

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ BÌNH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH TRONG
BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI, 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ BÌNH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH TRONG
BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. LÊ XUÂN CỬ

HÀ NỘI, 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng nội dung của luận văn này chưa được nộp cho bất kỳ một chương trình cấp bằng cao học nào, cũng như một chương trình đào tạo cấp bằng nào khác.

Tôi xin cam đoan các kết quả, phân tích và kết luận nghiên cứu trong luận văn thạc sĩ Quản trị nhân lực về “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*” (ngoài các phần được trích dẫn) đều là kết quả làm việc của cá nhân tôi.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Bình

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn tốt nghiệp, ngoài sự nỗ lực của bản thân còn có sự giúp đỡ rất tận tình của các thầy cô giáo, các bạn đồng nghiệp, các cán bộ giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh và một số đơn vị có liên quan khác.

Tác giả xin chân thành cảm ơn các thầy, cô giáo trong Khoa Quản lý nguồn nhân lực, phòng Quản lý đào tạo Trường Đại học Lao động Xã hội, Ban Giám hiệu và các đồng nghiệp, sinh viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh đã cung cấp kiến thức, thông tin bổ ích giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Đặc biệt tác giả xin chân thành cảm ơn TS. Lê Xuân Cử, trường Đại học Lao động – Xã hội, là người đã trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ em hoàn thành luận văn.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong quá trình học tập và nghiên cứu song do kiến thức và kinh nghiệm còn hạn chế nên luận văn của tôi còn rất nhiều thiếu sót. Tác giả rất mong muốn được các thầy cô giáo đóng góp những ý kiến quý báu để đề tài hoàn thiện hơn và ứng dụng có hiệu quả vào thực tiễn.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Bình

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	V
DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH, SƠ ĐỒ	VI
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	7
4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
5. Phương pháp nghiên cứu.....	7
6. Những đóng góp mới của luận văn	9
7. Bố cục của luận văn	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0	10
1.1. Các khái niệm liên quan	10
1.1.1. Khái niệm giảng viên	10
1.1.2. Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên.....	12
1.1.3. Khái niệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên	13
1.1.4. Khái niệm cuộc cách mạng công nghiệp 4.0	15
1.1.5. Những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.....	17
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học đáp ứng yêu cầu trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0	20
1.2.1. Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.....	20

1.2.2. Nhóm tiêu chí về thái độ làm việc, tâm lý làm việc, khả năng chịu áp lực (tâm lực)	24
1.2.3. Tiêu chí về sức khỏe (thể lực).....	29
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.....	30
1.3.1. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên	30
1.3.2. Bố trí và sử dụng giảng viên	32
1.3.3. Đánh giá giảng viên	33
1.3.4. Đãi ngộ giảng viên	34
1.3.5. Tuyển dụng giảng viên.....	35
1.4. Yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.....	36
1.4.1. Yếu tố bên ngoài	36
1.4.2. Yếu tố bên trong.....	38
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số trường Đại học.....	39
1.5.1. Kinh nghiệm của Đại học Công nghiệp TP. HCM, Đại học Tôn Đức Thắng.....	39
1.5.2. Bài học rút ra cho trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên	42
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0	44
2.1. Tổng quát về trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh.....	44
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh.....	44
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh.....	46

2.1.3. Cơ cấu bộ máy tổ chức của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh ...	49
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh	51
2.2.1. Theo trình độ đào tạo và kỹ năng nghề nghiệp.....	51
2.2.2. Theo tiêu chí về thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực (tâm lực) của giảng viên.....	61
2.2.3. Theo tiêu chí thể lực (sức khỏe).....	62
2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh	64
2.3.1. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh.....	64
2.3.2. Bố trí và sử dụng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh .	67
2.3.3. Đánh giá giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh	69
2.3.4. Đãi ngộ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh	71
2.3.5. Tuyển dụng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh.....	76
2.4. Các yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0	79
2.4.1. Yếu tố bên ngoài	79
2.4.2. Yếu tố bên trong.....	82
2.5. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh	84
2.5.1. Kết quả đạt được	84
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	86
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0	88
3.1. Bối cảnh chung	88

3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học	89
3.2.1. Phương hướng của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.....	89
3.2.2. Phương hướng của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.....	89
3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0	92
3.3.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng.....	92
3.3.2. Hoàn thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng.....	93
3.3.3. Hoàn thiện công tác bố trí và sử dụng giảng viên.....	93
3.3.4. Hoàn thiện công tác đánh giá giảng viên	94
3.3.5. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ giảng viên	95
3.3.6. Đẩy mạnh hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên	96
3.3.7. Nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảng viên.....	98
KẾT LUẬN	99
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
BHTT	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CB	Cán bộ
CMCN	Cách mạng công nghiệp
CSTĐ	Chiến sĩ thi đua
ĐH	Đại học
GV	Giảng viên
LĐTT	Lao động tiên tiến
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NNL	Nguồn nhân lực
SPKT	Sư phạm kỹ thuật
SV	Sinh viên
TP	Thành phố

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH, SƠ ĐỒ

Danh mục bảng biểu

Bảng 2.1. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo trình độ chuyên môn năm 2020.....	51
Bảng 2.2. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo trình độ lý luận chính trị năm 2020.....	52
Bảng 2.3. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo độ tuổi năm 2020.....	54
Bảng 2.4. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo thâm niên giảng dạy năm 2020.....	56
Bảng 2.5. Thống kê kết quả thực hiện nghiên cứu khoa học giai đoạn 2018 – 2020.....	58
Bảng 2.6. Kinh phí thực hiện NCKH giai đoạn 2018 – 2020.....	60
Bảng 2.7. Tình trạng sức khỏe của giảng viên qua các năm.....	63
Bảng 2.8. Mức hỗ trợ tiếng Anh đối với viên chức được cử đi làm NCS.....	65
Bảng 2.9. Bảng tổng hợp Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng.....	66
Bảng 2.10. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2018 – 2020.....	66
Bảng 2.11. Đánh giá mức độ hài lòng của giảng viên về công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	67
Bảng 2.12. Hài lòng của giảng viên với việc bố trí, sử dụng của Trường.....	68
Bảng 2.13. Tổng hợp thành tích khen thưởng và kỷ luật năm 2018-2020.....	69
Bảng 2.14. Mức chi cho các loại hình thức khen thưởng.....	70
Bảng 2.15. Mức độ hài lòng với công tác đánh giá giảng viên.....	71
Bảng 2.16. Đơn giá tăng thêm thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên.....	74
Bảng 2.17. Số lượng giảng viên được nâng lương trước hạn năm học 2018-2020.....	75
Bảng 2.18. Chế độ hỗ trợ thu hút nhân tài.....	78
Bảng 2.19. Tiêu chuẩn văn bằng đào tạo trong tuyển dụng năm 2019.....	78
Bảng 2.20. Các khoản chi và cơ cấu chi của Trường năm 2018-2020.....	83

Danh mục hình, sơ đồ

Hình 1.1. Các làn sóng công nghệ hiện nay..... 17
Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức của Trường ĐH SPKT Vinh năm 2020 ...50

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trường đại học có luôn có hai hoạt động chính yếu là hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Cả hai hoạt động này đều do đội ngũ giảng viên trực tiếp triển khai thực hiện. Đội ngũ giảng viên giữ vai trò quan trọng, trở thành lực lượng nòng cốt kiến tạo nên giá trị, chất lượng và uy tín và thương hiệu của một trường đại học.

Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021- 2030, Đảng ta khẳng định: “Phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế”. Để hiện thực hóa chủ trương của Đảng, cần phải phát triển toàn diện, hiện đại nền giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học. Bởi, giáo dục đại học là bậc học cao nhất, là giai đoạn cuối cùng của quá trình học tập theo trường lớp, nhưng lại đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp đổi mới và cải cách hệ thống giáo dục của mỗi quốc gia.

Sự phát triển của khoa học công nghệ (thời kỳ công nghệ 4.0) đòi hỏi cán bộ, công chức, viên chức không ngừng rèn luyện nâng cao năng lực và trình độ khoa học - công nghệ phát triển nhanh, đặc biệt là việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc đã làm thay đổi nhận thức của mỗi cá nhân. Muốn tồn tại được các cá nhân phải thích ứng với sự biến đổi nhanh và không ngừng của khoa học công nghệ, nếu không sẽ làm chậm quá trình phát triển của cá nhân và xã hội. Đối với khu vực nhà nước, việc ứng dụng công nghệ thông tin và khoa học kỹ thuật thì trước hết phải có nguồn nhân lực làm chủ công nghệ và tham gia vào quá trình tương tác mới có thể vận hành và ứng dụng được thành tựu của khoa học công nghệ phục vụ cho công việc của mình đáp ứng với quá trình phát triển của xã hội. Do đó, đòi hỏi công chức, viên chức nói chung và giảng viên nói riêng phải tự đào tạo và nâng cao năng

lực để có thể theo kịp với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội. Nếu người học được truyền đạt, tiếp cận, giáo dục một cách toàn diện từ kiến thức, kỹ năng, thái độ, rõ ràng nó không chỉ góp phần khắc phục tình trạng thất nghiệp của người học sau khi đào tạo đại học mà còn góp phần nâng tầm và nâng cao vị thế trường đại học trong khu vực và trên thế giới.

Đứng trước yêu cầu ngày càng cao của giai đoạn phát triển mới đội ngũ cán bộ giảng viên các trường đại học nói chung, trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phải không ngừng nỗ lực phấn đấu học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Trong những năm qua, chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh không ngừng được nâng cao cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm, trình độ tin học, ngoại ngữ và đạo đức nghề nghiệp. Tuy nhiên, so với yêu cầu đề ra thì vẫn chưa đáp ứng được nhất là trong bối cảnh đào tạo nhân lực phục vụ cho cuộc CMCN 4.0.

Với mục tiêu từng bước xây dựng Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trở thành trường đại học sư phạm kỹ thuật đào tạo theo định hướng ứng dụng nằm trong tốp đầu của Việt Nam về giáo dục kỹ thuật và kỹ thuật công nghệ, thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên luôn phải đi trước một bước. Đứng trước yêu cầu đó Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh đã và đang tập trung *Nâng cao chất lượng đội ngũ trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0* là một tất yếu khách quan.

Vì vậy tác giả lựa chọn đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0” làm luận văn tốt nghiệp của mình

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn

Hiện nay, tại Việt Nam có rất nhiều nghiên cứu liên quan đến chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn gồm:

Bài viết: “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” của tác giả Nguyễn Văn Đệ (2010)^[9] yêu cầu giảng viên đại học chưa thể dừng ở việc nhận học vị thạc sĩ, tiến sĩ là xong mà thường xuyên trau dồi chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhất là đối với giảng viên trẻ. Ngoài ra bài viết chỉ ra ba yêu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng thêm cho các giảng viên đại học vùng đồng bằng sông Cửu Long: một là, yêu cầu đạt trình độ để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt, đạt chuẩn của Điều lệ trường đại học; hai là, yêu cầu đạt chuẩn kỹ năng sư phạm nhằm nâng cao kỹ năng sử dụng các phương pháp dạy học, xử lý các tình huống sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy; ba là, yêu cầu đạt chuẩn cán bộ hàng đầu nhằm chủ động đào tạo, bồi dưỡng nguồn giảng viên chất lượng cao, củng cố thương hiệu cho mỗi trường đại học.

Bài viết: “Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay” của Trần Mai Ước (2013)^[21] nhấn mạnh đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ vừa quan trọng vừa là bắt buộc cần thiết của bất kỳ giảng viên đại học nào. Cả hai nhiệm vụ này có quan hệ hữu cơ với nhau, bổ trợ lẫn nhau. Trong đó bài viết đề cao đến nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng, uy tín của đào tạo đại học. Qua đó bài viết đề cao đến nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của giảng viên, điển hình như nghiên cứu khoa học giúp giảng viên đào tạo, cập nhật,

trau dồi tri thức, phát triển tư duy, năng lực sáng tạo của giảng viên; gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, lý thuyết và thực hành.

Bài viết: “Giảng viên- chìa khóa mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng của Nguyễn Danh Tuấn (2013)^[14] và trong “Đổi mới giáo dục đại học cần bắt đầu từ chất lượng giảng viên” của tác giả Ngô Quang Trường (2015)^[15] cho biết hiện nay Việt Nam có nhiều trường đại học, cao đẳng; tính bình quân mỗi tỉnh có 7 trường. Đồng nghĩa với việc này là số lượng giảng viên tăng lên tương ứng. Tuy nhiên, việc tăng chất lượng giảng viên không thể ra lò nhanh như việc thành lập trường đại học dẫn đến việc ngoại trừ các trường đại học lâu đời có uy tín trước đây, còn lại các trường đại học mới thành lập đều thiếu hụt đội ngũ giảng viên đủ chuẩn về học vị, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học. Nguyên nhân này khiến cho uy tín, chất lượng đào tạo của một số trường bị suy giảm, ảnh hưởng đến tuyển sinh. Theo tác giả đội ngũ giảng viên là “máy cái”, là “chìa khóa” để mở cánh cửa chất lượng trường đại học.

Bài viết “Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường đại học Kinh tế quốc dân hướng tới mục tiêu trở thành trường đại học nghiên cứu” của tác giả Nguyễn Đức Hiền (2013)^[10] nói đến tiêu chuẩn/đặc trưng của một trường đại học nghiên cứu đào tạo sau đại học chiếm tỷ trọng cao; hoạt động nghiên cứu khoa học mang lại nguồn thu chủ yếu thông qua liên kết nghiên cứu bên ngoài, đội ngũ giảng viên có trình độ và tận tâm với giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Chiếu theo các tiêu chuẩn/đặc trưng này thì trường đại học Kinh tế quốc dân vẫn chưa đáp ứng đầy đủ cả về chất và số lượng; đặc biệt đội ngũ giảng viên ở thế hệ trẻ đang có xu hướng học tập nâng cao trình độ trong nước, dẫn đến yếu về ngoại ngữ và quan hệ với đối tác nước ngoài như hoạt động hợp tác quốc tế; số giảng viên chủ động tham gia nghiên cứu khoa học

chưa nhiều, nhất là làm chủ biên các công trình khoa học; thay vào đó là giảng viên lâu năm, giảng viên trẻ chỉ là thành viên tham gia.

Bài viết “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc” của tác giả Nguyễn Thị Thu Hằng (2013)^[11], có trình bày cơ sở lý luận về đội ngũ giảng viên bao gồm khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, những nội dung này hướng đến đội ngũ giảng viên nói chung trong khối các trường đại học kinh tế và quản trị kinh doanh ở khu vực phía Bắc.

Bài viết “Chất lượng đội ngũ giảng viên – Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học” của tác giả Hoàng Văn Mạnh (2014) cho thấy việc đánh giá chất lượng giảng viên là một công việc khó, không dễ và có nhiều tiêu chí để đánh giá chất lượng giảng viên bao gồm học vị, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, ngoại ngữ; trong số đó bài viết nhấn mạnh đến năng lực nghiên cứu khoa học và coi nghiên cứu khoa học là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng giảng viên. Theo tác giả thực tế các tiêu chuẩn xếp hạng các trường đại học trên thế giới chủ yếu lấy nghiên cứu khoa học làm tiêu chí hàng đầu để chấm điểm các trường đại học. Liên hệ với Việt Nam thì năng lực nghiên cứu khoa học của các trường đại học cũng như của giảng viên đại học Việt Nam còn khá yếu và thiếu so với các nước trong khu vực như Thái Lan, Singapore, Indonesia về việc công bố các bài tạp chí khoa học quốc tế và việc đăng ký bản quyền phát minh, sáng chế khoa học hàng năm.

Bài viết “Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội của tác giả Lê Xuân Tình (2015)^[16] đánh giá Đại học quốc gia Hà Nội được biết đến là “cái nôi” của nghiên cứu khoa học và thực tế Đại học quốc gia Hà Nội trở thành một trong hai đại học duy nhất của Việt Nam lọt top 200 trường đại học hàng đầu châu Á theo đánh giá của Tổ chức

tư vấn giáo dục Quacquareli Symond. Kết quả này là do Đại học quốc gia Hà Nội có đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, có bề dày và kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học.

Tác giả Lại Hồng Sơn năm (2020)^[13] có bài viết: “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng với xu thế phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”. Trong bài viết tác giả nhấn mạnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư là cuộc cách mạng có tốc độ phát triển nhanh chưa từng có trong lịch sử, đã và đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực đời sống xã hội trong đó có giáo dục và đào tạo. Sự tác động đó đã và đang đặt ra những yêu cầu vô cùng cấp bách cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đây chính là thách thức trong việc đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu của thời đại; trong đó có tác động trực tiếp đến việc xây dựng đội ngũ giảng viên của các cơ sở giáo dục đại học.

Như vậy chủ đề đội ngũ giảng viên được mổ xẻ, xem xét chủ yếu dưới góc độ năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học nhưng ở các mức độ yêu cầu khác nhau, tùy thuộc vào mục tiêu, sứ mệnh, định hướng phát triển của mỗi trường, mỗi giai đoạn khác nhau. Trong chủ đề này còn nhiều tranh cãi, chưa thống nhất về cách thức tiếp cận, giải pháp thực hiện trong việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học.

Đối với Trường đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh hiện nay đội ngũ giảng viên có số lượng hạn chế, chất lượng khiêm tốn nhưng yêu cầu phát triển lại rất cao nhưng chưa có công trình nào được thực hiện một cách có hệ thống, bài bản để tìm ra những hạn chế, tồn tại để khắc phục cũng như đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay. Chính các vấn đề này đã gợi mở những hướng nghiên cứu cần tiếp tục được thực hiện trong luận văn của học viên. Đây chính là khoảng trống của đề tài cần bổ sung và hoàn thiện trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: nghiên cứu tại Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

- Về thời gian: Giai đoạn 2018 - 2020

4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

4.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất được các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh đáp ứng được yêu cầu trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

4.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Khái quát cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học.

- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, đánh giá những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

- Đề xuất phương hướng và các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong thời gian tới.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, duy vật lịch sử và các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, của ngành giáo dục và của đại phương.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu phù hợp với nội dung và mục đích nghiên cứu của đề tài dưới góc độ của khoa học quản trị nhân lực như khảo cứu tài liệu, phương pháp điều tra xã hội học, phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp.

- Phương pháp khảo cứu tài liệu: Đề tài khảo cứu tài liệu về quản lý nguồn nhân lực, tổ chức nhân sự hành chính; các công trình bài viết được đăng tải trên các báo, tạp chí, internet liên quan đến chất lượng viên chức nói chung và viên chức của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh nói riêng; tham khảo các văn bản pháp luật về quản lý viên chức của Trung ương và địa phương.

- Phương pháp điều tra, xã hội học:

Thu thập thông qua bản hỏi điều tra về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện tại các phòng, khoa và các đơn vị trực thuộc trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh. Nghiên cứu tiến hành khảo sát giảng viên tại 6 khoa, giảng viên kiêm giảng tại các phòng, trung tâm của Trường. Cụ thể, tác giả đã phát ra 130 phiếu, thu về 102 phiếu hợp lệ. Số phiếu thu về được xử lý bằng Microsoft Office Excel 2010 để tính toán và xử lý dữ liệu.

- Phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp: Phương pháp này dùng để hệ thống hóa các số liệu thứ cấp và sơ cấp thu được trong quá trình điều tra, nghiên cứu; phân tích trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên, kết quả làm việc, xếp loại đội ngũ giảng viên hàng năm và đưa ra các nhận xét, đánh giá mang tính tổng hợp, khái quát.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Về lý luận: Luận văn đã hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường đại học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

Về thực tiễn: Luận văn có thể dùng làm luận cứ khoa học cho Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh để có các chính sách, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo kết cấu của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1. Khái niệm giảng viên

Giảng viên đại học công lập là viên chức, Luật Viên chức năm 2010 quy định: “Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”. Theo đó, giảng viên đại học công lập là viên chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở bậc đại học, sau đại học thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học công lập. Trong các trường đại học, giảng viên còn là nhà khoa học, nắm vững các phương pháp khoa học 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 nghiệp vụ giảng dạy của mình, tham gia tích cực vào nghiên cứu khoa học và đời sống xã hội.

Khoản 29, Điều 1 Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 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 này, 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 tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ.

Khoản 1, Điều 66 Luật Giáo dục năm 2019 quy định: Nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục, trừ cơ sở giáo dục quy định tại điểm c khoản 1 Điều 65 của Luật này. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên. Theo Thông tư liên tịch số 40/2020/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 26/10/2020 của Bộ Giáo dục và 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, chức danh nghề nghiệp của giảng viên gồm: trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính và giảng viên cao cấp.

Từ các quy định nêu trên, có thể đưa ra khái niệm: giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học công lập là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp, làm việc theo chế độ hợp đồng làm việc, có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe; có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học công lập.

Như vậy, khái niệm “giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học” có thể được hiểu như sau: là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở các cơ sở giáo dục đại học; có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên; được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm theo tiêu chuẩn quy định; nhân thân rõ

ràng, có phẩm chất đạo đức tốt; có đủ điều kiện tham gia giảng dạy; có thể được các trường đại học mời giảng hoặc ký hợp đồng giảng dạy.

Từ những cơ sở nêu trên, theo nghĩa cụ thể, “đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học” là tập thể các thầy giáo, cô giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý giáo dục tại các trường đại học, hưởng lương và các chế độ khác từ ngân sách nhà nước hay từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

1.1.2. Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên

Giảng viên là một bộ phận nguồn nhân lực trong trường đại học nên giảng viên cũng có những đặc điểm chung của nguồn nhân lực trong một tổ chức và được đánh giá chất lượng trên những tiêu chí chung thống nhất. Do đó, để hiểu rõ chất lượng giảng viên thì trước hết cần hiểu rõ chất lượng nguồn nhân lực trong trường đại học.

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO), chất lượng nguồn nhân lực là sự lành nghề của lao động nhằm hướng tới có việc làm hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân người lao động.

Theo Phùng Rân thì chất lượng nguồn nhân lực được đo bằng 2 tiêu chí: “là năng lực hoạt động của NNL và phẩm chất đạo đức của NNL đó” []. Năng lực hoạt động có được thông qua đào tạo, qua huấn luyện, qua thời gian làm việc được đánh giá bằng học hàm, học vị, cấp bậc công việc và kỹ năng giải quyết công việc. Phẩm chất đạo đức là khả năng giám nghĩ, giám làm, giám chịu trách nhiệm và khó có tiêu chí nào làm thước đo để đánh giá phẩm chất đạo đức của NNL.

Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: thể lực, trí lực, tâm lực. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau cấu thành chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, thể lực

là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ là yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực, ý thức tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyển hóa của thể lực trí tuệ thành thực tiễn.

Chất lượng đội ngũ giảng viên là khái niệm chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có, thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản của nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu hay còn gọi là các thầy giáo, cô giáo với tư cách là chủ thể của hoạt động giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương, đáp ứng các yêu đặt ra của ngành giáo dục trong từng thời kỳ khác nhau. Đó chính là tâm lực, thể lực, trí lực của đội ngũ giảng viên.

1.1.3. Khái niệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của đội ngũ giảng viên đến một trình độ nhất định để đội ngũ này có thể hoàn thành nhiệm vụ trong một giai đoạn nhất định. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là tăng giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, trí tuệ, tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có năng lực và phẩm chất mới cao hơn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự phát triển kinh tế xã hội.

