

# Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Lê Thị Trúc Ngọc\*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## TÓM TẮT

Chất lượng đào tạo được quyết định bởi nhiều yếu tố trong đó có chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt là đội ngũ giảng viên. Giảng viên (GV) không chỉ giữ vai trò là người thầy, là chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn mà còn là người cố vấn, người hướng dẫn, người đi đầu trong công tác đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy đáp ứng mục tiêu giáo dục của nhà trường và xã hội, ... Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được trong công tác phát triển nguồn nhân lực thì chất lượng đội ngũ GV hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập, chưa đáp ứng nhu cầu của nhà trường và xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa như hiện nay. Vì vậy, để khắc phục những hạn chế và nâng cao chất lượng đào tạo thì vấn đề cấp bách đặt ra là cần phải có giải pháp cụ thể và đồng bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học nói chung và Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (ĐH KHXH&NV), ĐHQG-HCM nói riêng. Trong bài viết này tác giả trình bày hai nội dung chính: 1/Thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Tại trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG - HCM; 2/Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV của trường góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khoá:** chất lượng Giảng viên, giải pháp, nâng cao chất lượng, giảng viên

## MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế với sự tiến bộ như vũ bão của kĩ thuật – công nghệ, sự bùng nổ thông tin và nhu cầu của xã hội ngày càng tăng,... tạo ra áp lực mạnh mẽ đòi hỏi các cơ sở Giáo dục (GD) nói chung, GD đại học nói riêng phải có những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đặc biệt là chất lượng đội ngũ giảng viên. Bởi lẽ, đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt, quyết định chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học. Nghị quyết 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 đề ra 06 mục tiêu trong đó có mục tiêu quan trọng như sau: “Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến ...”<sup>1</sup>. Trong đó, nhấn mạnh phẩm chất và năng lực của giảng viên là một trong những yếu tố quan trọng, quyết định chất lượng đào tạo. Một chương trình đào tạo chuẩn nhưng không có đội ngũ giảng viên đủ phẩm chất và năng lực để đáp ứng các yêu cầu của chương trình thì cũng không thể thực hiện được mục tiêu giáo dục đề ra. Ngoài ra, theo Vũ Thế Dũng (2013), ở các trường đại học lớn ở các quốc gia phát triển, giảng viên đại

học được định nghĩa trong ba chức năng chính: nhà giáo, nhà khoa học, và nhà cung ứng dịch vụ cho cộng đồng<sup>2</sup>. Chức năng của trường Đại học gồm: giảng dạy, nghiên cứu khoa học (NCKH) và phục vụ cộng đồng mà cả ba chức năng này đều được thực hiện bởi đội ngũ giảng viên. Điều đó nói lên tầm quan trọng có tính chất quyết định của đội ngũ GV trong trường đại học. Giảng viên không chỉ giữ vai trò là người thầy, là chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn mà còn là người cố vấn, người hướng dẫn, mà còn là người đi đầu trong việc đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy đáp ứng mục tiêu giáo dục của nhà trường và xã hội, ....Chất lượng đội ngũ GV có vai trò quyết định trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên các trường đại học, cao đẳng cần được quan tâm, chú trọng, coi đây là nguồn nhân lực “đặt nền móng” cho việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Đối với trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM trong những năm vừa qua đội ngũ GV của trường đã tăng cả về số lượng lẫn chất lượng... Với sự trưởng thành của

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG – HCM

### Liên hệ

Lê Thị Trúc Ngọc, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG – HCM

Email: lethitrucngoc@hcmussh.edu.vn

### Lịch sử

- Ngày nhận: 15/10/2020
- Ngày chấp nhận: 18/12/2020
- Ngày đăng: 28/12/2020

DOI: 10.32508/stdjssh.v4i4.618



### Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Ngọc L T T. **Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(4):647-653.

