

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HOÀNG THỊ CƯỜNG

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH
ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC
THUỘC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2022

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HOÀNG THỊ CƯỜNG

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH
ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC
THUỘC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**

Ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 9140114

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS Trần Thị Tuyết Oanh
2. PGS.TS Phùng Thị Hằng

THÁI NGUYÊN - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả luận án xin cam đoan, nội dung thực hiện trong luận án là do quá trình nghiên cứu, tìm hiểu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu được trình bày trong luận án là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tôi xin chịu trách nhiệm về những nội dung đã cam đoan trên.

Thái Nguyên, ngày 15 tháng 6 năm 2022

Tác giả luận án

Hoàng Thị Cương

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và thực hiện đề tài, tôi đã nhận được sự giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi nhất, những ý kiến đóng góp và những lời chỉ bảo quý báu của tập thể, cá nhân trong và ngoài Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.

Đầu tiên tôi xin chân thành cảm ơn sâu sắc PGS.TS Trần Thị Tuyết Oanh, PGS.TS Phùng Thị Hằng là người trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt thời gian nghiên cứu đề tài và hoàn thành luận án. Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của Lãnh đạo, cán bộ và giảng viên chương trình Tiên tiến trường Đại học Nông Lâm, trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp và Khoa Quốc tế - Đại học Thái Nguyên, đã tạo điều kiện cho tôi thu thập số liệu, những thông tin cần thiết để thực hiện luận án này.

Tôi xin được bày tỏ lòng cảm ơn chân thành và sâu sắc tới sự giúp đỡ tận tình, quý báu đó.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, ngày 15 tháng 6 năm 2022

Tác giả luận án

Hoàng Thị Cương

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG	viii
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ	x
MỞ ĐẦU	1
1. Lí do chọn đề tài	1
2. Mục đích của đề tài	4
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	4
4. Giả thuyết khoa học	4
5. Các luận điểm bảo vệ	5
6. Câu hỏi nghiên cứu	5
7. Nhiệm vụ nghiên cứu	5
8. Giới hạn phạm vi nghiên cứu	5
9. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	6
10. Đóng góp mới của luận án	8
11. Cấu trúc của Luận Án	8
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN	
CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC	10
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề	10
1.1.1. Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên đại học	10
1.1.2. Các nghiên cứu về chương trình đào tạo tiên tiến, phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học	14
1.1.3. Đánh giá chung	20
1.2. Đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học	22
1.2.1. Khái niệm chương trình đào tạo tiên tiến	22
1.2.2. Đặc trưng của chương trình đào tạo tiên tiến	24

1.2.3. Những yêu cầu đối với giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học	26
1.2.4. Phân cấp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học	34
1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học	36
1.3.1. Khái niệm đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến	36
1.3.2. Quan điểm về phát triển đội ngũ giảng viên và yêu cầu đặt ra cho phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến	39
1.3.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học	42
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến	51
1.4.1. Các yếu tố về phía nhà trường	51
1.4.2. Các yếu tố bên ngoài nhà trường	53
Kết luận chương 1	55
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN.....	57
2.1. Giới thiệu về khách thể khảo sát và quá trình khảo sát, thực trạng.....	57
2.1.1. Khái quát về đào tạo chương trình tiên tiến ở Đại học Thái Nguyên.....	57
2.1.2. Khái quát về quá trình khảo sát	60
2.2. Thực trạng về đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	62
2.2.1. Về số lượng, cơ cấu	62
2.2.2. Về chất lượng.....	64
2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	84
2.3.1. Thực trạng nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.....	84

2.3.2. Thực trạng nội dung phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	87
2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên ..	102
2.5. Đánh giá chung về thực trạng	105
2.5.1. Về ưu điểm.....	105
2.5.2. Về hạn chế	106
2.5.3. Nguyên nhân	108
Kết luận chương 2.....	110
Chương 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN.....	112
3.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp.....	112
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống	112
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn	112
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa	112
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả	113
3.2. Các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	114
3.2.1. Xây dựng khung năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến	114
3.2.2. Quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu chương trình đào tạo tiên tiến ...	119
3.2.3. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	125
3.2.4. Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	132
3.2.5. Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến	136
3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp	141
3.4. Khảo nghiệm và thử nghiệm giải pháp đề xuất	141

3.4.1. Khảo nghiệm giải pháp đề xuất	141
3.4.2. Thử nghiệm giải pháp.....	149
Kết luận chương 3.....	155
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	156
DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN..	161
TÀI LIỆU THAM KHẢO	162
PHỤ LỤC.....	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

VIẾT TẮT	NGUYÊN NGHĨA
CBQL	Cán bộ quản lý
CĐ	Cao đẳng
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNTT	Cử nhân tiên tiến
CTTT	Chương trình tiên tiến
ĐH	Đại học
ĐHQG	Đại học quốc gia
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
ĐT	Đào tạo
ĐTB	Điểm trung bình
ĐT-BD	Đào tạo-bồi dưỡng
GD	Giáo dục
GDDH	Giáo dục đại học
GV	Giảng viên
GVĐH	Giảng viên đại học
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NL	Năng lực
NNL	Nguồn nhân lực
QLGD	Quản lý giáo dục
SL	Số lượng
TL	Tỉ lệ

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1.	Thống kê số phiếu hỏi khảo sát thực trạng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	60
Bảng 2.2.	Thống kê cán bộ giảng dạy	62
Bảng 2.3.	Thống kê về giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác của ĐNGV	63
Bảng 2.4.	Trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNGV	64
Bảng 2.5.	ĐNGV được đào tạo, bồi dưỡng trong 5 năm	65
Bảng 2.6.	Công trình nghiên cứu khoa học đã được triển khai thực hiện.....	66
Bảng 2.7.	Số lượng giảng viên, quy mô HSSV trong 5 năm	67
Bảng 2.8.	Mức độ đánh giá phẩm chất đạo đức nhà giáo thực hiện CTĐT tiên tiến.....	68
Bảng 2.9.	Mức độ đánh giá năng lực chuyên môn ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.....	70
Bảng 2.10.	Đánh giá thực trạng ngoại ngữ ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.....	72
Bảng 2.11.	Năng lực dạy học của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.....	74
Bảng 2.12.	Thực trạng năng lực phát triển chương trình đào tạo của ĐNGV thực hiện hiện chương trình đào tạo tiên tiến	75
Bảng 2.13.	Ý kiến đánh giá về năng lực tương tác với người học (N=262).....	76
Bảng 2.14.	Ý kiến đánh giá năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp.....	77
Bảng 2.15.	Năng lực nghiên cứu khoa học - công nghệ ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến (N=117)	80
Bảng 2.16.	Năng lực quan hệ với doanh nghiệp của ĐNGV	82
Bảng 2.17.	Đánh giá Năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.....	83
Bảng 2.18.	Đánh giá về những yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.....	85
Bảng 2.19.	Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	88
Bảng 2.20.	Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	90

Bảng 2.21.	Thực trạng sử dụng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	92
Bảng 2.22.	Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	94
Bảng 2.23.	Đánh giá đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	96
Bảng 2.24.	Thực trạng tạo môi trường làm việc cho ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	99
Bảng 2.25.	Các yếu tố tác động đến sự phát triển ĐNGV chương trình chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	103
Bảng 3.1.	Khung năng lực giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên	116
Bảng 3.2.	Kết quả đánh giá tính cấp thiết của các giải pháp	142
Bảng 3.3.	Kết quả đánh giá tính khả thi của các giải pháp	145
Bảng 3.4.	Xét tính tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp	147
Bảng 3.5.	Kết quả đánh giá năng lực xây dựng chương trình dạy học của giảng viên trước thử nghiệm	151
Bảng 3.6.	Kết quả đánh giá năng lực xây dựng chương trình dạy học của giảng viên sau thử nghiệm	152

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Biểu đồ

Biểu đồ 2.1.	Số lượng ĐNGV được đào tạo bồi dưỡng trong 5 năm	65
Biểu đồ 2.2.	Mức độ đánh giá năng lực chuyên môn ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến	71
Biểu đồ 2.3.	Đánh giá năng lực giảng dạy của ĐNGV	79
Biểu đồ 2.4.	Ý kiến đánh giá về mức độ quan trọng và cần thiết của chương trình đào tạo tiên tiến	84
Biểu đồ 2.5.	Mức độ thực hiện và mức độ đáp ứng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	98
Biểu đồ 2.6.	Thực trạng tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến	102
Biểu đồ 3.1.	Đánh giá mức độ cấp thiết các giải pháp	144
Biểu đồ 3.2.	Đánh giá mức độ khả thi các giải pháp	147
Biểu đồ 3.3.	Tính tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp	148

Sơ đồ

Sơ đồ 1.1.	Sơ đồ quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler [99]	39
Sơ đồ 1.2.	Quy trình quản trị nhân lực dựa trên năng lực (Competency - based SHRM)	40
Sơ đồ 3.1.	Dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến	122
Sơ đồ 3.2.	Quy trình quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến	124
Sơ đồ 3.3.	Các bước thực hiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNMG đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến	131
Sơ đồ 3.4.	Các thành tố kiến tạo, xây dựng môi trường làm việc	140

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở các trường đại học phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ giảng viên. Luật Giáo dục Việt Nam khẳng định nhà giáo và chất lượng đội ngũ nhà giáo quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo. Vì vậy sự phát triển đội ngũ giảng viên là một trong những nhiệm vụ trọng tâm và hàng đầu đi liền với phát triển chương trình đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học hiện nay. Đội ngũ giảng viên là tập hợp những người làm nghề dạy học giáo dục, được tổ chức thành một lực lượng cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tập thể đó, tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ qui định của pháp luật, thể chế xã hội. Đội ngũ giảng viên đại học được hiểu với ba chức năng chính: Nhà giáo, Nhà khoa học và Nhà cung ứng dịch vụ cho cộng đồng.

Giáo dục đại học Việt Nam đang đứng trước những cơ hội và thách thức về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, văn hóa, chính trị xã hội trong bối cảnh hội nhập sâu rộng quốc tế và khu vực. Để giải quyết được vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi giáo dục đại học phải có sự thay đổi một cách căn bản về mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để nâng cao chất lượng đào tạo xứng tầm khu vực và quốc tế. Nghị quyết 29 TW của Đảng đã chỉ đạo: “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 ngang tầm khu vực và quốc tế” [13].

Nhận thức được tầm quan trọng mang tính quyết định của giáo dục đại học đối với quá trình thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Thủ tướng Chính phủ đã ra Nghị quyết số 14/2005/NQ - CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 về “*Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020*” và ký quyết định phê duyệt Đề án “*Đào tạo theo chương trình tiên tiến tại một số trường đại học Việt Nam giai đoạn 2008 - 2015*”. Với mục tiêu tổng quát là triển khai thực hiện một số chương trình tiên tiến đào tạo trình độ đại học nhằm tạo điều kiện để xây dựng và

phát triển một số ngành đào tạo, Khoa đào tạo, Trường đại học mạnh đạt chuẩn khu vực và đẳng cấp quốc tế, phấn đấu đến năm 2020 các trường đại học của Việt Nam được xếp hạng trong số 200 trường đại học hàng đầu thế giới. Thực hiện chủ trương này, với mục tiêu này từ năm 2006 - Bộ giáo dục và Đào tạo đã triển khai thí điểm chương trình tiên tiến (CTTT) tại một số trường đại học Việt Nam giai đoạn 2008 - 2015, triển khai thực hiện một số chương trình tiên tiến đào tạo trình độ đại học nhằm tạo điều kiện để xây dựng và phát triển một số ngành đào tạo, khoa, trường đại học mạnh đạt chuẩn khu vực và đẳng cấp quốc tế; góp phần nâng cao chất lượng và triển khai các chương trình đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam; phấn đấu đến năm 2020 có một số trường đại học của Việt Nam được xếp hạng trong số 200 trường đại học hàng đầu thế giới. Hướng đến hết năm 2015 triển khai thực hiện được ít nhất 30 chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến ở một số trường đại học của Việt Nam. Đến năm 2015 có khoảng 4000 cử nhân, 600 thạc sĩ, tiến sĩ được đào tạo theo các chương trình đào tạo tiên tiến. Đến năm 2015 thu hút khoảng 3000 sinh viên quốc tế đến học tập và ít nhất 700 lượt cán bộ khoa học quốc tế đến giảng dạy, nghiên cứu tại các cơ sở đào tạo theo chương trình tiên tiến ở Việt Nam. Đến năm 2015 đào tạo được 1000 giảng viên đại học đạt chuẩn khu vực và quốc tế; 100% số giảng viên giảng dạy lý thuyết trong các chương trình tiên tiến đạt trình độ tiến sĩ. Đến năm 2015 có ít nhất 100 cán bộ quản lý giáo dục đại học được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn khu vực và quốc tế, đáp ứng được yêu cầu mới của công tác quản lý trong các trường đại học ở Việt Nam. Đến năm 2015 có ít nhất 100 công trình khoa học trong các lĩnh vực, ngành thực hiện đào tạo theo chương trình tiên tiến được công bố trên các tạp chí khoa học có uy tín ở nước ngoài. Tăng cường trang thiết bị phục vụ việc giảng dạy, học tập và nghiên cứu theo tiêu chuẩn quốc tế, phấn đấu đến năm 2015 có ít nhất 20 phòng thí nghiệm và 15 thư viện điện tử được đầu tư, hoàn thiện đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

Kết quả cho thấy bên cạnh những ưu điểm đạt được, quá trình thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến tại Việt Nam vẫn còn hạn chế về đội ngũ giảng viên (cả về chất lượng và số lượng): trình độ ngoại ngữ của giảng viên, phương pháp giảng dạy, năng lực chuyên môn đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến tính bền vững của chương trình tiên tiến.

Đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến là nhân tố then chốt, quyết định chất lượng thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Chương trình đào tạo tiên tiến được xây dựng dựa trên chương trình hợp tác với các nước có nền giáo dục tiên tiến, đã được kiểm định chất lượng của cơ sở đào tạo nước ngoài hoặc khu vực do đó yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên phải đáp ứng yêu cầu kiểm định của chất lượng chương trình theo tiêu chuẩn khu vực hoặc quốc tế, chính vì vậy đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến phải đạt được những tiêu chuẩn kiểm định của chương trình theo tiêu chuẩn AUN. Giảng viên phải có đủ trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện chương trình, khoa đào tạo chuyên ngành phải đáp ứng yêu cầu về số lượng giảng viên, cơ cấu đội ngũ giảng viên và thâm niên kinh nghiệm của giảng viên, có sự chuyển giao giữa giảng viên có kinh nghiệm với giảng viên trẻ. Vì vậy đi đôi với việc phát triển chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học của Việt Nam là cần phải phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình và đảm bảo chất lượng thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến hiện nay.

Trong quá trình tổ chức thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến còn thể hiện một số điểm bất cập về đội ngũ giảng viên trong đó đặc biệt là năng lực đội ngũ giảng viên. Giảng viên còn hạn chế về năng lực chuyên môn, năng lực ngoại ngữ và năng lực nghiệp vụ sư phạm cũng như năng lực công nghệ và năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến vv... Điều này cho thấy sự vai trò và sự cần thiết phải phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến.

Đại học Thái Nguyên là đại học vùng gồm 9 trường thành viên và 1 khoa trực thuộc có sứ mạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các tỉnh trung du, miền núi phía Bắc và cho cả nước. Đại học Thái Nguyên là một trong những đơn vị được thực hiện Đề án về chương trình đào tạo tiên tiến, năm 2015 ĐHTN có 03 trường được phát triển chương trình đào tạo tiên tiến đó là trường ĐHKTCN; Trường đại học Nông Lâm; Khoa Quốc tế cho đến nay mặc dù đề án đã kết thúc nhưng quá trình thực hiện đề án về chương trình đào tạo tiên tiến vẫn được duy trì, phát triển tại ĐHTN. Quá trình triển khai chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường của ĐHTN đã đem lại những kết quả thiết thực, tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế, văn hóa, chính trị xã hội của đất nước và khu vực, nhiều sinh viên tốt nghiệp có năng lực khởi nghiệp tốt, nhiều sinh viên được tuyển dụng làm việc trong các doanh nghiệp của nước ngoài; tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm cao. Tuy nhiên trong quá trình triển khai thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến còn tồn tại một số điểm bất cập về chương trình và điều kiện thực hiện chương trình trong đó đặc biệt là đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Công

tác phát triển ĐNGV chưa xây dựng được khung năng lực cụ thể của ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, chưa chú trọng phát triển năng lực ĐNGV, việc tuyển dụng, sử dụng ĐNGV còn chưa hiệu quả, việc cử GV đi học tập nâng cao trình độ còn nhiều bất cập, chưa có chế tài phù hợp để quản lý GV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, đặc biệt là GV có trình độ cao; việc kiểm tra, đánh giá GV không được chú trọng, sức ép đối với GV phải tự đào tạo, bồi dưỡng không cao, việc sàng lọc cán bộ thiếu cơ sở... Do đó ĐNGV ngày càng tăng nhưng sự thay đổi để nâng cao năng lực, chất lượng đội ngũ vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu. Với những lý do trên, tác giả chọn đề tài: ***"Phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các Trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên"*** làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích của đề tài

Đề tài luận án nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên và thực tiễn phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo (CTĐT) tiên tiến tại các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, từ đó đề xuất các biện pháp phù hợp để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng các CTĐT tiên tiến nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thực hiện các chương trình đào tạo tiên tiến ở ĐHTN nói riêng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình này ở các trường đại học nói chung.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

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

4. Giả thuyết khoa học

Công tác phát triển ĐNGV đáp ứng chương trình **đào tạo** tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên bên cạnh những mặt đạt được thì còn có những hạn chế nhất định như: năng lực của ĐNGV chưa đáp ứng được yêu cầu của việc giảng dạy chương trình **đào tạo** tiên tiến, tiếp cận thực hiện trong phát triển đội ngũ chưa thực sự đáp ứng yêu cầu khung năng lực giảng viên trong chương trình tiên tiến. Nếu đề xuất và thực hiện các giải pháp phù hợp với đặc thù và yêu cầu của chương trình **đào tạo** tiên tiến và phù hợp với tình hình thực tiễn trong đó tập trung vào bồi dưỡng năng lực cho ĐNGV, có cơ chế tuyển dụng, sử dụng phù hợp, đồng thời tạo môi trường và động lực làm việc cho ĐNGV này thì sẽ phát triển được ĐNGV đáp ứng chương trình **đào tạo** tiên tiến, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên trong thời kỳ hội nhập.

5. Các luận điểm bảo vệ

Chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến ở trường đại học đặt ra yêu cầu mới về năng lực chuyên môn, NCKH và năng lực lực nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ tin học và quan hệ công giới để phát triển đào tạo theo hướng hội nhập quốc tế và khu vực do đó phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến ở trường đại học cần dựa vào yêu cầu năng lực của giảng viên để phát triển.

Thực trạng đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên còn tồn tại bất cập về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên;

Xây dựng khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học, tổ chức bồi dưỡng, đánh giá giảng viên theo khung năng lực và tạo môi trường, tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên dựa vào khung năng lực sẽ góp phần nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường Đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

6. Câu hỏi nghiên cứu

Để duy trì, phát triển chương trình đào tạo tiên tiến ở ĐHTN cần đặt ra những yêu cầu gì đối với đội ngũ giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên để đảm bảo chất lượng đào tạo chương trình?

Công tác phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình **đào tạo** tiên tiến ở các trường đại học thuộc ĐHTN được thực hiện như thế nào? Những vấn đề còn tồn tại là gì? Nguyên nhân?

Cần có những giải pháp nào để phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu chương trình **đào tạo** tiên tiến ở các trường đại học thuộc ĐHTN?

7. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Xây dựng cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở trường đại học.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

5.3. Đề xuất các giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Khảo nghiệm và thử nghiệm biện pháp đề xuất.

8. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

Tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng ĐNGV và phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, bao gồm: Trường

Đại học Nông Lâm; Trường Đại học kỹ thuật Công nghiệp; Khoa Quốc tế - Đại học Thái Nguyên.

Số liệu khảo sát được thực hiện từ năm 2019 đến năm 2021

Đề tài luận án khảo sát cán bộ quản lý, ĐNGV tham gia giảng dạy các môn chuyên ngành và môn chung, SV các chuyên ngành: Khoa học và quản lý môi trường; Công nghệ thực phẩm; Kinh tế nông nghiệp; Cơ khí; Kỹ thuật điện; Khoa Quốc tế.

9. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

9.1. Các quan điểm tiếp cận

9.1.1. Tiếp cận hệ thống

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

9.1.2. Tiếp cận thực tiễn

Luận án tiếp cận theo hướng này để thấy được thực trạng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên về năng lực, trình độ, số lượng, chất lượng, mức độ đạt chuẩn theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến, các yếu tố ảnh hưởng đến ĐNGV theo tiếp cận năng lực từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp.

9.1.3. Tiếp cận chuẩn hóa

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

9.1.4. Tiếp cận năng lực

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

9.1.5. Tiếp cận phát triển nguồn nhân lực

Cách tiếp cận này căn cứ và vận dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực bao gồm: Phát triển nguồn nhân lực; Sử dụng nguồn nhân lực; Môi trường nguồn nhân lực, vào việc nghiên cứu phát triển ĐNGV bao gồm các thành tố cơ bản như: quy hoạch, tuyển dụng, quản lý sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá và thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho ĐNGV, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp tổng thể phát triển ĐNGV (tăng tiến về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, đạt chuẩn về trình độ, chức danh nghề nghiệp và năng lực nghề nghiệp giảng viên) đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT trong bối cảnh hiện nay nói chung, phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến nói riêng.

9.2. Phương pháp nghiên cứu

9.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Thu thập, phân tích, tổng hợp các tài liệu liên quan đến các giải pháp phát triển ĐNGV và giảng viên CTĐT tiên tiến, cách tổ chức, thực hiện, các văn bản, các chủ trương chính sách của Đảng, Chính phủ. Phân tích các tài liệu liên quan đến xây dựng và phát triển ĐNGV CTĐT tiên tiến để xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài.

Dựa vào kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học về phát triển nguồn nhân lực, hệ thống các tài liệu lý luận trong nước và ngoài nước có liên quan như: văn bản quy phạm pháp luật, các văn kiện, quan điểm của Đảng, Nhà nước, của Bộ ngành về giáo dục đại học, những tác phẩm về tâm lý học, giáo dục học, quản lý giáo dục, giáo dục đại học; tác phẩm về chủ nghĩa Mác Lê Nin và Tư tưởng Hồ Chí Minh; các tạp chí, kỷ yếu khoa học, nghiên cứu về phát triển ĐNGV; những kiến thức của tác giả tích lũy được trong quá trình công tác để phân tích, tổng hợp, xây dựng cơ sở lý luận, khung lý luận, công cụ nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, giải pháp nghiên cứu, xác định tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên thuộc đề tài nghiên cứu.

9.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

a). Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi

Xây dựng các phiếu điều tra bằng các loại câu hỏi đóng, câu hỏi mở gửi cho các đối tượng thuộc diện thu thập thông tin như: (giảng viên, sinh viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý...) để thu thập được các thông tin khách quan về thực trạng đội ngũ cán bộ giảng viên và giảng viên CTĐT tiên tiến; cơ sở vật chất phục vụ cho thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến...

a). Phương pháp phỏng vấn trao đổi:

Gặp gỡ các giảng viên, cán bộ quản lý, sinh viên để phỏng vấn, thu thập các ý kiến, thông tin liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, quan điểm phát triển về chương trình tiên tiến,... hỗ trợ cho phương pháp điều tra..

c). Phương pháp chuyên gia:

Xin ý kiến các chuyên gia về QLGD, những người có trình độ cao, có nhiều kinh nghiệm về thực hiện chương trình tiên tiến, về tổ chức, quản lý và thực hiện chương trình tiên tiến đề xuất các giải pháp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.

d. Phương pháp thử nghiệm:

Thử nghiệm giải pháp 3 tổ chức bồi dưỡng năng lực cho giảng viên theo nội dung thuộc khung năng lực đã xây dựng.

9.3. Phương pháp xử lý số liệu bằng toán học thống kê

Sử dụng các thuật toán thống kê (tỉ lệ phần trăm, tỉ lệ trung bình, hệ số tương quan...) để xử lý số liệu đã thu thập được.

Phương pháp xử lý và phân tích số liệu nghiên cứu trong khoa học giáo dục bằng phần mềm SPSS và phần mềm công nghệ thông tin.

10. Đóng góp mới của luận án

10.1 Về lí luận

Luận án đã hệ thống hóa và làm sâu sắc hơn, phong phú hơn lý luận về phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến. Chỉ ra các đặc thù của đội ngũ giảng viên này, xác định được các yêu cầu đối với ĐNGV. Từ đó làm căn cứ cho việc đề xuất các giải pháp để phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến.

10.2. Về thực tiễn

- Luận án đã phân tích đánh giá được thực trạng ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, chỉ ra những mặt được, mặt tồn tại và nguyên nhân cần khắc phục làm căn cứ thực tiễn để đưa ra biện pháp phù hợp.

- Luận án cung cấp cơ sở khoa học quan trọng cho các nhà quản lý trong việc hoạch định chính sách để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

- Luận án đề xuất được các giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến, các giải pháp nhằm đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ thực hiện mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên đáp ứng yêu cầu hội nhập Quốc tế.

11. Cấu trúc của Luận Án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận về phát triển ĐNGV chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học.

Chương 2: Thực trạng phát triển ĐNGV chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

Chương 3: Giải pháp phát triển ĐNGV chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIỀN TIẾN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên đại học

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển ĐNGV các trường đại học đã được chú ý nghiên cứu ở nước ngoài đã được thể hiện ở các công trình nghiên cứu như: Bộ sách “*Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*” của tác giả Christian Batal đã giới thiệu về lý thuyết phát triển nguồn nhân lực một cách tổng thể từ khâu đánh giá đến nâng cao năng lực, hiệu quả của nguồn nhân lực [22].

Tác giả Jerry W. Gilley cho rằng: Nguyên tắc của phát triển nguồn nhân lực, minh họa toàn bộ quá trình phát triển nguồn nhân lực, bao gồm: (1) Xác định nhiệm vụ và mục đích của phát triển nguồn nhân lực; (2) Giới thiệu các thành phần của phát triển nguồn nhân lực giới thiệu các vai trò và thực tiễn của phát triển nguồn nhân lực và các chuyên gia phát triển nguồn nhân lực; (3) Phác thảo chiến lược cho việc sắp xếp phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức [90].

Tiếp cận quản lý phát triển đội ngũ nhân lực theo Christian Batal [22]; Công trình nghiên cứu “*Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*”, Christian Batal đã kế thừa kết quả nghiên cứu của một số nhà khoa học khác như: Giáo dục học, Dự báo học, Toán học... để đưa ra lý thuyết về quản lý phát triển nguồn nhân lực đồng thời đưa ra nội dung tổng thể quản lý phát triển nguồn nhân lực bao gồm các khâu từ kiểm kê, đánh giá đến nâng cao năng lực, hiệu lực quản lý nguồn nhân lực; Đồng thời các tác giả còn đưa ra cách tiếp cận theo phương pháp quản lý ĐNGV gồm tiếp cận theo phương pháp quản lý (phương pháp giáo dục, vận động, tuyên truyền, phương pháp hành chính, phương pháp kinh tế) và tiếp cận theo nội dung phát triển ĐNGV; Từ đó các tác giả khẳng định: Việc lựa chọn cách tiếp cận nào là do ý thức lý luận và kết quả phân tích thực tiễn giáo dục của nhà nghiên cứu hay nhà quản lý quyết định.

Tại Hội nghị Thế giới về giáo dục đại học: “Giáo dục đại học vào thế kỷ XXI - Tầm nhìn và hành động” UNESCO, Paris, 5-9 tháng 10/1998- bản tóm tắt của UNESCO, Paris: “Một chính sách mạnh mẽ về phát triển đội ngũ là yếu tố quan trọng đối với các trường đại học. Cần xây dựng các chính sách rõ ràng liên quan đến giáo chức đại học, sao cho có thể cập nhật và nâng cao kỹ năng của họ, khuyến khích sự cải tiến về chương trình đào tạo, phương pháp dạy và học, và với một trình

trạng tài chính và nghiệp vụ thích hợp, để đạt chất lượng cao trong nghiên cứu và giảng dạy” [78].

Theo Blackwell R, Blackmore P (2003), phát triển đội ngũ không nằm trong chiến lược của các trường đại học; các tác giả đưa ra nhiều giải pháp khác nhau về phát triển đội ngũ: Xây dựng các khoa thành những cộng đồng học tập và đào tạo giảng viên, khuyến khích việc dạy học dựa trên các kết quả nghiên cứu; đưa công nghệ thông tin vào quá trình bồi dưỡng đội ngũ và tạo các điều kiện hỗ trợ việc phát triển đội ngũ [86].

Nhóm Tác giả Derek Torington; Laura Hall; Stephen Taylor cho rằng; thuật ngữ “quản trị nguồn nhân lực” được hiểu theo 2 cách phổ biến: Trong cách hiểu thuật ngữ chung, quản trị nguồn nhân lực được giải thích bằng việc nhận ra 4 mục tiêu hình thành nên nền tảng của mọi hoạt động nguồn nhân lực gồm: những mục tiêu về nhân viên; mục tiêu hiệu quả lao động; mục tiêu quản trị sự thay đổi và mục tiêu hành chính. Mỗi mục tiêu đều quan trọng và cần thiết với tổ chức tuy nhiên, tùy vào những trường hợp cụ thể mà mục tiêu này có thể quan trọng hơn mục tiêu khác; Trong cách hiểu thứ hai, quản trị nguồn nhân lực được hiểu như một cách tiếp cận đặc biệt về quản trị con người. Cách tiếp cận dựa trên nguồn lực sẵn có của tổ chức, khả năng học hỏi và thích ứng nhanh so với các đối thủ của họ [88].

Bên cạnh đó, vấn đề phát triển ĐNGV cũng được nhiều tác giả ở một số nước trên thế giới quan tâm, nghiên cứu và công bố, đáng chú ý như (i) “*Giám đốc trung tâm thông tin phát triển Việt Nam*”, Andrew Scryner (2004) [85]; (ii) “*Công nghệ và học tập: Tạo môi trường phù hợp*”, Dr. Philip Wong (2004) [87]. Nhìn chung các công trình nghiên cứu đều đề cập đến vấn đề phát triển ĐNGV với các nội dung, nhiệm vụ khá toàn diện trên cơ sở tiếp cận các lý thuyết cũng như các công trình nghiên cứu về quản lý phát triển nguồn nhân lực, trong đó có một số công trình nghiên cứu đề cập cụ thể đến vấn đề năng lực giáo viên cũng như chất lượng ĐNGV trước yêu cầu phát triển và hội nhập. Cũng nghiên cứu về vấn đề này, Daniel R.Beerens cho rằng: Tính động trong tăng trưởng và luôn luôn mới là tiêu chí trung tâm của đội ngũ nhà giáo hiện nay. Ông đã chủ trương tạo ra một nền văn hóa về sự thúc đẩy và thường xuyên học tập của đội ngũ giảng viên, coi đó là giá trị mới, chính yếu của nhà giáo [98].

Có thể thấy, với mức độ phát triển và triết lý vận hành giáo dục đại học ở các nước không hoàn toàn giống nhau nên mỗi nước cũng coi trọng tiếp cận riêng, phù hợp với mức độ và giai đoạn phát triển của mình...v.v. Chúng tôi cho rằng các kết luận đúc rút trong tài liệu về quản lý nhân sự, phát triển nhân sự trong trường đại học

có thể là các kinh nghiệm cần tham khảo cho phát triển đội ngũ giảng viên ở trường đại học, đó là:

- + Sự phát triển các cán bộ học thuật ở các trường đại học (trong đó có các lãnh đạo khoa, giảng viên) phụ thuộc vào chế độ quản lí của Nhà nước và của chính cơ sở giáo dục đại học mà cán bộ đó làm việc;
- + Những thay đổi của môi trường chính sách sẽ tác động đến sự phát triển đội ngũ này;
- + Không có chiến lược phát triển đội ngũ này chung cho mọi cơ sở giáo dục đại học, cần thấu hiểu đặc thù của cơ sở giáo dục đại học để đề ra chiến lược phát triển cụ thể cho đội ngũ giảng viên quan trọng này;
- + Trình độ và năng lực của từng cá nhân trong tổ chức có vai trò quan trọng trong phát triển đội ngũ.

Như vậy, với một số kết quả nghiên cứu về phát triển ĐNGV cho thấy những hướng đi, cách làm cụ thể trong việc phát triển ĐNGV trước yêu cầu phát triển và hội nhập. Đáng chú ý là những kết quả nghiên cứu, những mô hình, những kinh nghiệm phát triển ĐNGV ở các nước có ý nghĩa thiết thực làm cơ sở khoa học cả về mặt lý luận và thực tiễn cho các công trình nghiên cứu về ĐNGV, phát triển ĐNGV ở nước ta trong thời gian tới. Đề tài luận án nghiên cứu đề xuất biện pháp *"Phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên"* cũng sẽ tiếp tục kế thừa, phát triển những kết quả nghiên cứu nói trên, nhằm đi sâu nghiên cứu phát triển ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên trong bối cảnh hiện nay.

1.1.1.2. Những nghiên cứu ở trong nước

Trong những năm gần đây đã có khá nhiều nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên hoặc liên quan tới phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học, nhưng chủ yếu các nghiên cứu tập trung vào phát triển đội ngũ giảng viên cho các ngành nghề theo các trường, cụ thể:

Tác giả Vũ Huy Chương (2002) đề cập đến vấn đề tạo nguồn lực tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tác giả đã phân tích, đánh giá từng nguồn lực theo nguồn gốc xuất xứ, theo số lượng và chất lượng, theo cách thức, giải pháp được huy động sử dụng, xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả khai thác; dự báo các khả năng, xu hướng diễn biến, đưa ra các giải pháp tạo nguồn lực một cách thiết thực nhằm thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa góp phần làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn quan điểm chiến lược của Đảng và Nhà nước ta: phát huy sức mạnh tổng hợp, sử dụng nguồn lực trong nước kết hợp nguồn lực từ bên ngoài [17].

Năm 2006, về nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam đã được các tác giả Bùi Ngọc Lan, Phạm Tất Dong làm rõ quan niệm nguồn nhân lực chất lượng cao, mối quan hệ giữa phát triển kinh tế tri thức với nguồn nhân lực chất lượng cao; đánh giá khái quát thực trạng và xu hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam, trên cơ sở đó đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam [19], [49].

Nghiên cứu của nhóm các tác giả Nguyễn Minh Đường, Đặng Bá Lâm đã khái quát về *“Những nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực hoàn toàn có thể vận dụng để nghiên cứu phát triển đội ngũ GV trong GDDH Việt Nam”* [23], [48].

Theo tác giả Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan trong cuốn sách *“phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam”*, các mô hình phát triển đội ngũ GVĐH theo tiếp cận năng lực đã và đang được sử dụng rất thành công ở các dự án được nghiên cứu vận dụng vào phát triển đội ngũ GVĐH trong các trường đại học ở Việt Nam [18].

Khi nghiên cứu tổng quan về quản lý phát triển ĐNGV đã có một số công trình, đề tài nghiên cứu có liên quan đã được công bố có thể đề cập đến như sau:

Tác giả Đinh Thị Minh Tuyết trong nghiên cứu của mình đã xây dựng cơ sở hình thành tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực giảng viên Đại học [76]; Tác giả Nguyễn Đức Vũ đã chỉ rõ các tiêu chí đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm và nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường sư phạm [84]; Phạm Văn Thuận với những nghiên cứu của mình đã xây dựng hệ thống lí luận và thực tiễn trong quản lý đội ngũ giảng viên trường Đại học đa ngành đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội [75].

Tiếp cận nghiên cứu theo hướng đề xuất nhiệm vụ giải pháp quản lý phát triển ĐNGV đáp ứng mục tiêu, yêu cầu theo từng giai đoạn cũng như điều kiện, hoàn cảnh cụ thể (bối cảnh kinh tế xã hội và yêu cầu phát triển giáo dục đặt ra). Theo hướng nghiên cứu này có một số công trình và đề tài nghiên cứu luận án đã được công bố như: Tác giả Trần Khánh Đức xây dựng một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên Đại học trong xã hội hiện đại [27]; Tác giả Nguyễn Đức Trí với những nghiên cứu về Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề dựa trên cơ sở tiêu chuẩn nghề nghiệp nhà giáo [77].

Nghiên cứu theo hướng tiếp cận phát triển ĐNGV theo đặc thù ngành, vùng, miền, địa phương đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới giáo dục, CNH, HĐH và hội nhập quốc tế có thể kể đến một số đề tài nghiên cứu luận án như sau: Với luận án nghiên cứu của mình, tác giả Nguyễn Văn Độ đã đề cập đến các giải pháp phát triển đội ngũ

giảng viên các trường Đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới GDDH [26]; Tác giả Phan Văn Toàn chỉ rõ một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên các trường Đại học thuộc ngành giao thông vận tải đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới [79].

Như vậy có thể thấy, các nghiên cứu phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ tập trung ở từng trường riêng lẻ, mà đã mở rộng ra ở các cụm trường theo khu vực như: Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng Sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học đã được tiến hành bởi tác giả Nguyễn Văn Độ (2010) [26]; Nghiên cứu về Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị của tác Nguyễn Mạnh Hải (2015) [33].

Tác giả Vũ Đức Lễ đã tiến hành nghiên cứu Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập Việt Nam, nhằm mục đích làm rõ cơ sở lý luận về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập; Phân tích, đánh giá thực trạng nội dung chính sách; Đề xuất giải pháp hoàn thiện nội dung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập ở Việt Nam hiện nay [50].

Nhìn chung, mặc dù khai thác ở những khía cạnh, những mảng khác nhau, song các tác giả đều khẳng định sự cần thiết phải phát triển nguồn lực con người; từ đó đánh giá thực trạng, đề xuất các phương hướng, giải pháp phát triển nguồn lực con người nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong các biện pháp đã nêu ra đều có những điểm giống nhau nằm trong phạm trù chính sách phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học như mục đích, mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học cũng như các tiêu chuẩn về đạo đức, năng lực của người giảng viên.

1.1.2. Các nghiên cứu về chương trình đào tạo tiên tiến, phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

1.1.2.1. Nghiên cứu về chương trình đào tạo tiên tiến

Các công trình nghiên cứu đến từ Australia, trong “*Australian Education Index*” với 350 bài viết (trong đó có 29 luận án tiến sĩ) về phát triển chương trình đào tạo nhà trường. Ngoài ra, còn có nhiều công trình nghiên cứu đến từ Hoa Kỳ, Canada, Vương quốc Anh, Ixraen. Cuối thập niên 80 đầu thập niên 90 thế kỷ 20, ở New Zealand cũng xuất hiện một số chuyên khảo, báo cáo tổng kết đề tài khoa học, bài báo về phát triển CTTT nhà trường. (Ramsey et al., 1995; Ramsey, Hawk, Harold, Mariot, và Posskin. 1993). Ở những nước nói tiếng Anh nêu trên trong những năm 70, 80 phát triển CTTT nhà trường được xem như đã đạt đỉnh cao nhất của nó. Đến

giữa những năm 90 thuật ngữ này gần như biến mất trong các công trình nghiên cứu về giáo dục. Nguyên nhân thứ nhất có thể là trong giai đoạn này nhiều nước bắt đầu các cuộc cải cách giáo dục một cách mạnh mẽ và rộng lớn. Nguyên nhân thứ hai là do có sự dịch chuyển trong việc sử dụng thuật ngữ để mô tả các nguyên tắc và quá trình phát triển CTTT nhà trường [103].

Tại Hội nghị quốc tế về giáo dục đại học thế kỷ XXI *“Tầm nhìn và hành động”* (1998), đã nêu lên những năng lực cần có của một giảng viên đại học để thực hiện chương trình có tính quốc tế hóa gồm nhiều năng lực thành phần như kiến thức, năng lực chuyên môn; năng lực am hiểu thị trường lao động, năng lực dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; tư vấn, hỗ trợ người học; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, năng lực hợp tác quốc tế... [78].

Các tác giả Hortsch Hanno, Herman Satedag, Michael Steig trong nghiên cứu của mình đã chỉ rằng; năng lực phải là mục tiêu trong công tác đào tạo giáo viên, bởi chính người giảng viên là người đặt nền móng, giúp người học hình thành năng lực thực hiện. Người học là bản sao của người dạy không chỉ ở phẩm chất, nhân văn mà còn là bản sao về sự thực hiện hoạt động nghề nghiệp (năng lực thực hiện). Định hướng vào đầu ra của quá trình đào tạo là quan điểm cho việc xây dựng những mô hình năng lực cho người GV của các tác giả. Các công trình này tập trung giải quyết một số vấn đề lí luận liên quan đến phát triển CTTT nhà trường, như định nghĩa CTTT nhà trường, các nguyên tắc, luận cứ, vai trò của nhà nước, nhà trường trong đó có nhấn mạnh vai trò của giảng viên trong phát triển CTTT nhà trường. Nhiều công trình đề cập tới vai trò của cộng đồng, trong đó có vai trò của cha mẹ, của các bên liên quan (steakholder), các chuyên gia trong phát triển CTTT nhà trường [94].

Mặc dù các định nghĩa, mô tả, luận cứ về phát triển CTTT nhà trường là rất đa dạng và phong phú, song có thể rút ra những đặc trưng cơ bản sau:

- + Là sự tham gia của các thành viên trong trường vào việc quyết định chương trình học cho sinh viên của mình.
- + Là quá trình ra các quyết định tập thể.
- + Là một lựa chọn nữa thay vì các quyết định “từ trên xuống”, hay các quyết định tập trung hóa về phát triển chương trình.

Tuy nhiên những đặc trưng cơ bản này cũng có các cách diễn đạt khác nhau. Có thể chỉ một vài giảng viên nghiên cứu và điều chỉnh chương trình hiện hành thành chương trình cho riêng mình, có thể toàn thể giảng viên trong trường làm việc cùng nhau để thiết kế một chương trình mới hoàn toàn. Đôi khi sinh viên, cộng đồng và các thành phần khác ngoài trường cũng tham gia vào quá trình này.

Ở Việt Nam, với vấn đề CTĐT tiên tiến, đã có khá nhiều nghiên cứu khác nhau:

Tác giả Đỗ Lệ Hà (2016) Nghiên cứu về đánh giá chương trình tiên tiến ở Việt Nam, tác giả đã quan niệm: Chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học Việt Nam là chương trình do một số trường Đại học của Việt Nam nhập khẩu chương trình đào tạo từ các trường đại học tiên tiến, hàng đầu ở các nước đang phát triển, được các trường đại học thiết kế, xây dựng phù hợp với yêu cầu thực tế của Việt Nam trên cơ sở chương trình gốc đang được áp dụng ở trường đại học tiên tiến trên thế giới kể cả về nội dung, phương pháp giảng dạy, quy trình đào tạo, quản lý và tổ chức đào tạo ở Việt Nam”. Tác giả đã xây dựng một số nội dung tự đánh giá đối với giảng viên thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến ở Việt Nam [32].

Tác giả Hoàng Sĩ Tương nghiên cứu về chương trình đào tạo ngành An toàn thông tin ở các trường Đại học khối Quốc phòng An ninh trong bối cảnh hiện nay, tác giả đã nghiên cứu về tính đặc thù của ngành An toàn thông tin trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4, đề xuất được khung năng lực giảng viên ngành An toàn thông tin ở các trường Đại học khối Quốc phòng An ninh và các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên [75].

1.1.2.2. Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trên thế giới được nhiều nước quan tâm nghiên cứu đề xuất chuẩn giảng viên, hay khung năng lực giảng viên đại học.

Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Australia gồm 7 tiêu chuẩn dùng để đo năng lực của giảng viên trong trường đại học của Australia gồm các năng lực sau đây: Thiết kế và lập kế hoạch tổ chức các hoạt động dạy học; Dạy học và hỗ trợ hoạt động học tập của sinh viên; Đánh giá và nhận xét về hoạt động học tập của sinh viên; Phát triển môi trường học tập, hỗ trợ và hướng dẫn sinh viên hiệu quả; Tham gia các hoạt động nghiên cứu và hoạt động chuyên môn liên quan đến giảng dạy nhằm hỗ trợ hoạt động học tập của sinh viên; Đánh giá hoạt động thực tập và sự phát triển nghề nghiệp sau này của sinh viên; Phẩm chất cá nhân và nghề nghiệp [85].

Các chuyên gia hiệp hội các trường đại học của Scotland xây dựng chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland gồm 6 tiêu chuẩn và 38 tiêu chí, dựa trên việc chuẩn hóa các chức năng, nhiệm vụ, hoạt động nghề nghiệp đặc thù của người giảng viên. Chuẩn giảng viên là cơ sở để phát triển đội ngũ giảng viên về chất lượng giảng viên ở các trường đại học, đồng thời là căn cứ để đánh giá điều kiện đảm bảo chất lượng đội

ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học. Các tiêu chuẩn và tiêu chí tập trung làm rõ năng lực của giảng viên trong các hoạt động sau: hướng dẫn, hỗ trợ, tư vấn người học; xây dựng kế hoạch và chuẩn bị các trải nghiệm học tập cho người học; Dạy học; Đánh giá người học. Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland không đưa ra gợi ý về minh chứng tuy nhiên nó là cơ sở để phát triển đội ngũ giảng viên của Scotland theo hướng chuẩn hóa [97].

Hiệu hội các trường đại học của Hà lan đã nghiên cứu và ban hành Chuẩn nghề nghiệp giảng viên của đại học theo định hướng ứng dụng Hà lan gồm 7 tiêu chuẩn trong đó đề cập đến các năng lực sau đây: năng lực cá nhân, năng lực dạy học; năng lực sư phạm; năng lực tổ chức; năng lực hợp tác với đồng nghiệp và tổ chức quốc tế; năng lực hợp tác với các tổ chức, cơ sở giáo dục khác; năng lực trong nhận diện, nghiên cứu và phát triển cá nhân. Trong các tiêu chuẩn trên ít đề cập đến năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực đặc thù của giảng viên, đây là những điều kiện cơ bản để đảm bảo chất lượng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng của Hà Lan và là cơ sở để nghiên cứu phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học theo hướng chuẩn hóa [69].

Hiệp hội hội giảng viên sư phạm (The Association of Teacher Educators) ở các trường đại học của Hoa Kỳ đã nghiên cứu đề xuất Chuẩn nghề nghiệp giảng viên sư phạm của Mỹ gồm 9 tiêu chuẩn 68 chỉ báo và có những gợi ý tìm minh chứng ở từng tiêu chuẩn. Hệ thống các tiêu chuẩn và mô tả từng tiêu chuẩn trong Chuẩn nghề nghiệp giảng viên sư phạm Mỹ làm cơ sở để phát triển và đánh giá giảng viên cũng như đánh giá điều kiện đảm bảo chất lượng chương trình đào tạo [100].

Các nghiên cứu về phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học ở Việt Nam hiện nay còn rất hạn chế, nguyên nhân của vấn đề này có thể do việc áp dụng chương trình tiên tiến ở các trường đại học ở Việt Nam chưa nhiều, thời gian áp dụng chương trình tiên tiến ở các trường Đại học của Việt Nam mới chỉ khoảng hơn 10 năm trở lại đây.

Tác giả Nguyễn Văn Độ trong nghiên cứu, phát triển đội ngũ giảng viên ở Đồng Bằng sông Cửu Long. Tác giả đã khái quát các loại hình cần thiết phải bồi dưỡng giảng viên; từ đó, đề xuất giải pháp tổ chức thực hiện các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập [26].

Tác giả Cảnh Chí Dũng với Nghiên cứu giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Đại học Kinh tế - Đại học QGHN cũng đã hệ thống hoá được lý luận về phát triển nguồn nhân lực và làm rõ được nội dung chính của phát triển nguồn nhân lực trong

các trường đại học. Làm rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Kinh tế. Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Kinh tế [21].

Tác giả Mai Thị Thùy Hương với nghiên cứu; Phát triển đội ngũ giảng viên đại học khối ngành nghệ thuật trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đã chỉ rõ [42]:

- Xây dựng chuẩn đánh giá đội ngũ giảng viên đại học khối ngành nghệ thuật trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Là cơ sở để đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên, căn cứ để xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên đại học khối ngành nghệ thuật trong bối cảnh hội nhập quốc tế: những kết quả đã đạt được, những hạn chế, tồn tại, nguyên nhân khách quan, chủ quan...

- Đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên đại học khối ngành nghệ thuật nhằm đáp ứng yêu cầu đề ra của ngành giáo dục, ngành văn hóa nghệ thuật trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Tổng kết chương trình đào tạo tiên tiến giai đoạn 2006 - 2015: phát huy năng lực sáng tạo, kỹ năng làm việc và nghiên cứu. Ngày 01/6/2016, Trường ĐH Khoa học Tự nhiên - ĐHQG Hà Nội tổ chức hội nghị tổng kết đào tạo chương trình tiên tiến (CTTT) giai đoạn 2006 - 2015. Trải qua 10 năm đào tạo và phát triển, đến nay các CTTT được xếp hạng những chương trình đào tạo hàng đầu của Trường ĐH Khoa học Tự nhiên. Chương trình đã thể hiện được tính ưu việt, đáp ứng tốt nhu cầu của người học. Nhiều học phần có nội dung cập nhật, phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế, có giáo trình chuẩn, phương pháp giảng dạy và đánh giá chất lượng tiên tiến. Theo báo cáo, chương trình đào tạo được cập nhật về cả nội dung, phương pháp giảng dạy, đánh giá dần tiệm cận với các chương trình đào tạo chuẩn mực của các trường đại học tiên tiến quốc tế, đáp ứng được tiêu chuẩn kiểm định của các tổ chức quốc tế. Trường ĐH Khoa học Tự nhiên cũng đã tổ chức thành công công tác kiểm định 3 CTTT theo bộ tiêu chuẩn của Mạng lưới các trường ĐH Đông Nam Á (AUN) [106]. Cũng trong báo cáo tổng kết đào tạo theo CTTT, Vụ trưởng Vụ Giáo dục Đại học, Bộ GD&ĐT cho biết, từ năm 2006, Bộ đã triển khai thí điểm đào tạo theo CTTT, đồng thời xây dựng Đề án “Đào tạo theo chương trình tiên tiến tại một số trường đại học Việt Nam giai đoạn 2008 - 2015” đã được Thủ tướng phê duyệt tại Quyết định số 1505/QĐ-TTG ngày 15/10/2008. Đến năm 2012, Đề án đã có 23 trường đại học triển khai thực hiện 35 chương trình đào tạo của 22 trường đại học trên thế giới. Các CTTT đã có 3.601 sinh viên tốt nghiệp, trong đó 255 sinh viên xuất sắc (7,1%), 1.307 sinh viên

giỏi (34,3%) và 1.707 sinh viên khá (47,4%), hầu hết sinh viên tìm được việc làm hoặc học tiếp lên trình độ cao hơn sau sáu tháng tốt nghiệp... Bên cạnh đó, CTTT đã có tác động khá toàn diện đến các hoạt động của các trường triển khai theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, như các việc: phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý; cách thức phát triển chương trình đào tạo và cơ sở vật chất; tổ chức và quản lý đào tạo; phương pháp dạy - học và đánh giá; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và việc làm; xác lập mô hình quản trị và quản lý tự chủ trong trường đại học; xác định chi phí đơn vị tương xứng với chất lượng đào tạo; mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế

Dự án Giáo dục đại học Việt Nam(2015), nghiên cứu về chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng đã đề xuất sổ tay bồi dưỡng giảng viên và xây dựng chuẩn giảng viên POHE. Chuẩn giảng viên POHE được xây dựng gồm 5 tiêu chuẩn và 14 tiêu chí sau đây [7]:

Tiêu chuẩn 1. Năng lực chuyên môn

Tiêu chuẩn 2. Năng lực dạy học

Tiêu chuẩn 3. Năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo

Tiêu chuẩn 4. Năng lực quan hệ với thế giới nghề nghiệp và năng lực phát triển nghề nghiệp

Tiêu chuẩn 5. Năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng

Nhận xét khung năng lực giảng viên POHE dùng chung cho các trường đại học và giảng viên giảng dạy theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng, tuy nhiên vì chưa có sự phân chia theo các mức thể hiện năng lực giảng viên nên khó sử dụng trong đánh giá giảng viên.

Nhóm nghiên cứu của Đại học Quốc Gia Hà Nội đã nghiên cứu về chuẩn giảng viên thực hiện chương trình đào tạo đạt chuẩn quốc tế và đã đưa ra một số chuẩn sau:

* *Tiêu chuẩn chung*

- Có hiểu biết cần thiết về quản trị đại học hiện đại;
- Có hiểu biết đầy đủ và sâu sắc về nhiệm vụ chiến lược
- Cam kết thực hiện nghiêm túc qui định này

* *Tiêu chuẩn riêng cho từng đối tượng giảng viên*

- Giảng viên dạy môn tiếng Anh tham gia đào tạo sinh viên năm thứ nhất chương trình đạt chuẩn quốc tế là các giảng viên ở trong và ngoài trường đại học Quốc Gia Hà Nội, có trình độ cao, có phương pháp giảng dạy tiên tiến và được trường Đại học Quốc gia Hà Nội thẩm định và mời giảng dạy.

- Giảng viên tham gia giảng dạy các môn giáo dục lý luận chính trị, giáo dục thể chất giáo dục quốc phòng an ninh cho sinh viên các chương trình đạt chuẩn quốc tế đạt yêu cầu, tiêu chuẩn như đối với giảng viên chương trình đào tạo hệ chuẩn.

- Giảng viên giảng dạy các môn chuyên ngành, hướng dẫn sinh viên NCKH, thực hiện khoá luận tốt nghiệp, ngoài các quy định của Bộ giáo và Đào tạo phải đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

+ Có học vị từ tiến sỹ trở lên; giảng dạy và trao đổi chuyên môn bằng tiếng Anh hoặc bằng ngoại ngữ khác theo yêu cầu của đạt chuẩn quốc tế; có năng lực và phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá, nghiên cứu tiên tiến;

+ Có năng lực và khả năng NCKH, sẵn sàng làm việc trong một tập thể hoặc nhóm nghiên cứu của đơn vị và của trường đại học; có mối quan hệ và có khả năng hợp tác với các nhà khoa học, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong và ngoài nước; luôn phấn đấu nâng cao trình độ khoa học và công nghệ hiện đại; thường xuyên chủ trì, tham gia gia đề tài NCKH, hoặc có bài báo đăng trên tạp chí khoa học chuyên ngành có uy tín, sách chuyên khảo, bằng phát minh, sáng chế, giải pháp hữu ích, tích cực góp phần xây dựng nhóm nghiên cứu, bồi dưỡng cán bộ khoa học và công nghệ giỏi;

+ Sẵn sàng thực hiện và tuân thủ các yêu cầu đào tạo theo tín chỉ do nhà trường qui định

Để có được đội ngũ cán bộ có đủ trình độ đảm đương các nhiệm nói trên, điều này một phần phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Do vậy, cần có các nghiên cứu về giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và đặc biệt là đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến. Việc đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến sẽ cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của xã hội trong bối cảnh hội nhập, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

1.1.3. Đánh giá chung

1.1.3.1. Những vấn đề đã được giải quyết trong các công trình đã công bố

Qua việc nghiên cứu tổng quan các công trình ở trong và ngoài nước có liên quan đề tài, có thể rút ra một số nhận định cơ bản sau:

Thứ nhất, việc nghiên cứu các vấn đề xung quanh đến đội ngũ giảng viên được rất nhiều tác giả trên thế giới quan tâm, nghiên cứu, tiếp cận dưới nhiều góc độ, đề cập đa chiều với mọi nội dung, khía cạnh khác nhau đảm bảo tương đối hoàn chỉnh, khoa học, hệ thống, chuyên sâu cả trên phương diện lý luận cũng như thực tiễn. Cho đến hiện nay, những công trình này đã khẳng định vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên đối với chất lượng GD&ĐT ở các nhà trường; khái quát, luận giải được những nét đặc thù và yêu cầu

cơ bản của đội ngũ giảng viên, nhất là chỉ ra những yêu cầu trong đảm bảo về số lượng, đạo đức, kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ để đáp ứng với thực tiễn GD&ĐT trong từng thời kỳ lịch sử.

Thứ hai, đối với nước ta, trong những năm gần đây, các nghiên cứu về phát triển ĐNGV, quản lý phát triển ĐNGV ở các trường đại học và cao đẳng xuất hiện ngày càng nhiều, tiếp cận trên nhiều khía cạnh và từng phạm vi nghiên cứu khác nhau. Những công trình này đã tập trung đi sâu vào phân tích đặc điểm, yêu cầu, chỉ rõ tính cấp thiết của phát triển ĐNGV, quản lý phát triển ĐNGV các trường đại học và cao đẳng trong bối cảnh mới; coi đây là một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng GD&ĐT ở các nhà trường. Theo đó, trong quá trình nghiên cứu, các công trình đã luận giải khá sâu sắc những vấn đề lý luận liên quan đến phát triển ĐNGV và quản lý phát triển ĐNGV.

Tuy nhiên, qua tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài cho thấy, ở nước ta có rất ít công trình nghiên cứu bàn về quản lý phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến các trường đại học một cách đầy đủ, có tính khoa học, hệ thống. Chưa có nhiều công trình chỉ ra được nội dung, yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực thực hiện CTĐT tiên tiến, những đặc điểm, yêu cầu khác biệt của ĐNGV các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên thực hiện CTĐT tiên tiến so với các trường đại học khác trên cả nước, chưa chỉ ra được những phương hướng, đề xuất các biện pháp, yêu cầu cụ thể có tính khả thi cao nhằm phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến luôn có đủ số lượng, đảm bảo chất lượng, cân đối về cơ cấu đảm bảo từng nhà trường luôn đủ sức đáp ứng tốt nhu cầu về nguồn nhân lực đáp ứng CTĐT tiên tiến.

1.1.3.2. Những vấn đề đặt ra luận án cần tiếp tục giải quyết

Đề tài "Phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên" sẽ tiếp tục đi vào nghiên cứu, giải quyết những vấn đề trên cả hai phương diện lý luận và thực tiễn trong quản lý phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên mà các công trình khoa học trước đó chưa đề cập hoặc đề cập chưa đầy đủ. Cụ thể trên các khía cạnh sau:

Thứ nhất: Làm rõ những yêu cầu của chương trình đào tạo tiên tiến đặt ra đối với năng lực giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến và phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học, trên cơ sở đó xác định nội dung phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở trường đại học và các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển đội ngũ giảng viên.

Thứ hai, Nghiên cứu làm rõ những bất cập về đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên; nguyên nhân của sự bất cập và các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

Thứ ba, luận án nghiên cứu, đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên đảm bảo sát với thực tiễn, phù hợp với từng nhà trường, có tính thiết thực, khả thi cao nhằm nâng cao chất lượng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học.

1.2. Đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

1.2.1. Khái niệm chương trình đào tạo tiên tiến

Wentling, (1993) định nghĩa: “Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo (khoá đào tạo) cho biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ những gì có thể trông đợi ở người học sau khoá đào tạo, phác thảo ra quy trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo, các phương pháp đào tạo và cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ” [96].

Theo Từ điển Giáo dục học khái niệm chương trình đào tạo được hiểu là “Văn bản chính thức quy định mục đích, mục tiêu, yêu cầu, nội dung kiến thức và kỹ năng, cấu trúc tổng thể các bộ môn, kế hoạch lên lớp và thực tập theo từng năm học, tỷ lệ giữa các bộ môn, giữa lý thuyết và thực hành, quy định phương thức, phương pháp, phương tiện, cơ sở vật chất, chứng chỉ và văn bằng tốt nghiệp của cơ sở giáo dục và đào tạo” [81].

Luật giáo dục đã xác định chương trình giáo dục đại học cụ thể như sau: “Chương trình giáo dục đại học thể hiện mục tiêu giáo dục đại học, quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung giáo dục đại học, phương pháp và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục, cách thức đánh giá kết quả giáo dục đối với các môn học, ngành, nghề, trình độ đào tạo của giáo dục đại học; đảm bảo liên thông với các chương trình giáo dục khác” [46].

Tác giả Nguyễn Thị Tính (2018) quan niệm: “Chương trình đào tạo là một bản mô tả thể hiện tổng thể các thành phần của một quá trình đào tạo bao gồm mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra cần đạt được của chương trình, nội dung đào tạo, hình thức tổ chức, điều kiện, quy trình tổ chức đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo” [68].

Các tác giả mặc dù có những quan niệm rất khác nhau về chương trình nhưng có một số điểm chung đó là: không đồng nhất chương trình với những nội dung phải

dạy; chương trình là hệ thống mở, không đóng khung vào Nhà trường (được định hướng bởi Nhà trường); có sự tham gia của nhiều thành phần vào chương trình; phạm vi chương trình được hiểu rộng hơn, đa dạng và linh hoạt.

Các khái niệm về chương trình đều đã nhấn mạnh đến: i) một kế hoạch hành động sư phạm kết nối mục tiêu giáo dục, đào tạo với các lĩnh vực nội dung và phương pháp giáo dục, đào tạo phương tiện dạy học và cách thức đánh giá; ii) đảm bảo sự liên tục giữa các cấp học; iii) đảm bảo tính liên thông giữa các trình độ giáo dục, đào tạo.

Tác giả luận án chọn khái niệm sau là khái niệm cơ bản của đề tài: *Chương trình đào tạo được hiểu là một văn bản thể hiện tổng thể các thành phần của một quá trình đào tạo, cách thức, điều kiện, quy trình tổ chức và đánh giá để đảm bảo thực hiện được mục tiêu của đào tạo.*

Trong các nhân tố trên có một số nhân tố là điều kiện để thực hiện chương trình bao gồm các điều kiện: Đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình; cơ sở vật chất, tài chính thực hiện chương trình; năng lực và trình độ tuyển sinh vv...

Chương trình đào tạo tiên tiến (chương trình tiên tiến)

Nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam, hội nhập và phát triển với giáo dục đại học của các nước thế giới và khu vực nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt Nam, khu vực và quốc tế đáp ứng yêu cầu đào tạo công dân toàn cầu. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã triển khai thực hiện các chương trình đào tạo tiên tiến tại các trường Đại học hàng đầu Việt Nam. Trong Đề án “Đào tạo theo chương trình tiên tiến tại một số trường Đại học của Việt Nam giai đoạn 2008-2020” định nghĩa về chương trình tiên tiến như sau:

“Chương trình đào tạo tiên tiến được áp dụng thực hiện là chương trình do các trường đại học thiết kế, xây dựng phù hợp dựa trên cơ sở chương trình đào tạo đang được áp dụng ở các trường đại học tiên tiến trên thế giới, kể cả nội dung, phương pháp giảng dạy, quy trình tổ chức quản lý đào tạo và được giảng dạy bằng tiếng Anh; có các môn học Khoa học Mác - Lênin theo quy định bắt buộc đối với sinh viên Việt Nam”.

Đỗ Lệ Hà (2016) Nghiên cứu về đánh giá chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học, tác giả đã quan niệm: “Chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học Việt Nam là chương trình do một số trường Đại học của Việt Nam nhập khẩu chương trình đào tạo từ các trường đại học tiên tiến, hàng đầu ở các nước đang phát triển, được các trường đại học thiết kế, xây dựng phù hợp với yêu cầu thực tế của Việt Nam trên cơ sở chương trình gốc đang được áp dụng ở trường đại học tiên tiến trên thế giới kể cả về nội dung, phương pháp giảng dạy, quy trình đào tạo, quản lý và tổ chức đào tạo ở Việt Nam” [32].