Hiện tại, cuộc CMCN 4.0 ngoài kiến thức chuyên sâu đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có tính năng động, sáng tạo, có năng lực ngoại ngữ, tin học và thậm chí cả kiến thức khoa học – công nghệ cần thiết để có thể tiếp cận và ứng dụng những công nghệ mới trong hoạt động quản lý và chuyên môn tương ứng với phương thức với phương thức giảng dạy và học tập mới; phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa. Từ góc độ này có thể khẳng định trong bối cảnh CMCN 4.0 nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chính là nâng cao năng lực làm việc, kỹ năng xử lý công việc, thái

độ trong công việc, bên cạnh kiến thức chuyên sâu. Từ những luận điểm trình bày trên, có thể hiểu rằng: nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong trường đại học chính là nâng cao mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người giảng viên trên các phương diện thể lực, trí lực, tâm lực so với yêu cầu công việc cụ thể nhằm đạt được mục tiêu đặt ra.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức là sự tăng cường sức mạnh, kiến thức và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ trong từng giai đoạn phát triển một tổ chức. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức là động lực trực tiếp cho sự phát triển của mỗi tổ chức.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chế độ chính sách hợp lý,...), kích thích động lực làm việc của người lao động, để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố quyết định đến sự thành công của một tổ chức.

Từ những khái niệm chung về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, có thể đi đến khái niệm: *“Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong trường đại học chính là nâng cao mức độ đáp ứng công việc của giảng viên cả về thể lực, trí lực và tâm lực so với yêu cầu cụ thể nhằm đạt được mục tiêu chung của nhà trường trong từng giai đoạn phát triển”*. Trong đó, thể lực ở đây được hiểu là sức khỏe về thể chất và tinh thần trách nhiệm trong nghiên cứu và giảng dạy, trí lực bao gồm kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm và các kỹ năng cần thiết khác để giảng viên có thể hoàn thành tốt công việc của mình.

1.1.4. Khái niệm cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Thuật ngữ "Cách mạng công nghiệp lần thứ tư" đã được áp dụng cho sự phát triển công nghệ quan trọng một vài lần trong 75 năm qua, và là đề thảo luận về học thuật. Khái niệm Công nghiệp 4.0 hay nhà máy thông minh lần đầu tiên được đưa ra tại Hội chợ công nghiệp Hannover tại Cộng hòa Liên bang Đức vào năm 2011. Công nghiệp 4.0 nhằm thông minh hóa quá trình sản xuất và quản lý trong ngành công nghiệp chế tạo. Sự ra đời của Công nghiệp 4.0 tại Đức đã thúc đẩy các nước tiên tiến khác như Mỹ, Nhật, Trung Quốc, Ấn Độ thúc đẩy phát triển các chương trình tương tự nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh của mình.

Năm 2013, một từ khóa mới là "Công nghiệp 4.0" (Industrie 4.0) bắt đầu nổi lên xuất phát từ một báo cáo của chính phủ Đức đề cập đến cụm từ này nhằm nói tới chiến lược công nghệ cao, điện toán hóa ngành sản xuất mà không cần sự tham gia của con người.

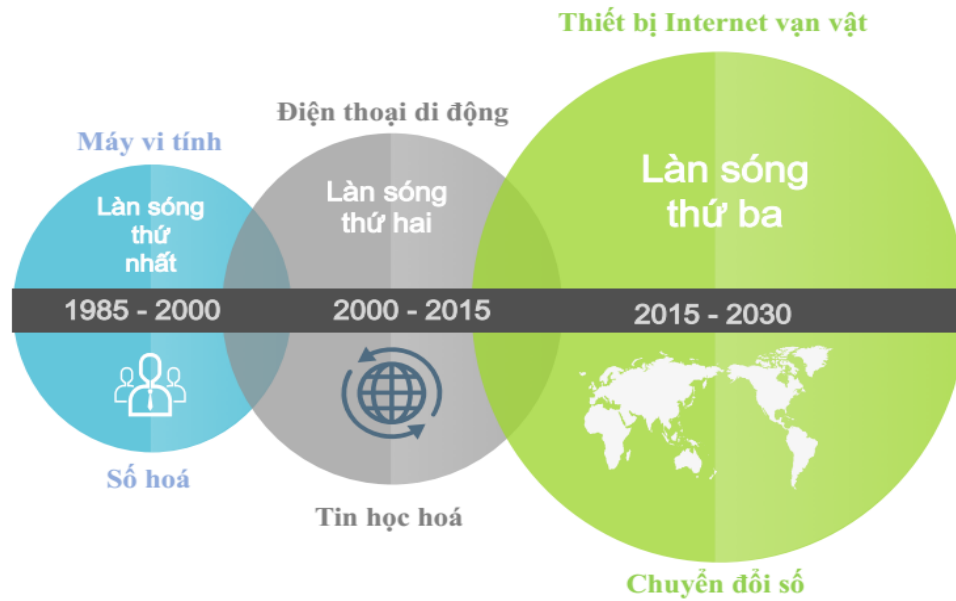
Tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) lần thứ 46 đã chính thức khai mạc tại thành phố Davos-Klosters của Thụy Sĩ, với chủ đề "Cuộc CMCN lần thứ 4", Chủ tịch Diễn đàn Kinh tế Thế giới đã đưa ra một định nghĩa mới, mở rộng hơn khái niệm Công nghiệp 4.0 của Đức. Nhân loại đang đứng trước một cuộc cách mạng công nghiệp mới, có thể thay đổi hoàn toàn cách chúng ta sống, làm việc và quan hệ với nhau. Quy mô, phạm vi và sự phức tạp của lần chuyển đổi này không giống như bất kỳ điều gì mà loài người đã từng trải qua.

Bản chất của CMCN lần thứ 4 là dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất; nhấn mạnh những công nghệ đang và sẽ có tác động lớn nhất là công nghệ in 3D, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hóa, người máy,...

Cuộc CMCN thứ 4 hay Công nghiệp 4.0, là xu hướng hiện tại của tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất. Nó bao gồm các hệ thống mạng vật lý, mạng Internet kết nối vạn vật và điện toán đám mây.

Có thể thấy được cốt lõi của cuộc cách mạng này nằm ở các vấn đề sau: *Trí tuệ nhân tạo (AI)*, *Vạn vật kết nối - Internet of Things (IoT)* và *Dữ liệu lớn (Big Data)*. Đây thực sự là một cuộc cách mạng chưa từng có trong lịch sử công nghiệp trên thế giới, tạo ra những thời cơ và thách thức rất lớn đối với tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội trong đó có giáo dục và đào tạo.

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, chuyển đổi số sẽ là nền tảng cốt lõi để thực hiện việc cá nhân hóa trong học tập bằng cách giảm thuyết giảng, truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực người học theo năng lực thực hiện, phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện và thời gian, là tiền đề quan trọng cho xu hướng học tập suốt đời. Với sự phát triển như vũ bão của internet, dữ liệu lớn hay trí tuệ nhân tạo, điện toán đám mây cho thấy xu hướng dịch chuyển công nghệ đã diễn ra một cách nhanh chóng. Sự vận dụng các nền tảng CNTT này trong giáo dục một cách triệt để sẽ góp phần hình thành nên hạ tầng giáo dục số. Nhiều mô hình giáo dục thông minh đang được phát triển trên nền tảng ứng dụng CNTT; hỗ trợ đặc lực việc cá nhân hóa học tập (mỗi người học một giáo trình và một phương pháp học tập riêng không giống với người khác, việc này do các hệ thống CNTT thực hiện tự động); làm cho việc truy cập kho kiến thức khổng lồ trên môi trường mạng được nhanh chóng, dễ dàng; giúp việc tương tác giữa gia đình, nhà trường, giáo viên, học sinh gần như tức thời.



Hình 1.1. Các làn sóng công nghệ hiện nay

Trong giáo dục và đào tạo, chuyển đổi số sẽ tập trung vào 2 nội dung chính là công tác quản lý và chuyển đổi số trong đào tạo (dạy, học, kiểm tra, đánh giá, nghiên cứu khoa học,...). Trong quản lý, bao gồm số hóa thông tin quản lý, tạo ra những hệ thống cơ sở dữ liệu để triển khai các dịch vụ công trực tuyến, ứng dụng các công nghệ 4.0 (AI, blockchain, phân tích dữ liệu, ..) để quản lý, điều hành, dự báo, hỗ trợ ra quyết định trong ngành GDĐT một cách nhanh chóng, chính xác. Trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá gồm số hóa học liệu (sách giáo khoa điện tử, bài giảng điện tử, kho bài giảng e-learning, ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm), thư viện số, phòng thí nghiệm ảo, triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến, xây dựng các trường đại học ảo.

1.1.5. Những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều quốc gia ngày càng nhận thức rõ xã hội muốn tiến bộ thì phải dựa vào sức mạnh của tri thức, được bắt nguồn từ việc khai thác tiềm năng sáng tạo vô tận của con người. Vì vậy, việc phát huy nguồn lực của con người là nhân tố cơ bản của

sự phát triển nhanh, bền vững. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030, Đảng ta khẳng định: “Phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế”. Để thực hiện tốt định hướng này đòi hỏi đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam cần đáp ứng những yêu cầu cơ bản như sau:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên đại học cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực.

Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải có nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng phải có chất lượng cao, đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, vốn liên tục thay đổi. Do đó, danh mục ngành, nghề đào tạo sẽ phải điều chỉnh, cập nhật liên tục, từ đó hàng loạt ngành, chuyên ngành cũ sẽ mất đi và thay vào đó là cơ hội cho sự phát triển của những ngành, chuyên ngành đào tạo mới, đặc biệt là liên quan đến sự tương tác giữa con người và máy móc. Vì vậy, các trường đại học sẽ phải chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình chỉ đào tạo “những gì thị trường cần”, những nội dung của các môn học cơ bản sẽ phải được rút ngắn và thay thế vào đó là những nội dung cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và giúp người học thực hiện được phương châm “học tập suốt đời”. Bên cạnh đó, giáo dục phải giúp người học phát triển về năng lực, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo để thích ứng trong môi trường làm việc thường xuyên thay đổi.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên đại học phải có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi mọi hoạt động của nhà trường.

Nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, các trường đại học phải thay đổi các hoạt động đào tạo như đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, quản lý sinh viên, phương pháp kiểm tra, đánh giá chuẩn đầu ra, với sự ứng dụng mạnh mẽ

công nghệ thông tin. Nhà trường không chỉ đào tạo trực tiếp mà còn đào tạo trực tuyến, giảng viên không cần đứng lớp, người học sẽ được hướng dẫn học qua mạng internet; sinh viên có cơ hội tiếp cận, tích lũy, chắt lọc những kiến thức phù hợp với bản thân và công việc. Hiện nay, việc liên kết giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức, doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu để phân chia các nguồn lực chung, làm cho các nguồn lực được sử dụng với hiệu quả cao nhất. Điều này sẽ tác động đến việc bố trí cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên của các trường. Nếu như giảng viên hầu hết ở các trường đại học đang giảng dạy bằng máy chiếu, video, chia sẻ tài liệu trên mạng, thì trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tất cả dữ liệu của người học từ mã số, điểm số, thông tin cá nhân đều được số hóa. Giảng viên thay vì tập trung cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng trên lớp, phải định hướng cho sinh viên biết cách học tập sao cho thích hợp với nhu cầu, khả năng của mình, cách tư duy và xử lý các tình huống trong cuộc sống, qua đó hình thành năng lực tiếp cận và giải quyết vấn đề. Bên cạnh đó, giảng viên phải là người hướng dẫn, điều phối, tổ chức hoạt động và đánh giá kết quả học tập, sáng tạo của sinh viên.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên đại học phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin.

Ngày nay, môi trường giáo dục không chỉ diễn ra trong phạm vi nhà trường mà mở rộng ra phạm vi toàn cầu. Người học có thể chủ động nghiên cứu tài liệu cũng như tương tác với giảng viên ở mọi thời điểm bằng máy tính hoặc điện thoại thông minh. Công nghệ thực tế tăng cường/thực tế ảo (AR/VR) được sử dụng rộng rãi, giúp người học trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng. Theo nghiên cứu của các nhà khoa học giáo dục trên thế giới, hiện nay có khoảng hơn 200 công cụ hỗ trợ có thể áp dụng vào quá trình giảng dạy và nghiên cứu. Đồng thời, nhờ ứng dụng các công nghệ AI, Big Data và IoT, lãnh đạo nhà trường, giảng viên có thể thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá

chính xác về người học; theo dõi quá trình học tập tại nhà, kiểm tra mức độ hoàn thành bài tập và thông báo kết quả học tập tới sinh viên cũng như gia đình. Tuy nhiên, không ít giảng viên chưa hiểu và sử dụng được những công cụ mới này trong thực tiễn, hiệu quả giảng dạy vì vậy không cao. Do đó, để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự tự do, sáng tạo trong công tác đào tạo.

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học đáp ứng yêu cầu trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

1.2.1. Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ, kỹ năng nghề nghiệp

- Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ của giảng viên bao gồm tiêu chí về trình độ học vấn, trình độ lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn, trong đó:

Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn của giảng viên có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành hoặc chuyên ngành trước đó khi đảm nhiệm công việc; đó là các bậc học trung cấp; cao đẳng; đại học và trên đại học. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong quá trình giảng viên thực hiện thông qua các lớp tập huấn. Đó là sự trang bị về kiến thức chuyên môn cho giảng viên. Đối với giảng viên các trường đại học yêu cầu bắt buộc phải có trình độ thạc sĩ đúng chuyên ngành trở lên kiến thức giảng viên có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo, qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà giảng viên tiếp thu được. Giảng viên không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà trong quá trình giảng dạy công tác của mình còn cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp vận dụng vào thực hiện công việc.

Tuy nhiên, khi xem xét về trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn của giảng viên trường đại học cần phải lưu ý về sự phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với yêu cầu thực tế của công tác giảng dạy mà giảng viên đảm nhận.

Về trình độ lý luận chính trị: Trình độ lý luận chính trị được đào tạo, bồi dưỡng thành 3 cấp: Sơ cấp, Trung cấp, Cao cấp; giấy xác nhận trình độ lý luận chính trị đối với giảng viên được ghi trong sơ yếu lí lịch và là tiêu chuẩn của giảng viên để dự kỳ thi nâng ngạch giảng viên, để quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm. Các giảng viên lãnh đạo, quản lý. Khi đánh giá chất lượng giảng viên trường Đại học thì trình độ lý luận chính trị được xem là tiêu chí để đánh giá đặc biệt đối với các giảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Ngoài ra, khi xem xét, đánh giá chất lượng giảng viên trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 cần xem xét về các yêu cầu, trình độ ngoại ngữ, tin học theo quy định.

- Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp:

Ngoài các tiêu chí về phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, cần xem xét đến kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên

Kỹ năng là khả năng thực tế đạt được để thực hiện một số công việc nhất định trong một hoàn cảnh điều kiện nhất định, đạt được chỉ tiêu nhất định dựa trên phương diện nghề nghiệp có thể phân chia kỹ năng thành 02 loại là kỹ năng cứng và kỹ năng mềm.

+ Kỹ năng cứng: Là những kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng chuyên môn giúp con người thực thi những công việc cụ thể để đạt những tiêu chuẩn nhất định. Kỹ năng cứng thường gắn liền với các tiêu chuẩn kỹ thuật hoặc tuân theo các trình tự, thủ tục hành chính nhất định của từng tổ chức và có thể đo được. Các kỹ năng cứng có thể thấy rõ như: Kỹ năng hàm, kỹ năng lái xe ô tô, kỹ năng

thiết kế, kỹ năng làm báo cáo, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng giảng dạy... những kỹ năng cứng này thường được quy chuẩn theo những quy trình và nguyên tắc cụ thể và được đào tạo ở những trường lớp chính quy.

+ Kỹ năng mềm: là những kỹ năng giúp con người tự quản lý, lãnh đạo chính bản thân và tương tác với những người xung quanh để cuộc sống và công việc đạt hiệu quả. Kỹ năng mềm bao gồm các kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ứng xử, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lắng nghe...

Kỹ năng mềm thường khó quy chuẩn, phụ thuộc vào nhiều đối tượng tương tác và khó có thể đo được.

Kỹ năng cứng thường được dùng trong công việc, tại nơi làm việc, trong thời gian làm việc; Kỹ năng mềm được dùng mọi lúc, mọi nơi và suốt đời. Theo mức độ tuổi tác, tỉ trọng sử dụng kỹ năng mềm ngày càng nhiều hơn. Đối với giảng viên trường đại học thì kỹ năng nghề nghiệp (bao gồm cả kỹ năng cứng và kỹ năng mềm) là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng giảng viên các trường đại học. Tiêu chí này phản ánh tính chuyên nghiệp, chất lượng giảng dạy của giảng viên, giảng viên cần có những kỹ năng tương ứng để thực hiện vai trò nhiệm vụ của mình.

Với các nhóm kỹ năng trên, điều cần đến các khả năng cá nhân tương ứng với từng vị trí công tác như: khả năng tự nhìn nhận, đánh giá, khả năng quản lý, kiểm chế mọi căng thẳng, khả năng giải quyết vấn đề một cách tự tin và sáng tạo.

Việc đánh giá chất lượng giảng viên không chỉ dựa vào bằng cấp chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, mà phải hội đủ nhiều yếu tố, trong đó yếu tố về khả năng hoạt động thực tiễn, kỹ năng mức độ thành thạo công việc rất cần thiết và quan trọng. Năng lực chuyên môn của mỗi giảng viên không phải là thứ năng lực bất biến, được sử dụng trong mọi

hoàn cảnh, môi trường, do đó đòi hỏi mỗi giảng viên phải luôn nỗ lực, rèn luyện cho mình một kỹ năng công tác; chịu khó nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi trong thực tiễn cuộc sống từng bước nâng cao năng lực chuyên môn và khả năng thành thạo công việc mình đang làm. Hiện nay, kỹ năng và thái độ làm việc của giảng viên đang là vấn đề được quan tâm bởi vì hầu hết giảng viên trong trường đại học có bằng cấp chuyên môn nhưng lại hụt hẫng đội ngũ giảng viên có kỹ năng thực hiện công việc cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại vào từng lĩnh vực công tác cụ thể, nhất là đội ngũ giảng viên nòng cốt, cận kề có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia giảng dạy trong các lĩnh vực có hiệu quả.

Nâng cao trí lực thực chất là nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn và kỹ năng cho người lao động. Nâng cao trí lực là tìm cách trang bị cho người lao động những kiến thức mới, nâng cao khả năng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho người lao động để người lao động có đủ năng lực cần thiết làm chủ được những trang thiết bị kỹ thuật, khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại; khả năng biến trí thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp thể hiện qua trình độ tay nghề và mức độ thành thạo trong chuyên môn nghề nghiệp, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ. Nâng cao trí lực cần gắn kết, sát thực với chức danh công việc, làm sao để thỏa mãn các yêu cầu tổ chức đề ra, từ đó đi đến hoàn thành mục tiêu chiến lược mà đơn vị đặt ra.

Kỹ năng nghề nghiệp không chỉ là chỉ tiêu đánh giá về năng lực thực thi công việc cụ thể của giảng viên trường đại học mà còn là chỉ tiêu phản ánh tính chuyên nghiệp của giảng viên. Để giúp cho giảng viên đảm nhận được công việc thì các cơ quan, ban, ngành cần chú trọng hơn nữa là đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng cho giảng viên để thực thi công việc đặc biệt là trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

- Tiêu chí kinh nghiệm làm việc và thâm niên công tác của giảng viên

Kinh nghiệm làm việc thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc, có thể gọi đó là thâm niên giảng viên có được. Thâm niên công tác thể hiện ở số năm giảng dạy, kinh nghiệm giảng dạy và sự cống hiến cho giáo dục. Có thể nhận thấy rằng kinh nghiệm làm việc của giảng viên trường đại học là thể hiện lòng trung thành đối với ngành giáo dục. Giảng viên có nhiều kinh nghiệm làm việc có thể giải quyết công việc thành thực và nhanh hơn người ít kinh nghiệm. Kinh nghiệm làm việc kết hợp với trình độ và kỹ năng xử lý trong công việc, giảng dạy tạo thành mức độ lành nghề của mỗi giảng viên. Kỹ năng sáng tạo là vô tận, năng lực của giảng viên thể hiện tư duy trong việc đưa ra các sáng kiến, các ý tưởng và có các quyết định nhanh nhạy, linh hoạt trong giải quyết các vấn đề. Khả năng này không phụ thuộc vào lứa tuổi hoặc giới tính. Do đó, một giảng viên vừa có khả năng sáng tạo vừa có kinh nghiệm trong công việc thì có thể có kỹ năng làm việc vượt trội hơn và là tài sản vô giá của cơ quan, tổ chức mà giảng viên là đối tượng sở hữu. Khai thác trí lực của giảng viên hoàn toàn phụ thuộc vào trường đại học mà trong đó các cấp lãnh đạo, quản lý là quan trọng nhất. Các yếu tố này không thể mang ra cân, đong, đo, đếm bằng định lượng cụ thể.

1.2.2. Nhóm tiêu chí về về thái độ làm việc, tâm lý làm việc, khả năng chịu áp lực (tâm lực)

Thái độ làm việc chính là ý thức của giảng viên trong quá trình làm việc. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào khí chất và tính cách mỗi cá nhân. Khi đứng trong một tổ chức, họ buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định. Tuy nhiên, không phải bất cứ một người nào cũng đều có ý thức, trách nhiệm và sự tự giác tuân thủ các quy tắc và nội quy làm việc triệt để. Đặc biệt, khi văn hóa công sở không được quan tâm, các cấp lãnh đạo trong trường đại học không thật sự chú trọng kiểm soát các hoạt động thì thái

độ làm việc của giảng viên có thể bê trễ làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Vì vậy, ngoài các tiêu chí đã nói ở trên, tiêu chí về thái độ làm việc chính là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng viên trong trường đại học.

Tâm lý làm việc là vấn đề nội tâm chủ quan của cá nhân mỗi giảng viên trong trường đại học, tâm lý làm việc có thể chịu ảnh hưởng của các yếu tố khách quan và chủ quan. Ảnh hưởng của yếu tố khách quan dẫn đến nội tâm chủ quan có thể là: chế độ thù lao của trường đại học; đánh giá thực hiện công việc, bầu không khí, môi trường làm việc, thời gian làm việc, bản thân công việc, khả năng mắc bệnh nghề nghiệp. Các yếu tố chủ quan chủ yếu phụ thuộc vào khí chất, tính cách của mỗi người. Tuy nhiên, khuôn khổ và nội quy của trường là hàng rào để giảng viên thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo lý trí và tư duy khoa học. Đối với giảng viên trường đại học thì ngoài yếu tố khách quan, chủ quan nói chung, nơi làm việc và tính chất công việc hết sức quan trọng có ảnh hưởng tới tâm lý làm việc của giảng viên.

Thái độ làm việc là những hành vi biểu hiện bên ngoài, tâm lý làm việc là những cảm xúc bên trong của con người. Khi cảm xúc biến động khiến tâm lý làm việc biến động theo và ảnh hưởng đến thái độ làm việc của giảng viên, làm thay đổi hành vi trong lao động của giảng viên. Khi giảng viên kiểm soát được cảm xúc, tâm trạng biểu hiện bằng thái độ, bằng hành vi đúng đắn là thể hiện giảng viên có kiến thức, có sự hiểu biết nhất định và phần đó được coi là có chất lượng về mặt tâm lực.

