

CURRENT SITUATION OF DEVELOPING TEACHING STAFF IN ADVANCED TRAINING PROGRAMS AT UNIVERSITIES UNDER THAI NGUYEN UNIVERSITY

Hoang Thi Cuong*, Tran Thi Tuyet Oanh

¹TNU - Center for Testing and Quality Management in Education

²Ha Noi National University of Education

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	22/4/2022	The article aims to assess the current situation of developing teaching staff to implement advanced programs at universities under Thai Nguyen University. This paper finds out the cause of the situation, thereby, proposing solutions to develop the teaching staff in terms of quantity and quality to meet the requirements of advanced programs at universities of Thai Nguyen University. The research used systems approach, practice approach, standardized approach, competency approach and informatics software to process collected data about the current situation of staff development and implementing activities to develop teaching staff participating in advanced training programs. Research results show that the planning, recruitment assignment, training, inspection and evaluation of lecturers of advanced training programs still had some limitations and inadequacies, which had not really met the requirements of developing advanced training program lecturers. On that basis, a number of measures were proposed to develop the teaching staff to meet the advanced training programs at universities under Thai Nguyen University. The proposed measures were evaluated as urgent and highly feasible in developing the current teachers of advanced training program.
Revised:	30/6/2022	
Published:	30/6/2022	
KEYWORDS		
Methods		
Teaching staff		
Development		
Advanced training programs		
Thai Nguyen University		

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIỀN TIẾN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Hoàng Thị Cường*, Trần Thị Tuyết Oanh

¹Trung tâm Khảo thí và Quản lý chất lượng Giáo dục - ĐH Thái Nguyên

²Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	22/4/2022	Bài báo nhằm đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Bài báo tìm hiểu nguyên nhân của thực trạng, từ đó, đề xuất những giải pháp để phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu chương trình tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Bài báo sử dụng phương pháp tiếp cận hệ thống, tiếp cận thực tiễn, tiếp cận chuẩn hóa, tiếp cận năng lực và phần mềm tin học để xử lý số liệu thu thập về thực trạng công tác phát triển đội ngũ, thực trạng triển khai các hoạt động phát triển giảng viên tham gia chương trình đào tạo tiên tiến hiện nay. Kết quả nghiên cứu cho thấy, công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến còn một số hạn chế, bất cập, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số biện pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Các biện pháp đề xuất được đánh giá là cấp thiết và có tính khả thi cao trong phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến hiện nay.
Ngày hoàn thiện:	30/6/2022	
Ngày đăng:	30/6/2022	
TỪ KHÓA		
Biện pháp		
Đội ngũ giảng viên		
Phát triển		
Chương trình đào tạo tiên tiến		
Đại học Thái Nguyên		

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.5897>

* Corresponding author. Email: hoangcuongistnu@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển của nền kinh tế tri thức và quá trình toàn cầu hoá diễn ra mạnh mẽ đã làm thay đổi căn bản tư duy về kinh tế, chính trị - xã hội trên phạm vi toàn thế giới theo xu hướng hội nhập cùng phát triển [1]. Toàn cầu hoá cũng tạo ra những điều kiện thuận lợi thúc đẩy giao lưu hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, chuyển giao và tiếp nhận công nghệ đào tạo tiên tiến giữa các trường đại học trên thế giới. Những điều kiện thuận lợi trên cho phép các trường đại học cung cấp, tìm kiếm, trao đổi, xử lý và sử dụng thông tin phục vụ giảng dạy, nghiên cứu [2].

Trong bối cảnh đó, các trường đại học Việt Nam nói chung và các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên nói riêng cần tận dụng tốt cơ hội này, vượt qua thách thức để hội nhập sâu vào giáo dục đại học thế giới, đáp ứng được yêu cầu về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và nâng tầm phát triển của giáo dục đại học trong nền kinh tế tri thức, xứng đáng với vai trò giáo dục đại học là đầu tàu của nền kinh tế tri thức Việt Nam [3]. Phát triển đội ngũ giảng viên là giá trị cốt lõi, là vấn đề then chốt để tạo ra hiệu quả giáo dục đại học góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, phù hợp với nhu cầu phát triển của xã hội trong giai đoạn hội nhập quốc tế [4], [5].

Đứng trước những nhiệm vụ lớn lao của yêu cầu đổi mới giáo dục đại học, với hiện trạng còn hạn chế về số lượng và chất lượng của đội ngũ giảng viên tham gia thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến của các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên hiện nay, cùng với tính đặc thù của khu vực, nhu cầu phát triển kinh tế văn hoá – xã hội khu vực và trên cơ sở pháp lý đó, tác giả xây dựng một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến hiện nay [6]-[10].

