

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN *

✍️ TRẦN THỊ HOÀI THU**

Ngày nhận: 11/03/2022

Ngày phản biện: 29/04/2022

Ngày duyệt đăng: 18/05/2022

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học là một nhiệm vụ cấp bách trong các cơ sở đào tạo trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Các cơ sở đào tạo cần phát triển đội ngũ giảng viên sau đại học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, điều đó tác động trực tiếp đến hiệu quả, chất lượng và mục tiêu đào tạo. Tuy nhiên, xuất phát từ nhiều lý do khác nhau hiện nay đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học của Trường Đại học Công đoàn lực lượng còn mỏng, số lượng tăng chậm, cơ cấu giảng viên của từng ngành đào tạo còn bất hợp lý. Do đó, Nhà trường cần có các biện pháp, chính sách phù hợp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo nói chung và đào tạo sau đại học nói riêng.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ giảng viên; đào tạo sau đại học; Trường Đại học Công đoàn.

SOME SOLUTIONS TO DEVELOP THE POST-GRADUATE LECTURERS AT TRADE UNION UNIVERSITY

Abstract: Developing post-graduate lecturers is an urgent task in training institutions in the era of international economic integration. Training institutions need to develop a contingent of post-graduate lecturers with sufficient quantity, quality assurance and synchronous structure, which directly affects the effectiveness, quality and training objectives. However, due to various reasons, the current post-graduate lecturers of Trade Union University is still thin, the number increases slowly, and the structure of lecturers of each training branch is still unreasonable. Therefore, the University needs to have appropriate measures and policies to develop lecturers to meet the requirements of training in general and post-graduate in particular.

Keywords: Development of training lecturers; post-graduate training; Trade union University.

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ giảng viên là quá trình gia tăng số lượng, nâng cao chất lượng giảng viên (GV), hoàn thiện cơ cấu nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ thống giáo dục đại học (ĐH). Phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học qua thực hiện tổng thể các biện pháp, phương pháp nhằm làm thay đổi, chuyển biến tích cực về quy mô, hoàn thiện về cơ cấu, gia tăng về trình độ, năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo. Do đó, phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học cần đảm bảo các yêu cầu như:

Thứ nhất, phát triển về số lượng GV đảm bảo cân đối số lượng giảng viên và quy mô đào tạo.

Thứ hai, phát triển về chất lượng GV đảm bảo trình độ chuyên môn cao, có các phẩm chất tâm lý nghề nghiệp tốt đẹp.

Thứ ba, đảm bảo cơ cấu GV ngày càng hợp lý và hoàn thiện hơn;

Ngoài ra, với đào tạo sau đại học, các trường ĐH cũng cần tạo môi trường làm việc công bằng, bình

đẳng, thu hút và khích lệ, sử dụng và đãi ngộ thích hợp cho GV gắn bó, tâm huyết với nghề nghiệp, yên tâm làm việc và cống hiến cho nhà trường, cho xã hội.

Trước các yêu cầu của đào tạo sau đại học, chiến lược phát triển của Trường Đại học Công đoàn và thực trạng đội ngũ giảng viên cần thiết nghiên cứu một cách có hệ thống, toàn diện, khoa học cả về mặt lý luận và thực tiễn phát triển đội ngũ giảng viên. Bài báo dựa trên kết quả nghiên cứu của đề tài khoa học cấp cơ sở có sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp định lượng. Trong đó số liệu sơ cấp tổng hợp qua 52 phiếu hỏi dành cho GV và 182 phiếu hỏi dành cho học viên và nghiên cứu sinh (NCS) để đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GV và mức độ đáp ứng nhu cầu của người học.

2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn

* Bài báo dựa trên kết quả nghiên cứu của đề tài cấp cơ sở "Phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn" do TS. Trần Thị Hoài Thu chủ nhiệm đề tài.

** Trường Đại học Công đoàn

2.1. Thực trạng về số lượng đội ngũ giảng viên

Với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, Trường Đại học Công đoàn luôn quan tâm đổi mới và hoàn thiện nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ cho công tác đào tạo, đặc biệt là phát triển đội ngũ giảng viên. Năm 2006, ban đầu đội ngũ GV có trình độ cao chỉ đủ điều kiện đăng ký trình độ thạc sĩ một chuyên ngành Quản lý nguồn nhân lực, đến năm 2021, đội ngũ giảng viên cơ hữu của trường đã tăng lên đến 256 người, trong đó có 69 tiến sĩ và 06 phó giáo sư.