Khả năng chịu áp lực của công việc là tiềm năng ẩn chứa trong mỗi cá nhân giảng viên. Đó là sự bền bỉ của giảng viên trong công việc cả về trí lực và thể lực. Trí lực là cơ sở để giảng viên có khả năng chịu áp lực, nhưng thể lực là điều kiện cần thiết không thể thiếu để giảng viên giải quyết công việc hàng ngày và kéo dài thời gian làm việc nếu có yêu cầu.

Các yếu tố thuộc tâm lực có liên quan chặt chẽ đến văn hóa công sở, văn hóa truyền thống của dân tộc có ảnh hưởng đến tư duy, suy nghĩ, lễ thói, cách sống tạo nên văn hóa, đạo đức của giảng viên; những hành vi, thái độ thể hiện tại nơi làm việc thường biểu hiện ở khía cạnh phẩm chất đạo đức. Tuy có ảnh hưởng của văn hóa nói chung, trình độ và sự nhận thức giúp giảng viên có thể kiểm soát được hành vi nhưng không phải tình huống nào, thời điểm nào giảng viên cũng kiểm soát được hành vi của mình.

Căn cứ Chương II Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16/4/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định đạo đức nhà giáo, thì đạo đức nhà giáo được quy định cụ thể như sau:

- Phẩm chất chính trị

+ Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

+ Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung.

+ Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

- Đạo đức nghề nghiệp

+ Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng.

+ Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành.

+ Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí.

+ Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc; thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

- Lối sống, tác phong

+ Sống có lý tưởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

+ Có lối sống hoà nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; biết ủng hộ, khuyến khích những biểu hiện của lối sống văn minh, tiến bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ.

+ Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo.

+ Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của người học.

+ Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp. Quan hệ, ứng xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học

sinh, đồng nghiệp và người học; kiên quyết đấu tranh với các hành vi trái pháp luật.

+ Xây dựng gia đình văn hoá, thương yêu, quý trọng lẫn nhau; biết quan tâm đến những người xung quanh; thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng.

- Giữ gìn, bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo

+ Không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện hành vi trái pháp luật, quy chế, quy định; không gây khó khăn, phiền hà đối với người học và nhân dân.

+ Không gian lận, thiếu trung thực trong học tập, nghiên cứu khoa học và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục.

+ Không trù dập, chèn ép và có thái độ thiên vị, phân biệt đối xử, thành kiến người học; không tiếp tay, bao che cho những hành vi tiêu cực trong giảng dạy, học tập, rèn luyện của người học và đồng nghiệp.

+ Không xâm phạm thân thể, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người học, đồng nghiệp, người khác. Không làm ảnh hưởng đến công việc, sinh hoạt của đồng nghiệp và người khác.

+ Không tổ chức dạy thêm, học thêm trái với quy định.

+ Không hút thuốc lá, uống rượu, bia trong công sở, trong trường học và nơi không được phép hoặc khi thi hành nhiệm vụ giảng dạy và tham gia các hoạt động giáo dục của nhà trường.

+ Không sử dụng điện thoại di động và làm việc riêng trong các cuộc họp, trong khi lên lớp, học tập, coi thi, chấm thi.

+ Không gây bè phái, cục bộ địa phương, làm mất đoàn kết trong tập thể và trong sinh hoạt tại cộng đồng.

+ Không được sử dụng bục giảng làm nơi tuyên truyền, phổ biến những nội dung trái với quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước.

+ Không trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ, tự ý bỏ việc; không đi muộn về sớm, bỏ giờ, bỏ buổi dạy, cắt xén, dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn làm ảnh hưởng đến kỷ cương, nề nếp của nhà trường.

+ Không tổ chức, tham gia các hoạt động liên quan đến tệ nạn xã hội như: cờ bạc, mại dâm, ma túy, mê tín, dị đoan; không sử dụng, lưu giữ, truyền bá văn hoá phẩm đồi trụy, độc hại.

1.2.3. Tiêu chí về sức khỏe (thể lực)

Sức khỏe của giảng viên được xem là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng giảng viên trong bối cảnh CMN 4.0 vì thể lực hay thể chất bao gồm không chỉ có sức khỏe cơ bắp mà còn là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, cơ bắp, là sức mạnh của niềm tin và ý trí, là khả năng vận động của trí lực giúp người giảng viên có thể tham gia hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học, phục vụ xã hội. Người giảng viên có sức vóc thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức, ứng dụng công nghệ vào hoạt động phục vụ cộng đồng, biến tri thức thành sức mạnh. Hơn nữa cần phải có sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực trong điều kiện khác nhau hết sức khó khăn và khắc nghiệt. Do đó, sức mạnh trí tuệ có thể phát huy lợi thế được lợi thế khi thể lực con người được phát triển. Yếu tố thể lực của người giảng viên được hình thành và phát triển bằng con đường di truyền (nòi giống), nuôi dưỡng và luyện tập, rèn luyện thân thể (thể dục, thể thao và các hoạt động nghiên cứu và lao động).

Thể lực là sự phát triển hài hòa của con người cả về thể chất lẫn tinh thần (sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần). Thể lực là năng lực lao động

chân tay, sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn.

Người giảng viên có sức khỏe tốt mới làm việc tốt, cống hiến được chất xám của mình. Phân loại sức khỏe của giảng viên của Bộ Y tế quy định được xếp theo các mức trên cơ sở đánh giá tuyệt đối cho từng để có nhận xét định tính cho từng loại.

Theo Bộ Y tế Việt Nam, có năm loại sức khỏe:

Loại I: Sức khỏe rất tốt, không mắc bệnh tật, các chỉ tiêu sức khỏe tốt

Loại II: Sức khỏe tốt

Loại III: Trung bình

Loại IV: Yếu

Loại V: Rất yếu

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

1.3.1. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong trường đại học là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho giảng viên nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu của người học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

Trên cơ sở đánh giá, phân tích năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên để xác định nhu cầu và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhằm bổ sung, hoàn thiện hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp cho giảng viên, đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển của Nhà trường trong CMCN 4.0. Nhà trường nên có các chế độ khuyến khích giảng viên tích cực tham gia đào tạo nâng cao trình độ đặc biệt là Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, điều này giúp

khẳng định chất lượng giảng viên cũng như định hướng của cơ sở đào tạo công lập. Ngoài ra, việc bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên mới là việc hết sức quan trọng, hoạt động này có thể được diễn ra bằng nhiều hình thức khác nhau. Ngoài việc mỗi giảng viên nêu cao tinh thần chủ động tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn, các khoa cũng thường xuyên bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên với nhiều hình thức, phương pháp phong phú như: Tổ chức thông qua bài giảng, giảng thử, giảng mẫu cho các giảng viên trong Khoa theo các nội dung chuyên sâu về phương pháp giảng dạy, kỹ năng xử lý tình huống, nghiệp vụ sư phạm, cũng như về kiến thức chuyên môn đối với từng môn học, bồi dưỡng theo chuyên đề. Trong đó, đặc biệt chú trọng phát huy vai trò của các bộ môn trong các hoạt động phương pháp nhằm giúp giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy, rèn luyện, nâng cao tay nghề sư phạm.

Để tiếp cận những tri thức khoa học và công nghệ tiên tiến do sự phát triển của CMCN 4.0 mang lại, không thể không thông thạo ngoại ngữ. Ngoại ngữ là phương tiện hữu ích để giúp chúng ta tiếp nhận những thành tựu mà cuộc CMCN 4.0 mang lại. Đây là điều cần thiết để giảng viên hội nhập với xu hướng kết nối toàn cầu, hội nhập với giáo dục đại học thế giới. Vì thế mỗi giảng viên cần học tập, nâng cao trình độ ngoại ngữ phục vụ vào quá trình tiếp thu, lĩnh hội những thành tựu vĩ đại mà nhân loại đã tìm ra, góp phần nâng cao, đổi mới phương pháp giảng dạy của đội ngũ giảng viên.

Để nâng cao năng lực ngoại ngữ, chủ động tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các lớp bồi dưỡng hàng năm do Nhà trường tổ chức, cùng với đó có cơ chế khuyến khích, động viên các đồng chí có khả năng tự tham gia các khóa học tại các trung tâm, tạo ra môi trường tự học ngoại ngữ bằng nhiều hình thức.

Do đó, Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước.

Nội dung bồi dưỡng: Lý luận chính trị, Kiến thức quốc phòng và an ninh, Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, Kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế, tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ và các chương trình bồi dưỡng ở nước ngoài phù hợp với nhu cầu Nhà trường.

Hình thức bồi dưỡng: Tập sự, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý, bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành.

1.3.2. Bố trí và sử dụng giảng viên

Bố trí và sử dụng nhân lực nói chung và giảng viên nói riêng hợp lý sẽ giúp người lao động phát huy tốt hơn khả năng sở trường của mình, yêu thích công việc hơn, thúc đẩy việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, từ đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Để phân công, bố trí và sử dụng nhân lực hiệu quả, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì việc phân công, bố trí và sử dụng nhân lực phải đảm bảo các nguyên tắc:

- Bố trí và sử dụng giảng viên phải đảm bảo nguyên tắc đúng người, đúng việc. Bố trí nhân lực vào các vị trí, chức danh công tác phù hợp với trình độ

chuyên môn, khả năng của từng người để phát huy sở trường, năng lực, nâng cao khả năng sáng tạo trong tổ chức. Từ đó mới tạo ra hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Việc bố trí, sử dụng giảng viên phải đảm bảo ổn định, kế thừa, phát triển; kết hợp giữa giảng viên trẻ với giảng viên lớn tuổi để bổ sung cho nhau về kiến thức, năng lực cũng như kinh nghiệm thực tế, phát huy được những phẩm chất tốt của các thế hệ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục-đào tạo.

- Phân công, bố trí và sử dụng giảng viên phải chính xác mới phát huy được khả năng, sở trường của người lao động, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Việc sử dụng giảng viên phải mang tính chiến lược, bao gồm cả việc sử dụng, bổ nhiệm trong hiện tại và cả định hướng sử dụng tiếp theo trong tương lai. Phát huy sự chủ động trong việc bố trí, sử dụng, sắp xếp, giao nhiệm vụ trực tiếp cho từng giảng viên theo cách tiếp cận thông qua việc sử dụng giảng viên phù hợp với năng lực, sở trường, hiệu quả công việc của từng giảng viên.

1.3.3. Đánh giá giảng viên

Trong bối cảnh CMCN 4.0 thì việc đánh giá giảng viên càng giúp cho tổ chức đối xử công bằng đối với những lao động trong tổ chức, đồng thời cho tổ chức thấy được thành tích của người lao động, giúp người lao động có động lực làm việc tốt và cải biến hành vi theo hướng tốt hơn, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Để hoạt động đánh giá giảng viên đạt hiệu quả cao, từ đó nâng cao chất lượng giảng viên thì hoạt động đánh giá phải đảm bảo:

- Đánh giá thực hiện công việc trong tổ chức phải được thực hiện thường xuyên, định kỳ, có như vậy mới kịp thời ghi nhận thành tích của người lao động

và có giải pháp giúp người lao động hoạt thiện kiến thức, kỹ năng, tay nghề và thái độ làm việc tốt hơn, từ đó cải thiện hiệu quả làm việc cho chu kỳ sau.

- Đánh giá thực hiện công việc phải đảm bảo chính xác mới, có như vậy mới phản ánh đúng hiệu quả làm việc của mỗi người và xác định được chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức hiện đang ở mức nào. Để đánh giá thực hiện công việc chính xác thì trước hết phải có các tiêu chí đánh giá cụ thể, rõ ràng, hoàn chỉnh.

- Đánh giá thực hiện công việc phải gắn với việc sử dụng kết quả đánh giá vào việc khen thưởng, động viên người lao động. Đánh giá thực hiện công việc là hoạt động quan trọng khuyến khích người lao động làm việc tốt hơn, đồng thời giúp tổ chức thấy được thành tích của người lao động để khen thưởng, động viên kịp thời.

1.3.4. Đãi ngộ giảng viên

Song song với cống hiến thì người lao động quan tâm mình sẽ được đãi ngộ những gì, có xứng đáng với khả năng, năng lực của mình không. Bên cạnh nuôi sống bản thân mình, người lao động còn có con cái, gia đình. Và ở đâu có đãi ngộ tốt thì ở đó dễ dàng giữ chân người tài, người có trình độ kiến thức. Chế độ đãi ngộ tốt là một trong những lí do để giữ chân nhân tài. Nhà trường cần có chế độ đãi ngộ tốt hơn giữa người được đào tạo nâng cao trình độ với người không được đào tạo. Từ đó giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Chế độ đãi ngộ là một trong các động lực kích thích người lao động làm việc hăng hái, cống hiến hết mình và gắn bó với tổ chức. Vì vậy, chế độ đãi ngộ của một tổ chức cần đảm bảo tính công bằng, đủ lớn để kích thích người lao động phát huy khả năng, sự sáng tạo và thu hút nguồn lao động chất lượng cao ngoài tổ chức về làm việc cho tổ chức. Chế độ đãi ngộ đối với nhà

giáo, không hẳn chỉ nghĩ ngay đến lương, mặc dù là điểm quan trọng. Nhưng cần hội tụ cả 3 điều đối với nhà giáo khi nói đến chế độ đãi ngộ: Lương (cao, đúng việc đúng người...); Môi trường làm việc (điều kiện cơ sở vật chất, dạy học và nghiên cứu, giao tiếp...); Cơ hội thăng tiến (sự phát triển cá nhân và sự trọng dụng với người giỏi...).

1.3.5. Tuyển dụng giảng viên

Căn cứ khoản 29 Điều 2 Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học quy định: “Trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng”.

Đội ngũ giảng viên của Nhà trường là nguồn nhân lực quan trọng trong đào tạo cử nhân, kỹ sư của Nhà trường. Căn cứ khoản 29 Điều 2 Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học quy định: “Trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng”; căn cứ Điều 5 Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập, quy định về trình độ đào tạo, bồi dưỡng, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ thì việc tuyển dụng giảng viên đủ theo số lượng, đảm bảo chất lượng nhất là phải bảo đảm các tiêu chuẩn chuyên môn phù hợp với chuyên ngành của từng khoa. Nhà trường cần đề cao vai trò chủ động của các bộ môn, khoa trong việc đánh giá, thẩm định tuyển dụng giảng viên theo hướng chuẩn hóa trước CMCN 4.0 cần phải đạt được: Chuẩn về kiến thức chuyên môn; chuẩn về năng lực giảng dạy; chuẩn về năng lực NCKH; chuẩn về năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng ngoại ngữ trong thực hiện các nhiệm vụ của chức danh giảng viên; chuẩn về đạo đức nghề nghiệp. Cùng với đó, việc sử dụng giảng viên phải mang tính

chiến lược, bao gồm cả việc sử dụng, bổ nhiệm trong hiện tại và cả định hướng sử dụng tiếp theo trong tương lai. Phát huy sự chủ động trong việc bố trí, sắp xếp, giao nhiệm vụ trực tiếp cho từng giảng viên theo cách tiếp cận thông qua việc sử dụng giảng viên phù hợp với năng lực, sở trường, hiệu quả công việc của từng giảng viên.

1.4. Yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

1.4.1. Yếu tố bên ngoài

1.4.1.1. Môi trường pháp lý

Bộ Luật lao động, các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề lao động, sử dụng lao động,... là các yếu tố cần thiết làm cơ sở pháp lý cho các tổ chức giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động, là tiền đề cho các tổ chức xây dựng các tiêu chuẩn pháp lý khi hình thành, củng cố và phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển nguồn nhân lực cả về chất và lượng, khuyến khích được tính tích cực, yêu ngành, yêu nghề của giảng viên, góp phần duy trì và phát triển nhân lực giáo dục và đào tạo như: Đề án phát triển ngoại ngữ; Đề án 911; Đề án chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn khu vực và quốc tế; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo; chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách an toàn vệ sinh lao động,...

1.4.1.2. Sự phát triển của khoa học công nghệ

Sự phát triển không ngừng và những tiến bộ khoa học kỹ thuật đã cho ra đời những công nghệ hiện đại mà nó đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng cao mới đáp ứng được. Việc áp dụng công nghệ mới cho phép tổ chức lựa

chọn chính sách sử dụng nhiều hay ít lao động và đòi hỏi những điều kiện nhất định về lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quy mô mà còn ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tổ chức.

1.4.1.3. Sự phát triển của giáo dục - đào tạo

Mức độ phát triển của giáo dục đào tạo có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức, nó không chỉ quyết định trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của người lao động mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ người dân thông qua các yếu tố thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế - xã hội, thông tin khoa học. Mức độ phát triển của giáo dục - đào tạo càng cao thì quy mô nguồn nhân lực chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao.

1.4.1.4. Hội nhập kinh tế quốc tế

Trong giai đoạn nền kinh tế hội nhập hiện nay, sự cạnh tranh để tồn tại giữa các trường đại học là rất khốc liệt, các trường trong nước và ngoài nước mở ra rất nhiều, đòi hỏi các trường đại học trong nước muốn tồn tại và phát triển phải nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo hiệu ứng tích cực từ sinh viên.

Muốn nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập và phục vụ cộng đồng thì mỗi trường đại học cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng. Bởi đây là đội ngũ trực tiếp tiếp xúc với sinh viên hàng ngày, trực tiếp cung cấp dạy học cho sinh viên.

Trong điều kiện hội nhập ngày càng sâu, rộng như hiện nay, trường đại học nào nâng cao được chất lượng giảng viên, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy, phục vụ sinh viên thì trường đó có thể tồn tại và phát triển, ngược lại sẽ không cạnh tranh được và có thể bị đào thải.

1.4.2. Yếu tố bên trong

1.4.2.1. Quan điểm của người lãnh đạo, quản lý

Trong bối cảnh CMCN 4.0 diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, đòi hỏi người lãnh đạo, quản lý phải có quan điểm đúng đắn, có tầm nhìn xa, nắm bắt và dự đoán được xu thế để quyết định các vấn đề của tổ chức trong đó có phát triển nhân lực. Nếu cấp lãnh đạo nhận thức được những giá trị mà nguồn nhân lực chất lượng cao mang lại và có cơ chế đầu tư một cách phù hợp thì việc phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức sẽ đạt hiệu quả cao hơn, sẽ có nhiều cơ hội để xây dựng tổ chức vững mạnh. Ngược lại, nếu đơn vị nào không nhận ra được tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong tổ chức mình, không tạo ra được những lợi ích để thu hút, giữ chân được nhân tài, đồng nghĩa với việc tổ chức đó không thể phát triển một cách bền vững và ổn định.

1.4.2.2. Khả năng tài chính của Trường

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh nào cũng là một nhu cầu thiết yếu đối với mỗi tổ chức. Tuy nhiên, mọi hoạt động và quyết định về nhân sự đều phải dựa trên tình hình tài chính thực tế của tổ chức. Một tổ chức có khả năng tài chính vững vàng thì chúng ta có thể xây dựng một chế độ đãi ngộ vượt trội so với tổ chức khác nhằm thu hút và giữ chân nhân tài. Chúng ta không thể đòi hỏi tổ chức nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong khi chi phí đưa ra quá lớn so với khả năng chi trả của tổ chức. Trong trường hợp tổ chức có tình hình tài chính tốt thì có thể xây dựng một chế độ đãi ngộ vượt trội so với tổ chức khác nhằm thu hút và giữ chân nhân tài.

1.4.2.3. Nhận thức, ý thức của giảng viên

Việc nâng cao chất lượng giảng viên phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức, ý thức phấn đấu của giảng viên. Trong bối cảnh CMCN 4.0 giảng viên có tinh thần cầu tiến tiếp tục rèn luyện bằng cách giảm thuyết giảng, truyền

thụ kiến thức sang phát triển năng lực người học theo năng lực thực hiện, phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện và thời gian; thay đổi phương pháp giảng dạy truyền thống sang phương pháp giảng dạy online đạt hiệu quả. Ngoài ra giảng viên trẻ còn có thể tập viết, tập giảng, rèn luyện tác phong sư phạm, kỷ luật làm việc, kỷ luật phát ngôn, bản lĩnh chính trị, tích cực đi dự giờ, học hỏi kinh nghiệm của đội ngũ giảng viên đã có nhiều năm công tác; thay đổi phương pháp giảng dạy và kinh nghiệm ở trường để đúc rút kinh nghiệm, bổ sung những kiến thức còn thiếu hụt trong bài giảng của mình.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số trường Đại học

1.5.1. Kinh nghiệm của Đại học Công nghiệp TP. HCM, Đại học Tôn Đức Thắng

1.5.1.1. Kinh nghiệm của Đại học Công nghiệp TP. HCM

Tại trường ĐH Công nghiệp TP.HCM thu nhập bình quân của toàn thể cán bộ, nhân viên, giảng viên nhà trường trước khi tự chủ (năm 2015) là 15 triệu đồng/tháng, đã liên tục tăng qua các năm và đến năm 2019 khoảng 19 triệu đồng/tháng. Trong đó, thu nhập của giảng viên có trình độ TS trở lên hiện nay là 28 triệu đồng/tháng.

Trường có chính sách thu hút chất xám trình độ cao về công tác. Theo đó, TS được hỗ trợ 100 triệu đồng/người, PGS 120 triệu đồng và GS 150 triệu đồng.

Ngoài ra, trường còn trả phụ cấp hằng tháng với cán bộ, viên chức có học hàm, học vị cao: TS 4 triệu đồng/tháng, PGS 5 triệu đồng/tháng và GS 7 triệu đồng/tháng. Nhà trường còn hỗ trợ giảng viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn. Đối với nghiên cứu sinh đi học ở nước ngoài được hưởng 40% lương cơ bản, sau khi tốt nghiệp trở lại công tác nhận bổ sung 60% khoản lương cơ bản

còn lại và 50% tiền thưởng các ngày lễ, tết. Nghiên cứu sinh sau khi tốt nghiệp và nhận bằng được nhà trường thưởng 50 triệu đồng.

Trường được tự chủ áp dụng chính sách chi trả thu nhập này đã kích thích tinh thần làm việc của cán bộ, viên chức. Nhà trường cũng chủ động các chính sách nhằm thu hút đội ngũ có trình độ cao về công tác tại trường, đồng thời cũng giữ chân được người giỏi.

Tuy nhiên do với hơn 1.400 cán bộ, viên chức, tổng số tiền lương chi trả hằng tháng rất lớn nên cũng có khó khăn đối với lãnh đạo trường trong việc cân đối chi tiêu. Trong khi hiện nay chủ yếu các trường "sống" bằng học phí là chính. Mức học phí của các trường sau tự chủ thu theo quyết định phê duyệt đề án tự chủ, cao hơn so với mức trần học phí đang áp dụng đối với các trường công lập chưa tự chủ. Vì vậy, chắc chắn các trường đều sẽ tăng học phí theo lộ trình của đề án tự chủ.

Trường Đại học Công nghiệp TP. HCM áp dụng thí điểm cơ chế tự chủ 3 năm qua đã tranh thủ các nguồn tài trợ từ doanh nghiệp và cựu sinh viên, nhất là trang thiết bị và học bổng cho sinh viên nghèo. Chính điều này giúp nhà trường giữ mức học phí thấp nhất trong các trường tự chủ. Thêm vào đó, tận dụng việc xã hội hóa, kêu gọi tư nhân đầu tư, hợp tác kinh doanh, sử dụng mặt bằng cũng đem lại nguồn thu khá lớn. Khi tự chủ, tiền được gửi ngân hàng nên riêng khoản lãi tiền gửi gần 20 tỉ đồng cũng giúp hỗ trợ sinh viên nghèo và các hoạt động khác.