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp tiếp cận hệ thống

Nghiên cứu phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học trong mối quan hệ với mục tiêu đào tạo, nội dung của chương trình và phương pháp, hình thức tổ chức của chương trình đặt ra đối với yêu cầu về số lượng và chất lượng năng lực của giảng viên ở trường đại học thực hiện chương trình; Nghiên cứu mối tương quan của chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến ở trường đại học của Việt Nam với chương trình đào tạo của nước ngoài đã được kiểm định quốc tế hoặc khu vực [8].

2.2. Phương pháp tiếp cận thực tiễn

Tiếp cận theo hướng này để thấy được thực trạng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) đáp ứng chương trình đào tạo (CTĐT) tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên về năng lực, trình độ, số lượng, chất lượng, mức độ đạt chuẩn theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến, các yếu tố ảnh hưởng đến ĐNGV theo tiếp cận năng lực, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp [8].

2.3. Phương pháp tiếp cận chuẩn hóa

Cách tiếp cận này để xác định mức độ đáp ứng các yêu cầu cơ bản về năng lực của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học trong phạm vi nghiên cứu, xác định các giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên [9].

2.4. Phương pháp tiếp cận năng lực

Mục tiêu năng lực cần có của giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến làm xuất phát điểm để xuất các giải pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên cho các hoạt động tuyển dụng, sử dụng; bổ nhiệm và đánh giá đội ngũ giảng viên cũng như luân chuyển giảng viên và tạo môi trường làm việc cho giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến [9].

2.5. Phương pháp tiếp cận phát triển nguồn nhân lực

Cách tiếp cận này căn cứ và vận dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực bao gồm: phát triển nguồn nhân lực; sử dụng nguồn nhân lực; môi trường nguồn nhân lực, vào việc nghiên cứu phát triển ĐNGV [10].

3. Kết quả nghiên cứu, bàn luận

3.1. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

3.1.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Kết quả khảo sát cho thấy, hiện nay đội ngũ cán bộ, giảng viên (GV) đều nhận thấy sự cần thiết của việc thực hiện các nội dung quy hoạch ĐNGV. Các nội dung trong công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên nhu cầu và tính chất chuyên môn của cán bộ quản lý (CBQL), GV các trường ở mức tốt, nhưng mức độ thực hiện các nội dung này chỉ ở mức khá.

Kết quả nghiên cứu thực trạng quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên được thể hiện chi tiết trong bảng 1.

Bảng 1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ cần thiết				Mức độ thực hiện							
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết	ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Tốt	Khá	TB	Yếu	ĐTB $\bar{Y}$	Thứ bậc
1. Phân tích hiện trạng ĐNGV	13	40	10	0	3,49	1	38	57	22	0	3,14	2
2. Dự báo nhu cầu, nguồn lực ĐNGV	54	51	12	0	3,36	4	34	51	32	0	3,02	3
3. Xây dựng kế hoạch quản lý ĐNGV	60	47	10	0	3,43	3	27	61	27	2	2,97	4
4. Phổ biến kế hoạch đến toàn bộ ĐNGV nhà trường	64	43	10	0	3,46	2	48	43	26	0	3,19	1
5. Tổ chức thực hiện kế hoạch	51	42	24	0	3,23	5	18	42	41	16	2,53	6
6. Kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch	48	44	25	0	3,20	6	18	56	35	8	2,72	5
Cộng TB nhóm					3,36						2,93	

(Nguồn: Đại học Thái Nguyên – năm 2021. Đối tượng khảo sát: CBQL, giảng viên)

Kết quả phân tích trên cho thấy, ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết đạt điểm trung bình (ĐTB) $\bar{X} = 3,36$, tuy nhiên khi triển khai thực hiện chỉ đạt ĐTB $\bar{Y} = 2,93$. Các nội dung được đánh giá trong việc quy hoạch đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên nhu cầu và tính chất chuyên môn chỉ ở mức khá. Một số nội dung còn có ý kiến đánh giá ở mức độ yếu như: việc tổ chức thực hiện công tác quy hoạch ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến (21,4%), việc đánh giá công tác triển khai kế hoạch (12%), rằng việc xây dựng kế hoạch lựa chọn, quản lý ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến (1,7%).