minh, bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau, đã đào tạo và cung cấp cho xã hội hàng triệu nguồn nhân lực mỗi năm phục vụ cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước gắn kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế, chất lượng đội ngũ GV nước ta nói chung và của các trường Đại học, Cao đẳng nói riêng vẫn còn một số hạn chế nhất định dẫn đến hệ quả là chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục Đại học, giáo dục nghề nghiệp (Nghị quyết 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ 8 khóa XI (10/2013),<sup>3</sup>. Vì vậy, xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu được xem là một trong những định hướng quan trọng trong công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện GD ở Việt Nam hiện nay. Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV của Trường là vấn đề quan trọng, cần được quan tâm của cán bộ quản lý. Chính vì vậy, bài viết này nhằm để trả lời cho câu hỏi “*Làm sao để nâng cao chất lượng đội ngũ GV của trường đại học một cách hiệu quả?*”. Từ việc phân tích những khó khăn hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV của trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM tác giả đưa ra một số giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ GV nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của trường trong giai đoạn hiện nay.

## **NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC**

Trong cơ sở giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên là nguồn lực cơ bản và giữ vai trò tiên phong vì chất lượng giáo dục đào tạo xét cho cùng gắn liền với chất lượng đội ngũ. Bởi lẽ, không có đội ngũ giảng viên giỏi về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt thì không thể có nền giáo dục chất lượng. Đội ngũ giảng viên là những người cùng tham gia công tác giảng dạy trong các trường đại học và cao đẳng, họ gắn kết với nhau nhằm thực hiện mục tiêu chung của ngành giáo dục và đào tạo và hoàn thành mục tiêu của trường đại học, cao đẳng nơi họ công tác. Giảng viên đại học vừa là nhà giáo, nhà khoa học và nhà cung ứng dịch vụ cộng đồng<sup>2</sup>. Do đó, để giảng dạy tốt ở bậc Đại học (ĐH), người GV phải thỏa mãn đồng thời các năng lực như: Năng lực sư phạm, năng lực NCKH và năng lực phục vụ cộng đồng thể hiện qua các hoạt động chính: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, dịch vụ chuyên môn và trách nhiệm công dân,... Đội ngũ giảng viên được coi như yếu tố then chốt của cải cách, đổi mới giáo dục và tác động trực tiếp đến chất lượng giáo dục và đào tạo. Mặc dù ngày nay có nhiều sự đổi thay trong quan niệm về vai trò và nhiệm vụ

của giảng viên đại học nhưng bản chất của nghề dạy học và đặc biệt là người dạy học trong thời đại mới là không thay đổi.

Chất lượng là khái niệm rất trừu tượng, đa chiều, đa nghĩa, được xem xét từ nhiều bình diện khác nhau. Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc<sup>4</sup>. Mặc dù chất lượng là “cái” tạo nên phẩm chất, giá trị nhưng khi phân xét về chất lượng cũng cần căn cứ vào phẩm chất, giá trị của sản phẩm do nó tạo ra. Ngoài ra, chất lượng còn được hiểu là sự phù hợp với mục tiêu. Mục tiêu có thể hiểu bao gồm sứ mạng, mục đích,... còn phù hợp mục tiêu có thể là đáp ứng hay vượt qua các tiêu chuẩn đặt ra... Đối với đội ngũ GV, chất lượng đội ngũ GV không đơn thuần là sự phù hợp với mục tiêu mà về bản chất đó là năng lực và phẩm chất nhân cách của họ. Ở đây, phẩm chất nhân cách được biểu hiện là tổ hợp các thuộc tính tâm lý mang tính phức tạp cao của người giảng viên, đáp ứng các yêu cầu của hoạt động dạy học, giáo dục và đảm bảo đạt hiệu quả. Đó chính là nền tảng định hướng thái độ, hành vi ứng xử của GV. Còn năng lực GV gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ mà GV cần phải có để thực hiện nhiệm vụ và vai trò của mình thể hiện qua: Năng lực chuyên môn; Năng lực giảng dạy; Năng lực kiểm tra – đánh giá; Năng lực NCKH; Năng lực phát triển và hướng dẫn thực hiện Chương trình đào tạo; Năng lực ngoại ngữ và tin học,... Xét ở góc độ cá nhân, chất lượng giảng viên thể hiện ở mức độ đạt được các tiêu chuẩn GV do nhà trường đề ra và hiệu quả đào tạo thông qua kết quả học tập của Sinh viên. Xét ở góc độ tập thể, đội ngũ GV được đánh giá là chất lượng khi đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo đạt chuẩn chất lượng đối với từng cá nhân GV.