1.5.1.2. Kinh nghiệm của trường Đại học Tôn Đức Thắng

Trường Đại học Tôn Đức Thắng được biết đến như một điểm sáng về thu hút nhà khoa học và nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh CMCN 4.0

Những nhà khoa học trong và ngoài nước đã đến làm việc tại nhà trường, liên kết với nhà trường trong nhiều dự án nghiên cứu khoa học, giảng

dạy và sản xuất. Các nhà khoa học không chỉ đóng góp lớn về mặt tri thức mà còn giúp nâng cao thu nhập cho nhà trường.

Để thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao là các nhà khoa học, các giảng viên uy tín thì song song với chiến lược phát triển của một tổ chức là một chính sách thu nhập tương ứng cho nhân sự. Chính sách này góp phần xây dựng nguồn nhân lực tinh hoa đáp ứng được nhu cầu của chiến lược phát triển.

Nhà trường tự trang trải tài chính 100% để thực hiện chính sách thu hút nhân lực. Chính sách thu hút nhân lực cụ thể của trường gồm:

1. Cung cấp môi trường và phương tiện làm việc thuận lợi nhất;
2. Giải quyết nhanh chóng và tích cực tất cả thủ tục và hỗ trợ cần thiết;
3. Tuyệt đối không có bất kỳ tiêu cực trong công tác nhân sự;
4. Thu nhập được cả hai bên tự nguyện đồng ý;
5. Bảo đảm việc trả thu nhập gần như tuyệt đối công bằng để tỏ lòng tôn trọng thành tích, thành tựu, đóng góp của nhân sự;
6. Tạo mọi điều kiện cho họ đi nước ngoài nâng cao chuyên môn, trao đổi học thuật, sử dụng chung phòng thí nghiệm, liên kết nghiên cứu quốc tế... vào mọi lúc và mọi nơi để phát triển cá nhân.

Lãnh đạo các trường đều cho rằng giảng viên giỏi mới làm nên học trò giỏi. Chỉ khi nào thu nhập đủ sống, người giỏi mới gắn bó, tránh chảy máu chất xám. Chất lượng nhà trường không tốt sẽ không thể thu hút đầu vào, sinh viên ra trường cũng khó xin việc. Chính vì có cơ chế chi trả lương, thưởng, thù lao hấp dẫn, chất lượng đầu vào khi tuyển chọn giảng viên của trường gần đây đã tăng lên rõ rệt đồng thời giữ chân được nhiều nhân tài.

1.5.2. Bài học rút ra cho trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Việc phân tích kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Đại học Công nghiệp TP Hồ Chí Minh, Đại học Tôn Đức Thắng giúp đưa ra một số bài học kinh nghiệm cho Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh như sau:

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh đang triển khai đào tạo theo hướng nghề nghiệp ứng dụng, để có chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, Nhà trường cần thực hiện:

Thứ nhất, phân loại chất lượng đội ngũ giảng viên theo cơ cấu, giới tính, độ tuổi, ngoại ngữ, tin học và năng lực thực tiễn để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hợp lý.

Thứ hai, giao chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng nhất là đào tạo tiến sĩ cho đơn vị và cá nhân; xây dựng cơ chế hỗ trợ phù hợp để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho giảng viên học tập, đồng thời tranh thủ các đề án, dự án và quan hệ hợp tác quốc tế để gửi giảng viên đi đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ.

Thứ ba, bổ sung vào các quy chế nội bộ các chính sách thu hút nhân tài đủ mạnh để thực hiện tuyển dụng được đội ngũ giảng viên có trình độ cao (tiến sĩ), đồng thời tập trung bồi dưỡng sinh viên giỏi của trường để chủ động tạo nguồn tuyển dụng.

Thứ tư, hàng năm chủ động đưa giảng viên đi thực tế tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh và mời các chuyên gia, các nhà khoa học trong và ngoài nước về cập nhật các kiến thức và công nghệ mới để giúp giảng viên cập nhật kịp thời các công nghệ mới.

Thứ năm, thường xuyên thực hiện điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng để thích nghi với thị trường lao động. Thực hiện công tác

đảm bảo chất lượng nghiêm minh làm thước đo về chất lượng giảng dạy của giảng viên.

Thứ sáu, Tăng cường hỗ trợ về cơ sở vật chất để các nhóm nghiên cứu hoạt động hiệu quả nhằm thúc đẩy mạnh mẽ các hoạt động khoa học, tạo điều kiện để giảng viên tham gia các hội thảo trong và ngoài nước.

Ngoài ra thực hiện việc đánh giá xếp loại viên chức và chi thu nhập tăng thêm cần đặt trọng số nặng vào kết quả các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và kết quả các hoạt động nghiên cứu khoa học

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

2.1. Tổng quát về trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Tên trường: Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Tên giao dịch bằng tiếng Anh: Vinh University of Technology
Education

Ký hiệu trường: VUTED

Bộ chủ quản: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Loại hình trường đào tạo: Công lập

Địa chỉ: Số 117, Đường Nguyễn Việt Xuân - Phường Hưng Dũng -
Thành phố Vinh - Nghệ An.

Điện thoại: 0238.3849264

Fax: 0238.3842530

Website: vuted.edu.vn

Email: vuted.edu@gmail.com

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là trường công lập đào tạo giảng viên, giáo viên giáo dục nghề nghiệp trình độ sau đại học, đại học và cao đẳng; đào tạo nhân lực trình độ sau đại học, đại học và cao đẳng các chuyên ngành kỹ thuật, công nghệ, kinh tế; nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ phục vụ đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và phát triển kinh tế – xã hội

Tiền thân là trường Công nhân Kỹ thuật Vinh được thành lập theo Quyết định số 113/CP.PG ngày 08/4/1960 của Chính Phủ. Trường được xây dựng tại Phường Hưng Dũng, Thành phố Vinh, Tỉnh Nghệ An. Trường có nhiệm vụ đào tạo công nhân kỹ thuật các nghề thuộc ngành cơ khí như: Cắt gọt kim loại, Gò, Hàn, Rèn..., cung cấp nhân lực cho các công, nông trường, xí nghiệp, nhà máy trên toàn miền Bắc.

Từ năm 1971, Trường chuyển sang trực thuộc Tổng cục Đào tạo công nhân kỹ thuật – Bộ Lao động, tiếp tục đào tạo công nhân kỹ thuật cho các tỉnh miền Bắc.

Từ tháng 10/1974, Trường được nâng cấp và đổi tên thành Trường Giáo viên dạy nghề Cơ khí Vinh có chức năng, nhiệm vụ là đào tạo giáo viên dạy nghề trình độ trung học chuyên nghiệp cho các nghề cơ khí, luyện kim.

Năm 1978, Trường được đổi tên thành Trường Sư phạm kỹ thuật 3, ngoài các ngành nghề đã có, Trường mở thêm các ngành nghề đào tạo giáo viên dạy nghề khác như Điện, Động lực, Mộc mẫu...

Năm 1987, Trường chuyển về trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, được giao nhiệm vụ đào tạo thí điểm giáo viên dạy nghề trình độ cao đẳng theo mô hình đào tạo nối tiếp, với thời gian đào tạo là 5 năm, chia thành 2 giai đoạn (Giai đoạn 1 đào tạo công nhân kỹ thuật 2 năm, sau đó tuyển chọn học sinh khá đào tạo tiếp giai đoạn 2 là 3 năm cấp bằng tốt nghiệp giáo viên dạy nghề).

Năm 1992 đến năm 1999 theo Quyết định số 1395/TH– DN ngày 13/7/1992 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trường được phép đào tạo giáo viên dạy nghề trình độ cao đẳng sư phạm kỹ thuật.

Năm 1998, Trường trực thuộc Tổng cục Dạy nghề, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội theo quyết định số 67/1998/QĐ –TTg, ngày 26/3/1998 của Thủ tướng Chính phủ.

Năm 1999, Trường được nâng cấp thành trường Cao đẳng Sư phạm kỹ thuật Vinh theo Quyết định số 129/1999 QĐ –TTg ngày 28/5/1999 của Thủ tướng Chính phủ.

Ngày 14/4/2006 Thủ tướng Chính phủ ra quyết định số 78/2006/ QĐ – TTg thành lập Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trên cơ sở trường Cao đẳng Sư phạm kỹ thuật Vinh.

Năm 2014, Trường được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép mở mã ngành đào tạo Thạc sĩ, đánh dấu một mốc quan trọng trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao của Nhà trường.

Hiện tại Trường đang tổ chức đào tạo 04 ngành Thạc sĩ, 12 ngành Đại học và 26 ngành Cao đẳng với quy mô tuyển sinh hàng năm 1900 sinh viên.

Với những thành tích nổi bật, Trường đã được Đảng và Nhà nước ghi nhận bằng những danh hiệu và phần thưởng cao quý: Huân chương Lao động hạng Ba (năm 1985), Huân chương Lao động hạng Nhì (1990), Huân chương Lao động hạng Nhất (1995), Huân chương Độc lập hạng Ba (2004), Huân chương Độc lập hạng Nhì (2010). Nhiều năm liền Trường tiếp tục được nhận Cờ thi đua xuất sắc của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cờ thi đua xuất sắc của Chính phủ.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

2.1.2.1. Chức năng

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là cơ sở giáo dục đại học công lập, trực thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, chịu sự quản lý Nhà nước về giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo, có chức năng đào tạo giảng viên, giáo viên giáo dục nghề nghiệp trình độ sau đại học, đại học và cao đẳng; đào tạo nhân lực trình độ sau đại học, đại học và cao đẳng các chuyên

ngành kỹ thuật, công nghệ, kinh tế; nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ phục vụ đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và phát triển kinh tế – xã hội.

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là đơn vị sự nghiệp công tự đảm bảo một phần chi thường xuyên, có tư cách pháp nhân, có dấu (kể cả dấu nổi) và tài khoản riêng theo quy định của pháp luật.

2.1.2.2. *Nhiệm vụ*

- Xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch tổng thể phát triển Nhà trường qua từng giai đoạn trình Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội phê duyệt để thực hiện.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động hàng năm.

- Đào tạo, đào tạo liên thông, bồi dưỡng nhân lực có phẩm chất chính trị, đạo đức, kiến thức và năng lực thực hành nghề nghiệp các trình độ:

+ Đại học và cao đẳng sư phạm kỹ thuật;

+ Đại học và cao đẳng kỹ thuật, công nghệ, kinh tế.

- Đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ các chuyên ngành phù hợp chức năng, nhiệm vụ của Trường khi được cấp phép của cơ quan có thẩm quyền.

- Đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa và nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên, giáo viên giáo dục nghề nghiệp.

- Tổ chức giảng dạy, học tập và các hoạt động giáo dục khác theo mục tiêu, chương trình giáo dục; cấp văn bằng, chứng chỉ theo quy định hiện hành.

- Tổ chức giảng dạy, học tập và các hoạt động giáo dục khác theo mục tiêu, chương trình giáo dục; cấp văn bằng, chứng chỉ theo quy định hiện hành.

- Tự đánh giá chất lượng giáo dục và chịu sự kiểm định chất lượng giáo dục của cơ quan có thẩm quyền; xây dựng và phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo; tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo của Trường.

- Tuyển dụng và quản lý công chức, viên chức; đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của công chức, viên chức và nhân viên quản lý, phục vụ; xây dựng đội ngũ giảng viên của Trường đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu độ tuổi và giới, đạt chuẩn về trình độ đào tạo theo quy định hiện hành.

- Tổ chức tuyển sinh và quản lý người học; bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người học; thực hiện chính sách đối với người học thuộc diện được hưởng chính sách xã hội, ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Phối hợp với gia đình người học, các tổ chức, cá nhân trong hoạt động đào tạo và giáo dục nghề nghiệp, Tư vấn, giới thiệu việc làm cho sinh viên.

- Hợp tác quốc tế về đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; ứng dụng, phát triển và chuyển giao công nghệ; thực hiện các dịch vụ khoa học, sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.

- Liên kết với các tổ chức kinh tế, giáo dục, văn hóa, thể dục, thể thao, y tế, nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, gắn đào tạo với sử dụng, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, bổ sung nguồn tài chính cho Trường.

- Xây dựng, quản lý và sử dụng cơ sở dữ liệu về hoạt động đào tạo của Trường.

- Quản lý tài chính, tài sản được giao theo quy định của Nhà nước và của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Thực hiện chế độ thông tin, báo cáo và chịu sự kiểm tra, thanh tra của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An và các Bộ, ngành có liên quan theo quy định của pháp luật.

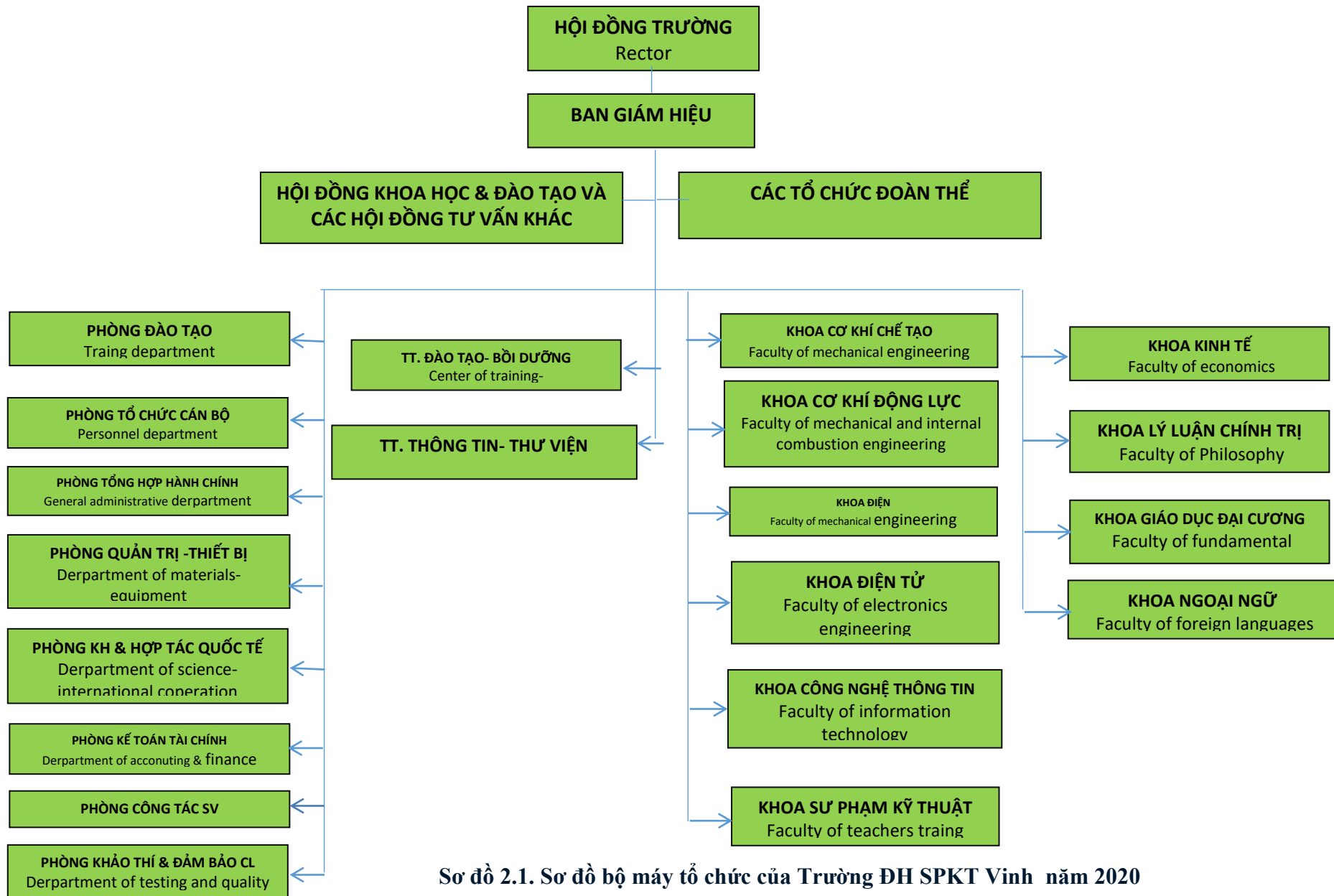
- Thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật và phân công, phân cấp của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và xã hội.

2.1.3. Cơ cấu bộ máy tổ chức của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh được tổ chức quản lý theo cơ cấu trực tuyến cấp trên chỉ đạo trực tiếp. Trường làm việc theo chế độ thủ trưởng. Mọi hoạt động của Trường phải tuân thủ các quy định của pháp luật, của cơ quan quản lý cấp trên và các Quy chế nội bộ của Nhà trường. Công chức, viên chức thuộc Trường phải xử lý và giải quyết công việc đúng trình tự, thủ tục, phạm vi trách nhiệm, thẩm quyền.

Cơ cấu tổ chức của Trường bao gồm:

- + Hội đồng Trường
- + Ban Giám hiệu: Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng
- + Hội đồng Khoa học và đào tạo, Hội đồng tư vấn do Hiệu trưởng thành lập theo thẩm quyền
- + Các phòng chức năng:
- + Các khoa, Bộ môn thuộc trường
- + Bộ môn thuộc Khoa
- + Các tổ chức phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học và công nghệ, tổ chức sản xuất, kinh doanh dịch vụ



Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức của Trường ĐH SPKT Vinh năm 2020

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Để phân tích chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, tác giả luận văn dựa trên các số liệu của Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh các kết quả điều tra, nghiên cứu một số đề tài được thực hiện trong giai đoạn 2018 – 2020. Mặt khác, trong năm 2020 tác giả luận văn đã tiến hành khảo sát, điều tra thông qua bảng hỏi (Questionnaires) tại một số các khoa, phòng và tương đương của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, tổng số phiếu điều tra là 100 phiếu, được thể hiện ở phụ lục của Luận văn.

2.2.1. Theo trình độ đào tạo và kỹ năng nghề nghiệp

Hiện nay, 90% giảng viên của Trường đạt các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên quy định tại Điều 5, Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. 100% giảng viên dạy đúng chuyên môn được đào tạo, đảm bảo được cơ cấu chuyên môn và trình độ theo quy định. 100% giảng viên có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm theo quy định.

Bảng 2.1. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo trình độ chuyên môn năm 2020

Đơn vị: Người, %

TT	Trình độ chuyên môn	Số lượng	Tỷ lệ
1	Cao đẳng	0	0
2	Đại học	12	6,49
3	Thạc sĩ	148	80
4	Tiến sĩ	25	13,51
5	Phó Giáo sư	0	0
6	Giáo sư	0	0
Tổng		185	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua bảng 2.1 ta thấy, cơ cấu về số lượng giảng viên có trình độ thạc sĩ

chiếm tỷ trọng cao nhất (80%). Số lượng thạc sĩ qua các năm tăng rất nhanh, phù hợp với chủ trương “thạc sĩ hóa đội ngũ giảng viên” của lãnh đạo trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, các cán bộ giảng viên nhận thức rõ nâng cao trình độ chuyên môn là điều tất yếu. Các giảng viên có trình độ đại học chiếm tỷ lệ 6,49% hầu hết là giảng viên dạy thực hành nghề và giảng dạy trình độ cao đẳng. Các giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên phần lớn là cán bộ quản lý kiêm giảng dạy. Tỷ lệ giảng viên có trình độ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ không có (chiếm 0%). Cơ cấu giảng viên theo trình độ chuyên môn chưa đồng đều giữa các khoa, còn thiếu các chuyên gia đầu ngành, các giảng viên đầu đàn có học vị cao và có chức danh khoa học để làm nòng cốt trong hoạt động chuyên môn, nhất là những ngành Cơ khí chế tạo, Cơ khí động lực, Điện, Điện tử, Công nghệ thông tin.

Về trình độ lý luận chính trị: trong số viên chức lãnh đạo, quản lý giữ từ phó trưởng phòng trở lên có tới 82% đã qua lớp bồi dưỡng lý luận trung cấp và cao cấp. Trong đó, có 47,83% có trình độ cao cấp và 52,17% có trình độ trung cấp.

Bảng 2.2. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo trình độ lý luận chính trị năm 2020

STT	Trình độ lý luận chính trị	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Cao cấp	22	47.83
2	Trung cấp	24	52.17
		46	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

- Về trình độ ngoại ngữ và tin học:

Hầu hết giảng viên có trình độ tin học cơ bản ứng dụng được trong chuyên môn. Theo số liệu thống kê, 100% giảng viên có chứng chỉ B tin học trở lên, biết sử dụng mạng Internet để khai thác thông tin phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu. Trong đó, nhiều giảng viên sử dụng thành thạo các

chương trình tin học tiện ích (Văn phòng, Word, Excel, sử dụng Projector và giảng dạy bằng Slide), ứng dụng tốt các phần mềm trong việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, do dịch Covid-19 bùng phát mạnh mẽ từ tháng 3/2020 đến nay gây ảnh hưởng đến nhiều hoạt động của Nhà trường trong đó có việc dạy và học. Nhà trường đã chuyển từ hình thức đào tạo trực tiếp sang hình thức đào tạo trực tuyến qua các phần mềm online. 100% giảng viên ứng dụng tốt công nghệ thông tin vào đào tạo trực tuyến.

Từ năm 2016 đến nay, Nhà trường quy định giảng viên được tuyển dụng đều phải có trình độ ngoại ngữ bậc 3 (B1) Khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam trở lên do vậy hầu hết giảng viên cơ hữu của Trường có trình độ ngoại ngữ đáp ứng được nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Hiện nay, Trường có 117 giảng viên có chứng chỉ IELTS, TOEFL, TOEIC, B2, C1 châu Âu, 21 giảng viên có văn bằng 2 là ngoại ngữ. Thực hiện Đề án Ngoại ngữ 2020 và nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ cho viên chức, hằng năm, Nhà trường kết hợp với các cơ sở đào tạo tổ chức các lớp bồi dưỡng tiếng Anh cho giảng viên theo khung năng lực Châu Âu. Bên cạnh đó, Trường có các chính sách khuyến khích, hỗ trợ tài chính cho các giảng viên tự học và thi ngoại ngữ đạt tiêu chuẩn IELTS từ 5,5 trở lên.

Nói chung, với trình độ cán bộ giảng viên hiện nay, trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là một trường có lợi thế trên địa bàn tỉnh, được người học tin tưởng. Tuy nhiên, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 bùng nổ như hiện nay thì Nhà trường nói chung và mỗi giảng viên nói riêng cần thay đổi nhận thức và hành động để đáp ứng nhu cầu của xã hội.