3.1.2. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Tuyển dụng giảng viên là quy trình xem xét tuyển chọn những ứng viên có đủ điều kiện về phẩm chất, trình độ năng lực chuyên môn, sự phạm cần thiết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ người giảng viên theo quy định tuyển dụng của nhà trường đã được cơ quan quản lý cấp trên phê duyệt.

Kết quả nghiên cứu thực trạng công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên được thể hiện chi tiết tại bảng 2. Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý, giảng viên các trường được khảo sát đánh giá các nội dung trong công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên đều ở mức tương đối tốt với ĐTB $\bar{X} = 3,01$, tuy vậy mức độ đáp ứng chỉ ở mức khá với ĐTB $\bar{Y} = 2,95$. Trong đó, việc thi tuyển công khai được đánh giá cao nhất, cả ở mức độ thực hiện và mức độ đáp ứng, với vị trí thứ bậc 1. Ở vị trí thứ 2 về mức độ thực hiện là nội dung Phân cấp tuyển dụng tới Khoa, Bộ môn, Trung tâm với ĐTB $\bar{X} = 3,11$; tuy vậy, khi triển khai chỉ đáp ứng theo đánh giá ở vị trí thứ 5 với ĐTB $\bar{Y} = 2,83$.

Bảng 2. Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ thực hiện				ĐTB X̄	Thứ bậc	Mức độ đáp ứng				ĐTB Y	Thứ bậc
	Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Chưa hợp lý			Tốt	Khá	TB	Yếu		
1. Thi tuyển công khai	45	43	30	0	3,15	1	48	40	26	3	3,14	1
2. Phân cấp tuyển dụng tới Khoa, Bộ môn, Trung tâm	45	43	26	3	3,11	2	40	33	28	16	2,83	5
3. Xây dựng chuẩn tuyển dụng giảng viên	50	34	25	8	3,08	4	45	29	39	4	2,98	3
4. Xác định quy trình tuyển dụng cụ thể	43	39	21	14	2,95	5	39	37	30	11	2,89	4
5. Tuyển dụng theo kế hoạch	50	42	12	13	3,10	3	53	24	37	3	3,09	2
6. Số lượng tuyển dụng đáp ứng với nhu cầu vị trí công việc của giảng viên	37	47	19	14	2,91	6	32	46	20	19	2,78	6
Cộng TB nhóm					3,01						2,95	

(Nguồn: Đại học Thái Nguyên – năm 2021. Đối tượng khảo sát: CBQL, giảng viên)

3.1.3. Thực trạng sử dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Căn cứ vào chiến lược phát triển nhà trường sứ mạng, tầm nhìn, đồng thời dựa vào quy mô đào tạo và nhu cầu xã hội, quản lý sử dụng giảng viên cần chú ý đảm bảo cho từng giảng viên có vị trí việc làm phù hợp với công việc, nhiệm vụ được giao, làm cho giảng viên phát huy được năng lực, sở trường của bản thân, tích cực thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường đối với CTĐT tiên tiến.

Nghiên cứu thực trạng sử dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, tác giả sử dụng phiếu khảo sát và phỏng vấn sâu. Kết quả thể hiện rõ trong bảng 3 dưới đây:

Bảng 3. Thực trạng sử dụng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung quản lý sử dụng ĐNGV	Mức độ đáp ứng				ĐTB X̄	Thứ bậc
	Chưa đáp ứng	Trung bình	Khá	Tốt		
1. Xây dựng và ban hành quy định về vị trí việc làm	0	23	48	46	3,20	2
2. Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm	0	14	56	47	3,28	1
3. Luân chuyển, bổ nhiệm đối với ĐNGV	0	34	62	21	2,89	3
4. Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên	0	62	36	19	2,42	4
Cộng TB nhóm					2,95	

(Nguồn: Đại học Thái Nguyên – năm 2021. Đối tượng khảo sát; CBQL, Giảng viên)

Kết quả thu được trong bảng 3 cho thấy, công tác bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các nhà trường được khảo sát thực hiện tương đối tốt. Được đánh giá ở mức độ cao nhất với ĐTB = 3,28 là nội dung *Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm*; tiếp đó với việc *Xây dựng và ban hành quy định về vị trí việc làm* được CBQL và ĐNGV đánh giá ở vị trí thứ 2 với ĐTB = 3,2. Lần lượt ở các vị trí thứ 3 và 4 là các nội dung *Luân chuyển, bổ nhiệm đối với ĐNGV* và nội dung *Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên*.