Trong thời gian qua Trường Đại học Công đoàn đã có nhiều biện pháp chú trọng phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học nói riêng để đáp ứng yêu cầu phát triển. Hàng năm, Trường đều tổ chức tuyển dụng để bổ sung nguồn nhân lực, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV, thay đổi các chính sách để thu hút, tạo động lực cho đội ngũ GV. Từ năm 2019 đến nay, công tác phát triển nguồn nhân lực đã dần được chuẩn hóa nên số lượng đội ngũ GV của Trường tăng mạnh từ năm học 2019-2020, năm học 2020-2021 có 256 GV tăng 22 GV (9,4%), thể hiện trong *bảng 1*.

Bảng 1. Số lượng giảng viên cơ hữu chủ trì giảng dạy năm học 2020-2021

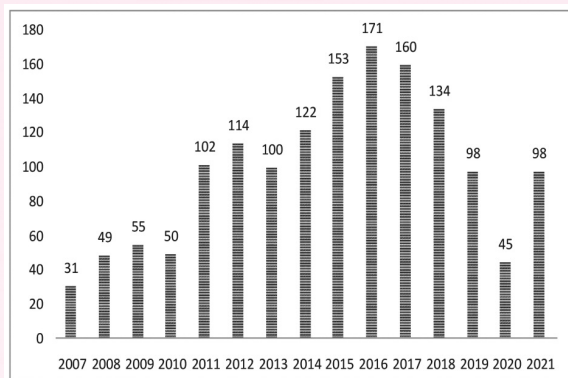
TT	Khối ngành	Giáo sư	Phó giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Tổng
1	Khối ngành III	0	3	42	95	1	141
2	Khối ngành VII	0	3	13	21	0	37
3	Môn chung	0	0	14	63	1	78
	Tổng	0	6	69	179	2	256

(Nguồn: Đề án tuyển sinh đại học năm 2021)

Số lượng GV cơ hữu tại các khoa trực tiếp tham gia đào tạo sau đại học bao gồm giảng dạy, hướng dẫn và thành viên hội đồng luận văn, luận án trong giai đoạn (2017-2021) đã có sự gia tăng, nhất là từ năm 2019 đến nay: Số giảng viên cơ hữu tham gia đào tạo sau đại học của năm 2020-2021 (43GV) tăng gần gấp đôi so với năm 2017-2018 (22 GV). Hiện nay, còn một lượng lớn GV có trình độ tiến sĩ chưa tham gia đào tạo sau đại học sẽ là lực lượng cho các ngành mới sắp tuyển sinh.

Ngoài ra có 15 giảng viên kiêm nhiệm tham gia đào tạo sau đại học. Số giảng viên cơ hữu có đủ điều kiện tham gia đào tạo sau đại học ngày càng tăng. Khoảng 2-3 năm nữa thì số lượng GV có trình độ cao sẽ tăng nhanh vì hiện nay có trên 40 GV đang là

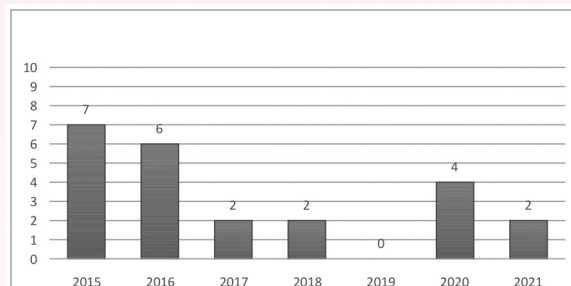
ngghiên cứu sinh và các GV chuẩn bị các điều kiện phong hàm PGS. Do đó, số lượng GV cân đối với quy mô đào tạo trình độ thạc sĩ cho 05 ngành gồm: Quản trị nhân lực, Quản trị kinh doanh, Kế toán; Xã hội học, Quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp; và 01 ngành tiến sĩ Quản trị nhân lực, kế hoạch sẽ đào tạo thêm từ 3 ngành thạc sĩ mới. Quy mô tuyển sinh đào tạo trình độ thạc sĩ giai đoạn 2007-2021 thể hiện qua *biểu đồ 1* sau:



Biểu đồ 1: Quy mô tuyển sinh trình độ thạc sĩ giai đoạn 2007-2021

(Nguồn: Số liệu báo cáo tuyển sinh đào tạo trình độ thạc sĩ của Khoa Sau đại học)

