

Phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng kế hoạch chiến lược phát triển trường đại học giai đoạn 2018-2025

Nguyễn Thanh Hải

Trường Đại học An Giang
18 Ung Văn Khiêm, phường Đông Xuyên,
thành phố Long Xuyên, tỉnh An Giang, Việt Nam
Email: nthal@agu.edu.vn

TÓM TẮT: Trong bài báo này, khung lý thuyết phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển một trường đại học ở Việt Nam trong giai đoạn 2018 - 2025 được đề xuất, sau đó được sử dụng để đánh giá thực trạng tại Trường Đại học An Giang, làm cơ sở để xuất khung giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại trường đại học này.

TỪ KHÓA: Giảng viên; Phát triển đội ngũ giảng viên; Kế hoạch chiến lược; Kế hoạch chiến lược phát triển trường đại học.

→ Nhận bài 18/01/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 15/02/2019 → Duyệt đăng 25/02/2019.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang trong tiến trình công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) và hội nhập quốc tế. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo mặt bằng dân trí ngang tầm với các nước trong khu vực và trên thế giới đang trở thành một vấn đề cấp thiết. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII khẳng định: “Muốn tiến hành CNH, HĐH thắng lợi phải phát triển mạnh giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững” [1], trong đó chất lượng giáo dục (GD) có ý nghĩa sống còn đối với sự phát triển GD và “Đội ngũ nhà giáo là nhân tố quyết định chất lượng GD” [2]. Phương hướng chủ đạo của GD đại học (GDĐH) Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết XII của Đảng tiếp tục khẳng định “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”, nhất là nhân lực chất lượng cao, đưa đào tạo chất lượng cao trở thành một trong “ba đột phá chiến lược” [3]. Tuy nhiên, chất lượng GD hiện nay nhìn chung thấp, nhất là GDĐH và GD nghề nghiệp, chưa đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhân lực và nhu cầu của người học, chưa theo kịp sự chuyển biến của đất nước trong thời kỳ CNH - HĐH và hội nhập quốc tế [2]. Do vậy, chỉ có xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo mới tạo ra bước đột phá để cải tổ GD. Đây là quan điểm có tính chiến lược, bởi lẽ phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng trong các cơ sở GDĐH đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới là yêu cầu cấp thiết của GD Việt Nam trong điều kiện hiện nay và lâu dài. Trên cơ sở khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học (ĐH) An Giang, bước đầu bài viết giới thiệu khung lý thuyết về phát triển đội ngũ giảng viên dựa vào năng lực (NL) đáp ứng kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐH An Giang.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học

Theo thống kê của Bộ GD&ĐT, năm học 2017 - 2018, cả nước có 236 trường ĐH (gồm 171 trường công lập và 65 trường ngoài công lập) với quy mô SV ĐH là 1.707.025 người. Tổng số giảng viên trong các trường ĐH trên cả nước là 74.991 (tăng 2.199 người, so với năm học 2016-2017), trong đó giảng viên có trình độ tiến sĩ là 20.198 (tăng 3.684 người) và thạc sĩ là 44.634 (tăng 1.507 người). Trong năm học 2017- 2018, Hội đồng Chức danh giáo sư Nhà nước đã công nhận 729 giáo sư (tăng 155 người) và 4.538 phó giáo sư (tăng 425 người) [4]. Tuy nhiên, khi phân tích các số liệu thống kê trên, chúng ta có thể thấy thực trạng về đội ngũ giảng viên trong các cơ sở GDĐH trên cả nước vừa thiếu về số lượng vừa hạn chế về NL.