Qua tìm hiểu chúng tôi được biết, Hội đồng đào tạo của các trường đã chỉ đạo hội đồng đào tạo của các đơn vị thực hiện quản lý và sử dụng giảng viên đáp ứng yêu cầu đặt ra. Đại đa số giảng viên đều được phân công giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo và phát huy tốt năng lực

trong giảng dạy, NCKH, sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong bài giảng. Tuy nhiên, qua phỏng vấn, một số ý kiến cho rằng: Việc bố trí, sử dụng GV ở một số trường còn chưa thật sự phù hợp, nhiều khoa còn xảy ra tình trạng thừa GV, thiếu tiết dạy do số lượng SV giảm. Một số GV chưa được bố trí đúng năng lực đối với yêu cầu đáp ứng CTĐT tiên tiến, thiếu ĐNGV có trình độ cao. Đây cũng là vấn đề các trường cần quan tâm.

3.1.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Hiệu quả của chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV trong chương trình đào tạo tiên tiến phụ thuộc rất lớn vào mức độ tổ chức các nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi tiến hành khảo sát, phỏng vấn CBQL và ĐNGV. Kết quả thu được, tác giả trình bày chi tiết trong bảng 4.

Bảng 4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ thực hiện				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1. Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên	38	45	31	3	3,01	1
2. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt	36	46	27	8	2,94	2
3. Bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá kết quả dạy học và sử dụng kết quả dạy học để cải tiến đổi mới và phát triển chương trình dạy học	32	40	31	14	2,77	4
4. Bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến	18	52	40	7	2,31	7
5. Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu trong phát triển nghề nghiệp và phát triển đào tạo cử nhân tiên tiến	37	41	23	16	2,85	3
6. Bồi dưỡng nâng cao năng lực tư vấn, hỗ trợ sinh viên học tập và khai thác các dịch vụ đào tạo của nhà trường	30	52	25	10	2,13	9
7. Bồi dưỡng năng lực quan hệ với doanh nghiệp và phát triển cộng đồng	21	49	28	19	2,62	5
8. Bồi dưỡng năng lực giáo dục số và kỹ thuật số trong giảng dạy, nghiên cứu cho giảng viên	30	47	20	20	2,26	8
9. Bồi dưỡng năng lực giảng dạy, nghiên cứu, giao tiếp, hợp tác bằng sử dụng ngôn ngữ nước ngoài	27	47	20	23	2,33	6
Cộng TB nhóm					2,58	

(Nguồn: Đại học Thái Nguyên – năm 2021. Đối tượng khảo sát: CBQL, giảng viên)

Kết quả số liệu thu được cho thấy mức độ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá ở mức khá với ĐTB đạt được $\bar{X} = 2,58$. Trong đó, nội dung được đánh giá cao nhất về mức độ thực hiện là *Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên* ĐTB $\bar{X} = 3,01$, ở vị trí thứ nhất. Tiếp đó, việc thực hiện nội dung *Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt* được đánh giá ở vị trí thứ 2 với ĐTB $\bar{X} = 2,94$. Các nội dung còn lại thuộc công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá kết quả thực hiện chỉ ở mức trung bình.

3.1.5. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Kiểm tra đánh giá ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến có ý nghĩa và vai trò quan trọng trong phát triển đội ngũ. Tìm hiểu vấn đề này, tác giả điều tra khảo sát với hai tiêu chí về sự cần thiết và mức độ đáp ứng. Kết quả thu được thể hiện trong bảng 5. Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý, GV các trường khảo sát đều nhận thức được sự cần thiết của công tác đánh giá thực hiện nhiệm vụ trong công tác kiểm tra đánh giá của ĐNGV, thể hiện ở điểm trung bình các tiêu chí từ 3,07đ đến 3,33đ. Trong đó, việc “Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo các tiêu chuẩn của

chương trình tiên tiến đối với năng lực của ĐNGV” được đánh giá là cần thiết nhất (bậc 1), điều này sẽ tránh được việc đánh giá mang tính chủ quan, phiên diện đối với ĐNGV, đây cũng là căn cứ cho họ thực hiện chức năng, nhiệm vụ, phát huy năng lực của mình trong quá trình công tác. Tiếp đến, việc “Xây dựng và thực hiện quy trình đánh giá” được xếp bậc 2 với ĐTB $\bar{X} = 3,27$. Căn cứ vào quy trình đánh giá sẽ tạo nên thước đo chính xác, khách quan và công bằng cho ĐNGV. Đồng thời, các GV cũng rất quan tâm đến việc sử dụng các biểu mẫu đánh giá theo quy định chung, xây dựng và thực hiện kết quả đánh giá trong phân loại, sắp xếp, sử dụng giảng viên. Đây cũng là những nội dung cần thiết trong quá trình đánh giá đội ngũ giảng viên.