Nâng cao chất lượng GV tại trường đại học thông qua những biện pháp cụ thể để phát hiện những hạn chế, cải thiện những mặt còn yếu kém về chất lượng, đồng thời phát huy tối đa năng lực của GV, điều này được thể hiện rất rõ trong những nghiên cứu và trong những cuộc hội thảo về chất lượng GV. Theo Nguyễn Thị Vân Anh (2017), xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp và đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng và đào tạo lại GV là những biện pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng đội ngũ GV [<sup>5</sup>, tr.70]. Xây dựng bộ chuẩn dành cho giảng viên đại học là việc làm cấp thiết cần được chú trọng để làm cơ sở đánh giá và đào tạo bồi dưỡng giảng viên đạt chuẩn năng lực. Các tiêu chuẩn nghề nghiệp của GV cần được quy định thể chế hóa bằng văn bản quy định của mỗi trường. Dựa trên những tiêu chuẩn cụ thể này, nhà trường có thể rà soát đánh giá GV để tìm ra những hạn chế, thiếu sót từ đó nhà trường có những biện pháp cải tiến chất lượng phù hợp. Bên cạnh đó, theo Nguyễn Thiên Tuế (2009),

đánh giá giảng viên cũng là yếu tố quan trọng, là công việc cần thiết của trường Đại học để nâng cao chất lượng Giảng viên cũng như chất lượng đào tạo. Để công tác đánh giá được chuẩn xác cần xây dựng nội dung các tiêu chí phản ánh đúng năng lực chuyên môn cũng như phẩm chất cần có của GV, đồng thời tìm ra phương pháp đánh giá phù hợp, khách quan có độ chuẩn xác cao [6, tr.46]. Ngoài ra, nhà trường, cần chế độ chính sách khích lệ tinh thần GV trong công tác nâng cao chất lượng kèm theo quy định những chế tài đối với những GV không hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của mình đặc biệt là cán bộ chủ chốt<sup>5</sup>. Như vậy, ngoài việc có bộ tiêu chuẩn đánh giá GV khoa học, khách quan thì nhà trường cần chú trọng công tác đánh giá GV và dựa vào kết quả đánh giá GV để cải tiến nâng cao chất lượng đội ngũ GV một cách phù hợp và hiệu quả. Trong đó, cần chú trọng tăng cường các chế độ, chính sách và chế tài phù hợp để kích lệ động viên tinh thần cũng như là tăng tính kỷ luật trong công tác nâng cao chất lượng.