Về số lượng: So với năm học trước, số lượng giảng viên trên cả nước có tăng nhưng không đáng kể. Tỷ lệ SV/giảng viên của các trường ĐH ở Việt Nam hiện nay trung bình khoảng 23. Trong khi đó, mục tiêu của GDĐH nêu trong Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 quy định tỷ lệ này không quá 20 [5]. Đối chiếu với các trường ĐH hàng đầu thế giới như ĐH Oxford thì tỷ lệ trên là 11.2, ĐH Harvard là 8.9, ĐH Stanford là 7.5 và với các nước có nền GDĐH tiên tiến nói chung thì tỷ lệ SV/giảng viên nằm trong khoảng 15 - 20 [6]. Có thể thấy, hiện nay GDĐH nước ta còn thiếu khoảng 25.000 - 35.000 giảng viên. Nếu tính riêng 65 trường ngoài công lập và một số ngành nghề mang tính đặc thù thì chắc hẳn con số này còn cao gấp nhiều lần. Cũng theo báo cáo của 4 trung tâm kiểm định chất lượng GD được Bộ GD&ĐT cấp phép. Từ tháng 01 năm 2016 đến tháng 5 năm 2018, có 122 trường ĐH, học viện đã được đánh giá ngoài dựa trên 10 tiêu chuẩn, 61 tiêu chí. Kết quả kiểm định có 117 trường đạt chuẩn còn 5 trường không đạt. Trong số các trường đạt chuẩn, có tới 55% số trường chưa đáp ứng đủ số lượng giảng viên; tỷ lệ trung bình SV/giảng viên còn quá cao, có chương trình khoảng 60 SV/giảng viên.

Về NL: Hiện nay, tỉ lệ giảng viên có trình độ sau ĐH trên cả nước mới đạt 86%. Như vậy, còn đến 14% số giảng viên có trình độ ĐH dạy ĐH. Điều đáng lưu ý nữa là tỉ lệ tiến sĩ/ giảng viên còn rất thấp (26,9%), theo mục tiêu của GDDH đến năm 2020 là 35% và ở các nước phương Tây tỉ lệ này là 70%. Mặt khác, NL nghiên cứu khoa học (NCKH), chuyên giao công nghệ và phụ vụ cộng đồng của giảng viên còn rất hạn chế. Cả nước hiện nay có trên 20.000 tiến sĩ, giáo sư, phó giáo sư nhưng số lượng các công trình, bài báo, các phát minh sáng chế, các hoạt động nghiên cứu, chuyển giao chưa tương xứng với tiềm năng. Theo thống kê của Web of Science - cơ sở dữ liệu khoa học cung cấp thông tin về danh mục tạp chí uy tín thế giới thì từ năm 1996 đến năm 2013, Việt Nam công bố 13.172 bài báo xếp hạng thứ 67 trên 238 nước và vùng lãnh thổ [7]. Ngoài ra, theo Nguyễn Văn Tuấn (2016), trong thời gian 15 năm qua (2001 - 2015), các nhà khoa học Việt Nam đã công bố được 18.076 bài báo khoa học trên các tập san trong danh mục ISI. So sánh với các nước Đông Nam Á trong cùng thời kì, số bài báo khoa học của Việt Nam đã vượt qua Indonesia và Philippines, nhưng chỉ mới bằng 28% của Thái Lan, 25% của Malaysia và 15% của Singapore [8]. Bên cạnh số công bố quốc tế của các cơ sở GDDH Việt Nam tăng gần ba lần, từ 1.461 (năm 2011) lên 3.814 (năm 2016) nhưng so với các nước Đông Nam Á, Việt Nam vẫn còn khoảng cách khá xa. Cụ thể, Thái Lan có số công bố gấp gần ba lần Việt Nam; Malaysia gấp bốn lần; còn Singapore gấp tới gần năm lần (xem Bảng 1) [9].

Một thực tế nữa đang tồn tại trong các cơ sở GDDH là hiện nay một bộ phận giảng viên đang dạy những cái mình có chứ không phải dạy cái SV cần, cái xã hội đang mong đợi. Nhiều giảng viên vẫn còn duy trì phương pháp giảng dạy cũ, lỗi thời, không phát huy được tính chủ động, tích cực của SV trong quá trình dạy, học. Chính vì vậy, SV sau khi ra trường, kĩ năng nghề nghiệp chưa đáp ứng với nhu cầu xã hội, khó tìm việc làm hoặc có việc làm cũng phải qua đào tạo lại.

2.2. Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học An Giang

Trường ĐH An Giang là cơ sở đào tạo công lập trong hệ thống các trường ĐH ở Việt Nam, được thành lập theo

Quyết định số 241/1999/QĐ -TTg ngày 30 tháng 12 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ. Trường đang thực hiện sứ mạng là “*Đào tạo nguồn nhân lực đạt chuẩn Châu Á, NCKH, chuyển giao công nghệ có uy tín và đóng góp hiệu quả vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và của đất nước trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế*”, đồng thời nỗ lực đề khăng định tầm nhìn là “*trở thành trung tâm đào tạo trình độ ĐH và sau ĐH đa ngành, đa lĩnh vực có chất lượng đạt chuẩn AUN, là một trong những trường mạnh về NCKH và chuyển giao công nghệ phục vụ cộng đồng vào năm 2025*” dựa trên hệ giá trị cốt lõi: *Chất lượng - Sáng tạo - Trách nhiệm - Hội nhập* [10].