Bảng 5. Đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung Kiểm tra, đánh giá	Mức độ cần thiết				ĐTB X̄	Thứ bậc	Mức độ đáp ứng				ĐTB Y	Thứ bậc
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết			Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
1. Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo các tiêu chuẩn của chương trình tiên tiến đối với năng lực của ĐNGV	58	40	19	0	3,33	1	49	39	26	3	3,15	1
2. Xây dựng và thực hiện quy trình đánh giá	48	53	16	0	3,27	2	42	33	28	14	2,88	5
3. Sử dụng các biểu mẫu đánh giá theo quy định chung của các văn bản pháp quy	50	34	33	0	3,15	4	45	29	39	4	2,98	3
4. Đa dạng trong phương pháp đánh giá cùng với các quy định chung	43	39	35	0	3,07	5	39	37	30	11	2,89	4
5. Xây dựng và thực hiện kết quả đánh giá trong phân loại, sắp xếp, sử dụng ĐNGV	55	37	25	0	3,26	3	53	24	37	3	3,09	2
Cộng TB nhóm					3,22						2,99	

(Nguồn: Đại học Thái Nguyên – năm 2021. Đối tượng khảo sát: CBQL, giảng viên)

3.2. Nguyên nhân của thực trạng

3.2.1. Nguyên nhân của những mặt mạnh

Các trường đã thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; Nghị quyết số 14/2005/NQ-C ngày 02 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020; Nghị quyết số 05-NQ/BCSD ngày 6/01/2010 của Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012. Bộ Giáo dục và Đào tạo tiếp tục chỉ đạo triển khai thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 và Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Đây là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước về giáo dục và đào tạo, là cơ hội để cho các trường phát triển ngày càng mạnh.

Các trường đã rất quan tâm phát triển đội ngũ giảng viên, vì ĐNGV quyết định đến chất lượng của CTĐT tiên tiến, đáp ứng được nhu cầu xã hội. Các trường được tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, được tạo điều kiện mở rộng về mặt bằng, quy mô đào tạo nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo và tiến tới phát triển thành các trường đại học trọng điểm, đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng trong khu vực và thế giới.

Các cấp uỷ đảng, chính quyền các trường đã quan tâm chỉ đạo đội ngũ giảng viên không ngừng phát triển mạnh, tăng nhanh về số lượng, chất lượng, trình độ chuyên môn, năng lực, đảm bảo về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức để đáp ứng nhu cầu phát triển của trường đại học nói chung, nhiệm vụ đào tạo cử nhân tiên tiến nói riêng.

3.2.2. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Các trường chưa thực sự hiệu quả trong việc quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu đào tạo chương trình tiên tiến, cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến còn một số bất cập, thiếu tính đồng bộ.

Các trường chưa thực sự xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV một cách khoa học, sát với thực tế. Kế hoạch ĐNGV của các cơ sở chủ yếu được thể hiện trong các nghị quyết và kế hoạch hoạt động của đơn vị, chưa dựa trên cơ sở các luận cứ khoa học. Khi chưa có kế hoạch phát triển ĐNGV cụ thể, sát với thực tiễn sẽ khó cho việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí, sử dụng giảng viên một cách khoa học và chất lượng.

Việc nhận xét, đánh giá giảng viên hiện nay ở các trường chưa dựa vào chuẩn năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học (NCKH), còn mang tính hình thức nên chưa khuyến khích và tạo động lực cho GV rèn luyện, nâng cao năng lực, trình độ và chất lượng hoạt động giảng dạy của mình.

Các trường chưa xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến hiệu quả, phù hợp; đồng thời, trong triển khai thực hiện chưa thực sự tạo dựng được môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến.