- Theo kinh nghiệm làm việc và thâm niên công tác

+ Cơ cấu giảng viên lãnh đạo, quản lý hiện nay vừa thiết đồng bộ và chưa hợp lý giữa các độ tuổi là vấn đề cần được quan tâm. Trong trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh, số giảng viên có độ tuổi dưới 30 chiếm 2,16%; từ

31-40 chiếm 44,86%; tuổi từ 41-50 chiếm 44,32%; tuổi trên 50 chiếm 8,66% (Bảng 2.2)

Bảng 2.3. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo độ tuổi năm 2020

Đơn vị: Người, %

TT	Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ
1	Dưới 30	4	2,16
2	Từ 31 – 40 tuổi	83	44,86
3	Từ 41 – 50 tuổi	82	44,32
4	Từ 51 – 60 tuổi	16	8,66
5	Tổng	185	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua bảng số liệu thống kê 2.3 về độ tuổi của giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh cho thấy:

- Giảng viên dưới 30 tuổi có 04 người, chiếm 2,16%; Các giảng viên này hầu hết mới tốt nghiệp các trường đại học vừa được nhận vào giảng dạy tại trường. Đội ngũ này tuy chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy bằng các nhóm khác nhưng nhóm này là nhóm năng động nhất, tích cực tiếp cận tri thức mới, đam mê tìm tòi và nghiên cứu khoa học, chịu khó học hỏi và thay đổi theo yêu cầu của xã hội. Số giảng viên này rất thuận lợi cho việc quy hoạch, bồi dưỡng nâng cao trình độ thạc sĩ, tiến sĩ trong thời gian tới. Tuy nhiên, số lượng này hiện tại chiếm tỉ lệ rất ít, đã cho thấy một thực tại là những năm gần đây mặc dù Nhà trường có cơ chế tuyển dụng giảng viên nhưng có ngành không có thí sinh dự tuyển, có ngành được 1 hồ sơ.

- Giảng viên trong khoảng tuổi từ 31 – 40 chiếm tỷ lệ khá lớn là 83 người, chiếm 44,86%. Phần lớn trong số này có thâm niên nghề nghiệp trên

10 năm giảng dạy. Đây là loại nhân lực có chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, nhiệt tình hăng say công tác, kinh nghiệm công tác cũng như thời gian tích lũy kiến thức tương đối dài, nhạy bén với cái mới, có khả năng tiếp thu nhanh tri thức hiện đại, sức khỏe tốt, là nhân tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Nhà trường.

- Giảng viên từ 41 đến 50 tuổi có 82 người, chiếm tỷ lệ 44,32%. Đây là lực lượng nòng cốt vì phần lớn giảng viên chuyên môn nghiệp vụ đã được khẳng định. Số giảng viên này còn khả năng tiếp tục được đào tạo bồi dưỡng lên trình độ cao hơn. Đối với loại nhân lực này thường là những giảng viên có kinh nghiệm lâu năm, kiến thức vững vàng, thường là đầu tàu trong việc thực hiện tốt các hoạt động của Nhà trường, có ảnh hưởng tốt đến các loại nhân lực khác song sức khỏe đã suy giảm.

- Ở độ tuổi từ 51 – 60 có 16 người chiếm tỷ lệ 8,66%. Đây là số giảng viên có thâm niên nghề nghiệp cao, được đào tạo chuẩn và trên chuẩn, phần lớn trong số đó hiện đang giữ cương vị chủ chốt lãnh đạo chuyên môn ở các Khoa, các tổ bộ môn là lực lượng giảng viên đầu đàn, giảng viên chính của Nhà trường. Tuy nhiên, số giảng viên này sắp đến tuổi về hưu nên cần có lực lượng kế cận kịp thời.

Có thực trạng này là do trong những năm trở lại đây, Trường không thể tuyển dụng được giảng viên theo yêu cầu của vị trí việc làm. Chính vì vậy nhóm giảng viên từ độ tuổi 31 – 50 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất trường. Cơ cấu giảng viên trẻ là điều kiện nền tảng để Nhà trường phát huy sức mạnh trong việc thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng.

+ *Thâm niên công tác:*

Xây dựng bảng số liệu này nhằm phản ánh mức độ giữ chân của Nhà trường đối với giảng viên và kinh nghiệm làm việc của giảng viên.

Bảng 2.4. Cơ cấu giảng viên Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phân theo thâm niên giảng dạy năm 2020

Đơn vị: Người, %

TT	Thâm niên công tác	Số lượng hiện có	Tỷ lệ
1	Dưới 5 năm	4	2,2
2	Từ 5 – 10 năm	31	16,8
3	Từ 11 – 20 năm	124	67
4	Từ 21 – 30 năm	16	8,6
5	Trên 30 năm	10	5,4
Tổng		185	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Kết quả thống kê cho thấy: Số lượng giảng viên có thâm niên giảng dạy từ 11 – 20 năm chiếm tỷ lệ lớn (67%) trong tổng số đội ngũ giảng viên Nhà trường. Đây là điều kiện rất thuận lợi trong công tác quy hoạch phát triển đội ngũ cốt cán bộ, giảng viên đầu đàn trong tương lai Nhà trường.

Với giảng viên có thâm niên từ 11 – 20 năm chiếm tỷ lệ khá lớn (15,1%), đây là số giảng viên thường có độ tuổi từ 35 – 45, họ đã ổn định gia đình và thường chuyên tâm đến vấn đề giảng dạy nghiên cứu, học tập.

Tiếp theo là giảng viên có thâm niên trên 30 năm chiếm 5,4%, họ có tuổi đời cao nên điều kiện học tập lên trình độ cao ngày càng hạn chế, họ ngại tiếp xúc với trang thiết bị dạy học hiện đại. Đây là bài toán cần các nhà quản lý có kế hoạch bồi dưỡng, động viên họ để biết cách sử dụng các thiết bị dạy học hiện đại đưa vào phương pháp giảng dạy đạt hiệu quả cao nhất.

Giảng viên mới vào trường làm việc dưới 5 năm chiếm tỷ lệ rất ít 2,2%. Họ có sức trẻ và lòng nhiệt tình trong công tác nhưng còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy, nghiên cứu, còn hạn chế về kỹ năng sống, phẩm chất chính

trị chưa thật sự ổn định. Điều này cũng gây đau đầu cho các nhà quản lý vì những năm gần đây mặc dù Nhà trường có đăng thông báo tuyển dụng vào giảng dạy ở các vị trí nhưng chỉ có 1-2 bộ hồ sơ (thậm chí nhiều ngành không có hồ sơ dự tuyển).

Số giảng viên có thâm niên từ 21 năm trở lên chiếm tỷ lệ 8,6%, đây là điểm thuận lợi đối với Nhà trường bởi họ đang ở độ chín muồi cả về tuổi đời lẫn tuổi nghề.

Qua bảng số liệu phản ánh cơ cấu đội ngũ giảng viên mất cân đối về kinh nghiệm và thâm niên công tác. Đây chính là điểm yếu của Nhà trường trong khâu tuyển dụng đội ngũ giảng viên, mức độ tuyển dụng giảng viên của Nhà trường qua những năm gần đây cực thấp.

- Hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên

Nhằm từng bước nâng cao tính sáng tạo và hiệu quả trong công tác giảng dạy của giảng viên hiện nay, Nhà trường đã không ngừng thay đổi phương pháp và phương tiện giảng dạy, lựa chọn tài liệu tham khảo, giới thiệu giáo trình, cung cấp thông tin về giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ, nhằm phát huy năng lực cá nhân của mỗi giảng viên để đảm bảo nội dung và chất lượng của hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ. Trong những năm gần đây, giảng viên Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Vinh đã tích cực tham gia biên soạn chương trình, giáo trình, tài liệu giảng dạy, nghiên cứu sản xuất đồ dùng dạy học và phương tiện kỹ thuật dạy nghề của môn học mà mình phụ trách, xây dựng và cải tiến nội dung môn học. Ban giám hiệu Nhà trường sẽ nghiệm thu, đánh giá và áp dụng phù hợp với từng môn học.

Thực tiễn trong các trường đại học, cao đẳng, hoạt động nghiên cứu khoa học là con đường hiệu quả nhất để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phát triển năng lực sư phạm của mỗi người làm công tác giảng dạy và giáo dục. Nhận biết được tầm quan trọng của công tác nghiên cứu khoa học trong những năm qua, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh đang ngày

càng chú trọng đến việc tạo điều kiện cho cán bộ giảng viên tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, coi việc nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ bắt buộc đối với mỗi giảng viên. Nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ của giảng viên.

Bảng 2.5. Thống kê kết quả thực hiện nghiên cứu khoa học giai đoạn 2018 – 2020

Đơn vị tính: Bài

STT	Năm	Số lượng đề tài cấp Bộ, cấp Tỉnh (phê duyệt mới)	Số lượng đề tài cấp Trường (nghiệm thu)	Số lượng công bố quốc tế	Số lượng công bố trong nước	Số lượng giáo trình, sách
1	2018	1	8	7	40	0
2	2019	1	9	18	73	0
3	2020	0	7	12	85	27
Tổng		2	24	37	198	27

(Nguồn: Thống kê Phòng Khoa học – Hợp tác quốc tế)

Trong những năm gần đây Trường ĐHSP Kỹ thuật Vinh đã đẩy mạnh công tác NCKH và xác định đây là một trong những hoạt động để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đồng thời nâng cao chất lượng giảng dạy của Nhà trường. Đảng ủy và Ban giám hiệu Nhà trường đã quan tâm sát sao đến công tác NCKH, lãnh đạo và chỉ đạo kịp thời. Đến nay, hoạt động NCKH của Nhà trường đã đi vào quy củ và đã thu được một số kết quả nhất định. “Trong giai đoạn từ 2018-2020 Trường đã triển khai thực hiện được 02 đề tài cấp tỉnh, 24 đề tài cấp trường, có 37 bài báo đăng trên các tạp chí khoa học nước ngoài, 198 bài báo trên các tạp chí khoa học trong nước, 27 giáo trình, 01 sản phẩm khoa học công nghệ của nhà trường đạt giải nhì tại Hội thi sáng tạo

khoa học công nghệ do Sở KHCN Nghệ An tổ chức; 13 hồ sơ đăng ký tham dự cuộc thi khởi nghiệp sáng tạo do UBND tỉnh Nghệ An tổ chức và có 01 hồ sơ được lựa chọn tham dự cuộc thi khởi nghiệp sáng tạo khu vực Bắc Trung bộ.”

- Nhà trường đã có quy định cụ thể về các loại hình hoạt động nghiên cứu; số lượng và chất lượng NCKH mà đội ngũ GV và cán bộ nghiên cứu phải thực hiện theo quy định hiện hành.

- Nhà trường đã tổ chức hệ thống theo dõi, giám sát các hoạt động NCKH của đội ngũ GV, yêu cầu báo cáo kết quả NCKH của từng GV trong từng tháng và từng năm cập nhật cơ sở dữ liệu về khối lượng nghiên cứu đạt được của từng GV để làm tiêu chí đánh giá GV.

- Có chế độ hỗ trợ, khuyến khích các GV tham gia NCKH, thực hiện thu thập thông tin phản hồi của các bên liên quan về chất lượng hoạt động nghiên cứu của đội ngũ GV.

- Nhà trường đã có chính sách cải tiến, tạo điều kiện để nâng cao chất lượng và số lượng của các loại hình và số lượng các công bố khoa học. Hàng năm đã tổ chức được nhiều hội thảo khoa học cấp trường và cấp khoa; phát hành tập san khoa học của Trường; tham gia các hội thảo khoa học trong nước và quốc tế; đẩy mạnh phong trào sinh viên (SV) NCKH và sáng tạo khởi nghiệp trong SV; công bố các bài báo khoa học ở các tạp chí chuyên ngành trong nước và nước ngoài.

Nội dung các đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên liên quan đến nhiều lĩnh vực như giáo dục, kinh tế, kỹ thuật, công nghệ thông tin. Các đề tài khi nghiệm thu luôn được đánh giá cao, nhiều đề tài trong lĩnh vực công nghệ thông tin đã được ứng dụng rộng rãi.

Cùng với sự phát triển về số lượng, chất lượng các đề tài nghiên cứu không ngừng được tăng lên. Có thể khẳng định, hoạt động nghiên cứu khoa học góp phần quan trọng vào việc nâng cao trình độ khoa học của cán bộ

giảng viên, nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời khẳng định vị thế và uy tín của Nhà trường với xã hội. Ngoài ra nhiều sản phẩm nghiên cứu đã góp phần bổ sung thiết bị thiết thực, phục vụ công tác dạy học của Nhà trường, trong đó một số sản phẩm được ứng dụng trong thực tế sản xuất. Để tạo điều kiện, khuyến khích giảng viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa học với niềm đam mê và sự nhiệt huyết thay vì cảm thấy bị ép buộc, Nhà trường đã tạo điều kiện về mặt thời gian cũng như kinh phí đáng kể cho hoạt động nghiên cứu của giảng viên.

Nhiệm vụ của Giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh được thể hiện thông qua chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học, thái độ tham gia của giảng viên phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức về hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Bảng 2.6. Kinh phí thực hiện NCKH giai đoạn 2018 – 2020

Đơn vị tính: Triệu đồng

STT	Năm	Đề tài cấp Bộ, Tỉnh	Đề tài cấp trường	Biên soạn giáo trình, tài liệu dạy học	Xuất bản tập san	Hội thảo khoa học các cấp	Hỗ trợ công bố khoa học
1	2018	183	150	0	0	0	0
2	2019	294	79	0	53	0	1
3	2020	295	329	207	41	13	0
Tổng		772	558	207	94	13	1

(Nguồn: Phòng Kế toán – Tài chính)

Với những lợi ích mà hoạt động nghiên cứu khoa học mang lại, tự bản thân giảng viên đều mong muốn được thực hiện. Ngoài ra, với đội ngũ giảng viên có trình độ thì kinh nghiệm và kỹ năng nghiên cứu, tìm và lựa chọn cán bộ phối hợp không phải là vấn đề cản trở giảng viên thực hiện hoạt động nghiên cứu. Nhà trường luôn mở rộng phạm vi, quy mô các đề tài nghiên cứu

khoa học để giảng viên có thể tự bồi dưỡng, củng cố, nâng cao kiến thức chuyên môn.

Những yếu tố được cho là khó khăn trong hoạt động nghiên cứu đó là kinh phí, cơ chế khuyến khích nghiên cứu, trang thiết bị phục vụ nghiên cứu, môi trường nghiên cứu, tài liệu chuyên môn, quy trình đăng ký, tuyển chọn, quỹ thời gian dành cho nghiên cứu. Trong những năm gần đây, mặc dù kinh phí cho khoa học nghiên cứu đã cải thiện đáng kể nhưng vẫn rất nhỏ so với nhu cầu nghiên cứu, trang thiết bị nghiên cứu còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu khiến cho việc thực hiện hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên gặp khó khăn, thủ tục thanh toán tài chính vẫn còn hình thức, bất cập và khó thực hiện. Khó khăn mang yếu tố chủ quan được tính đến đó là quỹ thời gian dành cho nghiên cứu. Nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ hết sức khó khăn, vừa tốn nhiều công sức, thời gian, phụ thuộc vào nhiều yếu tố, lại trải qua một quá trình thực hiện dài và qua nhiều khâu tuyển chọn, kiểm tra, đánh giá, nghiệm thu. Trong khi đó, kinh phí nhận được so với công sức là chưa thực sự tương xứng. Do vậy, nhiều giảng viên chủ yếu dành thời gian cho việc giảng dạy, chưa hăng say tham gia nghiên cứu. Nguồn thu nhập chính của các giảng viên đại học hiện nay đến từ việc giảng dạy, thời gian dành cho công tác nghiên cứu còn hạn chế.

2.2.2. Theo tiêu chí về thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực (tâm lực) của giảng viên.

- Thái độ làm việc của giảng viên:

Giảng viên khi thực hiện các công việc, nhiệm vụ được giao thì ngoài kiến thức chuyên môn vững vàng, có kinh nghiệm về ngành, chuyên ngành thì còn phải tận tâm, tận tình, sẵn sàng cống hiến, nhiệt tình đối với sinh viên, phụ huynh, đồng nghiệp. Đặc biệt, đối tượng phục vụ chủ yếu là sinh viên nên giảng viên cần có thái độ đúng đắn, chuẩn mực.

Lượng hóa thái độ làm việc của con người tại bất kỳ hoàn cảnh, một lĩnh vực làm việc là một tiêu chí có thể gây tranh cãi, thậm chí có thể dẫn đến xung đột vì đây là một tiêu chí đánh giá rất nhạy cảm. Tuy nhiên, khi đánh giá về thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên, tác giả đã cố gắng lượng hóa các hành vi của giảng viên trong quá trình làm việc tại trường để có thể đánh giá về thái độ của họ trong thực hiện công việc.

Qua kết quả đánh giá đội ngũ giảng viên hàng năm của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh cho thấy, giảng viên có thái độ nghiêm túc, nhiệt tình hăng say với nhiệm vụ được giao, giảng viên lên lớp muộn giờ gần như không có. Từ đó, có thể nhận định sơ bộ thái độ làm việc của đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là tương đối nghiêm túc, coi trọng nghề nghiệp.

- Tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc của giảng viên

Khi tiến độ công việc hoặc số lượng giờ giảng nhiều đòi hỏi giảng viên nhận thêm nhiệm vụ đột xuất thì hầu hết giảng viên của Trường sẵn sàng nhận và hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, một số ít giảng viên vẫn chưa sẵn sàng, thiếu lòng nhiệt tình trong thực hiện nhiệm vụ.

Nguyên nhân thiếu sẵn sàng hay thiếu lòng nhiệt tình là một câu hỏi không chỉ của người nghiên cứu mà còn là của các nhà quản lý trong trường đại học. Một phần câu trả lời này là do giảng viên thiếu động lực làm việc, đặc biệt là động lực tài chính. Mức thù lao tài chính cho thấp không đủ thu hút giảng viên tích cực làm việc; điều kiện làm việc không lôi kéo được lòng nhiệt tình của giảng viên. Đó là những nguyên nhân khiến cho sự thiếu nhiệt tình của giảng viên. Như vậy, thái độ tại nơi làm việc của giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh chưa thể hiện tính chuyên nghiệp.

2.2.3. Theo tiêu chí thể lực (sức khỏe)

Sức khỏe của đội ngũ giảng viên đượ xem xét quan trọng đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Khi nói về thể lực của đội ngũ giảng viên, hầu hết mọi người chỉ quan tâm chiều cao, cân nặng. Trong nội dung luận văn này, tác giả đề cập đến sức khỏe của đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm

kỹ thuật Vinh thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình công tác. Theo ý kiến của Lãnh đạo Trường cho biết, đôi khi giảng viên ốm đau nhưng không đi khám và chữa bệnh, họ tự mua thuốc hoặc tham khảo ý kiến của các Nhà thuốc trên địa bàn như dùng các loại thuốc đặc trị đắt tiền. Nếu bắt đầu có dấu hiệu sức khỏe không bình thường, giảng viên thường đến các cơ sở đăng ký khám bệnh trên bảo hiểm y tế và được cấp các loại thuốc bình thường, ít tiền và có thể chữa được bệnh. Tất nhiên có những loại bệnh cần có những loại thuốc điều trị bệnh mãn tính, giảng viên đã vị nhờn thuốc, cần đến khám thường xuyên để có thể điều trị và nâng cao sức đề kháng cho cơ thể.

Nguyên nhân của tình trạng bệnh tật cũng như hiện tượng giảm cân của giảng viên do lối sinh hoạt không khoa học, thậm chí là tùy tiện như chế độ ăn uống không hợp lý làm giảm cân hoặc nguyên nhân sức khỏe giảm sút.

Tỉ lệ giảng viên giảm cân do ốm cũng không hoàn toàn do bệnh tật mà còn có chế độ chăm sóc, bồi bổ các dưỡng chất cho cơ thể; chế độ ngủ không được quan tâm; rượu bia cũng là nguyên nhân gây đau ốm hay giảm cân. Do đó, việc đánh giá về thể lực của giảng viên chỉ trong công việc không hoàn toàn chính xác mà còn từ yếu tố trong cuộc sống tại gia đình, các mối quan hệ bên ngoài cơ quan của giảng viên.

Bảng 2.7. Tình trạng sức khỏe của giảng viên qua các năm

TT	Tình trạng sức khỏe	ĐVT	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
			SL	%	SL	%	SL	%
1	Loại I (Rất khỏe)	Người	50	26,04	55	28,95	58	31,35
2	Loại II (Rất khỏe)	Người	91	47,4	92	48,42	99	53,51
3	Loại III (Rất khỏe)	Người	48	25	40	21,05	26	14,05
4	Loại IV (Rất khỏe)	Người	3	1,56	3	1,58	2	1,08
5	Tổng số giảng viên		192	100%	190	100%	185	100%

(Nguồn: Phòng Tổng hợp - Hành chính)

Qua bảng 2.7, ta thấy rằng sức khỏe, thể lực của giảng viên tại trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh ngày càng tốt lên, tỷ lệ sức khỏe loại I tăng lên qua các năm 2018 - 2020 (từ 26,04% lên đến 31,35%), đồng thời tỷ lệ sức khỏe loại IV cũng giảm từ 1,56% năm 2018 xuống còn 1,08% năm 2020. Điều này cho thấy, giảng viên đã quan tâm hơn việc chăm sóc sức khỏe cá nhân. Đồng thời trong những năm qua, Trường cũng thường xuyên tổ chức các hoạt động thể dục thể thao, văn nghệ nhằm tạo môi trường lành mạnh, nâng cao tinh thần, thể lực cho viên chức trong toàn Trường. Tuy nhiên, vẫn còn một số giảng viên có sức khỏe yếu (02 giảng viên) do mắc bệnh về đường hô hấp, xương khớp. Để đảm bảo tốt cho công tác giảng dạy cho sinh viên, Nhà trường đã bố trí công việc hợp lý cho 02 giảng viên để giảm tải áp lực công việc, đảm bảo hoàn thành công việc.

2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

2.3.1. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được Nhà trường xác định là nhiệm vụ trọng tâm lâu dài, chất lượng đội ngũ là điều kiện tiên quyết để phát triển Nhà trường. Ngoài việc tập trung đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên thì bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, cũng là nội dung Nhà trường đặc biệt quan tâm. Về học tập nâng cao trình độ: Nhà trường có nhiều cơ chế hỗ trợ, khuyến khích giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ. Những năm gần đây, do ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 nên một số số ngành lượng sinh viên đăng ký học tăng cao, một số ngành không có sinh viên đăng ký. Trước tình hình đó, Nhà trường hỗ trợ kinh phí và thời gian để giảng viên học chuyển đổi ngành thạc sĩ, nghiên cứu sinh nếu cá nhân có nhu cầu để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng 4.0.

Về tài chính, Nhà trường hỗ trợ:

* Nghiên cứu sinh trong nước:

+ Hỗ trợ ôn thi và bảo vệ đề cương thành công: 10.000.000 đồng

+ Hỗ trợ trong quá trình học: 2.000.000 đồng/tháng, thời gian là 30 tháng

+ Hỗ trợ bảo vệ luận án tiến sĩ: 25.000.000 đồng/người

* Nghiên cứu sinh nước ngoài:

+ Hỗ trợ ôn thi và bảo vệ đề cương thành công: 10.000.000 đồng

+ Hỗ trợ vé máy bay 1 lượt đi và về (trong trường hợp phải tự túc vé máy bay)

- Về bồi dưỡng ngắn hạn:

Mỗi năm Nhà trường cử hàng trăm lượt giảng viên đi bồi dưỡng về nhiều lĩnh vực như kiến thức hội nhập quốc tế, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng tiếng Anh, bồi dưỡng các chuyên đề giảng dạy... Chỉ năm 2020, do ảnh hưởng của dịch Covit nên số lượng giảng viên được tham gia các khóa bồi dưỡng giảm mạnh so với các năm trước.