Năm 2018, đứng trước bối cảnh có nhiều thay đổi của thế giới nói chung, của nền GD nói riêng, Trường ĐH An Giang đã xây dựng lại Kế hoạch chiến lược để đạt các chuẩn mực là trường ĐH thành viên của ĐH Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM). Trong đó, Trường phải xác định rõ lại điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức khi là thành viên của ĐHQG-HCM. Trên cơ sở đó, Trường có các chiến lược cụ thể về môi trường dạy học, nguồn nhân lực, NCKH và chuyển giao công nghệ, phát triển thương hiệu, hệ thống quản lí... cho phù hợp với tình hình mới. Để làm được điều đó, một trong những yếu tố quan trọng trong chiến lược này là nâng cao NL cho đội ngũ giảng viên. Bởi vì, suy cho cùng, chất lượng của một hệ thống GD không thể vượt qua chất lượng của đội ngũ giảng viên, hay nói cách khác, NL của đội ngũ giảng viên quyết định chất lượng dạy - học và cách tốt nhất để đổi mới chất lượng GD là nâng cao NL của đội ngũ giảng viên.

Là một cơ sở GDDH còn non trẻ so với các ĐH ở Việt Nam, Trường ĐH An Giang không nằm ngoài thực trạng trên. Hiện nay, Trường có 629 cán bộ viên chức gồm 474 giảng viên cơ hữu (*trong đó có 111 giảng viên kiêm cán bộ quản lí*) và 155 chuyên viên và nhân viên phục vụ. Tỉ lệ giảng viên có trình độ sau ĐH là 89,4% (*trong đó: tiến sĩ 45 người, chiếm tỉ lệ 9,5 %; phó giáo sư 3 người, chiếm tỉ lệ 0,63%*). Trường đang đảm nhận 03 CTĐT (CTĐT) trình độ thạc sĩ, 35 CTĐT trình độ ĐH, 19 CTĐT trình độ cao đẳng (*thuộc 05 nhóm ngành*) với quy mô 10.307 SV chính quy và 75 học viên cao học.

Bảng 1. Bảng thống kê số bài báo công bố trên ISI trong thời gian 2011- 2016

Đơn vị: bài

Năm	Việt Nam	Thái Lan	Malaysia	Indonesia	Philippines	Singapore
2011	1.461	5.973	8.077	1.313	1.019	10.182
2012	1.816	6.273	8.440	1.423	1.051	10.932
2013	2.309	6.789	9.555	1.648	1.172	11.975
2014	2.596	6.999	10.913	1.795	1.267	12.508
2015	3.052	7.671	12.341	2.976	1.523	13.631
2016	3.814	8.847	14.129	3.748	1.695	14.120

Nguồn: Phạm Hương (2017)

Đa số giảng viên của trường là lực lượng trẻ. Nhiều giảng viên vừa mới tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ nên NL giảng dạy và kinh nghiệm thực tiễn chưa nhiều. Một số giảng viên do áp lực của công tác giảng dạy nên chưa quan tâm đến nhiệm vụ NCKH, chưa có nhiều thời gian để tích lũy kinh nghiệm thực tiễn để ứng dụng vào việc giảng dạy các học phần nên bài giảng chưa sinh động, chưa thu hút, lôi cuốn được người học. Theo Báo cáo thường niên của Trường, từ khi thành lập năm 1999 đến năm 2016, trong toàn trường mới thực hiện được 1.366 đề tài NCKH các cấp, dự án và bài báo quốc tế. Từ năm 2015 đến nay, tuy số lượng các công trình nghiên cứu có tăng lên nhưng vẫn chưa tương xứng với đội ngũ giảng viên hiện có. Chẳng hạn, năm học 2016-2017 có 308 bài đăng tạp chí, kỉ yếu hội thảo trong nước và 27 bài đăng tạp chí khoa học, kỉ yếu hội thảo nước ngoài [11]. Năm 2017- 2018, các số liệu trên lần lượt là 443 và 60 [12]. Điều đáng lưu ý là cũng trong năm 2017- 2018 này có đến 60 giảng viên bị xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ do không thực hiện nhiệm vụ NCKH. Từ thực tế trên cho thấy, đội ngũ giảng viên hiện tại của Trường ĐH An Giang tuy được trẻ hóa nhanh nhưng còn hạn chế về các NL nghề nghiệp đã gây ra không ít khó khăn cho nhà trường trong thực hiện kế hoạch chiến lược trong giai đoạn tiếp theo.

