĐXH	26,11	35,03	33,09
2.	Trường ĐHSPKT Nam Định	17,89	9,65	10,91
3.	Trường ĐHSPKT Vinh	28,23	30,07	26,17
4.	Trường ĐHSPKT Vĩnh Long	13,26	16,40	15,19

*Nguồn: Tính toán của tác giả trên cơ sở đề án tuyển sinh của các trường ĐH
thuộc Bộ LĐTĐ&XH năm 2016, 2017 và 2018*

PHỤ LỤC 8

TIÊU CHÍ CHẤM ĐIỂM ĐÁNH GIÁ THEO THANG LIKERT 5

TT	Mức điểm	Đánh giá
1	1,00-1,80	Rất kém/Rất không đồng ý/Rất không hài lòng
2	1,81-2,60	Kém/Không đồng ý/Không hài lòng
3	2,61-3,40	Trung bình/Bình thường
4	3,41-4,20	Tốt/Đồng ý/Hài lòng
5	4,21-5,0	Rất tốt/Rất đồng ý/Rất hài lòng

Nguồn: <http://quantri.vn/ask/details/328-thang-do-likert-5-diem>