Đặc biệt, với những giảng viên đăng ký học ngoại ngữ để đi làm nghiên cứu sinh và được Nhà trường phê duyệt cử đi học, nếu thi đạt điều kiện, tiêu chuẩn về ngoại ngữ để đi làm nghiên cứu sinh thì được hỗ trợ như sau:

Bảng 2.8. Mức hỗ trợ tiếng Anh đối với viên chức được cử đi làm NCS

Đơn vị tính: đồng

Điểm IELTS	Mức hỗ trợ	Ghi chú
5.5	20.000.000	+ Mỗi người chỉ được hỗ trợ 01 lần chi cả chi phí học và lấy chứng chỉ. + Đối với điểm các chứng chỉ quốc tế khác như TOEFL, IBT, Cambridge Exam sẽ được tính quy ddoirr tương đương điểm IELTS.
6.0	25.000.000	
6.5	30.000.000	
7.0	35.000.000	
7.5	40.000.000	

(Nguồn: Phòng Kế toán – Tài chính)

Năm 2020, Nhà trường đã phối hợp với Đại học Thái Nguyên mở 01 lớp nâng cao năng lực tiếng Anh cho 25 giảng viên. Kết quả sau khi kết thúc khóa học, có 13 giảng viên từ trình độ B1 nâng lên đạt trình độ B2; có 12 giảng viên từ trình độ A2 nâng lên đạt trình độ B1.

Bảng 2.9. Bảng tổng hợp Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng

Đơn vị tính: đồng

TT	Danh mục	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Bồi dưỡng Lý luận chính trị		110.445.000	225.220.000
2	Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên		51.325.000	184.222.000
3	Hỗ trợ học tập nâng cao trình độ (Thạc sĩ, Tiến sĩ)	265.235.000	443.455.000	91.875.000
4	Đào tạo, bồi dưỡng khác		41.727.438	300.000.000
	Tổng cộng	265.235.000	646.952.438	801.317.000

(Nguồn: Phòng Kế toán – Tài chính)

Bảng 2.10. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2018 – 2020

Đơn vị tính: lượt người

TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Đào tạo Tiến sĩ	3	4	3
2	Đào tạo Thạc sĩ	2	2	2
3	Đào tạo Lý luận chính trị	8	3	20
4	Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức nghề nghiệp	170	103	26

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua bảng trên cho thấy kết quả bồi dưỡng giảng viên của trường năm 2020 giảm mạnh là do tình hình dịch Covid diễn biến phức tạp nên nhiều hoạt động của Nhà trường bị ảnh hưởng trong đó có hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

Bảng 2.11. Đánh giá mức độ hài lòng của giảng viên về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu đánh giá		Mức độ hài lòng					TỔNG
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng	
Chính sách đào tạo hợp lý, công bằng	n	0	0	48	33	21	102
	%	0	0	47,06	32,35	20,59	100
Được tạo điều kiện thuận lợi để đào tạo, bồi dưỡng	n	0	0	21	46	35	102
	%	0	0	20,59	45,1	34,31	100
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng hợp lý với trình độ chuyên môn	n	0	5	34	35	28	102
	%	0	4,902	33,33	34,31	27,45	100
Tính ứng dụng công tác đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng tốt nhu cầu công việc trong bối cảnh CMCN 4.0	n	0	8	48	32	14	102
	%	0	7,843	47,06	31,37	13,73	100

Kết quả khảo sát của tác giả cho thấy đa phần giảng viên hài lòng với công tác đào tạo, bồi dưỡng. Tuy vậy, vẫn còn một số chỉ tiêu tồn tại chỉ số không hài lòng.

2.3.2. Bố trí và sử dụng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Trường thực hiện phân quyền quản lý cho các đơn vị trực tiếp sử dụng giảng viên. Đa số giảng viên được phân công giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo và được bố trí đều ở các khoa, bộ môn, phát huy tốt năng lực trong công việc; thực tế số lượng, năng lực của giảng viên và mục tiêu của từng khoa để phân công công việc. Trong những năm qua, giảng viên sau khi tuyển dụng được bố trí công tác phù hợp với chuyên môn, năng lực của mình, tạo

môi trường cho họ phát triển hoạt động nghề nghiệp. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng, giúp bảo đảm các điều kiện bổ nhiệm cho giảng viên. Qua các năm, trường có giảng viên được nâng hạng chức danh nghề nghiệp.

Bảng 2.12. HÀI LÒNG CỦA GIẢNG VIÊN VỚI VIỆC BỐ TRÍ, SỬ DỤNG CỦA TRƯỜNG

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu đánh giá		Mức độ hài lòng					Tổng
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng	
Nhiệm vụ được phân công	n	0	0	36	34	32	102
	%	0	0	35,29	33,33	3,37	100
Hiểu rõ nhiệm vụ, yêu cầu công việc	n	0	0	23	41	38	102
	%	0	0	22,55	40,2	37,25	100
Khối lượng công việc hợp lý	n	6	6	31	35	24	102
	%	5,88	5,88	30,39	34,31	23,53	100
Mức độ căng thẳng chấp nhận được	n	0	0	51	25	26	102
	%	0	0	50	24,51	25,49	100
Cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc	n	0	3	24	39	36	102
	%	0	2,94	23,53	38,24	35,29	100
Làm đúng vị trí yêu thích	n	0	2	36	42	20	102
	%	0	1,96	35,29	41,18	19,61	100
Hài lòng với vị trí hiện tại	n	1	7	27	43	24	102
	%	0,98	6,86	26,47	42,16	23,53	100

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả)

Kết quả khảo sát của tác giả cho thấy đa phần giảng viên hài lòng với việc bố trí, sử dụng giảng viên của Nhà trường. Tuy vậy, vẫn còn một số chỉ tiêu tồn tại chỉ số không hài lòng.

2.3.3. Đánh giá giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Bảng 2.13. Tổng hợp thành tích khen thưởng và kỷ luật năm 2018-2020

TT	Diễn giải	2018		2019		2020	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Danh hiệu thi đua						
1.1	CSTD ngành						
1.2	CSTD cơ sở	22	11,83	21	11,17	21	11,35
1.3	LĐTT cả năm	143	76,88	142	75,53	139	75,14
2	Hình thức khen thưởng						
2.1	Bằng khen của Bộ Trưởng	10	5,38	8	4,26	11	5,95
2.2	BKTTCP						
3	Kỷ luật	1	0,54	2	1,06	1	0,54
4	Không xét	10	5,38	15	7,98	13	7,03
	Tổng	186	100	188	100	185	100

(Nguồn: Phòng Tổng hợp – Hành chính)

Qua bảng 2.13 cho thấy trong giai đoạn 2018-2020, công tác thi đua khen thưởng đối với giảng viên đảm bảo ổn định về danh hiệu lao động tiên tiến, cả ba năm đều ở mức trên 70%. Danh hiệu chiến sĩ thi đua cơ sở của Trường đạt mức hơn 20%.

Hình thức khen thưởng bậc cao của giảng viên chiếm tỉ trọng thấp
- Chi khen thưởng

Nguyên tắc chi tiền thưởng được tính trên cơ sở mức lương cơ sở do Chính phủ quy định đang có hiệu lực vào thời điểm ban hành quyết định công nhận danh hiệu thi đua, danh hiệu vinh dự Nhà nước hoặc quyết định khen thưởng.

Tiền thưởng = mức lương cơ sở x Hệ số mức thưởng

Bảng 2.14. Mức chi cho các loại hình thức khen thưởng

TT	Các danh hiệu thi đua – khen thưởng	Tập thể (TT) hoặc cá nhân (CN)	Hệ số mức thưởng
I	Các danh hiệu thi đua		
1	Lao động tiên tiến	CN	0,3
2	Chiến sĩ thi đua cơ sở	CN	1,0
3	Chiến sĩ thi đua cấp Bộ	CN	3,0
4	Chiến sĩ thi đua toàn quốc	CN	4,5
5	Tập thể lao động tiên tiến	TT	0,8
6	Tập thể lao động xuất sắc	TT	1,5
7	Cờ thi đua của Tỉnh, Bộ	TT	8,0
8	Cờ thi đua của Chính phủ	TT	12,0
II	Các hình thức khen thưởng		
9	Giấy khen của Hiệu trưởng	CN	0,3
		TT	0,6
10	Bằng khen của Tỉnh, Bộ	CN	1,0
		TT	2,0
11	Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ	CN	3,5
		TT	7,0
III	Danh hiệu vinh dự nhà nước		
12.	Nhà giáo ưu tú	CN	9,0
13.	Nhà giáo Nhân dân	CN	12,5
14.	Anh hùng lao động	CN	15,5
		TT	31,0
IV	Huân chương các loại		
15	Huân chương Lao động hạng Nhất	CN	9,0
		TT	18,0
16	Huân chương Lao động hạng Nhì	CN	7,5

TT	Các danh hiệu thi đua – khen thưởng	Tập thể (TT) hoặc cá nhân (CN)	Hệ số mức thưởng
		TT	15,0
17	Huân chương Lao động hạng Ba	CN	4,5
		TT	9,0
18	Huân chương Độc lập hạng Nhất	CN	15,0
		TT	30,0
19	Huân chương Độc lập hạng Nhì	CN	12,5
		TT	25,0
20	Huân chương Độc lập hạng Ba	CN	10,5
		TT	21,0

Nguồn: Quy chế thi đua khen thưởng của trường ĐHSPKTV 2020

Bảng 2.15. Mức độ hài lòng với công tác đánh giá giảng viên

Chỉ tiêu đánh giá		Mức độ hài lòng					Tổng
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng	
Tiêu chuẩn đánh giá hợp lý, rõ ràng	n	0	2	30	50	20	102
	%	0	1,961	29,41	49,02	19,61	100
Đánh giá chính xác, công bằng	n	0	0	12	51	39	102
	%	0	0	11,76	50	38,24	100
Hài lòng với công tác đánh giá	n	0	2	35	39	26	102
	%	0	1,961	34,31	38,24	25,49	100

2.3.4. Đãi ngộ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Do đặc trưng của nghề dạy học ở bậc cao đòi hỏi sự lao động trí tuệ và sự đầu tư công sức lớn. Vì vậy, chế độ đãi ngộ và thu nhập cần tương xứng, tạo động lực cho giảng viên gắn bó và cống hiến. Việc đãi ngộ và tôn vinh đội

ngũ giảng viên có ý nghĩa quan trọng, thể hiện sự quan tâm của nhà trường, đồng thời là cách thức giảng viên khẳng định được vị trí và khả năng. Đó chính là động lực quan trọng động viên khích lệ giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ.

Để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tái sản xuất sức lao động tốt hơn, tạo lập mối quan hệ tốt hơn trong trường, hàng năm Nhà trường tổ chức thăm quan, nghỉ mát cho đội ngũ giảng viên theo chế độ: đi nghỉ mát gần 1 triệu đồng/người/năm; đi nghỉ mát xa 5 triệu đồng/người/năm. Ngoài ra, chi các khoản phúc lợi xã hội khác như ốm đau, tai nạn, hiếu hi...theo Quy chế tài chính nội bộ của Nhà trường.

Về điều kiện làm việc, an toàn lao động, mỗi giảng đường đều được trang bị đầy đủ hệ thống ánh sáng, quạt điện, loa, amplifier, micro, proctors, máy vi tính...nhằm vừa nâng cao hiệu quả, chất lượng giảng dạy vừa giảm tiêu hao sức lao động quá mức cho giảng viên trong điều kiện lớp học đông sinh viên, trời nắng nóng, mưa gió.

Về đãi ngộ vật chất và lương thưởng, thu nhập của giảng viên trong Trường có mức lương được hưởng theo đúng mức lương mà nhà nước quy định.

Tiền lương của giảng viên chi trả hàng tháng bao gồm:

$$\text{Lương cá nhân} = L_{NB} + PC_{VK} + PC_{CV} + PC_{KN} + PC_{UD} + PC_{TN}$$

Trong đó:

$$L_{NB} \quad : \quad \text{Lương theo ngạch bậc} \quad = \quad \frac{\text{Hệ số lương theo ngạch bậc}}{\text{bậc}} \quad \times \quad \text{Mức lương tối thiểu}$$

PC_{VK} : Phụ cấp thâm niên vượt khung được tính như sau:

$$PC_{VK} \quad = \quad \frac{\text{Hệ số thâm niên vượt khung}}{\text{vượt khung}} \quad \times \quad \frac{\text{Hệ số lương theo ngạch bậc}}{\text{bậc}} \quad \times \quad \text{Mức lương tối thiểu}$$

PC_{CV} : Phụ cấp chức vụ được tính như sau:

$$PC_{CV} = \frac{\text{Hệ số phụ cấp chức vụ}}{\text{chức vụ}} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

PC_{KN} : Phụ cấp kiêm nhiệm được tính như sau:

$$PC_{KN} = \frac{\text{Hệ số phụ cấp kiêm nhiệm}}{\text{kiêm nhiệm}} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

Hệ số phụ cấp kiêm nhiệm áp dụng đối với các chức danh (Theo Quyết định 13/2013/QĐ/TTg của Thủ tướng chính phủ)

- Bí thư đoàn thanh niên trường: 0,5;
- Phó bí thư đoàn thanh niên trường, Chủ tịch Hội sinh viên: 0,4;
- Phó chủ tịch Hội sinh viên, Bí thư Liên đoàn có 1000 sinh viên trở lên: 0,3

C_{UD} Phụ cấp ưu đãi được tính như sau:

$$PC_{UD} = \frac{\text{Hệ số lương theo ngạch bậc cộng Hệ số phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) hiện hưởng}}{\text{chức vụ}} \times \frac{\text{Mức lương tối thiểu}}{\text{Mức \% phụ cấp ưu đãi được hưởng}}$$

Trường thực hiện các chế độ chính sách đối với đội ngũ giảng viên theo đúng các quy định của nhà nước và theo quy định về chi tiêu nội bộ của trường.

Mức % phụ cấp ưu đãi được tính như sau:

Đối với giảng viên, việc thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên căn cứ vào hệ số lương và trình độ

Trình độ của giảng viên khác nhau sẽ có đơn giá thanh toán tiền vượt giờ khác nhau, sự chênh lệch này thể hiện sự quan tâm của nhà trường nhằm khuyến khích, hỗ trợ giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

Giờ giảng vượt định mức sẽ được thanh toán theo công thức sau:

$$\text{Tiền dạy vượt giờ} = (\text{Gc} - \text{Gđm}) \times \text{Đg}$$

Gc: Là giờ giảng thực tế và giờ công tác khác được quy đổi thành giờ giảng của GV

Gđm: Là giờ giảng định mức của từng GV theo chức danh

Đg: Là đơn giá của một giờ giảng vượt định mức

Đơn giá được thể hiện trong Bảng 2.18.

Bảng 2.16. Đơn giá tăng thêm thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên

Đơn vị tính: đồng

TT	Hệ số lương	Hệ số lương <3,5	Hệ số lương từ 3,5 đến dưới 5,0	Hệ số lương từ 5,0 đến dưới 6,0	Hệ số lương từ 6,0 đến 7,0	Hệ số lương trên 7,0
1	GV là Giáo sư, Giảng viên cao cấp				120.000	130.000
2	GV là Phó Giáo sư		85.000	95.000	105.000	120.000
3	GV có trình độ tiến sĩ	60.000	65.000	70.000	75.000	85.000
4	GV chính		50.000	55.000	60.000	65.000
5	GV có trình độ thạc sĩ	40.000	45.000	50.000	55.000	60.000
6	GV có trình độ đại học	36.000	40.000	45.000		
7	GV có trình độ khác	30.000	36.000	40.000		

(Nguồn: Quy chế tài chính nội bộ của trường ĐHSPKT Vinh 2020)

Theo thống kê của Phòng Tài chính – Kế toán, thu nhập bình quân của toàn bộ người lao động bao gồm: cán bộ, nhân viên và giảng viên của trường giai đoạn 2018-2020 như sau: năm 2018: 9.890.000 đồng, năm 2019 là 10.050.000 đồng, năm 2020 là 9.990.000 đồng.

- Nâng lương trước thời hạn

Bảng 2.17. Số lượng giảng viên được nâng lương trước hạn năm học 2018-2020

TT	Năm học	Số lượng		
		12 tháng	09 tháng	06 tháng
1	2018	02	01	0
2	2019	03	03	0
3	2020	05	02	03
	Tổng số	10	06	03

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ)

Nâng lương trước thời hạn là một cách thúc đẩy giảng viên phấn đấu để nâng lương trước thời hạn, cách này khá hiệu quả đối với giảng viên trẻ, mức lương thấp. Thực tế động lực phấn đấu đạt các danh hiệu, hình thức khen thưởng của giảng viên trẻ chủ yếu nhằm mục đích tăng lương, sau đó mới đến các mục đích, động cơ khác. Hàng năm nhà trường thực hiện tăng lương dựa trên thành tích cá nhân của giảng viên.

Về chế độ, chính sách bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trường thực hiện đầy đủ theo chế độ chính sách của pháp luật Nhà nước. Do tỷ lệ nữ giảng viên chiếm tỉ trọng lớn nên chế độ thai sản, nghỉ đẻ cho giảng viên nữ được chú trọng như giảm định mức giảng dạy, định mức giờ NCKH cho giảng viên nữ trong thời gian thai sản, nuôi con nhỏ. Việc thực hiện đúng, đủ này tạo yên tâm công tác cho đội ngũ giảng viên.

Ngoài ra, trường thường xuyên tổ chức các hoạt động thi đấu thể dục thể thao theo định kỳ, hoặc nhân dịp các ngày lễ, kỷ niệm như 26/3/, 20/11, hoặc tổ chức giao lưu thi đấu với các đơn vị có liên quan trong ngành. Trước khi thi đấu luôn có các buổi tập luyện và đều có sự bồi dưỡng động viên kịp thời, hợp lý cả về vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên luyện tập, thi đấu đạt chất lượng.

Hàng năm, trường thực hiện xét nâng lương, xét phụ cấp thâm niên nghề, thâm niên nhà giáo thăng hạng chứng danh nghề nghiệp cho hàng trăm

lượt viên chức. Việc chi trả lương, phụ cấp và phúc lợi được thực hiện kịp thời, bảo đảm quyền lợi và chế độ cho cán bộ.

Tuy nhiên, mức lương theo hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước chưa bảo đảm được mức sống và chưa đánh giá được mức độ đóng góp của giảng viên đối với công việc. Cùng với khuyến khích bằng lợi ích vật chất thì đãi ngộ về mặt tinh thần là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Trường tạo điều kiện thành lập các nhóm nghiên cứu mạnh, có cơ chế chính sách hỗ trợ nghiên cứu; kịp thời vinh danh, tuyên dương cá nhân/tập thể có thành tích xuất sắc; tạo điều kiện cho giảng viên tham gia hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm với các đơn vị bạn.

2.3.5. Tuyển dụng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Quy trình tuyển dụng của Trường luôn tuân thủ đúng quy trình tuyển dụng theo quy định pháp luật, theo nguyên tắc công khai, minh bạch. Quá trình thực hiện đảm bảo đúng thủ tục, chặt chẽ, khách quan; chất lượng viên chức tuyển mới đáp ứng đúng trình độ và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, việc bố trí công tác cho thí sinh trúng tuyển (viên chức mới) hợp lý theo đúng vị trí việc làm; quá trình thực hiện tuyển dụng không có sai sót, tiêu cực xảy ra; không nhận được đơn thư khiếu nại tố cáo của thí sinh; số lượng viên chức hiện nay chưa đủ so với biên chế được giao.

Cụ thể, trước khi tuyển dụng Trường ra thông báo trên báo trong 03 kỳ liên tiếp như Báo Nghệ An, đưa lên website của Trường; sau đó nhận hồ sơ; tiến hành tổ chức thi tuyển theo quy định pháp luật hiện hành, có 02 vòng thi: vòng 1 thi môn kiến thức chung, tin học, ngoại ngữ (tiếng Anh), riêng đối với giáo viên ngoại ngữ thi môn ngoại ngữ 2; vòng 2 thi kiến thức chuyên ngành. Kết quả thi và công bố trúng tuyển được đưa công khai trên website của Trường.

Từ năm 2018 đến 2020, Trường tổ chức thi tuyển viên chức 01 đợt vào tháng 9/2019 và thực hiện các thủ tục tiếp nhận ký kết hợp đồng làm việc đối

với thí sinh trúng tuyển từ tháng 10/2019, kết quả thi tuyển có 19 thí sinh trúng tuyển (có 11 giảng viên).

Về hiện tại Trường đang tiếp tục thực hiện chính sách tuyển dụng viên chức có trình độ cao (tiến sĩ) theo chính sách thu hút nhân tài. Trường đang từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng phù hợp với quy hoạch phát triển.

Điều kiện, tiêu chuẩn để dự tuyển có điều kiện chung như sau:

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;
- Từ đủ 18 tuổi trở lên;
- Có đơn đăng ký dự tuyển; Có lý lịch rõ ràng;
- Về trình độ: Tốt nghiệp thạc sĩ trở lên đúng chuyên ngành dự tuyển (riêng giảng viên Giáo dục quốc phòng – An ninh người dự tuyển tốt nghiệp đại học loại khá trở lên); Có trình độ Ngoại ngữ bậc 2 (A2) một trong 5 thứ tiếng Anh, Nga, Pháp, Đức, Trung Quốc và phải cam kết sau 24 tháng được tiếp nhận vào Trường phải có chứng chỉ ngoại ngữ B1 (theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam); Sau 48 tháng được tiếp nhận vào Trường phải đủ điều kiện để đăng ký dự thi nghiên cứu sinh đúng chuyên ngành dự tuyển (đối với những giảng viên nằm trong kế hoạch đào tạo của Trường). Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin (theo Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin); Có chuyên môn được đào tạo phù hợp với vị trí việc làm (được quy định cụ thể theo từng vị trí việc làm);
- Không có dị dạng về hình thể, không bị nói lắp, nói quá nhỏ, nói không rõ;

- Đủ sức khoẻ để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;
 - Có cam kết và đủ khả năng để học tập nâng cao trình độ.
- Đồng thời có điều kiện riêng cho từng vị trí như bảng sau:

Bảng 2.18. Chế độ hỗ trợ thu hút nhân tài

Đơn vị tính: đồng

TT	Trình độ	Mức hỗ trợ
1	Tiến sĩ	100.000.000
2	Phó Giáo sư	150.000.000
3	Giáo sư	200.000.000

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Bảng 2.19. Tiêu chuẩn văn bằng đào tạo trong tuyển dụng năm 2019

Mã số VTVL	Vị trí việc làm	Nhiệm vụ	Yêu cầu trình độ, chuyên ngành đào tạo
5.2.1	Giảng viên Điện	Giảng dạy lý thuyết	Tốt nghiệp Thạc sĩ ở một trong các ngành hoặc chuyên ngành sau: Kỹ thuật Điện, Kỹ thuật điều khiển và tự động hóa
		Giảng dạy tích hợp hoặc thực hành	Tốt nghiệp Thạc sĩ một trong các ngành hoặc chuyên ngành sau: Kỹ thuật Điện, Kỹ thuật điều khiển và tự động hóa, có tay nghề tương đương bậc 3/5 theo chuẩn kỹ năng nghề nghiệp
5.2.2	Giảng viên Điện tử	Giảng dạy tích hợp ngành Điện lạnh	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên ngành Kỹ thuật Nhiệt, có tay nghề tương đương bậc 3/5 theo chuẩn kỹ năng nghề nghiệp
5.2.3	Giảng viên Cơ khí chế tạo	Giảng dạy tích hợp ngành cơ khí	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên ở một trong các ngành Cơ kỹ thuật, Kỹ thuật cơ khí, Kỹ thuật nhiệt, Kỹ thuật Cơ điện tử

5.2.4	Giảng viên Cơ khí động lực	Giảng dạy tích hợp ngành Cơ khí động lực	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên ngành Kỹ thuật cơ khí động lực hoặc Kỹ thuật ô tô
5.2.6	Giảng viên Kinh tế	Giảng dạy ngành kinh tế	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên ngành hoặc chuyên ngành sau: kinh tế hoặc Kinh doanh và Quản lý hoặc Quản trị nhân lực
5.2.5	Giảng viên Công nghệ thông tin	Giảng dạy tích hợp Công nghệ thông tin	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên một trong các ngành hoặc chuyên ngành sau: Công nghệ thông tin hoặc Máy tính
5.2.12	Giảng viên An ninh quốc phòng	Giảng dạy Giáo dục quốc phòng	Tốt nghiệp Đại học loại khá trở lên ngành Giáo dục quốc phòng - an ninh
5.2.8	Giảng viên ngoại ngữ	Giảng dạy tiếng Hàn	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên, ngành Ngôn ngữ Hàn quốc
		Giảng dạy tiếng Nhật	Tốt nghiệp Thạc sĩ trở lên, ngành Ngôn ngữ Nhật
5.2.7	Giảng viên Sư phạm kỹ thuật	Giảng viên giảng dạy Tâm lý giáo dục	Thạc sĩ trở lên (trước đó tốt nghiệp đại học loại khá trở lên) ở một trong ngành hoặc chuyên ngành Giáo dục học hoặc Tâm lý học

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

2.4. Các yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

2.4.1. Yếu tố bên ngoài

2.4.1.1. Môi trường pháp lý

Trong thời gian qua, Chính phủ, Bộ, ban, ngành đã ban hành Luật, Nghị định, thông tư, các văn bản pháp luật liên quan đến chế độ, chính sách, sử dụng, phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh CMCN 4.0 như:

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 – 2030.