2.3. Phát triển đội ngũ giảng viên dựa vào năng lực đáp ứng kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học An Giang

Để phát triển được đội ngũ giảng viên đáp ứng kế hoạch chiến lược, điều quan trọng nhất là phải xây dựng một “khung NL” tối thiểu cần thiết cho giảng viên. Trên cơ sở “khung NL” này, Trường ĐH An Giang sẽ thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa vào NL, cụ thể như sau:

- **Tuyển dụng dựa vào NL:** Tuyển dụng dựa vào NL nhằm so sánh khả năng của ứng viên với các yêu cầu về NL cần có của vị trí cần tuyển dụng; sau khi được tuyển dụng sẽ xác định được các “lỗ hổng” để xây dựng kế hoạch học tập cho giảng viên mới. Khung NL cung cấp bức tranh đầy đủ về cái gì cần có để thực hiện công việc. Vì vậy, người tuyển dụng có thể xác định các yêu cầu mà ứng viên cần có để hoàn thành tốt công việc. So sánh các NL của giảng viên và yêu cầu công việc sẽ giúp đề ra các giải pháp để cải tiến kết quả thực hiện nhiệm vụ của giảng viên [13].

- **Quản lí thực hiện dựa vào NL:** Là quá trình sử dụng khung NL để phân bổ vào vị trí việc làm phù hợp và đánh giá kết quả thực hiện, tuy nhiên, không chỉ xem thực hiện “cái gì” (các mục tiêu) cần đạt tới, mà còn cần xem xét cả việc thực hiện công việc “như thế nào” (chứng minh đủ các NL cần có). NL được coi như một công cụ đo/đánh giá để xác định các nhân tố hành vi phù hợp với thực hiện công việc và quá trình quản lí thực hiện trở nên hiệu quả hơn khi nhân lực được đánh giá cả theo các mục tiêu (cái gì) và hành vi thực hiện (như thế nào). Mô hình kết hợp này giúp không chỉ kiểm soát hay đo/đánh giá thực hiện “cái gì” của công việc mà còn được thực hiện “như thế nào” [13].

- **Phát triển nghề nghiệp dựa vào NL:** Là quá trình sử dụng khung NL để phân tích và xác định các “lỗ hổng”

NL và dựa vào đó xây dựng kế hoạch và các chương trình phát triển, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao NL cho nhân lực đáp ứng với công việc đang đảm nhiệm. Cách tiếp cận NL là một công cụ hiệu quả được sử dụng như các tiêu chí để phát triển nghề nghiệp. Các hệ thống lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp dựa vào NL cho phép kết nối các NL với các hoạt động phát triển để giúp nhân lực học những cái cần thiết cho phát triển nghề nghiệp hiện tại và tương lai. Chúng còn có thể xem xét các NL cần có cho tất cả các vị trí công việc và thông qua so sánh với các NL hiện có để xác định các vị trí tiềm năng và phát triển các kế hoạch nghề nghiệp của họ [13].

Theo Hecklau et. al., (2016) và Joerres et al., (2016), khung NL nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư phải bao hàm 04 nhóm NL chính, đó là: 1/ NL kĩ thuật/chuyên môn gồm kiến thức và KN liên quan đến nghề nghiệp; 2/ NL về phương pháp bao gồm các kiến thức và khả năng giải quyết vấn đề và ra quyết định; 3/ NL xã hội gồm tất cả các KN và NL cũng như thái độ để hợp tác và giao tiếp với người khác; 4/ NL cá nhân bao gồm các giá trị xã hội, động cơ và thái độ của cá nhân [14].

