

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

THÁI NGUYÊN - 2022

Công trình được hoàn thành tại:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM – ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

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

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Phản biện 3:.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp Trường
hợp tại: TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 2022

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Trung tâm Số - Đại học Thái Nguyên;
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm;
- Thư viện quốc gia.

CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

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.

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.

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.

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. Thực hiện chủ trương 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, 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.

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.

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 độ 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. 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 giải 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 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 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 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 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 thực 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

Đề 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 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 CTĐT tiên tiến ở 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 giải 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

9.1.2. Tiếp cận thực tiễn

9.1.3. Tiếp cận chuẩn hóa

9.1.4. Tiếp cận năng lực**9.1.5. Tiếp cận phát triển nguồn nhân lực****9.2. Phương pháp nghiên cứu****9.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận****9.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn****9.3. Phương pháp xử lý số liệu bằng toán học thống kê****10. Đóng góp mới của luận án****10.1 Về lý 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 giải 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 LÝ LUẬN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TIÊN TIẾN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề**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**

Chương trình 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 tâm nhện 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.

1.2.2. Đặc trưng của chương trình đào tạo tiên tiến

- Mục tiêu của chương trình đào tạo tiên tiến:
- Chuẩn đầu ra của chương trình cử nhận tiên tiến:
- Nội dung chương trình đào tạo tiên tiến:
- Phương thức đào tạo:
- Phương thức đánh giá:
- Môi trường đào tạo:
- Đội ngũ giảng viên:
- Hình thức tổ chức thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến:

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

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

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

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.

1.3.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4.2. Các yếu tố bên ngoài nhà trường

Kết luận chương 1

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 chuyên 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.

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

2.2. 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 - ĐH Thái Nguyên)

Từ bảng thống kê trên cho thấy, theo Luật Giáo dục đại học (sửa đổi, bổ sung), số 34/2018/QH14, 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), 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)

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. 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.

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)

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.

d. Về quy mô

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

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.

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;

b. Về năng lực chuyên môn

Theo kết quả khảo sát đánh giá thực trạng về năng lực chuyên môn của giảng viên theo yêu cầu của CTĐT tiên tiến 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). 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.

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 đề 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.

c. Năng lực ngoại ngữ, tin học

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

- Năng lực dạy học:

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:

Qua khảo sát 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 $\bar{X} = 3.0$. 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:

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 $\bar{x} = 3.08$. 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:

Kết quả khảo sát về năng lực này của ĐNGV thực hiện CTĐT tiên tiến chỉ đạt mức khá với ĐTB nhóm $\bar{x} = 2.79$. 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.

e. Năng lực nghiên cứu khoa học - công nghệ

Theo kết quả khảo sát, 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.

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

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. 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

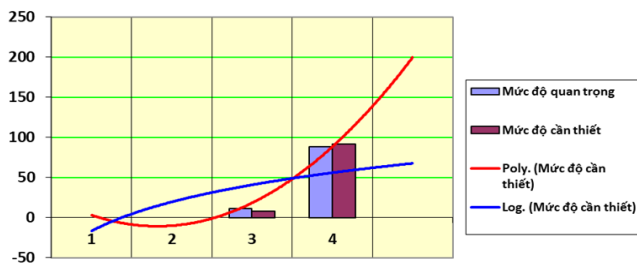
Các mặt biểu hiện năng lực phát triển nghề nghiệp của ĐNGV ở mức độ khá, với điểm trung bình các tiêu chí đạt $\bar{x} = 2.91$. Trong đó, tiêu chí được đánh giá yếu nhất của ĐNGV về năng lực phát triển nghề nghiệp là việc “Sử dụng ngoại ngữ phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp” (2.56 đ). Điều này 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

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%.

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

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, 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

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 $\bar{Y} = 2.93$. Một số nội dung còn có ý kiến đánh giá ở mức độ yếu. 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*

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 $\bar{Y} = 2.95$.

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*

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 thưởng 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.