Từ năm 2015, Trường Đại học Công đoàn được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép đào tạo trình độ tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực và khóa tuyển sinh đầu tiên có 07 NCS. Theo các quy định hiện hành yêu cầu GV tham gia đào tạo trình độ tiến sĩ và người học cao hơn cũng như nhu cầu công tác của người học nên quy mô đào tạo trình độ tiến sĩ của Trường còn khiêm tốn, thể hiện qua *biểu đồ 2*:



Biểu đồ 2: Quy mô tuyển sinh trình độ tiến sĩ giai đoạn 2015-2021

(Nguồn: Số liệu báo cáo tuyển sinh đào tạo trình độ tiến sĩ của Khoa Sau đại học)

Trong đó, Trường đã đào tạo cho nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào 55 học viên trình độ thạc sĩ và 01 NCS trình độ tiến sĩ.

Như vậy, số lượng GV cơ hữu của Trường đã đáp ứng cơ bản quy mô đào tạo trình độ thạc sĩ và tiến sĩ. Nhưng với các yêu cầu về chất lượng đào tạo đã đặt ra những khó khăn, thách thức cho Nhà trường về phát triển đội ngũ giảng viên, nhất là các giảng viên có học hàm, học vị cao đáp ứng nhu cầu sự nghiệp đào tạo nói chung và đào tạo sau đại học nói riêng.

2.2. Thực trạng về chất lượng đội ngũ giảng viên

Nhìn vào số liệu *bảng 1*, năm 2021 số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ, chức danh phó giáo sư của Trường là 75 người chiếm 29,30% (75/256) cao hơn mức trung bình cả nước. (Theo Vụ Giáo dục Đại học - Bộ Giáo dục và Đào tạo, tháng 4/2021, cả nước đang có trên 73.000 giảng viên đại học, trong đó, số giảng viên đạt trình độ tiến sĩ là 28,8%).

Bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, GV đào tạo sau đại học rất tích cực tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, hàng năm đều có các bài báo đăng trên tạp chí hoặc hội thảo khoa học trong nước, quốc tế và tham gia hoặc chủ nhiệm đề tài từ cấp cơ sở trở lên, đồng thời tham gia hoạt động ngoài trường phù hợp với chuyên môn như: các đề tài nghiên cứu, hướng dẫn học viên, nghiên cứu sinh, giảng dạy sau

Bảng 2. Ý kiến của học viên về đội ngũ giảng viên sau đại học

Đơn vị tính: %

GIẢNG DẠY	Không đồng ý			Hoàn toàn đồng ý	
	1	2	3	4	5
1. GV trang bị kiến thức mới sát với thực tiễn	0	0	15,2	70,5	14,3
2. GV bám sát yêu cầu nội dung chương trình đào tạo	0	0	8,2	10,3	81,5
3. GV hướng dẫn đầy đủ tài liệu tham khảo cho học viên	0	0	6,9	10,3	82,8
4. GV khuyến khích HV tích cực tham gia buổi thảo luận trên lớp	0	0	10,5	11,9	77,6
5. GV trình bày dễ hiểu, rõ ràng	0	0	9,8	55,4	34,8
6. Phương pháp giảng dạy phù hợp với người học	0	0	11,3	20,3	68,4
7. Phong cách giảng dạy cuốn hút học viên	0	0	8,5	21,6	69,9
8. Phương pháp giảng dạy kích thích tư duy sáng tạo của học viên	0	0	25,7	28,6	45,7
9. GV tôn trọng các qui định về thời gian giảng dạy	0	0	6,8	15,8	77,4
HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN LUẬN VĂN/ LUẬN ÁN	Không đồng ý			Hoàn toàn đồng ý	
1. GV hỗ trợ học viên lựa chọn đề tài phù hợp	0	0	0,9	92,0	7,1
2. GV dành nhiều thời gian hướng dẫn học viên hoàn thành đề tài	0	0	32,1	45,5	22,4

(Nguồn: Kết quả khảo sát 182 học viên đã và đang học)

đại học tại các cơ sở đào tạo khác; đào tạo, tư vấn cho các tổ chức...

Giảng viên tham gia đào tạo sau đại học được học viên cao học và nghiên cứu sinh đánh giá có kiến thức chuyên sâu, phương pháp giảng dạy phù hợp với người học, hỗ trợ nhiều cho học viên trong quá trình thực hiện luận văn/luận án; có phẩm chất, đạo đức chuẩn mực của nhà giáo. Đánh giá của 182 học viên và NCS về đội ngũ giảng viên sau đại học qua phiếu khảo sát thể hiện trong *bảng 2*.