Để hướng tới việc xây dựng khung NL đối với giảng viên Trường ĐH An Giang, cần chú trọng đến các NL sau: 1/ NL chuyên môn (trình độ đào tạo theo đúng chuyên ngành và phù hợp với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; khả năng cập nhật kiến thức chuyên môn và thông tin, kĩ thuật; khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn dạy học, NCKH...); 2/ NL xây dựng, phát triển CTĐT; kế hoạch dạy học và tài liệu dạy học ở cấp độ môn học; 3/ NL sử dụng các phương pháp dạy học tích cực, phương tiện dạy học hiện đại; 4/ NL truyền đạt (cách trình bày bài giảng, đặt câu hỏi, lắng nghe và phản hồi; 5/ NL giải quyết vấn đề và ra quyết định; 6/ NL NCKH (viết báo cáo và báo cáo kết quả nghiên cứu, bảo vệ chính kiến, luận điểm khoa học; viết giáo trình, sách tham khảo, chuyên khảo, các bài báo khoa học; tổ chức hội thảo khoa học, phản biện các công trình khoa học); 7/ NL tự học; 8/ NL kết nối và tham gia hoạt động cộng đồng (sử dụng thành thạo 1 ngoại ngữ, sử dụng công nghệ thông tin, tham gia các dự án phát triển cộng đồng,...); 9/ NL về tác phong, thái độ và đạo đức nghề nghiệp.

2.4. Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học An Giang

2.4.1. Xây dựng môi trường dạy - học hiệu quả và sáng tạo

a. Mở rộng ngành nghề đào tạo, nâng cao chất lượng chương trình đào tạo (CTĐT)

Phát triển quy mô và đa dạng ngành nghề đào tạo bằng cách mở thêm các ngành, chuyên ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội, đặc biệt là các ngành, chuyên ngành đào tạo chất lượng cao trình độ ĐH và sau ĐH; Định kì tổ chức rà soát, điều chỉnh theo ý kiến các bên liên quan về chuẩn đầu ra (CĐR) và nội dung CTĐT nhằm đảm bảo chất lượng (ĐBCL) các CTĐT cũng như yêu cầu của các bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng CTĐT trong nước và quốc tế; Tăng

cường hợp tác đào tạo với các viện, trường ĐH có uy tín trong nước và quốc tế ở một số ngành đào tạo trọng điểm; Tăng cường triển khai việc cải tiến phương pháp giảng dạy và phương pháp kiểm tra đánh giá nhằm giúp người học đạt được CDR của CTĐT;Tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp (phát triển nguồn học liệu, xây dựng không gian học mở, HĐH cơ sở vật chất...) nhằm đảm bảo các điều kiện thực hiện CTĐT.Triển khai các hoạt động cải tiến phương pháp giảng dạy và phương pháp kiểm tra, đánh giá giúp người học đạt được CDR của CTĐT.

b. Tạo môi trường dạy - học chủ động và kết nối

Phát triển môi trường dạy - học kết nối dựa trên nền tảng những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 để đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu ngày càng cao và đa dạng của người học và của CBGV; Phát triển đơn vị hỗ trợ dạy – học để nghiên cứu, triển khai có hiệu quả các phương pháp giảng dạy và học tập hiệu quả; Xây dựng “Không gian học tập mở” (Learning commons) với đầy đủ phương tiện, trang thiết bị hiện đại phục vụ nhu cầu nghiên cứu, học tập của giảng viên và người học ở mọi lúc, mọi nơi; Phát triển hệ thống hỗ trợ và tư vấn trực tuyến giúp cho người học đạt được hiệu quả học tập tốt nhất; Tăng cường tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, hỗ trợ nâng cao NL ngoại ngữ và tin học, rèn luyện các kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy phân biệt, làm việc nhóm... để người học được phát triển toàn diện, sớm đáp ứng được các yêu cầu trong quá trình học tập và làm việc sau khi tốt nghiệp.

2.4.2. Hiện đại hóa cơ sở vật chất

Đẩy mạnh thu hút đầu tư và sử dụng hiệu quả các nguồn đầu tư của quốc tế, trung ương, địa phương và xã hội hóa để HĐH cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu phát triển trường học ĐH hiện đại, đạt tiêu chuẩn quốc tế. Xây dựng phòng học, phòng thí nghiệm, khu vực thực hành... đáp ứng theo cầu của CTĐT và tiêu chuẩn quốc tế (xây dựng khu đào tạo sau ĐH, phòng học cho Trường Phổ thông Thực hành Sư phạm, phòng thí nghiệm chuyên sâu, nhà xưởng để nghiên cứu và thương mại hóa sản phẩm; Trang bị khu thực hành cho SV ngành du lịch, âm nhạc; Đầu tư trang thiết bị, máy móc cho các phòng thực tập, thí nghiệm và thực hành đạt chuẩn ISO/IEC 17025; Đầu tư đất nông nghiệp làm khu nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ...).Phát triển cảnh quan, môi trường hiện đại và thân thiện. Phối hợp tổ chức các hoạt động nâng cao ý thức của giảng viên, SV trong việc giữ gìn vệ sinh và tiết kiệm năng lượng, bảo vệ môi trường.