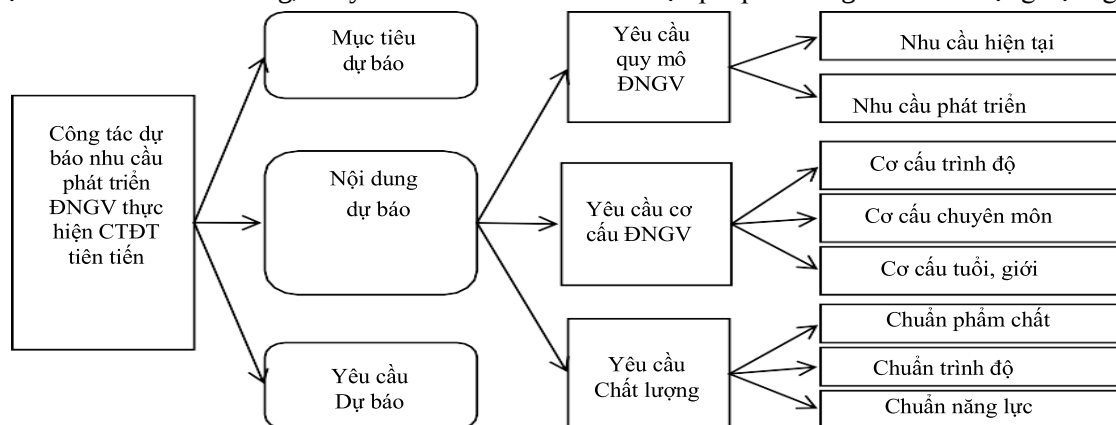
3.3. Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

3.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu chương trình đào tạo tiên tiến

Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến dựa trên khung năng lực sẽ giúp cho cơ sở đào tạo có lộ trình cụ thể từng bước đạt chuẩn năng lực giảng viên, đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến và nâng cao chất lượng đào tạo. Đồng thời, quy hoạch ĐNGV là nhằm xác định từng giai đoạn phát triển cùng với các chỉ tiêu phân đầu cụ thể cần đạt tới trong quá trình phát triển ĐNGV.

Công tác quy hoạch ĐNGV trong CTĐT tiên tiến cần có quy mô hợp lý, cơ cấu đồng bộ về chuyên môn, trình độ, năng lực và về độ tuổi, giới tính, đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Việc quy hoạch phải đặt ra chỉ tiêu phân đầu trong từng giai đoạn cụ thể như: Tỷ lệ GV có học vị thạc sĩ, tiến sĩ; tỷ lệ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư.

Mặt khác, thực hiện quy hoạch ĐNGV cần được tiến hành bắt đầu từ việc dự báo, xác định quy mô, ngành nghề đào tạo, cơ cấu nguồn nhân lực, phân tích hiện trạng đội ngũ. Từ đó, xác định nhu cầu cần bổ sung, chuyển đổi và tiến hành các biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ.



Hình 1. Sơ đồ dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến

Trước hết, cần khảo sát nhu cầu của chương trình đào tạo tiên tiến và dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV trong chương trình đào tạo tiên tiến. Cấu trúc tổng thể dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến được minh họa bằng sơ đồ Hình 1.

Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến bao gồm các bước như sau:

- Công khai quy hoạch phát triển ĐNGV;
- Triển khai quá trình quy hoạch, thực hiện công tác quy hoạch;
- Kiểm tra, đánh giá công tác quy hoạch.

3.3.2. Xây dựng khung năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến

Căn cứ vào mục tiêu của chương trình đào tạo tiên tiến là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực và quốc tế có thể làm việc không chỉ ở Việt Nam mà làm việc trong các nước thuộc khu vực Đông Nam Á hoặc trên thế giới,

xây dựng khung năng lực của GV chương trình đào tạo tiên tiến nhằm phát triển đội ngũ đáp ứng yêu cầu của nhà trường, phù hợp với xu thế quản trị nhân lực hiện đại.

Khung năng lực là một phương pháp quản lý nhân sự tổng hợp, nhằm ứng dụng cho rất nhiều các hoạt động quản lý nguồn nhân lực. Khung năng lực có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng đội ngũ quản lý và cán bộ có năng lực cũng như là cơ sở quan trọng cho hoạt động xây dựng chương trình quy hoạch đội ngũ trong giảng dạy, đào tạo. Các năng lực trong khung năng lực được sử dụng làm tiêu chuẩn đánh giá giảng viên.

Xây dựng khung năng lực GV trong đào tạo chương trình tiên tiến sẽ tạo ra bức tranh toàn diện về các yêu cầu của công việc mà đội ngũ cần đáp ứng. Nó giúp người quản lý có thể phân biệt giữa các năng lực có thể đào tạo và những năng lực rất khó phát triển và phải đáp ứng ngay khi tuyển dụng và sử dụng. Do vậy, cần chuẩn hóa hệ thống chức năng, chức danh của đội ngũ.