Đội ngũ GV đào tạo sau đại học của Trường luôn được quan tâm để nâng cao chất lượng thông qua đào tạo, bồi dưỡng, các chính sách đãi ngộ và tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho giảng viên phát triển. Do đó, chất lượng giảng viên luôn đáp ứng theo các yêu cầu, tiêu chuẩn quy định và chuẩn đầu ra gắn với mục tiêu đào tạo. Lực lượng giảng viên cơ hữu đã đảm nhận chủ yếu các học phần đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và hướng dẫn luận văn, luận án của các ngành đào tạo (riêng ngành Quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp do tính chất đặc thù nên giảng viên ngành đúng, ngành gần tham gia đào tạo còn mỏng).

Với uy tín và chất lượng của đội ngũ GV đào tạo sau đại học, Trường Đại học Công đoàn luôn khẳng định vị thế của mình trong hệ thống giáo dục quốc dân, luôn là địa chỉ tin cậy cho người học, nơi cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho tổ chức công đoàn và xã hội. Kết quả đào tạo đến năm 2021 Nhà trường đã cấp 1.137 bằng thạc sĩ và 06 bằng tiến sĩ. Các cao học viên sau khi hoàn thành khóa đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn đã vận dụng tốt kiến thức vào thực tiễn và được phát triển sự nghiệp ở các vị trí cao hơn.

Tuy nhiên, Nhà trường còn thiếu những GV có học hàm, học vị cao chủ trì ngành, chưa có những chính sách hấp dẫn để thu hút, trọng dụng và phát triển GV có trình độ, học vị, học hàm cao.

2.3. Thực trạng về cơ cấu đội ngũ giảng viên

Năm 2021, với 69 GV có trình độ tiến sĩ tham gia đào tạo sau đại học thì tỉ lệ GV nữ cao hơn nam; tập trung trong độ tuổi từ 35 đến 45 tuổi. Xét về cơ cấu học hàm, học vị thì Nhà trường thiếu vắng đội ngũ GS, PGS chỉ có 6 PGS chiếm 2,34% (6/256), nhưng có 3 GV trên 60 tuổi.

Như vậy, đội ngũ GV đào tạo sau đại học của Trường Đại học Công đoàn đã gia tăng cả số lượng và chất lượng (trình độ chuyên môn được nâng cao, nhiều công trình nghiên cứu khoa học trong và

ngoài nước), cơ cấu đội ngũ giảng viên của các ngành đào tạo đã dẫn được điều chỉnh để đáp ứng yêu cầu đào tạo của xã hội.

Tuy nhiên, so với mặt bằng chung của các trường đại học có cùng chuyên ngành đào tạo sau đại học thì số lượng GV ngành phù hợp có học hàm GS, PGS của Trường Đại học Công đoàn còn khá khiêm tốn.

Theo quy định, GV giảng dạy chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ: Có chức danh GS, PGS hoặc có bằng tiến sĩ khoa học, tiến sĩ có chuyên môn phù hợp với các học phần đảm nhiệm trong chương trình đào tạo; Khi xem xét cơ cấu GV về chuyên ngành nhận thấy với các chương trình sau đại học khối ngành kinh doanh, quản lý nhu cầu đào tạo của xã hội lớn nhưng tốc độ tăng đội ngũ GV trình độ cao còn chậm; trong khi đó ngành Xã hội học số lượng giảng viên đông nhưng nhu cầu xã hội lại ít làm mất cân đối trong đào tạo và hiệu quả đào tạo sau đại học chưa cao.

Từ thực tiễn cho thấy, đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học mặc dù đảm bảo được về số lượng để duy trì ngành đào tạo song chưa thực sự có nhiều chuyên gia đầu đàn, chuyên sâu trong từng lĩnh vực; số lượng bài báo quốc tế của GV còn thấp so với tiềm năng của đội ngũ GV; về cơ cấu, tỉ lệ GV đúng ngành đào tạo chưa cao, ít giảng viên trẻ có học hàm.

3. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn

Nhà trường đã xây dựng chiến lược phát triển hướng tới tầm nhìn năm 2030: Trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học có uy tín trong khu vực về công nhân - công đoàn. Là trường đại học hàng đầu của Việt Nam về đào tạo quan hệ lao động, an toàn vệ sinh lao động và các ngành về công tác xã hội, xã hội học. Phấn đấu tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đạt khoảng 80% vào năm 2030. Tỉ lệ cán bộ có học hàm GS, PGS đạt 15% vào năm 2030 [7]. Bên cạnh đó, thời gian tới yêu cầu về đào tạo sau đại học từ phía các cơ quan quản lý và nhu cầu của người học ngày càng cao nên Nhà trường cần thường xuyên đổi mới chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, loại bỏ cách tiếp cận truyền thống, lạc hậu, cải tiến các học phần sau đại học sát với chương trình đào tạo của các trường có uy tín trong và ngoài nước. Chính vì vậy, đội ngũ giảng viên của Nhà trường không chỉ đủ về số lượng mà còn cần nâng cao chất lượng và hợp lý cơ cấu.

Trên cơ sở chiến lược phát triển của Nhà trường cùng với dự báo nhu cầu đào tạo của xã hội sẽ tập

trung cho các ngành khối kinh doanh và quản lý, luật kinh tế. Do đó, Nhà trường cần tăng cường đội ngũ GV có học hàm GS, PGS và trình độ tiến sĩ ngành phù hợp. Mục tiêu đến năm 2025, mỗi ngành có ít nhất 02 PGS đúng ngành để phát triển hơn nữa sự nghiệp đào tạo sau đại học. Do vậy, để phát triển đội ngũ GV đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn cần một số giải pháp trọng tâm như:

Thứ nhất, cụ thể hóa chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên: Trước hết, cần rà soát, đánh giá kỹ lưỡng nhu cầu xã hội để xây dựng chiến lược phát triển ngành đào tạo đại học và sau đại học. Từ đó có chiến lược phát triển đội ngũ GV phù hợp bảo đảm phát triển cả về số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng được củng cố và nâng cao; Tránh tình trạng khi mở ngành nhưng nhu cầu đào tạo của xã hội quá thấp so với năng lực đào tạo. Tăng cường GV có trình độ tiến sĩ và học hàm GS, PGS, giảng viên có nhiều kinh nghiệm giảng dạy cũng như trong NCKH. Đồng thời bảo đảm cân đối về độ tuổi, giới tính, trình độ, cân đối về chuyên ngành giảng dạy với chuyên môn được đào tạo.

Thứ hai, giải pháp tăng cường số lượng, hợp lý hơn về cơ cấu thông qua tuyển dụng giảng viên có trình độ cao. Sự bất cập của đội ngũ GV đào tạo sau đại học là cơ cấu về chuyên môn đào tạo, tuổi, trình độ, giới tính chưa hợp lý. Do đó, Nhà trường cần xác định đúng nhu cầu GV đào tạo sau đại học, định biên ở từng đơn vị để đáp ứng yêu cầu giảng dạy trong giai đoạn mới; chính sách tuyển dụng hiệu quả hơn, thu hút được GV có chất lượng cao tạo tiền đề cho đào tạo sau đại học và các chương trình tiên tiến, chất lượng cao.

Như vậy, việc tuyển dụng GV trong giai đoạn hiện nay phải thực sự xuất phát từ dự báo qui mô đào tạo của từng ngành. Đến năm 2025 Nhà trường cần tập trung nguồn lực tài chính để thu hút, trọng dụng các nhà khoa học có chức danh GS, PGS thuộc nhóm ngành III (kinh doanh và quản lý) để chủ trì ngành. Đặc biệt, cần có cơ chế tuyển dụng ưu tiên đối tượng tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ tại nước có nền giáo dục phát triển. Như vậy, nhà trường sẽ tiết kiệm được chi phí và có được những GV trình độ cao đáp ứng ngay các yêu cầu khắt khe về tiêu chuẩn giảng viên tham gia đào tạo sau ĐH.

Thứ ba, nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:

- Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên: Nhà trường đã, đang và sẽ khuyến khích, tạo

điều kiện thuận lợi hơn nữa để GV đạt được trình độ học vấn cao nhất. Mặt khác để đảm bảo đội ngũ GV có được những năng lực nghiên cứu chuyên sâu, chuyên môn hóa vào từng lĩnh vực cụ thể, cần tôn trọng nguyên tắc đảm bảo sự thống nhất, liên mạch giữa lĩnh vực chuyên môn được đào tạo ở các cấp với hướng nghiên cứu, đề tài nghiên cứu trong quá trình đào tạo sau đại học.

Đa dạng hóa phương thức đào tạo để có số lượng GV tham gia nhiều nhất và hoàn thành quá trình đào tạo nhanh nhất. Trong đó, khuyến khích GV nâng cao trình độ ngoại ngữ để đào tạo ở nước ngoài, hoặc đào tạo ở những cơ sở có danh tiếng, uy tín.