Như vậy có thể hiểu: Chương trình đào tạo tiên tiến là chương trình đào tạo tại một cơ sở đào tạo chứa đựng yếu tố quốc tế do cơ sở đào tạo nhập khẩu toàn bộ chương trình hoặc nhập khẩu một phần của chương trình đào tạo đã được kiểm định chất lượng về cơ sở đào tạo của Việt Nam để bổ sung, hoàn thiện và tổ chức thực hiện phù hợp với mục tiêu, sứ mạng của cơ sở đào tạo.

Dựa trên các mô đun học phần được nhập khẩu, cơ sở đào tạo hoàn thiện, bổ sung các nội dung mô đun đào tạo cho phù hợp với điều kiện giảng dạy của Việt Nam và phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn của cơ sở đào tạo;

Đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến có thể là đội ngũ chuyên gia thỉnh giảng từ các cơ sở đào tạo nước ngoài hoặc của cơ sở đào tạo sở tại hoặc trong nước.

Ngôn ngữ giảng dạy được sử dụng chủ yếu là ngôn ngữ tiếng Anh hoặc ngôn ngữ nước ngoài khác;

Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của chuẩn quốc tế về đào tạo trình độ đại học;

Từ phân tích trên, tác giả luận án chọn khái niệm sau làm khái niệm cơ bản của đề tài:

*Chương trình **đào tạo** tiên tiến là chương trình đào tạo chứa đựng yếu tố quốc tế được bổ sung, hoàn thiện phù hợp với điều kiện thực tế của Việt Nam và phù hợp với sứ mạng tầm nhìn của cơ sở đào tạo nhằm đào tạo sinh viên theo hướng đạt chuẩn quốc tế. Chương trình tiên tiến được giảng dạy hoàn toàn bằng tiếng Anh theo chuẩn của trường đối tác nước ngoài, là chương trình được thực hiện của Việt Nam nhưng trên cơ sở sử dụng chương trình, giáo trình, công nghệ tiên tiến của nước ngoài, do các trường đại học ở Việt Nam thực hiện đào tạo và cấp bằng.*

Các yếu tố quốc tế của chương trình đào tạo tiên tiến đó là: Mục tiêu đào tạo là hướng tới đào tạo công dân toàn cầu; Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đạt chuẩn khu vực hoặc chuẩn quốc tế; Nội dung đào tạo là các mô đun học phần được nhập khẩu đã được kiểm định chất lượng bởi khu vực hoặc quốc tế; Giảng viên thực hiện chương trình phải đạt chuẩn năng lực chuyên môn và năng lực nghiệp vụ cũng như năng lực ngoại ngữ; Phương pháp và hình thức tổ chức giảng dạy mang tính hiện đại phát triển năng lực người học vv...

1.2.2. Đặc trưng của chương trình đào tạo tiên tiến

- *Mục tiêu của chương trình đào tạo tiên tiến:* Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực và quốc tế có thể làm việc không chỉ ở Việt Nam mà làm việc trong các nước thuộc khu vực Đông Nam Á hoặc trên thế giới. Mục tiêu của chương

trình tiến tiến ở các trường đại học nhằm đào tạo sinh viên đạt chuẩn quốc gia và quốc tế về khung năng lực được đào tạo, có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt có kỹ năng giao tiếp và trao đổi chuyên môn học thuật bằng ngoại ngữ với chuyên gia nước ngoài; có năng lực hợp tác quốc tế trong lao động và phát triển nghề nghiệp; có tư duy phản biện; thành thạo về công nghệ thông tin vv...

- *Chuẩn đầu ra của chương trình cử nhân tiên tiến:* Sinh viên đạt chuẩn đào tạo quốc tế và khu vực đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các công ty trong nước và công ty tại nước ngoài. Sinh viên phải đạt chuẩn khung năng lực trình độ quốc gia bậc 6/8 và đạt chuẩn ngoại ngữ thấp nhất là TOEFL 5.5 và tin học, tùy theo yêu cầu của từng trường mà chuẩn ngoại ngữ và tin học được nâng cao có trường là IELTS 7.5.

- *Nội dung chương trình đào tạo tiên tiến:* Các Modul học phần được nhập khẩu từ chương trình đào tạo của nước ngoài đã được kiểm định chất lượng quốc tế và khu vực và được hoàn thiện, bổ sung các mô đun học phần đào tạo cho phù hợp với điều kiện thực tế đào tạo ở Việt Nam, phù hợp với mục tiêu, sứ mạng và tầm nhìn của cơ sở đào tạo. Nội dung chương trình đào tạo được thiết kế theo hướng mở tăng cường tính tự chọn và hoạt động trải nghiệm thực tế của người học giúp cho việc học tập lý thuyết gắn với thực hành của sinh viên qua đó hình thành phát triển năng lực nghề nghiệp cho sinh viên.

- *Phương thức đào tạo:* Chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến được tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ, sử dụng phương pháp, hình thức tổ chức giảng dạy hiện đại nhằm tăng cường khả năng tự học, tự nghiên cứu của sinh viên theo hướng học qua trải nghiệm; học qua nghiên cứu, thực hành và học thông qua làm qua đó giúp sinh viên phát triển năng lực nghề nghiệp để đạt chuẩn đầu ra.

- *Phương thức đánh giá:* Hoạt động đánh giá được tiến hành theo hướng đánh giá năng lực dựa trên chuẩn đầu ra cần đạt của sinh viên, phương pháp và hình thức đánh giá kết quả học tập của sinh viên gắn với bối cảnh, coi trọng đánh giá năng lực làm được, thực hiện được của sinh viên qua các tình huống, kết quả thực hiện dự án, đồ án, kết quả thực hành, xử lý tình huống vv.. Kết quả học tập đạt được của sinh viên được đánh giá bởi giảng viên của cơ sở đào tạo và giảng viên thỉnh giảng của cơ sở liên kết đào tạo.

- *Môi trường đào tạo:* gắn với nhà xưởng, cơ sở sản xuất và gắn với các hoạt động tại các trung tâm nghiên cứu nhằm giúp sinh viên vừa nghiên cứu lý thuyết vừa vận dụng lý thuyết để phát triển năng lực nghề nghiệp một cách tốt nhất.

- *Đội ngũ giảng viên:* Gồm đội ngũ giảng viên có đủ năng lực chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học chuyển giao công nghệ, năng lực nghiệp vụ sư phạm

và năng lực ngoại ngữ và công nghệ thông tin để ứng dụng trong giảng dạy. Đội ngũ giảng viên là cán bộ cơ hữu của cơ sở đào tạo hoặc có thể là giảng viên thỉnh giảng từ cơ sở đối tác của nước ngoài, hoặc cơ sở đào tạo có uy tín trong nước được cơ sở đào tạo mời.

- *Hình thức tổ chức thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến:* Tiến hành theo mô hình 4 + 1 hoặc 3 + 1 hoặc 3 + 2 hoặc 2 + 2 hoặc cũng có thể sinh viên được học hoàn toàn ở trong nước và có kỳ thực tập trải nghiệm tại nước ngoài từ 3 đến 6 tháng dưới sự hỗ trợ của cơ sở đối tác.

Năm đầu tiên trong chương trình đào tạo tiên tiến tập trung đào tạo tăng cường tiếng Anh cho sinh viên; sinh viên có nhiều cơ hội được gặp gỡ, tiếp xúc, học tập với các giáo viên nước ngoài, có cơ hội được giao lưu với sinh viên quốc tế theo học các chương trình đào tạo của các trường đại học liên kết; bằng tốt nghiệp khóa đào tạo do trường đại học của Việt Nam cấp hoặc cả hai trường của Việt Nam và nước ngoài cùng cấp.

Các nhà trường phải căn cứ trên điều kiện thực tế của đơn vị mình, nhu cầu nguồn nhân lực của Việt Nam để lựa chọn, so sánh giữa chương trình đào tạo gốc và chương trình đào tạo của trường đối tác nhằm đảm bảo bám sát nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy, tổ chức, đánh giá của chương trình gốc. Bên cạnh đó, phải đảm bảo trang bị đầy đủ cho sinh viên phần kiến thức giáo dục đại cương theo quy định của Việt Nam gồm các học phần Khoa học Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, giáo dục quốc phòng, giáo dục thể chất.

1.2.3. Những yêu cầu đối với giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Chương trình tiên tiến được xây dựng dựa trên chương trình hợp tác với các nước có nền giáo dục tiên tiến, đã được kiểm định chất lượng của cơ sở đào tạo nước ngoài hoặc khu vực do đó yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên phải đáp ứng yêu cầu kiểm định của chất lượng chương trình theo tiêu chuẩn khu vực hoặc quốc tế, chính vì vậy đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến phải đạt được những tiêu chuẩn kiểm định của chương trình theo tiêu chuẩn AUN.

(1) Theo tiêu chuẩn kiểm định chương trình ABET [105] thì giảng viên thực hiện chương trình phải đảm bảo các tiêu chuẩn sau đây:

1. Giảng viên phải có đủ trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện chương trình, khoa đào tạo chuyên ngành phải đáp ứng yêu cầu về số lượng giảng viên, cơ cấu đội ngũ giảng viên và thâm niên kinh nghiệm của giảng viên, có sự

chuyển giao giữa giảng viên có kinh nghiệm với giảng viên trẻ. Số lượng giảng viên và năng lực giảng viên phải đáp ứng yêu cầu giảng dạy phát triển năng lực người học, trong việc tương tác với sinh viên, tư vấn cho sinh viên, các hoạt động dịch vụ, phát triển chuyên môn, và tương tác với thế giới nghề nghiệp chuyên sâu trong việc sử dụng lao động của sinh viên.

2. Giảng viên phải đảm bảo tính cân đối giữa thời gian giảng dạy đào tạo của CTTT, thời gian dành cho nghiên cứu khoa học, chuyển giao, thời gian dành cho nghiên cứu hợp tác với thị trường lao động và công giới.

3. Giảng viên phải có năng lực đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo tiếp cận năng lực của CTĐT tiên tiến.

4. Giảng viên phải có đủ năng lực để phát triển chương trình đào tạo tiên tiến. Giảng viên phải có đủ năng lực để đánh giá sự tiến bộ của sinh viên.

5. Giảng viên phải luôn nỗ lực trong việc bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn sâu; năng lực giảng dạy, phát triển CTĐT, NCKH; tư vấn hỗ trợ sinh viên; quan hệ với thị trường lao động và công giới; hỗ trợ đồng nghiệp về chuyên môn.

6. Nhà trường cần có những chính sách phù hợp để hỗ trợ đào tạo giảng viên, phát triển môi trường làm việc và tạo điều kiện để giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến và có cơ hội thăng tiến.

(2) Theo tiêu chuẩn kiểm định chương trình AUN [105] thì giảng viên thực hiện chương trình phải đảm bảo các tiêu chuẩn sau đây:

1. Năng lực của GV được xác định rõ và được đánh giá. Một GV có năng lực cần có khả năng:

- Thiết kế và triển khai chương trình dạy và học một cách nhất quán;
- Sử dụng đa dạng các phương pháp dạy và học, lựa chọn phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp nhất để đảm bảo việc đạt được kết quả học tập mong đợi;
- Phát triển và sử dụng đa dạng các công cụ/nguồn lực hỗ trợ giảng dạy;
- Giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của cá nhân và đánh giá chất lượng học phần do giảng viên phụ trách;
- Rút kinh nghiệm đối với hoạt động giảng dạy của bản thân để cải tiến chất lượng;
- Tham gia nghiên cứu và cung cấp các dịch vụ mang lại ích lợi cho các bên liên quan.

2. Việc tuyển dụng và nâng bậc cho đội ngũ GV được thực hiện dựa trên hệ thống đánh giá hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng

3. Vai trò và mối quan hệ giữa các GV được xác định và hiểu rõ.

4. GV được phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, kinh nghiệm và năng lực.

5. Tất cả các GV đều có trách nhiệm giải trình trước nhà trường và các bên có liên quan trên cơ sở tôn trọng quyền tự do học thuật và đạo đức nghề nghiệp.

6. Việc xác định nhu cầu về đào tạo, phát triển chuyên môn cho GV được thực hiện một cách có hệ thống và nhà trường triển khai các hoạt động phù hợp để đáp ứng những nhu cầu này.

7. Việc quản lý theo kết quả công việc của giảng viên (gồm cả khen thưởng và công nhận) được triển khai để khuyến khích và hỗ trợ cho đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

8. Các loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của GV được quy định rõ, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng.

So với tiêu chuẩn giảng viên của ABET thì tiêu chuẩn của giảng viên theo AUN rõ ràng hơn cho từng nội dung công việc giảng viên phải thực hiện và cơ sở đào tạo phải thực hiện trong phát triển đội ngũ giảng viên.

(3) Australia xây dựng khung năng lực giảng viên dựa trên căn cứ trên chức năng, nhiệm vụ, các loại hoạt động mà người giảng viên cần thực hiện. Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên của Australia mô tả các tiêu chuẩn của người giảng viên theo 5 giai đoạn phát triển nghề: A-Giảng viên tập sự, B-Giảng viên, C-Giảng viên chính, D-Phó giáo sư, E-Giáo sư. Người giảng viên ở giai đoạn phát triển nghề cao hơn trước tiên phải đảm bảo các tiêu chuẩn ở mức thấp hơn và đồng thời, thực hiện được những chức năng, nhiệm vụ đòi hỏi năng lực cao hơn. Bộ chuẩn nghề nghiệp giảng viên của Australia hệ thống, rõ ràng, đơn giản, dễ sử dụng. Ưu điểm lớn của bộ chuẩn này là mọi tiêu chuẩn, tiêu chí tập trung vào chức năng hỗ trợ, tư vấn cho người học của giảng viên, đánh giá năng lực của người giảng viên dựa trên kết quả học tập và sự tiến bộ của người học.

Bộ chuẩn nghề nghiệp giảng viên Australia được chia thành 7 tiêu chuẩn và ở mỗi tiêu chuẩn lại có những mô tả tiêu chí cần đạt cho từng mức giảng viên. Bộ chuẩn này cũng có những gợi ý về minh chứng cho từng tiêu chuẩn và hệ thống minh chứng này giống nhau ở tất cả các mức giảng viên. 7 tiêu chuẩn cụ thể gồm:

- Thiết kế và lập kế hoạch tổ chức các hoạt động dạy học
- Dạy học và hỗ trợ hoạt động học tập của sinh viên
- Đánh giá và nhận xét về hoạt động học tập của sinh viên
- Phát triển môi trường học tập, hỗ trợ và hướng dẫn sinh viên hiệu quả
- Tham gia các hoạt động nghiên cứu và hoạt động chuyên môn liên quan đến giảng dạy nhằm hỗ trợ hoạt động học tập của sinh viên
- Đánh giá hoạt động thực tập và sự phát triển nghề nghiệp sau này của sinh viên

- Phẩm chất cá nhân và nghề nghiệp

Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên Australia là một gợi ý quan trọng trong xác định khung năng lực nghề nghiệp giảng viên thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến ở Việt Nam.

(4). Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland (Professional Standards for Lecturers in Scotland's Colleges)

Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland gồm 6 tiêu chuẩn và 38 tiêu chí. Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland cũng thể hiện cách tiếp cận trong xây dựng chuẩn là xuất phát từ việc chuẩn hóa các chức năng, nhiệm vụ, hoạt động nghề nghiệp đặc thù của người giảng viên. Các tiêu chuẩn và tiêu chí tập trung làm rõ năng lực của người giảng viên ở các hoạt động: hướng dẫn, hỗ trợ, tư vấn người học; xây dựng kế hoạch và chuẩn bị các trải nghiệm học tập cho người học; Dạy học; Đánh giá người học; thực hành và phát triển nghề nghiệp. Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland không đưa ra gợi ý về minh chứng.

Các tiêu chí trong Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland là những yêu cầu cụ thể, chi tiết mà người giảng viên bắt buộc phải thực hiện được. Chuẩn nghề nghiệp giảng viên Scotland không xác định các mức độ năng lực cụ thể của người giảng viên mà tập trung chủ yếu vào mô tả các hoạt động của người giảng viên xoay quanh lĩnh vực dạy học và hướng tới người học, chưa đề cập tới hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên. Đây cũng là một trong những gợi ý cho xác định những yêu cầu về năng lực giảng viên chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến ở Việt Nam.

(5) Chuẩn nghề nghiệp giảng viên ở trường đại học theo định hướng ứng dụng Của Trung Quốc-

Cấu trúc năng lực của giảng viên: Phẩm chất cá nhân, Năng lực giáo dục, Năng lực hợp tác, Năng lực nghiên cứu và phát triển

Phẩm chất cá nhân nằm ở vị trí trung tâm trong cấu trúc năng lực của người giảng viên, thể hiện các thành tố như động lực cá nhân, tính cách, tự nhận thức và vai trò xã hội.

*) Phẩm chất cá nhân: dồi dào năng lượng và cảm hứng; tư duy rõ ràng, logic; trang phục và ngôn ngữ chuyên nghiệp; thái độ cư xử có tính giáo dục; Có khả năng trong tự đổi mới, sáng tạo và phát triển cá nhân, có hiểu biết về đổi mới, cải cách, những tri thức mới và kỹ năng mới.

*) Năng lực dạy học, giáo dục: lập kế hoạch dạy học dựa trên phân tích nhu cầu của người học; tổ chức được quá trình dạy học (lý thuyết, thực hành, chuẩn bị tài liệu dạy học); Lựa chọn phương pháp, kỹ thuật dạy học để thực hiện các hoạt động dạy

học, giáo dục; Giao tiếp bằng ngôn ngữ và ngôn ngữ cơ thể; Thu hút được sự chú ý của người học, khích lệ người học học tập; thiết kế các hoạt động đánh giá để đánh giá kết quả học tập và cải thiện hoạt động dạy học.

*) Năng lực nghiên cứu và phát triển

- Tham gia các dự án nghiên cứu
- Thực hiện các nghiên cứu ứng dụng, hợp tác với các công ty, doanh nghiệp
- Phân tích nhu cầu việc làm trong thị trường lao động
- Thiết kế chương trình theo quy trình phát triển chương trình
- Cải tiến: tự bồi dưỡng và thường xuyên đổi mới, cải tiến

*) Năng lực hợp tác

- Thiết lập các mối quan hệ xã hội với công ty, doanh nghiệp, chính phủ, tổ chức
- Tư vấn nghề nghiệp cho sự phát triển nghề nghiệp của người học
- Cung cấp các dịch vụ xã hội, đưa ra các giải pháp giải quyết vấn đề, đào tạo bồi dưỡng cho doanh nghiệp

- Có khả năng giao tiếp và hợp tác quốc tế

Nhận xét: Chuẩn giảng viên đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng của Trung Quốc đề cập đến 4 tiêu chuẩn và các chỉ báo bao gồm các năng lực cá nhân, năng lực dạy học, giáo dục; năng lực nghiên cứu và phát triển; năng lực hợp tác. Trong đó nhấn mạnh đến các năng lực dạy học, giáo dục, nghiên cứu phát triển chương trình, năng lực hợp tác với doanh nghiệp, ít đề cập đến năng lực nghiên cứu khoa học chuyên sâu mà chỉ đề cập đến nghiên cứu ứng dụng tại doanh nghiệp.

(7) Chuẩn nghề nghiệp của giảng viên các trường đại học ứng dụng Hà Lan

- Năng lực liên cá nhân
- Năng lực sư phạm
- Năng lực dạy học ở những lĩnh vực chuyên ngành cụ thể
- Năng lực tổ chức
- Năng lực hợp tác với các tổ chức, cơ sở giáo dục khác
- Năng lực trong nhận diện, nghiên cứu và phát triển cá nhân

Chuẩn nghề nghiệp giảng viên của đại học theo định hướng ứng dụng Hà Lan gồm 7 tiêu chuẩn trong đó đề cập đến các năng lực: năng lực cá nhân, năng lực dạy học; năng lực sư phạm; năng lực tổ chức; năng lực hợp tác với đồng nghiệp và tổ chức quốc tế; năng lực hợp tác với các tổ chức, cơ sở giáo dục khác; năng lực trong nhận diện, nghiên cứu và phát triển cá nhân. Trong các tiêu chuẩn trên ít đề cập đến năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực đặc thù của giảng viên theo từng khối ngành cụ thể hay loại hình đào tạo.

Theo quy định tại Thông tư liên tịch 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 28/11/2014, yêu cầu đối với ĐNGV các cơ sở GDĐH công lập như sau [6]:

Điều 4. Giảng viên cao cấp (hạng I) - Mã số: V.07.01.01

Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng:

- a) Có bằng tiến sĩ phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy;
- b) Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên;
- c) Có chứng chỉ bồi dưỡng giảng viên cao cấp (hạng I);

d) Có trình độ ngoại ngữ bậc 4 (B2) 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.

Đối với giảng viên dạy ngoại ngữ thì trình độ ngoại ngữ thứ hai phải đạt bậc 4 (B2) 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;

đ) Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại 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.

Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:

a) Có kiến thức chuyên sâu về các môn học được phân công giảng dạy và có kiến thức vững vàng của một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm;

b) Nắm vững thực tế và xu thế phát triển của công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của chuyên ngành;

c) Chủ trì thực hiện ít nhất 02 (hai) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hoặc 01 (một) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cao hơn đã nghiệm thu với kết quả từ đạt yêu cầu trở lên;

d) Hướng dẫn ít nhất 02 (hai) học viên đã bảo vệ thành công luận văn thạc sĩ hoặc hướng dẫn ít nhất 01 (một) nghiên cứu sinh đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ.

Đối với giảng viên giảng dạy các ngành thuộc nhóm ngành khoa học sức khỏe, hướng dẫn 01 (một) học viên bảo vệ thành công luận văn chuyên khoa cấp II tương đương với hướng dẫn 01 (một) học viên bảo vệ thành công luận văn thạc sĩ.

Đối với giảng viên giảng dạy các ngành nghệ thuật có thể thay thế việc hướng dẫn 01 (một) nghiên cứu sinh bằng 01 (một) công trình nghiên cứu, sáng tác được giải thưởng có uy tín trong và ngoài nước.

Đối với giảng viên không tham gia hướng dẫn luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ thì số lượng đề tài nghiên cứu khoa học đã được nghiệm thu phải gấp hai lần số lượng đề tài nghiên cứu khoa học quy định tại Điểm c khoản 3 Điều này;

đ) Chủ trì biên soạn ít nhất 02 (hai) sách phục vụ đào tạo được sử dụng trong giảng dạy, đào tạo;

e) Có ít nhất 06 (sáu) bài báo khoa học đã được công bố, bao gồm: Bài báo khoa học đã được công bố trên tạp chí khoa học; báo cáo khoa học tại hội nghị, hội thảo khoa học quốc gia, quốc tế được đăng tải trên kỷ yếu hội nghị, hội thảo; kết quả ứng dụng khoa học, công nghệ (sau đây gọi chung là bài báo khoa học);

g) Viên chức thăng hạng từ chức danh giảng viên chính (hạng II) lên chức danh giảng viên cao cấp (hạng I) phải có thời gian giữ chức danh giảng viên chính (hạng II) hoặc tương đương tối thiểu là 06 (sáu) năm, trong đó thời gian gần nhất giữ chức danh giảng viên chính (hạng II) tối thiểu là 02 (hai) năm.

Yêu cầu về năng lực đối với Giảng viên chính (hạng II) - Mã số: V.07.01.02

Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng:

a) Có bằng thạc sĩ trở lên phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy;

b) Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên;

c) Có chứng chỉ bồi dưỡng giảng viên chính (hạng II);

d) Có trình độ ngoại ngữ bậc 3 (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.

Đối với giảng viên dạy ngoại ngữ thì trình độ ngoại ngữ thứ hai phải đạt bậc 3 (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;

đ) Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại 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.

3. Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:

a) Có kiến thức vững vàng về các môn học được phân công giảng dạy và kiến thức cơ bản của một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm;

b) Nắm vững mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công đảm nhiệm; nắm bắt yêu cầu thực tiễn đối với chuyên ngành đào tạo;

c) Chủ trì thực hiện ít nhất 01 (một) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hoặc cấp cao hơn đã nghiệm thu với kết quả từ đạt yêu cầu trở lên;

d) Chủ trì hoặc tham gia biên soạn ít nhất 01 (một) sách phục vụ đào tạo được sử dụng trong giảng dạy, đào tạo;

đ) Có ít nhất 03 (ba) bài báo khoa học đã được công bố;

e) Viên chức thăng hạng từ chức danh giảng viên (hạng III) lên chức danh giảng viên chính (hạng II) phải có thời gian giữ chức danh giảng viên (hạng III) hoặc tương đương tối thiểu là 09 (chín) năm đối với người có bằng thạc sĩ, 06 (sáu) năm đối với người có bằng tiến sĩ; trong đó thời gian gần nhất giữ chức danh giảng viên (hạng III) tối thiểu là 02 (hai) năm.

Từ quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong Thông tư liên tịch 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 28/11/2014, cũng như theo tiêu chuẩn ABET và tiêu chuẩn AUN về chất lượng giảng viên, tác giả luận án xác định yêu cầu đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phải đáp ứng các yêu cầu sau đây:

Yêu cầu đối với giảng viên;

Giảng viên phải đáp ứng các yêu cầu về năng lực:

- Thiết kế và triển khai chương trình dạy học;
- + Năng lực sử dụng đa dạng các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học;
- + Năng lực phát triển và sử dụng đa dạng các công cụ/nguồn lực hỗ trợ giảng dạy;
- + Năng lực giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của bản thân và đánh giá chất lượng học phần do mình phụ trách;
- + Năng lực hoàn thiện hoạt động giảng dạy của bản thân, tư vấn hỗ trợ hoạt động học của sinh viên để cải tiến nâng cao chất lượng dạy học;
- + Năng lực tư vấn hỗ trợ sinh viên trong khai thác dịch vụ đào tạo
- Năng lực nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ mang lại ích lợi cho các bên liên quan và phát triển đào tạo chuyên ngành;
- + Năng lực hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học
- + Năng lực công bố quốc tế về kết quả nghiên cứu khoa học
- Năng lực tham gia phát triển thế giới nghề nghiệp và cộng đồng.
- + Năng lực phối hợp với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo tiên tiến;
- + Năng lực phối hợp với doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo sinh viên chương trình tiên tiến;
- + Năng lực phối hợp với doanh nghiệp trong đánh giá kết quả học tập của sinh viên chương trình tiên tiến;
- + Năng lực tham gia các hoạt động nghiên cứu cải tiến phát triển doanh nghiệp để nâng cao chất lượng hoạt động.
- Năng lực ngoại ngữ và tin học.

Đối với giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến đòi hỏi phải giảng dạy và nghiên cứu được bằng ngoại ngữ mà chương trình sử dụng và năng lực giáo dục số, kỹ thuật số.

1.2.4. Phân cấp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

1.2.4.1. Cấp khoa chuyên môn với phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Trường khoa chuyên môn thực hiện quy hoạch kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cấp khoa nhằm đảm bảo đủ về số lượng và đáp ứng yêu cầu chất lượng của đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu đào tạo theo CTĐT tiên tiến.

Trường khoa chuyên môn căn cứ vào tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng quốc tế và khu vực đề xuất với Hiệu trưởng về kế hoạch tuyển dụng giảng viên, bổ nhiệm giảng viên theo ngạch bậc.

Trường khoa chuyên môn căn cứ vào năng lực giảng viên sử dụng giảng viên, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo năng lực xác định và đánh giá giảng viên theo khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Đề xuất với nhà trường khen thưởng, phê bình giảng viên khi không hoàn thành nhiệm vụ.

Trường khoa chỉ đạo tổ chuyên môn tăng cường các hoạt động seminar chuyên đề, dự giờ hỗ trợ đồng nghiệp về chuyên môn; tổ chức sinh hoạt chuyên môn bằng tiếng Anh để nâng cao năng lực chuyên môn và ngoại ngữ cho giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến.

Chỉ đạo tổ chuyên môn, giảng viên triển khai mô hình trường học kết nối giữa giảng viên cơ sở đào tạo Việt nam với giảng viên của cơ sở đối tác ở nước ngoài; giữa giảng viên của cơ sở đào tạo với doanh nghiệp để giảng viên có thể học hỏi, hoàn thiện năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, nghiệp vụ và nghiên cứu phát triển nghề nghiệp.

Trường khoa chỉ đạo tổ chuyên môn, giảng viên thường xuyên tự đánh giá năng lực giảng viên so sánh đối chiếu với yêu cầu về năng lực thực hiện của CTĐT tiên tiến để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo nhu cầu.

Trường khoa chỉ đạo tổ chuyên môn, giảng viên xây dựng môi trường văn hóa học hỏi để hỗ trợ giảng viên phát triển chuyên môn liên tục, đề xuất kiến nghị với Hiệu trưởng tổ chức các khóa học trải nghiệm cho giảng viên tại nước ngoài có cơ sở đào tạo là đối tác để giảng viên hoàn thiện năng lực giảng dạy theo chương trình đào tạo tiên tiến.

1.2.4.2. Vai trò của Hiệu trưởng trong phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Hiệu trưởng nhà trường phải thực hiện quy hoạch kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo đủ về số lượng và đáp ứng yêu cầu chất lượng của đội

ngũ GV đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng luôn luôn thay đổi mà mục tiêu và chuẩn đầu ra của CTĐT tiên tiến đã công khai trước thông tin đại chúng.

Hiệu trưởng nhà trường chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý nhà nước và trước xã hội và người học về đảm bảo chất lượng đào tạo chương trình tiên tiến về tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng quốc tế và khu vực

Hiệu trưởng nhà trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến tổ chức xác định rõ khung năng lực cần có của giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến của từng ngành đào tạo, tổ chức tuyển dụng, bổ nhiệm; sử dụng giảng viên, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo năng lực xác định và đánh giá giảng viên theo khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến.

Hiệu trưởng nhà trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến tổ chức ban hành các chính sách phù hợp để tạo môi trường, tạo động lực để giảng viên phát triển về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghiên cứu khoa học và phát triển năng lực ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến.

Hiệu trưởng nhà trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến tổ chức xây dựng được cơ chế phối hợp với các bên liên quan như quan hệ với đối tác liên kết; quan hệ với cơ sở doanh nghiệp; quan hệ với các nhà khoa học, cựu người học và các cơ sở đào tạo trong nước cùng nhóm ngành nhằm tạo điều kiện cho việc tổ chức thực hiện các hoạt động giảng dạy, học tập và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo chuẩn quốc tế, khu vực đã công bố.

Hiệu trưởng nhà trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến thường xuyên quan tâm tổ chức, chỉ đạo phát triển năng lực chuyên môn sâu, năng lực ngoại ngữ và năng lực giảng dạy trực tuyến cho giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến. Chỉ đạo triển khai mô hình trường học kết nối giữa cơ sở đào tạo Việt nam với cơ sở đối tác ở nước ngoài; giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp để giảng viên có thể học hỏi, hoàn thiện năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, nghiệp vụ và nghiên cứu phát triển nghề nghiệp.

Hiệu trưởng nhà trường của cơ sở đào tạo thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến tổ chức phải từng bước hướng tới tự chủ về nhân lực thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến và thường xuyên đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến, sử dụng kết quả để quy hoạch, kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng phát triển giảng viên.

1.2.4.3. Vai trò của Giám đốc Đại học vùng trong phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thành viên

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo Hiệu trưởng các trường thành viên thực hiện quy hoạch kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo đủ về số lượng và

đáp ứng yêu cầu chất lượng của đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng.

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo Hiệu trưởng các trường thành viên đảm bảo chất lượng đào tạo chương trình tiên tiến về tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng quốc tế và khu vực và chịu trách nhiệm trước Giám đốc, Bộ Giáo dục - Đào tạo, xã hội và người học về vấn đề trên.

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo xây dựng khung năng lực cần có của giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến của từng ngành đào tạo trong các trường thành viên, chỉ đạo Hiệu trưởng các trường đại học thành viên tổ chức tuyển dụng, bổ nhiệm; sử dụng giảng viên, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo năng lực xác định và đánh giá giảng viên theo khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Hàng năm báo cáo Giám đốc về công tác phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến ở các trường thành viên.

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo Hiệu trưởng các trường thành viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến có các chính sách phù hợp để tạo môi trường, tạo động lực để giảng viên phát triển về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghiên cứu khoa học và phát triển năng lực ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến.

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo Hiệu trưởng các trường thành viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phối hợp với các bên liên quan để phát triển chương trình đào tạo tiên tiến, phát triển đội ngũ giảng viên và đánh giá đội ngũ giảng viên, có biện pháp điều chỉnh kịp thời nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo Hiệu trưởng các trường thành viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phát triển mô hình trường học kết nối giữa cơ sở đào tạo Việt nam với cơ sở đối tác ở nước ngoài; giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp để giảng viên có thể học hỏi, hoàn thiện năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, nghiệp vụ và nghiên cứu phát triển nghề nghiệp.

Giám đốc Đại học vùng chỉ đạo Hiệu trưởng các trường thành viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến xây dựng lộ trình tự chủ về giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến.

1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

1.3.1. Khái niệm đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến

1.3.1.1. Đội ngũ giảng viên

Theo Từ điển Giáo dục học: “ĐNGV là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học, có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định”.

ĐNGV là tập hợp những người làm nhà giáo, nhà khoa học, được tổ chức thành một lực lượng có cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện sứ mạng đào tạo của nhà trường. Họ làm việc có mục đích, có kế hoạch và cùng gắn bó chặt chẽ với nhau trên cơ sở lợi ích về vật chất và tinh thần, phù hợp với lợi ích và sự tiến bộ của xã hội trong khuôn khổ quy định của pháp luật và thể chế xã hội [81].

Tác giả Nguyễn Văn Đệ (2010) cho rằng đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là: *“Tập hợp những người làm nhà giáo, nhà khoa học, được tổ chức thành một lực lượng cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu đào tạo đã đề ra ở các trường đại học và cao đẳng. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thể chế xã hội”* [26].

Theo quyết định số 538/TCCP-TC ngày 19/12/1995 của Ban TCCB Chính phủ (nay là Bộ nội vụ) đội ngũ giảng viên được xếp ở 3 ngạch: giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp.

Từ các khái niệm trên có thể hiểu: *Đội ngũ giảng viên ở các trường đại học là lực lượng lao động cùng thực hiện theo yêu cầu nhiệm vụ, mục tiêu giáo dục và qui định của cấp trên cũng như việc tổ chức lao động dạy học, NCKH của trường đại học hoặc cơ sở giáo dục đó đã công bố với xã hội.*

Như vậy có thể thấy, ĐNGV là những người làm công tác giáo dục, giảng dạy ở trình độ ĐH, CĐ có cùng nhiệm vụ là trực tiếp nghiên cứu, giảng dạy, tham gia quản lý nhằm tác động toàn diện đến người học để thực hiện mục tiêu giáo dục, đào tạo là hình thành phát triển nhân cách (phẩm chất, đạo đức và năng lực nghề nghiệp cho người học). Điều đó đã khẳng định ĐNGV đồng thời với chức năng là đội ngũ nhà giáo còn là đội ngũ nhà khoa học, nhà quản lý, nhà giáo dục, là lực lượng trụ cột quyết định đến sự tồn tại và phát triển của Nhà trường.

1.3.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên

Phát triển ĐNGV đại học là phát triển nguồn nhân lực sư phạm trong nhà trường, là quá trình làm cho ĐNGV từng bước đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ, biến đổi, hoàn thiện hơn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và nghiên cứu khoa học cùng các năng lực khác nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu ngày càng cao của chức trách, nhiệm vụ bản thân giảng viên cũng như của nhà trường.

Trong tài liệu: *Một số vấn đề quản lý và quản trị nhân sự trong giáo dục và đào tạo*, theo tác giả Trần Khánh Đức có ba quan điểm chính về phát triển ĐNGV: (i) Coi cá nhân GV là trọng tâm trong công tác phát triển ĐNGV; (ii) Nhà trường là trọng tâm trong công tác phát triển ĐNGV; (iii) Phát triển đội ngũ trên cơ sở kết hợp giữa

cá nhân giảng viên với mục tiêu của nhà trường. Quan điểm phát triển ĐNGV lấy cá nhân người GV làm trọng tâm [27].

Theo tác giả: Phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học là quá trình xây dựng, hoàn thiện hoặc làm thay đổi trạng thái của đội ngũ giảng viên, giúp cho đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng, cơ cấu trình độ, chuyên môn, cơ cấu độ tuổi vv... giúp học thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học đặt ra của chương trình.

1.3.1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Trong xu thế hội nhập kinh tế, các quốc gia trên thế giới đều quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực, tạo ra đội ngũ nhân lực có chất lượng, có trình độ cao có khả năng nắm bắt khoa học kỹ thuật công nghệ mới và ứng dụng vào sản xuất góp phần xây dựng và phát triển kinh tế xã hội.

Đối với các trường Đại học thực hiện CTĐT tiên tiến, ĐNGV là nguồn nhân lực cơ bản của nhà trường, phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến chính là phát triển nguồn nhân lực quan trọng trong nhà trường đại học. Việc chú trọng xây dựng và phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến trong các nhà trường là nhiệm vụ trung tâm, ưu tiên hàng đầu trong chiến lược phát triển toàn diện của nhà trường. Do đó, để phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến thì vấn đề phát triển ĐNGV cần được quan tâm ở các nhà trường hiện nay.

Quan niệm phát triển ĐNGV lấy cá nhân người giảng viên làm trọng tâm. Đây là quan điểm được nhiều tác giả đề cập đến, coi giảng viên là nguồn lực quan trọng nhất trong việc duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, một số tác giả khác lại cho rằng: “phát triển nghề nghiệp phải phục vụ nhu cầu của các cá nhân giảng viên, còn nhu cầu nhà trường là thứ cấp”.

Theo Giáo sư John Bratton và Jeff Gold, “Phát triển nguồn nhân lực bao gồm các thủ tục và quá trình mà sự tìm kiếm có chủ đích để cung cấp các hoạt động nhằm phát triển các kỹ năng, hiểu biết và năng lực tiềm tàng của cá nhân [91].

Theo tác giả J.Schiffer (2007) thì: Các chương trình phát triển ĐNGV cần tạo ra sự biến đổi của các giảng viên, tuy nhiên bản thân điều này chưa bản đảm được sự hoàn thiện của nhà trường bởi điều đó đòi hỏi phải có sự phối hợp giữa sự thay đổi của nhà trường với sự thay đổi của cá nhân giảng viên [89].

Từ một số quan điểm nói trên, tác giả nhận định rằng: *Phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến là quá trình qui hoạch, xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của lãnh đạo nhà trường, các phòng chức năng, các khoa chuyên môn*

trong nhà trường làm cho đội ngũ này tăng tiến cả số lượng lẫn chất lượng và có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển của nhà trường nói chung, đáp ứng CTĐT tiên tiến nói riêng.

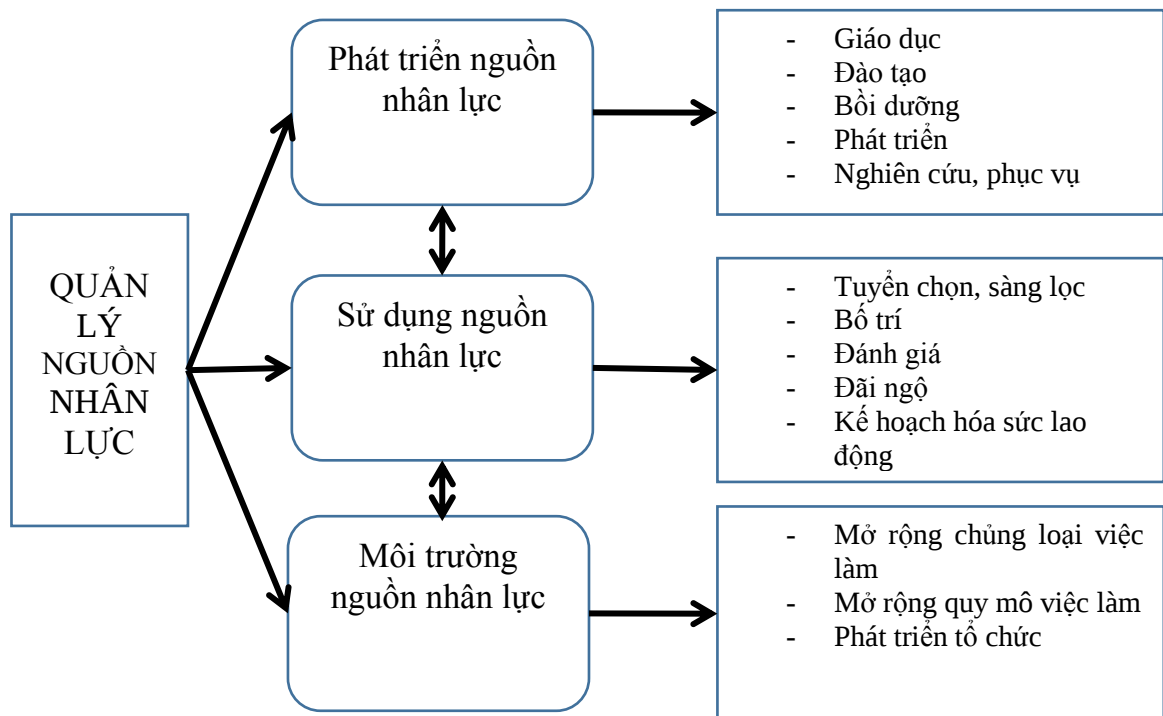
1.3.2. Quan điểm về phát triển đội ngũ giảng viên và yêu cầu đặt ra cho phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến

1.3.2.1. Phát triển đội ngũ giảng viên theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực

* Những lý thuyết, tiếp cận nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực:

- Nghiên cứu của Leonard Nadler:

Cơ sở phương pháp luận phát triển nguồn nhân lực do tác giả người Mỹ Leonard Nadler khởi xướng vào năm 1969. Mô hình quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler được biểu diễn theo sơ đồ sau [99]:

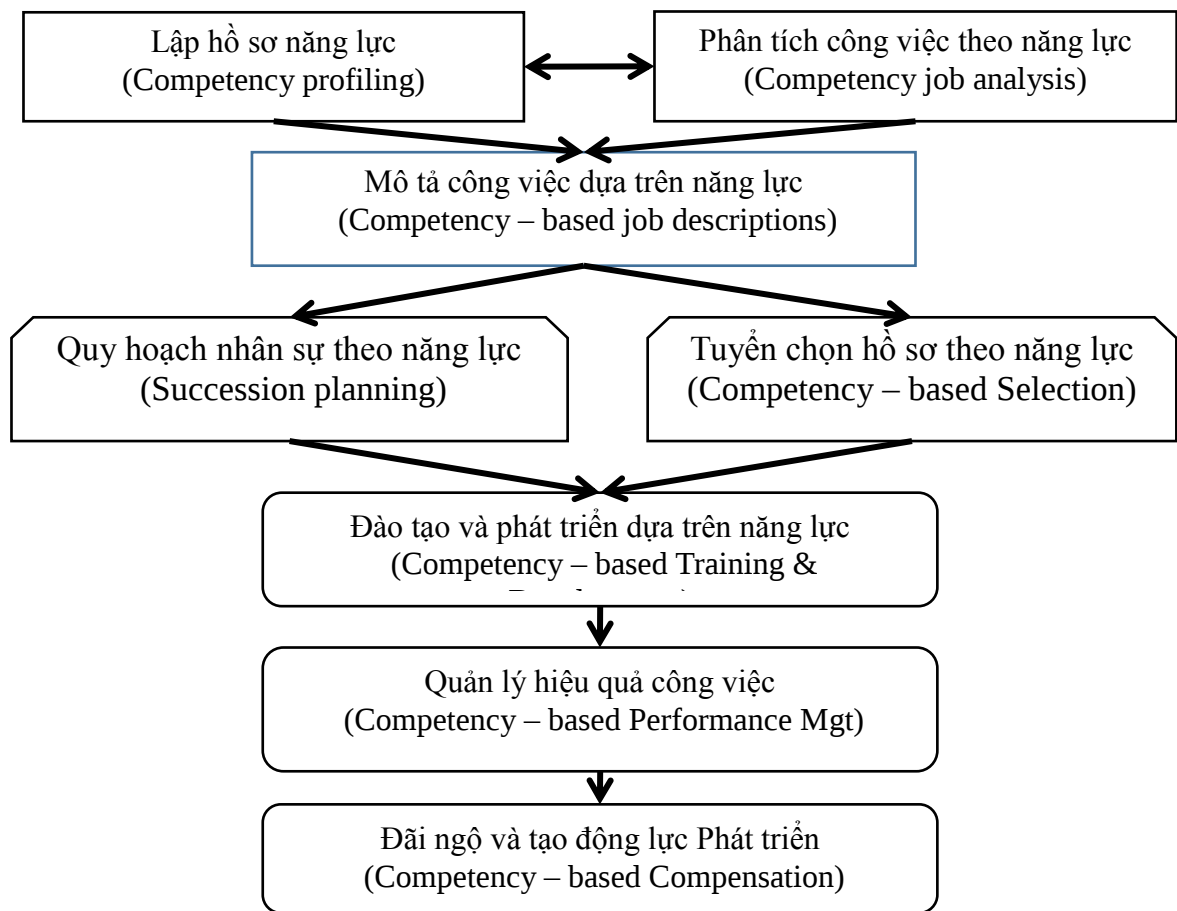


Sơ đồ 1.1. Sơ đồ quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler [99]

Tác giả đã diễn tả mối quan hệ và các nhiệm vụ của việc quản lý nguồn nhân lực. Theo ông, quản lý nguồn nhân lực có 3 nhiệm vụ chính có mối quan hệ không thể tách rời (cùng các nhiệm vụ thành tố khác) đó là: (i) Phát triển nguồn nhân lực (gồm đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, nghiên cứu, phục vụ); (ii) Sử dụng nguồn nhân lực (gồm tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hóa sức lao động); (iii) Môi trường nguồn nhân lực (gồm mở rộng chủng loại việc làm, mở rộng quy mô việc làm, phát triển tổ chức).

Vận dụng sơ đồ này dựa trên năng lực của Leonard Nadler vào phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình CNTT cho thấy cần phải thực hiện đầy đủ các nội dung như: Giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển năng lực... Các yếu tố này có mối quan hệ không thể tách rời, phụ thuộc lẫn nhau, song giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng là cơ sở cho tất cả các yếu tố khác, là nhân tố thiết yếu để phát huy tài năng cho mỗi giảng viên và ĐNGV.

- Tiếp cận của Hiệp hội Quản lý nguồn nhân lực Hoa Kỳ (SHRM) [107]:



**Sơ đồ 1.2. Quy trình quản trị nhân lực dựa trên năng lực
(Competency - based SHRM)**

Theo mô hình này, quy trình quản trị nhân lực cần thực hiện theo các bước sau:

(i) Lập hồ sơ năng lực, trong đó cần xây dựng Từ điển năng lực, bắt đầu từ các năng lực cốt lõi chung, bao gồm định nghĩa và thang đo tương ứng; Xác định các “khu vực” chức năng (functional areas) để bổ sung năng lực chuyên môn. (ii) Phân tích công việc theo năng lực: Xác định danh sách các năng lực cần có của từng vị trí công việc cụ thể (job/position) (lấy định nghĩa và thang đo từ Từ điển NL); xác định tiêu

chuẩn tối thiểu bắt buộc cần có để thực hiện công việc cụ thể đó (dựa trên thang đo năng lực trong Từ điển NL).

(iii) Mô tả công việc dựa trên năng lực. (iv) Quy hoạch, tuyển chọn nhân sự theo năng lực: Xác định danh sách ứng viên cho các vị trí quan trọng; ráp với tiêu chuẩn năng lực của vị trí công việc được hoạch định; xếp hạng ứng viên dựa trên năng lực thực tế và năng lực được yêu cầu của vị trí được hoạch định; nhu cầu đào tạo (nếu có); (v) Đào tạo và phát triển dựa trên năng lực: So sánh giữa tiêu chuẩn năng lực và thực trạng năng lực (qua đánh giá - Assessment); xác định nhu cầu đào tạo, triển vọng phát triển, tái bố trí cho phù hợp năng lực; lên kế hoạch đào tạo trang bị những năng lực còn thiếu hoặc nâng cao năng lực còn yếu so với vị trí hiện tại và với kế hoạch phát triển nhân sự (quy hoạch); (vi) Quản lý hiệu quả công việc với 3 thành phần chính: Mục tiêu (Objectives) để đánh giá mức độ hoàn thành; năng lực (Competencies) đánh giá nhân viên dựa trên các năng lực cần thiết để hoàn thành xuất sắc mục tiêu được giao; phát triển (Development) kết hợp các năng lực vào đánh giá hiệu suất, từ đó tạo các kế hoạch phát triển cá nhân theo nguyện vọng (Personal Development Plans) để phát triển điểm mạnh của họ và để khắc phục điểm yếu về năng lực; (vii) Đãi ngộ và tạo động lực phát triển.

1.3.2.2. Yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến

Khoa và cơ sở đào tạo phải có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo đủ về số lượng và đáp ứng yêu cầu chất lượng của đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng luôn luôn thay đổi.

Cơ sở đào tạo thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phải đảm bảo về tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng quốc tế và khu vực. Do đó việc phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu về số lượng, cơ cấu trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ đặc biệt là đáp ứng yêu cầu về năng lực đào tạo theo hướng quốc tế phải được đặt lên hàng đầu.

Cơ sở đào tạo thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phải xác định rõ khung năng lực cần có của giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến, tổ chức tuyển dụng, bổ nhiệm; sử dụng giảng viên, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo năng lực xác định và đánh giá giảng viên theo khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến.

Cơ sở đào tạo phải có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên và có những chính sách phù hợp để tạo môi trường, tạo động lực để giảng viên phát triển về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghiên cứu khoa học và phát triển năng lực ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến.

Cơ sở đào tạo thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phải xây dựng được cơ chế phối hợp với các bên liên quan nhằm tạo điều kiện cho việc tổ chức thực hiện các hoạt động giảng dạy, học tập và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời tổ chức đánh giá năng lực giảng viên đảm bảo tính khách quan sát thực.

Việc phát triển năng lực chuyên môn sâu, năng lực ngoại ngữ và năng lực giảng dạy trực tuyến cho giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến phải thường xuyên được quan tâm và nâng cao chất lượng để giảng viên có thể hòa nhập với đội ngũ giảng viên của các nước trên thế giới và khu vực.

Cơ sở đào tạo thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phải từng bước hướng tới tự chủ về nhân lực thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Do đó Hiệu trưởng cơ sở đào tạo phải có lộ trình tự chủ đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến.

1.3.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Từ việc vận dụng kết hợp lí thuyết mô hình phát triển nguồn nhân lực của Leonard Nadler và Mô hình của Hiệp hội Quản lý nguồn nhân lực Hoa Kỳ cũng như yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên ở trường đại học, nội dung phát triển ĐNGV chương trình đào tạo tiên tiến cần thực hiện một số vấn đề sau:

1.3.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học

Quy hoạch ĐNGV thực hiện chương trình tiên tiến là một trong những nhiệm vụ rất quan trọng mang tính chiến lược đối với sự phát triển của các Nhà trường, quy hoạch ĐNGV còn thể hiện rõ chức năng quản lý và tầm nhìn của nhà quản lý, nhằm xây dựng chiến lược phát triển ĐNGV đảm bảo cho ĐNGV phát triển toàn diện.

Quá trình quy hoạch ĐNGV cần xem xét trên cả ba phương diện; đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu về chất lượng của chương trình tiên tiến; Đồng thời chú trọng đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT trong bối cảnh hiện nay.

Về số lượng đội ngũ giảng viên:

Có thể thấy, số lượng ĐNGV có liên quan trực tiếp đến việc quản lý sử dụng ĐNGV; Bởi việc có đủ số lượng ĐNGV sẽ thực hiện được đúng định mức lao động (đúng định mức giờ chuẩn giảng viên), đó còn là cơ sở để quản lý đánh giá về năng suất, chất lượng, hiệu quả sử dụng ĐNGV; Bên cạnh đó còn có tác dụng đảm bảo cho

ĐNGV phát huy tác dụng lâu dài và phát triển bền vững. Do vậy, để đảm bảo số lượng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến, hàng năm căn cứ vào kế hoạch tuyển sinh của chương trình tiên tiến, quy mô đào tạo và cơ cấu ngành, nghề đào tạo từ đó làm cơ sở thực tiễn để xác định nhu cầu về số lượng giảng viên cho từng bộ môn, khoa cũng như cho cả nhà trường;

Về cơ cấu đội ngũ giảng viên:

Thực tế cho thấy, cơ cấu ĐNGV trong CTĐT tiên tiến cần hướng đến sự đồng bộ, hợp lý từ đó sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp từ nội lực trong ĐNGV; Đồng thời còn tạo điều kiện phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến. Theo Christian Batal một cơ cấu hợp lý sẽ tạo ra sự hoạt động nhịp nhàng của tổ chức, hạn chế tối đa sự triệt tiêu, nhưng lại tăng cường sự cộng hưởng lẫn nhau giữa các yếu tố trong tổ chức [88]. Do vậy để phát triển ĐNGV, cần chú ý điều chỉnh cơ cấu ĐNGV bằng cách bố trí công việc thực sự phù hợp về chuyên môn, phẩm chất cũng như yêu cầu của CTĐT tiên tiến. Các yêu cầu trong cơ cấu ĐNGV cần được xem xét trên các phương diện: (i) *Cơ cấu chuyên ngành, lĩnh vực chuyên môn được đào tạo;* (ii) *Cơ cấu trình độ giảng viên được đào tạo;* (iii) *Cơ cấu về thành phần chính trị;* (iv) *Cơ cấu xã hội gồm giới tính, dân tộc, tôn giáo và thành phần chính trị.*

Quy hoạch ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến :

Quy hoạch là nhiệm vụ hết sức quan trọng trong công tác quản lý đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến, quy hoạch luôn phải đi trước kế hoạch. Trong việc phát triển ĐNGV của các trường thì công tác quy hoạch có vai trò đặc biệt quan trọng, quy hoạch đúng tạo cho ĐNGV phát triển toàn diện cả về bản lĩnh chính trị và năng lực chuyên môn.

Quy hoạch ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến đòi hỏi quá trình tích hợp việc lập kế hoạch/quy hoạch phát triển ĐNGV với chiến lược phát triển tương lai để giúp tổ chức đánh giá năng lực của đội ngũ nhân viên dựa trên năng lực hiện có theo khung năng lực đã xây dựng của CTĐT tiên tiến để đạt tới tầm nhìn, sứ mạng và các mục tiêu chiến lược dài hạn của tổ chức.

1.3.3.2. Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

a. Tuyển dụng đội ngũ giảng viên

Tuyển dụng giảng viên là quy trình xem xét tuyển chọn những ứng viên có đủ điều kiện về phẩm chất, trình độ năng lực (chuyên môn, sư phạm) cần thiết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ người giảng viên theo quy định tuyển dụng của nhà trường đã được cơ quan quản lý cấp trên phê duyệt. Với CTĐT tiên tiến, Nhà trường có thể lựa chọn giáo viên theo hai phương án sau:

Phương án 1: Lựa chọn đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến là người Việt, giảng viên lành nghề, có trình độ chuyên môn cao, những người có năng lực quản lý, có kinh nghiệm, những người có những thành tích đặc biệt trong đào tạo cũng như có những ý tưởng đột phá trong công việc thường ngày của nhà trường để tham gia giảng dạy, đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên chương trình tiên tiến.

Phương án 2: Lựa chọn giáo viên từ cơ sở đào tạo bên ngoài (giảng viên của các trường đại học có danh tiếng khác. Giảng viên người nước ngoài từ các trường có danh tiếng trên thế giới, từ trường đối tác....,)

Các hình thức tuyển dụng, tùy theo cơ chế phân cấp quản lý, có các hình thức tuyển dụng giảng viên như sau:

- Nhà trường có nhu cầu tuyển dụng được chủ động tổ chức tuyển dụng theo chỉ tiêu, kế hoạch biên chế ĐNGV đã được cấp trên phê duyệt.

- Nhà trường tổ chức sơ tuyển giảng viên, trình hội đồng xét tuyển cấp trên phê duyệt kết quả tuyển dụng giảng viên.

- Hội đồng tuyển dụng giảng viên của ngành GD và ĐT địa phương tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch do nhà trường tham mưu.

- Hội đồng tuyển dụng công chức viên chức của tỉnh tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch do ngành GD và ĐT địa phương hoặc nhà trường tham mưu.

Việc tuyển dụng giảng viên được thực hiện các bước (khâu) theo quy trình:

- + Phân tích công việc: Khảo sát vị trí việc làm, mô tả công việc, phân tích yêu cầu cho từng vị trí việc làm của đối tượng giảng viên đang cần tuyển, dự định tuyển dụng, chú ý đến những năng lực cần có của giảng viên.

- + Tìm nguồn (thu hút): Công khai hóa thông tin trên nhiều phương tiện về nhu cầu số lượng cần tuyển dụng, tiêu chuẩn về năng lực cho vị trí tuyển dụng.

Để có nguồn tuyển dụng đầy đủ ứng viên có chất lượng, đòi hỏi nhà trường phải chủ động tìm nguồn, nhận diện và loại bỏ trước những ứng viên không phù hợp với mục tiêu, yêu cầu, vị trí, việc làm cần tuyển và đưa ra được bản danh sách những ứng viên phù hợp còn lại để tiếp tục liên hệ và tư vấn cho họ thực hiện các bước công việc sàng lọc và tuyển chọn chính thức.

- + Sàng lọc và tuyển chọn: Căn cứ vào tiêu chuẩn cơ sở đào tạo thực hiện sàng lọc hồ sơ và sàng lọc qua sát hạch năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ và công nghệ thông tin cũng như các năng lực hiểu biết khác.

- + Hòa nhập: cơ sở đào tạo và khoa chuyên môn tạo môi trường để giảng viên mới được tuyển dụng có cơ hội hòa nhập nhanh với đội ngũ giảng viên và hoạt động chuyên môn của khoa thông qua nhiều hình thức tư vấn, hỗ trợ đồng nghiệp và tổ chức các hoạt động chung của đơn vị.

b. Quản lý sử dụng đội ngũ giảng viên

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

Yêu cầu quản lý sử dụng giảng viên:

Để đạt được mục tiêu quản lý sử dụng giảng viên cần đảm bảo 3 yêu cầu sau đây:

(i) Quản lý sử dụng giảng viên phải đảm bảo chặt chẽ và đúng nguyên tắc, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ giảng viên, phù hợp với định hướng phát triển nhà trường;

(ii) Quản lý sử dụng giảng viên phải đảm bảo sâu sát, đánh giá đúng người, đúng việc, đáp ứng mục tiêu việc sử dụng giảng viên đúng với năng lực, sở trường và nguyện vọng của giảng viên nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng giảng viên, phát huy động lực làm việc của giảng viên;

(iii) Quản lý sử dụng giảng viên vừa đảm bảo đúng nguyên tắc nhưng cũng cần mềm dẻo và linh hoạt cho phù hợp với từng đối tượng.

Quản lý sử dụng giảng viên cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

Quản lý sử dụng giảng viên phải theo quy hoạch phát triển ĐNGV: quản lý sử dụng giảng viên phải đảm bảo đáp ứng yêu cầu quy hoạch, nhằm đảm bảo sử dụng giảng viên theo đúng chiến lược phát triển nhà trường; đồng thời quản lý sử dụng giảng viên còn phải đảm bảo đúng mục đích, làm cho từng giảng viên thấy rõ mục tiêu cần đạt tới trong từng vị trí việc làm và nhiệm vụ được giao, mặt khác quản lý sử dụng giảng viên ngoài việc chú trọng đến trình độ, năng lực chuyên môn còn cần phải chú trọng đến mặt phẩm chất, đạo đức lối sống của giảng viên.

Quản lý sử dụng giảng viên theo hướng đảm bảo chất lượng, hiệu quả thực hiện CTĐT tiên tiến: Tính chuyên môn hóa, tính chuyên nghiệp trong việc thực hiện nhiệm vụ giảng viên; Sự hợp tác giữa các giảng viên với nhau cũng như với nhà trường; Đảm bảo phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện thực tiễn của nhà trường.

Quản lý sử dụng giảng viên theo đặc điểm tâm lý nghề nghiệp: Chú ý bố trí nhóm giảng viên có đặc điểm tâm lý phù hợp đảm bảo bầu không khí tâm lý nhóm tích cực giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả làm việc của cả nhóm; Quản lý sử dụng giảng viên cần chú trọng sở trường và chuyên môn của giảng viên, đảm bảo giảng viên có hứng thú trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của mình. Chú ý cần thường xuyên đánh giá để xem xét năng lực chuyên môn và sở trường của giảng viên.

Quản lý sử dụng giảng viên cần phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ: Nhằm tạo sự thống nhất trong toàn trường từ lãnh đạo đến giảng viên và nhân viên. Đồng thời kết

hợp thông tin rộng rãi đến toàn thể các đơn vị trực thuộc để có trách nhiệm phối hợp quản lý, giám sát trực tiếp giảng viên theo đúng kế hoạch quản lý sử dụng của nhà trường. Điều cần chú ý là kế hoạch quản lý sử dụng giảng viên phải hợp lý và đúng theo quy định của ngành, của cơ quan quản lý Nhà nước.

Định hướng hòa nhập cho giảng viên: Đây là hoạt động được xây dựng với các nội dung thiết thực, hình thức phù hợp nhằm giúp giảng viên mới chủ động tiếp cận, hòa nhập với nhà trường và bắt đầu công việc, nhiệm vụ mới một cách hiệu quả. Thông qua chương trình định hướng hòa nhập giúp giảng viên nhanh chóng hòa nhập vào tập thể nhà trường; Đồng thời nhanh chóng làm quen với môi trường làm việc mới, tích cực hướng tới hình thành những chuẩn mực, hành vi, ứng xử, thái độ nghề nghiệp của người giảng viên, hình thành thức tự giác, tự nguyện của giảng viên trước yêu cầu công việc và nhiệm vụ được giao.

Quá trình sử dụng ĐNGV phải hợp lý, đúng chuyên môn, nghiệp vụ và vị trí đã dự tuyển, chú ý định hướng cho ĐNGV hòa nhập tốt với tổ chức nhất là những giáo viên mới được tuyển dụng, giúp họ làm quen với tổ chức, đồng nghiệp. Trong quá trình tuyển dụng ĐNGV có thể thực hiện việc điều động, chuyển chuyển nhưng vẫn phải đảm bảo tôn trọng chuyên môn và năng lực của mỗi GV. Hiệu quả công việc tuyển dụng phụ thuộc không chỉ vào việc chọn đúng người hay không mà còn ở chỗ giúp những người được tuyển chọn trở thành GV đáp ứng với yêu cầu của CTĐT tiên tiến.

1.3.3.3. Đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

Đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ giảng viên là quá trình cung cấp các kiến thức, kỹ năng, năng lực cụ thể theo các mục tiêu, mong muốn đặt ra của nhà trường nhằm thay đổi nhận thức, hành vi, thái độ của các thành viên đáp ứng với yêu cầu của CTĐT tiên tiến về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực ngoại ngữ, tin học và phát triển CTĐT tiên tiến.

Căn cứ vào yêu cầu về năng lực thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, cơ sở đào tạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến.

Nội dung Đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu của CTĐT tiên tiến cần quan tâm:

(i) Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên: Đào tạo nâng chuẩn trình độ; Đào tạo bổ sung nghiên cứu chuyên sâu về chuyên ngành; Đào tạo mở rộng thêm các nội dung chuyên ngành vv..