2.4.3. Nâng cao năng lực ngoại ngữ và ứng dụng các thành tựu của Cách mạng công nghệ 4.0

Nâng cao NL hợp tác quốc tế cho các đơn vị chuyên trách cũng như các cán bộ giảng viên của Trường.Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ cho CBQL,cán bộ giảng viên để đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu ở nước ngoài.Nâng cao NL giảng dạy chuyên môn bằng ngoại ngữ

cho giảng viên; bồi dưỡng thường xuyên khả năng ngoại ngữ cho nhân viên hỗ trợ, phục vụ. Cải tiến môi trường học tập tiếng Anh, ngoại ngữ cho cán bộ giảng viên và SV. Phát huy có hiệu quả vai trò của CLB nói tiếng Anh; khai thác có hiệu quả NL của tình nguyện viên và SV nước ngoài trong việc cải thiện trình độ tiếng Anh và kỹ năng giao tiếp với người nước ngoài của cán bộ giảng viên và SV.Tổ chức các hoạt động nâng cao nhận thức về cách mạng công nghiệp 4.0; bồi dưỡng NL ứng dụng các thành tựu của Cách mạng công nghiệp 4.0 vào trong công tác, giảng dạy và NCKH.

2.4.4. Nâng cao năng lực nghiên cứu, tăng số lượng và chất lượng đề tài, dự án

Mời chuyên gia trong và ngoài nước về Trường đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ viên chức về kỹ năng viết và quản lý dự án, phương pháp NCKH.Hình thành và phát huy vai trò của các nhóm NCKH; Xây dựng các quy định và cơ chế khuyến khích, phát huy vai trò của từng thành viên trong việc tìm ra xu hướng và chủ đề nóng trong nghiên cứu dựa trên nhu cầu thực tiễn.Tăng cường tổ chức và tham gia các diễn đàn trao đổi học thuật, kết quả nghiên cứu để tìm ý tưởng và hợp tác nghiên cứu. Đẩy mạnh công tác phối hợp nghiên cứu với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước có thế mạnh về NCKH; Đa dạng các mô hình hợp tác trường - viện - doanh nghiệp - địa phương, liên kết với các chuyên gia trong nhiều lĩnh vực để quy tụ nguồn lực tổ chức triển khai các nhiệm vụ khoa học liên ngành và có tính ứng dụng vào thực tiễn cao. Đẩy mạnh ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ phục vụ đào tạo và tăng số lượng bài báo công bố quốc tế.

2.4.5. Tăng cường hợp tác quốc tế và phát triển thương hiệu “AGU”

Tăng cường các hoạt động giao lưu, hợp tác quốc tế với các viện, trường ĐH có uy tín, đặc biệt là các trường có nhiều thế mạnh gắn với nhu cầu phát triển của Trường, tiến đến kí kết ghi nhớ hợp tác về đào tạo, NCKH, trao đổi học thuật, trao đổi giảng viên và SV,Tiếp tục triển khai các hoạt động đã được kí kết MOU, ưu tiên các hoạt động liên kết đào tạo và NCKH với các trường nổi tiếng. Phát huy hiệu quả “cầu nối” trong quan hệ hợp tác quốc tế của các cán bộ giảng viên được đào tạo ở nước ngoài. Khai thác hiệu quả các kênh thông tin để đẩy mạnh việc tuyên truyền, quảng bá hình ảnh “AGU”; nâng cấp website của Trường và các đơn vị nhằm đảm bảo tin tức, thông tin được cập nhật đồng bộ, kịp thời; Phát triển đồng bộ bản dịch tiếng Anh để hình ảnh của Trường dễ tiếp cận với cộng đồng quốc tế.