### **MỘT SỐ KHÓ KHĂN, HẠN CHẾ TRONG CÔNG TÁC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM**

Trường ĐH KHXH&NV-ĐHQG đã xác định công tác chuẩn hóa và nâng cao chất lượng, trình độ cho cán bộ giảng dạy là khâu trọng tâm. Thực hiện tinh thần Nghị quyết của Đảng bộ trường, nhiệm kỳ 2010-2015, Kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐH KHXH&NV giai đoạn 2011-2015, nhà trường đề ra 7 chiến lược, trong đó có chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở vị trí số 1 với mục tiêu chung: “*Phát triển nhanh, vững chắc và toàn diện nguồn nhân lực, chuẩn hóa và nâng chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ, chuyên viên về giảng dạy, nghiên cứu, quản lý, đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; lấy công tác phát triển nguồn nhân lực làm đòn bẩy nhằm đổi mới toàn diện hoạt động của nhà trường*”<sup>7</sup>. Và trong Kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐH KHXH&NV giai đoạn 2016-2020, nhà trường nhấn mạnh mục tiêu: “Tiếp tục hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực, nâng cao số lượng và chất lượng chuyên môn của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên, chuyên viên theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa, đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường ĐH KHXH&NV-ĐHQG TP.HCM theo định hướng đại học nghiên cứu”<sup>8</sup>. Nâng chất lượng đội ngũ giảng viên là một trong những mục tiêu chiến lược hàng đầu của nhà trường. Tuy nhiên, trong Kế hoạch chiến lược của trường Đại học KHXH&NV, ĐHQG-HCM (2016),

cũng đã chỉ ra một trong những thách thức lớn cho sự phát triển của Trường trong giai đoạn hiện nay là nguồn nhân lực chất lượng cao của hệ thống giáo dục đại học trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn của Việt Nam còn hạn chế, chưa đáp ứng tốt nhu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học của các trường theo định hướng nghiên cứu. Mặc dù, công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV luôn được nhà trường chú trọng đầu tư phát triển nhưng vẫn còn một số thách thức và hạn chế dẫn đến hiệu quả chưa như mong đợi, chưa tương xứng với tiềm năng phát triển của nhà trường.

Mặc dù đa số giảng viên có trình độ chuyên môn cao, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế về kỹ năng nghiệp vụ của một số GV. Theo Báo cáo tự đánh giá cấp Trường của Trường Đại học KHXH&NV-ĐHQG TP.HCM (2016), kỹ năng nghiệp vụ của một số Giảng viên còn hạn chế, chưa có nhiều đổi mới phương pháp giảng dạy đáp ứng nhu cầu thực tiễn xã hội. Tỷ lệ GV cơ hữu luôn sử dụng tin học (trên 80% thời gian của công việc) là 72,18 % trong khi đối với ngoại ngữ chỉ 41,31% (xem chi tiết Bảng 1). Phần lớn Giảng viên đều đã qua đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, tin học nhưng việc ứng dụng ngoại ngữ và tin học vào trong công tác vẫn còn nhiều hạn chế nhất là đối với ngoại ngữ. Qua đó, vẫn còn nhiều GV chưa đạt yêu cầu về năng lực ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong giảng dạy. Đây là nguyên nhân dẫn tới tình trạng GV gặp khó khăn trong việc tiếp cận với phương pháp giảng dạy tiên tiến, hạn chế khả năng nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế.

Qua phân tích kết quả khảo sát thực trạng, bên cạnh những thuận lợi cũng như những thành tựu đạt được, công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV của nhà trường cũng gặp phải một số khó khăn, hạn chế mà nhà trường cần quan tâm, khắc phục. Khó khăn lớn nhất đó là nhà trường chưa sử dụng hiệu quả kết quả đánh giá trong công tác nâng cao chất lượng GV. Nói cách khác, chưa có sự gắn kết giữa công tác đánh giá GV và công tác đào tạo bồi dưỡng GV dẫn đến công tác đào tạo bồi dưỡng chưa hiệu quả như mong đợi. Theo Bảng 2, nhìn chung nhận định của Cán bộ giảng viên (CBGV) về những khó khăn trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở mức đồng ý (4/5) trong đó, khó khăn lớn nhất là ở một số nội dung về việc sử dụng kết quả đánh giá GV để nâng cao chất lượng GV (Trung bình (TB): 3,52; Độ lệch chuẩn (ĐLC): 0,98), công tác đào tạo bồi dưỡng GV (TB: 3,52; ĐLC: 0,93), và chính sách đãi ngộ và chế tài nhằm nâng cao chất lượng GV chưa được chú trọng (TB: 3,51; ĐLC: 0,93). Theo kết quả phỏng vấn sâu, 5/9 Cán bộ quản lý (CBQL) và GV cho rằng lộ trình đánh giá chưa phù hợp; các tiêu chí đánh giá GV chưa được phổ biến rõ