(ii) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt: Phương pháp, biện pháp kỹ thuật dạy

học; Hình thức tổ chức dạy học theo chương trình tiên tiến; quản lý lớp học theo chương trình tiên tiến; Hỗ trợ sinh viên học tập theo chương trình đào tạo tiên tiến; Phát triển môi trường học tập hợp tác cho sinh viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến;

(iii) Bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá kết quả dạy học và sử dụng kết quả dạy học để cải tiến đổi mới và phát triển chương trình dạy học: Bồi dưỡng nâng cao năng lực về tự đánh giá hoạt động giảng dạy của bản thân để điều chỉnh quá trình dạy học; Bồi dưỡng năng lực đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo tiếp cận năng lực; đánh giá được sự tiến bộ của sinh viên trong quá trình học tập; sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động dạy và điều khiển hướng dẫn hoạt động học.

(iv) Bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến:

Bồi dưỡng nâng cao nhận thức về tiêu chuẩn đối với chương trình đào tạo tiên tiến; Bồi dưỡng nâng cao năng lực tự đánh giá chương trình so với chuẩn, phát hiện điểm mạnh, điểm tồn tại để có kế hoạch phát triển chương trình phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm tồn tại; Bồi dưỡng nâng cao năng lực nhận thức về chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến và mức độ hài lòng của thị trường tuyển dụng sinh viên, đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu và chưa đáp ứng yêu cầu trên cơ sở đó có kế hoạch điều chỉnh để cải tiến nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng thị trường tuyển dụng vv..

(v) Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu trong phát triển nghề nghiệp và phát triển đào tạo

Giảng viên cần được bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học theo các hướng nghiên cứu chuyên sâu, nghiên cứu cơ bản; nghiên cứu triển khai và nghiên cứu ứng dụng đồng thời giảng viên cần được phát triển các năng lực chuyển giao kết quả nghiên cứu trong lao động, sản xuất tại các doanh nghiệp và phát triển chương trình đào tạo và đổi mới đào tạo chuyên ngành; Các kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên cần được lan tỏa và có ảnh hưởng tích cực trong thế giới nghề nghiệp và các cơ sở đào tạo do đó cần bồi dưỡng cho giảng viên năng lực công bố các kết quả nghiên cứu trên các tạp chí quốc tế hoặc trong các sách, tài liệu chuyên ngành.

(vi) Bồi dưỡng nâng cao năng lực tư vấn, hỗ trợ sinh viên học tập và khai thác các dịch vụ đào tạo của nhà trường

Sinh viên theo học chương trình đào tạo tiên tiến rất cần có sự tư vấn, hỗ trợ của giảng viên và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo của nhà trường vì vậy giảng viên cần phải được bồi dưỡng năng lực này để hỗ trợ sinh viên một cách tốt nhất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

(vii) Bồi dưỡng năng lực quan hệ với doanh nghiệp và phát triển cộng đồng

Giảng viên phải thường xuyên hợp tác với doanh nghiệp để tổ chức hoạt động đào tạo sinh viên và phát triển chương trình đào tạo cũng như đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động nghiên cứu thực tiễn và chuyển giao kết quả nghiên cứu để phát triển thế giới nghề nghiệp; Ngoài các nhiệm vụ trên giảng viên còn phải tham gia các hoạt động xã hội phát triển cộng đồng do đó cần quan tâm bồi dưỡng cho giảng viên các năng lực: Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo; Hợp tác với doanh nghiệp trong tổ chức các hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp cho sinh viên; Hợp tác với doanh nghiệp trong đánh giá kết quả dạy học và hợp tác với doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao kết quả; Bồi dưỡng năng lực hoạt động xã hội, phát triển cộng đồng vv..

(viii) Bồi dưỡng năng lực công nghệ thông tin cho giảng viên

Bồi dưỡng năng lực giáo dục số và kỹ thuật số để giảng viên thực hiện tốt dạy học trực tuyến, dạy học theo mô hình kết nối với cơ sở đào tạo nước ngoài và kết nối với doanh nghiệp; Bồi dưỡng năng lực phát triển hệ thống học liệu ảo hỗ trợ học tập cho sinh viên; Bồi dưỡng năng lực phát triển môi trường học tập Elearning cho sinh viên; Bồi dưỡng năng lực quản lý hoạt động học trực tuyến, tự học của sinh viên vv...

(ix) Bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ:

Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghe, nói, đọc, viết bằng ngoại ngữ

Bồi dưỡng năng lực thiết kế và tổ chức dạy học bằng ngoại ngữ nước ngoài;

Bồi dưỡng năng lực giao tiếp, hợp tác bằng sử dụng ngôn ngữ nước ngoài..

Đào tạo - bồi dưỡng ĐNGV không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu về chuẩn chất lượng đội ngũ thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến đồng thời thực hiện mục tiêu chuẩn hóa theo quy định mà cái chính là nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV về hệ thống năng lực nghề nghiệp để thực hiện tốt nhiệm vụ công việc, từ đó nâng cao hiệu quả của hoạt động giáo dục, đào tạo của nhà trường.

1.3.3.4. Đánh giá năng lực đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến của đội ngũ giảng viên ở trường đại học

Kiểm tra, đánh giá ĐNGV là quá trình xem xét các hoạt động, kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng GV theo mô tả vị trí việc làm và năng lực cần có để thực hiện CTĐT tiên tiến mà giảng viên tham gia đào tạo nhằm giúp nhà trường, khoa chuyên môn, giảng viên nhận rõ về điểm mạnh, điểm hạn chế của giảng viên để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến.

Để đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên cần chú ý:

(i) Thiết lập Bộ tiêu chí đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên;

(ii) Tiến hành đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên theo các tiêu chí trong bộ tiêu chí đã được thiết lập;

(iii) Triển khai thông tin phản hồi đến giảng viên và các thành viên trong đội ngũ CBQL.

Các hình thức đánh giá giảng viên:

CBQL đánh giá giảng viên (trên đánh giá dưới).

Giảng viên đánh giá giảng viên (đánh giá ngang cấp).

Giảng viên tự đánh giá (cá nhân tự đánh giá).

Đánh giá tổng hợp (kết hợp các hình thức như vừa nêu trên)

Nội dung đánh giá năng lực giảng viên:

Đánh giá năng lực chuyên môn:

Năng lực phát triển chương trình và kế hoạch dạy học học

Đánh giá năng lực giảng dạy

Năng lực đánh giá kết quả dạy học và kết quả học tập của sinh viên

Năng lực sử dụng kết quả đánh giá để đổi mới, cải tiến quá trình dạy học và phát triển chương trình đào tạo.

Đánh giá năng lực NCKH - công nghệ và chuyển giao kết quả nghiên cứu trong sản xuất, kinh doanh, trong đào tạo sinh viên.

Đánh giá năng lực tư vấn hỗ trợ học tập cho sinh viên và khai thác các dịch vụ của nhà trường.

Đánh giá năng lực tham gia phát triển thế giới nghề nghiệp và quan hệ với công giới, phát triển cộng đồng.

Đánh giá năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy trực tiếp, trực tuyến, khai thác và sử dụng các phần mềm phát triển môi trường học tập, hỗ trợ sinh viên.

Đánh giá năng lực ngoại ngữ trong soạn giảng, tổ chức học tập cho sinh viên và tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học.

Sử dụng kết quả đánh giá để phát triển năng lực giảng viên.

1.3.3.5. Tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên trong việc thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Môi trường làm việc, chế độ chính sách đãi ngộ giảng viên chính là tạo điều kiện, cơ hội thuận lợi tối ưu về kinh phí, thời gian, điều kiện làm việc cho giảng viên; Đây là yếu tố quan trọng giúp giảng viên yên tâm công tác và là động lực thúc đẩy giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ;

Những vấn đề chế độ chính sách đối với giảng viên được xây dựng và cụ thể hóa trên cơ sở những quy định của cơ quan quản lý Nhà nước cụ thể như:

(i) Giảng viên thuộc các cơ sở đào tạo được hưởng chế độ về tiền lương, phụ cấp ưu đãi nghề, phụ cấp giảng dạy, trả lương dạy thêm giờ và các khoản phụ cấp khác theo qui định của nhà nước như đối với giảng viên các trường ĐH, được hưởng chế độ đào tạo nâng cao trình độ, kiến thức và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ;

(ii) Chế độ nghỉ hàng năm của giảng viên gồm các ngày nghỉ cuối tuần, nghỉ tết, nghỉ các ngày lễ, nghỉ phép, nghỉ hè hàng năm theo quy định của pháp luật. Căn cứ kế hoạch năm học, điều kiện cụ thể thủ trưởng cơ sở đào tạo bố trí thời gian nghỉ phép, nghỉ hè, phong tặng danh hiệu “Nhà giáo nhân dân”, “Nhà giáo ưu tú”, xét bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư theo quy định của nhà nước như đối với GV đại học.

Bên cạnh việc thực hiện chính sách đãi ngộ giảng viên về tiền lương, phụ cấp, chế độ nghỉ và chế độ phong tặng các danh hiệu cao quý như trên, việc tạo lập môi trường thuận lợi cho giảng viên làm việc, lao động sáng tạo cũng phải được quan tâm đầu tư đúng mức.

Mục tiêu của việc tạo lập môi trường thuận lợi cho giảng viên chính là:

- (i) Tạo ra hành lang pháp lý để ĐNGV yên tâm thực hiện nhiệm vụ được giao;
- (ii) Xây dựng văn hóa tổ chức trong nhà trường để mọi thành viên trong nhà trường tin cậy, chia sẻ lẫn nhau, cùng hợp tác thực hiện mục tiêu đề ra;
- (iii) Hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ nhân lực, thực hiện việc tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong quản lý ĐNGV, ĐT - BD nâng cao năng lực cho ĐNGV;
- (iv) Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập và nghiên cứu cho giảng viên, vận dụng các chính sách an sinh XH hợp lý góp phần nâng cao đời sống giảng viên. Từ cách tiếp cận vấn đề trên cho thấy việc thực hiện chính sách đãi ngộ và kiến tạo môi trường làm việc thuận lợi nhằm tạo động lực phát triển ĐNGV.

Như vậy có thể thấy, xây dựng chính sách đối với đội ngũ giáo viên, có nghĩa là tạo lập môi trường tối ưu cho việc duy trì và phát triển ĐNGV. Đây là yếu tố quan trọng giúp GV yên tâm công tác và là động lực thúc đẩy GV hoàn thành tốt nhiệm vụ. Một số vấn đề chế độ, chính sách đối với GV được cơ quan quản lý nhà nước quy định cụ thể như: Bên cạnh việc thực hiện chính sách đãi ngộ, việc tạo lập môi trường thuận lợi cho GV làm việc, lao động sáng tạo cũng cần phải được quan tâm đầu tư đúng mức.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến

1.4.1. Các yếu tố về phía nhà trường

1.4.1.1. Nguồn và chất lượng đầu vào của giảng viên

Nguồn tuyển dụng đầu vào là yếu tố có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến. Đội ngũ giảng viên đúng ngành, chuyên môn, có năng lực về ngoại ngữ thì việc phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến sẽ có hiệu quả. Nếu đội ngũ đầu vào không sát với yêu cầu, tiêu chuẩn tuyển chọn sẽ là một bất lợi hoặc thất bại đối với mục đích phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến. Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ sẽ ảnh hưởng đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến. Nó ảnh hưởng lớn đến cả nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, thời gian đào tạo, bồi dưỡng và kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến.

1.4.1.2. Trình độ năng lực của đội ngũ giảng viên

Đây là yếu tố mang tính chất quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến. Vì vậy, yêu cầu đội ngũ giảng viên đầu vào phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm đạt chuẩn và kinh qua thực tế công tác, trình độ ngoại ngữ. Bởi vì trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên chương trình tiên tiến là người hướng dẫn sinh viên học tập, rèn luyện kỹ năng làm việc, thực hiện nghiên cứu khoa học. Giảng viên phải là người có kiến thức, có kỹ năng và kinh nghiệm thực tế đối với lĩnh vực chuyên môn đảm nhận, chỉ có như vậy, công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến mới thu được kết quả như mong muốn.

1.4.1.3. Chế độ chính sách của nhà trường

Chính sách là yếu tố quan trọng tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên chương trình cử nhân tiên tiến nói chung.

Chính sách là phương tiện để thể chế hoá đường lối, chủ trương, Chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung.

Dựa vào các văn bản quy định chính sách để xây dựng chiến lược. Kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng phù hợp đặc thù của ngành, địa phương, đáp ứng với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của từng ngành đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và hợp lý về cơ cấu.

Dựa vào văn bản quy định để kiểm tra, kiểm soát công tác đào tạo bồi dưỡng, chất lượng và nội dung chương trình cũng như kết quả đạt được của công tác đào tạo về bồi dưỡng đội ngũ giảng viên....

Ngân sách đào tạo và bồi dưỡng: Sử dụng và quản lý ngân sách cho đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Nguồn kinh phí sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả cho tổ chức, nhà trường cũng như cho cá nhân người được đào tạo. Ngược lại, nếu nguồn ngân sách được sử dụng sai mục đích, lãng phí, không những vi phạm quy định của nhà nước về quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức mà còn ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của người được đào tạo, về nhu cầu được đào tạo.

Chế độ lương và phúc cấp thấp là một trong những động lực kích thích con người hăng hái làm việc, tự phấn đấu vươn lên nhưng đồng thời cũng là một trong những nguyên nhân gây ra sự trì trệ, bất mãn, mất ý trí vươn lên, thậm chí từ bỏ tổ chức mà ra đi. Vì vậy thiết lập một hệ thống lương cơ bản và phúc lợi xã hội để đảm bảo lợi ích hài hoà giữa nhà trường và người lao động/giảng viên là vấn đề quan trọng đối với nhà trường.

Khó khăn đối với các trường là việc thực hiện chế độ, chính sách cho giảng viên phần lớn phụ thuộc vào ngân sách nhà nước. Cách tính lương hiện nay của giảng viên đại học theo hình thức “sống lâu lên lão làng” nên có phần đầu cả đời cũng không đạt được ngưỡng cao nhất của ngành giáo dục. Các trường đại học cần nghiên cứu, tiến hành các hoạt động tăng nguồn thu nhập của giảng viên như ký kết các hợp đồng sản xuất, ứng dụng, đào tạo với các đơn vị bên ngoài, hợp tác quốc tế.

1.4.1.4. Quy định của nhà trường liên quan tới đào tạo và phát triển

Các quy định và quy chế liên quan tới công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên như:

- + Quy chế quản lý và sử dụng các nguồn kinh phí và đào tạo, quy định về nguồn của chi phí đào tạo nhằm sử dụng có hiệu quả và đúng mục đích, hiệu quả các nguồn kinh phí đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên.

- + Các quy định, quy chế liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ và trách nhiệm của người cán bộ làm công tác đào tạo và phát triển cùng với những người được tham gia đào tạo và phát triển. Nếu các quy định, quy chế chặt chẽ, cụ thể, nêu rõ được trách nhiệm, nghĩa vụ của từng cá nhân tham gia đào tạo và phát triển thì hoạt động đào tạo thu được kết quả cao. Chi phí đào tạo, quy định một cách rõ ràng cụ thể hoạt động đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên sẽ diễn ra hiệu quả, tiết kiệm.

Như vậy, để hoạt động đào tạo và phát triển được thực hiện hiệu quả rất cần sự quan tâm của Ban Giám Hiệu nhà trường, họ sẽ là những người đề ra chính sách nhân sự hợp lý, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, chi phí, con người thuận lợi cho hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên được diễn ra thuận lợi. Cán bộ lãnh đạo phải

nhận thức ra được tầm quan trọng của đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên chương trình Tiên tiến để có những biện pháp quan tâm hơn nữa.

1.4.1.5. Năng lực quản trị nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường

Năng lực quản trị nhân lực của cán bộ quản lý nhà trường giúp cho nhà trường có tầm nhìn, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên đúng hướng đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến đặt ra. Năng lực quản trị nhân lực của cán bộ quản lý nhà trường giúp cho các hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đào tạo.

1.4.1.6. Yếu tố sinh viên tại các trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Một yêu cầu được đặt ra, sinh viên được tuyển vào học chương trình tiên tiến thường phải là đạt điểm cao trong kỳ thi tuyển sinh và có năng lực về ngoại ngữ (tiếng Anh) tốt. Nhưng trên thực tế, số lượng sinh viên thuộc diện này không có nhiều. Như vậy, sẽ ảnh hưởng tới số sinh viên vào học chương trình tiên tiến.

1.4.1.7. Các yếu tố thuộc về điều kiện cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất, trang thiết bị trong nhà trường bao gồm phòng học, phòng làm việc, thư viện, phòng thí nghiệm, thực hành, máy móc thiết bị phục vụ cho dạy và học....có ảnh hưởng lớn tới chất lượng giảng dạy và NCKH của giảng viên cũng như ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến.

Nhà trường cần ưu tiên cung cấp trang thiết bị, phòng học, phòng làm việc, phòng thí nghiệm, tư liệu khoa học, thư viện, mạng internet để giảng viên thực hiện thực hiện việc giảng dạy và NCKH có chất lượng, đáp ứng được với chương trình đổi mới.

Kết hợp với cơ sở vật chất đầy đủ là một môi trường xanh, sạch, đẹp, làm cho nhà trường trở thành môi trường giáo dục lành mạnh. Thiếu thốn về cơ sở vật chất sẽ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của giáo viên và học tập của sinh viên.

Cơ sở vật chất, kỹ thuật là một trong các yếu tố quan trọng quyết định tới sự thành bại, hiệu quả của quá trình đào tạo và phát triển. Mọi hoạt động đều cần những trang thiết bị cần thiết phục vụ cho nó hoạt động, việc đào tạo và phát triển cũng vậy.

Nếu nhà trường thiếu các cơ sở vật chất hiện đại phục vụ cho công tác đào tạo thì chất lượng đào tạo sẽ bị kém chất lượng, không đáp ứng được mục tiêu đào tạo theo CTĐT tiên tiến.

1.4.2. Các yếu tố bên ngoài nhà trường

1.4.2.1. Các yếu tố chính sách vĩ mô và sự hỗ trợ của nhà nước và tổ chức quốc tế

Có thể thấy, do tầm quan trọng của giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp trong ngành Giáo dục- Đào tạo và những khó khăn của bản thân các trường đại học. Chính phủ các nước cũng như Chính phủ Việt Nam đều đưa ra những chính sách vĩ

mô, qui định luật pháp để khuyến khích phát triển giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp, trong đó có phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học.

Đối với các nước đang phát triển như nước ta, bên cạnh hỗ trợ của Chính phủ các trường đại học còn nhận được sự hỗ trợ phát triển của các Tổ chức Quốc tế. Các hỗ trợ này rất đa dạng từ hỗ trợ về vốn, phát triển thị trường đào tạo, nâng cao trình độ công nghệ giáo dục và đào tạo, đến hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực/đội ngũ giảng viên các trường đại học.

1.4.2.2. Vấn đề hội nhập và toàn cầu hoá

Trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế sâu, rộng và kinh tế, xã hội không ngừng phát triển. Vấn đề dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nhân lực đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với toàn xã hội nói chung, và nói riêng đối với việc đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên chương trình tiên tiến các trường đại học.

Do vậy, yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có kiến thức về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức về hội nhập quốc tế, kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc của người giảng viên thực hiện chương trình của nhân tiên tiến;

1.4.2.3. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ

Sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, đòi hỏi lực lượng lao động phải có trình độ tay nghề cao; điều này đòi hỏi người giảng viên chương trình ĐTTT phải nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo. Thực trạng này đã tác động đến sự phát triển đội ngũ giảng viên chương trình ĐTTT. Vì vậy, việc phát triển ĐNGV thực hiện chương trình ĐTTT trong bối cảnh hiện nay không nên quá chú trọng về số lượng, mà tập trung phát triển theo chuẩn năng lực thì mới có thể đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục.

1.4.2.4. Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước, của ngành

Cơ chế, chính sách quản lý của Ngành có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ chương trình ĐTTT. Tuy nhiên hệ thống các văn bản hướng dẫn thực hiện không đầy đủ, thiếu đồng bộ, còn chồng chéo, nên có ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ GV nói chung đội ngũ GV chương trình ĐTTT nói riêng. Do đó, việc duy trì và phát triển ĐNGV đủ về số lượng và chuẩn chất lượng trong giai đoạn hiện nay là yêu cầu hết sức cấp bách và cần thiết.

Kết luận chương 1

Sự phát triển của nền kinh tế trí thức và quá trình toàn cầu hoá đang diễn ra mạnh mẽ, đã làm thay đổi căn bản tư duy về kinh tế, chính trị - xã hội trên phạm vi toàn thế giới theo xu hướng hội nhập cùng phát triển. Toàn cầu hoá cũng tạo ra những điều kiện thuận lợi thúc đẩy giao lưu hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, chuyển giao và tiếp nhận công nghệ đào tạo tiên tiến giữa các trường đại học trên thế giới. Với những điều kiện thuận lợi như trên cho phép các trường đại học cung cấp, tìm kiếm, trao đổi, xử lý và sử dụng thông tin phục vụ giảng dạy, nghiên cứu. Trong quá trình thay đổi đó thì thước đo bên ngoài của quốc tế hoá giáo dục là sự trao đổi, hợp tác của các nhân tố cơ bản sau: người học, nhà giáo, chương trình đào tạo và cơ sở giáo dục. Quốc tế hoá giáo dục đã tác động mạnh mẽ đến sự phát triển giáo dục đại học, tạo ra nhiều cơ hội thách thức đối với nhiều cơ sở đào tạo đại học ở tất cả các nước phát triển cũng như đang phát triển dẫn đến sự cạnh tranh trong giáo dục đại học - cạnh tranh quốc tế về khoa học kỹ thuật ngày càng trở nên gay gắt hơn.

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

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

Để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến, thì yêu cầu năng lực nghề nghiệp, phẩm chất của đội ngũ giảng viên; tiếp đến là cần phải chuyển hóa tiêu chuẩn năng lực giảng viên vào trong tất cả các chức năng và thành phần chính của hoạt động quản lý để tạo thành quy trình chuẩn hóa từ khâu xây dựng kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ cho đến xây dựng môi trường, tạo động lực cho ĐNGV phát triển.

Trong quá trình phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến phải xem xét đến các yếu tố ảnh hưởng để hạn chế những tiêu cực, phát huy yếu tố tích cực, nhằm khai thác mọi lợi thế vào việc phát triển ĐNGV và đảm bảo cho nhiệm vụ đó đạt hiệu quả theo yêu cầu đặt ra.

Trong chương 1, tác giả đã đi sâu tìm hiểu và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận tổng quan nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên đại học và chương trình đào tạo tiên tiến, phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học. Xây dựng khung lý thuyết về hương trình đào tạo tiên tiến và làm rõ những yêu cầu đối với giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học. Đồng thời, tác giả nghiên cứu và làm rõ những nội dung cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến, các yếu tố ảnh hưởng đến hát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến hiện nay.

Từ việc nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc ĐHTN, tác giả sẽ đi sâu điều tra, khảo sát thực trạng, đó là cơ sở quan trọng để thấy được những mặt mạnh, mặt tồn tại trong quá trình phát triển ĐNGV chương trình đào tạo tiên tiến ở các nhà trường, tìm hiểu nguyên nhân và đề xuất các giải pháp nhằm góp phần nâng cao hơn nữa hiệu quả công tác quản lý phát triển ĐNGV trong CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc ĐHTN hiện nay.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THUỘC ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

2.1. Giới thiệu về khách thể khảo sát và quá trình khảo sát, thực trạng

2.1.1. Khái quát về đào tạo chương trình tiên tiến ở Đại học Thái Nguyên

2.1.1.1 Chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học Nông lâm Thái Nguyên

a. Chương trình tiên tiến ngành Khoa học và quản lý môi trường

Mục tiêu đào tạo:

Tạo dựng một chương trình đào tạo bậc đại học ngành Khoa học và Quản lý môi trường chuẩn mực quốc tế thu hút sinh viên trong và ngoài nước vào học tập tại Đại học Thái Nguyên.

Cung cấp cho sinh viên hệ thống kiến thức hiện đại, khả năng tự học tập, kỹ năng làm việc, và khả năng nghiên cứu đáp ứng với yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai hoặc nghiên cứu chuyên sâu về ngành Môi trường.

Trang bị cho sinh viên các kiến thức về khoa học quản lý và kỹ năng thực hành nghề nghiệp trong lĩnh vực khoa học môi trường phục vụ cho công tác quản lý và bảo vệ môi trường trong vùng và cả nước.

Nâng cao trình độ của giáo viên cả về chuyên môn, nghiệp vụ và ngoại ngữ, có khả năng tham gia giảng dạy, hợp tác nghiên cứu khoa học đáp ứng với yêu cầu giáo dục đại học trong quá trình hội nhập.

Nội dung chi tiết Chương trình tiên tiến ngành Khoa học và quản lý môi trường (Phụ lục 1)

b. Chương trình tiên tiến ngành Công nghệ thực phẩm

Ngành Công nghệ Thực phẩm cung cấp kiến thức cơ sở và chuyên sâu về lĩnh vực Công nghệ Thực phẩm. Sinh viên được ứng dụng kiến thức học tập vào các buổi thực hành, rèn nghề tại phòng thí nghiệm, xưởng thực nghiệm của nhà trường; các chuyến tham quan, kiến tập, thực tập sản xuất, rèn nghề tại các nhà máy chế biến thực phẩm; sinh viên được quyền đăng ký tham gia các chương trình khởi nghiệp, khởi sự kinh doanh các sản phẩm thực phẩm, các đề tài nghiên cứu khoa học sinh viên và các dự án nghiên cứu chuyển giao khoa học công nghệ do giảng viên nhà trường triển khai với đối tác trong và ngoài nước.

Trong năm cuối của chương trình học, sinh viên được quyền đăng ký tham gia thực tập tốt nghiệp trong nước hoặc nước ngoài tại các nhà máy sản xuất thực phẩm, viện nghiên cứu, trường đại học thuộc lĩnh vực công nghệ thực phẩm với thời gian 06 tháng.

Ngoài ra, sinh viên tốt nghiệp từ Chương trình tiên tiến còn có năng lực tiếng Anh vượt trội do chương trình học được giảng dạy hoàn toàn bằng tiếng Anh; Có cơ hội học tập trong môi trường quốc tế với sinh viên đến từ các quốc gia như Úc, Pháp, Hàn Quốc, Philippines, Indonesia...;

Nội dung Chương trình tiên tiến ngành Công nghệ thực phẩm (Phụ lục 1)

c. Chương trình tiên tiến ngành Kinh tế nông nghiệp

Là chương trình đào tạo Tiên Tiến Quốc Tế, AEP-TUAF tiên phong mang đến cho sinh viên cơ hội phát triển sánh ngang với các trường đại học uy tín ở Mỹ và Úc ngay tại Việt Nam với mức chi phí hợp lý.

+ Chương trình được hợp tác với đại học California Davis, Hoa Kỳ và Đại học New England, Úc

+ Học tập 100% bằng tiếng Anh, ngôn ngữ quốc tế của khoa học

+ 30% sinh viên quốc tế đến từ khắp nơi trên thế giới

+ Đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm đến từ Việt Nam và hơn 50 đối tác của - TUAF tại Mỹ, Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan...

+ 100% sinh viên có cơ hội học trao đổi và thực tập nước ngoài, tại 200 trường đại học, tổ chức nghiên cứu, doanh nghiệp ở 20 quốc gia

+ Cơ hội sở hữu bằng đại học New England ở Úc theo chương trình 2 năm VN + 2 năm Úc

+ Bước đệm cực kỳ thuận lợi để học tiếp thạc sĩ tại nước ngoài, đặc biệt là các trường đại học lớn ở châu Á, Úc và châu Âu

+ Triển vọng nghề nghiệp đa dạng với mức lương hấp dẫn tại các tổ chức, doanh nghiệp quốc tế trong và ngoài nước

Nội dung Chương trình tiên tiến ngành Kinh tế nông nghiệp (Phụ lục 1)

2.1.1.2 Chương trình đào tạo tiên tiến ở trường đại học Công Nghiệp Thái Nguyên

a. Chương trình tiên tiến ngành cơ khí

Mục tiêu

Tư vấn, thiết kế, quản lý, điều hành và các công việc kỹ thuật tại các cơ sở liên quan đến lĩnh vực cơ khí, tự động hóa.

Vận hành, điều khiển hệ thống sản xuất cơ khí, kiểm tra bảo dưỡng thiết bị, quản lý, tổ chức sản xuất tại các cơ sở có trang bị dây chuyền và thiết bị tự động hóa phục vụ trong lĩnh vực cơ khí chế tạo máy và các đơn vị sản xuất có liên quan đến ngành kỹ thuật cơ khí.

Giảng dạy các môn học của ngành cơ khí ở các trường Đại học, Cao đẳng và Trung cấp chuyên nghiệp.

Nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực cơ khí ở các viện nghiên cứu, các trung tâm, các cơ quan nghiên cứu của các Bộ, ngành, các trường Đại học và Cao đẳng.

Nội dung Chương trình tiên tiến ngành cơ khí (Phụ lục 2)

b. Chương trình tiên tiến ngành Kỹ thuật điện

Mục tiêu

Làm các công việc về Kỹ thuật điện trong các Trạm điện, hệ thống điện; các nhà máy xí nghiệp công nghiệp có tính chất tự động hóa cao; các viện nghiên cứu thuộc lĩnh vực Điện.

Tư vấn, thiết kế bản vẽ, lập trình PLC, vi điều khiển...thiết kế lắp ráp các tủ điều khiển, các hệ thống điện tự động hóa, điện công nghiệp, điện dân dụng, điện lạnh.

Bảo trì, sửa chữa, cải tạo các hệ thống điện - tự động hóa, điện dân dụng, điện lạnh.

Làm việc ở các cơ quan quản lý có liên quan đến lĩnh vực Kỹ thuật điện.

Giảng dạy các môn học của chuyên ngành Kỹ thuật điện ở các trường Đại học, Cao đẳng và Trung cấp chuyên nghiệp.

Nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực Kỹ thuật điện ở các viện nghiên cứu, các trung tâm, các cơ quan nghiên cứu của các Bộ, ngành, các trường Đại học và Cao đẳng.

Nội dung Chương trình tiên tiến ngành Kỹ thuật điện (Phụ lục 2)

2.1.1.3. Chương trình đào tạo tiên tiến ở Khoa Quốc tế - Đại học Thái Nguyên

Sinh viên của chương trình Cử nhân kinh doanh quốc tế sẽ được tiếp cận những mô hình, phương thức kinh doanh ở phạm vi toàn cầu. Ngoài việc nắm bắt những kiến thức nền tảng vững chắc về các khía cạnh cốt lõi trong kinh doanh như: Marketing, kế toán và tài chính; sinh viên còn có cơ hội mở rộng tầm nhận thức về vai trò của thể chế chính trị, kinh tế văn hóa đối với sự phát triển của doanh nghiệp hiện đại. Ngành kinh doanh quốc tế sẽ cung cấp cho người học các vấn đề tổng quan về thương mại quốc tế, các chính sách kinh tế đối ngoại chủ yếu hiện nay, đặc điểm phát triển kinh tế thế giới trong xu hướng toàn cầu hóa; đặc biệt là những vấn đề về hội nhập kinh tế, đầu tư quốc tế tại Việt Nam... Ngoài ra, chương trình còn cung cấp cho người học các kiến thức nghiệp vụ cụ thể về các vấn đề chống bán phá giá, thanh toán quốc tế, bảo hiểm ngoại thương, tranh chấp trong thương mại quốc tế, cách thức xâm nhập thị trường nước ngoài...

Sinh viên được đào tạo 01 năm tiếng anh và đảm bảo đạt trình độ tiếng anh 4.5 IELTS trước khi chính thức học chuyên ngành. Sinh viên tham gia chương trình học này sẽ được công nhận bằng cấp trên toàn cầu.

Nội dung Chương trình tiên tiến Khoa Quốc tế - Đại học Thái Nguyên (Phụ lục 3)

2.1.2. Khái quát về quá trình khảo sát

2.1.2.1. Mục đích khảo sát

Mục đích khảo sát thực trạng là nhằm đánh giá chân thực, khách quan: thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

2.1.2.2. Đối tượng và công cụ khảo sát

Tác giả tổ chức trưng cầu ý kiến bằng bộ phiếu hỏi và phiếu phỏng vấn dành cho các đối tượng xem các mẫu phiếu hỏi (phụ lục 1.2); cụ thể:

Mẫu M¹ dành cho cán bộ quản lý;

Mẫu M² dành cho giảng viên;

Mẫu M³ SV các cơ sở GDĐH có khoa, ngành thực hiện CTĐT tiên tiến;

Tổng hợp số phiếu khảo sát ở các trường Đại học gồm: ĐH Nông Lâm Thái Nguyên; ĐH Công Nghiệp Thái Nguyên; Khoa Quốc tế - ĐH Thái Nguyên.

Bảng 2.1. Thống kê số phiếu hỏi khảo sát thực trạng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

TT	Tên trường	CBQL M ¹	GV M ²	SV M ³	Tổng số
Đại học Nông Lâm Thái Nguyên (03)					
1	<i>Khoa học và quản lý môi trường</i>	20	15	27	155
2	<i>Công nghệ thực phẩm</i>		17	28	
3	<i>Kinh tế nông nghiệp</i>		18	30	
Đại học kỹ thuật Công nghiệp Thái Nguyên (02)					
4	<i>Ngành cơ khí</i>	10	12	20	72
5	<i>Kỹ thuật điện</i>		10	20	
Khoa Quốc tế - Đại học Thái Nguyên (01)					
6	<i>Kinh doanh quốc tế</i>	5	10	20	35
Tổng cộng chung		35	82	145	262

Ngoài các mẫu phiếu nói trên, chúng tôi còn sử dụng các mẫu phiếu khác để phỏng vấn sâu các chuyên gia, nhà QLGD, nhà khoa học. Sử dụng mẫu thống kê để thu thập xử lý các số liệu chủ yếu về đánh giá năng lực của đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến.

2.1.2.3. Nội dung, phương pháp khảo sát

a. Nội dung khảo sát

Luận án chọn ba vấn đề để khảo sát một số cơ sở GDĐH có khoa, ngành thực hiện CTĐT tiên tiến:

Thứ nhất: Thực trạng đội ngũ GV và năng lực nghề nghiệp của giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến.

Thứ hai: Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến trong các cơ sở GDĐH có khoa, ngành đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

Thứ ba: Đánh giá các yếu tố có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ thực hiện CTĐT tiên tiến.

b. Phương pháp khảo sát

i) Khảo sát bằng phiếu hỏi

Bước 1: Trao đổi với các đối tượng khảo sát và ý kiến của chuyên gia để soạn bộ phiếu hỏi, phiếu thống kê được thực hiện ở trường ĐHSP - ĐHTN;

Bước 2: Điều tra thử trên mẫu nhỏ, chỉnh sửa bộ phiếu: thực hiện trong các hội thảo khoa học (từ 3/2019 đến 7/2019). Chỉnh sửa bảng hỏi và biên soạn chính thức bộ phiếu hỏi, hoàn thành 8/2019;

Bước 3: Chọn mẫu và tổ chức khảo sát ở các cơ sở GDĐH đào tạo CTĐT tiên tiến (từ 8/2019 đến 8/2020) với số phiếu phát ra và thu về (phụ lục 2.1).

Bước 4: Thu thập thêm các ý kiến khác qua hồ sơ tài liệu, những vấn đề cần nghiên cứu nhưng chưa được đề cập trong bảng hỏi hoặc qua trao đổi bằng điện thoại, e-mail, trang web và các tài liệu lưu trữ của các cơ sở GDĐH có khoa/ngành thực hiện CTĐT tiên tiến.

ii) Phỏng vấn sâu

Mục đích của phỏng vấn là nhằm chính xác hóa những yêu cầu, nội dung (trước và sau) khảo sát. Đối tượng phỏng vấn là những giảng viên cao cấp, CBQL, chuyên gia, các nhà lãnh đạo, quản lý cấp ĐH, các nhà NCKH giáo dục và QLGD và các nhà quản lý các cơ sở GD&ĐT thành đạt mà họ từng là cựu HVSV của các cơ sở GDĐH thực hiện CTĐT tiên tiến.

Hình thức phỏng vấn bằng cách tiếp cận các đối tượng khảo sát, nghiên cứu bằng cách phỏng vấn trực tiếp hoặc theo mẫu thiết kế sẵn; Tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu một số giảng viên, chuyên gia trong và ngoài nước (phụ lục 5). Thời gian thực hiện bắt đầu từ tháng 8/2019.

iii) Nghiên cứu sản phẩm

Hồ sơ quản lý thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến và quản lý đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường.

2.1.2.4. Xử lý kết quả khảo sát

Tác giả tiến hành xử lý thông tin từ các bảng hỏi theo phương pháp thống kê và xử lý kết quả được thiết kế trên phần mềm SPSS, Excel, cùng với việc sử dụng các phần mềm tin học khác.

Cách xử lý số liệu được tính như sau:

Tốt; rất ảnh hưởng; Rất thường xuyên: 4 điểm

Khá; ảnh hưởng; Thường xuyên: 3 điểm;

Trung bình; ít ảnh hưởng; Không thường xuyên: 2 điểm;

Yếu; không ảnh hưởng, không thực hiện: 1 điểm

Điểm trung bình của mỗi tiêu chí được tính như sau:

Mức Tốt; Rất ảnh hưởng; Rất thường xuyên: từ 3,25 đến 4,0 điểm;

Mức Khá; Ảnh hưởng; Thường xuyên: từ 2,5 đến cận 3,25 điểm;

Mức Trung bình; ít ảnh hưởng; Không thường xuyên: từ 1,75 đến cận 2,5 điểm

Mức Yếu; Không ảnh hưởng; không thực hiện: từ 1,0 đến cận 1,75 điểm;

2.1.2.5. Mức độ tin cậy và giá trị của công cụ khảo sát

Theo mô hình lý thuyết, có nhiều cách để đánh giá độ tin cậy của một bộ công cụ nghiên cứu. Để đánh giá độ tin cậy của một bộ công cụ nghiên cứu này, đề tài luận án dùng phương pháp đánh giá mức độ tương quan giữa các item trong cùng miền đo (internal consistency methods), sử dụng mô hình tương quan Alpha của Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha). Mô hình này đánh giá độ tin cậy của phép đo dựa trên sự tính toán phương sai của từng item trong từng thang đo, toàn bộ phép đo và tính tương quan điểm của từng item với điểm của các item còn lại trên từng thang đo và của cả phép đo. Độ tin cậy của từng tiểu thang đo được coi là thấp nếu hệ số alpha < 0,40. Độ tin cậy của cả thang đo được coi là thấp nếu hệ số alpha < 0,60" sau đó đưa ra số liệu về độ tin cậy của những phiếu khảo sát mà tác giả đã xây dựng.

2.2. Thực trạng về đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

2.2.1. Về số lượng, cơ cấu

2.2.1.1. Về số lượng

Bảng 2.2. Thống kê cán bộ giảng dạy

STT	Trường/Khoa tương đương	Tổng số GV	Giảng viên cơ hữu					Giảng viên thỉnh giảng		
			GS	PGS	TS	ThS	ĐH	GS	PGS	TS
1	Đại học Nông Lâm - ĐHTN	57	1	4	28	24	0	0	0	0
2	Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - ĐHTN	69	1	3	17	42	0	0	1	5
3	Khoa Quốc tế - ĐHTN	22	1	2	8	9	0	0	0	2
Cộng		148	3	9	53	75	0	0	1	7

(Nguồn: Trường ĐHNL; ĐHKTCN; Khoa Quốc tế - ĐHT Thái Nguyên)

Từ bảng thống kê trên cho thấy, theo Luật Giáo dục đại học (sửa đổi, bổ sung), số 34/2018/QH14 [46], đội ngũ giảng viên các cơ sở thực hiện CTĐT tiên tiến đã đáp ứng yêu cầu các chương trình đào tạo, trong đó với số lượng các trường được khảo sát cụ thể; GS: 03; PGS: 09; TS: 53 và Ths: 75. Trong đó, số lượng ĐNGV đang không ngừng được đào tạo bồi dưỡng và phát triển nhằm thực hiện chất lượng và đáp ứng yêu cầu hơn nữa của CTĐT tiên tiến.

2.2.1.2. Về cơ cấu

Bảng 2.3. Thống kê về giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác của ĐNGV

TT	Trường/Khoa tương đương	Nam	Nữ	Độ tuổi				Thâm niên			
				Dưới 30	Từ 31-40	Từ 41-50	Trên 50	< 5 năm	5-10 năm	10 - 20 năm	>20 năm
1	Đại học Nông Lâm - ĐHTN	32	25	1	28	27	1	1	8	45	3
2	Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - ĐHTN	42	27	44	0	16	6	0	27	31	11
3	Khoa Quốc tế - ĐHTN	14	8	6	9	5	2	0	7	13	2
Cộng		88	60	51	37	48	9	1	32	89	16
Tỉ lệ (%)		59,5	40,5	34,5	25	32,4	6,1	0,01	21,6	60,1	10,8

(Nguồn: Trường ĐHNL; ĐHKTCN; Khoa Quốc tế - ĐH Thái Nguyên)

Số liệu bảng trên cho thấy, về cơ cấu độ tuổi, có thể nói ĐNGV các trường đang có một cơ cấu tương đối hợp lý với 57% GV có độ tuổi từ 31-50 (34,7% ở độ tuổi 31 - 40, và 25% ở độ tuổi 41-50) đây là lứa tuổi không quá trẻ, đã có kinh nghiệm và nhất là đang hăng hái và nhiệt huyết, không sợ công nghệ mới trong khi sức ì chưa lớn, tuy nhiên lứa tuổi này thông thường thì sẽ chưa có học hàm, học vị cao và kinh nghiệm thì còn ở mức độ. Để khắc phục những hạn chế vốn có đó, các trường nên tăng cường sử dụng ĐNGV thỉnh giảng để bù lấp những thiếu hụt nhất là về kinh nghiệm thực tế khi giải quyết những tình huống do thực tiễn đặt ra.

Cơ cấu giới thể hiện tỉ lệ nam - nữ trong ĐNGV, tỉ lệ này càng cân đối càng thuận lợi cho việc phát triển ĐNGV. Kết quả khảo sát cho thấy với cơ cấu 59,5% nam - 40,5% nữ của ĐNGV các trường thể hiện sự hợp lý ở mức tương đối, cần có sự điều chỉnh cơ cấu giới cho cân bằng hơn, hợp lý hơn trong chiến lược phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.

2.2.2. Về chất lượng

2.2.2.1. Về trình độ đào tạo

a. Trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNGV

Bảng 2.4. Trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNGV

STT	Trường/Khoa tương đương	Ngoại ngữ					Tin học		
		B1	B2	C1	Đại học	IELTS 6.0/ TOEFT550	Sau ĐH	ĐH	Chứng chỉ
1	Đại học Nông Lâm - ĐHTN	15	19	5	0	18	0	0	48
2	Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - ĐHTN	14	12	15	9	19	0	0	54
3	Khoa Quốc tế - ĐHTN	6	8	2	0	6	0	0	22
Cộng		35	39	19	9	43	0	0	124
Tỉ lệ (%)		23,6	26,4	12,8	6,1	29,1	0	0	83,8

(Nguồn: Trường ĐHNL; ĐHKTCN; Khoa Quốc tế - ĐH Thái Nguyên)

Có thể thấy, ngoại ngữ là một phương tiện giúp ĐNGV tiếp cận những tri thức của thế giới về mọi lĩnh vực nói chung, thực hiện trong hoạt động giảng dạy của CTĐT tiên tiến nói riêng, bên cạnh đó muốn tiếp cận được tài liệu nước ngoài, kỹ thuật, công nghệ hiện đại phục vụ cho công tác giảng dạy phải có ngoại ngữ. Tuy nhiên theo số liệu bảng thống kê cho thấy, có 29,1% GV có chứng chỉ IELTS 6.0 /TOEFT 550; 6,1% GV có trình độ đại học; 26,4% GV có trình độ B2 và 23,6% trình độ B1. Với năng lực và trình độ ngoại ngữ nêu trên giảng viên sẽ gặp nhiều khó khăn trong tổ chức giảng dạy bằng tiếng nước ngoài vì vậy vấn đề bồi dưỡng nâng cao tiếng ngoại ngữ trong giảng dạy chuyên ngành là yêu cầu cần thiết đối với mỗi giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến hiện nay trong các nhà trường.

Bên cạnh đó, cùng với sự phát triển của khoa học kỹ thuật, việc ứng dụng CTĐT tiên tiến vào giảng dạy có ý nghĩa hết sức quan trọng. Kết quả khảo sát cho thấy, đại đa số GV chỉ có chứng chỉ tin học chiếm 83,8%. Như vậy vấn đề cần quan tâm của các nhà trường là tiếp tục bồi dưỡng và phát triển ĐNGV về trình độ CTĐT tiên tiến trong giai đoạn hiện nay.

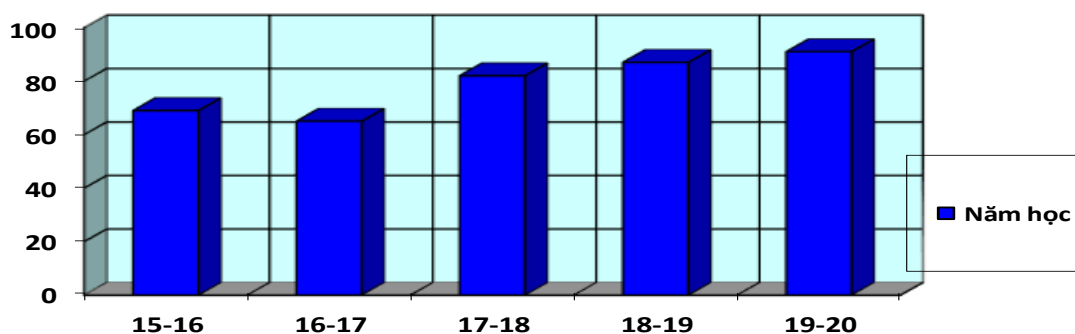
b. Công tác đào tạo, bồi dưỡng trong 5 năm (2015-2020)

Bảng 2.5. ĐNGV được đào tạo, bồi dưỡng trong 5 năm

Năm học	Tổng số	Đào tạo			Bồi dưỡng		
		NCS	Cao học	Khác	Chuyên môn	Ngoại ngữ	Tin học
2015-2016	69	8	5	0	10	0	0
2016-2017	65	8	10	0	5	2	4
2017-2018	82	11	9	0	12	3	6
2018-2019	87	15	12	0	10	6	3
2019-2020	91	20	5	0	32	2	5

(Nguồn: Thống kê từ Đại học Thái Nguyên)

Bảng thống kê cho thấy, số lượng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến được đào tạo bồi dưỡng ngày càng tăng, đây là thực tế đáng mừng trong công cuộc đổi mới hiện nay.



Biểu đồ 2.1. Số lượng ĐNGV được đào tạo bồi dưỡng trong 5 năm

Bên cạnh đó, công tác đào tạo bồi dưỡng ĐNGV đã có nhiều đổi mới và mở rộng mạng lưới các cơ sở đào tạo. Mặc dù số lượng ĐNGV những năm qua tăng đáng kể nhưng so với yêu cầu đổi mới và phát triển chương trình, song theo ý kiến đánh giá của nhiều cơ sở thực hiện CTĐT tiên tiến thì, số lượng GV vẫn còn thiếu và yếu. Điều này đặt ra cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến những giải pháp thực sự mạnh mẽ, hiệu quả và tối ưu hơn nữa.

c. Về năng lực nghiên cứu khoa học

Bảng 2.6. Công trình nghiên cứu khoa học đã được triển khai thực hiện

Kiểu (loại)		Số lượng theo giai đoạn				
		2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020
Đề tài khoa học đã thực hiện	Cấp Nhà nước	1	3	2	4	3
	Cấp Bộ	5	6	5	7	8
	Cấp Cơ sở	39	28	35	34	33
Bài báo khoa học được đăng	Quốc tế	42	33	47	63	98
	Cấp quốc gia	47	38	46	45	49
	Cấp cơ sở	11	4	9	4	3
Số phát minh, sáng chế, giải pháp, giải thưởng KH-CN		4	5	7	9	14
Số lượng đề tài NCKH của sinh viên		12	8	18	22	19
Cộng		161	125	169	188	227

(Nguồn thống kê từ Đại học Thái Nguyên)

Bảng thống kê cho thấy, số lượng đề tài NCKH của các trường ở cấp Nhà nước, cấp Bộ rất ít, chủ yếu là đề tài NCKH cấp cơ sở. Số lượng đề tài NCKH có xu hướng giảm trong thời gian gần đây.

Số lượng bài báo đăng trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế của ĐNGV các trường có giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến còn hạn chế so với tỉ lệ ĐNGV hiện có của các trường, chưa thực sự tương xứng với yêu cầu của ĐNGV trong đào tạo và phát triển CTĐT tiên tiến, và có xu hướng giảm trong thời gian gần đây. Số lượng GV tham gia nghiên cứu không nhiều. Đây là dấu hiệu đáng lo ngại. Số lượng phát minh, sáng chế của các trường cũng còn rất hạn chế.

Nhìn chung, qua kết quả thống kê về sản phẩm nghiên cứu khoa học của các trường cho thấy năng lực nghiên cứu khoa học của ĐNGV các trường còn hạn chế, đặc biệt là năng lực công bố, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Đây là vấn đề đáng quan tâm của các trường thực hiện CTĐT tiên tiến trong giai đoạn hiện nay. Việc phát triển năng lực nghiên cứu khoa học, ngoài việc nâng cao uy tín cá nhân và tổ chức, còn có tác động hỗ trợ đặc biệt quan trọng tới cải thiện chất lượng giảng dạy. Vì vậy, việc bồi dưỡng phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của ĐNGV là đặc biệt quan trọng.

d. Về quy mô

Bảng 2.7. Số lượng giảng viên, quy mô HSSV trong 5 năm

Năm học	Tổng số sinh viên	Tổng số giảng viên cơ hữu
2015-2016	140	95
2016-2017	102	114
2017-2018	98	123
2018-2019	108	133
2019-2020	145	148

(Nguồn thống kê từ Đại học Thái Nguyên)

Đối với đào tạo SV CTĐT tiên tiến có sự dao động không đều nhưng nhìn chung có chiều hướng giảm, và tăng trở lại. Trong công tác đào tạo, các trường đã có cơ chế chính sách mời các nhà khoa học, cán bộ có trình độ cao (giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ) về tham gia công tác giảng dạy, trao đổi chuyên môn, NCKH giúp GV trẻ có cơ hội để học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ. Tuy nhiên, số lượng giảng viên thỉnh giảng ở các trường nhìn chung còn ít, những trường có tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ cao rất ít lại không có ĐNGV thỉnh giảng. Đây cũng là vấn đề cấp thiết đặt ra cho các trường thực hiện CTĐT tiên tiến trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2.2. Về phẩm chất, năng lực

a. Về phẩm chất đạo đức nhà giáo

Để tìm hiểu về thực trạng phẩm chất đạo đức nhà giáo thực hiện CTĐT tiên tiến, tác giả tiến hành khảo sát CBQL, ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến và SV (1=yếu (*chưa bao giờ*); 2=trung bình (*thỉnh thoảng*); 3=khá (*thường xuyên*); 4= tốt (*rất thường xuyên*)). Kết quả được thể hiện trong bảng 2.8 dưới đây (C3, phụ lục 1).

Bảng 2.8. Mức độ đánh giá phẩm chất đạo đức nhà giáo thực hiện CTĐT tiên tiến

Phẩm chất	Mức độ đánh giá				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Quan điểm, thái độ chính trị, tư tưởng	0	0	143	119	3.45	1
2. Ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức tập thể và tinh thần phấn đấu vì lợi ích chung	0	0	159	103	3.39	2
3. Lối sống lành mạnh, văn minh, giản dị, khiêm tốn	0	0	184	78	3.30	3
4. Thiết tha, gắn bó với lý tưởng, có hoài bão tâm huyết với nghề dạy học và lòng say mê khoa học	0	50	167	45	2.98	8
5. Tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công việc	0	26	134	102	3.29	4
6. Ý thức học tập không ngừng rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; hoàn thiện nhân cách nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới và thực hiện CTĐT tiên tiến	0	46	148	68	3.08	6
7. Tinh thần phục vụ, hòa nhập và chia sẻ với cộng đồng	0	51	125	86	3.13	5
8. Tinh thần hợp tác và hội nhập quốc tế	0	58	132	72	3.05	7

Đánh giá chung về phẩm chất chính trị trong ĐNGV các trường được khảo sát cơ bản đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn giảng viên đại học, có đủ điều kiện để nâng cao trình độ lý luận chính trị và kiến thức quản lý nhà nước trong ĐNGV nhằm tích cực góp phần phát triển ĐNGV đáp ứng theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

Tuy vậy theo số liệu khảo sát từ thực tế cho thấy một số phẩm chất được đánh giá còn ở mức khá và trung bình. Cụ thể: nội dung *Thiết tha, gắn bó với lý tưởng, có hoài bão tâm huyết với nghề dạy học và lòng say mê khoa học* nhận $\bar{X} = 2.98$ và ở vị trí cuối cùng trong các nội dung được đánh giá; bên cạnh đó nội dung *Tinh thần hợp tác và hội nhập quốc tế* cũng chỉ được đánh giá với ĐTB $\bar{X} = 3.05$ và ở vị trí thứ 7. Các nội dung thuộc về phẩm chất ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến được đánh giá ở mức cao là; *Quan điểm, thái độ chính trị, tư tưởng*; *Ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức tập thể và tinh thần phấn đấu vì lợi ích chung*; *Lối sống lành mạnh, văn minh, giản dị*,

khiêm tốn lần lượt xếp thứ bậc 1, 2 và 3 trong thang đánh giá. Tuy vậy số điểm TB cũng không quá cao, đây cũng là trở ngại trong quá trình phát triển ĐNGV; Nhất là đối với yêu cầu phát triển theo tiêu chuẩn đối với ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay. Do đó trong quá trình phát triển ĐNGV cần xem xét đến yêu cầu về phẩm chất trong ĐNGV làm cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao phẩm chất ĐNGV.

Cũng tương tự như cách tiếp cận trên, theo các số liệu khảo sát từ thực tiễn về đạo đức, lối sống, hoài bão tâm huyết với nghề nghiệp được giảng viên tự đánh giá, cùng với sự tham gia đánh giá của CBQL và SV đều cho rằng hầu hết giảng viên đáp ứng yêu cầu về đạo đức lối sống, có hoài bão và tâm huyết với nghề nghiệp theo tiêu chuẩn giảng viên, cụ thể có 84% giảng viên đáp ứng tốt yêu cầu theo tiêu chí về đạo đức, lối sống (đánh giá chung có 100% ở mức khá, tốt). Thực trạng mặt tích cực về phẩm chất ĐNGV là tiền đề quan trọng để xây dựng và phát triển ĐNGV các cơ sở giáo dục trong thời gian vừa qua.

Qua trao đổi, phỏng vấn, ông N.T.H. (CBQL khoa Quốc tế) cho rằng; *trong nhà trường, ĐNGV được giao nhiệm vụ đào tạo CTĐT tiên tiến đều đáp ứng tốt các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, nghề nghiệp, chuyên tâm, gắn bó và không ngừng trau dồi, học hỏi nhằm thực hiện tốt trọng trách, sứ mệnh được giao.*

Nhìn chung về đạo đức, lối sống và hoài bão tâm huyết với nghề nghiệp của giảng viên đảm bảo đáp ứng yêu cầu ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay; Đây là tiền đề cơ bản về mặt phẩm chất giảng viên, là tiền đề cơ bản cho nhà trường trong quá trình xây dựng và phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến; Vì phẩm chất, năng lực và trình độ giảng viên là 3 yếu tố quyết định đến chất lượng ĐNGV, một trong những yếu tố then chốt quyết định đến chất lượng đào tạo của nhà trường trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT trong bối cảnh hiện nay.

Như vậy, trong các trường đại học hiện nay, việc phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ đơn thuần đảm bảo yếu tố về số lượng, mà còn cần đảm bảo cả yếu tố chất lượng nhằm đáp ứng mục tiêu dạy và học một cách hiệu quả của CTĐT tiên tiến. Trong xu hướng quốc tế hóa, nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên vừa phải giúp người học đáp ứng được khả năng hội nhập, vừa phải giúp họ nâng cao tính ứng dụng trong công việc chuyên môn. Do đó, chất lượng đội ngũ giảng viên ở đây đòi hỏi hết sức khắt khe và nghiêm túc.

b. Về năng lực chuyên môn

Theo số liệu khảo sát ở bảng 2.9, kết quả khảo sát đánh giá thực trạng về năng lực chuyên môn của giảng viên theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến được thể hiện như sau:

Bảng 2.9. Mức độ đánh giá năng lực chuyên môn ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến

Năng lực chuyên môn	Mức độ đánh giá				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học	0	11	181	70	3.23	2
2. Khả năng cập nhật kiến thức chuyên môn và thông tin, kỹ thuật thực hiện CTĐT tiên tiến	0	27	165	70	3.16	3
3. Hiểu biết thực tiễn và khả năng liên hệ, vận dụng vào hoạt động dạy học, NCKH	0	15	136	111	3.37	1
4. Vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp	0	22	182	58	3.14	4
5. Sử dụng thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật các kỹ năng nghề nghiệp mới	0	44	140	78	3.13	5
6. Khả năng tiếp cận với thực tế sản xuất, tiếp cận công nghệ sản xuất mới để đưa vào bài giảng, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện CTĐT tiên tiến	0	44	146	72	3.11	6
7. Tổ chức các quá trình công nghệ, quản lý kỹ thuật công nghệ thực hiện CTĐT tiên tiến	0	60	152	50	2.96	8
8. Giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực hành nghề nghiệp, nghiên cứu vận dụng các kỹ thuật công nghệ mới trong dạy học	0	45	154	63	3.07	7

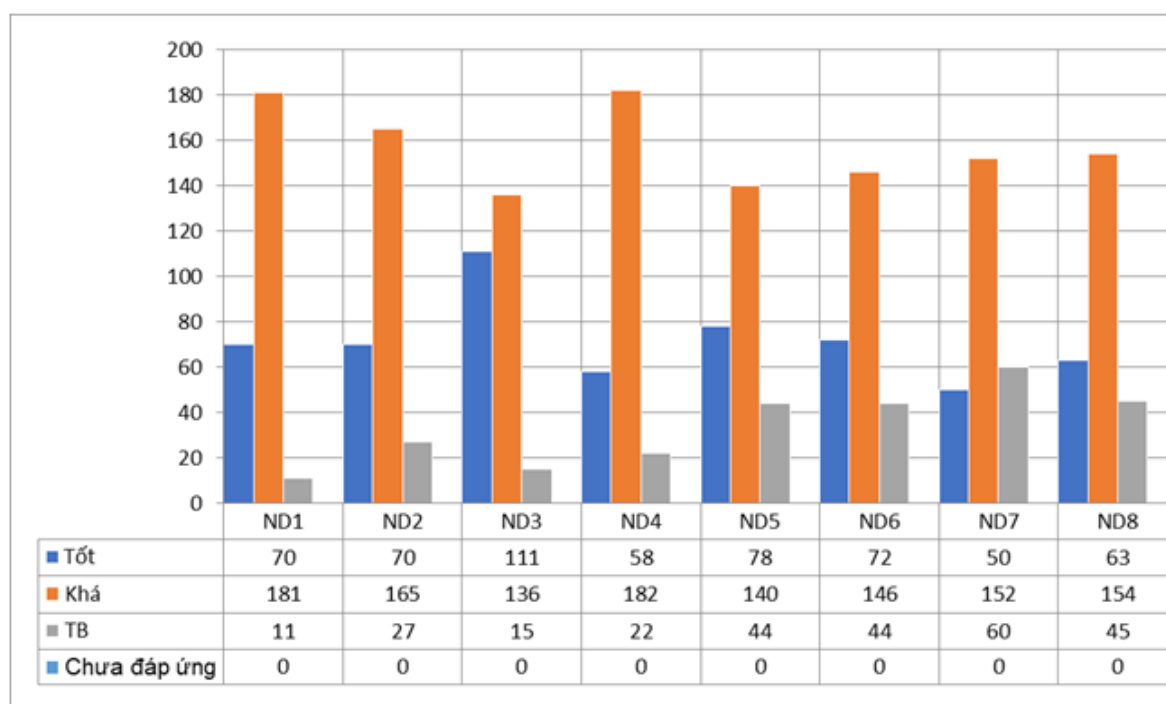
Số liệu bảng trên cho thấy, các mặt chủ yếu của năng lực chuyên môn được đánh giá đều nằm ở mức độ từ khá trở lên (từ 2.96 đến 3.37), trong đó tiêu chí về “*Hiểu biết thực tiễn và khả năng liên hệ, vận dụng vào hoạt động dạy học, NCKH*” được đánh giá ở mức cao hơn cả, với tiêu chí “*Kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học*” của ĐNGV được đánh giá ở vị trí thứ 2 với ĐTB $\bar{X} = 3.23$, tiếp theo là nội dung “*Khả năng cập nhật kiến thức chuyên môn và thông tin, kỹ thuật*” (3.16 đ). Tiếp theo là các tiêu chí về năng lực thực hành nghề, trong đó tiêu chí “*Sử dụng thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật các kỹ*

năng nghề nghiệp mới” và “Vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp”.

Tuy nhiên các tiêu chí liên quan đến năng lực tổ chức, quản lý sản xuất, tiếp cận thực tiễn của ĐNGV chưa được đánh giá cao (lần lượt ở các vị trí 6,7 và 8); vẫn còn một số ý kiến đánh giá các tiêu chí này ở mức độ trung bình, yếu.

Khi được phỏng vấn về vấn đề này, CBQL các trường đều cho rằng: *ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến có kiến thức và kỹ năng chuyên môn khá tốt. Điểm yếu nhất trong năng lực chuyên môn của ĐNGV là khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp, khả năng tiếp cận với thực tế sản xuất, tiếp cận với công nghệ sản xuất mới để đưa vào bài giảng, khả năng tổ chức các quá trình công nghệ, quản lý kỹ thuật công nghệ và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn sản xuất. Đây cũng là vấn đề cần tập trung bồi dưỡng cho ĐNGV các trường trong thời gian tới.*

Giảng viên phải có năng lực chuyên môn vững vàng, người giảng viên cần phải không ngừng học hỏi, cập nhật thêm kiến thức và thông tin mới trong và ngoài nước để luôn hoàn thiện thêm kiến thức, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ.



Biểu đồ 2.2. Mức độ đánh giá năng lực chuyên môn ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến

Như vậy, qua kết quả khảo sát thực trạng trình độ ĐNGV kết hợp với việc xem xét đối chiếu theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến, đề tài luận án đưa ra một vài nhận xét về ĐNGV các trường như sau:

Xét về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm được đào tạo cho thấy hầu hết đảm bảo đáp ứng yêu cầu chuẩn giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến; Tuy nhiên để hội đủ điều kiện đảm bảo đáp ứng yêu cầu chất lượng và phát triển CTĐT tiên tiến cần tiếp tục thực hiện hiệu quả hơn nữa công tác bồi dưỡng ĐNGV.

Xu hướng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho người học tại các cơ sở giáo dục đại học hiện nay là đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức chuyên môn hiệu quả kết hợp với tư duy liên ngành, đa ngành, đa lĩnh vực. Chính vì vậy, giảng viên ngoài có kiến thức chuyên môn bản thân đảm nhiệm giảng dạy, còn phải không ngừng trau dồi học các kiến thức liên môn. Bên cạnh đó, việc xây dựng đội ngũ có nghiệp vụ, phương pháp sư phạm, có khả năng giảng dạy tích cực cũng là một trong những nội dung quan trọng trong việc phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến.

c. Năng lực ngoại ngữ, tin học

Sử dụng bảng hỏi phân phụ lục tác giả luận án tiến hành khảo sát trên cán bộ quản lý của cấp trường, khoa và bộ môn thuộc các trường tổ chức thực hiện CTĐT tiên tiến kết quả thu được ghi ở bảng 2.10.