Quyết định số 89/QĐ-TTg, ngày 18-1-2019, của Thủ tướng Chính phủ, “Phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030”.

Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2025.

Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ về chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo.

Nghị định số 71/2021/NĐ-CP ngày 01/8/2021 của Chính phủ quy định chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo.

Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/ 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Thông tư liên tịch số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo 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 chế độ, chính sách về lương, thu nhập, BHXH, BHYT, BHTN được Nhà trường thực hiện đầy đủ và kịp thời do có đủ nguồn chi trả (từ ngân sách Nhà nước và từ nguồn tài chính tự chủ).

Ngoài ra, Bộ, ngành và Nhà trường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về công nghệ thông tin, ngoại ngữ; hỗ trợ kinh phí đào tạo các chương trình về quản lý nhà nước, lý luận chính trị ... đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong những năm qua.

2.4.1.2. Sự phát triển của khoa học công nghệ

CMCN 4.0 phát triển mạnh mẽ đã tác động không nhỏ đến giáo dục và đào tạo, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh cũng đã kịp thời ứng dụng

sự tiến bộ của khoa học công nghệ để tiếp cận tri thức của nhân loại. Sự phát triển không ngừng và những tiến bộ khoa học kỹ thuật đã cho ra đời những công nghệ hiện đại mà nó đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng cao mới đáp ứng được. Việc áp dụng công nghệ mới cho phép tổ chức lựa chọn chính sách sử dụng nhiều hay ít lao động và đòi hỏi những điều kiện nhất định về lao động. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quy mô mà còn ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tổ chức.

2.4.1.3. Sự phát triển của giáo dục - đào tạo

Mức độ phát triển của giáo dục đào tạo có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức, nó không chỉ quyết định trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của người lao động mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ người dân thông qua các yếu tố thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế - xã hội, thông tin khoa học. Mức độ phát triển của giáo dục - đào tạo càng cao thì quy mô nguồn nhân lực chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động càng cao.

2.4.1.4. Hội nhập kinh tế quốc tế

Trong giai đoạn nền kinh tế hội nhập hiện nay, sự cạnh tranh để tồn tại giữa các trường đại học là rất khốc liệt, các trường trong nước và ngoài nước mở ra rất nhiều, đòi hỏi các trường đại học trong nước muốn tồn tại và phát triển phải nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo hiệu ứng tích cực từ sinh viên.

Muốn nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập và phục vụ cộng đồng thì mỗi trường đại học cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng. Bởi đây là đội ngũ trực tiếp tiếp xúc với sinh viên hàng ngày, trực tiếp cung cấp dạy học cho sinh viên.

Trong điều kiện hội nhập ngày càng sâu, rộng như hiện nay, trường đại học nào nâng cao được chất lượng giảng viên, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy, phục vụ sinh viên thì trường đó có thể tồn tại và phát triển, ngược lại sẽ không cạnh tranh được và có thể bị đào thải.

2.4.2. Yếu tố bên trong

2.4.2.1. Quan điểm của người lãnh đạo, quản lý

Lãnh đạo, quản lý là người có vai trò quan trọng trong việc vận hành, phát triển của một tổ chức. Trong bối cảnh CMCN 4.0, Lãnh đạo Nhà trường đã định hướng và đưa ra chiến lược phát triển phù hợp, thúc đẩy và tạo điều kiện cho giảng viên nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng... đặc biệt chú trọng công nghệ thông tin và ngoại ngữ. Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh định hướng phân đầu trở thành 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 và các lĩnh vực kinh tế khác; từng bước xây dựng Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh thành trường đại học sư phạm trọng điểm quốc gia. Phân đầu 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 và Quốc tế.

Trong những năm qua, Lãnh đạo Nhà trường đã luôn luôn trau dồi, kế thừa và phát huy những thành công của các thể hệ lãnh đạo đi trước để hoàn thiện công tác quản trị nhân lực trong Nhà trường góp phần không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong CMCN 4.0.

2.4.2.2. Khả năng tài chính của Trường

Trong các năm qua, do cơ chế tự chủ nên nguồn ngân sách tài chính của Trường có xu hướng giảm dần theo các năm, nguồn thu chủ yếu của Trường là tự ngân sách và nguồn thu học phí. Tuy vậy, Nhà trường luôn đặt lợi ích, chế độ của người lao động lên hàng năm để đội ngũ viên chức, người lao động nói chung và giảng viên nói riêng yên tâm công tác.

Bảng 2.20. Các khoản chi và cơ cấu chi của Trường năm 2018-2020*Đơn vị tính: triệu đồng*

TT	Nội dung chi	2018		2019		2020	
		Số tiền	Tỷ lệ (%)	Số tiền	Tỷ lệ (%)	Số tiền	Tỷ lệ (%)
I	Chi hoạt động thường xuyên	56.572	65,5	59.037	53,04	53.729	79,08
1	Chi cho Người lao động	38.175	44,2	40.056	35,99	40.514	60,17
1.1	Chi lương, phụ cấp lương	24.909	28,84	25.520	22,93	26.139	38,82
1.2	Tiền công	657	0,76	611	0,55	689	1,02
1.3	Chi BHXH, BHYT, BHTT, KPCĐ	4.542	5,26	4.568	4,10	4.636	6,89
1.4	Chi thừa giờ, dạy tại chức	2.569	2,97	3.268	2,94	2.509	3,73
1.5	Chi khen thưởng, phúc lợi	4.453	5,16	6.090	5,47	6.541	9,72
1.6	Chi thu nhập tăng thêm	1.045	1,21	0	0	0	0
2	Chi nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ	432	0,5	624	0,56	651	0,97
3	Chi cho người học	2.793	3,23	3.194	2,87	2.063	3,06
4	Chi đào tạo, bồi dưỡng	265	0,31	647	0,58	801	1,19
5	Chi hoạt động chuyên môn	3.982	4,61	7.105	6,38	1.604	2,38
6	Chi hành chính	4.913	5,69	5.567	5,0	6.507	9,66
7	Hoạt động đoàn thể	462	0,53	410	0,37	672	1,0
8	Chi mua sắm, sửa chữa tài sản	5.549	6,42	1.433	1,29	917	1,36
9	Chi công tác kiểm định đảm bảo chất lượng					46	0,07
II	Chi từ nguồn kinh phí không thường xuyên do NSNN cấp	28.109	32,54	49.872	44,81	11.131	16,53
1	NSNN cấp không thường xuyên	2.109	2,44	3.372	3,03	4.131	6,14
2	Kinh phí chương trình mục tiêu	6.000	6,95	9.000	8,09	7.000	10,40
3	Kinh phí XD CB	20.000	23,15	37.500	33,69	0	0
III	Chi từ nguồn thu sự nghiệp	1.691	1,96	2.399	2,16	2.470	3,67
	Tổng cộng	86.375	100	111.308	100	67.330	100

(Nguồn: Phòng Kế toán – Tài chính)

Hoạt động chi của trường tập trung nhiều vào chi cho con người, cao nhất là năm 2020 chiếm 60,17%, kể đến năm 2018 chiếm 44,12%. Năm 2019 số tiền vượt giờ trả cho giảng viên cao nhất với số tiền chi trả là hơn 3.268.000.000 đồng và năm 2018 số tiền vượt giờ trả cho giảng viên ít nhất với con số tương ứng là 2.569.000.000 đồng, đến năm 2020 con số này là 2.509.000.000 đồng. Khoản chi lớn thứ hai của trường là chi BHXH, BHYT, BHTT, KPCĐ; chi khen thưởng, phúc lợi.

2.4.2.3. Nhận thức, ý thức của giảng viên

Bản thân đội ngũ giảng viên làm việc tại trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh luôn có tinh thần trách nhiệm cao trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình công tác, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc, luôn chấp hành tốt kỷ luật Nhà trường, góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ cao tận tụy, làm việc nghiêm túc, chuyên nghiệp. Từ khi dịch Covid – 19 bùng phát mạnh, mọi hoạt động của Nhà trường chuyển sang giảng dạy, làm việc online, đội ngũ giảng viên Nhà trường đã ứng dụng tốt công nghệ thông tin vào giảng dạy, học tập, tự bồi dưỡng, xây dựng ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm, thư viện số....

2.5. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

2.5.1. Kết quả đạt được

- Cơ cấu về trình độ giảng viên đảm bảo đủ cho công tác tuyển sinh của Trường hàng năm theo quy định. Với số lượng và trình độ hiện nay, mỗi năm Trường có thể tuyển sinh tối thiểu từ 2000 thí sinh theo quy định mới tại Theo hướng dẫn ở Thông tư số 07/2020/TT-BGDĐT ngày 20/3/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT ngày 28/02/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư 01/2019/TT-BGDĐT ngày 28/02/2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thực tế trong ba

năm học 2018-2020, Trường tuyển sinh được trên dưới 1800 chỉ tiêu, đạt trên 90% chỉ tiêu.

- Đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ trình độ đến năm 2024 sẽ được chuẩn hóa từ trình độ thạc sĩ trở lên theo quy định.

- Xây dựng hệ thống tài liệu phục vụ giảng dạy, học tập, đào tạo của trường, trong đó hệ thống sách câu hỏi và bài tập, đề cương bài giảng, kịch bản môn học, bộ ngân hàng đề thi tương đối đầy đủ. Đây là nguồn học liệu cần thiết giúp giảng viên, sinh viên thuận tiện và thống nhất trong công tác giảng dạy, học tập, kiểm tra đánh giá.

- Nghiên cứu khoa học giúp giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. NCKH là cơ hội giúp giảng viên vừa trau dồi kiến thức cũ, vừa mở mang cập nhật kiến thức mới, góp phần vào việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của trường.

- Nghiên cứu khoa học giúp giảng viên gia tăng thêm thu nhập bên cạnh thu nhập từ tiền lương, tiền vượt giờ.

- Hỗ trợ kinh phí học tập nâng cao trình độ, giảm khối lượng giảng dạy, đặc biệt tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo dựa vào học vị, học hàm tạo động lực cho giảng viên quyết tâm hơn trong việc đăng ký học NCS. Hiện nay trường 20 giảng viên là nghiên cứu sinh tại các cơ sở đào tạo khác.

- Hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy tương đối đầy đủ, hiện đại với việc trang bị máy chiếu, hệ thống âm thanh, ánh sáng cho tất cả các phòng học, giúp giảng viên tiện ích ứng dụng CNTT vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy.

- Chế độ đãi ngộ, lương, BHXH, BHYT, BHTT, phúc lợi... được thực hiện đầy đủ, kịp thời, đảm bảo quyền lợi của giảng viên.

- Công tác bố trí và sử dụng giảng viên tại Trường đảm bảo sử dụng đúng vị trí việc làm, đúng chức năng, nhiệm vụ được giao, đảm bảo hoàn

thành tốt công việc được giao. Trên cơ sở công tác đánh giá giảng viên cuối năm để làm cơ sở bình xét thi đua khen thưởng hoặc kỷ luật (nếu giảng viên vi phạm).

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

- Cơ cấu và trình độ của đội ngũ giảng viên: Đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên chiếm tỉ lệ thấp: 13,5%, chưa đảm bảo theo quy định hiện hành là 15% đối với đại học định hướng ứng dụng. Trong số tiến sĩ hiện có của trường thì số tiến sĩ là giảng viên kiêm chức chiếm 84% (21 GV). Năng lực ngoại ngữ của GV còn yếu, gây hạn chế trong việc tiếp cận hợp tác đào tạo, NCKH với nước ngoài. Lí do giảng viên chủ yếu được đào tạo trong nước. Một hạn chế nữa gây tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ thấp là do các chuyên ngành đào tạo của Trường là ngành kỹ thuật.

- Cơ cấu giới tính và độ tuổi của giảng viên chênh lệch lớn, tuổi dưới 40 chiếm khoảng 80%. Đây là khó khăn của trường trong giai đoạn hiện nay.

- Chất lượng của đề tài: Giảng viên chưa đầu tư cho hoạt động NCKH nên các đề tài chất lượng chưa cao. Các đề tài NCKH chỉ tập trung ở phạm vi trong trường nhằm đáp ứng yêu cầu về giờ NCKH và phục vụ công tác giảng dạy, học tập, đào tạo của trường, chưa có nhiều các đề tài mang tính chuyên sâu để in thành sách chuyên khảo, sách tham khảo. Đặc biệt, các bài tạp chí khoa học chuyên ngành rất ít so với số lượng giảng viên của trường. Từ trước đến nay, Nhà trường đang cho phép được lấy số giờ giảng dạy bù trừ vào số giờ NCKH của GV.

- Hệ thống tài liệu phục vụ NCKH còn thiếu dẫn đến tính cập nhật và hội nhập của giảng viên về NCKH sẽ bị hạn chế trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

- Cơ sở vật chất của trường hiện nay chưa tương xứng với một trường đại học hiện đại.

- Đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch phát triển trường và theo nhu cầu thực tế của giảng viên đã được chú trọng nhưng số lượng giảng viên tham gia các khóa học chưa cao. Hoạt động đổi mới phương pháp dạy học của ĐNGV chưa thực sự đi vào chiều sâu, chưa được tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm một cách hệ thống, toàn diện. Việc kiểm tra và đánh giá công tác triển khai hoạt động ĐTBĐ cần tiếp tục được chuẩn hóa và chặt chẽ hơn.

- Chế độ đãi ngộ chưa phù hợp, chính sách thu hút nhân tài đội ngũ giảng viên chưa có hiệu quả, chưa thu hút được nhiều giảng viên có trình độ chuyên môn cao về làm việc cho Trường. Chính sách sử dụng, đánh giá giảng viên còn chung chung, chưa phản ánh đúng năng lực, trình độ chuyên môn.

- Chính sách chi trả thu nhập còn cào bằng, chưa có sự phân định rõ ràng giữa người có trình độ chuyên môn cao với người có trình độ chuyên môn thấp hơn; giữa người làm nhiều công việc với người làm ít công việc.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

3.1. Bối cảnh chung

Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn biến rất nhanh, đột phá, tác động sâu rộng và đa chiều trên phạm vi toàn cầu. Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo ngày càng trở thành nhân tố quyết định đối với năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Công nghệ số sẽ làm thay đổi phương thức quản lý nhà nước, mô hình sản xuất kinh doanh, tiêu dùng và đời sống văn hoá, xã hội; thúc đẩy phát triển kinh tế số, xã hội số, tác động trực tiếp tới sự phát triển của các nền giáo dục trên thế giới.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021 - 2030 đã khẳng định phân đầu đến năm 2030 là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; có thể chế quản lý hiện đại, cạnh tranh, hiệu lực, hiệu quả; kinh tế phát triển năng động, nhanh và bền vững, độc lập, tự chủ trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với nâng cao hiệu quả trong hoạt động đối ngoại và hội nhập quốc tế; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy sức sáng tạo, ý chí và sức mạnh toàn dân tộc, xây dựng xã hội dân chủ, công bằng, văn minh, trật tự, kỷ cương, an toàn, bảo đảm cuộc sống hạnh phúc của người dân; không ngừng nâng cao đời sống mọi mặt của nhân dân; bảo vệ vững chắc Tổ quốc, môi trường hoà bình, ổn định để phát triển đất nước; nâng cao vị thế và uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế. Chiến lược cũng đã xác định rõ một trong ba đột phá là tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hoá, con người Việt Nam.

Đẩy nhanh thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trọng tâm là hiện đại hoá và thay đổi phương thức giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước.

3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

3.2.1. Phương hướng của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

Đến năm 2030, là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; có thể chế quản lý hiện đại, cạnh tranh, hiệu lực, hiệu quả; kinh tế phát triển năng động, nhanh và bền vững, độc lập, tự chủ trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với nâng cao hiệu quả trong hoạt động đối ngoại và hội nhập quốc tế; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy sức sáng tạo, ý chí và sức mạnh toàn dân tộc, xây dựng xã hội dân chủ, công bằng, văn minh, trật tự, kỷ cương, an toàn, bảo đảm cuộc sống hạnh phúc của người dân; không ngừng nâng cao đời sống mọi mặt của nhân dân; bảo vệ vững chắc Tổ quốc, môi trường hoà bình, ổn định để phát triển đất nước; nâng cao vị thế và uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế. Phấn đấu đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao.

3.2.2. Phương hướng của trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

3.2.2.1. Mục tiêu phát triển của Trường

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh phấn đấu trở thành 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 và các lĩnh vực kinh tế khác; từng bước xây dựng Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh thành trường đại học sư phạm trọng điểm quốc gia. Phấn đấu đến năm 2020 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 và Quốc tế.

Phát triển quy mô đào tạo một cách hợp lý đi đôi với nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo; cơ cấu đa ngành nghề đào tạo phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của khu vực và cả nước. Xây dựng mô hình các lớp chất lượng cao, các lớp đào tạo giáo viên dạy nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

Gắn kết chặt chẽ nhiệm vụ đào tạo với nhiệm vụ nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ, khoa học sư phạm, giữa đào tạo chuyên môn nghiệp vụ với giáo dục chính trị tư tưởng, giữa đào tạo nguồn nhân lực với thị trường lao động và việc làm. Sinh viên khi ra trường được trang bị đầy đủ kiến thức, phương pháp và năng lực trong môi trường cạnh tranh.

Phát huy nội lực gắn với huy động tối đa mọi nguồn lực. Đẩy mạnh liên thông, liên kết, hợp tác toàn diện giữa các đơn vị trong trường và với các trường đại học, viện nghiên cứu, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong nước và quốc tế.

Đổi mới căn bản, toàn diện hoạt động giáo dục, đào tạo của Nhà trường; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý.

3.2.2.2. Nội dung phát triển Trường

- Phần đầu đến năm 2025 tỉ lệ SV trên GV đạt theo quy định; 100% GV có trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó 20% có trình độ tiến sĩ; 2-3 GV có chức danh giáo sư, phó giáo sư; 100% cán bộ quản lý và các cấp ủy viên đạt trình độ lý luận chính trị theo quy định; 100% viên chức có đủ các chứng chỉ theo quy định của chức danh nghề nghiệp.

- Mở thêm 3-5 ngành đào tạo đại học; 1-2 ngành đào tạo thạc sĩ; phần đầu đến năm 2025 có 01 chuyên ngành đào tạo tiến sĩ; duy trì quy mô đào tạo 6.000 - 7.000 SV, HV; 50-60% SV, HV xếp loại tốt nghiệp khá, giỏi; trên

90% sinh viên được xếp loại rèn luyện khá trở lên; 100% sinh ít nhất 01 chương viên không vi phạm pháp luật bị xử lý hình sự; tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp 100%; hoàn thành kiểm định cơ sở giáo dục đại học, 3-4 chương trình đào tạo được kiểm định theo tiêu chuẩn Quốc gia, có trình được kiểm định theo chuẩn Quốc tế.

- Hàng năm có 2 - 3 đề tài NCKH cấp Bộ, Tỉnh; 25 - 40 đề tài NCKH và sáng kiến cải tiến kỹ thuật cấp trường; chú trọng khai thác các đề tài phục vụ cho lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, phục vụ phát triển kinh tế xã hội địa phương và khu vực; phát triển chương trình đào tạo theo yêu cầu đổi mới, biên soạn 1-2 giáo trình cho mỗi chuyên ngành đào tạo.

- Từng bước thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, phấn đấu đến năm 2025 thực hiện tự chủ hoàn toàn kinh phí chi thường xuyên. Ổn định và từng bước nâng cao thu nhập cho người lao động.

- Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho các hoạt động của nhà trường; Triển khai có hiệu quả dự án đầu tư thiết bị “Chương trình kỹ năng và kiến thức cho tăng trưởng kinh tế toàn diện” bằng nguồn vốn ODA; Đầu tư mua sắm, sửa chữa trang thiết bị phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học bình quân hàng năm khoảng 10 tỷ đồng; Đầu tư xây dựng nhà thi đấu đa năng, cải tạo, sửa chữa các công trình kiến trúc, hạ tầng kỹ thuật khoảng 45 tỷ đồng.

- Đến năm 2030, trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trở thành cơ sở đào tạo đại học và sau đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng; phát triển vững mạnh trên các mặt cơ cấu tổ chức, đội ngũ giảng viên, nhân viên, cơ sở vật chất; tiến hành các hoạt động đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng KHCH và hợp tác quốc tế, khẳng định là một trong những trường Đại học Sư phạm kỹ thuật trọng điểm quốc gia; các ngành mũi nhọn của Trường thu hút nhiều sinh viên trong nước và các nước trong khu vực ASEAN đến học; cùng

các trường đại học khác trong vùng góp phần đắc lực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương khu vực và của cả nước.

3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

3.3.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh là Trường có bề dày lịch sử về đào tạo các khối ngành kỹ thuật. Tuy nhiên, cái khó khăn trong vấn đề tuyển dụng đội ngũ giảng viên hiện nay là trình độ của các giảng viên. Các ngành kỹ thuật chủ yếu được nam giới theo học tuy nhiên số lượng nam giới học nâng cao trình độ với những ngành kỹ thuật ít hơn so với các ngành còn lại nên gây khan hiếm trong quá trình tuyển dụng. Để khắc phục được các hạn chế này, thời gian tới, trong công tác tuyển dụng, nhà trường cần có thể tuyển giảng viên ở trình độ đại học và có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, tiếng Anh tốt làm trợ giảng, sau đó có các chính sách hỗ trợ cho số giảng viên này đi học nâng cao trình độ Thạc sĩ sau 01 năm vào Trường. Chính sách này không có hiệu quả giúp nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên trong Trường một cách nhanh chóng, nhưng đó là kế hoạch sử dụng nhân lực lâu dài của Nhà trường để giúp đội ngũ giảng viên có năng lực thực tiễn trong các hoạt động giảng dạy, NCKH.