Quá trình xây dựng khung năng lực đòi hỏi mỗi nhà trường phải chuẩn hóa cơ cấu tổ chức, hệ thống chức danh và chức năng, nhiệm vụ của mỗi chức danh. Lý do là các năng lực thường sẽ gắn với việc thực hiện những nhiệm vụ hoặc hoạt động nhất định, vì vậy, khi hệ thống chức danh và chức năng, nhiệm vụ chưa rõ ràng thì sẽ không thể xác định được năng lực nào là cần thiết và giúp người thực hiện công việc trở nên vượt trội.

Trên cơ sở xác định xong hệ thống chức danh, cần xác định các năng lực có phù hợp với tiêu chí nhiệm vụ. Khi tiến hành xây dựng khung năng lực chuẩn cho đơn vị, nhà trường sẽ cần thực hiện định nghĩa và phân chia các cấp độ cho từng năng lực và tập hợp tất cả năng lực thành từ điển năng lực, tổ chức sử dụng và điều chỉnh cho thích hợp với thực tế của đơn vị mình.

3.3.3. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển các trường nói chung, các nhà trường thực hiện đào tạo chương trình tiên tiến nói riêng theo sứ mạng được Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo giao cho.

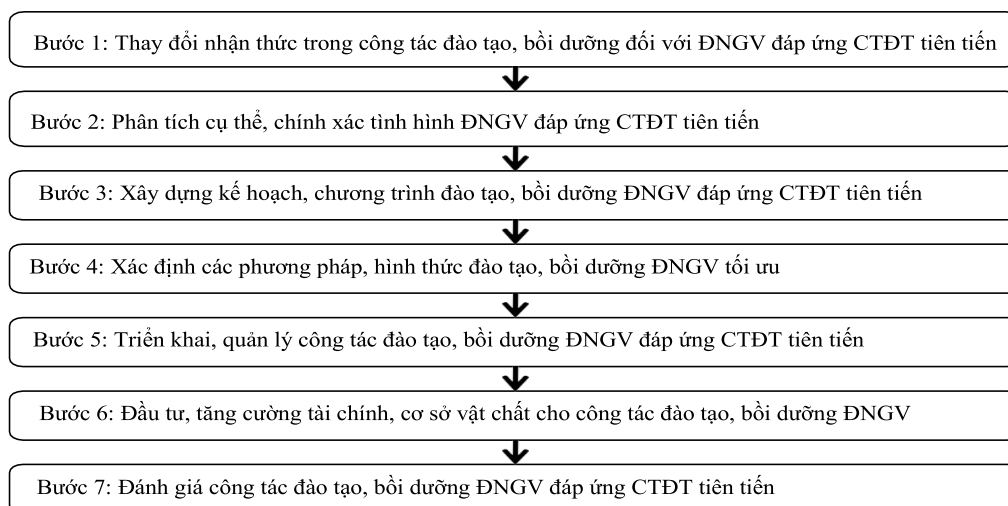
Đào tạo, bồi dưỡng giúp nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, ngoại ngữ, NCKH và các năng lực khác, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh của GV được quy định trong Luật Giáo dục hiện hành và yêu cầu ngày càng cao của CTĐT tiên tiến.

Đào tạo, bồi dưỡng nhằm hướng tới chức danh chuẩn hóa đội ngũ. Đó là yêu cầu bắt buộc người giảng viên phải có 2 nhiệm vụ song hành: giảng dạy, tham gia đào tạo ở bậc cao hơn và nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng hệ thống chuyên đề phục vụ cho chuyên môn - nghiệp vụ. 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... phải được quản lý, đào tạo một cách khoa học, đảm bảo chặt chẽ từ các khâu phân tích nhu cầu bồi dưỡng, lập kế hoạch đào tạo phát triển đội ngũ đến khâu triển khai thực hiện và kiểm tra đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên đối với CTĐT tiên tiến. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên các trường cần tập trung vào một số mặt chủ yếu sau:

- (i) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, tay nghề đảm bảo chất lượng CTĐT tiên tiến
- (ii) Đào tạo trình độ lý luận chính trị và bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước
- (iii) Bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp
- (iv) Thực hiện chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Công tác đào tạo bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến đối với các nhà trường cần chú ý các bước theo sơ đồ Hình 2.



Hình 2. Sơ đồ các bước thực hiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

3.3.4. Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Biện pháp này nhằm khẳng định vai trò chủ động của nhà trường đối với công tác kế hoạch hóa nhiệm vụ, công việc cho ĐNGV, phát huy tối đa khả năng, năng lực của giảng viên vào mục tiêu, nhiệm vụ phát triển nhà trường, đồng thời quản lý sử dụng giảng viên giúp tích cực hóa hoạt động của giảng viên hướng đến mục tiêu hoàn thành nhiệm vụ, công việc được giao.