Bảng 2.10. Đánh giá thực trạng ngoại ngữ ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến

Năng lực chuyên môn	Mức độ đánh giá				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1.Soạn giảng bằng tiếng nước ngoài	0	51	152	59	3.03	1
2.Trao đổi học thuật bằng tiếng nước ngoài với giảng viên nước ngoài	55	73	112	22	2.38	6
3.Hỗ trợ sinh viên tìm kiếm, sử dụng nguồn tài liệu nước ngoài	28	98	118	18	2.48	4
4.Tổ chức dạy học theo mô hình kết nối	55	73	112	22	2.38	6
5.Phát triển môi trường học tập qua Elearning	0	60	152	50	2.96	2
6.thực hiện số hóa hệ thống bài giảng và học liệu giảng dạy	51	73	112	26	2.43	5
7.Khai thác và sử dụng có hiệu quả các phần mềm trong tổ chức dạy học và nghiên cứu	18	98	118	28	2.59	3
Tổng trung bình	2.61					

Từ kết quả khảo sát cho thấy năng lực ngoại ngữ và tin học của giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến chỉ đạt ở mức khá mà lại ở ngưỡng thấp đạt trung bình là 2.61 điểm;

Cụ thể như sau:

Năng lực soạn giảng bằng tiếng nước ngoài được đánh giá với điểm trung bình là 3.03 điểm đạt mức khá;

Năng lực phát triển môi trường học tập qua Elearning được đánh giá với điểm trung bình là 2.96 điểm đạt mức khá;

Năng lực khai thác và sử dụng có hiệu quả các phần mềm trong tổ chức dạy học và nghiên cứu được đánh giá với điểm trung bình là 2.59 điểm đạt mức khá nhưng ở ngưỡng thấp.

Năng lực hỗ trợ sinh viên tìm kiếm, sử dụng nguồn tài liệu nước ngoài được đánh giá với điểm trung bình là 2.48 điểm đạt mức trung bình;

Năng lực trao đổi học thuật bằng tiếng nước ngoài với giảng viên nước ngoài và năng lực tổ chức dạy học theo mô hình kết nối được cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá với điểm trung bình là 3.38 điểm đạt mức trung bình;

Trao đổi với giảng viên H khoa Quốc tế, tác giả được biết do hạn chế về năng lực ngoại ngữ nên giảng viên gặp rất nhiều khó khăn trong soạn giảng, trao đổi học thuật với giảng viên nước ngoài và tư vấn, hỗ trợ sinh viên tìm kiếm nguồn tài liệu, học liệu để phục vụ học tập;

Nhận xét chung năng lực ngoại ngữ và công nghệ thông tin là năng lực cơ bản giúp giảng viên chương trình tiên tiến có thể hòa nhập với giảng viên của nhiều cơ sở đào tạo nước ngoài để cập nhật phát triển chương trình đào tạo của nhà trường tuy nhiên năng lực trên hiện nay ở giảng viên đang tồn tại một số hạn chế.

d. Năng lực giảng dạy

Về vấn đề này, đòi hỏi các giảng viên cần có kỹ năng truyền đạt: nói, nghe. Kỹ năng về năng lực thích ứng: giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo, kỹ năng làm việc nhóm, đàm phán, nguyên tắc đạo đức trong dạy đại học, tôn trọng đồng nghiệp, năng lực xử lý các vấn đề nhạy cảm, phát triển của học sinh, sinh viên; xử lý mối quan hệ giữa học sinh, sinh viên

- Năng lực dạy học:

Khảo sát trên 117 cán bộ quản lý, giảng viên và 144 sinh viên 2 năm cuối khóa, kết quả thu được ghi ở bảng 2.11.

Bảng 2.11. Năng lực dạy học của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến

Năng lực dạy học	Các biểu hiện				ĐTB	Thứ
	1	2	3	4	$\bar{X}$	bậc
1. Công tác chuẩn bị đề cương, giáo án lên lớp cho CTĐT tiên tiến	0	0	173	89	3.34	1
2. Vận dụng các phương pháp, phương tiện dạy học hiện đại thực hiện CTĐT tiên tiến	0	48	126	88	3.15	2
3. Sử dụng ngôn ngữ giao tiếp sư phạm	0	34	182	46	3.05	4
4. Tổ chức, điều khiển lớp học, phát huy tính tích cực của người học trong CTĐT tiên tiến	0	47	132	83	3.14	3
5. Hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên trong CTĐT tiên tiến	0	38	183	41	3.01	5
6. Tổ chức các hình thức dạy học theo lớp, nhóm, cá nhân	0	50	162	50	3.00	6
7. Vận dụng công nghệ tiên tiến trong dạy học	0	45	174	43	2.99	7
Cộng TB nhóm					3.09	

Bảng số liệu trên cho thấy, đánh giá của CBQL, GV và SV về các việc làm cụ thể, thể hiện năng lực dạy học của ĐNGV trong CTĐT tiên tiến cũng ở mức tương đối tốt, với điểm trung bình các tiêu chí $\bar{X} = 3.09$. Trong đó, những kỹ năng liên quan đến việc tổ chức, quản lý lớp học; *Tổ chức các hình thức dạy học theo lớp, nhóm, cá nhân*; *Vận dụng công nghệ tiên tiến trong dạy học* với ĐTB lần lượt là 3.00 và 2.99 ở vị trí thứ 6 và 7.

Các tiêu chí về *Công tác chuẩn bị đề cương, giáo án lên lớp cho CTĐT tiên tiến*; *Vận dụng các phương pháp, phương tiện dạy học hiện đại thực hiện CTĐT tiên tiến* được đánh giá cao nhất. Điều này cũng dễ dàng lý giải bởi các trường đã thực hiện có sự chuẩn bị và tổ chức thẩm định đánh giá khâu xây dựng và chuẩn bị bài giảng, việc áp dụng các phương pháp, phương tiện dạy học hiện đại cũng được các nhà trường chú trọng.

Qua trao đổi, phỏng vấn, bà Tr.T.L - cán bộ giảng dạy CTĐT tiên tiến trường ĐHNL cho rằng; *ĐNGV về cơ bản thực hiện tốt các mặt như Công tác chuẩn bị đề cương, giáo án lên lớp cho CTĐT tiên tiến; Vận dụng các phương pháp, phương tiện dạy học hiện đại thực hiện CTĐT tiên tiến; Tổ chức, điều khiển lớp học, phát huy tính tích cực của người học trong CTĐT tiên tiến, đó là điều kiện rất tốt cho quá trình triển khai của các chương trình đào tạo.*

Kết quả phỏng vấn, quan sát một số giờ giảng cho thấy một số giảng viên trẻ còn thiếu kinh nghiệm tổ chức, quản lý lớp học, thực hiện tiết giảng tổng quan về môn học còn nặng về tổng kết, chưa sử dụng các phương pháp dạy học phát huy tính tích cực của người học do đó chưa tạo được hứng thú để thu hút, lôi cuốn được người học, chưa phát huy được tính tích cực và năng lực thực hiện của người học.

- Năng lực phát triển chương trình đào tạo:

Trên cơ sở mục tiêu đào tạo của trường, của môn học, giảng viên nói chung cần phải có năng lực phát triển chương trình đào tạo ở cấp độ môn học. Đối với giảng viên chương trình tiên tiến cần có năng lực phối hợp với trường đối tác, trên cơ sở chương trình đối tác và nhu cầu đào tạo sinh viên trong thời kỳ hội nhập, để sinh viên sau khi ra trường có năng lực hoàn thiện có thể đáp ứng được các nhiệm vụ kinh tế - văn hoá - xã hội khu vực trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước hiện nay.

Để tìm hiểu vấn đề này, chúng tôi tiến hành điều tra khảo sát CBQL và ĐNGV với N = 117, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.12. Thực trạng năng lực phát triển chương trình đào tạo của ĐNGV thực hiện hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Năng lực phát triển chương trình đào tạo CNTT	Các biểu hiện				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Hiểu biết về quy trình và các phương pháp, kỹ thuật phát triển chương trình đào tạo tiên tiến	0	25	53	39	3.12	2
2. Phối hợp với các bên liên quan xây dựng, điều chỉnh, cập nhật nội dung chương trình đào tạo tiên tiến để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và nghề nghiệp	0	22	55	40	3.15	1
3. Thiết kế và sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo	0	39	62	16	2.80	4
4. Thực hiện và hướng dẫn triển khai chương trình đào tạo theo đúng quy định và định hướng nghề nghiệp ứng dụng của CTĐT tiên tiến	0	38	48	31	2.94	3
Cộng TB nhóm					3.0	

Qua bảng số liệu trên cho thấy, năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo của ĐNGV ở mức độ khá, với điểm trung bình các tiêu chí là $\bar{X} = 3.0$. Trong đó, tiêu chí “*Xây dựng, điều chỉnh, cập nhật nội dung CTĐT tiên tiến để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và nghề nghiệp*” được đánh giá cao nhất, với điểm trung bình $\bar{X} = 3.15$. Ở vị trí thứ 2 là nội dung *Hiểu biết về quy trình và các phương pháp, kỹ thuật phát triển CTĐT tiên tiến* với ĐTB $\bar{X} = 3.12$. Tiêu chí *Thực hiện và hướng dẫn triển khai chương trình đào tạo theo đúng quy định và định hướng nghề nghiệp ứng dụng của CTĐT tiên tiến* đạt ĐTB $\bar{X} = 2.94$ ở vị trí thứ 3. Tiêu chí được đánh giá thấp nhất là việc *Thiết kế và sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo*. Đây cũng là vấn đề chung của các giảng viên đại học hiện nay. Đặc biệt đối với ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến thì vấn đề đặt ra càng cấp thiết hơn. Điều này đòi hỏi các trường cần tập trung, bồi dưỡng cho ĐNGV về kỹ năng này.

- *Năng lực tương tác với người học:*

Để làm được điều này, người giáo viên phải nắm được kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp trong lĩnh vực hành vi, giá trị, mức độ hài lòng công việc, nhân cách, xác định nhu cầu cá nhân, thuyết phục và lắng nghe.....Để thực hiện được năng lực tương tác với người học, đòi hỏi người giảng viên chương trình tiên tiến không chỉ giỏi về chuyên môn mà phải giỏi cả về giao tiếp và ngoại ngữ.

Bảng 2.13. Ý kiến đánh giá về năng lực tương tác với người học (N=262)

Năng lực tương tác với người học	Các biểu hiện				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Thiết lập mối quan hệ với người học	0	43	162	57	3.05	5
2. Lập kế hoạch tổ chức thực hiện các hoạt động giữa nhà trường với người học	14	27	146	75	3.08	3
3. Dạy học theo định hướng phát triển năng lực người học	18	37	145	62	2.96	7
4. Giải quyết các vấn đề khó khăn của người học trong CTĐT tiên tiến	8	26	137	91	3.19	2
5. Tổ chức quá trình tự học, tự nghiên cứu cho người học	16	33	142	71	3.02	6
6. Diễn đạt, trình bày ý tưởng	0	22	163	77	3.21	1
7. Lắng nghe, phản hồi	14	25	152	71	3.07	4
Cộng TB nhóm					3.08	

Bảng số liệu thu được cho thấy, ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá về năng lực tương tác với người học ở mức khá với ĐTB nhóm $\bar{X} = 3.08$. Trong đó, tiêu chí *Diễn đạt, trình bày ý tưởng* được đánh giá cao nhất với ĐTB = 3.21. Tiếp theo là nội dung *Giải quyết các vấn đề khó khăn của người học trong CTĐT tiên tiến* với $\bar{X} = 3.19$. Các nội dung còn lại thuộc nhóm năng lực này đều được đánh giá với ĐTB đạt được từ 3.02 đến 3.08. Tuy nhiên, nội dung *Dạy học theo định hướng phát triển năng lực người học* được đánh giá thấp nhất với ĐTB đạt được $\bar{X} = 2.96$.

Qua trao đổi, ông N.Tr.T (CBQL trường đại học KTCN) cho rằng; *ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến về cơ bản đáp ứng các yêu cầu của năng lực tương tác với người học, tuy nhiên vẫn còn số ít GV chưa thực sự phát huy được năng lực của người học trong quá trình đào tạo, đây cũng là điều mà nhà trường đặt ra nhiệm vụ cần quan tâm phát triển cho những GV này.*

Thực tế trên cho thấy, hiệu quả thực hiện CTĐT tiên tiến đòi hỏi ĐNGV ở nhiều yếu tố khác nhau, trong đó cần thực hiện tốt năng lực tương tác với người học. Với kết quả trên, đặt ra yêu cầu cần có sự thay đổi theo chiều hướng tốt hơn nữa ở nhóm năng lực này của ĐNGV.

- *Năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp:*

Trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến cần tạo được cho người giảng viên có được kỹ năng và thái độ sẵn sàng chia sẻ thông tin với đồng nghiệp với nhiều hình thức khác nhau như làm việc theo nhóm, giải quyết vấn đề. Để tìm hiểu vấn đề này, tác giả trao đổi, khảo sát ĐNGV và CBQL với N = 117, kết quả thu được thể hiện trong bảng 2.14.

Bảng 2.14. Ý kiến đánh giá năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp

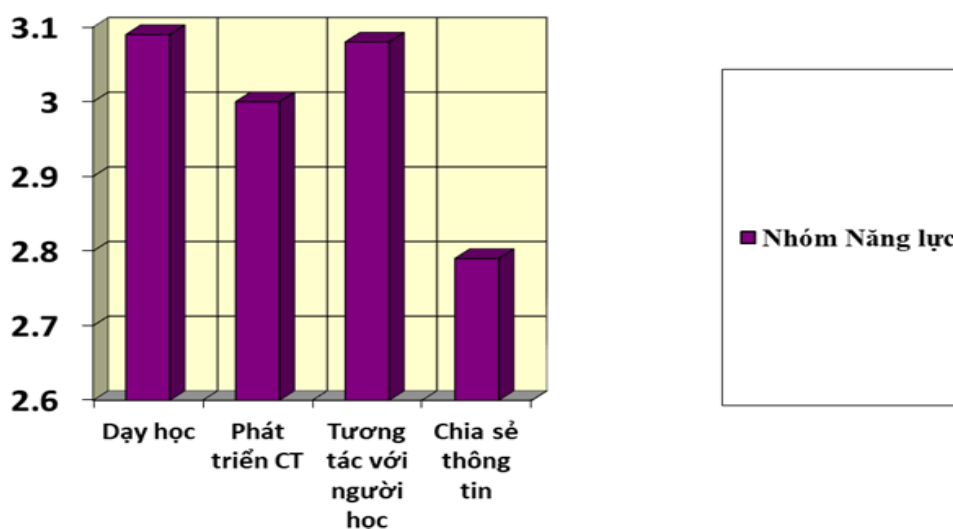
Năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp	Các biểu hiện				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Phương pháp phân tích tổng thể chương trình môn học nhằm định hướng cho việc khai thác, huy động chuyên môn đã được đào tạo để thực thi CTĐT tiên tiến	4	36	42	35	2.92	2
2. Cách thức cập nhật thông tin trong thực thi CTĐT tiên tiến	7	36	43	31	2.84	3
3. Thiết kế các nhiệm vụ học tập, xây dựng bài tập, hướng dẫn học tập để hình thành và phát triển hoạt động học tập môn học cho SV trong CTĐT tiên tiến	12	34	59	12	2.61	5

Năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp	Các biểu hiện				ĐTB	Thứ bậc
	1	2	3	4	$\bar{X}$	
4. Phát hiện khó khăn trong học tập của SV trong CTĐT tiên tiến	13	35	58	11	2.57	6
5. Hướng dẫn đồng nghiệp trong sinh hoạt của tổ chuyên môn (hoặc khối) về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm	0	22	61	34	3.10	1
6. Hướng dẫn đồng nghiệp thông qua các hội thảo, hội nghị chuyên đề	6	37	58	16	2.72	4
Cộng TB nhóm					2.79	

Qua tìm hiểu và trao đổi được biết, phần lớn ĐNGV viên các trường ý thức được trách nhiệm của mình đối với sự phát triển nghề nghiệp của đồng nghiệp. Những giáo viên này đã thực hiện hướng dẫn đồng nghiệp của mình trong giới hạn hiểu biết và kinh nghiệm của họ. Lập kế hoạch hướng dẫn đồng nghiệp là một quá trình, bao gồm các giai đoạn (lập kế hoạch, thực hiện, đánh giá và điều chỉnh kế hoạch) và những bước đi cụ thể trong từng giai đoạn. Trong đó giai đoạn lập kế hoạch là quan trọng, bởi giai đoạn này tạo ra sản phẩm là những văn bản kế hoạch để người hướng dẫn có thể triển khai trong thực tiễn.

Tuy vậy, kết quả khảo sát về năng lực này của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến chỉ đạt mức khá với ĐTB nhóm $\bar{X} = 2.79$. Trong đó, tiêu chí *Hướng dẫn đồng nghiệp trong sinh hoạt của tổ chuyên môn (hoặc khối) về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm* được đánh giá cao nhất với $\bar{X} = 3.1$. Tiếp đến là tiêu chí chia sẻ *Phương pháp phân tích tổng thể chương trình môn học nhằm định hướng cho việc khai thác, huy động chuyên môn đã được đào tạo để thực thi CTĐT tiên tiến* với ĐTB $\bar{X} = 2.92$. Được đánh giá thấp và ở 2 vị trí cuối cùng là tiêu chí *Thiết kế các nhiệm vụ học tập, xây dựng bài tập, hướng dẫn học tập để hình thành và phát triển hoạt động học tập môn học cho SV trong CTĐT tiên tiến* và *Phát hiện khó khăn trong học tập của SV trong CTĐT tiên tiến* với ĐTB lần lượt $\bar{X} = 2.61$ và $\bar{X} = 2.57$.

Thực tế này đặt ra yêu cầu cần có những giải pháp cụ thể, đồng bộ hơn nữa trong việc phát triển năng lực chia sẻ thông tin với đồng nghiệp của ĐNGV.



Biểu đồ 2.3. Đánh giá năng lực giảng dạy của ĐNGV

Như vậy, các nội dung thuộc nhóm năng lực giảng dạy của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến đều được đánh giá ở mức khá. Để phát triển tốt hơn nữa nhóm năng lực này, các nhà quản lý, ĐNGV cần nhận thức được tầm quan trọng và có biện pháp phát triển để hỗ trợ và thực hiện tốt hơn nữa trong chương trình đào tạo tiên tiến.

e. Năng lực nghiên cứu khoa học - công nghệ

Nhiệm vụ cơ bản của người giảng viên là giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đây là một trong những tiêu chuẩn cơ bản và quan trọng nhất của người giảng viên các trường đại học. Để có được năng lực này, ngoài các tiêu chuẩn chung của một người giảng viên đại học, ở người giảng viên chương trình tiên tiến cần đạt được các kỹ năng thông qua các hoạt động cụ thể như: phải có các công trình khoa học viết bằng tiếng Anh và được công bố ở các tạp chí nước ngoài. Các kết quả nghiên cứu này được áp dụng trong thực tiễn ở nước ta, các nghiên cứu này có tác dụng hỗ trợ cho việc giảng dạy chuyên ngành.

Người giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến cần viết được sách và các tài liệu tham khảo chuyên ngành cập nhật các thông tin mới. Người giảng viên chương trình tiên tiến cần có các hoạt động thực hiện các dự án lớn, hướng dẫn, bồi dưỡng giáo viên trẻ làm công tác nghiên cứu khoa học. Để làm được điều này, người giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến cần có năng lực kỹ năng, khả năng nghiên cứu, tổ chức nghiên cứu thực sự chứ không phải chỉ dừng ở mức hiểu biết lý thuyết.

Người giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến cần có và thực hiện được các thuyết trình về kết quả nghiên cứu tại các hội nghị/hội thảo quốc tế trong và ngoài nước,

tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học với các trường đại học trong, ngoài nước và nhận được các giải thưởng về khoa học.

Bảng 2.15. Năng lực nghiên cứu khoa học - công nghệ ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến (N=117)

Năng lực nghiên cứu KHCN	Mức độ đánh giá				ĐTB $\bar{x}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Xây dựng vấn đề nghiên cứu	0	32	68	17	2.87	6
2. Tổ chức nghiên cứu độc lập	0	42	56	19	2.80	8
3. Vận dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu hiệu quả	0	31	52	34	3.03	3
4. Thu thập, xử lý số liệu, thông tin trong nghiên cứu	0	25	79	13	2.90	5
5. Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả trong nghiên cứu	0	11	67	39	3.24	1
6. Viết và báo cáo kết quả, nghiên cứu, bảo vệ chính kiến, luận điểm khoa học	0	27	70	20	2.94	4
7. Phối hợp, cộng tác, tổ chức nghiên cứu	0	20	69	28	3.07	2
8. Viết giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo và các bài báo khoa học	0	35	67	15	2.83	7
9. Phát minh sáng chế và cải tiến	0	52	54	11	2.65	9
10. Công bố quốc tế các kết quả nghiên cứu KHCN	30	52	24	11	2.13	11
11. Chuyển giao kết quả nghiên cứu cho doanh nghiệp, cơ sở đào tạo	17	52	24	24	2.47	10
Tổng trung bình	2.81					

Theo bảng số liệu trên, các mặt chủ yếu của năng lực NCKH của ĐNGV các trường được đánh giá ở mức khá điểm trung bình các tiêu chí đánh giá là 2.81 điểm, với điểm trung bình các tiêu chí từ 2.13 đến 3.24. Một số tiêu chí vẫn còn những ý kiến đánh giá ở mức độ trung bình.

Tiêu chí về năng lực NCKH được cán bộ, giảng viên đánh giá cao nhất là:

Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả trong nghiên cứu với điểm trung bình là 3.24 điểm xếp mức khá;

Phối hợp, cộng tác, tổ chức nghiên cứu là năng lực được đánh giá cao thứ 2 với điểm trung bình là 3.07 đạt mức khá;

Vận dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu hiệu quả là tiêu chí năng lực được đánh giá cao thứ 3 với điểm trung bình là 3.03 xếp mức khá.

Hai năng lực của NCKH quan trọng nhưng lại được đánh giá thấp nhất và ở mức trung bình đó là:

Chuyên giao kết quả nghiên cứu cho doanh nghiệp, cơ sở đào tạo được đánh giá với điểm trung bình là 2.47 điểm xếp mức trung bình;

Công bố quốc tế các kết quả nghiên cứu KHCN được đánh giá với điểm trung bình là 2.13 xếp mức trung bình; Mặc dù đây là tiêu chí để khẳng định năng lực quốc tế hóa trong đào tạo và nghiên cứu khoa học của giảng viên giảng dạy chương trình tiên tiến; kết hợp nghiên cứu sản phẩm về các bài báo công công quốc tế của giảng viên thuộc các chương trình đào tạo tiên tiến cho thấy số lượng còn khiêm tốn chưa thể hiện 100% giảng viên tham gia giảng dạy chương trình đều có công bố quốc tế, tỷ lệ giảng viên đăng báo quốc tế chiếm khoảng 20%, số bài độc lập rất hạn chế. Mặt khác khi nghiên cứu các đề tài NCKH của giảng viên thuộc các chương trình tiên tiến cho thấy. Số lượng đề tài NCKH của các trường ở cấp Nhà nước, cấp Bộ rất ít, chủ yếu là đề tài NCKH cấp cơ sở. Số lượng đề tài NCKH có xu hướng giảm trong thời gian gần đây. Số lượng GV tham gia nghiên cứu không nhiều. Đây là dấu hiệu đáng lo ngại. Số lượng phát minh, sáng chế của các trường cũng còn rất hạn chế.

Nhìn chung, qua kết quả thống kê về sản phẩm nghiên cứu khoa học của các trường cho thấy năng lực nghiên cứu khoa học của ĐNGV các trường còn hạn chế, đặc biệt là năng lực công bố, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Đây là vấn đề đáng quan tâm của các trường thực hiện CTĐT tiên tiến trong giai đoạn hiện nay. Việc phát triển năng lực nghiên cứu khoa học, ngoài việc nâng cao uy tín cá nhân và tổ chức, còn có tác động hỗ trợ đặc biệt quan trọng tới cải thiện chất lượng giảng dạy. Vì vậy, việc bồi dưỡng phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của ĐNGV là đặc biệt quan trọng.

g. Năng lực quan hệ với doanh nghiệp của đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến cần tạo được cho người giảng viên có được năng lực hợp tác với doanh nghiệp bằng nhiều hình thức khác nhau nhằm nâng cao hiệu quả và cung ứng nguồn lực lao động chất lượng cho thị trường. Để tìm hiểu vấn đề này, tác giả trao đổi, khảo sát ĐNGV và CBQL với N = 117, kết quả thu được thể hiện trong bảng 2.16.

Bảng 2.16. Năng lực quan hệ với doanh nghiệp của ĐNGV

STT	Năng lực quan hệ với doanh nghiệp	Mức độ đánh giá				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
		1	2	3	4		
1	Am hiểu về văn hóa và tổ chức, hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên môn	0	26	52	39	3.11	3
2	Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo	0	21	79	17	2.97	5
3	Hợp tác cùng doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động đào tạo sinh viên	0	9	68	40	3.26	1
4	Hợp tác với doanh nghiệp trong đánh giá sinh viên tốt nghiệp và tuyển dụng	0	16	70	31	3.13	2
5	Hợp tác với doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu	0	20	69	28	3.07	4
6	Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển nghề nghiệp và cộng đồng	0	28	66	23	2.96	6
Cộng TB nhóm						3.08	

Kết quả thu được từ bảng số liệu 2.16 cho thấy, ý kiến đánh giá về năng lực quan hệ với doanh nghiệp của ĐNGV thực hiện chương trình tiên tiến ở mức khá, với trung bình cộng kết quả đạt được là 3.08. Trong đó, năng lực *Hợp tác cùng doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động đào tạo sinh viên* được đánh giá cao nhất với ĐTB $\bar{X} = 3.26$ xếp mức tốt nhưng ở ngưỡng thấp. Tiếp đó, được đánh giá ở vị trí thứ 2 là năng lực *Hợp tác với doanh nghiệp trong đánh giá sinh viên tốt nghiệp và tuyển dụng* với ĐTB $\bar{X} = 3.13$ đạt mức khá. Nghiên cứu hồ sơ quản lý tại phòng đảm bảo chất lượng của các trường cho thấy điều này hoàn toàn hợp lý vì trong những năm gần đây, ĐHTN chỉ đạo các trường thường xuyên tổ chức đánh giá sinh viên tốt nghiệp cuối khóa trong mối quan hệ giữa nhà trường với cơ quan sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo khác.

Vấn đề về *Am hiểu về văn hóa và tổ chức, hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên môn* giữ vai trò hết sức quan trọng trong việc cung cấp kiến thức và kỹ năng cho SV, tuy nhiên năng lực này của ĐNGV chỉ được đánh giá ở vị trí thứ 3 với ĐTB $\bar{X} = 3.11$. Các nội dung được đánh giá thấp nhất, lần lượt ở các vị trí 5 và 6 là *Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo tiên tiến*; *Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển nghề nghiệp và cộng đồng*. Hạn chế này sẽ là

nguyên nhân dẫn tới những bất cập trong chương trình đào tạo sinh viên và dẫn tới hệ quả sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng nhu cầu tuyển dụng.

Như vậy, nhìn chung năng lực quan hệ với doanh nghiệp của ĐNGV các trường đào tạo chương trình đào tạo tiên tiến còn chưa được đánh giá cao, cần tiếp tục phát triển trong thời gian tới, các trường cần phát triển các văn bản hợp tác với các doanh nghiệp trên địa bàn để nâng cao chất lượng đào tạo, uy tín cá nhân và tổ chức của đơn vị mình trong doanh nghiệp, cộng đồng, xã hội.

h. Năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân

Việc đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến phải luôn chứa đựng các yếu tố khích lệ ý chí không ngừng tự học vươn lên của người giảng viên trong trường đại học, đặc biệt đối với các trường khu vực miền núi phía Bắc, nơi mà kinh tế, văn hoá - xã hội còn chậm phát triển. Việc có được đội ngũ sinh viên tốt nghiệp ra trường có trình độ chuyên môn tốt đáp ứng được nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội - xã hội trong thời kỳ hội nhập là vô cùng quan trọng, đòi hỏi các trường đại học khu vực giáo dục, đào tạo tốt, điều này phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng trước hết phụ thuộc vào năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên, do vậy đòi hỏi ở mỗi giảng viên phải không ngừng học tập và phát triển bản thân. Tiêu chuẩn năng lực Giảng viên tham gia thực hiện CTĐT tiên tiến, được đánh giá theo chu kỳ 5 năm 1 lần.

Bảng 2.17. Đánh giá Năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến

Năng lực phát triển nghề nghiệp	Mức độ đánh giá				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	1	2	3	4		
1. Khả năng tự đánh giá phát triển nghề nghiệp	0	32	51	34	3.02	2
2. Tự lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	2	27	61	27	2.97	3
3. Khả năng tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn	0	26	43	48	3.19	1
4. Sử dụng ngoại ngữ phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp	15	41	42	19	2.56	5
5. Sử dụng công nghệ thông tin phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp	4	35	56	22	2.82	4
Cộng TB nhóm					2.91	

Năng lực phát triển nghề nghiệp của ĐNGV là cơ sở khẳng định tiềm lực cao của ĐNGV, là tiền đề cho sự vươn lên của đội ngũ trong tương lai. Bảng số liệu trên

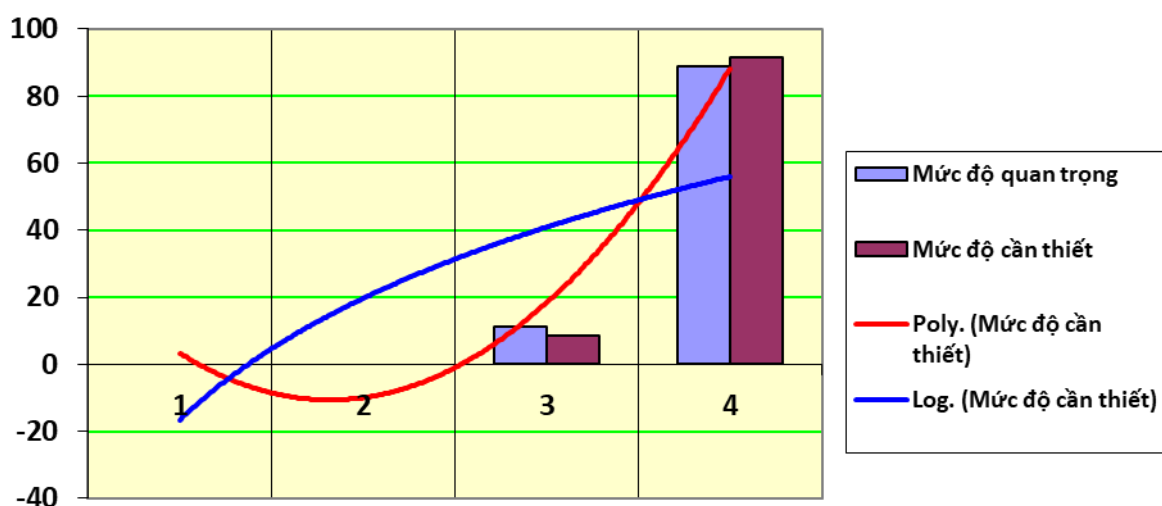
cho thấy, các mặt biểu hiện năng lực phát triển nghề nghiệp của ĐNGV ở mức độ khá, với điểm trung bình các tiêu chí đạt $\bar{X} = 2.91$. Trong đó, các tiêu chí được đánh giá cao hơn là: *Khả năng tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn* (3.19 đ); *khả năng tự đánh giá phát triển nghề nghiệp* (3.02 đ); *tự lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ* (2.97 đ). Tiêu chí được đánh giá yếu nhất của ĐNGV về năng lực phát triển nghề nghiệp là việc “*Sử dụng ngoại ngữ phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp*” (2.56 đ). Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với việc thống kê trình độ ngoại ngữ của ĐNGV. Do đó, các trường cần tập trung phát triển trình độ ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên.

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

2.3.1. Thực trạng nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

2.3.1.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về mức độ quan trọng và cần thiết của chương trình đào tạo tiên tiến

Tim hiểu về vấn đề này, chúng tôi tiến hành trao đổi và khảo sát với các tiêu chí về mức độ quan trọng và cần thiết về chương trình tiên tiến tại các cơ sở là Đại học Nông Lâm - ĐHTN; ĐH Kỹ thuật Công nghiệp - ĐHTN; Khoa Quốc tế - ĐHNT (với tiêu chí 1 = Không quan trọng, không cần thiết; 2 = Bình thường; 3 = Quan trọng, cần thiết; 4 = Rất quan trọng, rất cần thiết). Kết quả thể hiện trong biểu đồ 2.4. dưới đây:



Biểu đồ 2.4. Ý kiến đánh giá về mức độ quan trọng và cần thiết của chương trình đào tạo tiên tiến

Qua biểu đồ cho thấy, nhận định và đánh giá về vai trò và sự cần thiết của CTĐT tiên tiến trong giai đoạn hiện nay. Hầu hết các ý kiến đánh giá của CBQL, GV và SV đều thấy được tầm quan trọng và sự cần thiết của CTĐT tiên tiến trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay với tỉ lệ 100%.

Như vậy, mỗi chiều hướng đều có những điểm tích cực, điểm hạn chế riêng. Vấn đề đặt ra là mỗi nhà trường cần xem xét vận dụng trên cơ sở thực trạng của tổ chức để có bước đi thích hợp, sao cho đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến khi tiếp cận nhu cầu nhà trường đều thấy có nhu cầu của mình trong đó, tạo cho họ sự hứng thú, say mê và yên tâm với nghề nghiệp cũng như thực hiện có chất lượng chương trình đào tạo tiên tiến tại các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên hiện nay.

2.3.1.2. Thực trạng nhận thức về yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, việc đáp ứng các yêu cầu về chuyên môn, cơ cấu, năng lực... của ĐNGV giữ vai trò hết sức quan trọng. Để có cơ sở thực tiễn đối với vấn đề này, tác giả tiến hành khảo sát lấy ý kiến của CBQL và ĐNGV. Kết quả thu được trong bảng 2.18 dưới đây:

Bảng 2.18. Đánh giá về những yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

TT	Yêu cầu	Mức độ cần thiết							
		Rất cần thiết		Cần thiết		Bình thường		Không cần thiết	
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1	Đủ về số lượng, cơ cấu chuyên môn và cơ cấu trình độ	81	69.2	36	30.8	0	0	0	0
2	Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng.	43	36.8	74	63.2	0	0	0	0
3	Đảm bảo cân đối giữa giảng viên thỉnh giảng và giảng viên cơ hữu	31	26.5	86	73.5	0	0	0	0
4	Giảng viên phải đáp ứng các yêu cầu về năng lực thiết kế và triển khai thực hiện CTĐT tiên tiến	88	75.2	29	24.8	0	0	0	0

TT	Yêu cầu	Mức độ cần thiết							
		Rất cần thiết		Cần thiết		Bình thường		Không cần thiết	
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
5	Năng lực sử dụng đa dạng các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học	105	89.7	12	10.3	0	0	0	0
6	Năng lực khai thác và sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện /nguồn lực hỗ trợ giảng dạy;	49	41.9	68	58.1	0	0	0	0
7	Năng lực giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của bản thân và đánh giá chất lượng học phần do mình phụ trách	82	70.1	35	29.9	0	0	0	0
8	Năng lực hoàn thiện hoạt động giảng dạy của bản thân, hỗ trợ hoạt động học của sinh viên để cải tiến nâng cao chất lượng dạy học	93	79.5	24	20.5	0	0	0	0
9	Năng lực nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ mang lại ích lợi cho các bên liên quan và phát triển CTĐT tiên tiến	40	34.2	77	65.8	0	0	0	0
10	Năng lực tư vấn hỗ trợ sinh viên	76	65.0	41	35.0	0	0	0	0
11	Năng lực tham gia phát triển thế giới nghề nghiệp và cộng đồng	23	19.7	94	80.3	0	0	0	0
12	Năng lực hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học	78	66.7	39	33.3	0	0	0	0
13	Năng lực giảng dạy, nghiên cứu bằng tiếng nước ngoài và tiếng Việt	81	69.2	36	30.8	0	0	0	0
14	Năng lực giáo dục số và kỹ thuật số	89	76.1	28	23.9	0	0	0	0

Kết quả thu được qua bảng khảo sát 2.18 cho thấy, yêu cầu đối với ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến cần đáp ứng được đánh giá với nhiều ý kiến khác nhau. Tuy vậy, các ý kiến đều đánh giá cao về mức độ cần thiết với những yêu cầu của đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến.

Cụ thể; nhóm yêu cầu được đánh giá cao về mức độ cần thiết: Năng lực sử dụng đa dạng các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học (89.7%); Năng lực hoàn thiện hoạt động giảng dạy của bản thân, hỗ trợ hoạt động học của sinh viên để cải tiến nâng cao chất lượng dạy học (79.5%); Năng lực giáo dục số và kỹ thuật số (76.1%); Giảng viên phải đáp ứng các yêu cầu về năng lực thiết kế và triển khai thực hiện CTĐT tiên tiến (75.2%); Năng lực giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của bản thân và đánh giá chất lượng học phần do mình phụ trách (70.1%); Năng lực giảng dạy, nghiên cứu bằng tiếng nước ngoài và tiếng Việt (69.2%); Đủ về số lượng, cơ cấu chuyên môn và cơ cấu trình độ (69.2%); Năng lực hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học (66.7%); Năng lực tư vấn hỗ trợ sinh viên (65.0%). Bên cạnh đó là nhóm yêu cầu được đánh giá cần đáp ứng với số đông ý kiến đánh giá: Năng lực tham gia phát triển thế giới nghề nghiệp và cộng đồng (80.3%); Đảm bảo cân đối giữa giảng viên thỉnh giảng và giảng viên cơ hữu (73.5%); Năng lực nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ mang lại ích lợi cho các bên liên quan và phát triển CTĐT tiên tiến (65.8%); Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng (63.2%); Năng lực khai thác và sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện /nguồn lực hỗ trợ giảng dạy (58.1%).

Qua phân tích trên cho thấy, để đạt mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, lãnh đạo các đơn vị cần tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cũng như có kế hoạch cụ thể trong việc nâng cao hơn nữa đối với chất lượng của đội ngũ giảng viên, từ đó mới có cơ sở và căn cứ để nâng cao chất lượng trong công tác đào tạo SV của chương trình tiên tiến.

2.3.2. Thực trạng nội dung phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

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

Để đánh giá nội dung này, chúng tôi đã điều tra về nhận thức của CBQL, GV về mức độ cần thiết của lựa chọn đối tượng phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến dựa trên nhu cầu và tính chất chuyên môn.

Kết quả khảo sát như sau:

Thông qua kết quả khảo sát cho thấy hiện nay đội ngũ cán bộ, GV đều nhận thấy sự cần thiết của việc thực hiện các nội dung quy hoạch ĐNGV. Trong đó, CBQL, GV cho rằng việc *Xây dựng khung năng lực đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến và Xây dựng tiêu chuẩn lựa chọn ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến* là cần thiết hơn cả (với 92,7% ý kiến), tiếp đến là việc *Lập kế hoạch tuyển chọn ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến; Triển khai quy trình đánh giá ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến; Chiến lược đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ...*

Mặc dù mức độ nhận thức các nội dung trong công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên nhu cầu và tính chất chuyên môn của CBQL, GV các trường ở mức tốt, nhưng mức độ thực hiện các nội dung này chỉ ở mức khá.

Bảng 2.19. Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ cần thiết				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Mức độ thực hiện				ĐTB Y	Thứ bậc
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết			Tốt	Khá	TB	Yếu		
1. Phân tích hiện trạng ĐNGV	13	40	10	0	3.49	1	38	57	22	0	3.14	2
2. Dự báo nhu cầu, nguồn lực ĐNGV	54	51	12	0	3.36	4	34	51	32	0	3.02	3
3. Xây dựng kế hoạch quản lý ĐNGV	60	47	10	0	3.43	3	27	61	27	2	2.97	4
4. Phổ biến kế hoạch đến toàn bộ ĐNGV nhà trường	64	43	10	0	3.46	2	48	43	26	0	3.19	1
5. Tổ chức thực hiện kế hoạch	51	42	24	0	3.23	5	18	42	41	16	2.53	6
6. Kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch	48	44	25	0	3.20	6	18	56	35	8	2.72	5
Cộng TB nhóm					3.36						2.93	

Kết quả phân tích trên cho thấy, ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết đạt ĐTB $\bar{X} = 3.36$, tuy nhiên khi triển khai thực hiện chỉ đạt ĐTB $\bar{Y} = 2.93$.

Các nội dung được đánh giá trong việc quy hoạch đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên nhu cầu và tính chất chuyên môn chỉ ở mức khá. Trong đó, nội dung *Phổ biến kế hoạch đến toàn bộ ĐNGV nhà trường* được đánh giá cao nhất với ĐTB $\bar{Y} = 3.19$ ở vị trí số 1, khi xác định mức độ cần thiết của

nội dung này đạt ĐTB $\bar{X} = 3.46$. Ở vị trí thứ 2 về mức độ thực hiện Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên là việc *Phân tích hiện trạng ĐNGV* với ĐTB $\bar{Y} = 3.14$ được đánh giá. Với mức độ thực hiện đạt ĐTB $\bar{Y} = 3.02$ là nội dung *Dự báo nhu cầu, nguồn lực ĐNGV* được đánh giá ở vị trí thứ 3.

Một số nội dung còn có ý kiến đánh giá ở mức độ yếu như: 21,4% ý kiến đánh giá việc *Tổ chức thực hiện công tác quy hoạch ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến* ở mức yếu; 12% ý kiến cho rằng việc *Đánh giá công tác triển khai kế hoạch* ở mức yếu; 1,7% ý kiến cho rằng việc *Xây dựng kế hoạch lựa chọn, quản lý ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến* ở mức yếu.

Tiến hành phỏng vấn sâu một số CBQL, GV (Trường ĐHNL, khoa Quốc tế) tác giả được biết: *Việc quy hoạch theo tiêu chuẩn đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở một số trường hiện nay tính kế hoạch, tính hệ thống còn mờ nhạt, chưa thật sát với nhu cầu nguồn nhân lực, chưa đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai. Đây cũng là vấn đề đáng lo ngại trong việc thực hiện công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đào tạo tiên tiến hiện nay.*

Từ kết quả thực tế trên đã đặt ra cho tác giả cần nghiên cứu, đề xuất các giải pháp thích hợp nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả trong công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên hiện nay.

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

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

Thực trạng công tác tuyển dụng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên được tác giả khảo sát và thể hiện kết quả thu được trong bảng 2.20 dưới đây:

Bảng 2.20. Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ thực hiện				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Mức độ đáp ứng				ĐTB $\bar{Y}$	Thứ bậc
	Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Chưa hợp lý			Tốt	Khá	TB	Yếu		
1. Thi tuyển công khai	45	43	30	0	3.15	1	48	40	26	3	3.14	1
2. Phân cấp tuyển dụng tới Khoa, Bộ môn, Trung tâm	45	43	26	3	3.11	2	40	33	28	16	2.83	5
3. Xây dựng chuẩn tuyển dụng giảng viên	50	34	25	8	3.08	4	45	29	39	4	2.98	3
4. Xác định quy trình tuyển dụng cụ thể	43	39	21	14	2.95	5	39	37	30	11	2.89	4
5. Tuyển dụng theo kế hoạch	50	42	12	13	3.10	3	53	24	37	3	3.09	2
6. Số lượng tuyển dụng đáp ứng với nhu cầu vị trí công việc của giảng viên	37	47	19	14	2.91	6	32	46	20	19	2.78	6
Cộng TB nhóm					3.01						2.95	

Kết quả khảo sát trên cho thấy, cán bộ quản lý, giảng viên các trường được khảo sát đánh giá các nội dung trong công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên đều ở mức tương đối tốt với ĐTB $\bar{X} = 3.01$, tuy vậy mức độ đáp ứng chỉ ở mức khá với ĐTB $\bar{Y} = 2.95$.

Trong đó, việc *Thi tuyển công khai* được đánh giá cao nhất cả ở mức độ thực hiện và mức độ đáp ứng, với vị trí thứ bậc 1. Ở vị trí thứ 2 về mức độ thực hiện là nội

dung *Phân cấp tuyển dụng tới Khoa, Bộ môn, Trung tâm* với ĐTB $\bar{X} = 3.11$, tuy vậy khi triển khai chỉ đáp ứng theo đánh giá ở vị trí thứ 5 với ĐTB $\bar{Y} = 2.83$.

Đối với quy trình tuyển dụng được CBQL và GV nhận định: Công tác tuyển dụng cán bộ tuân theo đúng các quy định trong các văn bản hiện hành. Hàng năm, căn cứ nhu cầu công việc, kế hoạch biên chế được duyệt và nguồn tài chính của đơn vị, phòng tổ chức cán bộ dựa trên định hướng phát triển chung của toàn trường, cân đối nhu cầu cán bộ, giáo viên của các đơn vị, chỉ tiêu biên chế được giao, khả năng tài chính của trường để cùng với lãnh đạo các đơn vị thống nhất chỉ tiêu bổ sung cho các đơn vị theo từng đợt tuyển. Sau khi tổng hợp hồ sơ đăng ký dự tuyển, phòng tổ chức cán bộ làm việc trực tiếp với lãnh đạo các đơn vị để được tư vấn, đề xuất ý kiến về chuyên môn và phối hợp thực hiện việc sơ loại những hồ sơ không đủ điều kiện theo quy định. Đồng thời, các trường cũng có chính sách khuyến khích, mời các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, các nhà khoa học về tham gia công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Tuy nhiên qua ý kiến đánh giá có thể thấy, nội dung *Xây dựng quy trình tuyển dụng cụ thể, phù hợp* chưa được đánh giá cao với ĐTB $\bar{X} = 2.95$ và ĐTB $\bar{Y} = 2.89$, qua trao đổi, phỏng vấn, nhiều giảng viên không biết rõ đơn vị mình có nhu cầu tuyển hay không, đơn vị sẽ tuyển ai vào đảm nhận những nhiệm vụ gì mà hoàn toàn do tổ chức, do chỉ tiêu cấp trên ban hành. Các kỳ thi tuyển giảng viên thường được tổ chức theo đợt do trường đại học ra quyết định tuyển dụng, việc tuyển dụng ít có sự phân cấp tới các khoa, bộ môn. Các phương thức thi tuyển có ưu điểm là khách quan, tăng tính cạnh tranh, đảm bảo đúng chuyên môn, mở rộng đối tượng tham gia tuyển dụng, tạo cơ hội ngang nhau cho các ứng viên tự do, chưa có thời gian công tác tại đơn vị đều được tham gia thi tuyển. Tuy nhiên, hình thức thi với các quy định cứng nhắc chủ yếu là thi viết, kiểm tra giảng dạy chỉ trong một vài tiết giảng, chưa bám sát được chuẩn năng lực của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ... Do đó, chưa đánh giá sâu được năng lực của các ứng viên, cũng như hiệu quả của công tác tuyển dụng đội ngũ.

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

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

Tìm hiểu về vấn đề trên, chúng tôi tiến hành khảo sát CBQL và GV, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.21. Thực trạng sử dụng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung quản lý sử dụng ĐNGV	Mức độ đáp ứng				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	Chưa đáp ứng	Trung bình	Khá	Tốt		
1. Xây dựng và ban hành quy định về vị trí việc làm	0	23	48	46	3.20	2
2. Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm	0	14	56	47	3.28	1
3. Luân chuyển, bổ nhiệm đối với ĐNGV	0	34	62	21	2.89	3
4. Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên	0	62	36	19	2.42	4
Cộng TB nhóm					2,95	

Kết quả thu được trong bảng số liệu 2.19 cho thấy, công tác bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các nhà trường được khảo sát thực hiện tương đối tốt. Được đánh giá ở mức độ cao nhất với ĐTB = 3.28 là nội dung *Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm*; tiếp đó với việc *Xây dựng và ban hành quy định về vị trí việc làm* được CBQL và ĐNGV đánh giá ở vị trí thứ 2 với ĐTB = 3.2. Lần lượt ở các vị trí thứ 3 và 4 là các nội dung *Luân chuyển, bổ nhiệm đối với ĐNGV* và nội dung *Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên*.

Qua tìm hiểu chúng tôi được biết, Hội đồng đào tạo của các trường đã chỉ đạo hội đồng đào tạo của các đơn vị thực hiện quản lý và sử dụng giảng viên đáp ứng yêu cầu đặt ra. Đại đa số giảng viên đều được phân công giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo và phát huy tốt năng lực trong giảng dạy, NCKH, sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong bài giảng. Tuy nhiên, qua phỏng vấn, một số ý kiến cho rằng: Việc bố trí, sử dụng GV ở một số trường còn chưa thật sự phù hợp, nhiều khoa còn xảy ra tình trạng thừa GV, thiếu tiết dạy do số lượng SV giảm. Một số GV chưa được bố trí đúng năng lực đối với yêu cầu đáp ứng CTĐT tiên tiến, thiếu ĐNGV có trình độ cao. Đây cũng là vấn đề các trường cần quan tâm.

Căn cứ các số liệu thống kê tổng hợp; Đánh giá tổng thể tình hình thực hiện các giải pháp phát triển ĐNGV; trong đó đi sâu đánh giá giải pháp quản lý sử dụng giảng viên có 43% CBQL và ĐNGV cho rằng nhà trường có thực hiện và đạt được kết quả khá cao; Ngược lại cũng có đến 57% cho rằng nhà trường chưa thực hiện, hoặc có thực hiện nhưng kết quả mang lại không cao; Đồng thời đi sâu đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu giải pháp quản lý sử dụng giảng viên các trường được trình bày chi tiết tại phụ lục 1.9; Có 45% CBQL và ĐNGV cho rằng đáp ứng yêu cầu từ khá đến tốt, đồng thời cũng có 38% cho rằng giải pháp quản lý sử dụng giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Trong sử dụng giảng viên có nội dung chỉ được đánh giá kết quả thực hiện ở mức trung bình đó là: Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên đạt điểm trung bình là 2.42 điểm điều này cho thấy mặc dù nội dung công tác: Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm được đánh giá là thực hiện tốt nhưng nếu không có sự giám sát, đánh giá lại hiệu quả của việc phân công này đã phù hợp hay chưa phù hợp thì cũng chưa thể khẳng định là công tác sử dụng đội ngũ giảng viên giảng dạy CTĐT tiên tiến đã hoàn toàn tốt.

Như vậy có thể thấy, nhìn chung mức độ đáp ứng yêu cầu quản lý sử dụng giảng viên của các trường chưa cao; Những biện pháp quản lý sử dụng giảng viên tuy được đánh giá khá tốt, nhưng kết quả thực hiện chưa đồng bộ và triệt để, mức độ đáp ứng yêu cầu chưa được cao.

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

Có thể thấy, hiệu quả của chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV trong chương trình đào tạo tiên tiến phụ thuộc rất lớn vào mức độ tổ chức các nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi tiến hành khảo sát, phỏng vấn CBQL và ĐNGV. Kết quả thu được thể hiện trong bảng 2.22. dưới đây:

Bảng 2.22. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ thực hiện				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc
	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1. Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên	38	45	31	3	3.01	1
2. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt	36	46	27	8	2.94	2
3. Bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá kết quả dạy học và sử dụng kết quả dạy học để cải tiến đổi mới và phát triển chương trình dạy học	32	40	31	14	2.77	4
4. Bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến	18	52	40	7	2.31	7
5. Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu trong phát triển nghề nghiệp và phát triển đào tạo cử nhân tiên tiến	37	41	23	16	2.85	3
6. Bồi dưỡng nâng cao năng lực tư vấn, hỗ trợ sinh viên học tập và khai thác các dịch vụ đào tạo của nhà trường	30	52	25	10	2.13	9
7. Bồi dưỡng năng lực quan hệ với doanh nghiệp và phát triển cộng đồng	21	49	28	19	2.62	5
8. Bồi dưỡng năng lực giáo dục số và kỹ thuật số trong giảng dạy, nghiên cứu cho giảng viên	30	47	20	20	2.26	8
9. Bồi dưỡng năng lực giảng dạy, nghiên cứu, giao tiếp, hợp tác bằng sử dụng ngôn ngữ nước ngoài	27	47	20	23	2.33	6
Cộng TB nhóm					2,58	

Kết quả số liệu thu được cho thấy mức độ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá ở mức khá với ĐTB đạt được $\bar{X} = 2.58$. Trong đó nội dung được đánh giá cao nhất về mức độ thực hiện là *Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên* ĐTB $\bar{X} = 3.01$, ở vị trí thứ nhất. Tiếp đó, việc thực hiện nội dung *Đào tạo, bồi dưỡng nâng*

cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt được đánh giá ở vị trí thứ 2 với ĐTB $\bar{X} = 2.94$.

Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu trong phát triển nghề nghiệp và phát triển đào tạo tiên tiến có điểm trung bình là 2.83 điểm xếp thứ 3 đạt mức khá.

Bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá kết quả dạy học và sử dụng kết quả dạy học để cải tiến đổi mới và phát triển chương trình dạy học đạt điểm trung bình là 2.77 điểm xếp thứ 4 đạt mức khá.

Bồi dưỡng năng lực quan hệ với doanh nghiệp và phát triển cộng đồng đạt điểm trung bình là 2.62 điểm đạt mức khá.

Các nội dung còn lại thuộc công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá kết quả thực hiện chỉ ở mức trung bình gồm các nội dung sau:

Bồi dưỡng năng lực giảng dạy, nghiên cứu, giao tiếp, hợp tác bằng sử dụng ngôn ngữ nước ngoài đạt điểm trung bình là 2.33

Bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến đạt điểm trung bình là 2.31;

Bồi dưỡng năng lực giáo dục số và kỹ thuật số trong giảng dạy, nghiên cứu cho giảng viên đạt điểm trung bình là 2.26 điểm;

Bồi dưỡng nâng cao năng lực tư vấn, hỗ trợ sinh viên học tập và khai thác các dịch vụ đào tạo của nhà trường đạt điểm trung bình là 2.13 điểm;

Khi được hỏi về vấn đề này, nhiều ý kiến CBQL và GV cho rằng; Việc đào tạo bồi dưỡng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến đã được nhà trường quan tâm tuy nhiên chưa đồng bộ ở các nội dung và cũng chưa thực sự hiệu quả, chủ yếu tập trung vào một số nội dung chuyên môn do chương trình nhập khẩu của nước ngoài nên một số vấn đề về chuyên môn cần được tăng cường bồi dưỡng cho giảng viên;

Từ kết quả trên cho thấy các trường cần tăng cường hơn nữa các nội dung bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình đào tạo cho phù hợp hơn với điều kiện thực tế của Việt Nam và nhà trường cho giảng viên; bồi dưỡng năng lực giảng dạy hoàn toàn bằng tiếng Anh để còn có cơ hội sử dụng mô hình lớp học kết nối với sinh viên nước ngoài; Bồi dưỡng năng lực tư vấn hỗ trợ sinh viên chương trình tiên tiến; Bồi dưỡng năng lực giáo dục số, kỹ thuật số cho giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến nhằm phát triển mô hình trường học kết nối, lớp học kết nối; giảng đường kết nối; thư viện kết nối cho sinh viên;

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

Kiểm tra đánh giá ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến có ý nghĩa và vai trò quan trọng trong phát triển đội ngũ. Tìm hiểu vấn đề này, tác giả điều tra khảo sát với hai tiêu chí về sự cần thiết và mức độ đáp ứng. Kết quả thu được thể hiện trong bảng 2.23 dưới đây.

Bảng 2.23. Đánh giá đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

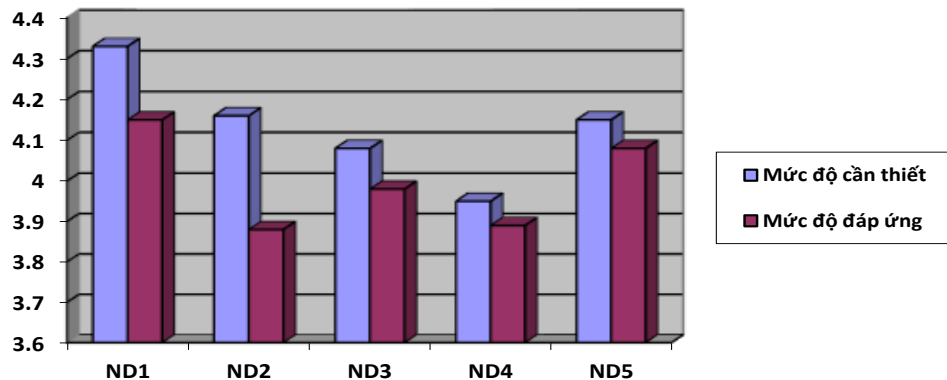
Nội dung Kiểm tra, đánh giá	Mức độ cần thiết				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Mức độ đáp ứng				ĐTB $\bar{Y}$	Thứ bậc
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết			Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
1. Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo các tiêu chuẩn của chương trình tiên tiến đối với năng lực của ĐNGV	58	40	19	0	3.33	1	49	39	26	3	3.15	1
2. Xây dựng và thực hiện quy trình đánh giá	48	53	16	0	3.27	2	42	33	28	14	2.88	5
3. Sử dụng các biểu mẫu đánh giá theo quy định chung của các văn bản pháp quy.	50	34	33	0	3.15	4	45	29	39	4	2.98	3
4. Đa dạng trong phương pháp đánh giá cùng với các quy định chung	43	39	35	0	3.07	5	39	37	30	11	2.89	4
5. Xây dựng và thực hiện kết quả đánh giá trong phân loại, sắp xếp, sử dụng ĐNGV	55	37	25	0	3.26	3	53	24	37	3	3.09	2
Cộng TB nhóm					3.22						2.99	

Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý, GV các trường khảo sát đều nhận thức được sự cần thiết của công tác đánh giá thực hiện nhiệm vụ trong công tác kiểm tra đánh giá của ĐNGV, thể hiện ở điểm trung bình các tiêu chí từ 3.07đ đến 3.33đ. Trong đó, việc “*Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo các tiêu chuẩn của chương trình tiên tiến đối với năng lực của ĐNGV*” được đánh giá là cần thiết nhất (bậc 1), điều này sẽ tránh được việc đánh giá mang tính chủ quan, phiến diện đối với ĐNGV, đây cũng là căn cứ cho họ thực hiện chức năng, nhiệm vụ, phát huy năng lực của mình trong quá trình công tác. Tiếp đến là việc “*Xây dựng và thực hiện quy trình đánh giá*” (bậc 2 với ĐTB $\bar{X} = 3.27$). Căn cứ vào quy trình đánh giá sẽ tạo nên thước đo chính xác, khách quan và công bằng cho ĐNGV. Đồng thời, các GV cũng rất quan tâm đến việc sử dụng các biểu mẫu đánh giá theo quy định chung, xây dựng và thực hiện kết quả đánh giá trong phân loại, sắp xếp, sử dụng giảng viên. Đây cũng là những nội dung cần thiết trong quá trình đánh giá đội ngũ giảng viên.

Cũng theo kết quả khảo sát, việc đánh giá ĐNGV được thực hiện ở mức khá, với điểm trung bình các tiêu chí đạt 2.99. Nhìn chung, công tác đánh giá của các trường khảo sát đều được thực hiện như: Triển khai thực hiện kế hoạch đánh giá, lịch kiểm tra của trường và của tổ chuyên môn trong từng học kỳ và cả năm học để GV biết và thực hiện. Kế hoạch đã xác định rõ mục đích, yêu cầu, thời gian, phương pháp kiểm tra, đánh giá. Ban giám hiệu chỉ đạo phòng Thanh tra & công tác SV, tổ chuyên môn Thanh tra nhân dân, Công đoàn, Đoàn thanh niên phối hợp thực hiện việc kiểm tra đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, hồ sơ chuyên môn của GV. Tổng hợp ý kiến phiếu đánh giá hoạt động giảng dạy, là cơ sở để đánh giá chất lượng và trình độ của GV, đề xuất bồi dưỡng từng GV để nâng cao năng lực công tác chuyên môn. Đồng thời, kết quả đánh giá cũng được thể hiện trong bình xét thi đua năm học.

Phỏng vấn một số ý kiến cho rằng việc thực hiện đánh giá GV chưa khoa học, chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá GV theo tiếp cận năng lực, phù hợp với vị trí công tác, chức danh trong từng bộ môn, khoa, nơi GV công tác. Các nguồn thông tin đánh giá chưa đa dạng, chưa có sự đánh giá tổng hợp của thủ trưởng đơn vị, thủ trưởng trực tiếp, đồng nghiệp và người học nhằm đảm bảo tính khách quan và công bằng, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chính. Kết quả đánh giá chưa làm căn cứ cho việc sắp xếp, sử dụng, luân chuyển, đào tạo, khen thưởng, kỷ luật GV. Đây là vấn đề đáng quan tâm trong công tác đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của ĐNGV trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả so sánh về mức độ thực hiện và mức độ đáp ứng được thể hiện trong biểu đồ 2.5 dưới đây:



Biểu đồ 2.5. Mức độ thực hiện và mức độ đáp ứng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Kết quả thu được từ biểu đồ trên cho thấy, mức độ kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên có sự chênh lệch đáng kể giữa mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng. Ý kiến đánh giá đều cho thấy khi triển khai thực hiện đều thấp hơn so với mức độ cần thiết được đánh giá (với ĐTB 3.22 so với 2.99). Kết quả này cũng thể hiện ở từng nội dung cụ thể trong bảng kết quả. Vấn đề này đặt ra cho tác giả cần tiếp tục nghiên cứu, xây dựng và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả trong công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng trong kiểm tra đánh giá ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến hiện nay.

2.3.2.6. Thực trạng tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Để tìm hiểu vấn đề thực trạng tạo môi trường, chính sách, chế độ làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến, chúng tôi tiến hành khảo sát CBQL và ĐNGV, kết quả thu được thể hiện trong bảng 2.24 dưới đây:

Bảng 2.24. Thực trạng tạo môi trường làm việc cho ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Nội dung	Mức độ cần thiết				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Mức độ thực hiện				ĐTB $\bar{Y}$	Thứ bậc
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết			Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
1. Xây dựng môi trường làm việc tích cực phát triển ĐNGV (CSVC, bầu không khí, ...) với CTĐT tiên tiến	75	33	9	0	3.56	1	48	40	26	3	3.14	1
2. Xây dựng quy định cụ thể vừa thực hiện chế độ chính sách chung vừa tạo động lực phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến	67	43	7	0	3.51	3	20	47	27	23	2.45	3
3. Không ngừng tăng cường các điều kiện đảm bảo phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến	70	39	8	0	3.53	2	27	47	20	23	2.33	4
4. Có chính sách, cơ chế phù hợp để thu hút và tạo động	53	42	22	0	3.26	5	39	37	30	11	2.89	2

Nội dung	Mức độ cần thiết				ĐTB $\bar{X}$	Thứ bậc	Mức độ thực hiện				ĐTB $\bar{Y}$	Thứ bậc
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết			Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
lực cho ĐNGV thỉnh giảng												
5. Có kế hoạch đánh giá chế độ, chính sách chung và các quy định cụ thể để kiến nghị và điều chỉnh phù hợp	61	42	14	0	3.40	4	27	47	23	20	2.31	5
Cộng TB nhóm					3.45						2,62	

Kết quả thu được từ bảng khảo sát trên cho thấy, ĐNGV và cán bộ quản lý các trường thực hiện CTĐT tiên tiến đều nhận thấy việc tạo môi trường, chính sách, chế độ làm việc đối với ĐNGV là hết sức cần thiết, thể hiện ở điểm trung bình các tiêu chí đạt ĐTB $\bar{X} = 3.45$ đ. Thực tế việc tạo dựng môi trường làm việc, xây dựng, ban hành các cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ giảng viên là một trong những nhiệm vụ quan trọng đầu tiên để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ. Nhận thức được điều này sẽ giúp các trường xây dựng và thực hiện được những chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút giảng viên từ nhiều nguồn khác nhau, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Tuy vậy, khi triển khai thực hiện chưa đạt được như mong muốn, với kết quả đánh giá về mức độ thực hiện ở mức khá với ĐTB $\bar{Y} = 2.62$ điểm. Điều này cho thấy các vấn đề mâu thuẫn trong nhận thức và triển khai. Cụ thể:

Nội dung được đánh giá cao nhất về mức độ cần thiết và khi triển khai thực hiện là *Xây dựng môi trường làm việc tích cực phát triển ĐNGV (CSVCL, bầu không khí, ...)* với CTĐT tiên tiến, tuy nhiên kết quả đánh giá khác nhau về điểm số với ĐTB $\bar{X} = 3.56$ nhưng ĐTB $\bar{Y}$ chỉ đạt 3.14.