**Bảng 1: Thống kê, phân loại GV cơ hữu theo mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu<sup>9</sup>**

STT	Tần suất sử dụng	Tỷ lệ (%) GV cơ hữu sử dụng ngoại ngữ và tin học	
		Ngoại ngữ	Tin học
1	Luôn sử dụng (trên 80% thời gian của công việc)	41,31	72,18
2	Thường sử dụng (trên 60% - 80% thời gian của công việc)	23,43	20,55
3	Đôi khi sử dụng (trên 40-60% thời gian của công việc)	21,41	6,02
4	Ít khi sử dụng (trên 20-40% thời gian của công việc)	12,09	0,75
5	Hiếm khi sử dụng hoặc không sử dụng (0-20% thời gian của công việc)	1,76	0,5
<b>6</b>	<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(Trích từ Báo cáo tự đánh giá của Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM)

ràng và chưa được tập huấn đánh giá ngay từ đầu năm học mà tới cuối năm học trường mới công bố các tiêu chí đánh giá. Ngoài ra, 6/9 CBQL và GV cho rằng Trường cần có kế hoạch Đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD) chi tiết theo từng năm, từng giai đoạn với lộ trình cụ thể phù hợp với đặc thù của từng đơn vị. Do đó, nhà trường cần cải tiến hình thức, quy trình đánh giá GV, tăng cường rà soát, phân tích kết quả đánh giá GV để tiến hành cải tiến chất lượng sau đánh giá, đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GV và đồng thời tăng cường các chế độ chính sách và các chế tài phù hợp nhằm động viên, khuyến khích và thúc đẩy GV không ngừng nâng cao chất lượng.

*Quy ước thang đo:* Thang đo được xây dựng dựa theo Rennis Likert với 5 mức độ từ không đồng ý đến rất đồng ý. Khi đó: Giá trị khoảng cách = (Maximum - Minimum) / n = (5-1)/5 = 0,8. Ý nghĩa các mức như sau: 1,00 - 1,80: Rất không đồng ý; 1,81 - 2,60: Không đồng ý; 2,61 - 3,40: Chưa đồng ý lắm; 3,41 - 4,20: Đồng ý; 4,21 - 5,00: Rất đồng ý

Ngoài ra, Trường cũng đang gặp một số khó khăn trong công tác đánh giá GV như: việc sử dụng phần mềm để đánh giá GV chưa được đầu tư và bộ tiêu chuẩn đánh giá GV còn nhiều hạn chế và bất cập. Theo Bảng 2, nội dung “Trường chưa sử dụng hiệu quả ứng dụng Công nghệ thông tin (CNTT) trong quản trị nhân sự” (TB: 3,49; DLC: 1,02) và “Trường chưa có bộ tiêu chuẩn đánh giá GV toàn diện và cụ thể các mặt kiến thức, kỹ năng, thái độ” (TB: 3,48; DLC: 0,99) được đánh giá ở mức độ “đồng ý”. Theo kết quả phỏng vấn sâu, 8/9 CBQL và GV cũng chỉ ra rằng nhà trường cần xây dựng phần mềm đánh giá và cần hoàn thiện bộ tiêu chuẩn đánh giá GV cụ thể hơn và để lượng hóa để đảm bảo tính khách quan trong công tác đánh giá, và nên chia nhỏ các tiêu chí để dễ dàng ghi nhận sự đóng góp và sự tiến bộ của GV. Có thể thấy việc đầu

tư, ứng dụng CNTT trong việc đánh giá GV của nhà trường còn nhiều khó khăn và các tiêu chuẩn đánh giá GV của Trường vẫn còn nhiều hạn chế.