2.4.6. Nâng cao hiệu quả phục vụ cộng đồng

Chủ động và tham gia có hiệu quả các hoạt động phục vụ cộng đồng nhằm phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và khu vực. Đẩy mạnh các chương trình tập huấn, hội thảo liên quan đến các lĩnh vực then chốt của địa phương và khu vực như:

Nông nghiệp (khuyến nông, sinh thái học nông nghiệp, xã hội học nông nghiệp, phát triển nông thôn), môi trường, biến đổi khí hậu, mô hình sinh kế....

2.4.7. Thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ người có trình độ cao

Xây dựng và triển khai chính sách thu hút và giữ chân nhân tài, chuyên gia; đảm bảo mức đãi ngộ và các điều kiện làm việc phù hợp cho đội ngũ lao động có trình độ cao. Nâng cao phúc lợi cho cán bộ giảng viên, phối hợp các hoạt động vui chơi và giải trí, tạo nhiều điều kiện cho CBGV có thời gian thư giãn, nghỉ ngơi hợp lý.

3. Kết luận

Chiến lược phát triển nhà trường có thực hiện được hay

không, ngoài các điều kiện khách quan như cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin, các chính sách của của nhà trường thì yếu tố quan trọng có tính chất quyết định vẫn là đội ngũ giảng viên. Do vậy, việc nâng cao NL đội ngũ giảng viên phải được xem là công việc thường xuyên, liên tục của toàn hệ thống, từng khoa, bộ môn và mỗi giảng viên. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao NL đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng, lâu dài trong sự nghiệp xây dựng và phát triển nhà trường. Điều đó không chỉ quyết định bằng các chủ trương chính sách mà cần có sự tích cực hưởng ứng và tự giác thực hiện của toàn thể cán bộ giảng viên. Có như vậy mới xây dựng được đội ngũ vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng GD&ĐT, góp phần quan trọng khẳng định uy tín và vị thế của nhà trường trong xã hội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam, (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2004), *Chỉ thị 40 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018), *Báo cáo tổng kết năm học 2018- 2019 và nhiệm vụ năm học 2019- 2020*.
- [5] Chính phủ, (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006- 2020*.
- [6] Dương Tâm, (2018), *Tỉ lệ giảng viên trên sinh viên của 10 đại học trẻ hàng đầu thế giới*, đọc từ: <https://vnexpress.net/giao-duc/ty-le-giang-vien-tren-sinh-vien-cua-10-dai-hoc-tre-hang-dau-the-gioi-3762318.html>
- [7] Nguyễn Anh Tuấn, (2013), *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, Tập 16, số Q3-2013.
- [8] Nguyễn Văn Tuấn, (2016), *Năng suất khoa học Việt Nam qua công bố quốc tế 2001-2015*, Khoa học Công nghệ Việt Nam 2016, số 10A.
- [9] Phạm Hương, (2017), *Công bố quốc tế của Việt Nam chỉ bằng 1/3 Thái Lan*, đọc từ: <https://vnexpress.net/tin-tuc/khoa-hoc/trong-nuoc/cong-bo-quoc-te-cua-viet-nam-chi-bang-1-3-thai-lan-3632184.html>.
- [10] Đại học An Giang, (2018), *Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học An Giang giai đoạn 2018 - 2025 và tầm nhìn đến 2030*.
- [11] Đại học An Giang, (2017), *Báo cáo thường niên 2016*.
- [12] Đại học An Giang, (2018), *Báo cáo thường niên 2017 - 2018*.
- [13] Nguyễn Tiên Hùng, (2018), *Quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế tại một số quốc gia và quản lý nguồn nhân lực 4.0*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [14] Hecklau, F. et. all., (2016), "Holistic approach for humanresource management in Industry 4.0" in 6th CLF - 6th CIRP Conference on Learning Factories, ScienceDirect.

IMPROVING THE QUALITY OF LECTURERS TO MEET THE UNIVERSITY'S DEVELOPMENT STRATEGIC PLAN IN THE PERIOD OF 2018-2025

Nguyen Thanh Hai

An Giang University
No.18, Ung Van Khiem street, Dong Xuyen ward,
Long Xuyen city, An Giang province, Vietnam
Email: nthalai@agu.edu.vn

ABSTRACT: *The paper suggested a theoretical framework of lecturing staff development to meet the development strategy of a university in Vietnam in the period of 2018-2025. Then, this framework was used to evaluate the present reality of An Giang university's lecturing staffs, as a basis to propose a solution framework for the lecturing staff development in the future.*

KEYWORDS: Lecturers; lecturing staff development; strategy plan; university's development strategy.