Có chính sách, cơ chế phù hợp để thu hút và tạo động lực cho ĐNGV thỉnh giảng đạt điểm trung bình là 2,89 điểm được đánh giá kết thực hiện ở mức khá;

Xây dựng quy định cụ thể vừa thực hiện chế độ chính sách chung vừa tạo động lực phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến có điểm trung bình là 2.45 điểm đạt kết quả thực hiện ở mức trung bình.

Không ngừng tăng cường các điều kiện đảm bảo phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến có điểm trung bình là 2.33 điểm đạt kết quả thực hiện ở mức trung bình.

Có kế hoạch đánh giá chế độ, chính sách chung và các quy định cụ thể để kiến nghị và điều chỉnh phù hợp có điểm trung bình là 2.31 điểm đạt kết quả thực hiện ở mức trung bình.

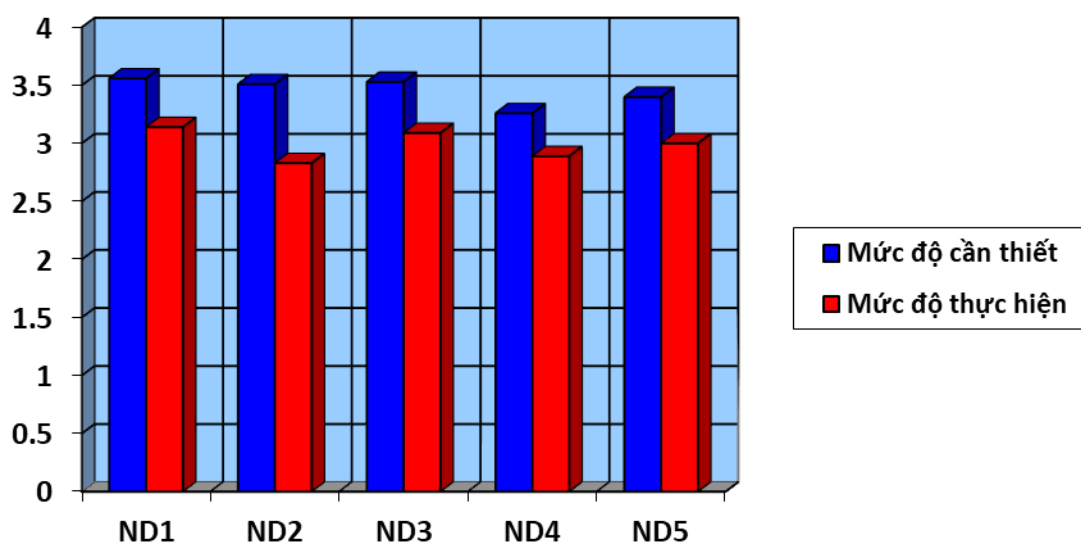
Thực tế, qua trao đổi sâu, các trường được khảo sát đã thực hiện được một số chính sách đãi ngộ ĐNGV như: Thực hiện các quy định về chế độ làm việc, định mức giờ chuẩn, chế độ làm việc, thực hiện chính sách tiền lương, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên nhà giáo, chế độ dạy vượt giờ... Mặt khác, các trường còn có những quy định riêng về chế độ thực hiện giờ chuẩn cho giảng viên, cách tính giờ NCKH, đề tài, bài báo khoa học tạo điều kiện để khuyến khích, chăm lo đời sống cán bộ giảng viên được đảm bảo đúng chế độ để họ chuyên tâm chất lượng đáp ứng CTĐT tiên tiến.

Ưu tiên các giảng viên đang làm nghiên cứu sinh đăng ký làm đề tài NCKH cấp trường, cấp Bộ. Khuyến khích ĐNGV đi làm nghiên cứu sinh ở trong nước và nước ngoài. Đồng thời, tạo điều kiện về nhà ở, tổ chức các hoạt động văn hoá, thể thao xây dựng môi trường lành mạnh. Nhiều giảng viên sau khi bảo vệ thành công luận án tiến sĩ, khi trở về trường công tác đã được đề bạt vào làm quản lý bộ môn, quản lý khoa. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn cho thấy nhìn chung việc thực hiện chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu, nguyện vọng của ĐNGV. Việc thực hiện chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV các trường vẫn còn một số bất cập như sau:

Các trường chưa xây dựng cụ thể bộ chuẩn năng lực quy định đối với ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến, do đó việc tuyển chọn ĐNGV gặp nhiều khó khăn, những giảng viên muốn về giảng dạy ở các trường không có phương hướng để xác định.

Bên cạnh đó, các trường đã thực hiện một số chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV nhưng những chính sách chưa mang tính hệ thống, thường xuyên và đặc biệt gắn liền với quy chế đào tạo chương trình CTĐT tiên tiến.

Kết quả phân tích trên, tác giả thể hiện qua biểu đồ 2.6 dưới đây:



Biểu đồ 2.6. Thực trạng tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

Kết quả từ biểu đồ 2.6 cho thấy, ĐNGV và cán bộ quản lý các trường thực hiện CTĐT tiên tiến đều nhận thấy việc tạo môi trường, chính sách, chế độ làm việc đối với ĐNGV là hết sức cần thiết, thể hiện ở điểm trung bình các tiêu chí đạt ĐTB = 3.45đ, tuy nhiên khi triển khai thực hiện chưa đạt được như mong muốn, với kết quả đánh giá về mức độ thực hiện ở mức khá với ĐTB = 2.62 điểm. Điều này cho thấy các nội dung tạo môi trường làm việc cho ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên chưa được thực hiện hiệu quả. Do đó, cần có những tác động phù hợp hơn nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng trong các nội dung này.

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Để có căn cứ xem xét, đánh giá thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển ĐNGV ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên đáp ứng CTĐT tiên tiến trong thời gian vừa qua, làm cơ sở cho việc nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay, đề tài nghiên cứu luận án đã tiến hành khảo sát, thu thập thông tin, tổng hợp ý kiến đánh giá từ đội ngũ CBQL và ĐNGV về những yếu tố tác động ảnh hưởng đến phát triển ĐNGV các trường. Kết quả thể hiện trong bảng 2.25 dưới đây:

Bảng 2.25. Các yếu tố tác động đến sự phát triển ĐNGV chương trình chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Các yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng				ĐTB $\bar{Y}$	Thứ bậc
	Rất ảnh hưởng	Ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng		
1. Nguồn và chất lượng đầu vào của giảng viên	69.1	28.0	2.9	0	3.51	2
2. Trình độ năng lực của đội ngũ giảng viên	78.5	20.5	1.0	0	3.58	1
3. Chế độ chính sách của nhà trường	62.9	35.9	1.2	0	3.05	7
4. Quy định của nhà trường liên quan tới đào tạo và phát triển	50.2	48.7	0.5	0.6	2.82	9
5. Năng lực quản trị nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường	18.2	78.2	2.1	0.5	2.71	11
6. Yếu tố sinh viên tại các trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	59.9	38.4	0.5	1.2	2.92	8
7. Các yếu tố thuộc về điều kiện cơ sở vật chất	68.8	30.3	0.5	0.4	3.09	6
8. Các yếu tố chính sách vĩ mô và sự hỗ trợ của nhà nước và tổ chức quốc tế	20.2	78.2	1.2	0.4	2.71	10
9. Vấn đề hội nhập và toàn cầu hoá	68.9	30.3	0.8	0	3.10	5
10. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ	61.5	35.2	3.3	0	3.27	4
11. Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước, của ngành	71.9	25.3	2.8	0	3.42	3
Cộng TB					3.14	

Kết quả khảo sát cho thấy, việc phát triển ĐNGV các cơ sở chịu ảnh hưởng của rất nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm: Nguồn và chất lượng đầu vào của giảng viên; Trình độ năng lực của đội ngũ giảng viên; Chế độ chính sách của nhà trường; Các yếu tố thuộc về điều kiện cơ sở vật chất; Vấn đề hội nhập và toàn cầu hoá; Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ; Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước, của ngành. Các yếu tố này đều ảnh hưởng rất lớn đến công tác phát triển ĐNGV của các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Điểm trung bình các tiêu chí từ 3.05 đến 3.58đ. Ngoài ra, theo ý kiến đánh giá, còn một số yếu tố ảnh hưởng

một phần đến việc phát triển ĐNGV, đó là: Quy định của nhà trường liên quan tới đào tạo và phát triển; Năng lực quản trị nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường; Yếu tố sinh viên tại các trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến; Các yếu tố chính sách vĩ mô và sự hỗ trợ của nhà nước và tổ chức quốc tế.

Kết quả đánh giá sự ảnh hưởng các yếu tố đến công tác phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường thuộc ĐHTN được đánh giá khá cao. Trong đó, với ĐTB $\bar{X} = 3.58$ và ở vị trí thứ nhất là yếu tố *Trình độ năng lực của đội ngũ giảng viên*; Có thể thấy, trong công tác phát triển đội ngũ, năng lực của đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt, bởi năng lực của đội ngũ khẳng định vị trí vai trò của nhà trường trong công tác đào tạo nói chung, công tác phát triển đội ngũ nói riêng là điều kiện quan trọng để mỗi nhà trường bắt tay vào thực thi các kế hoạch cụ thể, rõ ràng và hiệu quả trong phát triển đội ngũ. Được đánh giá ở vị trí thứ 2 về mức độ ảnh hưởng là các yếu tố *Nguồn và chất lượng đầu vào của giảng viên*; thực tế này cho thấy, đội ngũ giảng viên đúng ngành, chuyên môn, có năng lực về ngoại ngữ thì việc phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến sẽ có hiệu quả. Nếu đội ngũ đầu vào không sát với yêu cầu, tiêu chuẩn tuyển chọn sẽ là một bất lợi hoặc thất bại đối với mục đích phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến. Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ sẽ ảnh hưởng đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến. Bên cạnh đó, các yếu tố cũng được đánh giá cao về mức độ ảnh hưởng như *Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước, của ngành* với ĐTB $\bar{X} = 3.42$ ở vị trí thứ 3, và yếu tố *Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ* với ĐTB $\bar{X} = 3.27$ ở vị trí thứ 4, điều này cho thấy, Cơ chế, chính sách quản lý của Ngành có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ chương trình ĐTTT, việc duy trì và phát triển ĐNGV đủ về số lượng và chuẩn chất lượng trong giai đoạn hiện nay là yêu cầu hết sức cấp bách và cần thiết.

Cùng với các yếu tố trên, cũng được đánh giá ảnh hưởng ở mức độ cao là các yếu tố; *Các yếu tố thuộc về điều kiện cơ sở vật chất; Vấn đề hội nhập và toàn cầu hoá; Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ; Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước, của ngành*. Chính sách là yếu tố quan trọng tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên chương trình cử nhân tiên tiến nói chung. Chính sách là phương tiện để thể chế hoá đường lối, chủ trương, Chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung. Năng lực quản trị nhân lực của cán bộ quản lý nhà trường giúp cho nhà trường có tầm nhìn, kế hoạch, chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên đúng hướng đáp ứng yêu cầu CTĐT

tiên tiến đặt ra. Năng lực quản trị nhân lực của cán bộ quản lý nhà trường giúp cho các hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đào tạo. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, đòi hỏi lực lượng lao động phải có trình độ tay nghề cao; điều này đòi hỏi người giảng viên chương trình ĐTTT phải nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo.

Từ thực tiễn nghiên cứu trên, tác giả nhận thấy, các yếu tố bên trong và bên ngoài nhà trường có sự tác động ảnh hưởng không nhỏ đến công tác phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Chính những nghiên cứu này là cơ sở quan trọng để tác giả xây dựng, đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm tác động hướng tới những thay đổi quan trọng trong quá trình phát triển ĐNGV ở các trường đại học nói chung và trong các cơ sở đào tạo CTTT thuộc Đại học Thái Nguyên nói riêng.

2.5. Đánh giá chung về thực trạng

2.5.1. Về ưu điểm

Có thể nói ĐNGV các trường đang có một cơ cấu tương đối hợp lý với 57% GV có độ tuổi từ 31-50 (34,7% ở độ tuổi 31 - 40, và 25% ở độ tuổi 41-50) đây là lứa tuổi không quá trẻ, đã có kinh nghiệm và nhất là đang hăng hái và nhiệt huyết, không sợ công nghệ mới trong khi sức ì chưa lớn.

Cơ cấu giới thể hiện tỉ lệ nam - nữ trong ĐNGV, tỉ lệ này càng cân đối càng thuận lợi cho việc phát triển ĐNGV. Kết quả khảo sát cho thấy với cơ cấu 59,5% nam - 40,5% nữ của ĐNGV các trường thể hiện sự hợp lý ở mức tương đối, cần có sự điều chỉnh cơ cấu giới cho cân bằng hơn, hợp lý hơn trong chiến lược phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến.

Đội ngũ giảng viên các trường ĐH được khảo sát có phẩm chất đạo đức tốt, lập trường tư tưởng vững vàng, trung thành với định hướng xã hội chủ nghĩa. Trình độ, năng lực của ĐNGV được đánh giá ở mức khá và dần dần được nâng cao, cơ bản đáp ứng được nhu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng như nhiệm vụ CTĐT tiên tiến.

Tỷ lệ giảng viên có học hàm, học vị tương đối cao; trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNGV cơ bản đáp ứng yêu cầu. Nhiều giảng viên đã tiếp cận được các phương pháp dạy học hiện đại.

Các trường cũng đã ban hành một số chính sách thu hút, đãi ngộ ĐNGV như: Quan tâm cải thiện điều kiện sống, điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt cho giảng viên, tạo được bầu không khí sư phạm trong tập thể, đoàn kết trong cơ quan.

Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực của ĐNGV. Các trường đã có nhiều cố gắng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV, cử nhiều GV đi tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhằm tiêu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng ĐNGV.

2.5.2. Về hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc phát triển ĐNGV các trường vẫn còn những tồn tại, hạn chế cần phải khắc phục. Điều này được thể hiện ở các mặt sau:

Kết quả nghiên cứu khoa học của ĐNGV so với yêu cầu chưa cao, rất ít các công trình khoa học có quy mô lớn, có khả năng ứng dụng thực tiễn cao, số lượng các công trình nghiên cứu khoa học được đăng tải trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế chưa tương xứng với ĐNGV trong chương trình tiên tiến.

Năng lực của ĐNGV nhìn chung mới chỉ được đánh giá ở mức trung bình khá, chưa thực sự đáp ứng cao với yêu cầu đổi mới trong giai đoạn hiện nay nói chung và thực hiện CTĐT tiên tiến nói riêng.

Hầu hết các trường đã có quy định về chức trách, nhiệm vụ của GV nhưng mới chỉ dừng lại ở các văn bản quy định các tiêu chuẩn chung của Nhà nước, còn mang tính chung chung, chưa xây dựng được khung năng lực cụ thể của ĐNGV trong CTĐT tiên tiến. Chính vì vậy, việc kiểm tra, đánh giá giảng viên chưa thực sự được chú trọng, sức ép đối với giảng viên phải tự đào tạo, bồi dưỡng không cao, việc sàng lọc cán bộ thiếu cơ sở, do đó ĐNGV ngày càng tăng nhưng sự thay đổi để nâng cao không nhiều.

Nhận thức của các cấp quản lý các trường về công tác phát triển ĐNGV theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến còn bất cập, chưa tương xứng với nhiệm vụ đào tạo.

Công tác quy hoạch ĐNGV hiện nay chưa được xây dựng thống nhất, chưa tường minh tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp gắn với nhiệm vụ chức danh GV. Việc tuyển dụng cán bộ theo quy trình hành chính còn mang tính nhất thời, ít có sự phân cấp xuống các khoa, bộ môn, chưa theo yêu cầu mô tả nhiệm vụ của khung năng lực, chưa đánh giá được năng lực của các ứng viên.

Việc đánh giá ĐNGV thực hiện chưa thực sự có hiệu quả, kết quả đánh giá GV vẫn còn mang tính hình thức, chưa làm căn cứ để GV điều chỉnh chính bản thân mình, chưa thực sự là động lực để thúc đẩy GV phấn đấu, trưởng thành, chưa làm căn cứ để khen thưởng, kỷ luật, sàng lọc và thực thi chính sách phát triển ĐNGV trong CTĐT tiên tiến.

Số lượng bài báo đăng trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế của ĐNGV các trường có giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến còn hạn chế so với tỉ lệ

ĐNGV hiện có của các trường, chưa thực sự tương xứng với yêu cầu của ĐNGV trong đào tạo và phát triển CTĐT tiên tiến, và có xu hướng giảm trong thời gian gần đây. Số lượng GV tham gia nghiên cứu không nhiều. Đây là dấu hiệu đáng lo ngại. Số lượng phát minh, sáng chế của các trường cũng còn rất hạn chế.

Số lượng giảng viên thỉnh giảng ở các trường nhìn chung còn ít, những trường có tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ cao rất ít lại không có ĐNGV thỉnh giảng.

Các tiêu chí liên quan đến năng lực tổ chức, quản lý sản xuất, tiếp cận thực tiễn của ĐNGV chưa được đánh giá cao; vẫn còn một số ý kiến đánh giá các tiêu chí này ở mức độ trung bình, yếu.

Một số giảng viên trẻ còn thiếu kinh nghiệm tổ chức, quản lý lớp học, thực hiện tiết giảng tổng quan về môn học còn nặng về tổng kết, chưa sử dụng các phương pháp dạy học phát huy tính tích cực của người học do đó chưa tạo được hứng thú để thu hút, lôi cuốn được người học, chưa phát huy được tính tích cực và năng lực thực hiện của người học.

Việc thiết kế và sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo chưa cao.

Năng lực phát triển nghề nghiệp của không ít GV còn chưa cao, việc sử dụng ngoại ngữ phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp cũng chưa thực sự được chú trọng.

Việc quy hoạch theo tiêu chuẩn đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở một số trường hiện nay tính kế hoạch, tính hệ thống còn mờ nhạt, chưa thật sát với nhu cầu nguồn nhân lực, chưa đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai. Đây cũng là vấn đề đáng lo ngại trong việc thực hiện công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đào tạo cử nhân tiên tiến hiện nay.

Việc hạn chế về hình thức thi với các quy định cứng nhắc chủ yếu là thi viết, kiểm tra giảng dạy chỉ trong một vài tiết giảng, chưa bám sát được chuẩn năng lực của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ... Do đó, chưa đánh giá sâu được năng lực của các ứng viên, cũng như hiệu quả của công tác tuyển dụng đội ngũ.

Mức độ đáp ứng yêu cầu quản lý sử dụng giảng viên của các trường chưa cao; Những biện pháp quản lý sử dụng giảng viên tuy được đánh giá khá tốt, nhưng kết quả thực hiện chưa đồng bộ và triệt để, mức độ đáp ứng yêu cầu chưa được cao.

Công tác xây dựng kế hoạch, phát triển năng lực tự học tự nghiên cứu, phát triển năng lực nghề nghiệp cũng như có chế độ chính sách phù hợp để khích lệ động viên ĐNGV thực hiện tốt chương trình đào tạo tiên tiến chưa được thường xuyên.

Vấn đề thực hiện đánh giá GV chưa khoa học, chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá GV theo tiếp cận năng lực, phù hợp với vị trí công tác, chức danh

trong từng bộ môn, khoa, nơi GV công tác. Các nguồn thông tin đánh giá chưa đa dạng, chưa có sự đánh giá tổng hợp của thủ trưởng đơn vị, thủ trưởng trực tiếp, đồng nghiệp và người học nhằm đảm bảo tính khách quan và công bằng, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chính. Kết quả đánh giá chưa làm căn cứ cho việc sắp xếp, sử dụng, luân chuyển, đào tạo, khen thưởng, kỷ luật GV. Đây là vấn đề đáng quan tâm trong công tác đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của ĐNGV trong giai đoạn hiện nay.

Các trường chưa xây dựng cụ thể bộ chuẩn năng lực quy định đối với ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến, do đó việc tuyển chọn ĐNGV gặp nhiều khó khăn, những giảng viên muốn về giảng dạy ở các trường không có phương hướng để xác định.

Bên cạnh đó, các trường đã thực hiện một số chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV nhưng những chính sách chưa mang tính hệ thống, thường xuyên và đặc biệt gắn liền với quy chế CTĐT tiên tiến.

2.5.3. Nguyên nhân

2.5.3.1. Nguyên nhân của những mặt mạnh

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

Các trường đã rất quan tâm phát triển đội ngũ giảng viên, vì ĐNGV quyết định đến chất lượng của CTĐT tiên tiến, đáp ứng được nhu cầu xã hội.

Các trường nhà trường được tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, được tạo điều kiện mở rộng về mặt bằng, quy mô đào tạo nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo và tiến tới phát triển thành các trường đại học trọng điểm đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng trong khu vực và thế giới.

Các cấp ủy đảng, chính quyền các trường đã quan tâm chỉ đạo đội ngũ giảng viên không ngừng phát triển mạnh, tăng nhanh về số lượng chất lượng trình độ chuyên môn, năng lực, đảm bảo về phẩm chất chính trị phẩm chất đạo đức để đáp

ứng nhu cầu phát triển của trường đại học nói chung, nhiệm vụ đào tạo cử nhân tiên tiến nói riêng.

Đội ngũ GV và quản lý được tăng cường đáng kể cả về số lượng và chất lượng, giảng viên đã có những chuyển biến về nhận thức, phù hợp với xu thế phát triển và đổi mới giáo dục đại học Việt Nam. Đa số GV các trường đều gương mẫu, tích cực phát huy được truyền thống đoàn kết, có tinh thần đồng đội, sẵn sàng quan tâm giúp đỡ nhau trong công tác hoàn thành xuất sắc mục tiêu nhiệm vụ đào tạo của trường đã đề ra. Sự cố gắng nỗ lực của cả tập thể cán bộ viên chức vừa thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn vừa tích cực học tập rèn luyện để nâng cao năng lực và trình độ đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ mới cùng với sự phấn đấu của sinh viên nhà trường.

Cán bộ quản lý luôn tạo điều kiện thuận lợi để khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ phát huy hết khả năng trong hoạt động chuyên môn. Đổi mới phương pháp dạy và học đã được chú trọng triển khai thực hiện bồi dưỡng giảng viên, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, đổi mới hình thức và phương pháp quản lý.

2.5.3.2. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

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

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

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

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

Kết luận chương 2

Trong chương 2, tác giả đã tiến điều tra, khảo sát thực trạng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Kết quả khảo sát thực trạng cho thấy: Về phẩm chất chính trị trong ĐNGV các trường được khảo sát cơ bản đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn giảng viên đại học, có đủ điều kiện để nâng cao trình độ lý luận chính trị và kiến thức quản lý nhà nước trong ĐNGV nhằm tích cực góp phần phát triển ĐNGV đáp ứng theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay. Công tác đào tạo bồi dưỡng ĐNGV đã có nhiều đổi mới và mở rộng mạng lưới các cơ sở đào tạo. Mặc dù số lượng ĐNGV những năm qua tăng đáng kể nhưng so với yêu cầu đổi mới và phát triển chương trình, song theo ý kiến đánh giá của nhiều cơ sở thực hiện CTĐT tiên tiến thì, số lượng GV vẫn còn thiếu và yếu.

Kết quả khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên cho thấy: Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên ở một số trường hiện nay tính kế hoạch, tính hệ thống còn mờ nhạt, chưa thật sát với nhu cầu nguồn nhân lực, chưa đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên mức độ đáp ứng chỉ ở mức khá, thực trạng sử dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến mức độ đáp ứng yêu cầu quản lý sử dụng giảng viên của các trường chưa cao; Những biện pháp quản lý sử dụng giảng viên tuy được đánh giá khá tốt, nhưng kết quả thực hiện chưa đồng bộ và triệt để, mức độ đáp ứng yêu cầu chưa được cao. Thực trạng đào tạo bồi dưỡng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến đã được nhà trường quan tâm tuy nhiên chưa đồng bộ ở các nội dung và cũng chưa thực sự hiệu quả, chủ yếu tập trung vào một số nội dung chuyên môn do chương trình nhập khẩu của nước ngoài nên một số vấn đề về chuyên môn cần được tăng cường bồi dưỡng cho giảng viên. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên có sự chênh lệch đáng kể giữa mức độ cần thiết và mức độ đáp ứng. Ý kiến đánh giá đều cho thấy khi triển khai thực hiện đều thấp hơn so với mức độ cần thiết được đánh giá. Tạo môi trường làm việc cho ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên chưa được thực hiện hiệu quả. Do đó, cần có những tác động phù hợp hơn nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng trong các nội dung này.

Trên cơ sở nghiên cứu thấy được sự tác động đến quá trình phát triển ĐNGV có nhiều yếu tố như: Nguồn và chất lượng đầu vào của giảng viên; Trình độ năng lực của đội ngũ giảng viên; Chế độ chính sách của nhà trường; Quy định của nhà trường liên quan tới đào tạo và phát triển; Năng lực quản trị nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường; Yếu tố sinh viên tại các trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến; Các yếu tố thuộc về điều kiện cơ sở vật chất; Các yếu tố chính sách vĩ mô và sự hỗ trợ của nhà nước và tổ chức quốc tế; Vấn đề hội nhập và toàn cầu hoá; Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ; Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước, của ngành

Trên cơ sở nghiên cứu khảo sát thực trạng và xác định ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến quá trình phát triển ĐNGV có ý nghĩa quan trọng, là cơ sở quan trọng để tác giả tiến hành xây dựng, đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường Đại học thuộc Đại học Thái Nguyên trong chương 3 của luận án.

Chương 3

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

3.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Hệ thống là chính thể các yếu tố có liên quan mật thiết với nhau, tác động quy định cho nhau; cách tiếp cận hệ thống phải xem xét đối tượng như một hệ thống hoàn chỉnh, phát triển, có cấu trúc tương tác với nhau. Sự tương tác theo quy luật riêng của các thành tố cấu tạo hệ thống đã sinh ra chất lượng toàn vẹn của hệ thống.

Nguyên tắc này đòi hỏi các giải pháp nhằm phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên phải được xây dựng trên khung lí thuyết chung về phát triển ĐNGV theo tiếp cận năng lực, có tính hệ thống, đồng bộ, có mối quan hệ hữu cơ theo hướng thúc đẩy lẫn nhau, làm tiền đề cho nhau trong quá trình thực hiện.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Giải pháp đề xuất giải quyết được những vấn đề bất cập từ thực tiễn thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện thực tế ở địa phương; Đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển, hội nhập của các trường thuộc hệ thống GDĐH và GDNN trong bối cảnh hiện nay.

Giải pháp đề xuất được xem xét trên cơ sở phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế ở các trường, các địa phương nói riêng và xu thế phát triển của cả hệ thống GDĐH và GDNN nói chung; Giải pháp phát triển ĐNGV được đề xuất từ thực tiễn những bất cập trong ĐNGV các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên; Đồng thời cũng nhằm giải quyết những vấn đề bất cập nảy sinh từ thực tiễn ở các trường cũng như đối với GDĐH và GDNN hiện nay; mặt khác định hướng phát triển KT - XH cũng sẽ tác động trực tiếp đến quá trình phát triển nhà trường, thông qua đó tác động ảnh hưởng đến mục tiêu, yêu cầu phát triển ĐNGV, vì vậy giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên phải đảm bảo đáp ứng yêu cầu thực tiễn trước mắt, đồng thời còn phải phù hợp với định hướng chiến lược phát triển của từng nhà trường.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

Giải pháp đề xuất đảm bảo có sự kế thừa những kết quả nghiên cứu trước đó, đồng thời tiếp tục được bổ sung phát triển thành những giá trị mới nhằm không ngừng phát huy tác dụng, hiệu quả giải pháp đã được đề xuất.

Giải pháp đề xuất được xem xét trên cơ sở kế thừa những kết quả nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn từ những công trình nghiên cứu, giải pháp phát triển ĐNGV có hiệu quả ở các trường; Đặc biệt có sự bổ sung phát triển giá trị mới trong từng biện pháp nhằm phát huy tối đa tác dụng và hiệu quả giải pháp đã được đề xuất; Đồng thời trên cơ sở kế thừa phát triển những kết quả nghiên cứu thành công trước đó nhằm đề xuất biện pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên đạt được kết quả tối ưu, được áp dụng rộng rãi, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Nhà trường và địa phương trong bối cảnh hiện nay.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

Các giải pháp đề xuất phải có khả năng áp dụng vào thực tiễn hoạt động để công tác phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên được thuận lợi và trở thành hiện thực đem lại hiệu quả cao trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Lựa chọn một giải pháp nào đó phải cân nhắc đến tính vừa sức với các điều kiện nguồn lực hiện có. Giải pháp nào đưa đến kết quả cao nhất, với chi phí nguồn lực hợp lý, sẽ được lựa chọn. Đồng thời, các yếu tố xã hội, môi trường, cơ chế hoạt động đang chi phối cũng cần được tính đến để tránh rủi ro có thể xảy ra.

3.1.5. Nguyên tắc thực hiện sự đổi mới

Giá trị nguồn nhân lực trong CTĐT tiên tiến luôn luôn biến động và điều đặc biệt là nó chịu sự tác động của các điều kiện tự nhiên, kinh tế, pháp luật, xã hội và môi trường liên quan tới nó. Xem xét giá trị của nguồn nhân lực CTĐT tiên tiến cần được hiểu trong sự phụ thuộc với các yếu tố này và đặt trong bối cảnh thay đổi của tất cả các yếu tố đó. Đó là nội dung chính của “nguyên tắc thực hiện sự đổi mới” trong xác định giá trị nguồn nhân lực.

Các điều kiện về kinh tế địa phương được xem xét cũng luôn luôn thay đổi và điều đó tất nhiên có ảnh hưởng lớn đến giá trị nguồn nhân lực. Việc phát triển đội ngũ giảng viên CTĐT tiên tiến cần đảm bảo nguyên tắc thực hiện sự đổi mới, bởi nó có tác động đáng kể giá trị nguồn nhân lực. Tương tự, các yếu tố về pháp luật, xã hội và môi trường cũng có ảnh hưởng đến giá trị nguồn nhân lực. Chính vì vậy, việc xem xét giá trị của nguồn nhân lực CTĐT tiên tiến cần phải đặc biệt chú ý đến từng giai đoạn cụ thể cũng như xem xét trong sự thay đổi của các điều kiện ảnh hưởng.

3.2. Các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

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

3.2.1.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

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

Lãnh đạo các nhà trường cần xây dựng khung năng lực của GV chương trình đào tạo tiên tiến nhằm phát triển đội ngũ đáp ứng yêu cầu của nhà trường, phù hợp với xu thế quản trị nhân lực hiện đại. Mỗi giảng viên khi hướng tới việc tham gia công tác đào tạo, giảng dạy chương trình tiên tiến cần xây dựng kế hoạch tự rèn luyện để hoàn thiện bản thân, nâng cao năng lực, phẩm chất, chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành các nhiệm vụ đào tạo một cách tốt nhất, chất lượng nhất. Các nhà trường sẽ căn cứ vào khung năng lực để đánh giá, xếp loại GV, phục vụ cho công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm và có kế hoạch sử dụng phù hợp với từng đơn vị.

Khung năng lực sẽ là căn cứ để trường đại học định hướng nghiên cứu đưa ra kế hoạch đào tạo - bồi dưỡng đối với đội GV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, không chỉ trước quá trình quy hoạch mà cả trong quy hoạch và sau quy hoạch, nhằm bồi dưỡng thường xuyên, liên tục, tạo điều kiện cho đội ngũ GV đáp ứng tốt nhất các yêu cầu về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp và các hoạt động xã hội.

Khung năng lực của GV chương trình đào tạo tiên tiến chính là căn cứ để xây dựng các chính sách để phát triển đội ngũ này một cách phù hợp.

Khung năng lực là cơ sở quan trọng hoạt động đào tạo, cụ thể là xác định nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo phát triển đội ngũ của chương trình đào tạo tiên tiến. Khi xây dựng khung năng lực, nhà trường sẽ phải xác định được yêu cầu về loại năng lực và cấp độ ở từng năng lực của vị trí hiện tại hoặc vị trí cần phát triển lên đồng thời thực hiện đánh giá năng lực cho đội ngũ cán bộ.

3.2.1.2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Khung năng lực là một phương pháp quản lý nhân sự tổng hợp nhằm ứng dụng cho rất nhiều các hoạt động quản lý nguồn nhân lực. Khung năng lực có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng đội ngũ quản lý và cán bộ có năng lực cũng như là cơ sở

quan trọng cho hoạt động xây dựng chương trình quy hoạch đội ngũ trong giảng dạy, đào tạo. Các năng lực trong khung năng lực được sử dụng làm tiêu chuẩn đánh giá giảng viên.

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

Do vậy, cần chuẩn hóa hệ thống chức năng, chức danh của đội ngũ.

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

Trên cơ sở xác định xong hệ thống chức danh, cần xác định các năng lực có phù hợp với tiêu chí nhiệm vụ.

Khi tiến hành xây dựng khung năng lực chuẩn cho đơn vị, nhà trường sẽ cần thực hiện định nghĩa và phân chia các cấp độ cho từng năng lực và tập hợp tất cả năng lực thành từ điển năng lực, tổ chức sử dụng và điều chỉnh cho thích hợp với thực tế của đơn vị mình.

Xác định năng lực và các cấp độ năng lực: Sau khi có được bộ từ điển năng lực với đầy đủ định nghĩa và mô tả các cấp độ, bước tiếp theo cần làm là xác định năng lực và các cấp độ năng lực hay là tiêu chuẩn năng lực cho từng vị trí trong đào tạo, giảng dạy của chương trình. Có thể có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng cách làm đơn giản nhất là thực hiện khảo sát hoặc thảo luận nội bộ về tần suất sử dụng và tầm quan trọng của từng năng lực đối với những công việc cụ thể. Quá trình xác định năng lực phải bám sát vào chức năng nhiệm vụ, kết quả đầu ra của mỗi chức danh đảm bảo những năng lực sau khi được chọn sẽ thực sự phù hợp và đóng góp vào nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo.

Điều này, với chương trình đào tạo tiên tiến, cần căn cứ vào các yêu cầu về năng lực cần đáp ứng của mỗi GV, cụ thể:

Bảng 3.1. Khung năng lực giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ báo	Minh chứng
Chuẩn 1: Trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn	Tiêu chí 1: Trình độ chuyên môn đào tạo	1.1. Có trình độ đào tạo TS theo đúng chuyên ngành	
		1.2. Thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn sâu	
		1.3. Hỗ trợ đồng nghiệp trong phát triển chuyên môn sâu	
	Tiêu chí 2: Năng lực nghiệp vụ sư phạm	2.1. Hiểu tâm lý học tập của sinh viên	
		2.2. Tổ chức và quản lý lớp học hiệu quả	
		2.3. Theo dõi được sự tiến bộ của sinh viên và thường xuyên phát triển quá trình dạy học	
Tiêu chuẩn 2: Thiết kế và triển khai chương trình dạy học	Tiêu chí 3: Thực hiện hiệu quả quy trình phát triển CTĐT cử nhân tiên tiến	3.1. Hợp tác cùng đồng nghiệp xây dựng CDR chương trình	
		3.2. Hợp tác cùng đồng nghiệp xây dựng CDR học phần	
		3.3. Hợp tác cùng đồng nghiệp xác định mô đun học phần đáp ứng CDR	
		3.4. Hợp tác cùng đồng nghiệp đánh giá chương trình	
	Tiêu chí 4: Thiết kế đề cương học phần theo chuẩn đầu ra của CTĐT cử nhân tiên tiến	4.1. Xác định được CDR học phần phù hợp	
		4.2. Thiết kế các nội dung học tập đáp ứng CDR	
		4.3. Dự kiến các PP và HTTC học tập để đạt CDR.	
		4.4. Xác định các Rubrich đánh giá theo CDR	
	Tiêu chí 5: Sử dụng đa dạng hóa phương pháp, hình thức tổ chức dạy học để đạt CDR học phần	5.1. Vận dụng đa dạng các PP DH tích cực để tổ chức hoạt động học, tự học cho SV theo tiếp cận CDR học phần	
		5.2. Vận dụng phối hợp các HTTC DH phát triển năng lực SV	
		5.3. Hình thành phát triển PP tự học, tự nghiên cứu cho SV	
	Tiêu chí 6: Phát triển và sử dụng đa dạng các công cụ/nguồn lực	6.1. Khai thác các phần mềm dạy học để tổ chức dạy học theo mô hình kết nối	
		6.2. Khai thác các phần mềm dạy học để phát	

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ báo	Minh chứng
	hỗ trợ giảng dạy phát huy tính tích cực, chủ động của sinh viên trong học tập	triển môi trường học tập qua Elearning cho SV	
		6.3.Khai thác và hỗ trợ SV khai thác các nguồn học liệu để học tập hiệu quả	
	Tiêu chí 7: Giảng dạy bằng tiếng nước ngoài theo chương trình liên kết đào tạo	7.1. Thiết kế bài giảng bằng tiếng nước ngoài	
		7.2. Tổ chức bài giảng bằng ngôn ngữ nước ngoài	
	Tiêu chí 8: Tư vấn hỗ trợ sinh viên trong khai thác dịch vụ đào tạo	8.1. Xác định được những khó khăn tâm lý trong học tập của SV	
		8.2. Thực hiện các biện pháp hỗ trợ SV khắc phục những khó khăn tâm lý trong học tập để đạt CDR học phần	
	Tiêu chí 9: Giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của bản thân và đánh giá chất lượng học tập của sinh viên	9.1.Xác định được các tiêu chí đánh giá kết quả học tập của học phần	
		9.2. Xây dựng các rubrich đánh giá phù hợp với tiêu chí đánh giá	
		9.3.Vận dụng các PP, HTTC đánh giá phù hợp	
		9.4. Phản hồi thông tin tới người học và phát triển CTDH	
Tiêu chuẩn 3: Nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế	Tiêu chí 10: Chủ trì hoặc tham gia các đề tài nghiên cứu phát triển sản xuất kinh doanh hoặc phát triển đào tạo chuyên ngành	10.1. Chủ trì đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở về phát triển sản xuất kinh doanh hoặc phát triển đào tạo chuyên ngành	
		10.2. Chủ trì hoặc tham gia đề tài cấp tỉnh, cấp bộ hoặc tương đương về phát triển sản xuất kinh doanh hoặc phát triển đào tạo chuyên ngành	
		10.3.Công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí trong nước và quốc tế	
		10.4.Chuyển giao kết quả nghiên cứu để phát triển sản xuất kinh doanh hoặc phát triển đào tạo chuyên ngành	

Tiêu chuẩn	Tiêu chí	Chỉ báo	Minh chứng
	Tiêu chí 11: Hợp tác quốc tế trong NCKH và đào tạo	11.1. Hợp tác quốc tế trong tổ chức phát triển CTĐT cử nhân tiên tiến	
		11.2. Hợp tác quốc tế trong tổ chức đào tạo chương trình cử nhân tiên tiến	
		11.3. Hợp tác quốc tế trong tổ chức trải nghiệm nghề nghiệp cho SV	
		11.4. Hợp tác quốc tế trong tổ chức thực hiện các nghiên cứu song phương	
		11.5. Hợp tác quốc tế trong công bố kết quả nghiên cứu khoa học	
Tiêu chuẩn 4: Phát triển thế giới nghề nghiệp và cộng đồng	Tiêu chí 12: Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo tiên tiến	12.1. Hợp tác với doanh nghiệp trong xây dựng CĐR của CTCNTT	
		12.2. Hợp tác với doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo để đạt CĐR	
		12.3. Hợp tác với doanh nghiệp trong đánh giá sinh viên tốt nghiệp	
		12.4. Hợp tác với doanh nghiệp trong tuyển dụng sinh viên sau tốt nghiệp	
	Tiêu chí 13: Hợp tác với doanh nghiệp trong nghiên cứu phát triển doanh nghiệp và phát triển cộng đồng	13.1. Hỗ trợ doanh nghiệp khắc phục những khó khăn trong sản xuất, kinh doanh	
		13.2. Hỗ trợ doanh nghiệp trong đổi mới sáng tạo và xây dựng thương hiệu	
		13.3. Hợp tác cùng doanh nghiệp tham gia phát triển cộng đồng	
Tiêu chuẩn 5: Ngoại ngữ và tin học	Tiêu chí 14: Ngoại ngữ	14.1. Đạt IELTS 6.5 hoặc tương đương trở lên	
		14.2. Thiết kế giảng dạy, nghiên cứu bằng tiếng nước ngoài	
	Tiêu chí 15: Tin học	15.1. Đạt chuẩn trình độ IC3 về tin học	
		15.2. Khai thác và sử dụng thành thạo các phần mềm tin học trong giảng dạy, nghiên cứu	
	Tiêu chí 16: Số hóa	16.1. Số hóa được bài giảng và giáo trình giảng dạy	
		16.2. Số hóa được hệ thống học liệu hỗ trợ sinh viên học tập	

Dựa trên khung năng lực với các tiêu chuẩn và tiêu chí nêu trên, các trường xây dựng các mức độ minh chứng đạt được tương ứng với từng chỉ báo để đánh giá năng lực của giảng viên theo 4 mức độ: Chưa đạt; Đạt; và mức khá và tốt

Khi xác định minh chứng cho mỗi chỉ số cần lượng hóa theo 4 mức để khi đánh giá dễ đo, dễ thực hiện và hoạt động tự đánh giá của giảng viên được thực hiện thuận lợi;

Dựa vào khung năng lực nêu trên mỗi giảng viên tự soi, tự sửa để hoàn thiện năng lực bản thân đáp ứng yêu cầu về năng lực thực hiện CTĐT tiên tiến;

Đồng thời dựa vào khung năng lực trên, các cơ sở đào tạo hằng năm xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến phù hợp. Trên cơ sở kết quả phân tích so sánh này, bộ phận nhân sự có thể xây dựng các chương trình phát triển năng lực cụ thể cho mỗi cán bộ giảng viên trong nhà trường để giúp họ đạt được cấp độ năng lực hiệu quả cũng như thực hiện được lộ trình phát triển đã đặt ra, trong đó thực hiện và đảm bảo chất lượng đào tạo cử nhân của chương trình tiên tiến.

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

Hiệu trưởng, cán bộ quản lý Phòng Hành chính - tổ chức; Phòng Đào tạo; Phòng Đảm bảo chất lượng và Trưởng khoa phụ trách chương trình đào tạo tiên tiến cần cụ thể, chi tiết hệ thống các minh chứng đáp ứng bản mô tả nội hàm từng năng lực của đội ngũ GV đáp ứng với yêu cầu và tiêu chí của chương trình đào tạo tiên tiến.

Cán bộ quản lý cấp Trường, cấp Khoa; giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến phải biết sử dụng danh mục các năng lực, nhóm năng lực, tiêu chí, chỉ báo và hệ thống minh chứng như là công cụ để đánh giá năng lực giảng viên, trên cơ sở đó có biện pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên.

Mô tả rõ ràng các dấu hiệu nhận biết về minh chứng biểu hiện của từng cấp độ năng lực đáp ứng với yêu cầu của chương trình đào tạo.

Giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến cần nhận thức rõ về khung năng lực, coi đây là căn cứ để tự học, tự bồi để đáp ứng yêu cầu về năng lực thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến.

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

3.2.2.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến dựa trên khung năng lực sẽ giúp cho cơ sở đào tạo có lộ trình cụ thể từng bước đạt chuẩn năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến và nâng cao chất lượng đào tạo.

Đồng thời, quy hoạch ĐNGV là nhằm xác định từng giai đoạn phát triển cùng với các chỉ tiêu phấn đấu cụ thể cần đạt tới trong quá trình phát triển ĐNGV, mục

tiêu quy hoạch ĐNGV nhằm đáp ứng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển Nhà trường trong việc thực hiện CTĐT tiên tiến.

+ Về số lượng: đảm bảo cân đối, đầy đủ số lượng GV ở các chuyên ngành, bộ môn theo quy định về tỷ lệ sinh viên/giảng viên, theo đặc thù của CTĐT tiên tiến cũng như chuyên ngành đào tạo, theo sự mở rộng quy mô đào tạo các trình độ, các hệ, các loại hình đào tạo của từng nhà trường.

+ Về chất lượng: Tiến tới tất cả GV đều đạt và vượt chuẩn, đạt yêu cầu theo khung năng lực GV; tăng số lượng GV chính, GV có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy chuyên môn cũng như trong NCKH.

+ Về cơ cấu: Đảm bảo cân đối về độ tuổi, giới tính, trình độ, cơ cấu các môn học, chuyên ngành đào tạo.

3.2.2.2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

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

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

- *Trước hết, cần khảo sát nhu cầu của chương trình đào tạo tiên tiến:*

Triển khai khảo sát, lấy ý kiến phản hồi của các chuyên gia, nhà khoa học, cựu sinh viên và các nhà tuyển dụng về chương trình đào tạo tiên tiến đáp ứng nhu cầu xã hội.

Từ đó, giúp nhà trường và các đơn vị đào tạo không ngừng cải tiến và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; chất lượng chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra,... để đào tạo nhân lực phù hợp, đáp ứng nhu cầu thực tiễn nghề nghiệp và của xã hội.

Đảm bảo lợi ích, tạo điều kiện để người học được bày tỏ ý kiến, quan điểm và nhận xét của mình về chương trình đào tạo, các hoạt động liên quan đến khóa đào tạo, và các hoạt động khác của nhà trường.

Công tác khảo sát, lấy ý kiến phản hồi được thực hiện theo quy trình cụ thể, công khai và phải tuân thủ theo những yêu cầu sau:

+ Đảm bảo truyền thống tôn sư trọng đạo và những giá trị đạo đức, văn hóa tốt đẹp trong môi trường giáo dục;

+ Cán bộ viên chức, giảng viên phải được thông tin đầy đủ và hiểu rõ mục đích, ý nghĩa của công tác khảo sát để tiến hành cung cấp thông tin theo mẫu phiếu của trường, nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra;

+ Nội dung, công cụ đánh giá phải phản ánh được đầy đủ, khách quan về hoạt động đào tạo và quản lý của nhà trường;

+ Người cho ý kiến phản hồi phải khách quan, công bằng, trung thực trong việc cung cấp thông tin phản hồi;

+ Thông tin phản hồi từ các bên phải được xử lý khách quan, trung thực, kết quả xử lý thông tin phải chính xác, tin cậy và phải được sử dụng đúng mục đích.

+ Đối tượng khảo sát là: Các nhà khoa học, các đơn vị sử dụng lao động và cựu sinh viên từng theo học và tốt nghiệp tại trường cũng như nhu cầu xã hội.

- Dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV trong chương trình đào tạo tiên tiến:

Việc dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV trong CTĐT tiên tiến phải được xây dựng trên cơ sở mục tiêu, yêu cầu phát triển Nhà trường theo từng giai đoạn cụ thể; bên cạnh đó phải thể hiện đầy đủ trên các yếu tố có sự hợp lý về số lượng, cơ cấu và chất lượng ĐNGV theo từng giai đoạn cụ thể, phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường.

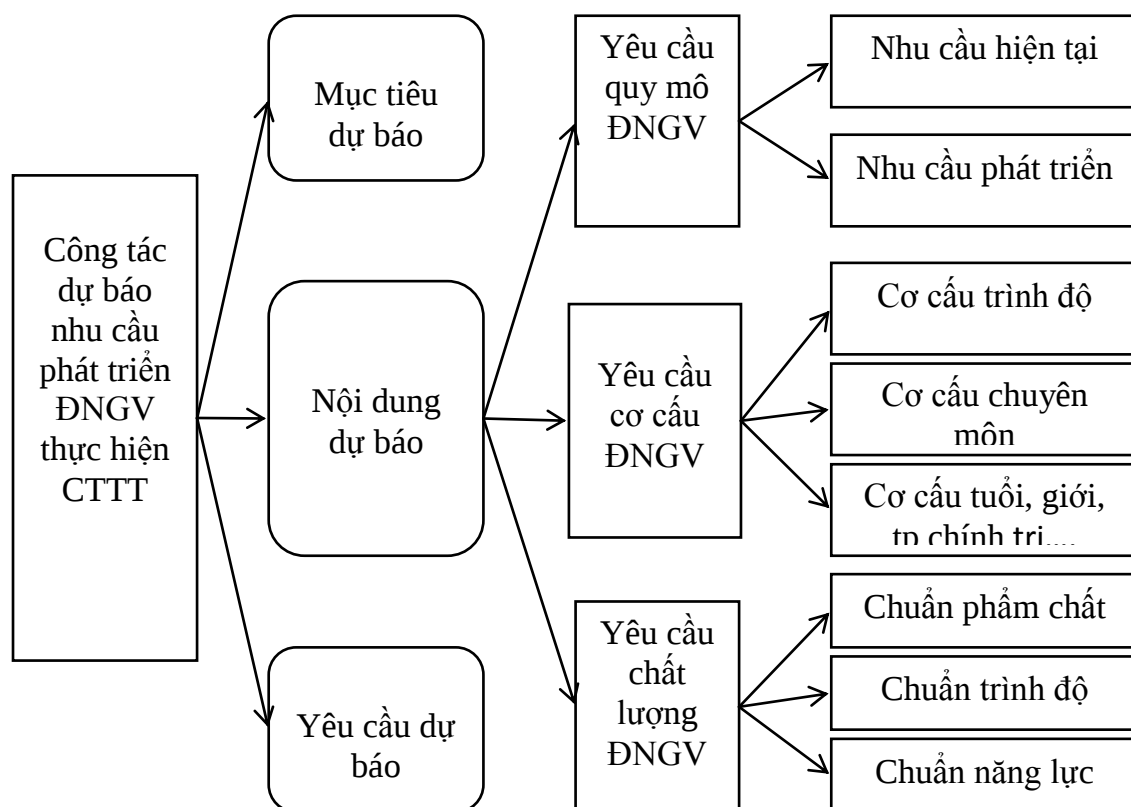
Vấn đề thứ nhất; Công tác dự báo về số lượng giảng viên phải được định lượng, cần xác định rõ số lượng giảng viên cần thiết cho chương trình theo từng mốc thời gian, từng giai đoạn phát triển cụ thể đáp ứng với quy mô, ngành, nghề đào tạo đáp ứng định hướng phát triển từng Nhà trường.

Vấn đề thứ hai; Công tác dự báo về cơ cấu cũng cần được xác định cụ thể, yêu cầu cơ cấu về trình độ (tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học (SDH)/học hàm...) theo đúng quy định của Điều lệ Trường đại học, đặc biệt cần chú trọng tỷ lệ về trình độ phải phù hợp, nhằm đáp ứng yêu cầu theo từng chuyên ngành đào tạo ở từng khoa, bộ môn; Đồng thời cần đảm bảo đáp ứng yêu cầu cho việc mở mã ngành đào tạo mới trình độ đại học theo dự án phát triển qui mô, ngành nghề đào tạo của nhà trường cũng như trong CTĐT tiên tiến.

Vấn đề thứ ba; Việc dự báo về chất lượng giảng viên tuy không thể định lượng được một cách cụ thể như đối với dự báo về số lượng và cơ cấu; mặc dù vậy công tác dự báo về chất lượng giảng viên phải xác định được yêu cầu chất lượng giảng viên (phẩm chất, năng lực) hợp lý, cụ thể, rõ ràng theo qui định của cơ quan quản lý nhà nước, nhằm đảm bảo phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng theo đúng định hướng chiến lược phát triển nhà trường. Tổng thể dự báo phát triển ĐNGV phải thể hiện đầy đủ các yếu tố đầy đủ cần dự báo, các yếu tố này được đặt trong mối quan hệ gắn bó chặt chẽ với nhau; trong đó

yếu tố cần dự báo phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến là vấn đề trung tâm của dự báo, cần được xác định đầy đủ, cụ thể, rõ ràng các yếu tố về số lượng, cơ cấu và chất lượng ĐNGV đảm bảo đáp ứng yêu mục tiêu, yêu cầu chiến lược phát triển từng Nhà trường.

Cấu trúc tổng thể dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến được minh họa bằng sơ đồ 3.1 dưới đây:



Sơ đồ 3.1. Dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến

- Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến:

Quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến cần chú ý đảm bảo xác định rõ và đầy đủ các yếu tố về số lượng ĐNGV, cơ cấu ĐNGV, chất lượng ĐNGV theo hướng đáp ứng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng theo quy định của cơ quan quản lý Nhà nước; Đồng thời phù hợp với chương trình đào tạo CNTT cũng như chiến lược phát triển Nhà trường.

Trong nội dung quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến phải thể hiện đầy đủ các yếu tố về số lượng, cơ cấu, chất lượng ĐNGV trong tổng thể gắn kết đảm bảo cho ĐNGV ổn định và phát triển bền vững trong cùng với xu thế phát triển Nhà trường.

Triển khai thực hiện quy hoạch: Có thể thấy, đây là công việc quan trọng trong quy hoạch, cần xác định rõ vai trò, trách nhiệm tổ chức, cá nhân có liên quan trong việc phối hợp triển khai thực hiện quy hoạch; Cùng với việc thực hiện chế độ thông tin báo cáo trong quá trình triển khai thực hiện quy hoạch của cá nhân và tổ chức ở từng vị trí công việc chỉ đạo, quản lý, điều hành thực hiện quy hoạch.

Công khai quy hoạch phát triển ĐNGV:

Công khai quy hoạch phát triển ĐNGV chính là nhằm thể hiện sự minh bạch thông tin quản lý, giúp cho mọi thành viên trong Nhà trường có đủ thông tin về quy hoạch phát triển ĐNGV, đảm bảo cho giảng viên có tâm thế chủ động sẵn sàng tham gia thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV theo định hướng phát triển Nhà trường.

Triển khai quá trình quy hoạch

Lãnh đạo các nhà trường tiến hành chủ trì họp ban chỉ đạo cùng với bộ phận giúp việc, thông qua kế hoạch triển khai thực hiện quy hoạch, chủ động phân công và xác định trách nhiệm đối với từng thành viên và bộ phận giúp việc thực hiện quy hoạch; Đồng thời quy định về chế độ làm việc, thông tin báo cáo, công tác quản lý điều hành thực hiện quy hoạch. Hằng năm có sơ kết đánh giá, điều chỉnh bổ sung quy hoạch đảm bảo đáp ứng yêu cầu mục tiêu phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến cũng như định hướng phát triển nhà trường.

Thực hiện công tác quy hoạch

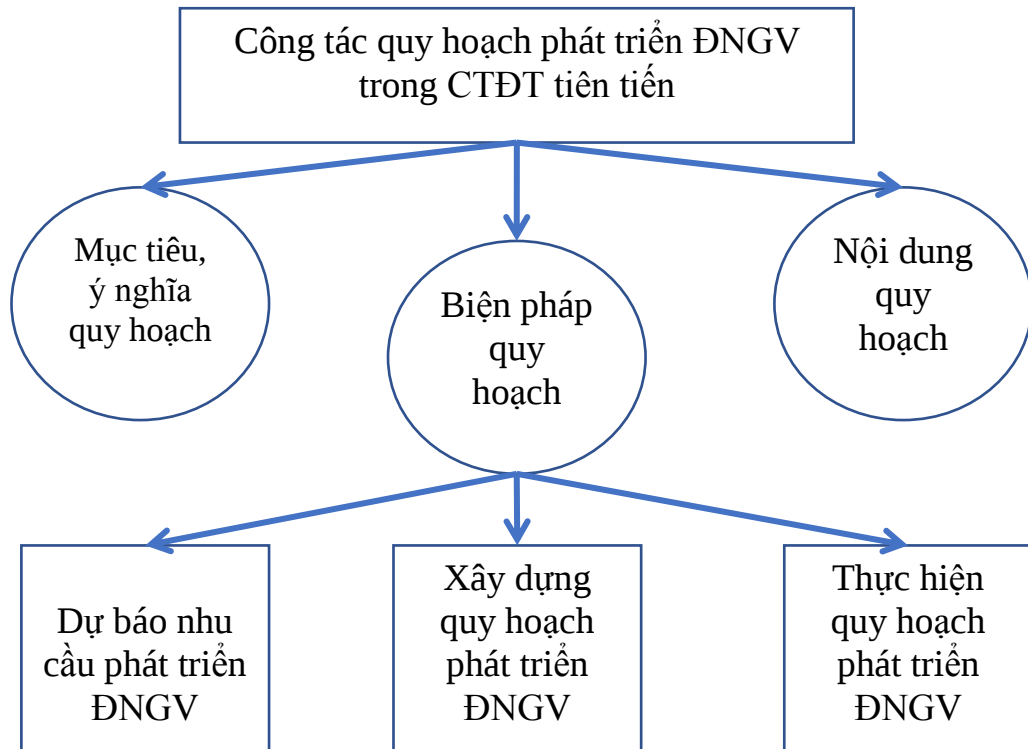
Công tác quy hoạch đã được phê duyệt cần nhanh chóng triển khai thực hiện công khai, minh bạch trong toàn trường, từng thành viên trong ban chỉ đạo, bộ phận giúp việc và toàn thể giảng viên phải được quán triệt nâng cao nhận thức, thấy rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mình trong quá trình thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV, kiên trì, nhất quán thực hiện đúng theo tinh thần quy hoạch, đồng thời thường xuyên theo dõi kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện quy hoạch. Mặt khác, cần tăng cường công tác quản lý trong quá trình thực hiện quy hoạch, kết hợp với kiểm điểm trách nhiệm, đơn vị, cá nhân vi phạm; Đồng thời, kịp thời khen thưởng cá nhân, đơn vị tiêu biểu có thành tích trong việc thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV nhà trường.

Kiểm tra, đánh giá công tác quy hoạch

Khi triển khai, thực hiện quy hoạch cần thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV theo đúng mục tiêu, yêu cầu đã được đề ra. Chú trọng đánh giá tiến độ thực hiện quy hoạch và những điều kiện đảm bảo thực hiện quy hoạch, làm cơ sở để kịp thời điều chỉnh, bổ sung quy hoạch đảm bảo phù

hợp với thực tiễn; Đồng thời đáp ứng yêu cầu dự báo phát triển ĐNGV phù hợp theo từng giai đoạn phát triển Nhà trường.

Quy trình thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV trong CTĐT tiên tiến được thể hiện trong sơ đồ dưới đây:



Sơ đồ 3.2. Quy trình quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến

3.2.2.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

+ Điều kiện khách quan:

(i) Tình hình KT-XH ở địa phương cùng với quan điểm định hướng chiến lược phát triển của địa phương, của ngành có liên quan đến phát triển GD và ĐT cũng như phát triển nguồn nhân lực cho ngành và địa phương;

(ii) Sự quan tâm đầu tư, tạo điều kiện của địa phương, của ngành đối với chiến lược phát triển của nhà trường;

(iii) Chủ trương, chính sách của địa phương và cơ quan, ban ngành chức năng có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực nói chung cũng như phát triển nhân lực chất lượng cao nói riêng.

+ Điều kiện chủ quan:

(i) Lãnh đạo nhà trường (Hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng và cấp ủy Đảng, Hội đồng trường) phải có trách nhiệm và tâm huyết; Đồng thời phải có sự đồng thuận, nhất trí cao, tích cực chủ động triển khai thực hiện, đặc biệt cần quan tâm đầu tư đáp ứng các

yêu cầu, điều kiện đảm bảo thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV, nhất là cần chú trọng việc thực hiện chủ trương, chính sách phát triển ĐNGV trong CTĐT tiên tiến.

(ii) Bộ phận giúp việc cần có đội ngũ chuyên viên tác nghiệp giỏi, chủ động nắm bắt công việc, nhiệm vụ được giao, trung thực trong việc tham mưu, linh hoạt trong giúp việc; Thường xuyên theo sát công việc, thực hiện chế độ thông tin báo cáo, xin ý kiến lãnh đạo để kịp thời xử lý các tình huống nảy sinh trong quá trình triển khai thực hiện.

(iii) ĐNGV là lực lượng chính tham gia thực hiện quy hoạch, đồng thời còn là lực lượng chủ yếu được thụ hưởng thành quả phát triển khi thực hiện quy hoạch; Vì vậy cần làm cho giảng viên thấy được quyền lợi và nghĩa vụ của mình đối với nhiệm vụ phát triển của bản thân cũng như đối với nhiệm vụ phát triển ĐNGV của nhà trường.

(iv) Quy hoạch cán bộ quản lý, ĐNGV phải được tiến hành thường xuyên, quan tâm từ khâu tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cho đến khi sử dụng; bảo đảm tính kế thừa liên tục. Hình thành được các lớp giảng viên; gắn việc phát hiện, bồi dưỡng giảng viên đầu đàn, đầu ngành về khoa học đáp ứng yêu cầu phát triển.

(v) Dự thảo quy hoạch được hoàn thành phải tổ chức hội thảo từ Khoa, phòng, Bộ môn đến cấp Nhà trường nhằm thu thập ý kiến đóng góp và có sự đồng thuận, đảm bảo quy chế dân chủ trong nhà trường.

(vi) Đánh giá thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên để định hướng về phát triển đội ngũ giảng viên, kịp thời chỉ đạo, điều chỉnh tìm ra nguồn lực, phương pháp tối ưu nhất để đề ra kế hoạch đạt hiệu quả cao nhất.

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

3.2.3.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Mục đích tổ chức bồi dưỡng giảng viên nhằm không ngừng phát triển hệ thống kiến thức, kỹ năng, tay nghề, thực tiễn nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, sư phạm và chuẩn mực phẩm chất, đạo đức và thái độ nghề nghiệp theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên đã được quy định đối với giảng viên nói chung, quy định với giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến nói riêng.

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

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

3.2.3.2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

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

Lãnh đạo các nhà trường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên đối với CTĐT tiên tiến.

Nội dung đào tạo đội ngũ giảng viên:

+ *Về phẩm chất chính trị, đạo đức*

Nắm vững chủ nghĩa Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về đường lối cách mạng, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước;

Nâng cao giác ngộ mục đích, lý tưởng cách mạng, niềm tin nghề nghiệp, thái độ, tình cảm trong sáng, yêu người, có tư duy lý luận và hiểu biết thực tiễn nghề nghiệp, đặc biệt là có năng lực hoạt động sư phạm, biết đề cao tính kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, tính tự chủ, tính nguyên tắc, đồng thời biết linh hoạt, mềm dẻo, năng động sáng tạo trong giáo dục và dạy học.

+ *Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ*

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên được quy định trong luật GDĐH, luật GDNN, điều lệ trường đại học và các văn bản pháp quy của cơ quan quản lý nhà nước quy định về chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghề nghiệp và các năng lực cần thiết khác đối với giảng viên, đặc biệt là đối với ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.