Kế hoạch hóa công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên:

- Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trong chương trình đào tạo tiên tiến đáp ứng theo năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên, với các vấn đề cụ thể:
- Có kế hoạch cụ thể trong việc rà soát và thực hiện quy trình nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên:

Cần xây dựng và hoàn chỉnh các văn bản pháp quy có liên quan đến việc tuyển dụng, sử dụng viên chức, người lao động nói chung cũng như đối với đội ngũ giảng viên..

Bên cạnh đó cũng cần xem xét đến điều kiện thực tế ở địa phương và nhà trường như cơ chế phân cấp quản lý, quyền tự chủ của nhà trường, điều kiện đầu tư về tài chính và chế độ chính sách đối với việc tuyển dụng, sử dụng giảng viên của ngành và địa phương làm cơ sở thực tiễn để xây dựng quy định quản lý sử dụng giảng viên nhà trường trong bối cảnh hiện nay.

Có chính sách thu hút nhân lực của từng nhà trường thực hiện CTĐT tiên tiến, cũng như cơ chế tuyển dụng viên chức giảng viên của địa phương, của ngành.

Việc tuyển chọn giảng viên phải được xem xét trong mối quan hệ với việc quản lý sử dụng giảng viên cũng như việc đánh giá, sắp xếp lại ĐNGV theo hướng chuẩn hóa trình độ, chức danh nghề nghiệp giảng viên.

Đảm bảo phát huy chuyên môn nghề nghiệp của giảng viên, đáp ứng yêu cầu năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên theo đúng qui định của cơ quan quản lý nhà nước; Đồng thời phát huy tối đa vai trò của từng giảng viên được tuyển chọn trong ĐNGV nhà trường, tích cực góp phần phát triển ĐNGV theo đúng định hướng phát triển nhà trường.

4. Kết luận

Phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên là quá trình xây dựng, hoàn thiện đội ngũ giảng viên ở các trường đại học đáp ứng các tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp theo yêu cầu mới.

Để phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, cần có bộ tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, phẩm chất của đội ngũ giảng viên; tiếp đến là cần phải chuyển hóa tiêu chuẩn năng lực giảng viên vào trong tất cả các chức năng và thành phần chính của hoạt động quản lý để tạo thành quy trình chuẩn hóa từ khâu xây dựng kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ cho đến xây dựng môi trường, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] T. C. Vi, "Training and developing human resources to meet integration requirements," 2017. [Online]. Available: https://hravn.net/data/uploads/2019/04/3.-Vi-Tien-Cuong_Dao-tao-NNL-trong-boi-canhtoan-cau-hoa.pdf. [Accessed March 15, 2022].
- [2] K. D. Tran, "Some issues developing university lecturers in modern society," *Vietnam Journal of Education*, no. 260, pp. 21-24, November 2011.
- [3] X. H. Dang, "Developing human resources in Vietnam for the period 2015-2020 to meet the requirements of accelerating industrialization, modernization and international," 2017. [Online]. Available: <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home>. [Accessed March 15, 2022].
- [4] T. M. T. Dinh, "The basis for forming criteria for evaluating the quality of human resources of university lecturers," *Vietnam Journal of Education*, no. 281, pp. 1-3, March 8, 2012.
- [5] X. H. Pham, "Developing training programs, fostering university lecturers to approach the competency framework," *Journal of Educational Management*, no. 48, pp. 23-26, May 2013.
- [6] T. T. O. Tran, "Evaluating the performance of lecturers and teaching quality at the University," *Vietnam Journal of Education*, no. 158, pp. 15-17, March 2007.
- [7] V. Q. Bui and N. C. Nguyen, "Some approaches in research and development of teaching staff," *Journal of Educational Science*, no. 8, pp. 35-38, May 2006.
- [8] V. K. Phan, "Development of teaching staff and the problem of correlation between size and quality of higher education," *Vietnam Journal of Education*, no. 31, pp. 5-9, April 2008.
- [9] Hanoi University of Science and Technology, *Report on summarizing advanced training programs in the 2006-2016 period, December 30th, Conference summarizing advanced training programs (CTTT) in the 2006-2016 period*, 2016.
- [10] Vietnam Prime Minister, *Decision No. 579/QĐ-TTg dated April 19, 2011 on the Decision approving the strategy for human resource development in Vietnam for the period 2011 - 2020*, 2011.