Qua kết quả phân tích trên, hiện nay nhà trường vẫn còn nhiều khó khăn trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Trong đó, khó khăn lớn nhất là chưa có sự liên kết giữa công tác đánh giá GV và công tác ĐTBD. Đồng thời, việc xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá GV toàn diện, cụ thể và đo lường dễ dàng hơn để làm cơ sở đánh giá giảng viên vẫn còn hạn chế, bất cập. Bên cạnh đó, chế độ chính sách nhằm nâng cao chất lượng GV chưa được chú trọng nhiều. Ngoài ra, vấn đề cải tiến, nâng cấp hệ thống CNTT trong quản lý đội ngũ GV cần được nhà trường. Do đó, nhà trường cần có biện pháp để khắc phục những hạn chế này nhằm mang lại hiệu quả thiết thực cho công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV.

## **GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM**

Để thực hiện hiệu quả hơn công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV, nhà trường cần thực hiện đồng bộ các biện pháp sau:

*Thứ nhất: Hoàn thiện việc xây dựng và phổ biến bộ tiêu chuẩn đánh giá GV với các tiêu chí đánh giá GV cụ thể và kèm theo qui định, hướng dẫn về đánh giá GV tại Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM:* Mục đích của biện pháp này là xây dựng nền tảng cụ thể làm cơ sở để triển khai đánh giá GV một cách công bằng và khách quan. Bên cạnh đó, biện pháp này còn giúp GV nắm rõ các quy định và các tiêu chí đánh giá cụ thể để làm cơ sở cho việc đánh giá một cách hiệu quả. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng việc đánh giá, so sánh, đối chiếu các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng GV này với

**Bảng 2: Những khó khăn trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV**

Những khó khăn trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV	Xếp hạng	TB	ĐLC
Giảng viên chưa chú trọng đến công tác nâng cao chất lượng GV	8	3,16	,994
Hệ thống quản lý nhân sự của Trường chưa hiệu quả	6	3,42	,840
Trường thiếu các tài liệu hướng dẫn cụ thể về công tác nâng cao chất lượng GV	7	3,38	,969
Các chính sách đãi ngộ và chế tài nhằm nâng cao chất lượng GV chưa được chú trọng	2	3,51	,933
Trường chưa có bộ tiêu chuẩn đánh giá GV toàn diện và cụ thể các mặt kiến thức, kỹ năng, thái độ	4	3,48	,993
Việc sử dụng kết quả Đánh giá GV để nâng cao chất lượng GV chưa hiệu quả	1	3,52	,978
Công tác đào tạo bồi dưỡng GV chưa hiệu quả	1	3,52	,933
Ý kiến của GV về việc nâng cao chất lượng GV chưa được Trường chú trọng	6	3,42	,892
Cơ sở vật chất, điều kiện để GV học tập nâng cao chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu	7	3,38	,844
Trường chưa sử dụng hiệu quả ứng dụng CNTT trong quản trị nhân sự (ví dụ: thông tin cá nhân, quá trình học tập, giảng dạy, NCKH, kê khai giờ giảng, bài giảng, kết quả đánh giá GV,...)	3	3,49	1,021
Trung bình chung các nhận định về những khó khăn trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV	5	3,43	,729

(Ngu ờn: Số liệu khảo sát 140 CBGV tại Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM, 2020)

chất lượng thực tế của GV cần hướng tới mục đích cao nhất đó là khuyến khích việc học tập, tu dưỡng, phấn đấu nâng cao chất lượng GV trong mọi lĩnh vực.