Căn cứ những quy định về chuẩn phẩm chất và năng lực như trên đã đề cập, đồng thời trên cơ sở thực trạng ĐNGV các trường thực hiện CTĐT tiên tiến; Đặt ra mục tiêu yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đạt chuẩn các trình độ như sau:

+ Trình độ về chuyên môn: đào tạo chuyên sâu theo hướng đáp ứng yêu cầu phát triển cơ cấu ngành, nghề đào tạo của nhà trường, đồng thời đảm bảo đáp ứng yêu cầu về tỷ lệ giảng viên có trình độ cao phù hợp với từng chuyên ngành đào tạo trong CTĐT tiên tiến theo đúng quy định;

+ Kết hợp mở rộng nội dung chương trình bồi dưỡng giảng viên theo hướng đạt chuẩn một số trình độ, kiến thức, kỹ năng và nghiệp vụ có liên quan đến chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên như; trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, nghiệp vụ sư phạm theo đúng qui định của cơ quan quản lý nhà nước, nhằm đảm bảo đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên, đồng thời góp phần nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên ở các nhà trường phải đảm bảo đáp ứng mục tiêu yêu cầu và kế hoạch đã đề ra; Đồng thời cần công khai đầy đủ các thông tin về đào tạo, bồi dưỡng đến giảng viên và các tổ chức, cá nhân có liên quan.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phải bao gồm đầy đủ các lĩnh vực chủ yếu cần trang bị cho giảng viên như phẩm chất, trình độ và các năng lực, kỹ năng cần thiết theo đúng quy định của cơ quan quản lý nhà nước như đã đề cập ở trên; Đồng thời còn phải phù hợp với điều kiện thực tiễn ở địa phương và nhà trường trong từng giai đoạn phát triển cụ thể.

Các hình thức đào tạo giảng viên thông thường là đào tạo tập trung hoặc không tập trung, các hình thức đào tạo này còn tùy thuộc theo kế hoạch của các cơ sở đào tạo (Viện, trường) nơi mà nhà trường quyết định cử giảng viên đi đào tạo, vì vậy nhà trường cần kịp thời nắm bắt thông tin để chủ động xây dựng kế hoạch thực hiện đào tạo giảng viên; Đây là công việc mà nhà trường có thể chủ động thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.

Đối với nhiệm vụ bồi dưỡng giảng viên, căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng giảng viên đã được đề ra hàng năm, nhà trường tiến hành tổ chức các hình thức bồi dưỡng giảng viên như bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ cho tất cả giảng viên, cử đi bồi dưỡng chuyên đề, chuyên sâu theo từng nhóm giảng viên, hoặc từng cá nhân giảng viên theo mục tiêu yêu cầu đề ra đối với từng đối tượng giảng viên ở các bộ môn, các lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành giảng dạy; Đồng thời chú trọng đa dạng các hình thức tổ chức bồi dưỡng kỹ năng, năng lực cần thiết khác cho giảng viên bằng các hình thức như tự bồi dưỡng từ các hoạt động học tập thực tiễn nghề nghiệp, tham gia hội thảo khoa học, hội nghị chuyên đề, tham gia báo cáo khoa học, seminar, trao đổi

chuyên môn với đồng nghiệp, tham quan, học tập thực tế tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, dịch vụ có thực tiễn nghề nghiệp sinh động.

Ở các nhà trường, hoạt động nghiên cứu, học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, tay nghề, thực tiễn nghề nghiệp phải được tổ chức thường xuyên theo đúng kế hoạch, đảm bảo đúng mục tiêu, đáp ứng các yêu cầu về nội dung, hình thức đã đề ra, kết thúc từng đợt học tập bồi dưỡng giảng viên, từng nhóm giảng viên phải báo cáo kết quả trải nghiệm qua các lớp học tập bồi dưỡng, thể hiện những kiến thức, kỹ năng, năng lực, thái độ, trách nhiệm của bản thân đối với nhiệm vụ và công việc được phân công; Đồng thời xây dựng kế hoạch đề ra mục tiêu và biện pháp vận dụng kết quả học tập bồi dưỡng vào thực tiễn nghề nghiệp đối với bản thân giảng viên.

Cán bộ quản lý các trường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn năng lực cũng như thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong CTĐT tiên tiến:

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên nhằm đảm bảo chủ động thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo đúng mục tiêu đã đề ra; Đồng thời tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên còn làm cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên luôn được đặt trong tầm quản lý chặt chẽ của nhà trường; Mặt khác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên nhằm đảm bảo mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển ĐNGV theo đúng định hướng phát triển nhà trường.

Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên hướng đến trang bị cho giảng viên khả năng tự đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ học tập bồi dưỡng của bản thân giảng viên, qua đó giúp giảng viên không ngừng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, tay nghề đáp ứng yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp cũng như chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

Công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến, các nhà trường cần đáp ứng một số yêu cầu chủ yếu sau:

+ Yêu cầu nội dung đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phải được xây dựng dựa trên cơ sở những đòi hỏi xuất phát từ thực tiễn cũng như xu thế phát triển và hội nhập GD và ĐT trong bối cảnh hiện nay xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn đó, nội dung đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phải thường xuyên được cập nhật và hiện đại, đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực thực tiễn nghề nghiệp giảng viên (giảng dạy, NCKH, tham gia quản lý đào tạo, bồi dưỡng và tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ), đồng thời còn hướng đến đạt chuẩn các chức danh nghề nghiệp giảng viên.

+ Nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên các trường cần tập trung vào một số mặt chủ yếu sau:

(i) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, tay nghề đảm bảo chất lượng CTĐT tiên tiến:

Tổ chức cho giảng viên đặc biệt là giảng viên trẻ đi đào tạo trình độ SĐH theo các chuyên ngành đã được quy hoạch với lộ trình thích hợp. bằng nhiều hình thức đảm bảo theo đúng kế hoạch đã đề ra, nhằm không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, tay nghề đáp ứng yêu cầu chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên, đồng thời còn nhằm đảm bảo phát triển ĐNGV theo đúng định hướng phát triển Nhà trường.

Mặt khác cần chủ động hợp tác với doanh nghiệp tổ chức cho giảng viên tham gia học tập thực tế, thực hành sản xuất, kinh doanh, dịch vụ qua đó giảng viên có điều kiện cọ sát thực tiễn nghề nghiệp, học hỏi kinh nghiệm, cập nhật thông tin, kiến thức từ thực tiễn, đặc biệt là cập nhật, bổ sung những kiến thức kỹ thuật, công nghệ mới vào nội dung giáo trình, bài giảng.

Bồi dưỡng kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên môn ở bộ môn, khoa hoặc học tập thực tế, cập nhật và vận dụng những kiến thức, công nghệ mới, kinh nghiệm từ thực tiễn nghề nghiệp, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ có liên quan tới chuyên môn, chuyên ngành giảng dạy và hướng dẫn thực hành của giảng viên.

(ii) Đào tạo trình độ lý luận chính trị và bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước:

Chương trình bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị được thực hiện thống nhất theo quy định của Học viện chính trị - hành chính quốc gia Hồ Chí Minh phân cấp trực tiếp cho trường chính trị địa phương (tỉnh, thành phố) trực thuộc trung ương trực tiếp thực hiện, thời gian đào tạo theo quy định. Vì vậy Nhà trường cần rà soát, đánh giá thực trạng trình độ lý luận chính trị trong ĐNGV, qua đó chọn cử các đối tượng giảng viên theo học các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị.

(iii) Bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp:

Bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề cho giảng viên đảm bảo đáp ứng yêu cầu theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên; Đồng thời chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng hỗ trợ khác như kỹ năng thiết kế bài giảng, kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, kỹ năng tìm kiếm và cập nhật thông tin về chuyên môn, nghiệp vụ trên các chuyên trang khoa học chuyên ngành và thông tin từ Internet...

Bên cạnh đó, cần bồi dưỡng cho giảng viên kiến thức và hiểu biết về khoa học tâm lý, giáo dục học, giao tiếp sư phạm, phương pháp NCKH, hiểu biết về tình hình chính trị - xã hội nhằm không ngừng nâng cao nhận thức về chính trị, hiểu biết về tâm lý, xã hội và mọi mặt trong đời sống cho ĐNGV trong bối cảnh hiện nay.

(iv) Thực hiện chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên:

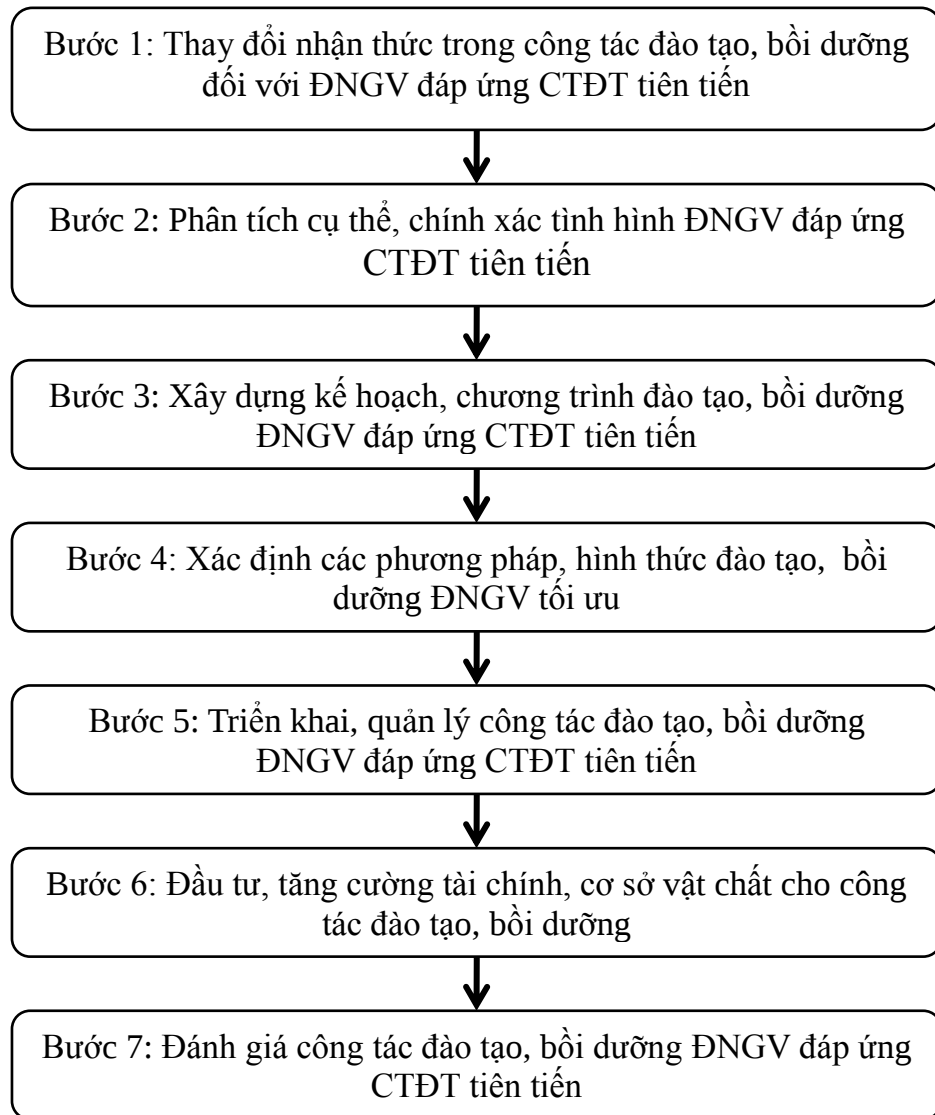
Thực hiện chế độ đối với các đối tượng giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch của nhà trường, giảm định mức về khối lượng giờ giảng dạy và công việc khác cho các đối tượng giảng viên được nhà trường cử đi đào tạo tập trung hoặc không tập trung cũng như ở các lớp bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên; Thực hiện hỗ trợ học phí, sinh hoạt phí, tiền tàu xe, lưu trú, hỗ trợ kinh phí tài liệu học tập, nguyên vật liệu thực hành, thực nghiệm trong khi thực hiện các đề tài nghiên cứu luận văn, luận án của giảng viên; Đặc biệt là thực hiện chế độ nghỉ phép, nghỉ hè, khen thưởng đối với giảng viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch của nhà trường;

Thực hiện chính sách đối với giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng gồm chính sách thu hút, ưu đãi sau khi tốt nghiệp khóa đào tạo, kết thúc khóa bồi dưỡng, đặc biệt là chính sách nâng bậc, bổ nhiệm các chức danh nghề nghiệp cho giảng viên sau khi được đào tạo, bồi dưỡng;

Chú trọng thực hiện chính sách cam kết làm việc lâu dài sau khi đã được đào tạo, bồi dưỡng, làm cơ sở thu hút phát huy tác dụng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng không phát huy được hiệu quả, tác dụng, gây thất thoát tiền của và nhất là tình trạng “chảy máu chất xám” đang là thực tế đáng lo ngại đối với các Nhà trường hiện nay.

Những yêu cầu đặt ra đối với việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phải được căn cứ trên cơ sở pháp lý và điều kiện thực tiễn của nhà trường nhằm đảm bảo tính khả thi và hiệu quả thiết thực; Đồng thời thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cần phải được thể hiện một cách chi tiết, đầy đủ trong qui định chế độ làm việc của giảng viên, trong qui chế chi tiêu nội bộ của nhà trường và phải được điều chỉnh, bổ sung theo chu kỳ 3 năm hoặc hằng năm, tùy tình hình nhằm kịp thời cập nhật chính sách đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế và những thay đổi về chế độ, chính sách từ các cơ quan quản lý.

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



Sơ đồ 3.3. Các bước thực hiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

3.2.3.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cán bộ quản lý các trường thực hiện CTĐT tiên tiến cần xác định rõ công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến phải thực sự thiết thực và phục vụ cho chính công tác giảng dạy của ĐNGV hoặc những công việc khác sẽ đảm nhiệm. Tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn chỉ là hình thức hợp thức hóa về mặt bằng cấp mà thực tế đã xảy ra và trong phần thực trạng đã đề cập.

Cần có cơ sở pháp lý làm căn cứ để xây dựng kế hoạch, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cũng như việc thực hiện chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Đó là các văn bản pháp quy của cơ quan quản lý nhà nước có liên quan đã ban hành; Đồng thời từng trường căn cứ vào quan điểm, chủ trương, cơ chế, chính sách của địa phương có liên quan đến nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

cho sự nghiệp GD và ĐT nói chung, đối với các lĩnh vực phát triển kinh tế xã hội khác nói riêng, nhất là đối với nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên;

Bên cạnh đó, cán bộ quản lý cần chú ý đến các chính sách thu hút nhân lực, điều kiện KT-XH, tình hình ngân sách của địa phương có liên quan đến GD và ĐT. Đặc biệt là cơ chế phân cấp quản lý nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, cơ chế liên kết với các cơ sở đào tạo để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đối với CTĐT tiên tiến.

Các nhà trường cần chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên gắn với định hướng phát triển nhà trường; Đồng thời dự toán kinh phí ngân sách hằng năm đáp ứng thực hiện nhiệm vụ này. Lãnh đạo nhà trường mà trực tiếp là Hiệu trưởng cần phải quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cùng với việc ban hành các quy định nội bộ có liên quan đến việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV.

Cần xác định rõ vai trò tham mưu giúp việc của bộ phận chức năng và các đơn vị, cá nhân có liên quan đến thực hiện nhiệm vụ này phải được tổ chức thành bộ phận chuyên trách thường xuyên tham mưu, giúp việc cho Hiệu trưởng thực hiện quản lý đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Đặc biệt là điều kiện hoàn cảnh kinh tế, đặc điểm gia đình cùng với nhận thức, tinh thần trách nhiệm của giảng viên trước yêu cầu phát triển của nhà trường cũng là nhân tố quan trọng tác động ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

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

3.2.4.1. *Mục đích, ý nghĩa của giải pháp*

Công tác đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên chính là nhằm khẳng định vai trò chủ động của nhà trường đối với công tác kế hoạch hóa nhiệm vụ, công việc cho ĐNGV nhằm phát huy tối đa khả năng, năng lực của giảng viên vào mục tiêu, nhiệm vụ phát triển nhà trường, đồng thời quản lý sử dụng giảng viên còn nhằm tích cực hóa hoạt động của giảng viên hướng đến mục tiêu hoàn thành nhiệm vụ, công việc được giao.

Đổi mới tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên chính là cần có sự điều chỉnh, sắp xếp, phân công giảng viên vào các vị trí nhiệm vụ, tương ứng với từng chức danh nghề nghiệp giảng viên, phù hợp nhằm phát huy tối đa khả năng, năng lực của giảng viên vào việc thực hiện nhiệm vụ, mục tiêu chung của nhà trường. Tổ chức tuyển dụng ĐNGV dựa vào năng lực cần có của giảng viên để thực hiện CTĐT tiên tiến nhằm hướng tới mục tiêu bổ sung thường xuyên về mặt số lượng giảng viên, đáp ứng

yêu cầu về cơ cấu và chất lượng giảng viên theo từng giai đoạn phát triển của nhà trường, nhằm chủ động thực hiện nhiệm vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu XH trong bối cảnh hiện nay.

Công tác tuyển chọn giảng viên nhằm làm cho ĐNGV không ngừng được tăng cường về quy mô, đáp ứng yêu cầu về số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý, đạt chuẩn chất lượng giảng viên theo từng giai đoạn phát triển của nhà trường.

Đồng thời tuyển chọn giảng viên còn nhằm thường xuyên bổ sung nguồn giảng viên đạt chuẩn vào ĐNGV cơ hữu của nhà trường đảm bảo đáp ứng nhiệm vụ CTĐT tiên tiến theo nhu cầu XH.

Quản lý sử dụng giảng viên còn nhằm chủ động đặt giảng viên vào vị trí công việc và nhiệm vụ được giao phù hợp với khả năng, năng lực, sở trường của giảng viên, đồng thời đáp ứng mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ của CTĐT tiên tiến ở các nhà trường trong từng giai đoạn phát triển khác nhau.

3.2.4.2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

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

Đối với việc quy trình tuyển chọn, sử dụng giảng viên phải được cụ thể thành văn bản và được Hiệu trưởng ký quyết định đảm bảo có hiệu lực pháp lý để thi hành; Đồng thời về nội dung trong quy định phải được thể hiện đầy đủ, rõ ràng thành những qui định chi tiết về chuẩn phẩm chất, trình độ, năng lực, nhất là về trình độ chuyên môn được đào tạo, các trình độ khác theo yêu cầu của chương trình tiên tiến, từ đó làm căn cứ để xem xét quản lý sử dụng giảng viên, cũng như để đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho giảng viên nhằm phát huy tối đa khả năng, năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường đối với CTĐT tiên tiến.

Mặt khác, nhà trường cũng cần cụ thể trong quy định về trình tự, thủ tục tiếp nhận phân công bố trí nhiệm vụ, công việc cho giảng viên ở các đơn vị trực thuộc và cá nhân có liên quan nhằm đảm bảo tạo điều kiện thuận tiện nhất cho giảng viên nhận nhiệm vụ và thực hiện công việc phù hợp với yêu cầu của CTĐT tiên tiến một cách nhanh chóng, dễ dàng, đồng thời cũng cần chú ý quy định cụ thể về trách nhiệm quản lý sử dụng giảng viên đối với từng CBQL đồng thời chịu trách nhiệm với cấp trên về nhiệm vụ quản lý sử dụng giảng viên của Nhà trường.

- Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trong chương trình đào tạo tiên tiến đáp ứng theo năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên, với các vấn đề cụ thể:

Có lộ trình cụ thể để thực hiện kế hoạch tuyển chọn giảng viên các trường theo chuẩn giảng viên cũng như đáp ứng các tiêu chuẩn trong CTĐT tiên tiến.

Kế hoạch theo dõi, kiểm tra, đánh giá việc giảng viên chấp hành quyết định phân công của Hiệu trưởng đối với việc thực hiện các yêu cầu trong chương trình đào tạo tiên tiến;

Quản lý giảng viên thực hiện nhiệm vụ, công việc được phân công theo đúng quy định của cơ quan quản lý nhà nước cũng như theo quy định của nhà trường về nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và công nghệ, tham gia công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng;

Tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ theo đúng quy định đối với người giảng viên trong CTĐT tiên tiến.

Những yêu cầu tuyển dụng sử dụng giảng viên như đã nêu trên do Hiệu trưởng trực tiếp chỉ đạo; có kế hoạch cụ thể trong việc giao cho các bộ phận liên quan là cấp phó phụ trách chuyên môn trực tiếp quản lý cùng với một vài đơn vị có liên quan như Phòng Tổ chức, Phòng Đào tạo phối hợp tham mưu Hiệu trưởng chỉ đạo, thực hiện nhiệm vụ quản lý sử dụng giảng viên ở từng cấp (Khoa, Bộ môn, đơn vị trực thuộc) thực hiện nhiệm vụ quản lý sử dụng giảng viên theo đúng quy định của nhà trường.

- Có kế hoạch cụ thể trong việc rà soát và thực hiện quy trình nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên:

Việc thực hiện quy trình nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên nhằm không ngừng củng cố kiện toàn ĐNGV, nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển của nhà trường nói chung, thực hiện CTĐT tiên tiến nói riêng; Trong đó việc nâng hạng, ngạch giảng viên là nhằm cập nhật các chức danh nghề nghiệp giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu về chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên, đảm bảo hài hòa về cơ cấu, đồng bộ về chất lượng ĐNGV.

Công tác bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với đội ngũ giảng viên chính là nhằm kịp thời phát huy khả năng, năng lực của giảng viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao; Đặt giảng viên vào những vị trí công việc mới cùng với những điều kiện làm việc, chế độ - chính sách tốt hơn, cùng với những thử thách và cơ hội thăng tiến nhiều hơn, nhằm phát huy tối đa khả năng, năng lực, sở trường của giảng viên vào chiến lược phát triển nhà trường.

Nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên được thực hiện một cách thường xuyên theo qui định của cơ quan quản lý cấp trên.

Bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên kết hợp với bổ nhiệm chức vụ quản lý chuyên môn ở cấp tổ bộ môn đến cấp khoa đảm bảo phát huy chuyên môn nghiệp vụ của các chức danh nghề nghiệp giảng viên đối với công tác quản lý chuyên môn của nhà trường.

Công tác nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm cần chú ý một số yêu cầu: Việc nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên phải đảm bảo khách quan, đúng quy định nhằm phát huy tối đa khả năng, năng lực và trình độ chuyên môn nghề nghiệp của giảng viên; Riêng đối với việc bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên cần phải được tham mưu thực hiện một cách khoa học, chặt chẽ, có quy trình hợp lý nhằm đảm bảo ghi nhận, phát huy tối đa vai trò, trách nhiệm của giảng viên đối với nhà trường; Vì vậy, việc nâng hạng, ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp giảng viên cần phải gắn kết chặt chẽ với mục tiêu phát triển ĐNGV nhằm đảm bảo đáp ứng CTĐT tiên tiến.

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cần xây dựng và hoàn chỉnh các văn bản pháp quy có liên quan đến việc tuyển dụng, sử dụng viên chức, người lao động nói chung cũng như đối với đội ngũ giảng viên cần phải được nghiên cứu, vận dụng để xây dựng và ban hành quy định về tuyển dụng, sử dụng giảng viên.

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

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

Chú trọng trong cơ chế giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội đối với nhiệm vụ phát triển đội ngũ ĐNGV được Bộ, Ngành giao cho nhà trường, đây là những điều kiện khách quan rất quan trọng chi phối đến chất lượng, hiệu quả tuyển chọn giảng viên trong CTĐT tiên tiến.

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

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

Các nhà trường cần xây dựng đề án tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự của nhà trường, trình cấp trên phê duyệt làm cơ sở pháp lý để nhà trường được tự chủ

thực hiện tuyển dụng, quản lý sử dụng giảng viên theo đúng định hướng chiến lược phát triển nhà trường. Trên cơ sở đó hàng năm thường xuyên tổ chức đánh giá kết quả thực hiện đề án tự chủ làm cơ sở bổ sung điều chỉnh cập nhật cho phù hợp với tình hình thực tiễn và yêu cầu phát triển của nhà trường.

Mặt khác để thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý sử dụng giảng viên nhà trường cần có bộ phận chuyên trách giúp việc cho Hiệu trưởng làm nhiệm vụ quản lý sử dụng giảng viên do Phòng Tổ chức cán bộ chủ trì phối hợp với trưởng các đơn vị có liên quan như Phòng đào tạo, Phòng Kế hoạch tài chính, Phòng Quản lý khoa học cùng với các khoa, bộ môn đi sâu thực hiện chức năng tham mưu giúp việc cho Hiệu trưởng quản lý sử dụng giảng viên của nhà trường.

Đồng thời cần có trách nhiệm thường xuyên trong công tác kiểm tra, đánh giá nhằm nắm bắt tình hình và những vấn đề bất cập nảy sinh trong quá trình quản lý sử dụng giảng viên, kịp thời tham mưu cho Hiệu trưởng chấn chỉnh, xử lý nhằm thực hiện tốt quản lý sử dụng giảng viên theo đúng định hướng chiến lược phát triển nhà trường nói chung, trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến nói riêng.

3.2.5. Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

3.2.5.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Hướng tới đề xuất được các nhu cầu, điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi vừa đảm bảo tính hợp lý về cơ chế, chính sách; tính xã hội hóa và tính đồng thuận trong tổ chức, nhằm tạo động lực làm việc nhằm phát huy năng lực cá nhân và vai trò của ĐNGV nhà trường.

Các nhà trường sẽ khai thác các năng lực tiềm ẩn trong mỗi giảng viên để trở thành “sức mạnh vật chất” hay năng lực thực hiện được các hoạt động như giảng dạy, nghiên cứu, hoạt động xã hội, cộng đồng nhằm phát huy lao động sáng tạo ở mỗi giảng viên và toàn thể ĐNGV của nhà trường.

Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường trong hội nhập và phát triển trước những yêu cầu đặt ra của chương trình đào tạo tiên tiến ở các nhà trường.

Lãnh đạo các đơn vị thực hiện chế độ chính sách và xây dựng môi trường làm việc cho giảng viên là nhằm tranh thủ tối đa các chế độ chính sách và tạo điều kiện tốt nhất về môi trường làm việc cho giảng viên; Giải quyết một cách tốt nhất các vấn đề có liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích chính đáng của giảng viên phù hợp với điều kiện hoàn cảnh cụ thể của nhà trường và địa phương; Nhằm kịp thời động viên, khuyến khích, tạo động lực thúc đẩy giảng viên lao động sáng tạo trong quá trình thực hiện nhiệm vụ gắn liền với yêu cầu cần đáp ứng của CTĐT tiên tiến.

3.2.5.2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Nội dung biện pháp yêu cầu CBQL cần tập trung vào các yếu tố chủ quan liên quan tới lợi ích bản thân người GV và ĐNGV như: Động lực tự thân (định hướng mục đích, biết làm chủ và biết tự chủ làm việc). Nhân tố này thuộc năng lực cá nhân, có tính quyết định: Mục tiêu phát triển nghề nghiệp GV; Tính cách cá nhân của mỗi GV. Vì thế công tác quản lý phát triển đội ngũ cần chú ý: Biết sử dụng, phân công bố trí GV dựa theo năng lực; Đáp ứng được nhu cầu (trong khả năng) và chú ý đến lợi ích vật chất và tinh thần của mỗi người GV; quan trọng phải đánh giá đúng năng lực thực hiện nhiệm vụ của ĐNGV đối với CTĐT tiên tiến.

Bên cạnh đó, là các yếu tố thuộc về nhiệm vụ kỳ vọng ở mỗi người GV như: sự mong muốn các điều kiện và các nguồn lực đáp ứng cho các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu, phát triển chuyên môn; Vị trí công việc được phân công; Khả năng phát triển nghề nghiệp của GV... Tuy nhiên, sự kỳ vọng không nên quá xa vời với thực tiễn của nhà trường cũng như các yêu cầu của ĐNGV đối với CTĐT tiên tiến.

Mặt khác, cần chú ý tới các yếu tố thuộc về giá trị trách nhiệm nghề nghiệp mỗi GV các trường:

- + Sứ mệnh, tầm nhìn, văn hóa phát triển của nhà trường;
- + Tạo dựng môi trường làm việc, xây dựng nhà trường đồng thuận;
- + Phong cách làm việc của ĐNGV và cán bộ QLGD trong môi trường đa văn hóa...
- + Xây dựng và kiến tạo phong cách làm việc trong thời kỳ hội nhập cho ĐNGV.

Công tác phát triển ĐNGV các trường thực hiện CTĐT tiên tiến chính là chú ý nâng cao năng lực nghề nghiệp cho mỗi GV, gắn với trách nhiệm chung của toàn đội ngũ. Nhà trường phát triển ĐNGV phải được bắt đầu từ yếu tố liên quan tới (lợi ích) bản thân người GV và ĐNGV thì mới khai thác tiềm năng, động lực ở mỗi cá nhân GV đó chính là yếu tố hình thành tạo động lực phát triển. Để xây dựng môi trường làm việc và học tập sáng tạo đối với sinh viên CTĐT tiên tiến, các nhà trường cần thực hiện tốt một số biện pháp như:

- + Xây dựng tiêu chuẩn, định mức giảng dạy, nghiên cứu, phát triển năng lực chuyên môn, phát triển nghề nghiệp bản thân...vv, cho từng mã ngạch chức danh GV. Cần lượng hóa cụ thể định mức: giảng dạy, hướng dẫn đồ án, luận văn, xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng, nghiên cứu, hội thảo khoa học, công bố các bài báo trên tạp chí khoa học trong và ngoài nước;

- + Mặt khác, cụ thể hóa thành các hoạt động theo các mốc thời gian cụ thể trong năm học như: seminar khoa học; tổ chức nghiên cứu đề tài các cấp; viết tài liệu, giáo

trình; truyền thông thành tựu của hoạt động nghiên cứu khoa học; chuyển giao mô hình quản trị nhà trường hiệu quả...;

+ Phát triển các nhóm nghiên cứu những vấn đề cấp thiết trong quản lý giáo dục như quản lý nhà nước về giáo dục và quản trị nhà trường, nhằm vận dụng quản lý các hoạt động: dạy học theo chương trình, tài liệu mới; thi kiểm tra đánh giá theo năng lực người học; đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học theo hướng phát huy tính tự giác, sáng tạo của người học đáp ứng yêu cầu cao của CTĐT tiên tiến.

+ Phát triển hoạt động nghiên cứu khoa học đối với ĐNGV:

Trên cơ sở định mức NCKH theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, cần tổ chức cho GV nghiên cứu KHGD với các mức độ khác nhau, từ đề tài cấp bộ môn đến đề tài cấp khoa, cấp trường, cấp Bộ, cấp Nhà nước.

Công tác NCKH của GV cần được quản lý một cách chặt chẽ, bài bản ở tất cả các khâu: từ đăng ký đề tài, tổ chức nghiên cứu, viết báo cáo tổng kết đến nghiệm thu sản phẩm và chuyển giao ứng dụng kết quả nghiên cứu. Ở mỗi khâu, có sự quy định cụ thể những yêu cầu mà chủ nhiệm đề tài cần phải thực hiện để đảm bảo chất lượng công trình nghiên cứu;

+ Không ngừng khuyến khích ĐNGV tự học, tự nâng cao trình độ, như tăng lương sớm cho những GV bảo vệ luận án tiến sĩ trước thời hạn; khen thưởng những giảng viên có bài báo đăng ở tạp chí nước ngoài hoặc có chuyên đề bồi dưỡng nâng cao năng lực cho CBQL các cấp.

+ Xây dựng môi trường tổ chức biết học hỏi và học tập suốt đời

Bổ sung, hoàn thiện môi trường pháp lý hay còn gọi hệ thống chính sách trong các nhà trường đối với yêu cầu của CTĐT tiên tiến bao gồm các văn bản luật, thông tư (cấp trên) và một hệ thống gồm có các quy chế, quyết định, quy trình, quy định liên quan đến GV và ĐNGV như công tác thi đua, khen thưởng, kỷ luật lao động... Một hệ thống các chế định được xây dựng chặt chẽ, chi tiết, công bằng, rành mạch sẽ củng cố được lòng tin của GV đối với tổ chức nhà trường. Các chế độ chính sách đối với đội ngũ GV cần được cụ thể hoá để bảo đảm giá trị pháp lý và hiệu lực thực hiện đối với tất cả ĐNGV. Việc thực hiện các chế độ chính sách, điều kiện làm việc trong các nhà trường cần phải thực hiện được các yêu cầu:

Trước hết, cần thực hiện phân hạng chức danh nghề nghiệp thể hiện trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi GV;

Thứ hai, cần khen thưởng, đánh giá, bổ nhiệm, tôn vinh GV;

Thứ ba: Bồi dưỡng năng lực, chuẩn hóa ĐNGV đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ CTĐT tiên tiến.

Thứ tư: Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của ĐNGV và CBQL;

Thứ năm: Quản lý, xây dựng tập thể sư phạm đồng thuận; xây dựng tổ chức biết học hỏi sáng tạo và sử dụng đầy đủ ĐNGV và CBQL.

Như vậy có thể thấy, một hệ thống chính sách tốt không chỉ bao gồm các quy định tốt mà còn phải được thực hiện tốt trong thực tế, đòi hỏi quá trình thực hiện phải chính xác, phải chặt chẽ và phải công bằng. Tránh tình trạng “chính sách một đường nhưng khi thực hiện một nẻo”, điều này không những không tạo động lực cho CB, GV mà ngược lại gây những phản ứng bất bình, chán nản cho họ. Do vậy, việc xây dựng hệ thống chính sách tốt và tổ chức thực hiện đúng đắn các chính sách là một yếu tố có tác động mạnh đến động lực làm việc của mỗi người GV và ĐNGV.

+ Chuẩn hóa trong xây dựng môi trường làm việc cho ĐNGV:

Môi trường làm việc cho ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến phải được chuẩn hóa theo tiêu chuẩn chất lượng, đảm bảo văn hóa học thuật của đội ngũ trí thức, môi trường biết tổ chức học tập suốt đời, không ngừng phát triển chuyên môn.

Bên cạnh đó, luôn phát triển không gian và điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị để thực hiện các hoạt động giảng dạy, phát triển chuyên môn, NCKH, hoạt động XH. Đồng thời, biết giữ gìn và phát huy các yếu tố văn hóa tổ chức khoa, trường và bản sắc văn hóa của địa phương.

Có thể thấy, việc xác định chính xác các đặc điểm, yêu cầu nhiệm vụ của mỗi người GV; môi trường pháp lý và điều kiện làm việc trong các nhà trường quân đội và hiểu biết về năng lực, sở trường, đặc điểm cá nhân của từng CB, GV có vai trò khuyến khích, động viên lớn, giúp nhà quản lý thực hiện tốt nguyên tắc “*đúng người, đúng việc*” trong việc phân công, bố trí, sử dụng.

Đồng thời, cần tạo cho ĐNGV có những cảm giác hưng phấn trong phân công công tác giảng dạy, NCKH và những thách thức mới để thôi thúc họ, tạo cơ hội cho họ phát triển hết khả năng của mình.

+ Chủ động thực hiện các chính sách về lương, khen thưởng, đánh giá (có sự hỗ trợ về tài chính và chính sách); và bằng các biện pháp rà soát, đánh giá dựa trên năng lực người GV, chuyển đổi bố trí, phân công nhiệm vụ mới và tạo lập môi trường cạnh tranh tốt (sử dụng đánh giá ngoài) để những người GV giỏi có thu nhập cao hơn, được khuyến khích nhằm nâng cao vị trí vai trò xã hội của họ.

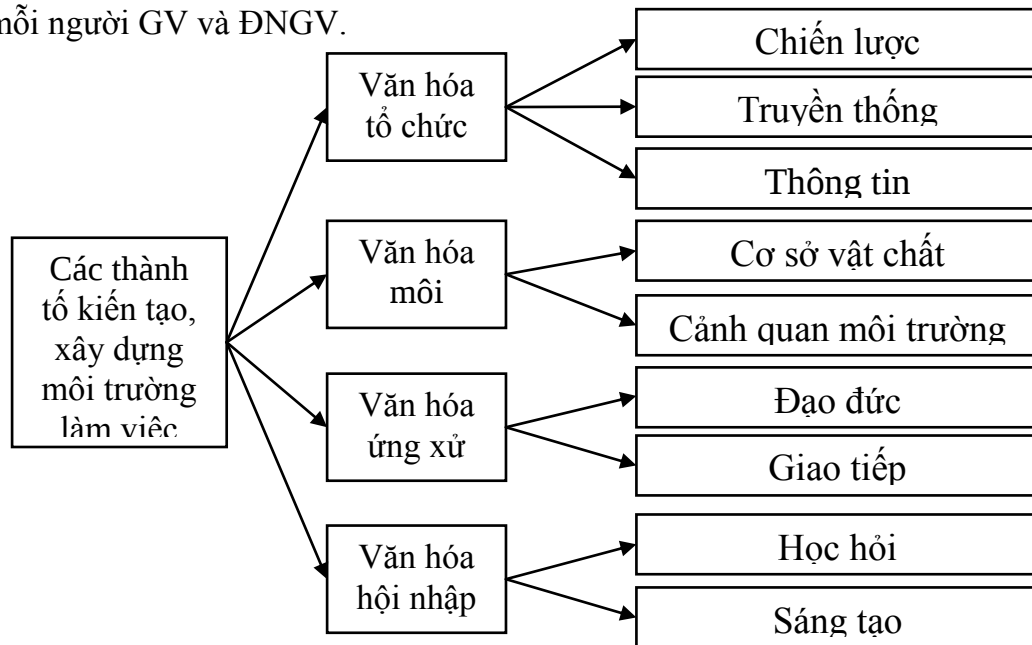
Để làm tốt các vấn đề nêu trên, đòi hỏi Ban giám hiệu các nhà trường xây dựng và thực hiện đồng bộ các quy định liên quan đến chế độ sau đây:

+ Xây dựng hệ thống quy định về điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng, tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đối với ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.

+ Cải tiến, khuyến khích tăng lương sớm cho ĐNGV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, tạo động lực đủ mạnh cho họ an tâm đang công tác. Đồng thời, đảm bảo sự bình đẳng về quyền lợi và trách nhiệm trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, đánh giá đối với ĐNGV trong các nhà trường.

+ Có cơ chế thu hút hấp dẫn (ưu tiên điều kiện làm việc, nghiên cứu) cho ĐNGV cao cấp, các chuyên gia QLGD; các giảng viên có kinh nghiệm, có học hàm, học vị và có sức khỏe, tâm huyết đến tuổi nghỉ hưu tiếp tục tham gia nghiên cứu, giảng dạy; các giảng viên thỉnh giảng có uy tín khoa học (trong và ngoài nước) tham gia giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu khoa học trong các trường.

+ Người lãnh đạo cần thường xuyên làm phong phú công việc tức là làm cho công việc của mỗi người GV ngày càng có ý nghĩa hơn đối với họ. Mở rộng phạm vi công việc, khắc phục được tính nhàm chán; tạo thêm sự đa dạng cho công việc và cũng tạo thêm những thách thức mới và qua đó tăng cường mức độ khuyến khích đối với mỗi người GV và ĐNGV.



Sơ đồ 3.4. Các thành tố kiến tạo, xây dựng môi trường làm việc

3.2.5.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cán bộ quản lý CTĐT tiên tiến cần phát huy, tận dụng triệt để nguồn đầu tư từ các dự án, sự quan tâm tạo điều kiện của lãnh đạo, cấp trên và các ngành liên quan cả về vật chất và tinh thần.

Các trường thực hiện CTĐT tiên tiến cần thực hiện tốt chế độ tự chủ về tài chính theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 trong việc khai thác tốt các nguồn thu sự nghiệp để đầu tư cơ sở vật chất, quan tâm thỏa đáng đến hoạt động chăm lo phúc lợi tập thể.

Lãnh đạo các trường cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ bảo đảm phát huy tối đa, có hiệu quả mọi nguồn lực, mọi thành viên và các bộ phận chức năng trong nhà trường thực hiện nghiêm túc các nội dung mà quy chế đã đề ra.

Cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy và Ban giám hiệu nhà trường về quan điểm và chủ trương định hướng để tạo ra các điều kiện và môi trường thuận lợi cho mọi hoạt động của ĐNGV nhà trường.

3.3. Mỗi quan hệ giữa các giải pháp

Tác giả đã đề xuất và phân tích năm giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Các giải pháp này tuy có tính độc lập tương đối với nhau nhưng có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại với nhau nhằm mục đích giúp cán bộ quản lý các nhà trường trong thực hiện CTĐT tiên tiến nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quản lý nói chung, công tác phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến nói riêng. Do đó, nếu thực hiện đồng bộ 5 giải pháp nêu trên sẽ đem lại hiệu quả cao cho công tác phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến, đồng thời nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo cử nhân tiên tiến của các nhà trường.

Mỗi giải pháp là thành phần của một thể thống nhất, có mối quan hệ mật thiết với nhau, tương tác lẫn nhau và hỗ trợ cho nhau để đạt tới mục tiêu của từng biện pháp, đồng thời cùng góp phần đạt mục tiêu nâng cao chất lượng công tác phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến. Những giải pháp đưa ra qua nghiên cứu thực tế sẽ góp phần khai thông, khắc phục những hạn chế trong công tác phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

Để các giải pháp triển khai có hiệu quả, trong quá trình thực hiện đòi hỏi các cấp QLGD cần vận dụng một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện của từng đơn vị đảm bảo cho hiệu quả của hoạt động quản lý ĐNGV cũng như phát triển ĐNGV trong CTĐT tiên tiến. Có như vậy, các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến mới mang lại hiệu quả cao, góp phần nâng cao chất lượng trong việc tổ chức các chương trình giáo dục và đào tạo của nhà trường.

3.4. Khảo nghiệm và thử nghiệm giải pháp đề xuất

3.4.1. Khảo nghiệm giải pháp đề xuất

3.4.1.1. Khái quát về khảo nghiệm

a. Mục tiêu khảo nghiệm

Mục tiêu khảo nghiệm nhằm khẳng định mức độ cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

b. Nội dung khảo nghiệm

Nội dung khảo nghiệm gồm tiến hành khảo nghiệm về mức độ cấp thiết và tính khả thi của 5 giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

c. Đối tượng khảo nghiệm

117 cán bộ quản lý cấp trường, khoa và giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

d. Phương pháp khảo nghiệm và cách xử lý số liệu

Sử dụng phương pháp xin ý kiến bằng phiếu hỏi về mức độ cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học theo thang 4 bậc: Mức cao nhất là rất cấp thiết, rất khả thi 4 điểm; Mức thứ 2 cấp thiết, khả thi 3 điểm; Mức thứ 3 ít cấp thiết, ít khả thi; Mức 4 không cấp thiết, không khả thi.

Kết quả thu được xử lý theo công thức sau đây:

Mức rất cấp thiết, rất khả thi có điểm TB từ 3.25 đến 4.0

Mức cấp thiết, khả thi có điểm TB từ 2.5 đến cận 3.25 điểm

Mức ít cấp thiết, ít khả thi có điểm trung bình từ 1.75 đến cận 2.5 điểm;

Mức không cấp thiết, không khả thi có điểm trung bình từ 1.0 đến cận 1.75 điểm;

3.4.1.2. Kết quả khảo nghiệm mức độ cấp thiết của các giải pháp

a. Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các giải pháp

Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng chương trình tiên tiến ở các trường đại học thuộc ĐHTN được thể hiện qua bảng 3.2 dưới đây:

Bảng 3.2. Kết quả đánh giá tính cấp thiết của các giải pháp

TT	Giải pháp đề xuất	Mức độ cần thiết									
		Rất cấp thiết		Cấp thiết		Ít cấp thiết		Không cấp thiết		Điểm TB	Thứ bậc
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL		
1	Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến	92	78.6	25	21.4	0	0.0	0	0.0	3.79	1
2	Quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu đào tạo chương trình tiên tiến	78	66.7	29	24.8	10	8.5	0	0.0	3.58	4

TT	Giải pháp đề xuất	Mức độ cần thiết										Điểm TB	Thứ bậc
		Rất cấp thiết		Cấp thiết		Ít cấp thiết		Không cấp thiết					
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL				
3	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	85	72.6	32	27.4	0	0.0	0	0.0	3.73	3		
4	Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	71	60.7	37	31.6	9	7.7	0	0.0	3.53	5		
5	Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	87	74.4	30	25.6	0	0.0	0	0.0	3.74	2		
	Điểm TB nhóm									3.67			

Nhận xét: Từ bảng khảo sát 3.2. Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các giải pháp đề xuất cho thấy:

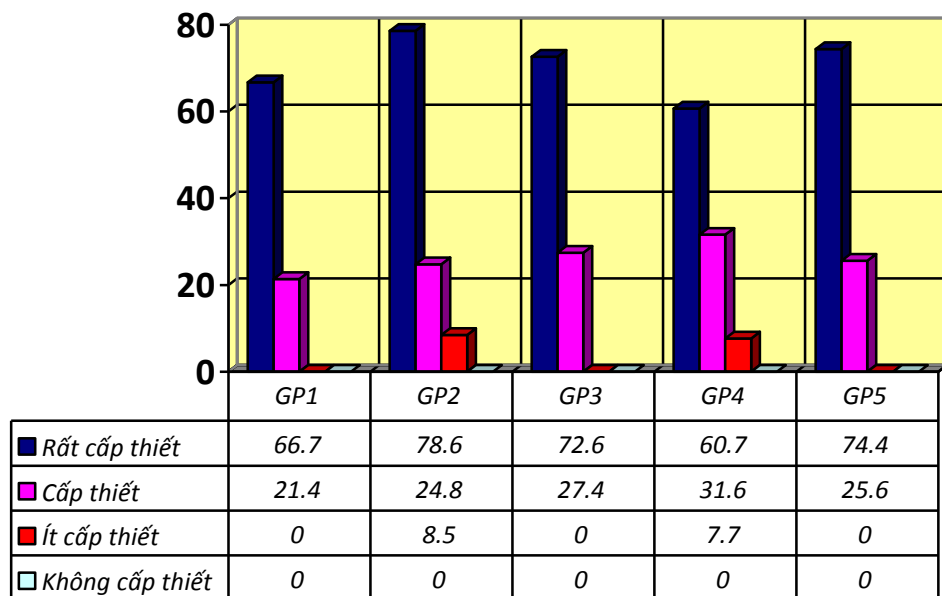
Tất cả 5 giải pháp đều được đánh giá là rất cấp thiết và cấp thiết. Qua bảng đánh giá tính cấp thiết của các giải pháp "*Phát triển ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên*" đã được đề xuất trong luận án khá cao với ở điểm trung bình chung của 5 giải pháp là 3.67 (min = 1; max = 4).

Trong 5 giải pháp đã đề xuất, thì giải pháp "*Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến*" được đánh giá là cấp thiết nhất, với điểm trung bình là 3.79 ở vị trí thứ 1 với 21.4% ý kiến đánh giá ở mức độ cấp thiết và 78.6% rất cấp thiết. Điều này cho thấy, để phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra thì việc đầu tiên của nhà trường cần xác định và mô tả rõ những yêu cầu cơ bản về năng lực cần đáp ứng của ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Với ĐTB đánh giá = 3.74, giải

pháp "Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến" được đánh giá cấp thiết là 25.6% ý kiến và 74.4% ý kiến rất cấp thiết và ở vị trí thứ 2. Điều này cho thấy, để phát triển ĐNGV thực hiện chương trình CNTT đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra thì việc quan tâm của nhà trường đối với việc tạo động lực cho đội ngũ thực hiện CTĐT tiên tiến là việc làm hết sức ý nghĩa và cấp thiết. Ở vị trí thứ 3 về mức độ rất cấp thiết là 72.6% ý kiến và mức cấp thiết được đánh giá với 27.4% ý kiến là giải pháp "Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến" được đánh giá với ĐTB = 3.73, điều này cho thấy vai trò và ý nghĩa quan trọng của công tác bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho ĐNGV. Các giải pháp "Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến"; "Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên khung năng lực và nhu cầu đào tạo chương trình đào tạo tiên tiến" cũng được đánh giá cao về mức độ cấp thiết với điểm TB 3.58 và 3.53 lần lượt ở vị trí thứ 4 và 5.

Giữa các giải pháp cao nhất và thấp nhất chênh lệch nhau là không lớn: $3.53 \leq \leq 3.79$. Điều đó có nghĩa là các giải pháp đưa ra là cấp thiết và phù hợp với công tác phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến trong giai đoạn hiện nay.

Kết quả phân tích trên được thể hiện trong biểu đồ 3.1 dưới đây:



Biểu đồ 3.1. Đánh giá mức độ cấp thiết các giải pháp

b. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp

Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên được thể hiện qua bảng 3.3 dưới đây:

Bảng 3.3. Kết quả đánh giá tính khả thi của các giải pháp

[illegible]

Các giải pháp đã đề xuất đều được đánh giá có tính khả thi, với điểm trung bình chung của 5 giải pháp là 3.58 (min = 1; max = 4).

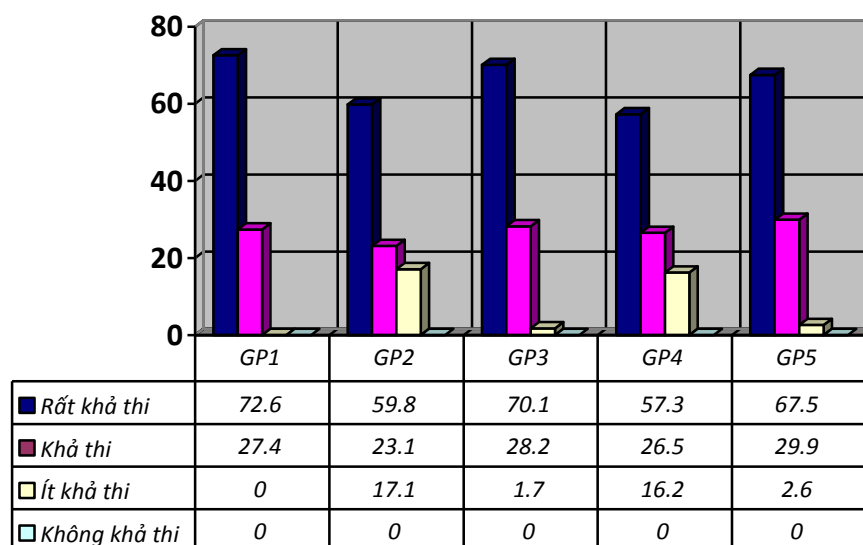
Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp cho thấy, thì giải pháp

Trong 5 giải pháp đã đề xuất, thì giải pháp *"Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến"* được đánh giá là khả thi nhất với ĐTB đạt được là 3.73 ở vị trí thứ nhất với 72.6% ý kiến đánh giá là rất khả thi. Tiếp đến, giải pháp *"Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến"* được đánh giá là có khả thi ở vị trí thứ 2, với điểm trung bình 3.68 và ý kiến đánh giá về mức độ rất cần thiết chiếm 70.1%, điều này cho thấy, CBQL, ĐNGV thấy được tính khả thi cũng như những điều kiện thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ. Với điểm số TB 3.65 và ở vị trí thứ 3 về tính khả thi cùng với 67.5% ý kiến đánh giá rất khả thi là giải pháp *"Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến"*. Trong khi đó, giải pháp *"Đổi mới tuyển dụng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến dựa trên khung năng lực đội ngũ giảng viên"* được đánh giá ở vị trí thứ tư về mức độ khả thi với ĐTB = 3.54. Được đánh giá ở vị trí thứ 4 và 5 với điểm TB là 3.43 và 3.41 lần lượt là các giải pháp *"Quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu đào tạo chương trình tiên tiến"* và biện pháp *"Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến"*.

Căn cứ vào kết quả khảo nghiệm cho thấy, các ý kiến được khảo sát đều đưa ra nhận định là các giải pháp được đánh giá cho rằng có rất khả thi và khả thi; Đồng thời, kết quả đó còn cho thấy tính khả thi của từng giải pháp cụ thể cũng được đánh giá cho rằng rất phù hợp và có thể triển khai được đối với các Trường thực hiện đào tạo chương trình tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

Mặt khác, khi phân tích kết quả đánh giá theo từng nhóm đối tượng cụ thể cho thấy: Đối với nhóm đối tượng khảo nghiệm là CBQL và chuyên gia cũng có nhận định, đánh giá cho rằng mức độ tin cậy về tính khả thi của giải pháp *Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến; Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến* và biện pháp *thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho giảng viên trong chương trình đào tạo tiên tiến* đều có tính khả thi rất cao. Bên cạnh đó, các giải pháp còn lại cũng được nhóm đối tượng này đánh giá là có tính khả thi. Đáng chú ý là đối với nhóm đối tượng khảo nghiệm là giảng viên, đây là đối tượng được chọn khảo nghiệm với quy mô đông nhất cũng đều có chung kết quả đánh giá là các giải pháp đã được đề xuất đều có tính khả thi cho đến rất khả thi.

Kết quả phân tích trên được thể hiện trong biểu đồ 3.2 dưới đây:



Biểu đồ 3.2. Đánh giá mức độ khả thi các giải pháp

c. Sự tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi

Áp dụng công thức tính hệ số tương quan thứ bậc Spearman, tính tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp quản lý được trình bày trong bảng sau:

Bảng 3.4. Xét tính tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp

TT	Giải pháp đề xuất	Mức độ cấp thiết		Mức độ khả thi		D	D ²
		X	Thứ bậc	Y	Thứ bậc		
1	Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến	3.79	1	3.73	1	0	0
2	Quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu đào tạo chương trình tiên tiến	3.58	4	3.43	4	0	0
3	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	3.73	3	3.68	2	+1	1
4	Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến	3.53	5	3.41	5	0	0
5	Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến	3.74	2	3.65	3	-1	1

Theo Công thức tính hệ số tương quan thứ bậc Spearman:

$$r = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} \quad (-1 \leq r \leq 1)$$

Trong đó: r là hệ số tương quan ($r < 0$: tương quan nghịch, $r > 0$: tương quan thuận, giá trị r càng gần tới 1 thì mối tương quan càng chặt)

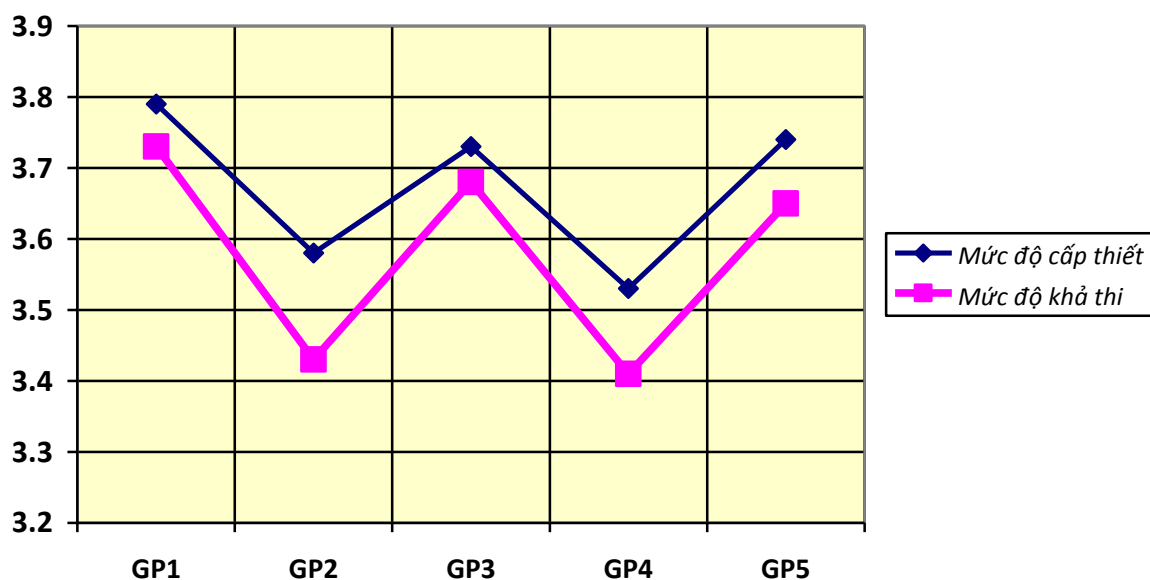
D là hiệu số giữa thứ bậc của X và thứ bậc của Y

N là số biến pháp

$$\text{Ta có: } r = 1 - \frac{6 * (0 + 0 + 0 + 1 + 1)}{5 * (5^2 - 1)} = 1 - 0,1 = 0,9$$

Với hệ số tương quan: $r = 0,9$ cho phép khẳng định bước đầu về mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên là tương quan tỷ lệ thuận và chặt chẽ.

Sự tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp quản lý mà tác giả đã đề xuất được thể hiện trong biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.3. Tính tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp

3.4.2. Thử nghiệm giải pháp

3.4.2.1. Khái quát về thử nghiệm

*** Mục đích thử nghiệm:**

Nhằm khẳng định tính hiệu quả và tính khả thi của giải pháp do luận án đề xuất để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên.

*** Nội dung thực nghiệm:**

Thử nghiệm giải pháp 3 tổ chức bồi dưỡng năng lực cho giảng viên theo nội dung thuộc khung năng lực đã xây dựng.

Dựa trên khung năng lực, chúng tôi tổ chức tập huấn bồi dưỡng năng lực xây dựng đề cương học phần cho giảng viên đáp ứng CĐR của chương trình đào tạo tiên tiến và bồi dưỡng phương pháp dạy học phát triển năng lực người học đáp ứng CĐR của học phần cho giảng viên.

*** Đối tượng thử nghiệm:**

Đối tượng thử nghiệm được tiến hành trên 50 giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến của Khoa Quốc tế, Trường Đại học Kỹ thuật Công Nghiệp thuộc Đại học Thái Nguyên.

*** Tiến trình thử nghiệm:**

Bước 1: Chọn mẫu thử nghiệm

Mẫu thử nghiệm là ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến, chọn mẫu là 50 giảng viên trong ĐNGV tham gia đào tạo chương trình tiên tiến của trường ĐHNL, ĐH KTCN và Khoa Quốc tế, đại diện cho giảng viên các tổ bộ môn thuộc các khoa của các Nhà trường được lựa chọn nghiên cứu;

Bước 2: Đánh giá kết quả đầu vào thử nghiệm

Tác giả tiến hành đo kết quả đầu vào gồm: (1) Kết quả thực hiện CTĐT tiên tiến; (2) Sản phẩm thực tế đề cương học phần do giảng viên thiết kế và thực hiện trước khi bồi dưỡng về năng lực thiết kế đề cương dạy học.

Bước 3: Triển khai giải pháp trong đó tổ chức tập huấn cho giảng viên về xây dựng đề cương học phần và tổ chức dạy học đáp ứng CĐR của học phần.

Tác giả tiến hành trong thời gian 4 tháng với nội dung bồi dưỡng xây dựng đề cương học phần và tổ chức dạy học đáp ứng CĐR của học phần đối với giảng viên tham gia thực hiện CTĐT tiên tiến.

Sử dụng nội dung tiêu chí 4 và tiêu chí 5 thuộc tiêu chuẩn 2 xây dựng và triển khai chương trình dạy học;

Tiêu chí 4: Thiết kế đề cương học phần theo chuẩn đầu ra của CTĐT cử nhân tiên tiến	4.1. Xác định được CDR học phần phù hợp
	4.2. Thiết kế các nội dung học tập đáp ứng CDR
	4.3. Dự kiến các PP và HTTC học tập để đạt CDR.
	4.4. Xác định các Rubrich đánh giá theo CDR
Tiêu chí 5: Sử dụng đa dạng hóa phương pháp, hình thức tổ chức dạy học để đạt CDR học phần	5.1. Vận dụng đa dạng các PP DH tích cực để tổ chức hoạt động học, tự học cho SV theo tiếp cận CDR học phần
	5.2. Vận dụng phối hợp các HTTC DH phát triển năng lực SV
	5.3. Hình thành phát triển PP tự học, tự nghiên cứu cho SV

Dựa trên khung năng lực trên, chúng tôi tổ chức tập huấn bồi dưỡng năng lực xây dựng đề cương học phần cho giảng viên đáp ứng CDR của chương trình đào tạo tiên tiến và bồi dưỡng phương pháp dạy học phát triển năng lực người học đáp ứng CDR của học phần cho giảng viên. Thể hiện ở các nội dung:

- (1). Đề cương học phần là nội dung giảng dạy, học tập đáp ứng CDR của chương trình đào tạo;
- (2). CDR của học phần được xây dựng dựa trên mục tiêu học phần, CDR của CTĐT
- (3). Mỗi đề cương học phần có CDR tương ứng được xác định bao gồm kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ, trách nhiệm giải trình.
- (4). Các đơn vị nội dung giảng dạy, học tập đều hướng tới mục tiêu, CDR cụ thể của học phần
- (5). Phương pháp và hình thức tổ chức dạy học phải được thiết kế đáp ứng CDR của học phần;
- (6). Các nội dung, hình thức đánh giá phải được mô tả rõ ràng về các tiêu chí đánh giá;
- (7). Nhiệm vụ của người học phải được tường minh
- (8). Hệ thống tài liệu học tập và tài liệu tham khảo phải được mô tả rõ ràng
- (9). Học phần phải được mô tả ngắn gọn, thể hiện vị trí của học phần trong chương trình đào tạo và giảng viên phải được giới thiệu về địa chỉ liên hệ
- (10). Đề cương phải mô tả được bảng ma trận kết nối giữa CDR học phần với CDR chương trình và mục tiêu học phần.

Bước 4: Đo kết quả sau thử nghiệm

Kết quả thử nghiệm được đo theo 2 cách như mô tả đánh giá trước thử nghiệm, sử dụng cùng thang đo và điểm trung bình là điểm của 2 phương pháp đo cộng lại chia 2.

*** Tiêu chí và thang đo kết quả thử nghiệm**

Tiêu chí 1: Kết quả bồi dưỡng so với khung năng lực. Thang đo là bảng tự đánh giá của giảng viên.

Tiêu chí 2: Sản phẩm trước và sau bồi dưỡng. Thang đo là đề cương học phần do giảng viên xây dựng.

Tiêu chí 3: Sự hợp lí của việc tổ chức bồi dưỡng. Thang đo là phiếu hỏi và quá trình tổ chức bồi dưỡng.