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

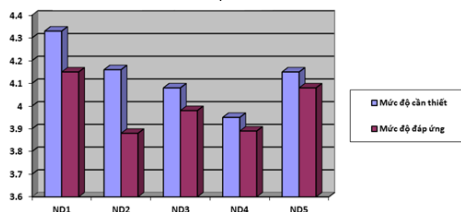
Kết quả số liệu thu được cho thấy mức độ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá ở mức khá với ĐTB đạt được $\bar{x} = 2.58$. Nhiều nội dung thuộc công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến được đánh giá kết quả thực hiện chỉ ở mức trung bình. 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;

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

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.

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.

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
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

Kết quả thu được từ 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 $\bar{X} = 3.45đ$. 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. 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

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

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. 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. 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. 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

Kết quả nghiên cứu khoa học của ĐNGV so với yêu cầu chưa cao. Năng lực của ĐNGV nhìn chung mới chỉ được đánh giá ở mức trung bình khá. 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.

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 tương 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.

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. Số lượng giảng viên thỉnh giảng ở các trường nhìn chung còn ít. Một số giảng viên trẻ còn thiếu kinh nghiệm tổ chức, quản lý lớp 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.

2.5.3. Nguyên nhân

2.5.3.1. Nguyên nhân của những mặt mạnh

Các trường đã thực hiện nghiêm túc các văn bản, 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 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. Các cấp ủy đảng, chính quyền các trường đã quan tâm chỉ đạo đội ngũ giảng viên không ngừng phát triển mạnh, tăng

nhạnh 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.

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.

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 hành 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 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; 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. 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. Tạo môi trường làm việc cho ĐNGV CTĐT tiên tiến chưa được thực hiện hiệu quả.

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 biện 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 TIÊN 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

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

3.1.5. Nguyên tắc thực hiện sự đổi mới

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

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.

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 trực tiếp 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.

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

Quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng CTĐT tiên tiến dựa trên khung năng lực sẽ giúp chốc cơ sở đào tạo có lộ trình cụ thể từng bước đạt chuẩn năng lực, giảng viên đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT tiên tiến và nâng cao chất lượng đào tạo.

Đồng thời, quy hoạch ĐNGV là nhằm xác định từng giai đoạn phát triển cùng với các chỉ tiêu phân đầu cụ thể cần đạt tới trong quá trình phát triển ĐNGV, 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.

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

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

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

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.

3.2.5. Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo tiên tiến

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; Nhắm 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.

3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp

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 cũ 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

3.4.1.2. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết của các giải pháp

a. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các giải pháp

Từ bảng khảo sát 3.2, Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các giải pháp đề xuất cho thấy: Tất cả 5 giải pháp đều được đánh giá là rất cần thiết và cần thiết. Qua bảng đánh giá tính cần thiết của các giải pháp "Phát triển ĐNGV 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).

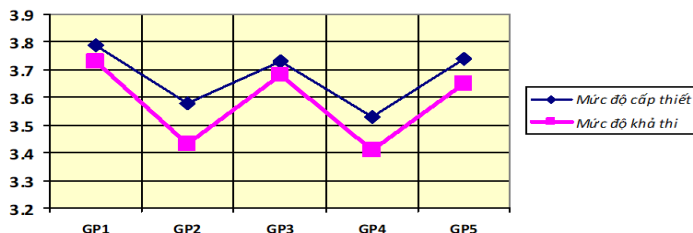
b. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp

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). 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;

c. Sự tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi

Với hệ số tương quan: $r = 0,9$ cho phép khẳng định bước đầu về mức độ cần 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:
- * Nội dung thực nghiệm:
- * Đối tượng thử nghiệm:
- * Tiến trình thử nghiệm:

Bước 1: Chọn mẫu thử nghiệm

Bước 2: Đánh giá kết quả đầu vào thử nghiệm

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.

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 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. Thể hiện ở các nội dung:

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;

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. 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 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. 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

Số 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.

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. 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;

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.

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.

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.

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;

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

2.2. Đối với Đại học Thái Nguyên

2.3. Đối với các trường thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến

2.4. Đối với đội ngũ giảng viên