*Thứ Hai, cải tiến hình thức, quy trình và đồng thời, tăng cường sự phối hợp giữa các bên liên quan để đẩy mạnh công tác phân tích và sử dụng kết quả đánh giá GV để làm căn cứ thực hiện chế độ chính sách và chế tài phù hợp nhằm đẩy mạnh công tác cải tiến chất lượng GV sau đánh giá. Việc đánh giá GV chính xác, công bằng, khách quan sẽ giúp đánh giá đúng chất lượng GV, là cơ sở để đưa ra chế độ, chính sách nhằm đưa ra kế hoạch đào tạo bồi dưỡng phù hợp và đồng thời đưa ra các chính sách thi đua - khen thưởng - kỷ luật, tạo động lực để GV không ngừng phấn đấu nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong thời kỳ hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa.*

*Thứ Ba, xây dựng hệ thống phần mềm quản lý, đánh giá GV: phần mềm này giúp kết nối thông tin về GV giữa phòng Tổ chức Cán bộ, phòng Kế hoạch Tài chính, phòng Đào tạo và phòng Sau đại học, phòng Đối ngoại và Quản lý khoa học, phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng, và phòng Thanh tra – Pháp chế và Sở hữu trí tuệ của Trường,... nhằm cung cấp thông tin chính xác về việc thực hiện Quy định giảng dạy, coi thi, thực hiện giờ làm việc của GV, các hoạt động giảng dạy,*

*nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác của GV. Hệ thống phần mềm này sẽ giúp giảm tải sự bất cập và chồng chéo công việc giữa các phòng ban, giúp cho công tác đánh giá cũng như là công tác nâng cao chất lượng ĐNGV được dễ dàng và thuận lợi.*

*Thứ Tư, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng GV sau đánh giá: Nhà trường cần chú trọng công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng giảng viên sau mỗi đợt đánh giá. Trong đó, cần đẩy mạnh việc ứng dụng kết quả phân tích đánh giá GV, phân tích thống kê nhu cầu ĐTBĐ, và kết hợp với nguồn lực thực tế và mục tiêu phát triển của trường để đưa ra kế hoạch đào tạo bồi dưỡng một cách toàn diện, xác thực tế của GV, nhà trường và xã hội. Bên cạnh đó, cần qui định rõ các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng ĐTBĐ với các tiêu chí đánh giá chất lượng cụ thể để làm cơ sở cho công tác rà soát, đánh giá công tác đào tạo bồi dưỡng. Đẩy mạnh điều chỉnh, cải tiến công tác đào tạo bồi dưỡng sau các đợt ĐTBĐ thông qua phân tích ý kiến phản hồi của GV cũng như các bên liên quan, báo cáo kết quả/ tổng kết sau ĐTBĐ, tổ chức họp rút kinh nghiệm đưa ra các điều chỉnh cải tiến phù hợp. Ngoài ra, cần tăng cường chế độ, chính sách và chế tài phù hợp dựa trên kết quả đánh giá đào tạo bồi dưỡng GV nhằm*

khích lệ tinh thần và tăng tính kỷ luật trong công tác cải tiến chất lượng.

## KẾT LUẬN

Nâng cao chất lượng đội ngũ Giảng viên là việc làm cấp thiết, đóng vai trò quan trọng và quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo. Để thực hiện điều này, nhà quản lý cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như: qui định thống nhất về xây dựng và phổ biến bộ tiêu chuẩn GV; Cải tiến hình thức, quy trình và đồng thời, tăng cường sự phối hợp giữa các bên liên quan để đẩy mạnh công tác phân tích và sử dụng kết quả đánh giá GV; xây dựng hệ thống phần mềm quản lý, đánh giá GV; Và đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng GV sau đánh giá. Trong đó, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV 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 chiến lược, chủ trương chính sách mà cần có sự tích cực hưởng ứng và tự giác thực hiện của toàn thể GV. Đồng thời cần có sự kết hợp hỗ trợ của trường và khoa trong việc thực hiện chiến lược đầu tư, quản lý và các kế hoạch nâng cao chất lượng đội ngũ GV của Khoa và tạo điều kiện thuận lợi ở cả hai mặt vật chất lẫn tinh thần thì mới có thể nâng cao chất lượng đội ngũ GV một cách hiệu quả. Có như vậy mới xây dựng được đội ngũ vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, góp phần quan trọng khẳng định uy tín và vị thế của nhà trường trong xã hội.