3.4.2.2. Kết quả thử nghiệm

*** Kết quả trước thử nghiệm**

Đánh giá về năng lực phát triển chương trình dạy học (xây dựng đề cương học phần) của giảng viên trước thử nghiệm;

Bảng 3.5. Kết quả đánh giá năng lực xây dựng chương trình dạy học của giảng viên trước thử nghiệm

STT	Tiêu chí đánh giá	Tốt	Trung bình	Chưa tốt	ĐTB
1	Xác định được CDR học phần phù hợp	13	29	8	2.10
2	Thiết kế các nội dung học tập đáp ứng CDR	11	26	13	1.96
3	Dự kiến các PP và HTTC học tập để đạt CDR.	8	32	10	1.96
4	Xác định các Rubrich đánh giá theo CDR	5	21	24	1.62
5	Vận dụng đa dạng các PP DH tích cực để tổ chức hoạt động học, tự học cho SV theo tiếp cận CDR học phần	11	24	15	1.92
6	Vận dụng phối hợp các HTTC DH phát triển năng lực SV	12	27	11	2.02
7	Hình thành phát triển PP tự học, tự nghiên cứu cho SV	10	25	15	1.90
Cộng TB nhóm					1.92

Kết quả đánh giá năng lực xây dựng chương trình dạy học của giảng viên trước thử nghiệm cho thấy, điểm TB cộng được đánh giá năng lực GV chưa cao chỉ đạt

1.92, trong đó nội dung *Xác định các Rubrich đánh giá theo CDR* chỉ đạt 1.62 với số ý kiến đánh giá. Nội dung được đánh giá cao nhất *Xác định được CDR học phần phù hợp* cũng chỉ được đánh giá với ĐTB đạt được 2.1. Kết quả cụ thể trong các nội dung của tiêu chí (theo Phụ lục 12) được thể hiện chi tiết trong bảng dưới đây:

SL	Mức độ đạt được của giảng viên Trung bình ý kiến ứng với điểm đánh giá các tiêu chí						TB
	5	6	7	8	9	10	
GV	17	23	10	0	0	0	5.86

* Năng lực phát triển chương trình dạy học của giảng viên sau bồi dưỡng

Sau khi kết thúc khóa tập huấn, chúng tôi tiến hành đánh giá năng lực *phát triển chương trình* dạy học của ĐNGV (đầu ra). Kết quả như sau:

Bảng 3.6. Kết quả đánh giá năng lực xây dựng chương trình dạy học của giảng viên sau thử nghiệm

STT	Tiêu chí đánh giá	Tốt	Trung bình	Chưa tốt	Điểm TB
1	Xác định được CDR học phần phù hợp	24	26	0	2.48
2	Thiết kế các nội dung học tập đáp ứng CDR	31	19	0	2.62
3	Dự kiến các PP và HTTC học tập để đạt CDR.	19	31	0	2.38
4	Xác định các Rubrich đánh giá theo CDR	12	36	2	2.20
5	Vận dụng đa dạng các PP DH tích cực để tổ chức hoạt động học, tự học cho SV theo tiếp cận CDR học phần	21	29	0	2.42
6	Vận dụng phối hợp các HTTC DH phát triển năng lực SV	19	28	3	2.32
7	Hình thành phát triển PP tự học, tự nghiên cứu cho SV	20	29	1	2.38
Cộng TB nhóm					2.40

Kết quả đánh giá năng lực xây dựng chương trình dạy học của giảng viên sau thử nghiệm cho thấy, điểm TB cộng được đánh giá năng lực GV đã thể hiện sự thay đổi về năng lực giảng viên sau thử nghiệm, với ĐTB đạt được 2.4, trong đó nội dung *Thiết kế các nội dung học tập đáp ứng CDR* được đánh giá cao nhất với mức điểm 2.62 với số ý kiến đánh giá. Nội dung được đánh giá thấp nhất sau thử nghiệm *Xác định các Rubrich đánh giá theo CDR* cũng được đánh giá cao với ĐTB đạt được 2.2. Kết quả cụ thể trong các nội dung của tiêu chí (theo Phụ lục 12) được thể hiện chi tiết trong bảng dưới đây:

SL	Mức độ đạt được của giảng viên Trung bình ý kiến ứng với điểm đánh giá các tiêu chí						TB
	5	6	7	8	9	10	
GV	0	7	17	21	5	0	7.48

So sánh kết quả sau thử nghiệm với kết quả trước thử nghiệm cho thấy; Điểm TB tự đánh giá có sự chênh lệch đáng kể với mức trước thử nghiệm = 1.92 và sau thử nghiệm ĐTB = 2.4. Điều này cũng thể hiện rõ ở đánh giá cụ thể với các tiêu chí của xây dựng đề cương học phần (Phụ lục 12). Kết quả sau thử nghiệm với số điểm trung bình là 7.48 điểm cao hơn điểm trước thử nghiệm là 5.86 điểm là 1.62 điểm, kết quả cho thấy các giải pháp đề xuất có thể đưa vào áp dụng trong thực tiễn.

Căn cứ kết quả thu được trên, dựa vào công thức tính độ lệch chuẩn ta có:

Độ lệch chuẩn của tổng thể/ quần thể là căn bậc 2 của công thức tính phương sai tổng thể:

$$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = \sqrt{\frac{1}{N} \sum_{i=1}^n (X_i - \mu)^2}$$

Độ lệch chuẩn của mẫu:

$$SD = \sqrt{s^2} = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

Trong đó:

σ : Dùng khi nói về quần thể

s : Dùng khi nói về mẫu

N, n : là số phần tử có trong tập hợp/mẫu

x_i : là phần tử thứ i của quần thể/mẫu

$\bar{x}$: là giá trị trung bình của tập hợp

Theo kết quả từ bảng 3.5 trước thử nghiệm và bảng 3.6 sau thử nghiệm ta có:

Tổng thể N của ĐNGV trước khi tham gia thử nghiệm là 50, với số điểm đạt được lần lượt 17 điểm 5; 23 điểm 6; 10 điểm 7. Như vậy, giá trị tổng thể là:

$$\mu = \frac{(17.5) + (23.6) + (10.7)}{50} = 5.86$$

Sự chênh lệch giữa các giá trị so với giá trị trung bình, áp dụng công thức tính phương sai ta có:

Trước thử nghiệm:

$$s^2 = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2} = 26.04$$

Tổng thể N của ĐNGV sau khi tham gia thử nghiệm là 50, với số điểm đạt được lần lượt 7 điểm 6; 17 điểm 7; 21 điểm 8; 5 điểm 9. Như vậy, giá trị tổng thể là:

$$\mu = \frac{(7.6) + (17.7) + (21.8) + (5.9)}{50} = 7.48$$

Sự chênh lệch giữa các giá trị so với giá trị trung bình, áp dụng công thức tính phương sai ta có:

Sau thử nghiệm:

$$s^2 = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2} = 50.12$$

Từ kết quả trên cho thấy:

Độ lệch chuẩn của nhóm 1 (trước thử nghiệm) là:

$$SD = \sqrt{s^2} = 5.1$$

Độ lệch chuẩn của nhóm 2 (sau thử nghiệm) là:

$$SD = \sqrt{s^2} = 7.08$$

Kết luận: Như vậy những người ở nhóm 2 (sau thử nghiệm) có sự khác biệt nhiều hơn ở nhóm 1 (trước thử nghiệm) là 1.98, đồng thời những người trong nhóm 2 nằm cách xa hơn giá trị trung bình của những người trong nhóm 1. Điều này cho thấy, việc áp dụng thử nghiệm giải pháp nhằm về đánh giá năng lực phát triển chương trình dạy học (xây dựng đề cương học phần) của giảng viên đã đạt được những kết quả khả quan, điều này bước đầu khẳng định tính khả thi và hiệu quả của giải pháp đề xuất cũng như tác động của giải pháp phát triển đội ngũ đến mức độ năng lực đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình đào tạo cử nhân tiên tiến

Kết luận chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lí luận về phát triển đội ngũ giảng viên, cùng với việc vận dụng kết quả một số công trình nghiên cứu về quản lý phát triển ĐNGV và tổng kết kinh nghiệm từ thực tiễn phát triển ĐNGV thực hiện chương trình tiên tiến của một số cơ sở đào tạo; Mặt khác, thông qua các nghiên cứu, điều tra khảo sát thực tiễn thực hiện phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường Đại học thuộc Đại học Thái Nguyên. Bên cạnh đó, thực hiện quán triệt các nguyên tắc và định hướng đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV, làm cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến trong bối cảnh hiện nay. Thông qua các kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm có thể khẳng định các giải pháp phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường Đại học thuộc Đại học Thái Nguyên mà luận án đề xuất đều có tính cần thiết và tính khả thi ở mức độ cao. Những giải pháp đề xuất trên khi được triển khai thực hiện sẽ có những tác dụng thiết thực trong công tác quản lý hoạt động phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến tại các nhà trường. Những giải pháp mà tác giả đã đề xuất cũng là những gợi ý có giá trị nhất định cho các trường Đại học khác trong quá trình nghiên cứu, tìm hiểu và triển khai các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng phát triển đội ngũ ở các nhà trường, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của các trường đại học hiện nay.

Kết quả nghiên cứu đã đề xuất 5 giải pháp cơ bản: (1) Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến; (2) Quy hoạch đội ngũ giảng viên dựa trên nhu cầu đào tạo chương trình tiên tiến; (3) Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến; (4) Đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến; (5) Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến. Từng giải pháp cụ thể được xác định rõ ý nghĩa và mục tiêu, nội dung và cách thức thực hiện và điều kiện đảm bảo thực hiện đối với từng giải pháp.

Để thực hiện tốt công tác phát triển ĐNGV thực hiện chương trình tiên tiến cần thực hiện đồng bộ các giải pháp đã đề xuất. Mỗi giải pháp đều có vai trò nhất định, tác động đến từng mảng khác nhau của quá trình này. Không thể thực hiện riêng lẻ từng giải pháp mà phải thực hiện kết hợp chặt chẽ để phát huy hiệu quả và chất lượng trong phát triển ĐNGV.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Về mặt lý luận, phát triển ĐNGV là một phạm trù động thuộc lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của một tổ chức, nó phản ánh những biến đổi về bản chất trong ĐNGV (số lượng, cơ cấu, chất lượng) theo chiều hướng tích cực từ trong hiện thực cho đến tương lai; Mặt khác theo lý thuyết quản lý nguồn nhân lực cũng chỉ ra rằng quản lý nguồn nhân lực bao gồm phát triển nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực, môi trường nguồn nhân lực; Vận dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực vào xây dựng cơ sở lý luận quản lý phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến cho thấy phát triển ĐNGV bao gồm quy hoạch định hướng phát triển, tuyển chọn, quản lý sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá, thực hiện chính sách, kiến tạo môi trường phát triển ĐNGV.

Bằng cách tiếp cận đó, đề tài nghiên cứu luận án đã xây dựng được cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV trong chương trình đào tạo tiên tiến, đề cập một cách có hệ thống đến nội dung, giải pháp cùng với các yếu tố tác động và các điều kiện đảm bảo cũng như những kinh nghiệm từ thực tiễn phát triển ĐNGV của các Trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến trên phạm vi cả nước. Mặt khác, luận án cũng đề cập và làm rõ vị trí, vai trò, nhiệm vụ của người giảng viên cùng với những yêu cầu năng lực ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT trong bối cảnh hiện nay.

Về mặt thực tiễn, thực trạng ĐNGV và phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến đã được đề tài luận án nghiên cứu phân tích, đánh giá, làm sáng tỏ thêm một số vấn đề cơ bản về ĐNGV và công tác phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến cụ thể như sau:

Về thực trạng ĐNGV, đề tài luận án đã phân tích, đánh giá và làm sáng tỏ thực trạng ĐNGV các Trường thực hiện CTĐT tiên tiến trên một số mặt chủ yếu như số lượng, cơ cấu, chất lượng, mức độ đáp ứng yêu cầu về năng lực thực hiện nhiệm vụ đối với người giảng viên trong bối cảnh hiện nay, kết quả đánh giá cho thấy:

(i) Về quy mô ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến các trường hiện nay còn chưa tương xứng, số lượng ĐNGV nhìn chung đáp ứng yêu cầu quy mô đào tạo; Tuy vậy xem xét cụ thể ở từng khoa, bộ môn còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ;

(ii) Về cơ cấu trong ĐNGV nhìn chung còn nhiều vấn đề bất cập so với yêu cầu trước mắt và định hướng phát triển của Nhà trường trong các chương trình đào tạo tiên tiến. Đáng chú ý là những bất cập trong cơ cấu trình độ, chuyên môn được đào

tạo cũng như một số trình độ cần thiết khác theo yêu cầu CTĐT tiên tiến của giảng viên còn nhiều hẫng hụt;

(iii) Về chất lượng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến được đánh giá khá tích cực, nhất là về mặt phẩm chất (đạo đức, lối sống, thái độ nghề nghiệp) trong phần lớn ĐNGV là tốt, về năng lực cơ bản đáp ứng yêu cầu, thể hiện rõ nhất là năng lực giảng dạy. Tuy nhiên nếu xét ở bình diện rộng hơn về năng lực giảng viên mà cụ thể là năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay thì vẫn còn nhiều bất cập so với yêu cầu, trong đó đáng chú ý nhất là những bất cập, hạn chế và năng lực NCKH, năng lực quản lý, năng lực tự học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thực tiễn nghề nghiệp được bộc lộ rõ qua kết quả khảo sát, đánh giá từ chính ĐNGV, cũng như từ đội ngũ CBQL các trường, thực trạng này đã làm ảnh hưởng lớn đến chất lượng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến hiện nay.

Về phát triển ĐNGV, đồng thời với kết quả đánh giá thực trạng ĐNGV, đề tài nghiên cứu luận án cũng đã đi sâu phân tích, đánh giá làm sáng tỏ về thực trạng phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến tại các nhà trường trên các mặt như quy hoạch, tuyển dụng, quản lý sử dụng, đào tạo - bồi dưỡng, đánh giá năng lực, thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho ĐNGV; Kết quả đánh giá cho thấy:

(i) Công tác quy hoạch phát triển ĐNGV của các Trường tuy có thực hiện, nhưng do còn những bất cập trong dự báo, những hạn chế trong quản lý thực hiện quy hoạch nên mức độ đáp ứng yêu cầu cũng như kết quả mang lại không cao;

(ii) Tuyển chọn giảng viên, các Trường có quan tâm thực hiện một cách thường xuyên để bổ sung vào ĐNGV trong CTĐT tiên tiến, tuy nhiên công tác tuyển chọn còn gặp nhiều khó khăn nhất là về cơ chế tự chủ, chính sách thu hút, công tác quản lý tuyển chọn giảng viên ở một số Trường còn nhiều bất cập chưa đáp ứng so với nhu cầu và định hướng phát triển ĐNGV của Nhà trường;

(iii) Quản lý sử dụng giảng viên ở các trường mặc dù được quan tâm thực hiện tốt, tuy nhiên các biện pháp cụ thể quản lý sử dụng giảng viên chưa được thực hiện đồng bộ và triệt để. Kết quả quản lý sử dụng giảng viên chưa đáp ứng yêu đặt ra, chưa phát huy được tối đa hiệu quả sử dụng ĐNGV trong CTĐT tiên tiến;

(iv) Công tác đào tạo - bồi dưỡng ĐNGV đáp ứng yêu cầu CTĐT tiên tiến, nhìn chung các Trường có quan tâm tổ chức ĐT - BD giảng viên một cách khá thường xuyên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy - học, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong ĐNGV, tuy vậy công tác ĐT - BD giảng viên còn một số hạn chế bất cập đáng chú ý như: ĐT - BD giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu, chuẩn hóa chức danh

nghề nghiệp và nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giảng viên, nhìn chung kết quả ĐT - BD giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra, nhất là trước yêu cầu của CTĐT tiên tiến;

(v) Công tác đánh giá giảng viên, nhìn chung các trường tuy có thực hiện nhưng nội dung đánh giá giảng viên cũng chỉ thực hiện mang tính hành chính theo quy định của cơ quan quản lý Nhà nước và chưa được tổ chức đánh giá một cách thường xuyên, đáng chú ý là công tác đánh giá giảng viên còn một số hạn chế bất cập như chưa đi sâu đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên, chưa có giải pháp xử lý kết quả đánh giá giảng viên kết hợp với quản lý sử dụng giảng viên và ĐT - BD giảng viên nhằm góp phần phát triển ĐNGV đáp ứng tốt công tác đào tạo của chương trình tiên tiến;

(iv) Thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho giảng viên, nhìn chung các Trường có quan tâm thực hiện, tuy nhiên mức độ đáp ứng yêu cầu chưa cao, các biện pháp thực hiện chưa đồng bộ, chưa kịp thời; nhất là việc kiến tạo môi trường làm việc cho giảng viên chưa được đầu tư đúng mức, môi trường văn hóa học đường đang còn là vấn đề khá mới mẻ đối với các Trường hiện nay.

Trên cơ sở các vấn đề lý luận và thực tiễn về ĐNGV và công tác phát triển ĐNGV trong chương trình tiên tiến, đề tài luận án đề xuất 5 giải pháp thực hiện cụ thể có tính hệ thống và toàn diện, phù hợp với đặc thù của các Trường trong CTĐT tiên tiến, trong đó giải pháp tổ chức bồi dưỡng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến trong xu thế hội nhập được xem là giải pháp (khâu) đột phá, là nhiệm vụ căn bản, thường xuyên trong suốt quá trình xây dựng và phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

Việc khảo nghiệm đánh giá mức độ tin cậy về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên trong bối cảnh hiện nay, đã được tiến hành ở các Trường; Đồng thời với việc tiến hành thử nghiệm một (mẫu) giải pháp tổ chức bồi dưỡng ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến trong xu thế hội nhập là một trong 5 giải pháp đã được đề xuất trong đề tài nghiên cứu luận án, nhằm cho thấy giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến đã được đề xuất có tính cấp thiết, khả thi và có tác dụng thực tiễn đối với các Trường đào tạo chương trình tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

Kết quả đó đã khẳng định giải pháp phát triển ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên đã được đề xuất trong đề tài nghiên cứu luận án là có cơ sở khoa học; Đồng thời đảm bảo đáp ứng yêu cầu về mặt lý luận và thực tiễn để triển khai áp dụng rộng rãi đối với các cơ sở đào tạo chương trình tiên tiến trong bối cảnh hiện nay.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Ban hành các văn bản quản lý nhà nước về định mức lao động của GV trong giảng dạy và NCKH, nhất là đội ngũ giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến. Qua đó, Bộ hướng dẫn các đơn vị xây dựng quy định về chức trách, nhiệm vụ của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến và quy chế chi tiêu nội bộ tại đơn vị.

Nghiên cứu xây dựng và ban hành bộ tiêu chuẩn năng lực của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến. Đây là cơ sở để thực hiện công tác phát triển ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến và nâng cao chất lượng đào tạo tại các nhà trường.

Tăng quyền tự chủ cho Hiệu trưởng các trường đại học: Cho phép Hiệu trưởng hàng năm được tự xác định số lượng biên chế ĐNGV; hiệu trưởng có quyền quyết định trả lương cho GV theo năng lực và đóng góp của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.

Tạo hành lang pháp lý và mở rộng hợp tác quốc tế về nhiều mặt, trong đó quan tâm và đầu tư cho đào tạo đội ngũ cán bộ, ĐNGV trong CTĐT tiên tiến ở các nhà trường.

2.2. Đối với Đại học Thái Nguyên

Ban hành văn bản quy định về tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến ở các trường đại học thành viên thuộc ĐHTN; Tổ chức kiểm tra, đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến, chỉ đạo nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến ở ĐHTN.

Chỉ đạo các trường đại học thành viên xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu chương trình đào tạo tiên tiến và xây dựng lộ trình tự chủ về nhân lực giảng viên thực hiện CTĐT tiên tiến ở ĐHTN.

Chỉ đạo các trường đại học thành viên tăng cường thực hiện các chế độ chính sách hỗ trợ đời sống và điều kiện làm việc của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến.

2.3. Đối với các trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

Ban hành các văn bản quy định về tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ của ĐNGV trong CTĐT tiên tiến theo tiếp cận năng lực, căn cứ vào các quy định của Nhà nước để hướng dẫn các đơn vị xây dựng quy định về chức trách, nhiệm vụ của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến.

Chuyển hóa tiêu chuẩn năng lực giảng viên CTĐT tiên tiến vào trong tất cả các chức năng và thành phần chính của hoạt động quản lý để tạo thành quy trình chuẩn hóa từ khâu xây dựng kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đãi ngộ cho đến xây dựng môi trường, tạo động lực cho ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến.

Ngoài những quy định của Nhà nước, Bộ, ngành, các trường cần xây dựng phương hướng, định hướng và quy định riêng trong quá trình giảng dạy và NCKH sao cho phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện thực tế của Nhà trường. Tích cực xây dựng và hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ của ĐNGV trong CTĐT tiên tiến theo đặc thù của đơn vị mình, xây dựng quy chế đánh giá ĐNGV trong đơn vị mình dựa trên chất lượng và hiệu quả của CTĐT tiên tiến.

Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, phát triển năng lực ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Tăng cường thực hiện các chế độ chính sách hỗ trợ đời sống và điều kiện làm việc của ĐNGV đáp ứng CTĐT tiên tiến.

2.4. Đối với đội ngũ giảng viên

Mỗi giảng viên tham gia CTĐT tiên tiến cần không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cũng như nhận thức được vai trò, vị trí và trách nhiệm của người giảng viên trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và quan hệ với doanh nghiệp để nâng cao khả năng tự chủ, học thuật của mình.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Hoàng Thị Cương, Vũ Kiều Hạnh, (2015), "Đánh giá tính khả thi của giải pháp đề xuất nhằm nâng cao khả năng đọc hiểu của sinh viên năm thứ nhất tại trường Đại học Nông Lâm, Đại học Thái Nguyên", *Tạp chí Khoa học Công nghệ Đại học Thái Nguyên số đặc biệt chào mừng 85 năm thành lập hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam (1930 - 2015)* ISSN 1859 - 2171, Tập 143, số 13/1, 2015, Trang 119-124.
2. Hoàng Thị Cương (2017), "Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các trường Đại học theo quan điểm bình đẳng giới", *Tạp chí Khoa học Công nghệ Đại học Thái Nguyên*, ISSN 1859 - 2171, tập 163, số 03/1, 2017, Trang 25-32.
3. Vũ Kiều Hạnh, Hoàng Thị Cương (2018), "Phát triển chương trình đào tạo tiếng Anh theo hướng tiếp cận chuẩn năng lực tại trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên", *Tạp chí khoa học trường Đại học Đồng Tháp*, ISSN: 0866-7675, số 34/10, Trang 88-93.
4. Hoàng Thị Cương (2020), "Những yêu cầu đối với phát triển Đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình Cử nhân tiên tiến ở các trường Đại học hiện nay", *Tạp chí Thiết bị Giáo dục*, ISSN: 1859-0810, số 212 kỳ 1- tháng 3/2020, Trang 4-6.
5. Hoàng Thị Cương (2020), "Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển Đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình Cử nhân tiên tiến ở các trường Đại học miền núi phía Bắc ", *Tạp chí Thiết bị Giáo dục*, ISSN: 1859-0810, số 234 kỳ 1- tháng 2/2021, Trang 143-145.
6. Trần Thị Tuyết Oanh, Hoàng Thị Cương, (2022), "Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên chương trình Đào tạo tiên tiến ở các trường Đại học thuộc Đại học Thái Nguyên", *Tạp chí Khoa học Công nghệ Đại học Thái Nguyên*, ISSN 1859-2171, 2734-9098, tháng 6/2022.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt

1. Trần Xuân Bách (2009), “Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay”, *Luận án Tiến sỹ quản lý giáo dục*, Đại học Giáo dục Đại học quốc gia, Hà Nội.
2. Christian Batal (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước* (tập1, 2), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Hoàng Chí Bảo (2010), *Luận cứ và giải pháp phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở nước ta thời kỳ đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2010, tr.35.
4. Nguyễn Trọng Bảo (2010), *Gia đình, nhà trường, xã hội với việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ người tài* - Chương trình khoa học - công nghệ cấp Nhà nước KX- 07, NXB Giáo dục, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X (2008), Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6/8/2008, “*Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”.
6. Bộ GD&ĐT, Thông tư liên tịch 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 28/11/2014
7. Bộ Giáo dục và đào tạo (2015), Báo cáo nghiên cứu Chuẩn năng lực giảng viên giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp
8. Đại học Quốc Gia Hà Nội, đăng tải [https://www.vnu.edu.vn/Xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lí đạt chuẩn quốc tế](https://www.vnu.edu.vn/Xây_dựng_đội_ngũ_giảng_viên_cán_bộ_quản_lí_đạt_chuẩn_quốc_tế).
9. Trần Xuân Cầu (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực* - ĐHKQTĐ, Hà Nội.
10. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Vi Tiến Cương (2017), Đăng tải trên [http://hravn.net/Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập](http://hravn.net/Đào_tạo_và_phát_triển_nguồn_nhan_luc_dap_ung_yeu_cau_hoi_nhap).
12. Vi Tiến Cường (2017), Đăng tải trên [http://tcnn.vn/Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức hiện nay](http://tcnn.vn/Các_yếu_tố_ảnh_hưởng_đến_đào_tạo_và_bồi_dưỡng_đội_ngũ_công_chức_hiện_nay) đăng tải ngày 5/4/2017.
13. Chính Phủ nước CHXNCN Việt Nam (2013), *Nghị quyết 29-NQ/TW năm 2013 về đổi mới cơ bản toàn diện giáo dục*, Ban chấp hành TW.
14. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII, VIII, IX, X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
15. Chính Phủ nước CHXNCN Việt Nam (2008), Quyết định số 1505/ QĐ-TTg ngày 15/10/2008 về phê duyệt *Đề án Đào tạo theo CTTT tại một số trường đại học giai đoạn 2008-2015*.

16. Chính Phủ nước CHXNCN Việt Nam (2012), *chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020*
17. Vũ Huy Chương (2002), *Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tiến hành CNH, HĐH*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
18. Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội
19. Phạm Tất Dong (2001), *Định hướng phát triển đội ngũ tri thức Việt Nam trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia Hà Nội.
20. Nguyễn Thuỳ Dung (2015), *Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội : LATS Kinh tế*, Hà Nội.
21. Cảnh Chí Dũng (2009), *Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở trường Đại học kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội*.
22. Christian Batal (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước* (tập1, 2), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
23. Nguyễn Minh Đường (2004), “Đào tạo theo năng lực thực hiện”, *Tài liệu bồi dưỡng giảng viên*, Hà Nội.
24. Đại học Bách Khoa Hồ Chí Minh, <http://oispc.hcmut.edu.vn/> *Chương trình đại học chính quy tiên tiến*.
25. Nguyễn Thị Anh Đào (2011), “Quản lý đội ngũ giảng viên các Trường Đại học, cao đẳng ngoài công lập”, *Luận án Tiến sỹ quản lý giáo dục*, Viện khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
26. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*, Hà Nội.
27. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
28. Trần Ngọc Giao (2008), *Vấn đề giáo viên và cán bộ QLGD (Bài giảng bồi dưỡng cán bộ quản lý các trường đại học)*, Học viện QLGD.
29. Nguyễn Công Giáp (1996), *Một số vấn đề lý luận và phương pháp dự báo quy mô phát triển GD&ĐT trong điều kiện kinh tế thị trường Việt Nam*, Hà Nội.
30. F.N. Gonobolin (1977), *Những phẩm chất tâm lý của người giáo viên*, TậpI, II, Nhà xuất bản Giáo dục.
31. Phạm Minh Hạc (2007), *Phát triển văn hóa con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia.
32. Đỗ Lệ Hà (2016), *Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chương trình đào tạo tiên tiến khối ngành kỹ thuật ở Việt Nam*, Thái Nguyên.

33. Nguyễn Mạnh Hải (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị*, LATSKH Giáo dục, Hà Nội.
34. 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, Hà Nội.
35. Trần Thị Thu Hiền (2015), *Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên ở các trường đại học* : LATS Giáo dục học, Hà Nội.
36. Đặng Xuân Hoan (2017), <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home> *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập Quốc tế*.
37. Dương Anh Hoàng (2007), Đăng tải trên <http://ngcenter.Wordpress.com> ngày November 30, 2007 by nqcenter, - Trường đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng.
38. Phạm Xuân Hùng (2007), *Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực quản lý giáo dục*.
39. Khuất Duy Hùng (2008), *Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Sĩ quan Lục quân 1 hiện nay*, Luận văn thạc sĩ, Hà Nội.
40. Phạm Xuân Hùng (2013), *Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đại học tiếp cận khung năng lực*, Tạp chí quản lý giáo dục, số 48, tháng 5 năm 2013.
41. Bùi Thị Thu Hương (2013), *Quản lý chất lượng chương trình đào tạo cử nhân chất lượng cao tại Đại học Quốc gia Hà Nội theo tiếp cận quản lý chất lượng tổng thể* : LATS Quản lý Giáo dục, Hà Nội.
42. Mai Thị Thuỳ Hương (2017), *Phát triển đội ngũ giảng viên đại học khối ngành nghệ thuật trong bối cảnh hội nhập quốc tế* : LATS Quản lý Giáo dục, Hà Nội.
43. Phan Văn Kha (1999), *Công tác quản lý giáo dục trong các Trường Đại học và chuyên nghiệp trên quan điểm tiếp cận hiện đại*, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục, Hà Nội.
44. Đoàn Văn Khái (2015), *Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam*, NXB Lý luận Chính trị, Hà Nội.
45. Khamphounvong Nouanphet (2017), *Đánh giá giảng viên đại học nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*: LATS Khoa học giáo dục, Hà Nội.
46. Luật Giáo dục đại học (sửa đổi, bổ sung), số 34/2018/QH14, Quốc hội Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam

47. Đặng Bá Lãm (2012), *Phát triển đội ngũ Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội
48. Bùi Ngọc Lan (2014), *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới Ở Việt Nam*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
49. Lê Thị Ái Lâm (2002), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo ở một số nước Đông Nam Á - Kinh nghiệm đối với Việt Nam*, LA Tiến sĩ.
50. Vũ Đức Lễ (2017), *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam*: LATTS Quản lý công, Hà Nội.
51. Trần Thị Bạch Mai (1997), “Xây dựng mô hình quản lý công tác phát triển - Bồi dưỡng cán bộ giảng dạy phục vụ yêu cầu đổi mới giáo dục Đại học Việt Nam”, *Đề tài B96-52-11*, Hà Nội.
52. Phạm Thành Nghị (1993), “Nghiên cứu bồi dưỡng cán bộ giảng dạy Đại học và giảng viên dạy nghề”, *Đề tài B92-38-18*, Hà Nội.
53. Nhân dân.com.vn/giáo dục/tin tức/ *Đáp ứng yêu cầu hội nhập từ chương trình tiên tiến trong đào tạo ngày 30/1/2017*.
54. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB giáo dục, Hà Nội.
55. Nguyễn Kiều Oanh (2014), *Quản lý hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên đại học theo tiếp cận CDIO : LATTS Quản lý giáo dục*, Hà Nội.
56. Trần Thị Tuyết Oanh (2007), “Đánh giá hoạt động của giảng viên và chất lượng dạy học ở Đại học”, *Tạp chí Giáo dục*, (số 158, tháng 3/2007).
57. UNESCO (2005), *Vai trò của UNESCO trong thế kỷ XXI*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội. Hà Nội
58. *Trường ĐHBK Hà Nội (2016), Báo cáo tổng kết đào tạo chương trình tiên tiến giai đoạn 2006 - 2016, ngày 30/12, Hội nghị tổng kết đào tạo theo chương trình tiên tiến (CTTT) giai đoạn 2006-2016.*
59. Trường đại học kinh tế - ĐHQGHN (2008), *Phát triển nguồn nhân lực ở trường đại học kinh tế - ĐHQGHN*; Luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh; Hà Nội 2008.
60. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2018), *Luật Giáo Dục Đại học sửa đổi*, QH14.
61. Bùi Văn Quân, Nguyễn Ngọc Cầu (2006), “Một số cách tiếp cận trong nghiên cứu và phát triển đội ngũ giảng viên”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, Số 8, tháng 5/2006

62. Nguyễn Thạc, Phạm Thành Nghị (2008), *Tâm lý học sư phạm đại học*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
63. Lê Hữu tăng, *Con người Việt Nam - mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội*. Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX-07, 1991 - 1995.
64. Đinh Thị Minh Tuyết (2010), *Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đại học*: Tạp chí giáo dục số 250, kỳ 2 tháng 11/2010.
65. Nguyễn Xuân Thanh - Vũ Thị Mai Hương (2012), “Tiếp cận mô hình đào tạo giảng viên trên thế giới vào đào tạo giảng viên ở Việt nam” *Tạp chí Giáo dục*, (số 296, tháng 10/2012).
66. Bùi Đình Thanh (2015), đăng tải trên http://tadri.org/vi/news/Tin-tuc/về_khái_niệm_phát_triển.
67. Thái Văn Thành (2017), http://vinhuni.edu.vn/van-ban/Quy_trình_bồi_dưỡng_nâng_cao_năng_lực_cho_đội_ngũ_giảng_viên_đại_học_sư_phạm_đáp_ứng_yêu_cầu_đổi_mới_căn_bản_toàn_diện_giáo_dục_và_đào_tạo.
68. Nguyễn Thị Tính(2018); *Bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình đào tạo cho giảng viên ở các trường ĐHSP*; Đề tài cấp Bộ, B2016, ĐHTN.
69. Nguyễn Thị Tính, tập thể tác giả(2017) *Chuẩn giảng viên sư phạm*; Bộ Giáo dục - Đào tạo.
70. Thủ Tướng Chính Phủ (2008), Quyết định số 1505/QĐ-TTg ngày 15/10/2008 về phê duyệt Đề án “ *Đào tạo theo chương trình tiên tiến tại một số trường đại học Việt Nam giai đoạn 2008-2015*”
71. Thủ Tướng Chính phủ (2010), về *Điều lệ trường Đại học ban hành kèm theo Quyết định số 58/2010/QĐ - TTg ngày 22 tháng 9 năm 2010*.
72. Thủ Tướng Chính Phủ (2011), Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 về *Quyết định phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020*.
73. Hoàng Sĩ Tương (2021), *Phát triển đội ngũ giảng viên ngành An toàn Thông tin ở các trường đại học khối quốc phòng an ninh trong bối cảnh hiện nay*, Học viện QLGD.
74. Nguyễn Thị Tình (2010), *Tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học*, Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, Hà Nội
75. Phạm Văn Thuần (2009), “Quản lý đội ngũ giảng viên trường Đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội”, *Luận án Tiến sỹ quản lý giáo dục*, Đại học sư phạm - Đại học Quốc gia, Hà Nội.
76. Đinh Thị Minh Tuyết (2012), “Cơ sở hình thành tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực giảng viên Đại học”, *Tạp chí Giáo dục*, (số 281, tháng 3/2012).

77. Nguyễn Đức Trí (2011), “Phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề trên cơ sở tiêu chuẩn nghề nghiệp nhà giáo”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (số 64/2011).
78. Văn phòng Quốc hội (2010), *Hội nghị quốc tế và tuyên bố thể giới của UNESCO về GDDH lần thứ 30*, Văn kiện nguyên bản Tiếng Pháp, 31/8/1999 Paris. Pháp.
79. Phan Văn Toàn (2008), “Xây dựng đội ngũ giảng viên các Trường Đại học thuộc ngành Giao thông vận tải đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới”, *Luận án Tiến sỹ quản lý giáo dục*, Đại học giáo dục - Đại học Quốc gia, Hà Nội.
80. Lê Khánh Tuấn (2004), “Các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trung học cơ sở trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Luận án Tiến sỹ Quản lý giáo dục* - Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội.
81. *Từ điển Giáo dục học* (2002), Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
82. *Từ điển tiếng Việt* (1992), Nhà xuất bản Trung tâm ngôn ngữ Hà Nội.
83. Nguyễn Đức Vũ (2012), “Xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực nghiệp vụ sư phạm và nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường sư phạm”, *Tạp chí giáo dục* (số 296, tháng 10/2012).

Tài liệu Tiếng Anh

84. Australian Professional Standards for Teachers (2013), Board of Studies, Teaching and Educational Standards NSW, Australia
85. Andrew Scryner (2004), “Manager of VietNam development information center”, Education portal and distance learning project, WorldBank
86. Blackwell R, Blackmore P (2003), Towards Strategic Staff
87. Dr. Philip Wong (2004), *Technology and Learning: Creating the right environment*, National Institute of Education, Singapore.
88. Derek Torington; Laura Hall; Stephen Taylor (2007), *Human resource Management*, Prentice Hall và Pearson Education.
89. J.Schiffer(2007), *Human resource management - theory and practice*, published by Palgrave Millan.
90. Jerry W. Gilley (2002), “*Principles of human resource development*”
91. John Bratton and Jeff Gold (2007), *Human resource management - Theory and Practice*, Published by Palgrave Millan.
92. [Neal F. Chalofsky](#). (2014), *Handbook of Human Resource Development*. Publisher John Wiley & Sons, 2014.

93. Day, C (1994). Planning for the professional development of teachers and schools: a principled approach. Teacher Educators' Annual Handbook, Brisbane: QUT: 108-133;
94. Hortsch, Hanno: Challenges of Vocational Education - International Perspectives - Part 2. Dresdner Beiträge zur Berufspädagogik 16. Dresden, 2002.
95. Warren Piper, D. (1993). Quality Management in Universities, Canberra: AGPS.
96. William J. Rothwell & H.C. Kazanas (2003), *Strategic Development of talent*, HRD Press, Inc, pp. 194..
97. The Association of Teacher Educators, Standards for Teacher Educators, <http://www.ate1.org/pubs/uploads/tchredstds0308.pdf>.
98. [Neal F. Chalofsky](#). (2014), *Handbook of Human Resource Development*. Publisher John Wiley & Sons, 2014.
99. Leonard Nadler and Garland Wiggs (1986), *Managing human resource development*, San Francisco: Jossey-Bass Inc
100. UK Higher Education Academy (2011), Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education
101. <https://www.vnu.edu.vn/home/?C1885/N10561/Cac-chuong-trinh-dao-tao-dai-hoc-cua-dHQGHN.htm>
102. <http://dpi.wi.gov/tepd/standadm.html>
103. <http://www.faculty.umd.edu>
104. https://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_Australia
105. <http://www.abet.org/history.shtml> The History of ABET [EB/O] [2013-11- 12]
106. <https://qmo.nlu.edu.vn/van-ban/huong-dan-su-dung-bo-tieu-chuan-aun>
107. https://vi.isecosmetic.com/wiki/Society_for_Human_Resource_Management

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

Chương trình tiên tiến trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên

1.1. Chương trình tiên tiến ngành Khoa học và quản lý môi trường

No./ STT	Subject/ Học phần	Code/ Mã học phần	Credit/ Số tín chỉ
BASIC/MÔN CƠ BẢN			36
1	English 1 / Tiếng Anh 1	ENG 1	2
2	English 2 / Tiếng Anh 2	ENG 2	3
3	English 3 / Tiếng Anh 3	ENG 3	2
4	English 4 / Tiếng Anh 4	ENG 4	3
5	Fundamental Principles of Marxism and Leninism I/ Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác- Lênin I	MLP121	2
6	Fundamental Principles of Marxism and Leninism II/ Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác- Lênin II	MLP132	3
7	Revolutionary Orientation and Policies of Vietnamese Communist Party/ Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam	VCP131	3
8	HoChiMinh's Ideology/ Tư tưởng Hồ Chí Minh	HCM121	2
9	Introduction to Biology: Essential Life on Earth/ Sinh học đại cương: Bản chất của sự sống trên Trái Đất	BIS2A	2
10	General Chemistry/ Hóa đại cương	CHE2A	2
11	Principles of Microeconomics/ Kinh tế vi mô	ECN1A	3
12	Organic Chemistry/ Hóa hữu cơ	OCH231	3
13	Introduction to Biology: Ecology and evolution/ Sinh học đại cương: Sinh thái và Tiến hóa	BIS2B	3
14	General Informatics - IC3/ Tin học - IC3	IC 3	3
CORE/MÔN CƠ SỞ			39
15	General Microbiology/Vi sinh đại cương	GMI221	3

No./ STT	Subject/ Học phần	Code/ Mã học phần	Credit/ Số tín chỉ
16	Writing in Profession: Science/ Viết Chuyên ngành Khoa học	AW1	3
17	Basic Physics/ Vật lý đại cương	PHY7A	3
18	Short Calculus/ Toán giải tích	MAT16A	3
19	Elementary Statistics/ Thống kê đại cương	STA13	3
20	Principles of Soil Science/ Nguyên lý khoa học đất	SSC100	3
21	General Ecology/ Sinh thái đại cương	ESP100	3
22	The Earth/ Khoa học Trái đất	GEL1	3
23	Introduction to Public Speaking/ Diễn thuyết đại cương	CMN1	3
24	Strategic Planning and Management/Quản lý và lập kế hoạch chiến lược	MM403	3
25	Managing People and Organisations/Quản lý con người và tổ chức	MM200	3
26	Overseas Study Experience/Kinh nghiệm học tập tại nước ngoài	OSSE300	3
27	Work Integrated Learning - Professional Skills Development/Làm việc kết hợp học tập - Phát triển kỹ năng nghề nghiệp	WORK300	3
28	Research methodology/Phương pháp nghiên cứu khoa học		4
29	Leadership and group facilitation/Lãnh đạo và thúc đẩy nhóm làm việc		3
30	Startup & business administration/ Khởi nghiệp và quản trị kinh doanh		3
PROFESSIONAL/MÔN CHUYÊN NGÀNH			25
31	Introduction to Geographic Information Systems/ Hệ thống thông tin địa lý	ABT180	2

No./ STT	Subject/ Học phần	Code/ Mã học phần	Credit/ Số tín chỉ
32	Integrating Environmental Science and Management/ Lồng ghép Khoa học và Quản lý môi trường	ESM195	2
33	Kinh tế môi trường và tài nguyên thiên nhiên/ Environmental and Natural Resource Economics	ECON329/429	3
34	Environmental Impact Assessment/ Đánh giá tác động môi trường	ESP179	3
35	Climate Change/ Biến đổi khí hậu	ATM116	3
36	Environmental chemistry/	CHE120	3
37	Land use and managemnt/Sử dụng đất và môi trường	SSC118	3
38	Tree and Forests/ Cây và rừng	PLS144	3
39	Conservation Biology/ Bảo tồn sinh học	WFC154	3
RESTRICTED ELECTIVE COURSES/MÔN HỌC TỰ CHỌN (Minors/Chuyên ngành sâu)) <i>(complete 10 credits in the following tracks/hoàn thành 10 tín chỉ trong các chuyên ngành sâu sau đây)</i>			10
I. ECOSYSTEM MANAGEMENT AND CONSERVATION			10
	Payments for forest environmental services		2
	Watershed management		2
	Practice 1: Ecological Monitoring and Assessment		2
	Practice 2: Analysing ecosystems and their values		2
	Practice 3: Ecological Management and Restoration		1
	Practice 4: Learn conservation and management activities at the National Park/ Nature Reserve		1
II. CLIMATE CHANGE AND SUSTAINABILITY/BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG			10
	Environmental management and sustainable		4

No./ STT	Subject/ Học phần	Code/ Mã học phần	Credit/ Số tín chỉ
	development/ Quản lý môi trường và phát triển bền vững		
	Climate resilient initiatives/Các sáng kiến thích ứng BĐKH		1
	Circular economy/Kinh tế tuần hoàn		3
	Toolkits for climate change research/Ứng dụng bộ công cụ trong nghiên cứu BĐKH		2
III. COMMUNITY DEVELOPMENT/ PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG			10
	Sociology and community development/Xã hội học và phát triển cộng đồng		2
	Practice 1: using tools and techniques for community development/Thực hành một số bộ công cụ trong nghiên cứu và phát triển cộng đồng		3
	Project design and management/Thiết kế và quản lý dự án		2
	Practice 2: using tools in project design, management and monitoring & evaluation/ Thực hành một số công cụ trong xây dựng, quản lý dự án, và giám sát & đánh giá dự án phát triển.		3
IV. ENVIRONMENTAL BIOTECHNOLOGY/ CÔNG NGHỆ SINH HỌC MÔI TRƯỜNG			10
	Environmental Microbiology/ Vi sinh vật môi trường		2
	Bioremediation/Phục hồi sinh học		2
	Methods in Environmental Microbial Biotechnology/Phương pháp trong công nghệ vi sinh môi trường		2
	Biogas Technology/Công nghệ khí sinh học		2

No./ STT	Subject/ Học phần	Code/ Mã học phần	Credit/ Số tín chỉ
	Internship/Thực tập		4
V. REMOTE SENSING AND GIS APPLICATION IN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT/ỨNG DỤNG VIỄN THÁM VÀ GIS TRONG MÔI TRƯỜNG			10
	Remote sensing application in environmental management/ Ứng dụng viễn thám trong môi trường		2
	Application of GIS in environmental management/ Ứng dụng GIS trong môi trường		2
	Practical training/ Thực tập nghề		6
DISSERTATION/THỰC TẬP TỐT NGHIỆP			10
	TOTAL		120

1.2. Chương trình tiên tiến ngành Công nghệ thực phẩm

FOOD TECHNOLOGY CURRICULUM -CÔNG NGHỆ THỰC PHẨM

NO.	SUBJECT	CODE	CREDIT
I - Basic Education			
1	English 1	ENG 1	2
2	English 2	ENG 2	3
3	English 3	ENG 3	2
4	English 4	ENG 4	3
5	Writing in Profession: Science	AW1	3
6	Introduction to Public Speaking	CMN1	3
7	Fundamental Principles of Marxism and LeninismI	MLP121	2
8	Fundamental Principles of Marxism and Leninism II	MLP132	3
9	Revolutionary Orientation and Policies of Vietnamese Communist Party	VCP131	3

NO.	SUBJECT	CODE	CREDIT
10	HoChiMinh's Ideology	HCM121	2
11	General Informatics - IC3	IC 3	3
12	Introduction to Biology: Essentials of Life on Earth	BIS2A	2
13	Introduction to Biology: Principles of Ecology and Evolution	BIS2B	2
14	General Chemistry	CHE2A	2
15	General Chemistry	CHE2B	2
16	General Physics	PHY7A	2
17	General Physics	PHY7B	2
18	Principles of Microeconomics	ECN1A	2
19	Short Calculus 1	MAT16A	2
20	Short Calculus 2	MAT16B	2
21	Fundamental Soft Skills for Students	FSS1	2
22	Elementary Statistics	STA13	2
23	Organic Chemistry	OCH231	3
II - Core Subject Matter			
24	Food Chemistry	FCH221	2
25	Food Chemistry Laboratory	Lab - FCH211	1
26	Introduction to Food Science and Technology	IFT221	2
27	Introduction to Nutrition	INU221	2
28	General Biochemistry	GBC231	3
29	General Microbiology	GMI221	2
30	Food Engineering	FEN231	3
31	Fermentation Technology	FTE221	2
III - Professional Education			
32	Principles of Quality Assurance in Food Processing	PQA321	2
33	Food Microbiology	FMI321	2
34	Food Microbiology Lab	FMI321L	1

NO.	SUBJECT	CODE	CREDIT
35	Science of Food Sensory	FSS321	2
36	Design and Analysis for Sensory Food Science	FSS331L	1
37	Physical and Chemical Methods for Food Analysis	PCM321	2
38	Food Properties	FPR321	3
39	Heat and Mass Transfer in Food Processing	HMT321	2
40	New Product Ideas	NPI321	2
41	Food Product Development	FPD321	2
43	Food Freezing	FFR311	2
44	Food Packaging	FPA321	2
45	Food Higiene and Food Safety	FHS321	2
IV - Recommended unrestricted elective courses			
45	Meat Science and Technology of Meat Products	MST421	3
46	Fruit and Vegetable Processing	FVP421	2
47	Malting and Brewing Technology	MAB 421	2
48	Beverage Technology	BVT 421	2
49	Technology of Tea, Coffee and Cocoa Products	TCC421	2
50	Introduction to Enzymology	IEN431	3
51	HACCP and Risk Assessment	HRA421	2
52	Technology of Edible Fats and Oils	FOT421	2
53	Technology of Milk and Dairy Products	MDT421	2
54	Food Toxicology / Độc tố thực phẩm	FTO431	3
55	Aquaculture Products Processing/ Công nghệ bảo quản và chế biến thủy sản	APP421	2
56	Community Nutrition / Dinh dưỡng cộng đồng	CMN421	2
57	Preservation Technology and Processing of Cereal /Công nghệ bảo quản và chế biến ngũ cốc	CPT421	2
58	Sweeteners and Technology of sugar cane / Các chất gây ngọt và công nghệ đường mía	SCT421	2
59	Experiment Design and Statistic Analysis		3

1.3. Chương trình tiên tiến ngành Kinh tế nông nghiệp

COURSE LIST - KINH TẾ NÔNG NGHIỆP

TT	Tên học phần	Tên tiếng Anh	Số TC	Mã số học phần
A. Kiến thức giáo dục đại cương		Basic Subject Knowledge	48	
I. Các học phần bắt buộc		Compulsory Subjects	36	
1	Nguyên lý 1 (Triết học Mác- Lênin)	Fundamental Principles 1 (Phylosophy)	2	MLP121
2	Nguyên lý 2 (Kinh tế chính trị và CNXHKKH)	Fundamental Principles 2 (Political economics and scientific socialism)	3	MLP132
3	Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam	Revolutionary Roads and Policies of Vietnamese Communist Party	3	VCP131
4	Tư tưởng Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh's ideology	2	HCM121
b) Ngoại ngữ, Tin học, Khoa học tự nhiên, xã hội		Language, Informatic, Natural and Social, Science	26	
5	Hóa học đại cương	General Chemistry	3	CHE131
6	Hóa phân tích	Analysing Chemistry	3	ACH121
7	Sinh học đại cương 1	Introduction of Biology 1	2	BSI2A
8	Toán giải tích 1	Short calculus 1	3	MAT16A
9	Toán giải tích 2	Short calculus 2	3	PST131
10	Tiếng Anh 1	English 1	2	ENG1
11	Tiếng Anh 2	English 2	3	ENG2
12	Tiếng Anh 3	English 3	2	ENG3
13	Tiếng Anh 4	English 4	3	ENG4
14	Sinh học đại cương 2	Introduction of Biology 2	2	BIS2B

TT	Tên học phần	Tên tiếng Anh	Số TC	Mã số học phần
II. Các học phần tự chọn (tích lũy đủ 12 TC)		Elective Subjects	12	
15	Kinh tế vi mô	Principles of Microeconomics	2	ECN1A
16	Diễn thuyết đại cương	Introduction to Public Speaking	2	CMN1
17	Kinh tế phát triển nông thôn	Rural Development Economic	2	RDE221
18	Kỹ năng mềm	Fundamental Soft skills for student	2	FSS1
19	Kỹ năng viết chuyên ngành khoa học	Writing and escribing skills	2	UWP104E
20	Chính sách kinh tế nhà nước	Government Regulation of Business	2	GRB121
21	Phát triển kế hoạch marketing trong kinh doanh nông nghiệp	Agribusiness Marketing Plan Development	2	MPD121
22	Kế toán đại cương	Introduction to Financial Accounting	2	IFA121
III. Giáo dục thể chất*		Physical Education	3	
23	Giáo dục thể chất 1	Physical Education 1	1	PHE111
24	Giáo dục thể chất 2	Physical Education 2	1	PHE112
25	Giáo dục thể chất 3	Physical Education 3	1	PHE113
IV. Giáo dục quốc phòng*		National Defense Education	136 tiết	
B. Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp		Professional Knowlegde		
I. Kiến thức cơ sở ngành		Basic Knowledge	20	
a) Các học phần bắt buộc		Compulsory Subjects	16	

TT	Tên học phần	Tên tiếng Anh	Số TC	Mã số học phần
26	Phân tích kinh doanh và kinh tế của các chuỗi và mạng lưới.	Business and Economic Analysis of Chains and Networks	2	BUS301
27	Kinh tế vi mô 1	Intermediate Microeconomics	2	ECON201
28	Kinh tế vĩ mô 2	Intermediate Macroeconomics	2	ECON202
29	Quản lý tài nguyên và trang trại	Farm and resource management	2	ECO223
30	Kinh tế lượng	Introductory Econometrics	2	ECON271/371
31	Môi trường và thực phẩm: Khía cạnh kinh tế	Environment and Food: Economic Perspectives	2	ECON121
32	Giới thiệu kinh tế vi mô	Introductory Microeconomics	2	ECON101
33	Giới thiệu kinh tế vĩ mô	Introductory Macroeconomics	2	ECON102
b) Các học phần tự chọn (tích lũy đủ 4 TC)		Elective Subjects	4	
34	Phân tích cho nghiên cứu kinh doanh	Analytics for Business Research	2	QM367
35	Kinh nghiệm học tập ở nước ngoài	Overseas Study Experience	2	OSSE300
36	Lập kế hoạch chiến lược và quản lý	Strategic Planning and Management	2	MM403
37	Chiến lược thị trường	Strategic Marketing	2	MM316
II. Kiến thức ngành		Profesonal Knowledge	33	
a) Các học phần bắt buộc		Compulsory Subject	16	
38	Thương mại và tài chính quốc tế	International Trade and Finance	2	ECON317/417
39	Phân tích chi phí và lợi ích	Benefit-Cost Analysis	2	ECON326

TT	Tên học phần	Tên tiếng Anh	Số TC	Mã số học phần
40	Đánh giá chính sách kinh tế vi mô	Microeconomic Policy Evaluation	2	ECON328/428
41	Kinh tế môi trường và tài nguyên thiên nhiên	Environmental and Natural Resource Economics	2	ECON329/429
42	Quản lý rủi ro trong kinh doanh nông nghiệp	Risk Management in Agribusiness	2	ECON334/434
43	Phân tích giá cả thị trường thực phẩm và rau	Price Analysis in Food and Fibre Markets	2	ECON335/435
44	Giới thiệu luật doanh nghiệp	Introduction to Business Law	2	LSSU251
45	Kỹ năng định lượng với các ứng dụng	Quantitative Skills with Applications	2	MTHS110
b) Các học phần tự chọn (tích lũy đủ 15 TC)		Elective Subjects	15	
46	Kế hoạch phát triển nông thôn	Rural Development Planning	2	RDP321
47	Quản lý gia súc	Livestock Management	2	LM321
48	Kế toán doanh nghiệp	Enterprise accounting	3	EAC331
49	Quản lý tài chính	Financial Management I	2	AFM217
50	Giới thiệu kinh tế sinh học	Introduction to Bioeconomics	2	ECON331
51	Quản trị doanh nghiệp	Enterprise Administration	2	EAD321
52	Ứng dụng kinh tế lượng	Applied Econometrics	3	ECON376
53	Phân tích năng suất và hiệu quả	Efficiency and Productivity Analysis	2	ECON377
54	Tài chính tín dụng nông thôn	Agricultural finance and rural credit	2	AFC321

TT	Tên học phần	Tên tiếng Anh	Số TC	Mã số học phần
55	Kinh tế vi mô tiên tiến	Advanced Microeconomics	2	ECON408
56	Quản lý con người và tổ chức	Managing People and Organisations	2	MM200
57	Thuế nhà nước	State Taxation	2	STA321
58	Tâm lý học quản lý kinh tế	Psychology of Economical Management	2	PSE321
III. Kiến thức bổ trợ		Supplemental Knowledge	8	
59	Thống kê kinh doanh	Business Statistics	2	QM161
60	Giới thiệu phân tích kinh doanh	Introduction to Business Analytics	2	QM162
61	Quyết định kinh doanh	Business Decision Making	2	QM265/365
62	Duy trì môi trường nông thôn	Sustaining Our Rural Environment II	2	RSNR120
63	Phương Pháp nghiên cứu	Research methodology		MECS01
IV. Thực tập nghề nghiệp		Professional practice	3	
64	Dự án Capstone	Capstone Project (internship)	3	CP
Thực tập tốt nghiệp		Thesis	10	AEC904
65	Làm việc kết hợp học tập - Phát triển kỹ năng nghề nghiệp	Work Integrated Learning - Professional Skills Development		Work300
Tổng cộng		Total	120	

PHỤ LỤC 2

Chương trình cử nhân tiên tiến ở trường Đại học Công Nghiệp Thái Nguyên

2.1. Chương trình tiên tiến ngành cơ khí

		4.2.1. Khối kiến thức giáo dục đại cương	47 tín chỉ, chiếm 27 %			
		4.2.2. Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp	127 tín chỉ, chiếm 73 %			
	Trong đó:					
	+ Khối kiến thức cơ sở ngành			87 tín chỉ, chiếm 50 %		
	+ Khối kiến thức chuyên ngành			40 tín chỉ, chiếm 23 %		
V. KHUNG CHƯƠNG TRÌNH CHUYÊN NGÀNH CƠ KHÍ CHẾ TẠO MÁY						
STT	Mã số HP	Tên học phần	Số TC	Khoa, Trung tâm	TN, TH	Ghi chú
I. KHỐI KIẾN THỨC GIÁO DỤC ĐẠI CƯƠNG						
1. Khối kiến thức bắt buộc						
1	BAS114	Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa MLN 1	2	Bộ môn Lý luận chính trị		
2	BAS113	Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa MLN 2	3			
3	BAS110	Tư tưởng Hồ Chí Minh	2			
4	BAS101	Đường lối cách mạng của ĐCSVN	3			
5	BAS108	Đại số tuyến tính	3	KHCB		
6	BAS109	Giải tích 1	4			
7	BAS205	Giải tích 2	4			
8	ENG0103	Tiếng Anh1	4	Khoa Quốc tế		
9	ENG0202	Tiếng Anh 2	4			
10	ENG0301	Tiếng Anh 3	4			
11	BAS0111	Vật lý 1	4			

12	BAS112	Vật lý 2	3	Khoa Khoa học cơ bản	TN	
13	BAS102	Giáo dục thể chất 1				
14	BAS103	Giáo dục thể chất 2				
15	BAS206	Giáo dục thể chất 3				
16	BAS104	Hóa đại cương	3	Khoa XD&MT	TN	
17		Giáo dục quốc phòng		TTGDQP		
18	FIM207	Pháp luật đại cương	2	Khoa KTCN		
19	Khối kiến thức tự chọn VH-XH-MT (chọn 1 học phần)		2			
19.1	FIM101	Môi trường và Con người	(2)	Khoa XD&MT		
19.2	PED101	Logic	(2)	Khoa SPKT		
19.3	MEC0108	Giao tiếp kỹ thuật	(2)	Khoa Cơ khí		
		Tổng cộng	47			
II. KHỐI KIẾN THỨC CHUYÊN GIÁO DỤC NGHIỆP						
1. Khối kiến thức cơ sở						
20	MEC201	Đại cương về kỹ thuật	3	Khoa Cơ khí	Tham quan	
21	MEC0101	Hình họa-Vẽ kỹ thuật	4		BT+TH	
22	MEC0109	Thực hành VKT và AutoCAD	1			
23	MEC204	Cơ kỹ thuật 1	3	Khoa ÔTÔ&MĐL		
24	BAS0401	Kỹ thuật thủy khí	3		TN	
25	MEC0337	Kỹ thuật gia công áp lực	2	Khoa Cơ khí		
26	MEC0307	Vẽ kỹ thuật cơ khí	3		BTL	
27	MEC0304	Vật liệu kỹ thuật	4		TN	
28	MEC0331	Công nghệ đúc	2		TH	
29	MEC0341	Máy công cụ	3		TH	
30	MEC0339	Lý thuyết cắt gọt kim loại	3		TN	
31	MEC0342	Cơ sở Công nghệ chế tạo máy	4		TH	
32	MEC408	Cơ điện tử	3			
33	MEC0205	Cơ kỹ thuật 2	3	Khoa ÔTÔ&MĐL		

34	BAS0301	Kỹ thuật nhiệt	3		TN	
35	MEC0203	Cơ học vật liệu	4	Khoa Cơ khí	TN, BT	
36	MEC0303	Nguyên lý máy	4		BTL	
37	MEC318	Dung sai và đo lường	3			
38	MEC0338	Cơ sở thiết kế chi tiết máy	3			
39	MEC0340	Thiết kế chi tiết máy	2			
40	MEC0317	Đồ án thiết kế chi tiết máy	2			
41	MEC0334	Thiết bị nâng chuyển	2			
42	TEE0108	Tin học ứng dụng	4	Khoa Điện tử	TH +	
					IC3	
43	ELE0501	Trang bị điện trên máy công cụ	3	Khoa điện	TH	
44	ELE205	Kỹ thuật điện đại cương	4		TH	
45	ELE0322	Kỹ thuật điều khiển tự động	3			
46	MEC0335	Công nghệ hàn và lắp ráp	2	Khoa Cơ khí	TH	
47	WSH303	Thực tập công nghệ	2	TT thực nghiệm		2 tuần
48	WSH0412	Thực tập công nhân	5	Nhà máy		5 tuần
		Tổng cộng	87			

2. Khối kiến thức chuyên ngành Cơ khí chế tạo máy

49	MEC0497	Cơ sở chất lượng GC cắt gọt	3	Khoa Cơ khí	TH	
50	MEC0498	Máy công cụ công nghệ cao	3		TH	
51	MEC0499	Công nghệ chế tạo máy	3		TH	
52	MEC0423	CAD/CAM/CNC	4		TH	
53	MEC0481	Đồ án công nghệ (chế tạo phôi)	2			
54	MEC0488	Đồ án kỹ thuật chế tạo máy	2			
55	MEC571	Tự động hóa truyền động thủy khí	3	Khoa ÔTÔ&MĐL	TH	
56		Tự chọn Kinh tế-Kỹ thuật Điện-Điện tử (chọn 1 trong 5 học phần)	2			
56.1	MEC0458	Robot công nghiệp	(2)	Khoa Điện tử		

56.2	ELE410	Điện dân dụng	(2)	Khoa Điện		
56.3	ELE537	Thiết bị điện nhiệt	(2)	Khoa ÔTÔ&MĐL		
56.4	FIM401	Marketing	(2)	Khoa KTCN		
56.5	FIM402	Quản lý chất lượng	(2)			
56.6	MEC0480	Kinh tế kỹ thuật	(2)	Khoa Cơ khí		
57		Tự chọn Kỹ thuật (chọn 2 trong 4 học phần)	6			
57.1	MEC421	Thiết kế sản phẩm với CAD	(3)	Khoa Cơ khí	TH	
57.2	MEC0489	Đồ gá	(3)		BT	
57.3	MEC537	Phương pháp TTHH và UD	(3)			
57.4	AUE0420	Cơ sở công nghệ ô tô	(3)	Khoa ÔTÔ&MĐL	TH	
58	MEC575	Thực tập tốt nghiệp chuyên ngành Cơ khí Chế tạo máy	5	Cơ sở sản xuất ngoài trường		
59	MEC576	Đồ án tốt nghiệp chuyên ngành Cơ khí Chế tạo máy (hoặc tự chọn thay thế đồ án tốt nghiệp)	7	Khoa Cơ khí		
59.1	MEC0572	Công nghệ chế tạo răng	4			
59.2	MEC0573	Dụng cụ gia công răng và ren	3			
59.3	MEC0574	Máy và thiết bị công nghệ hiện đại trong sản xuất cơ khí	3			
		Tổng cộng	40			
		Cộng I + II	174			

2.2. Chương trình tiên tiến ngành Kỹ thuật điện

STT	Mã số HP	Tên học phần	Số TC	Số tiết lý thuyết	Số tiết TN, TH	Khoa, trung tâm đảm nhiệm	Ghi chú
I. KHỐI KIẾN THỨC GIÁO DỤC ĐẠI CƯƠNG							
1	BAS123	Triết học Mác-Lênin	3			Bộ môn LLCT	
2	BAS215	Kinh tế chính trị Mác-Lênin	2				
3	BAS305	Chủ nghĩa xã hội khoa học	2				
4	BAS217	Lịch sử Đảng cộng sản Việt Nam	2				
5	BAS110	Tư tưởng Hồ Chí Minh	2				
6	BAS0108	Đại số tuyến tính	2			Khoa KHCB	
7	BAS109	Giải tích 1	4				
8	BAS0205	Giải tích 2	3				
9	BAS111	Vật lý 1	3		TN		
10	BAS112	Vật lý 2	3		TN		
11	ENG112	Tiếng Anh 1	3			Khoa Quốc tế	
12	ENG113	Tiếng Anh 2	3				
13	ENG217	Tiếng Anh 3	3				
14	TEE0211	Tin học trong kỹ thuật	3		TH	Khoa Điện tử	
15	FIM207	Pháp luật đại cương	2			Khoa KTCN	
16		Giáo dục quốc phòng				TTGDQP	
17	BAS0109	Giáo dục thể chất bắt buộc				Khoa KHCB	
18		Giáo dục thể chất tự chọn (chọn 1 học phần hoặc 1 trong 2 học phần)					
18.1	BAS0110	Giáo dục thể chất tự chọn cơ bản				Khoa KHCB	
18.2	BAS0113	Giáo dục thể chất tự chọn nâng cao					
19	Tự chọn Kinh tế-Quản lý SX (chọn 1 trong 2 HP)		2				
19.1	FIM501	Quản trị doanh nghiệp	(2)			Khoa KTCN	