Bên cạnh đó, Trường cũng tiếp tục có chính sách ưu tiên tuyển dụng những người trình độ từ tiến sĩ trở lên. Cách này vừa tiết kiệm kinh phí, thời gian của nhà trường dành cho giảng viên học nâng cao trình độ vừa đáp ứng ngay yêu cầu về tiêu chuẩn giảng viên. Để thu hút người trình độ này, nhà trường nên đưa ra các chính sách hợp lý, hấp dẫn hơn như tuyển thẳng vào biên chế không qua thi tuyển đồng thời bổ nhiệm luôn vào một số vị trí mà đang thiếu người theo quy định. Với tính tự chủ ngày càng cao của các trường

đại học thì việc tự đưa ra các chính sách này là thuộc quyền của Hiệu trưởng các trường đại học.

3.3.2. Hoàn thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng

Để đạt tiêu chuẩn đối với định hướng Trường đại học theo hướng ứng dụng, Nhà trường cần ít nhất 15% giảng viên có trình độ Tiến sĩ trở lên, tương đương 27 viên chức. Từ yêu cầu nhà trường nên thực hiện các bước sau:

- Thực hiện rà soát toàn bộ đội ngũ giảng viên để có đánh giá thực tế nhất về trình độ, năng lực của mỗi người từ đó đưa các giảng viên này đi học tập nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước.

Đưa ra các chính sách hỗ trợ cả về kinh phí, thời gian và trọng dụng hợp lý cho những giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ.

Liên kết với các trung tâm tiếng Anh uy tín để cử giảng viên đi học nâng cao trình độ tiếng Anh, hỗ trợ viên chức dự tuyển đầu vào Tiến sĩ. Mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ để giảng viên cập nhật kiến thức, phương pháp mới về chuyên môn, NCKH ở trong và ngoài nước. Đặc biệt mở các lớp về nâng cao năng lực NCKH cho giảng viên.

Định kỳ, nhà trường và các đơn vị có giảng viên tham gia bồi dưỡng cần tiến hành tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và đề ra phương hướng hoạt động cho các khóa sau. Nhà trường xây dựng quy trình tổng thể cho hoạt động ĐTBĐ bao gồm lên kế hoạch, triển khai thực hiện và tổng kết, đánh giá.

3.3.3. Hoàn thiện công tác bố trí và sử dụng giảng viên

Bố trí và sử dụng giảng viên phải đúng và trúng nhằm phát huy hết khả năng, sở trường của họ. Công việc này phải đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển. Trong mỗi chuyên ngành cần bố trí kết hợp giữa các thế hệ giảng viên, giảng viên trẻ với giảng viên lớn tuổi để bổ sung cho nhau về năng lực cũng như kinh nghiệm thực tế, kết hợp được những phẩm chất tốt của các thế hệ “trẻ xông pha, già kinh nghiệm”. Có thể khẳng định việc lựa chọn, bố trí sử

dụng đúng cán bộ sẽ góp phần ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay. Chính vì vậy, việc lựa chọn đúng người thật sự có tâm, có tầm, có tài, có đủ tiêu chuẩn và bố trí giữ chuyên môn tương xứng sẽ không chỉ phát huy được năng lực, sở trường của cán bộ mà còn tác động mạnh mẽ, tạo được sự đồng thuận, “tâm phục, khẩu phục” đối với viên chức khác trong Nhà trường. Để thực hiện tốt hơn, lãnh đạo các trường phải thường xuyên quan tâm, tạo điều kiện hơn nữa để cán bộ giảng viên trong đơn vị tham gia vào các hoạt động của cuộc vận động nghiên cứu khoa học; thường xuyên trao đổi, tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của cán bộ giảng viên trong từng đơn vị.

Để đảm bảo việc bố trí và sử dụng giảng viên được hiệu quả, thời gian sắp tới, Nhà trường có thể điều chuyển một số giảng viên kiêm nhiệm đang làm việc tại một số phòng ban sang làm giảng viên tại các khoa đúng chuyên ngành. Đồng thời với những giảng viên hoàn thành chương trình học nâng cao trình độ (tiến sĩ) Nhà trường cần quan tâm hơn trong việc bố trí, sử dụng để khích lệ, động viên, ghi nhận quá trình phấn đấu của giảng viên.

3.3.4. Hoàn thiện công tác đánh giá giảng viên

Tiêu chuẩn giảng viên cần được thể chế hóa bằng một văn bản pháp quy để tạo ra sự thống nhất trong việc đánh giá. Các tiêu chuẩn này có thể được chia thành các mức khác nhau, các cấp độ khác nhau để thuận lợi cho việc đánh giá; đồng thời, cũng tạo động lực để đội ngũ giảng viên không ngừng phấn đấu, hoàn thiện mình.

Đánh giá thực hiện công việc phải lấy tiêu chí hiệu quả, chất lượng công việc dựa trên các sản phẩm, công việc mà mỗi giảng viên thực hiện. Trên cơ sở đó mới xác định được mức độ đóng góp của mỗi giảng viên để thực hiện chế độ khen thưởng, đãi ngộ tương xứng với công lao bỏ ra.

Bên cạnh việc áp dụng cách đánh giá theo quy định, nhà trường có thể bổ sung thêm cách đánh giá sao cho phù hợp với đặc thù công việc của đơn vị mình mà vẫn đảm bảo tính dân chủ, khách quan, tránh cào bằng, giảm phần đầu.

3.3.5. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ giảng viên

Chế độ đãi ngộ là một trong các yếu tố tạo động lực khuyến khích, động viên người lao động làm việc tốt hơn, tích cực học tập nâng cao trình độ hơn. Ngoài ra, đây là một cách ghi nhận công lao đóng góp của họ cho tập thể.

Nhìn ra các doanh nghiệp hay các trường đại học trên thế giới, chúng ta có thể thấy để thu hút được phải có cơ chế, chính sách hấp dẫn đối với các nhà nghiên cứu và các giảng viên, làm sao để tạo cho họ có môi trường học thuật, được thể hiện sự tự do học thuật trong nghiên cứu cũng như tổ chức giảng dạy, dẫn dắt các thế hệ học sinh và sinh viên của tổ chức đó. Trong môi trường mà người ta có thể tạm ổn với mức sống của thành phố sẽ giúp người ta yên tâm công tác hơn. Lương của đội ngũ giảng viên phụ thuộc từ nguồn ngân sách cấp và nguồn thu sự nghiệp của trường, trong đó trong các năm gần đây nguồn từ NSNN có xu hướng giảm theo tinh thần tự chủ tài chính, và nguồn thu sự nghiệp của trường gặp nhiều khó khăn do tuyển sinh khó khăn, các hoạt động dịch vụ của trường quá ít, nhu cầu thu nhập thì ngày càng cao. Đây là một vấn đề trăn trở đối với lãnh đạo nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, cần nghiên cứu thêm các nguồn giúp tăng nguồn thu cho Nhà trường, từ đó có sự chi trả thu nhập công bằng, minh bạch, khách quan với tiêu chí người làm người hưởng nhiều, người làm ít hưởng ít; người chịu khó học tập nâng cao trình độ hơn người không học tập nâng cao trình độ.

3.3.6. *Đẩy mạnh hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên*

Nghiên cứu khoa học và đào tạo là hai trụ cột của trường đại học, các trường đại học khác với các cơ sở không đào tạo ở chỗ không chỉ tạo ra sản phẩm khoa học công nghệ phục vụ cuộc sống mà trước hết là để nâng cao chất lượng đào tạo.

Đối với giảng viên sau đại học, kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn có ý nghĩa hết sức quan trọng. Những kiến thức thực tiễn góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý thuyết. Mặt khác, từ vấn đề thực tiễn cùng với kiến thức lý luận mới giúp cho học viên nhìn nhận toàn diện vấn đề, gợi mở cho học viên những vấn đề cần tiếp tục được nghiên cứu, giải quyết. Thiếu vắng những kiến thức thực tiễn, bài giảng rất dễ đi vào lý thuyết thuần túy, tẻ nhạt, không đáp ứng được yêu cầu của công tác đào tạo sau đại học.

Giảng viên sau đại học không chỉ dừng lại ở việc soạn và tổ chức thực hiện các bài giảng. Họ cần là những người tổ chức, tham gia vào các hội thảo, nghiên cứu khoa học, là tác giả của các bài báo, các công trình nghiên cứu khoa học. Việc nghiên cứu và chất lượng giảng dạy có mối liên hệ mật thiết với nhau. Vì vậy, để nâng cấp chất lượng đào tạo, trước hết phải nâng cấp vai trò của giảng viên. Các giảng viên sau đại học cần có phẩm chất của nhà nghiên cứu và thực tế công việc đòi hỏi họ phải trở thành nhà nghiên cứu.

Năng lực nghiên cứu khoa học thể hiện qua số lượng và chất lượng các công trình khoa học đã nghiên cứu và có kết quả (số lượng đề tài tham gia, kết quả nghiệm thu, số bài báo đã công bố, ý nghĩa của các công trình nghiên cứu khoa học đối với công tác giảng dạy, mức độ và hiệu quả áp dụng vào thực tế...).

Để nâng cao trình độ của giảng viên đại học, ở một số nước, số công trình công bố trong các tạp chí chuyên ngành uy tín trong nước và nước ngoài là tiêu chuẩn để đánh giá đối với người giảng viên. Ở Nhật Bản, một trong

những tiêu chuẩn để giảng viên các trường đại học được tiếp tục ký hợp đồng hằng năm với trường là trong năm đó phải có 3 bài báo đăng ở các tạp chí chuyên ngành nước ngoài.

Tuy nhiên, muốn đẩy mạnh hoạt động NCKH trong giảng viên nhà trường cần thực hiện một số việc sau:

- Xây dựng và ban hành cơ chế bắt buộc GV phải dành thời gian tối thiểu cho hoạt động NCKH. Ví dụ, nhà trường có thể quy định, GV phải dành tối thiểu 50% số giờ làm việc trong năm cho giảng dạy; tối thiểu 35% số giờ làm việc trong năm cho hoạt động NCKH và 15% số giờ làm việc cho các hoạt động khác như tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn, hướng dẫn sinh viên, học viên NCKH. Các GV không được phép chuyển đổi giờ giảng dạy sang giờ NCKH.

- Tạo môi trường hoạt động sôi nổi, khuyến khích giảng viên tích cực nghiên cứu khoa học, đa dạng chính sách đãi ngộ, khen thưởng trong nghiên cứu khoa học.

- Chủ trì thành lập các nhóm nghiên cứu đa ngành, tập hợp các nhà khoa học có năng lực nghiên cứu để tham gia xây dựng các đề tài có kinh phí lớn, các dự án hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học.

- Thành lập Quỹ hỗ trợ nghiên cứu khoa học bên cạnh kinh phí trực tiếp cấp cho các đề tài NCKH của nhà trường là cần thiết. Quỹ này được sử dụng cho việc khen thưởng các cá nhân/tập thể có thành tích cao trong hoạt động nghiên cứu, khen thưởng các tác giả có công bố quốc tế, hỗ trợ cho việc viết dự án nghiên cứu trong giai đoạn dự thầu, hỗ trợ các dự án nghiên cứu nhỏ của giảng viên, nhân viên trong trường. Nguồn thu của Quỹ được trích 5% từ tổng kinh phí được chuyển về trường từ hoạt động NCKH ngoài. Chủ nhiệm đề tài lập kế hoạch phân bổ kinh phí để Ban giám hiệu duyệt.

3.3.7. Nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảng viên

Chắc chắn để đáp ứng nhu cầu công cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cuộc chuyển đổi số trong giáo dục thì vai trò của tin học và ngoại ngữ là không thể thiếu được, thậm chí nó rất quan trọng, nếu không nắm vững 2 nền tảng trên thì khó đạt mục tiêu, ý nghĩa mà nhân loại đang hướng tới.

Việc Bộ Giáo dục và Đào tạo vừa thông tin về việc bỏ chứng chỉ ngoại ngữ, tin học trong việc bổ nhiệm, xếp lương giảng viên sắp tới không có nghĩa là bỏ việc sử dụng ngoại ngữ, tin học mà là chuyển từ kiểu quản lý từ có chứng chỉ sang biết sử dụng, ứng dụng hiệu quả hơn.

Do đó, đội ngũ giảng viên phải học tập, nghiên cứu sâu rộng về ngoại ngữ, tin học để có thể áp dụng, vận dụng, tìm kiếm,... những thành tựu của cuộc cách mạng công nghệ số, cách mạng công nghệ 4.0 trong thời gian tới áp dụng vào quá trình truyền tải kiến thức cho sinh viên, vào nghiên cứu khoa học.

- Tuy nhiên, việc thành thạo một ngoại ngữ đòi hỏi một quá trình còn thành thạo tin học có thể cần thời gian ngắn hơn. Cách tốt nhất để giúp giảng viên nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học, nhà trường nên ưu tiên thời gian cho giảng viên đi bồi dưỡng tập trung ở cơ sở đào tạo, bồi dưỡng một thời gian hoặc có thể gửi giảng viên ra nước ngoài học tập, nhất là ở các nước phát triển như Anh, Pháp, Mỹ, Úc... Hiện nay, nhà trường có Đề án nâng cao năng lực tiếng Anh được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội phê duyệt đến năm 2025 cũng là một lợi thế cho Nhà trường cử các giảng viên đi học tập, bồi dưỡng. Ngoài ra, Trường có thể hỗ trợ kinh phí tối đa khi giảng viên thi được các chứng chỉ tiếng Anh quốc tế như TOFEL, TOIEC, IELTS...

KẾT LUẬN

Theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung Ương chỉ rõ: Đối với giáo dục đại học tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia trong đó có một số trường và ngành đào tạo ngành tầm khu vực và thế giới.

Trong bối cảnh CMCN 4.0 đòi hỏi cần xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao, có kiến thức trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế.

Góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung, giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh nói riêng luận văn đã làm rõ cơ sở khoa học của việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh. Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận về giảng viên chất lượng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số trường đại học, luận văn đã phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong mối quan hệ so sánh với yêu cầu công việc. Luận văn cũng phân tích các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, phân tích làm rõ các nguyên nhân làm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh chưa đáp ứng được yêu cầu trong giai đoạn mới. Luận văn cũng đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh

Trong khuôn khổ luận văn khoa học, tác giả đã vận dụng kiến thức lý

luận được tiếp thu từ tài liệu nhà trường, các cơ quan nghiên cứu đi sâu tìm hiểu khảo sát thực tiễn tại trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh bước đầu đã đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh. Bên cạnh đó, do dưới hạn về khả năng nghiên cứu của tác giả, thời gian chi phí có hạn, phương pháp nghiên cứu nên kết quả nghiên cứu mới chỉ đạt ở mức độ nhất định. Tác giả luận văn mong được sự đóng góp của các thầy cô giáo, nhà khoa học đóng góp ý kiến để hoàn thiện./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW 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*, ban hành ngày 04/11/2013, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư liên tịch số 40/2020/TT-BGDĐT 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*, ban hành ngày ngày 26/10/ 2020, Hà Nội.
3. Chính phủ (2021), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2020 – 2030*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2010), *Luật Viên chức*, Hà Nội
5. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, ban hành ngày 01/9/ 2017, Hà Nội.
6. Chính phủ (2020), *Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*, ban hành ngày 13/8/2020, Hà Nội.
7. Chính phủ (2015), *Nghị định số 73/2015/NĐ-CP Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học*, ban hành ngày 08/9/2015, Hà Nội.
8. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
9. 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 trường Đại học Cần Thơ*, (số 12), trang 182-192.
10. Nguyễn Đức Hiền (2013), “Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường”, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số tháng 11/ 2013, trang 8-19.

11. Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*”, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.

12. Phùng Rân (2008), “*Chất lượng nguồn nhân lực, bài toán tổng hợp cần có lời giải đồng bộ*”, trường Cao đẳng Viễn Đông, TP.HCM.

13. Lại Hồng Sơn (2020), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng với xu thế phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Trường Sĩ quan phòng hóa.

14. Nguyễn Danh Tuấn (2013), “*Giảng viên – “chìa khóa” mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng*”, Tạp chí Kinh tế và dự báo, số tháng 11/ 2013, trang 36-38.

15. Ngô Quang Trường (2015), “*Đổi mới giáo dục đại học: Cần bắt đầu từ chất lượng giảng viên*”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số tháng 9/2015, trang 21-23.

16. Lê Xuân Tình (2015), “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội*”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, (số 4/2014).

17. Đỗ Hoàng Anh Tuấn (2020), *Đề án đào tạo Nâng cao nhận thức, Đào tạo kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Cụ tin học hóa, Bộ Thông tin và truyền thông. Đại học Kinh tế quốc dân hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu”

18. Quốc Hội (2018), *Luật Giáo dục đại học sửa đổi số 34/2018/QH14, ban hành ngày 19/11/2018*, Hà Nội.

19. Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh (2021), *Chiến lược phát triển Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh đến 2025, tầm nhìn năm 2030*, Nghệ An.

20. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số 163/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2015*, ban hành ngày 25/01/2016, Hà Nội.

21. Trần Mai Ước (2013), “Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay”, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông

PHIẾU KHẢO SÁT

Xin chào Thầy/Cô!

Tôi là Nguyễn Thị Bình – học viên cao học Đại học Lao động Xã hội. Hiện nay, để hoàn thành luận văn tốt nghiệp, tôi đang tiến hành điều tra về *các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.*

Rất mong thầy/cô giúp tôi hoàn thành khảo sát này. Mọi ý kiến của thầy cô đều hữu ích cho nghiên cứu của tôi. Các thông tin cá nhân của thầy/cô sẽ được xử lý bằng các phương pháp thống kê mà không thể hiện trong bài viết. Nếu thầy/cô có thắc mắc nào về nghiên cứu này xin vui lòng liên hệ với tôi qua email binhspktv90@gmail.com

A. Thông tin cá nhân

Thầy/cô vui lòng đánh dấu x vào các thông tin cá nhân phù hợp với mình trong các câu hỏi dưới đây:

1. Xin vui lòng cho biết thầy/cô thuộc độ tuổi nào dưới đây:

Dưới 30 tuổi

Từ 31 – 40 tuổi

Từ 41– 50 tuổi

Từ 51– 60 tuổi

2. Trình độ học vấn của thầy/cô là

Đại học Thạc sĩ Tiến sĩ Phó Giáo sư Giáo sư

3. Tình trạng hôn nhân của thầy/cô là

Độc thân Đã kết hôn

4. Thầy/cô đã làm việc tại trường trong thời gian bao lâu:

Dưới 5 năm

- Từ 5 – 10 năm
- Từ 11 – 20 năm
- Từ 21 – 30 năm
- Trên 30 năm

B. Thông tin về các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Thầy/Cô vui lòng đánh dấu “X” vào ô mà mình lựa chọn. Các giá trị từ 1 đến 5 trên mỗi câu hỏi tương ứng với mức độ đồng ý hoặc mức độ hài lòng tăng dần. Ý nghĩa các giá trị lựa chọn như sau:

1	2	3	4	5
Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Hoàn toàn hài lòng

Câu 1. Thầy/Cô hãy đánh dấu “x” vào câu trả lời tương ứng với 5 mức độ dưới đây:

Tiêu chí			Mức độ đánh giá				
			1	2	3	4	5
1. Hài lòng của giảng viên với bố trí, sử dụng	1	Nhiệm vụ được phân công					
	2	Công việc thú vị, thử thách					
	3	Hiểu rõ nhiệm vụ, yêu cầu công việc					
	4	Khối lượng công việc hợp lý					
	5	Mức độ căng thẳng chấp nhận được					
	6	Cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc					
	7	Làm đúng vị trí yêu thích					
	8	Hài lòng với vị trí hiện tại					
2. Đánh giá	1	Chính sách đào tạo hợp lý, công bằng					

mức độ hài lòng của giảng viên về công tác đào tạo, bồi dưỡng,	2	Được tạo điều kiện thuận lợi để đào tạo, tập huấn					
	3	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng hợp lý với trình độ chuyên môn					
	4	Tính ứng dụng công tác đào tạo tập huấn cao, đáp ứng tốt nhu cầu công việc trong bối cảnh CMCN 4.0					
	5	Chính sách đào tạo hợp lý, công bằng					
	6	Được tạo điều kiện thuận lợi để đào tạo, bồi dưỡng					
3. Đánh giá về mức độ hài lòng của giảng viên đối với công tác đánh giá giảng viên	1	Tiêu chuẩn đánh giá hợp lý, rõ ràng					
	2	Đánh giá chính xác, công bằng					
	3	Hài lòng với công tác đánh giá Tiêu chuẩn đánh giá hợp lý, rõ ràng					

Câu 2. Ông/Bà hãy đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường đại học trong thời gian tới?

.....
.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của thầy/cô!

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu đánh giá		Mức độ hài lòng					Tổng
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng	
Đánh giá về hoạt động phân công, bố trí công việc							
Nhiệm vụ được phân công	n	0	0	36	34	32	102
	%	0	0	35,29	33,33	3,37	100
Hiểu rõ nhiệm vụ, yêu cầu công việc	n	0	0	23	41	38	102
	%	0	0	22,55	40,2	37,25	100
Khối lượng công việc hợp lý	n	6	6	31	35	24	102
	%	5,88	5,88	30,39	34,31	23,53	100
Mức độ căng thẳng chấp nhận được	n	0	0	51	25	26	102
	%	0	0	50	24,51	25,49	100
Cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc	n	0	3	24	39	36	102
	%	0	2,94	23,53	38,24	35,29	100
Làm đúng vị trí yêu thích	n	0	2	36	42	20	102
	%	0	1,96	35,29	41,18	19,61	100
Hài lòng với vị trí hiện tại	n	1	7	27	43	24	102
	%	0,98	6,86	26,47	42,16	23,53	100
Đánh giá về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng							
Chính sách đào tạo hợp lý, công bằng	n	0	0	48	33	21	102
	%	0	0	47,06	32,35	20,59	100
Được tạo điều kiện thuận lợi để đào tạo, bồi dưỡng	n	0	0	21	46	35	102
	%	0	0	20,59	45,1	34,31	100
Nội dung đào tạo, bồi dưỡng hợp lý với trình độ chuyên môn	n	0	5	34	35	28	102
	%	0	4,902	33,33	34,31	27,45	100

Tính ứng dụng công tác đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng tốt nhu cầu công việc trong bối cảnh CMCN 4.0	n	0	8	48	32	14	102
	%	0	7,843	47,06	31,37	13,73	100
Chính sách đào tạo hợp lý, công bằng	n	0	0	48	33	21	102
	%	0	0	47,06	32,35	20,59	100
Được tạo điều kiện thuận lợi để đào tạo, bồi dưỡng	n	0	0	21	46	35	102
	%	0	0	20,59	45,1	34,31	100
Đánh giá về hoạt động đánh giá giảng viên							
Tiêu chuẩn đánh giá hợp lý, rõ ràng	n	0	2	30	50	20	102
	%	0	1,961	29,41	49,02	19,61	100
Đánh giá chính xác, công bằng	n	0	0	12	51	39	102
	%	0	0	11,76	50	38,24	100
Hài lòng với công tác đánh giá	n	0	2	35	39	26	102
	%	0	1,961	34,31	38,24	25,49	100
Tiêu chuẩn đánh giá hợp lý, rõ ràng	n	0	2	30	50	20	102
	%	0	1,961	29,41	49,02	19,61	100
Đánh giá chính xác, công bằng	%	0	1,961	29,41	49,02	19,61	100
	n	0	0	12	51	39	102