Cần tổ chức đánh giá, phân loại GV trên cơ sở để án vị trí việc làm để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tránh dàn trải, thiếu tập trung gây lãng phí và không hiệu quả. Yêu cầu giảng viên đăng ký lộ trình phát triển nghề nghiệp của mình để tạo “sức ép” phần đầu cho họ. Chẳng hạn, trong giai đoạn 3 năm, 5 năm GV cần đạt được yêu cầu về trình độ chuyên môn, các kỹ năng, năng lực ngoại ngữ, năng lực nghiên cứu khoa học cụ thể như thế nào. Những GV cố gắng, nỗ lực phấn đấu rút ngắn thời gian sẽ được khuyến khích, khen thưởng động viên kịp thời; Ngược lại, GV kéo dài thời hạn sẽ có chế tài xử lý. Mặt khác, Nhà trường cũng cần có những biện pháp giữ chân GV giỏi, cam kết sau khi đào tạo sẽ tiếp tục giảng dạy tại Trường. Xây dựng chính sách cụ thể để “tạo nguồn” GS, PGS với những GV có tiềm năng.

Bên cạnh đó, Nhà trường cần tiếp tục đẩy mạnh mối quan hệ với các cơ quan quản lý, các tổ chức nhằm tạo điều kiện cho GV trẻ đi thực tế tại cơ sở để hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ giảng dạy gắn kết giữa lý thuyết và thực hành (chú trọng biệt dành cho GV tham gia đào tạo ngành Quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp ngành đặc thù). Thời gian thâm nhập thực tế sẽ xác định cụ thể cho từng GV để đảm bảo hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. Đồng thời, tạo sự hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để trao đổi giảng viên, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng GV.

- Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ cho giảng viên: quan tâm đúng mức đến các quyền lợi để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; tạo sự an tâm công tác, ổn định lâu dài cho đội ngũ GV để họ gắn bó, trách nhiệm với sự nghiệp đào tạo của Nhà trường, tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được phân công; Thường xuyên khuyến khích, khen thưởng GV có thành tích xuất sắc trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Công đoàn nhà trường nên tổ chức nhiều

hơn nữa những hoạt động văn hoá, văn nghệ, cải thiện đời sống tinh thần cho cán bộ, GV.

- Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học: nâng cao chất lượng và trình độ của đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học trong điều kiện hội nhập sâu rộng như hiện nay thì không có con đường nào hiệu quả hơn là đẩy mạnh hoạt động NCKH. Do đó, nhà trường cần có một tập thể mạnh, một đội ngũ các nhà khoa học nhiệt huyết; những nhóm nghiên cứu chuyên nghiệp, đẳng cấp quốc tế; Nền cần tạo điều kiện thuận lợi cho GV đào tạo sau đại học tham gia các nhóm nghiên cứu, nhóm nghiên cứu mạnh, đề tài các cấp, dự án; đặc biệt Nhà trường cần có chương trình hỗ trợ công bố quốc tế trên các tạp chí thuộc hệ thống ISI, Sopus...

Trong các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn mỗi giải pháp đều có vị trí, vai trò nhất định tác động tới đội ngũ giảng viên. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp sẽ đảm bảo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hợp lý cơ cấu đáp ứng yêu cầu phát triển đào tạo sau đại học của Nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư 23/2021/TT-BGDĐT ngày 30/8/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ.*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư 18/2021/TT-BGDĐT ngày 28/6/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ tiến sĩ.*
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27/7/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học.*
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.*
5. Nguyễn Thùy Dung (2015), *Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học tại Hà Nội*, Luận án tiến sĩ Kinh doanh và Quản lý, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
6. Quốc hội (2018), *Luật Sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục.*
7. Trường Đại học Công đoàn (2015), *Chiến lược phát triển Trường Đại học Công đoàn từ năm 2015-2020, tầm nhìn 2030.*
8. Trường Đại học Công đoàn (2021), *Phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Công đoàn*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở năm học 2020-2021.
9. Trường Đại học Công đoàn (2021), *Quy chế chế độ làm việc của giảng viên Trường Đại học Công đoàn.*
10. Phùng Định Vĩnh (2019), *Phát triển đội ngũ giảng viên ngành kinh tế các trường đại học ở Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Khoa học Xã hội, Viện Hàm lâm Khoa học - Xã hội Việt Nam.