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

GV: Giảng viên  
GD: Giáo dục  
CNTT: Công nghệ thông tin  
TB: Trung bình  
ĐLC: Độ lệch chuẩn  
ĐTBD: Đào tạo bồi dưỡng  
CBQL: Cán bộ Quản lý  
CBGV: Cán bộ Giảng viên  
NCKH: Nghiên cứu khoa học  
ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM: Đại học khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia - Hồ Chí Minh

## TUYÊN BỐ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bài báo không có xung đột

## TUYÊN BỐ ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Với hy vọng rằng kết quả nghiên cứu sẽ góp phần tiếp tục phát huy thành tựu, khắc phục những hạn chế hiện tại nhằm mang lại hiệu quả hơn cho công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM trong thời gian tới.

## LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn toàn thể Quý Thầy Cô, giảng viên và cán bộ viên chức của Khoa Giáo dục, Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM và GV hướng dẫn TS. Lê Hoàng Dũng vì đã hướng dẫn, giúp đỡ, hỗ trợ và truyền đạt những kiến thức quý báu làm nền tảng để tôi thực hiện đề tài nghiên cứu này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ. Nghị quyết 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;.
2. Dũng VT. Vai suy nghĩ về vai trò của giảng viên đại học. Truy cập ngày 31/1/2019. 2013; Available from: <https://tuoitre.vn/giang-vien-nha-giaonha-khoa-hocnha-cung-ung-dich-vu-57560.htm>.
3. Trung ương. Nghị quyết 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ 8 khóa XI (10/2013) về đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT, 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. 2013;.
4. Phê H. "Từ điển Tiếng Việt". NXB Thanh Niên. 2001;.
5. Anh NTV. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh hội nhập. Tạp chí nghiên cứu kế toán. 2017;.
6. Tuất NT. Đánh giá Giảng viên – Yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo ở Trường Đại học. Tạp chí Giáo dục số 214 (kỳ 2 – 5/2009). 2009;.
7. Trường ĐH KHXH-ĐHQG TP.HCM. Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học KHXH&NV-ĐHQG TP.HCM giai đoạn 2011-2015 . 2011;.
8. Trường ĐH KHXH-ĐHQG TP.HCM. Kế hoạch chiến lược Trường Đại học KHXH&NV-ĐHQG TP.HCM giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn đến 2030. 2016;.
9. Trường ĐH KHXH-ĐHQG TP.HCM. Báo cáo tự đánh giá cấp Trường của Trường Đại học KHXH&NV-ĐHQG TP.HCM. 2016;.

# Improving the quality of lecturers at the University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

Le Thi Truc Ngoc\*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## ABSTRACT

The quality of education and training is determined by many factors including the quality of human resources, especially teaching staff. They do not only play the role of teachers, experts in the field of expertise, but also are advisors, lecturers who are also leaders in renovating the curriculum and teaching methodology to meet educational goals of the University and the society, etc. However, in addition to the achievements in human resource development, the quality of the teaching staff remains inadequate, failing to meet the needs of the University and the society in the context of globalization. Therefore, to overcome the limitations and improve the quality of education and training, it is urgent to need specific and comprehensive solutions to improve the quality of lecturers at higher education institutions in general and at USSH, VNU-HCM in particular. Therefore, in this article, the author presents: 1/ Some difficulties and limitations in improving the quality of teaching staff at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City; and 2/ Proposing some solutions to improve the quality of USSH lecturers to contribute to improving the quality of education and training to meet the needs of international integration in the current period.

**Key words:** quality of teaching staff, solutions, quality improvement, lecturers

University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

## Correspondence

Le Thi Truc Ngoc, University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

Email: lethitrucngoc@hcmussh.edu.vn

## History

- Received: 15/10/2020
- Accepted: 18/12/2020
- Published: 28/12/2020

DOI : 10.32508/stdjssh.v4i4.618



## Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Ngoc L T T. Improving the quality of lecturers at the University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(4):647-653.