19.2	FIM402	Quản lý chất lượng	(2)				
20	Tự chọn VH-XH-MT (chọn 1 trong 3 HP)		2				
20.1	FIM101	Môi trường và Con người	(2)			Khoa XD-MT	
20.2	PED101	Logic	(2)			Khoa SPKT	
20.3	PED0105	Giao tiếp kỹ thuật	(2)				
21	BAS0105	Hóa học đại cương	2			Khoa KHCB	
22	BAS218	Toán chuyên ngành điện	2				
		Tổng	48				
II. KHỐI KIẾN THỨC GIÁO DỤC CHUYÊN NGHIỆP							
1. Khối kiến thức cơ sở ngành							
23	MEC0106	Hình họa và Vẽ kỹ thuật	3			Khoa Cơ khí	
24	AUE0225	Cơ kỹ thuật	2			Khoa Ô tô và MĐL	
25	BAS204	Kỹ thuật nhiệt	2		TN		
26	BAS203	Kỹ thuật thủy khí	2		TN		
27	TEE303	Kỹ thuật điện tử tương tự	3		TN	Khoa Điện tử	
28	TEE311	Kỹ thuật điện tử số	3		TH		
29	TEE408	Vi xử lý - Vi điều khiển	3		TH		
30	TEE0327	Kỹ thuật đo lường điện	3		TN		
31	TEE328	Truyền thông công nghiệp và SCADA	2		TH		
32	ELE201	Cơ sở lý thuyết mạch điện 1	3		2TN	Khoa Điện	
33	ELE302	Cơ sở lý thuyết mạch điện 2	3		2TN		
34	ELE309	Vật liệu điện	2				
35	ELE310	Khí cụ điện	2		2TN		
36	ELE304	Máy điện	4		2TN		
37	ELE305	Lý thuyết điều khiển tự động	3				
38	ELE402	Điện tử công suất	3				
39	ELE401	Cơ sở truyền động điện	3		2TN		
40	ELE0319	Hệ thống điện phân phối	4		4TH		
41	ELE0329	Công nghệ sản xuất điện năng	2				
		Tổng	52				

2. Khối kiến thức chuyên ngành Kỹ thuật điện							
42	ELE0429	Điện dân dụng	4			Khoa Điện	
43	ELE0430	Đồ án Điện dân dụng	2				
44	ELE0566	Trang bị điện & điều khiển thiết bị điện lạnh	4		2TH		
45	ELE0567	Đồ án Trang bị điện & điều khiển thiết bị điện lạnh	2				
46	ELE0482	Tổng hợp hệ thống điều khiển điện dân dụng 1	4				
47	ELE0469	Tổng hợp hệ thống điều khiển điện dân dụng 2	3				
48	ELE0450	Lập trình điều khiển & ứng dụng	4		2TH		
49	ELE0470	Trang bị điện nhà thông minh	3		2TH		
50	ELE520	Trang bị điện thiết bị y tế	2				
51	Khối kiến thức tự chọn kỹ thuật (chọn 3 trong 8 HP)		6				
51.1	ELE0464	Lập trình thiết kế và mô phỏng thiết bị điện	(2)			Khoa Điện	
51.2	ELE578	Bảo dưỡng, thử nghiệm TB trong HTĐ	(2)				
51.3	ELE428	Logic mờ và ứng dụng	(2)				
51.4	ELE0465	Thiết bị điều khiển trong công nghiệp và dân dụng	(2)				
51.5	ELE0449	Kỹ thuật chiếu sáng	(2)				
51.6	ELE515	Vận hành hệ thống điện	(2)				
51.7	ELE303	Cơ sở Lý thuyết trường điện từ	(2)				
51.8	MEC0302	Cơ ứng dụng	(2)			Khoa Cơ Khí	
		Tổng	34				
3. Khối kiến thức thực tập và tốt nghiệp							
52	WSH0323	Thực tập cơ sở	3			TTTN	
53	WSH0437	Thực tập chuyên môn khối ngành điện - điện tử	3				
54	WSH0216	Thực tập trải nghiệm	0			Cơ sở sản xuất	
55	ELE568	Thực tập tốt nghiệp chuyên ngành KTĐ	5			Khoa Điện	
56	ELE569	ĐATN chuyên ngành KTĐ	7				
		Tổng	18				
		Cộng I + II	152				

PHỤ LỤC 3

Chương trình tiên tiến Khoa Quốc tế - Đại học Thái Nguyên

STT	Mã môn học	Môn học	Tín chỉ	Học kỳ
1	GE-01	Methods of Learning English	1	Học kỳ I
2	GE-02	Pronunciation	4	
3	GE-021	Pronunciation (Computer Assisted Learning)	2	
4	GE-03	Interchange 1 (Elementary)	8	
5	GE-031	Interchange 1 (Computer Assisted Learning)	2	
6	GE-04	Interchange 2 (Pre-Intermediate)	8	
7	GE-041	Interchange 2 (Computer Assisted Learning)	2	
Tổng số			27	
1	GE-05	Reading (Intermediate)	3	Học kỳ II
2	GE-06	Speaking (Intermediate)	3	
3	GE-07	Listening (Intermediate)	3	
4	GE-08	Writing (Intermediate)	3	
5	GE-09	IELTS Foundation	6	Môn học lựa chọn
	GE-091	FCE Foundation	6	
6	GE-10	Project-based Learning (Journal / Television)	4	Học kỳ II
Tổng số			22	

STT	Mã môn học	Môn học	Tín chỉ
I. Khôi kiến thức và kỹ năng chung			37
<i>Tiếng Anh cơ bản và nâng cao</i>			10
1	ENG133	Tiếng Anh 1/ <i>English for Academic Purpose and Study Skills</i>	5
3	ENG141	Tiếng Anh 2/ <i>IELTS test preparation</i>	5
<i>Lý luận Mác Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh</i>			10
4	MLP151	Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin/ <i>Fundamental Principles of Marxism and Leninism</i>	5
5	VCP131	Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam/ <i>Revolutionary Roads and Policies of Vietnamese Communist Party</i>	3
6	HCM121	Tư tưởng Hồ Chí Minh/ <i>HoChiMinh's Thoughts</i>	2
<i>Giáo dục thể chất</i>			0
7	PHE101	Giáo dục thể chất/ <i>Physical Training</i>	0
<i>Giáo dục quốc phòng</i>			0
8	MIE101	Giáo dục quốc phòng/ <i>National Defense Education</i>	0
<i>Cơ bản</i>			17
9	ACA151	Kỹ năng học tập trong đại học/ <i>Academic Skill for</i>	5

STT	Mã môn học	Môn học	Tín chỉ
		Higher Education	
10	ITB231	Nhập môn Nghiên cứu kinh doanh/ <i>Foundation in Business Studies</i>	3
11	FIM221	Marketing cơ sở/ <i>Foundation in Marketing</i>	2
12	FOA221	Kế toán cơ bản/ <i>Fundamentals of Accounting</i>	2
13	BST231	Thống kê trong kinh doanh/ <i>Business Statistic</i>	3
14	FIT101	Tin học đại cương/ <i>Fundamentals of Information Technology</i>	0
15	ITL121	Pháp luật đại cương/ <i>Introduction to Law</i>	2
II. Kiến thức cấp độ 4/ kiến thức cơ bản			29
	<i>Môn học bắt buộc</i>		22
16	MIE231	Kinh tế học vi mô/ <i>Micro-economics</i>	3
17	MAE231	Kinh tế học vĩ mô/ <i>Macro-economics</i>	3
18	GBP341	Kinh doanh toàn cầu và chính sách/ <i>Global Business and Politics</i>	4
19	IAF341	Kế toán và tài chính quốc tế 1/ <i>International Accounting and Finance 1</i>	4
20	UMP341	Hiểu và quản lý con người/ <i>Understanding and Managing People</i>	4
21	WBL411	Thực tế 1/ <i>Work based learning 1</i>	1

STT	Mã môn học	Môn học	Tín chỉ
22	SEM401	Seminar 1/ <i>Hội thảo 1</i>	0
23	ICE331	Ý tưởng, Sáng tạo và Doanh nghiệp 1/ <i>Ideas, Creativity and Entrepreneurship 1</i>	3
Môn học lựa chọn (Chọn 2 môn)			7
24	ITT341	Thương mại quốc tế/ <i>International trading</i>	4
25	QUM231	Phương pháp lượng/ <i>Quantitative methods</i>	3
26	ENG004	Ngoại ngữ nâng cao/ <i>English As a Foreign Language Advanced</i>	4
III. Khối kiến thức cấp độ 5/cơ sở ngành			25
Môn học bắt buộc			20
27	IMB351	Hoạt động Marketing và Kinh doanh quốc tế/ <i>International Marketing and Business Operations</i>	4
28	GCB341	Bối cảnh toàn cầu của Kinh doanh hiện đại / <i>Global Context of Modern Business</i>	4
29	IBT341	Kinh doanh quốc tế lý thuyết và thực tiễn/ <i>International Business Theory and Practice</i>	4
30	MOR331	Phương pháp nghiên cứu/ <i>Methods of research</i>	3
31	PRM351	Quản lý dự án/ <i>Project Management</i>	5
32	SEM402	Seminar 2/ <i>Hội thảo 2</i>	0
Môn học lựa chọn (Chọn 2 môn)			5

STT	Mã môn học	Môn học	Tín chỉ
33	REB341	Trách nhiệm doanh nghiệp/ <i>Responsible Busniess</i>	4
34	WBL412	Thực tế 2/ <i>Work Based Learning 2</i>	1
35	DCF341	Phát triển đa dạng văn hóa/ <i>Developing Cultural Flexibility</i>	4
36	FBL342	Phát triển sự nghiệp kinh doanh/ <i>Business Career Development</i>	4
IV. Khối kiến thức cấp độ 6/kiến thức chuyên ngành			29
<i>Môn học bắt buộc</i>			25
37	ENM351	Quản lý doanh nghiệp/ <i>Enterprising Management</i>	5
	SEM321	Thị trường chứng khoán/ <i>Securities Markets</i>	2
38	EBA341	Kinh tế và Kinh doanh tại Châu á/ <i>Economics and Business of the Asia-Pacific</i>	4
39	SCW331	Viết khoa học/ <i>Scientifics Writing</i>	3
40	CCM341	Quản lý văn hóa đa quốc gia/ <i>Cross Cultural Management</i>	4
41	WBL412	Thực tế 3/ <i>Work Based Learning 3</i>	1
42	ITB964	Luận văn/ <i>Thesis</i>	6
<i>Môn học lựa chọn (Chọn 1 môn)</i>			4
37	BUA342	Phân tích kinh doanh/ <i>Business Analysis</i>	4

STT	Mã môn học	Môn học	Tín chỉ
38	FBL342	Lãnh đạo kinh doanh/ <i>Fondations of Business Leadership</i>	4
40	BKD341	Phát triển kiến thức kinh doanh/ <i>Business Knowledge Development</i>	4
	IBS341	Chiến lược kinh doanh quốc tế/ <i>International Business Strategy</i>	4
Tổng số tín chỉ			120

PHỤ LỤC 4

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho CBQL các trường Đại học)

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên chương trình tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, xin Ông (Bà) vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (X) vào ô trống hoặc ghi câu trả lời ngắn về một số vấn đề chúng tôi nêu dưới đây. *(Thông tin chỉ phục vụ cho nghiên cứu khoa học, không dùng cho mục đích nào khác).*

Xin chân thành cảm ơn Ông (Bà)!

I. Ông (Bà) vui lòng cho biết một số thông tin chung:

- Đơn vị công tác:

- Giới tính: a. Nam: ☐

b. Nữ: ☐

- Chức vụ:

II. Nội dung khảo sát

1. Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến về sự cần thiết của phát triển đội ngũ giảng viên để thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến ở các trường đại học trong xu thế hội nhập hiện nay

Rất cần thiết ☐

Cần thiết ☐

Bình thường ☐

Không cần thiết ☐

2. Theo Ông/Bà, những phẩm chất cụ thể sau đây của đội ngũ giảng viên nơi Ông/Bà đang công tác hiện nay thuộc mức độ nào?

STT	Phẩm chất	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Quan điểm, thái độ chính trị, tư tưởng				
2	Ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức tập thể và tinh thần phấn đấu vì lợi ích chung				
3	Lối sống lành mạnh, văn minh, giản dị, khiêm tốn				
4	Thiết tha, gắn bó với lý tưởng, có hoài bão tâm huyết với nghề dạy học và lòng say mê khoa học				
5	Tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công việc				
6	Ý thức học tập không ngừng rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; hoàn thiện nhân cách nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới				
7	Tinh thần phục vụ, hòa nhập và chia sẻ với cộng đồng				
8	Tinh thần hợp tác và hội nhập quốc tế				

3. Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về năng lực của đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực giảng dạy

STT	Năng lực chuyên ngành	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học				
2	Khả năng cập nhật kiến thức chuyên môn và thông tin, kỹ thuật				
3	Hiểu biết thực tiễn và khả năng liên hệ, vận dụng vào hoạt động dạy học, NCKH				
4	Vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp				
5	Sử dụng thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật các kỹ năng nghề nghiệp mới				
6	Khả năng tiếp cận với thực tế sản xuất, tiếp cận công nghệ sản xuất mới để đưa vào bài giảng, lập kế hoạch, tổ chức sản xuất				
7	Tổ chức các quá trình công nghệ, quản lý kỹ thuật công nghệ				
8	Giải quyết các vấn đề phát sinh trong sản xuất, nghiên cứu vận dụng các kỹ thuật công nghệ mới				

4. Ông/Bà đánh giá như thế nào về năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên tại đơn vị mình?

STT	Năng lực dạy học	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Chuẩn bị đề cương, giáo án lên lớp				
2	Vận dụng các phương pháp, phương tiện dạy học				
3	Sử dụng ngôn ngữ giao tiếp sư phạm				
4	Tổ chức, điều khiển lớp học, xây dựng môi trường học tập thân thiện, tích cực				
5	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên				
6	Tổ chức các hình thức dạy học theo lớp, nhóm, cá nhân				
7	Vận dụng công nghệ trong dạy học				

5. Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá về năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên.

STT	Năng lực NCKH	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Xây dựng vấn đề nghiên cứu				
2	Tổ chức nghiên cứu độc lập				
3	Vận dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu hiệu quả				
4	Thu thập, xử lý số liệu, thông tin trong nghiên cứu				
5	Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả trong nghiên cứu				
6	Viết và báo cáo kết quả, nghiên cứu, bảo vệ chính kiến, luận điểm khoa học				
7	Phối hợp, cộng tác, tổ chức nghiên cứu				
8	Viết giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo và các bài báo khoa học				
9	Tổ chức hội thảo khoa học, phản biện các công trình khoa học				
10	Ứng dụng các nghiên cứu trong hoạt động thực tiễn				

6. Xin Ông/Bà cho ý kiến đánh giá về năng lực quan hệ với doanh nghiệp của đội ngũ giảng viên

STT	Năng lực quan hệ với doanh nghiệp	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Am hiểu về văn hóa và tổ chức, hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên môn				
2	Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo				
3	Hợp tác cùng doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động đào tạo sinh viên				
4	Hợp tác với doanh nghiệp trong đánh giá sinh viên tốt nghiệp và tuyển dụng				
5	Hợp tác với doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu				
6	Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển nghề nghiệp và cộng đồng				

7. Để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của đơn vị đáp ứng tiêu chuẩn, nhiệm vụ giảng viên và yêu cầu nguồn nhân lực thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến, theo Ông/Bà cần phải tiến hành những giải pháp chủ yếu nào?

.....

.....

.....

.....

.....

8. Để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến, theo Ông/Bà, ĐNGV của nhà trường hiện nay cần đáp ứng những yêu cầu nào?

STT	Yêu cầu	Cần đáp ứng	Đã đáp ứng
1	Đủ về số lượng, cơ cấu chuyên môn và cơ cấu trình độ		
2	Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng.		
3	Đảm bảo cân đối giữa giảng viên thỉnh giảng và giảng viên cơ hữu		
4	Giảng viên phải đáp ứng các yêu cầu về năng lực thiết kế và triển khai thực hiện CTĐT cử nhân tiên tiến		
5	Năng lực sử dụng đa dạng các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học		
6	Năng lực khai thác và sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện /nguồn lực hỗ trợ giảng dạy;		
7	Năng lực giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của bản thân và đánh giá chất lượng học phần do mình phụ trách		
8	Năng lực hoàn thiện hoạt động giảng dạy của bản thân, hỗ trợ hoạt động học của sinh viên để cải tiến nâng cao chất lượng dạy học		
9	Năng lực nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ mang lại ích lợi cho các bên liên quan và phát triển CTĐT cử nhân tiên tiến		

STT	Yêu cầu	Cần đáp ứng	Đã đáp ứng
10	Năng lực tư vấn hỗ trợ sinh viên		
11	Năng lực tham gia phát triển thế giới nghề nghiệp và cộng đồng		
12	Năng lực hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học		
13	Năng lực giảng dạy, nghiên cứu bằng tiếng nước ngoài và tiếng Việt		
14	Năng lực giáo dục số và kỹ thuật số		
15	Các năng lực khác		

9. Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện bản quy hoạch đội ngũ giảng viên của Nhà trường

STT	Nội dung	Mức độ cần thiết				Mức độ thực hiện			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Phân tích hiện trạng ĐNGV								
2	Dự báo nhu cầu, nguồn lực ĐNGV								
3	Xây dựng kế hoạch quản lý ĐNGV								
4	Phổ biến kế hoạch đến toàn bộ ĐNGV nhà trường								
5	Tổ chức thực hiện kế hoạch								
6	Kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch								

10. Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên tại Nhà trường Ông/Bà được thực hiện như thế nào?

STT	Công tác tuyển dụng	Mức độ đánh giá			
		Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Chưa hợp lý
1	Thi tuyển công khai				
2	Phân cấp tuyển dụng tới Khoa, Bộ môn, Trung tâm				
3	Xây dựng chuẩn tuyển dụng giảng viên				
4	Xác định quy trình tuyển dụng cụ thể				
5	Tuyển dụng theo kế hoạch				
6	Số lượng tuyển dụng với nhu cầu vị trí công việc của giảng viên				

11. Công tác sử dụng đội ngũ giảng viên tại Nhà trường Ông/Bà được thực hiện như thế nào?

STT	Nội dung sử dụng	Mức độ đánh giá			
		Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Chưa hợp lý
1	Xây dựng và ban hành quy định về vị trí việc làm				
2	Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm				
3	Luân chuyển, bổ nhiệm đối với ĐNGV				
4	Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên				
5	<u>Ý kiến khác:</u>				

12. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến của nhà trường được thực hiện như thế nào?

TT	Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên				
2	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt				
3	Bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá kết quả dạy học và sử dụng kết quả dạy học để cải tiến đổi mới và phát triển chương trình dạy học				
4	Bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến				
5	Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học chuyển giao kết quả nghiên cứu trong phát triển nghiệp vụ và phát triển đào tạo cử nhân tiên tiến				
6	Bồi dưỡng nâng cao năng lực tư vấn, hỗ trợ sinh viên học tập và khai thác các dịch vụ đào tạo của nhà trường				
7	Bồi dưỡng năng lực quan hệ với doanh nghiệp và phát triển cộng đồng				
8	Bồi dưỡng năng lực giáo dục số và kỹ thuật sống trong giảng dạy, nghiên cứu cho giảng viên				
9	Bồi dưỡng năng lực giảng dạy, nghiên cứu, giao tiếp, hợp tác bằng sử dụng ngôn ngữ nước ngoài				
10	<u>Ý kiến khác:</u>				

15. Ý kiến đánh giá của Ông/Bà về các giải pháp phát triển ĐNGV đang thực hiện

STT	Giải pháp phát triển ĐNGV	Mức độ thực hiện				Mức độ đáp ứng			
		Rất thường xuyên	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV								
2	Tuyển dụng ĐNGV								
3	Phân công, bố trí sử dụng ĐNGV								
4	Kiểm tra, đánh giá ĐNGV								
5	Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV								
6	Thực hiện chế độ, chính sách tạo động lực phát triển ĐNGV								
7	Ý kiến khác:								

16. Ông/Bà vui lòng cho biết ý những thuận lợi và khó khăn của Nhà trường trong quá trình phát triển ĐNGV thực hiện chương trình tiên tiến

Thuận lợi:

.....

.....

.....

Khó khăn:

.....

.....

17. Ông/Bà cho biết ý kiến về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến việc phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến tại đơn vị mình

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng			
		Ảnh hưởng nhiều	Ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng
1	Sự quan tâm của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức				
2	Nhận thức của cấp trên đối với vai trò, vị trí của Nhà trường				
3	Nhận thức và sự quan tâm của lãnh đạo các trường đối với nhiệm vụ phát triển ĐNGV thực hiện CTTT				
4	Công tác quản lý và phát triển ĐNGV				
5	Vai trò của các lực lượng quản lý giáo dục trong nhà trường				

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng			
		Ảnh hưởng nhiều	Ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng
6	Động cơ phát triển của ĐNGV				
7	Trình độ, phẩm chất và năng lực của ĐNGV				
8	Tác động của cơ chế thị trường				
9	Quyền tự chủ của nhà trường về phát triển ĐNGV thực hiện CTTT				
10	Điều kiện kinh tế, thu nhập của ĐNGV				
11	Chính sách thu hút, đãi ngộ của Bộ GD&ĐT				
12	Điều kiện, môi trường làm việc của ĐNGV				
13	Yếu tố khác:				

Xin chân thành cảm ơn những ý kiến đóng góp quý báu của Ông/Bà!

PHỤ LỤC 5

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho Giảng viên các trường Đại học)

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn thực hiện đề tài luận án quản lý khoa học giáo dục về thực trạng đội ngũ giảng viên, đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, xin Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (X) vào ô trống hoặc ghi câu trả lời ngắn về một số vấn đề chúng tôi nêu dưới đây. *(Thông tin chỉ phục vụ cho nghiên cứu khoa học, không dùng cho mục đích nào khác).*

Xin chân thành cảm ơn Ông (Bà)!

I. Thầy/Cô vui lòng cho biết một số thông tin chung:

- Đơn vị công tác:

- Giới tính: a. Nam: ☐

b. Nữ: ☐

- Trình độ đào tạo: a. Đại học: ☐ b. Thạc sĩ: ☐ c. Tiến sĩ: ☐

II. Nội dung khảo sát

1. Theo Thầy/Cô, những phẩm chất cụ thể sau đây của đội ngũ giảng viên nơi Ông/Bà đang công tác hiện nay thuộc mức độ nào?

STT	Phẩm chất	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Quan điểm, thái độ chính trị, tư tưởng				
2	Ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức tập thể và tinh thần phấn đấu vì lợi ích chung				
3	Lối sống lành mạnh, văn minh, giản dị, khiêm tốn				

STT	Phẩm chất	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
4	Thiết tha, gắn bó với lý tưởng, có hoài bão tâm huyết với nghề dạy học và lòng say mê khoa học				
5	Tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công việc				
6	Ý thức học tập không ngừng rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; hoàn thiện nhân cách nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới				
7	Tinh thần phục vụ, hòa nhập và chia sẻ với cộng đồng				
8	Tinh thần hợp tác và hội nhập quốc tế				

2. Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về năng lực chuyên ngành trong lĩnh vực giảng dạy

STT	Năng lực chuyên ngành	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học				
2	Khả năng cập nhật kiến thức chuyên môn và thông tin, kỹ thuật				
3	Hiểu biết thực tiễn và khả năng liên hệ, vận dụng vào hoạt động dạy học, NCKH				

STT	Năng lực chuyên ngành	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
4	Vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp				
5	Sử dụng thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật các kỹ năng nghề nghiệp mới				
6	Khả năng tiếp cận với thực tế sản xuất, tiếp cận công nghệ sản xuất mới để đưa vào bài giảng, lập kế hoạch, tổ chức sản xuất				
7	Tổ chức các quá trình công nghệ, quản lý kỹ thuật công nghệ				
8	Giải quyết các vấn đề phát sinh trong sản xuất, nghiên cứu vận dụng các kỹ thuật công nghệ mới				

3. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về năng lực dạy học của đội ngũ giảng viên tại đơn vị mình?

STT	Năng lực dạy học	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Chuẩn bị đề cương, giáo án lên lớp				
2	Vận dụng các phương pháp, phương tiện dạy học				
3	Sử dụng ngôn ngữ giao tiếp sư phạm				
4	Tổ chức, điều khiển lớp học, xây dựng môi trường học tập thân thiện, tích cực				
5	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên				
6	Tổ chức các hình thức dạy học theo lớp, nhóm, cá nhân				
7	Vận dụng công nghệ trong dạy học				

4. Thầy/Cô vui lòng cho biết đánh giá về năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên.

STT	Năng lực dạy học	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Xây dựng vấn đề nghiên cứu				
2	Tổ chức nghiên cứu độc lập				
3	Vận dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu hiệu quả				
4	Thu thập, xử lý số liệu, thông tin trong nghiên cứu				
5	Phân tích, tổng hợp, đánh giá kết quả trong nghiên cứu				
6	Viết và báo cáo kết quả, nghiên cứu, bảo vệ chính kiến, luận điểm khoa học				
7	Phối hợp, cộng tác, tổ chức nghiên cứu				
8	Viết giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo và các bài báo khoa học				
9	Tổ chức hội thảo khoa học, phản biện các công trình khoa học				
10	Ứng dụng các nghiên cứu trong hoạt động thực tiễn				

5. Xin Thầy/Cô cho ý kiến đánh giá về năng lực quan hệ với doanh nghiệp của bản thân

STT	Năng lực quan hệ với doanh nghiệp	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Am hiểu về văn hóa và tổ chức, hoạt động của doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên môn				
2	Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển chương trình đào tạo				
3	Hợp tác cùng doanh nghiệp trong tổ chức hoạt động đào tạo sinh viên				
4	Hợp tác với doanh nghiệp trong đánh giá sinh viên tốt nghiệp và tuyển dụng				
5	Hợp tác với doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu				
6	Hợp tác với doanh nghiệp trong phát triển nghề nghiệp và cộng đồng				

6. Để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của đơn vị đáp ứng tiêu chuẩn, nhiệm vụ giảng viên và yêu cầu nguồn nhân lực thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến, theo Thầy/Cô cần phải tiến hành những giải pháp chủ yếu nào?

.....

.....

.....

.....

7. Để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến, theo Thầy/Cô, ĐNGV của trường hiện nay cần đáp ứng những yêu cầu nào?

STT	Yêu cầu	Cần đáp ứng	Đã đáp ứng
1	Đủ về số lượng, cơ cấu chuyên môn và cơ cấu trình độ		
2	Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đạt chuẩn chất lượng.		
3	Đảm bảo cân đối giữa giảng viên thỉnh giảng và giảng viên cơ hữu		
4	Giảng viên phải đáp ứng các yêu cầu về năng lực thiết kế và triển khai thực hiện CTĐT cử nhân tiên tiến		
5	Năng lực sử dụng đa dạng các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học		
6	Năng lực khai thác và sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện /nguồn lực hỗ trợ giảng dạy;		
7	Năng lực giám sát, đánh giá chất lượng giảng dạy của bản thân và đánh giá chất lượng học phần do mình phụ trách		
8	Năng lực hoàn thiện hoạt động giảng dạy của bản thân, hỗ trợ hoạt động học của sinh viên để cải tiến nâng cao chất lượng dạy học		
9	Năng lực nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ mang lại ích lợi cho các bên liên quan và phát triển CTĐT cử nhân tiên tiến		

STT	Yêu cầu	Cần đáp ứng	Đã đáp ứng
10	Năng lực tư vấn hỗ trợ sinh viên		
11	Năng lực tham gia phát triển thế giới nghề nghiệp và cộng đồng		
12	Năng lực hợp tác quốc tế trong đào tạo và nghiên cứu khoa học		
13	Năng lực giảng dạy, nghiên cứu bằng tiếng nước ngoài và tiếng Việt		
14	Năng lực giáo dục số và kỹ thuật số		
15	Các năng lực khác		

8. Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện bản quy hoạch đội ngũ giảng viên của Nhà trường

STT	Nội dung	Mức độ cần thiết				Mức độ thực hiện			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Phân tích hiện trạng ĐNGV								
2	Dự báo nhu cầu, nguồn lực ĐNGV								
3	Xây dựng kế hoạch quản lý ĐNGV								
4	Phổ biến kế hoạch đến toàn bộ ĐNGV nhà trường								
5	Tổ chức thực hiện kế hoạch								
6	Kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch								

9. Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên tại Nhà trường Thầy/Cô được thực hiện như thế nào?

STT	Công tác tuyển dụng	Mức độ đánh giá			
		Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Chưa hợp lý
1	Thi tuyển công khai				
2	Phân cấp tuyển dụng tới Khoa, Bộ môn, Trung tâm				
3	Xây dựng chuẩn tuyển dụng giảng viên				
4	Xác định quy trình tuyển dụng cụ thể				
5	Tuyển dụng theo kế hoạch				
6	Số lượng tuyển dụng với nhu cầu vị trí công việc của giảng viên				

10. Công tác sử dụng đội ngũ giảng viên tại Nhà trường Thầy/Cô được thực hiện như thế nào?

STT	Nội dung sử dụng	Mức độ đánh giá			
		Rất hợp lý	Hợp lý	Bình thường	Chưa hợp lý
1	Xây dựng và ban hành quy định về vị trí việc làm				
2	Tổ chức thực hiện phân công sử dụng ĐNGV theo vị trí việc làm				
3	Luân chuyển, bổ nhiệm đối với ĐNGV				
4	Đánh giá thường xuyên việc sử dụng đội ngũ giảng viên				
5	<u>Ý kiến khác:</u>				

11. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến của nhà trường được thực hiện như thế nào?

TT	Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên				
2	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm trong tổ chức giảng dạy bằng ngôn ngữ nước ngoài và ngôn ngữ Việt				
3	Bồi dưỡng nâng cao năng lực đánh giá kết quả dạy học và sử dụng kết quả dạy học để cải tiến đổi mới và phát triển chương trình dạy học				
4	Bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình đào tạo tiên tiến				
5	Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu học và chuyển giao kết quả nghiên cứu trong triển nghề nghiệp và phát triển đào tạo cử tiên tiến				
6	Bồi dưỡng nâng cao năng lực tư vấn, hỗ trợ sinh viên học tập và khai thác các dịch vụ đào tạo của nhà trường				
7	Bồi dưỡng năng lực quan hệ với doanh nghiệp và phát triển cộng đồng				
8	Bồi dưỡng năng lực giáo dục số và kỹ thuật sống trong giảng dạy, nghiên cứu cho giảng viên				
9	Bồi dưỡng năng lực giảng dạy, nghiên cứu, giao tiếp, hợp tác bằng sử dụng ngôn ngữ nước ngoài				
10	<u>Ý kiến khác:</u>				

13. Theo Thầy/Cô, việc thực hiện chế độ, chính sách, tạo động lực phát triển ĐNGV được thực hiện như thế nào?

[illegible]

14. Ý kiến đánh giá của Thầy/Cô về các giải pháp phát triển ĐNGV đang thực hiện

STT	Giải pháp phát triển ĐNGV	Mức độ thực hiện				Mức độ đáp ứng			
		Rất thường xuyên	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV								
2	Tuyển dụng ĐNGV								
3	Phân công, bố trí sử dụng ĐNGV								
4	Kiểm tra, đánh giá ĐNGV								
5	Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV								
6	Thực hiện chế độ, chính sách tạo động lực phát triển ĐNGV								
7	Ý kiến khác:								

15. Thầy/Cô vui lòng cho biết ý những thuận lợi và khó khăn của Nhà trường trong quá trình phát triển ĐNGV thực hiện chương trình tiến tiến

Thuận lợi:
.....
.....
.....
.....
.....

Khó khăn:
.....
.....
.....
.....
.....

16. Thầy/Cô cho biết ý kiến về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến việc phát triển đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến tại đơn vị mình

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng			
		Ảnh hưởng nhiều	Ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng
1	Sự quan tâm của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức				
2	Nhận thức của cấp trên đối với vai trò, vị trí của Nhà trường				
3	Nhận thức và sự quan tâm của lãnh đạo các trường đối với nhiệm vụ phát triển ĐNGV thực hiện CTTT				
4	Công tác quản lý và phát triển ĐNGV				
5	Vai trò của các lực lượng quản lý giáo dục trong nhà trường				
6	Động cơ phát triển của ĐNGV				
7	Trình độ, phẩm chất và năng lực của ĐNGV				

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng			
		Ảnh hưởng nhiều	Ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng
8	Tác động của cơ chế thị trường				
9	Quyền tự chủ của nhà trường về phát triển ĐNGV thực hiện CTTT				
10	Điều kiện kinh tế, thu nhập của ĐNGV				
11	Chính sách thu hút, đãi ngộ của Bộ GD&ĐT				
12	Điều kiện, môi trường làm việc của ĐNGV				
13	Yếu tố khác:				

PHỤ LỤC 6

PHIẾU KHẢO SÁT TÍNH CẦN THIẾT BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT

(Dành cho Giảng viên các trường Đại học)

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn thực hiện đề tài luận án quản lý khoa học giáo dục về thực trạng đội ngũ giảng viên, đồng thời xác định mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên, xin Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (X) vào ô trống hoặc ghi câu trả lời ngắn về một số vấn đề chúng tôi nêu dưới đây. *(Thông tin chỉ phục vụ cho nghiên cứu khoa học, không dùng cho mục đích nào khác).*

Câu 1. Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết của các biện pháp được đề xuất dưới đây

TT	Biện pháp đề xuất	Mức độ cần thiết			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
1	Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến				
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên khung năng lực và nhu cầu đào tạo chương trình cử nhân tiên tiến				
3	Đổi mới tuyển dụng giảng viên thực hiện chương trình cử nhân				

TT	Biện pháp đề xuất	Mức độ cần thiết			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
	tiên tiến dựa trên khung năng lực đội ngũ giảng viên				
4	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến				
5	Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
6	Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
	Điểm TB nhóm				

Câu 2. Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về mức độ khả thi của các biện pháp được đề xuất dưới đây

TT	Biện pháp đề xuất	Mức độ khả thi			
		Rất khả thi	Khả thi	Ít khả thi	Không khả thi
1	Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến				
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên khung năng lực và nhu cầu đào tạo chương trình cử nhân tiên tiến				
3	Đổi mới tuyển dụng giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên khung năng lực đội ngũ giảng viên				
4	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến				
5	Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
6	Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
	Điểm TB nhóm				

Chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của Thầy/ Cô!

PHỤ LỤC 7

PHIẾU KHẢO SÁT TÍNH KHẢ THI BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT

(Dành cho CBQL)

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn thực hiện đề tài luận án quản lý khoa học giáo dục về thực trạng đội ngũ giảng viên, đồng thời xác định mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp phát triển ĐNGV thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến ở các trường đại học thuộc đại học Thái Nguyên, xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (X) vào ô trống hoặc ghi câu trả lời ngắn về một số vấn đề chúng tôi nêu dưới đây. *(Thông tin chỉ phục vụ cho nghiên cứu khoa học, không dùng cho mục đích nào khác).*

Câu 1. Đồng chí vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết của các biện pháp được đề xuất dưới đây

TT	Biện pháp đề xuất	Mức độ cần thiết			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
1	Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến				
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên khung năng lực và nhu cầu đào tạo chương trình cử nhân tiên tiến				
3	Đổi mới tuyển dụng giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên khung năng lực đội ngũ giảng viên				

TT	Biện pháp đề xuất	Mức độ cần thiết			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
4	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến				
5	Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
6	Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
	Điểm TB nhóm				

Câu 2. Đồng chí vui lòng cho biết ý kiến đánh giá về mức độ khả thi của các biện pháp được đề xuất dưới đây

TT	Biện pháp đề xuất	Mức độ khả thi			
		Rất khả thi	Khả thi	Ít khả thi	Không khả thi
1	Xây dựng khung năng lực của giảng viên chương trình đào tạo tiên tiến				
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên khung năng lực và nhu cầu đào tạo chương trình cử nhân tiên tiến				
3	Đổi mới tuyển dụng giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến dựa trên khung năng lực đội ngũ giảng viên				
4	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến				
5	Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
6	Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến				
	Điểm TB nhóm				

- Tính hiệu lực của giải pháp: giải pháp hiệu lực hay không phụ thuộc vào việc nó có giải quyết được vấn đề cần phải giải quyết hay không. Mức độ hiệu lực của giải pháp cao khi nó giải quyết triệt để vấn đề.

.....

.....

- Tính khả thi của giải pháp phụ thuộc vào sự thỏa mãn của giải pháp với các yếu tố ràng buộc:

Tính khả thi	Đồng ý	Không đồng ý
1. Đáp ứng các yêu cầu khi triển khai áp dụng		
2. Giải quyết được các vấn đề thực tiễn đặt ra		
3. Khả năng thực hiện cao		
4. Tính phụ thuộc yếu tố chủ quan thấp		
5. Khả năng vận dụng với các cơ sở riêng biệt là phù hợp		
6. Đáp ứng các yêu cầu nguồn lực khi triển khai		
7. Đáp ứng các yêu cầu sơ sở vật chất, trang thiết bị khi triển khai		
8.....		

Chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của đồng chí!

PHỤ LỤC 8

BỘ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ THANG ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ GIẢNG VIÊN

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
1	Năng lực am hiểu người học và hỗ trợ phát triển năng lực người học của ĐNGV chương trình CNTT	1.5	
1.1	Nắm vững kiến thức về giáo dục học, đặc biệt là giáo dục học đại học; kiến thức tâm lý học, đặc biệt là tâm lý học giáo dục và tâm lý học lứa tuổi thanh niên và người trưởng thành	0.5	
1.2	Thường xuyên quan tâm tìm hiểu đặc điểm người học; kịp thời động viên và hỗ trợ người học trong quá trình học tập và phát triển cá nhân	0.5	
1.3	Định hướng, tư vấn, hướng dẫn người học xác định mục tiêu học tập, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân, vận dụng các phương pháp học tập trong nghiên cứu chương trình đào tạo. Tư vấn, định hướng nghề nghiệp và các hoạt động phát triển cá nhân cho người học, giúp người học tự khám phá và phát huy những tiềm năng của bản thân	0.5	
2	Năng lực xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học, tài liệu dạy học của ĐNGV chương trình CNTT	2.0	
2.1	Xác lập rõ mục tiêu của môn học/module, đảm bảo bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT và đáp ứng yêu cầu xã hội	0.5	

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
2.2	Xây dựng đề cương chi tiết môn học/module, thiết kế bài giảng cho các module bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT; phù hợp đặc thù môn học, đặc điểm người học và môi trường đào tạo	0.5	
2.3	Xây dựng giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu môn học.	0.5	
2.4	Thường xuyên cập nhật, làm phong phú hệ thống bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học	0.5	
3	Năng lực sử dụng phương pháp, phương tiện dạy học của ĐNGV chương trình CNTT	3.0	
3.1	Tìm hiểu và nắm vững về các phương pháp, phương tiện, kỹ thuật dạy học ở môi trường giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT	0.75	
3.2	Sử dụng thành thạo và có hiệu quả các phương pháp dạy học	1.25	
3.3	Sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật dạy học phù hợp với mục tiêu, nội dung, và phương pháp dạy học. Thường xuyên cập nhật và sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại để nâng cao hiệu quả dạy học	1.0	
4	Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên của ĐNGV chương trình CNTT	2.0	
4.1	Nắm vững quy chế đào tạo, hiểu biết về các loại hình, phương pháp, cách thức, kỹ thuật kiểm tra	0.5	

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
	đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT		
4.2	Thực hiện đánh giá quá trình; Theo dõi, giám sát quá trình học tập của người học trong các hình thức tổ chức dạy học khác nhau. Thiết kế, sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá theo tiếp cận dựa vào năng lực, đặc biệt chú ý đánh giá kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của người học	0.5	
4.3	Hướng dẫn người học thực hiện các kỹ thuật tự đánh giá trong quá trình học tập; Giám sát quá trình tự đánh giá của người học để đảm bảo tính chính xác, sự công bằng, khách quan	0.5	
4.4	Sử dụng kết quả đánh giá người học; ý kiến phản hồi của người học và xã hội để điều chỉnh, cải tiến hoạt động đào tạo	0.5	
5	Năng lực xây dựng môi trường học tập của ĐNGV	1.5	
5.1	Năng lực thiết kế, tổ chức, quản lý các hoạt động dạy học trong các môi trường dạy học khác nhau	0.5	
5.2	Xây dựng môi trường học tập thân thiện, cởi mở, khuyến khích tính tích cực, sự sáng tạo và tinh thần hợp tác người học	0.5	
5.3	Thường xuyên, tích cực trong cải thiện, đổi mới môi trường học tập và rèn luyện cho người học, kích thích hứng thú, động cơ học tập cho người học	0.5	
Tổng điểm		10.0	

PHỤ LỤC 9

PHIẾU GIÁ NẲNG LỰC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ GIẢNG VIÊN

(Dành cho giảng viên chưa trải qua khóa bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến)

Để có thông tin đầy đủ từ thực tiễn về thực chất năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT, khi đã trải qua khóa bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến; nhằm phục vụ cho việc thử nghiệm, kiểm chứng tác dụng thực tiễn của biện pháp “*Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến*”.

Tác giả tiến hành khảo sát, thu thập thông tin từ phía Thầy/Cô về kết quả tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT của bản thân theo bộ (khung) tiêu chí đánh giá được đưa ra dưới đây.

Những thông tin về kết quả tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT của bản thân Thầy/Cô là rất quan trọng góp phần có thêm thông tin về tác dụng thực tiễn của biện pháp “*Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến*”.

Kính mong Thầy/Cô đọc kỹ các tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp giảng viên, đồng thời lựa chọn kết quả đánh giá phù hợp nhất thuộc một trong bốn mức độ đã được thể hiện ở bảng dưới đây để đánh giá bằng cách đánh dấu (x) vào tương ứng với phương án lựa chọn đã được đưa ra mà Thầy/Cô cho rằng phù hợp nhất với năng lực thực hiện nhiệm vụ của mình.

Những thông tin tự đánh giá về thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT của bản thân chỉ có mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu, hoàn toàn không dùng vào mục đích nào khác, vì vậy rất mong Thầy/Cô đánh giá một cách khách quan và trung thực, nhằm mang lại những thông tin từ thực tiễn có giá trị cho mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án đã đề ra!

1. Mức điểm đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
1	Năng lực am hiểu người học và hỗ trợ phát triển năng lực người học của ĐNGV chương trình CNTT	1.5	
1.1	Nắm vững kiến thức về giáo dục học, đặc biệt là giáo dục học đại học; kiến thức tâm lý học, đặc biệt là tâm lý học giáo dục và tâm lý học lứa tuổi thanh niên và người trưởng thành	0.5	
1.2	Thường xuyên quan tâm tìm hiểu đặc điểm người học; kịp thời động viên và hỗ trợ người học trong quá trình học tập và phát triển cá nhân	0.5	
1.3	Định hướng, tư vấn, hướng dẫn người học xác định mục tiêu học tập, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân, vận dụng các phương pháp học tập trong nghiên cứu chương trình đào tạo. Tư vấn, định hướng nghề nghiệp và các hoạt động phát triển cá nhân cho người học, giúp người học tự khám phá và phát huy những tiềm năng của bản thân	0.5	
2	Năng lực xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học, tài liệu dạy học của ĐNGV chương trình CNTT	2.0	
2.1	Xác lập rõ mục tiêu của môn học/module, đảm bảo bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT và đáp ứng yêu cầu xã hội	0.5	
2.2	Xây dựng đề cương chi tiết môn học/module, thiết kế bài giảng cho các module bám sát mục	0.5	

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
	tiêu đào tạo của chương trình CNTT; phù hợp đặc thù môn học, đặc điểm người học và môi trường đào tạo		
2.3	Xây dựng giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu môn học.	0.5	
2.4	Thường xuyên cập nhật, làm phong phú hệ thống bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học	0.5	
3	Năng lực sử dụng phương pháp, phương tiện dạy học của ĐNGV chương trình CNTT	3.0	
3.1	Tìm hiểu và nắm vững về các phương pháp, phương tiện, kỹ thuật dạy học ở môi trường giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT	0.75	
3.2	Sử dụng thành thạo và có hiệu quả các phương pháp dạy học	1.25	
3.3	Sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật dạy học phù hợp với mục tiêu, nội dung, và phương pháp dạy học. Thường xuyên cập nhật và sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại để nâng cao hiệu quả dạy học	1.0	
4	Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên của ĐNGV chương trình CNTT	2.0	
4.1	Nắm vững quy chế đào tạo, hiểu biết về các loại hình, phương pháp, cách thức, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT	0.5	

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
4.2	Thực hiện đánh giá quá trình; Theo dõi, giám sát quá trình học tập của người học trong các hình thức tổ chức dạy học khác nhau. Thiết kế, sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá theo tiếp cận dựa vào năng lực, đặc biệt chú ý đánh giá kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của người học	0.5	
4.3	Hướng dẫn người học thực hiện các kỹ thuật tự đánh giá trong quá trình học tập; Giám sát quá trình tự đánh giá của người học để đảm bảo tính chính xác, sự công bằng, khách quan	0.5	
4.4	Sử dụng kết quả đánh giá người học; ý kiến phản hồi của người học và xã hội để điều chỉnh, cải tiến hoạt động đào tạo	0.5	
5	Năng lực xây dựng môi trường học tập của ĐNGV	1.5	
5.1	Năng lực thiết kế, tổ chức, quản lý các hoạt động dạy học trong các môi trường dạy học khác nhau	0.5	
5.2	Xây dựng môi trường học tập thân thiện, cởi mở, khuyến khích tính tích cực, sự sáng tạo và tinh thần hợp tác người học	0.5	
5.3	Thường xuyên, tích cực trong cải thiện, đổi mới môi trường học tập và rèn luyện cho người học, kích thích hứng thú, động cơ học tập cho người học	0.5	
Tổng điểm		10.0	

2. Mức độ đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ			
		Tốt (4đ)	Khá (3đ)	TB (2đ)	Yếu (1đ)
1	Năng lực am hiểu người học và hỗ trợ phát triển năng lực người học của ĐNGV chương trình CNTT				
1.1	Nắm vững kiến thức về giáo dục học, đặc biệt là giáo dục học đại học; kiến thức tâm lý học, đặc biệt là tâm lý học giáo dục và tâm lý học lứa tuổi thanh niên và người trưởng thành				
1.2	Thường xuyên quan tâm tìm hiểu đặc điểm người học; kịp thời động viên và hỗ trợ người học trong quá trình học tập và phát triển cá nhân				
1.3	Định hướng, tư vấn, hướng dẫn người học xác định mục tiêu học tập, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân, vận dụng các phương pháp học tập trong nghiên cứu chương trình đào tạo. Tư vấn, định hướng nghề nghiệp và các hoạt động phát triển cá nhân cho người học, giúp người học tự khám phá và phát huy những tiềm năng của bản thân				
2	Năng lực xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học, tài liệu dạy học của ĐNGV chương trình CNTT				
2.1	Xác lập rõ mục tiêu của môn học/module, đảm bảo bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT và đáp ứng yêu cầu xã hội				
2.2	Xây dựng đề cương chi tiết môn học/module, thiết kế bài giảng cho các module bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT; phù hợp đặc thù môn học, đặc điểm người học và môi trường đào tạo				

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ			
		Tốt (4đ)	Khá (3đ)	TB (2đ)	Yếu (1đ)
2.3	Xây dựng giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu môn học.				
2.4	Thường xuyên cập nhật, làm phong phú hệ thống bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học				
3	Năng lực sử dụng phương pháp, phương tiện dạy học của ĐNGV chương trình CNTT				
3.1	Tìm hiểu và nắm vững về các phương pháp, phương tiện, kỹ thuật dạy học ở môi trường giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT				
3.2	Sử dụng thành thạo và có hiệu quả các phương pháp dạy học				
3.3	Sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật dạy học phù hợp với mục tiêu, nội dung, và phương pháp dạy học. Thường xuyên cập nhật và sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại để nâng cao hiệu quả dạy học				
4	Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên của ĐNGV chương trình CNTT				
4.1	Nắm vững quy chế đào tạo, hiểu biết về các loại hình, phương pháp, cách thức, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT				
4.2	Thực hiện đánh giá quá trình; Theo dõi, giám sát quá trình học tập của người học trong các hình				

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ			
		Tốt (4đ)	Khá (3đ)	TB (2đ)	Yếu (1đ)
	thức tổ chức dạy học khác nhau. Thiết kế, sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá theo tiếp cận dựa vào năng lực, đặc biệt chú ý đánh giá kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của người học				
4.3	Hướng dẫn người học thực hiện các kỹ thuật tự đánh giá trong quá trình học tập; Giám sát quá trình tự đánh giá của người học để đảm bảo tính chính xác, sự công bằng, khách quan				
4.4	Sử dụng kết quả đánh giá người học; ý kiến phản hồi của người học và xã hội để điều chỉnh, cải tiến hoạt động đào tạo				
5	Năng lực xây dựng môi trường học tập của ĐNGV				
5.1	Năng lực thiết kế, tổ chức, quản lý các hoạt động dạy học trong các môi trường dạy học khác nhau				
5.2	Xây dựng môi trường học tập thân thiện, cởi mở, khuyến khích tính tích cực, sự sáng tạo và tình thân hợp tác người học				
5.3	Thường xuyên, tích cực trong cải thiện, đổi mới môi trường học tập và rèn luyện cho người học, kích thích hứng thú, động cơ học tập cho người học				

Trân trọng cảm ơn ý kiến đánh giá của Thầy/Cô!

PHỤ LỤC 10

PHIẾU GIÁ NĂNG LỰC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ GIẢNG VIÊN

(Dành cho giảng viên đã trải qua khóa bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến)

Để có thông tin đầy đủ từ thực tiễn về thực chất năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT, khi đã trải qua khóa bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến; nhằm phục vụ cho việc thử nghiệm, kiểm chứng tác dụng thực tiễn của biện pháp “*Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến*”.

Tác giả tiến hành khảo sát, thu thập thông tin từ phía Thầy/Cô về kết quả tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT của bản thân theo bộ (khung) tiêu chí đánh giá được đưa ra dưới đây.

Những thông tin về kết quả tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT của bản thân Thầy/Cô là rất quan trọng góp phần có thêm thông tin về tác dụng thực tiễn của biện pháp “*Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với yêu cầu khung năng lực giảng viên thực hiện chương trình tiên tiến*”.

Kính mong Thầy/Cô đọc kỹ các tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp giảng viên, đồng thời lựa chọn kết quả đánh giá phù hợp nhất thuộc một trong bốn mức độ đã được thể hiện ở bảng dưới đây để đánh giá bằng cách đánh dấu (x) vào tương ứng với phương án lựa chọn đã được đưa ra mà Thầy/Cô cho rằng phù hợp nhất với năng lực thực hiện nhiệm vụ của mình.

Những thông tin tự đánh giá về thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT của bản thân chỉ có mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu, hoàn toàn không dùng vào mục đích nào khác, vì vậy rất mong Thầy/Cô đánh giá một cách khách quan và trung thực, nhằm mang lại những thông tin từ thực tiễn có giá trị cho mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án đã đề ra!

1. Mức điểm đánh giá (định lượng) năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
1	Năng lực am hiểu người học và hỗ trợ phát triển năng lực người học của ĐNGV chương trình CNTT	1.5	
1.1	Nắm vững kiến thức về giáo dục học, đặc biệt là giáo dục học đại học; kiến thức tâm lý học, đặc biệt là tâm lý học giáo dục và tâm lý học lứa tuổi thanh niên và người trưởng thành	0.5	
1.2	Thường xuyên quan tâm tìm hiểu đặc điểm người học; kịp thời động viên và hỗ trợ người học trong quá trình học tập và phát triển cá nhân	0.5	
1.3	Định hướng, tư vấn, hướng dẫn người học xác định mục tiêu học tập, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân, vận dụng các phương pháp học tập trong nghiên cứu chương trình đào tạo. Tư vấn, định hướng nghề nghiệp và các hoạt động phát triển cá nhân cho người học, giúp người học tự khám phá và phát huy những tiềm năng của bản thân	0.5	
2	Năng lực xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học, tài liệu dạy học của ĐNGV chương trình CNTT	2.0	
2.1	Xác lập rõ mục tiêu của môn học/module, đảm bảo bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT và đáp ứng yêu cầu xã hội	0.5	
2.2	Xây dựng đề cương chi tiết môn học/module, thiết kế bài giảng cho các module bám sát mục	0.5	

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
	tiêu đào tạo của chương trình CNTT; phù hợp đặc thù môn học, đặc điểm người học và môi trường đào tạo		
2.3	Xây dựng giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu môn học.	0.5	
2.4	Thường xuyên cập nhật, làm phong phú hệ thống bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học	0.5	
3	Năng lực sử dụng phương pháp, phương tiện dạy học của ĐNGV chương trình CNTT	3.0	
3.1	Tìm hiểu và nắm vững về các phương pháp, phương tiện, kỹ thuật dạy học ở môi trường giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT	0.75	
3.2	Sử dụng thành thạo và có hiệu quả các phương pháp dạy học	1.25	
3.3	Sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật dạy học phù hợp với mục tiêu, nội dung, và phương pháp dạy học. Thường xuyên cập nhật và sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại để nâng cao hiệu quả dạy học	1.0	
4	Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên của ĐNGV chương trình CNTT	2.0	
4.1	Nắm vững quy chế đào tạo, hiểu biết về các loại hình, phương pháp, cách thức, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học theo	0.5	

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	ĐIỂM QUY ĐỊNH (CHUẨN)	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ
	tiếp cận dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT		
4.2	Thực hiện đánh giá quá trình; Theo dõi, giám sát quá trình học tập của người học trong các hình thức tổ chức dạy học khác nhau. Thiết kế, sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá theo tiếp cận dựa vào năng lực, đặc biệt chú ý đánh giá kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của người học	0.5	
4.3	Hướng dẫn người học thực hiện các kỹ thuật tự đánh giá trong quá trình học tập; Giám sát quá trình tự đánh giá của người học để đảm bảo tính chính xác, sự công bằng, khách quan	0.5	
4.4	Sử dụng kết quả đánh giá người học; ý kiến phản hồi của người học và xã hội để điều chỉnh, cải tiến hoạt động đào tạo	0.5	
5	Năng lực xây dựng môi trường học tập của ĐNGV	1.5	
5.1	Năng lực thiết kế, tổ chức, quản lý các hoạt động dạy học trong các môi trường dạy học khác nhau	0.5	
5.2	Xây dựng môi trường học tập thân thiện, cởi mở, khuyến khích tính tích cực, sự sáng tạo và tinh thần hợp tác người học	0.5	
5.3	Thường xuyên, tích cực trong cải thiện, đổi mới môi trường học tập và rèn luyện cho người học, kích thích hứng thú, động cơ học tập cho người học	0.5	
Tổng điểm		10.0	

2. Mức độ đánh giá (định tính) năng lực thực hiện nhiệm vụ giảng viên trong chương trình CNTT

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ			
		Tốt (4đ)	Khá (3đ)	TB (2đ)	Yếu (1đ)
1	Năng lực am hiểu người học và hỗ trợ phát triển năng lực người học của ĐNGV chương trình CNTT				
1.1	Nắm vững kiến thức về giáo dục học, đặc biệt là giáo dục học đại học; kiến thức tâm lý học, đặc biệt là tâm lý học giáo dục và tâm lý học lứa tuổi thanh niên và người trưởng thành				
1.2	Thường xuyên quan tâm tìm hiểu đặc điểm người học; kịp thời động viên và hỗ trợ người học trong quá trình học tập và phát triển cá nhân				
1.3	Định hướng, tư vấn, hướng dẫn người học xác định mục tiêu học tập, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân, vận dụng các phương pháp học tập trong nghiên cứu chương trình đào tạo. Tư vấn, định hướng nghề nghiệp và các hoạt động phát triển cá nhân cho người học, giúp người học tự khám phá và phát huy những tiềm năng của bản thân				
2	Năng lực xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học, tài liệu dạy học của ĐNGV chương trình CNTT				
2.1	Xác lập rõ mục tiêu của môn học/module, đảm bảo bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT và đáp ứng yêu cầu xã hội				
2.2	Xây dựng đề cương chi tiết môn học/module, thiết kế bài giảng cho các module bám sát mục tiêu đào tạo của chương trình CNTT; phù hợp đặc thù môn học, đặc điểm người học và môi trường đào tạo				

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ			
		Tốt (4đ)	Khá (3đ)	TB (2đ)	Yếu (1đ)
2.3	Xây dựng giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học đáp ứng yêu cầu nghiên cứu môn học.				
2.4	Thường xuyên cập nhật, làm phong phú hệ thống bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo, tài liệu hướng dẫn tự học cho người học				
3	Năng lực sử dụng phương pháp, phương tiện dạy học của ĐNGV chương trình CNTT				
3.1	Tìm hiểu và nắm vững về các phương pháp, phương tiện, kỹ thuật dạy học ở môi trường giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT				
3.2	Sử dụng thành thạo và có hiệu quả các phương pháp dạy học				
3.3	Sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật dạy học phù hợp với mục tiêu, nội dung, và phương pháp dạy học. Thường xuyên cập nhật và sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại để nâng cao hiệu quả dạy học				
4	Năng lực kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên của ĐNGV chương trình CNTT				
4.1	Nắm vững quy chế đào tạo, hiểu biết về các loại hình, phương pháp, cách thức, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận dựa vào năng lực đáp ứng yêu cầu chương trình CNTT				
4.2	Thực hiện đánh giá quá trình; Theo dõi, giám sát quá trình học tập của người học trong các hình				

STT	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ			
		Tốt (4đ)	Khá (3đ)	TB (2đ)	Yếu (1đ)
	thức tổ chức dạy học khác nhau. Thiết kế, sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá theo tiếp cận dựa vào năng lực, đặc biệt chú ý đánh giá kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của người học				
4.3	Hướng dẫn người học thực hiện các kỹ thuật tự đánh giá trong quá trình học tập; Giám sát quá trình tự đánh giá của người học để đảm bảo tính chính xác, sự công bằng, khách quan				
4.4	Sử dụng kết quả đánh giá người học; ý kiến phản hồi của người học và xã hội để điều chỉnh, cải tiến hoạt động đào tạo				
5	Năng lực xây dựng môi trường học tập của ĐNGV				
5.1	Năng lực thiết kế, tổ chức, quản lý các hoạt động dạy học trong các môi trường dạy học khác nhau				
5.2	Xây dựng môi trường học tập thân thiện, cởi mở, khuyến khích tính tích cực, sự sáng tạo và tình thân hợp tác người học				
5.3	Thường xuyên, tích cực trong cải thiện, đổi mới môi trường học tập và rèn luyện cho người học, kích thích hứng thú, động cơ học tập cho người học				

Trân trọng cảm ơn ý kiến đánh giá của Thầy/Cô!

PHỤ LỤC 11

PHIẾU PHÒNG VẤN CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIẢNG VIÊN

(Dành cho Cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học)

Để có cơ sở khoa học và thực tiễn thực hiện đề tài luận án quản lý khoa học giáo dục về thực trạng đội ngũ giảng viên, đề xuất giải pháp phát triển ĐNGV thực hiện chương trình cử nhân tiên tiến ở các trường đại học khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam, xin ông (bà) vui lòng cho biết ý kiến của mình với các câu hỏi sau:

Câu 1. Những thuận lợi và khó khăn của Nhà trường ông/bà trong việc xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên?

Câu 2. Nhà trường có xây dựng Tiêu chuẩn tuyển dụng, đánh giá đội ngũ giảng viên tại Nhà trường không? Các tiêu chuẩn chính để tuyển dụng và đánh giá đội ngũ giảng viên tại Nhà trường hiện nay là gì?

Câu 3. Quy trình, cách thức tuyển dụng giảng viên của Nhà trường được thực hiện như thế nào?

Câu 4. Việc sử dụng ĐNGV trong nhà trường hiện nay có phù hợp hay không? Những bất cập trong việc sử dụng ĐNGV hiện nay là gì?

Câu 5. Các nội dung, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV của Nhà trường ông/bà được thực hiện như thế nào? Những bất cập của công tác này giai đoạn hiện nay là gì?

Câu 6. Ông/bà có ý kiến gì về chính sách đãi ngộ của Nhà trường đối với ĐNGV trong trường hiện nay?

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của ông/bà!

PHỤ LỤC 12

Nội dung đánh giá kết quả thực nghiệm

1. Nội dung, tiêu chí đánh giá nhận thức của giảng viên về chương trình dạy học (đề cương học phần)

Câu 1: Đề cương học phần là nội dung giảng dạy, học tập đáp ứng:

- a. Nội dung giảng dạy của giảng viên
- b. Nội dung học tập của sinh viên
- c. CĐR của chương trình đào tạo

Đáp án: C

Câu 2: CĐR của học phần được xác định dựa trên

- a. CĐR của chương trình đào tạo
- b. Mục tiêu, CĐR của chương trình đào tạo
- c. Mục tiêu của học phần và CĐR của chương trình đào tạo

Đáp án: C.

Câu 3: CĐR của học phần bao gồm những chuẩn nào?

- a. Kiến thức
- b. Kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ, trách nhiệm giải trình
- c. Kỹ năng và năng lực tự chủ

Đáp án: b

Câu 4: Các đơn vị nội dung giảng dạy, học tập được mô tả trong đề cương phải đáp ứng được:

- a. Mục tiêu, CĐR cụ thể của học phần
- b. CĐR của chương trình đào tạo
- c. Mục tiêu của học phần

Đáp án: a

Câu 5: Việc lựa chọn, vận dụng các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học của học phần được xác định dựa trên:

- a. CĐR cần đạt được

- b. Nội dung học tập của sinh viên
- c. Nội dung giảng dạy của giảng viên

Đáp án: a

Câu 6: Nội dung, tiêu chí đánh giá kết quả học phần cần mô tả trong đề cương học phần bao gồm:

- a. Đánh giá thường xuyên, tổng kết
- b. Đánh giá quá trình
- c. Đánh giá thường xuyên, quá trình và đánh giá tổng kết

Đáp án: c

Câu 7: Nhiệm vụ của người học cần mô tả trong đề cương học phần gồm:

- a. Nhiệm vụ lên lớp nghe giảng
- b. Nhiệm vụ cá nhân, nhóm
- c. Tất cả các nhiệm vụ trên

Đáp án: c

Câu 8: Hệ thống tài liệu học tập, tham khảo cần được mô tả như thế nào trong đề cương học phần:

- a. Tài liệu học tập phải có trên thư viện
- b. Tài liệu tham khảo bắt buộc phải có trên thư viện
- c. Tài liệu học tập và tài liệu tham khảo phải có trên thư viện

Đáp án: c

Câu 9: Học phần phải được mô tả rõ vị trí trong chương trình đào tạo:

- a. Môn học tiên quyết
- b. Môn học trước
- c. Một trong những vị trí trên

Đáp án : c

Câu 10: Bản ma trận của đề cương thể hiện sự kết nối:

- a. CDR học phần với CDR chương trình đào tạo
- b. CDR học phần với mục tiêu học phần

c. Cả a và b

Đáp án: c

2. Nội dung và tiêu chí đánh giá kết quả đề cương học phần do giảng viên thiết kế

1. Đề cương học phần là nội dung giảng dạy, học tập đáp ứng CĐR của chương trình đào tạo;

2. CĐR của học phần được xây dựng dựa trên mục tiêu học phần, CĐR của CTĐT

3. Mỗi đề cương học phần có CĐR tương ứng được xác định bao gồm kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ, trách nhiệm giải trình.

4. Các đơn vị nội dung giảng dạy, học tập đều hướng tới mục tiêu, CĐR cụ thể của học phần

5. Phương pháp và hình thức tổ chức dạy học phải được thiết kế đáp ứng CĐR của học phần;

6. Các nội dung, hình thức đánh giá phải được mô tả rõ ràng về các tiêu chí đánh giá;

7. Nhiệm vụ của người học phải được tường minh

8. Hệ thống tài liệu học tập và tài liệu tham khảo phải được mô tả rõ ràng

9. Học phần phải được mô tả ngắn gọn, thể hiện vị trí của học phần trong chương trình đào tạo và giảng viên phải được giới thiệu về địa chỉ liên hệ

10. Đề cương phải mô tả được bảng ma trận kết nối giữa CĐR học phần với CĐR chương trình và mục tiêu học phần.