

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY

DEVELOPING THE CAPACITY OF LECTURERS AT PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE RED RIVER DELTA AT PRESENT

PHẠM HỒNG THƠM (*)

Tóm tắt: Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, chuyển đổi số đã trở thành xu hướng tất yếu, tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống, trong đó có giáo dục đại học. Vì vậy, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học nói chung; ở vùng Đồng bằng sông Hồng nói riêng là nhiệm vụ rất quan trọng, góp phần đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đổi mới giáo dục của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Cơ sở giáo dục đại học; đội ngũ giảng viên; đồng bằng Sông Hồng; nâng cao năng lực.

Abstract: In the context of the Fourth Industrial Revolution unfolding rapidly, digital transformation has become an inevitable trend exerting profound impacts across all sectors, including higher education. Therefore, continuing education and professional development to enhance the capacity of lecturers at higher education institutions in general, and in the Red River Delta in particular, is a crucial task, contributing to meeting the requirements of educational reform in Vietnam in the current period.

Keywords: Higher education institutions; lecturers; Red River Delta; capacity building.

Ngày nhận bài: 05/12/2025 Ngày biên tập: 26/01/2026 Ngày duyệt đăng: 10/02/2026

Trong bối cảnh các cơ sở giáo dục đại học phải thích ứng với chuyển đổi số, thì việc nâng cao năng lực cho các giảng viên trở thành một nhiệm vụ chiến lược, vừa cấp bách vừa lâu dài. Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đã đặt trọng tâm vào chuẩn hóa, bồi dưỡng và phát triển năng lực của giảng viên các trường đại học, nhất là năng lực thích ứng và đổi mới sáng tạo trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa. Những điều đó đòi hỏi giảng viên các

trường đại học công lập cả nước nói chung và vùng Đồng bằng sông Hồng nói riêng phải có năng lực không chỉ về chính trị tư tưởng, mà còn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ đổi mới công tác giáo dục, đào tạo để Việt Nam vững bước tiến vào kỷ nguyên mới.

1. Thực trạng đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng

Sau sắp xếp, sáp nhập các đơn vị hành chính cấp tỉnh từ ngày 01/7/2025, vùng Đồng bằng sông Hồng gồm có 06 tỉnh, thành phố (Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Bắc Ninh,

(*) *ThS; Trường Đại học Hải Dương*

Hưng Yên, Ninh Bình). Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 23/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đồng bằng sông Hồng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045⁽¹⁾, Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo vùng Đồng bằng sông Hồng phải phát huy vai trò tiên phong trong phát triển bền vững, chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng số, xanh, tuần hoàn, dựa vào khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số quốc gia theo tinh thần chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, việc phát triển “giáo dục số” trở thành yêu cầu bắt buộc đối với vùng Đồng bằng sông Hồng; không chỉ đặt ra mục tiêu giáo dục, đào tạo mà còn gắn với phát triển kinh tế số và xã hội số, thúc đẩy “đổi mới phương thức đào tạo, ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa dữ liệu giáo dục, xây dựng nền tảng giáo dục thông minh” như một động lực cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững.

Trong các trường đại học trên cả nước nói chung và ở vùng Đồng bằng sông Hồng nói riêng, đội ngũ giảng viên luôn được xác định là nhân tố quan trọng, quyết định đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao. Việc phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập được xem là chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo, do đó đội ngũ giảng viên luôn được khuyến khích phát triển nền tảng lý luận và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động nghề nghiệp. Mặt khác, trình độ, năng lực, kiến thức và kỹ năng của đội ngũ giảng viên cần gắn với các khâu của công tác phát triển đội ngũ giảng viên như tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, đãi ngộ...

Chỉ tính trong 02 năm (2022-2023), vùng Đồng bằng sông Hồng có 109 trường đại học, chiếm tỷ lệ lớn trong cả nước; là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, với quy hoạch đến năm 2030 có thể đào tạo đến 1,3 triệu người học. Trong khi đó, vùng Đồng bằng sông Hồng chiếm 23,49% dân số cả nước, tỷ lệ trường đại học đạt 44,2% và quy mô sinh viên chiếm 39,86% tổng số sinh viên trên cả nước⁽²⁾. Đặc biệt, thành phố Hà Nội là

nơi tập trung số lượng giảng viên đại học và các chức danh giáo sư, phó giáo sư cao nhất cả nước, với hơn 3.900 người có học hàm giáo sư, phó giáo sư (chiếm hơn 57% toàn quốc).

Nhìn chung, đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng về cơ bản được đào tạo bài bản, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng nhanh; chương trình đào tạo được cập nhật nhanh chóng, linh hoạt theo nhu cầu thị trường lao động, đáp ứng tốt yêu cầu của nền kinh tế trong thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Các trường đại học cũng tích cực mở rộng hợp tác quốc tế, thu hút sinh viên nước ngoài, nâng cao vị thế và uy tín trên trường quốc tế. Bên cạnh đó, giảng viên các trường đại học luôn chú trọng nâng cao năng lực giảng dạy thông qua nhiều hoạt động như công tác thao giảng, dự giờ; công tác thanh tra giáo dục. Đồng thời, giảng viên thường xuyên được cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (làm nghiên cứu sinh, học cao học, đại học, cao cấp lý luận chính trị...); tham dự các lớp tập huấn chuyên môn, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy tích cực; đi nghiên cứu thực tế tại các đơn vị trong và ngoài nước nhằm tăng cường kiến thức thực tiễn phục vụ tốt cho công tác giảng dạy...

Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay ở các trường đại học công lập vùng Đồng bằng Sông Hồng cũng còn một số hạn chế như: quy mô của các trường nhìn chung còn nhỏ; trình độ của các giảng viên không đồng đều; thu nhập của các giảng viên vẫn còn thấp, đặc biệt là năng lực chuyên môn giảng dạy ở một số ngành, nghề của đội ngũ giảng viên... đã làm cho những kết quả đạt được chưa đạt với mục tiêu, nhiệm vụ đề ra, chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của xã hội và xu thế hội nhập. Ngoài ra, một số trường đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng chưa có quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giảng viên và kế hoạch phát triển các ngành, nghề trọng điểm. Việc quản lý nhà nước, cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học chưa đầy đủ, đồng bộ, còn chồng chéo và đặc biệt còn thiếu những chính sách phù hợp và những cơ chế thực hiện nhằm đảm bảo sự thống nhất.

Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế nêu trên là do một số giảng viên của các trường đại học chưa được đào tạo bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ, còn hạn chế về kiến thức thực tiễn, kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy; chưa thật sự chuyên tâm, tận tụy, trách nhiệm đầu tư cho nghiên cứu, soạn giáo án và rèn luyện kỹ năng, phương pháp sư phạm; chưa thường xuyên cập nhật kiến thức thực tiễn, đường lối, chính sách, chủ trương mới vào bài giảng... Về phương pháp giảng dạy, vẫn còn nặng về thuyết trình, chưa áp dụng thực sự hiệu quả phương pháp giảng tích cực và thực hành thực tế nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của sinh viên. Một số giảng viên chưa biết cách tổ chức thảo luận hiệu quả, chưa đưa ra được những bài tập tình huống về kỹ năng lãnh đạo, quản lý phù hợp với yêu cầu hiện nay.

Hoạt động nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ bắt buộc đối với giảng viên để bổ trợ kiến thức cho bài giảng, góp phần tổng kết thực tiễn và giải quyết những vấn đề thực tiễn đặt ra. Tuy nhiên, việc tham gia của giảng viên chưa đồng đều, chất lượng nghiên cứu khoa học còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của ngành, của đất nước trong tình hình mới. Bên cạnh đó, chế độ, chính sách đối với cán bộ, giảng viên các trường đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng chưa thỏa đáng, yếu tố này phần nào cũng chi phối đến kết quả giảng dạy và hiệu quả công tác. Ngoài ra, cơ sở hạ tầng, phương tiện, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập vừa thiếu, vừa lạc hậu; thư viện nhà trường chưa được đầu tư tương xứng. Chính sách của Nhà nước còn hạn chế (ưu đãi về chính sách đất đai, chính sách tài chính) cũng phần nào ảnh hưởng sự phát triển của các trường đại học công lập, đặc biệt các trường đại học công lập cấp tỉnh. Các vấn đề cấp thiết này cần sớm được giải quyết thông qua việc điều chỉnh, thay đổi cơ chế, chính sách đối với các trường đại học công lập nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng.

2. Giải pháp phát triển năng lực đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng hiện nay

Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh: “Phát triển giáo dục và đào tạo là sự

nghiệp của Đảng, Nhà nước và toàn dân. Thực hiện có hiệu quả các quyết sách chiến lược nhằm xây dựng nền giáo dục quốc dân hiện đại, công bằng theo hướng “chuẩn hoá, hiện đại hoá, dân chủ hoá, xã hội hóa và hội nhập quốc tế”. Đổi mới và hoàn thiện đồng bộ hệ thống luật pháp, cơ chế, chính sách về phát triển giáo dục và đào tạo. Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực, ngành, nghề trọng điểm, chiến lược”⁽³⁾. Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, đã đặt trọng tâm vào chuẩn hóa, bồi dưỡng và phát triển năng lực giảng viên đại học, nhất là năng lực số và đổi mới sáng tạo trong bối cảnh chuyển đổi số... Vì vậy, yêu cầu đặt ra đòi hỏi giảng viên các trường đại học công lập phải có năng lực đáp ứng với bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, do đó cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, chú trọng đào tạo nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng. Cần khảo sát, đánh giá khả năng đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ của các cơ sở giáo dục đại học ở trong nước và nước ngoài; xác định các lĩnh vực, ngành, chuyên ngành trọng tâm cần ưu tiên đào tạo; công bố danh sách và thông tin về các trường đại học có chất lượng tốt, tạo điều kiện cho người học lựa chọn, chủ động trong học tập và nghiên cứu; tạo thuận lợi cho các cơ sở giáo dục đại học liên kết, hợp tác trong đào tạo.

Hai là, bảo đảm tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học trong công tác tuyển chọn, xét duyệt, lập danh sách giảng viên đủ điều kiện cử đi đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ. Trọng tâm là có cơ chế để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên toàn thời gian tại các trường đại học nước ngoài đạt chuẩn chất lượng khu vực và thế giới; đào tạo tại các trường đại học trong nước và phối hợp giữa các trường đại học Việt Nam với các trường đại học nước ngoài đạt chuẩn chất lượng vùng và thế giới. Tổ chức bồi dưỡng ngoại ngữ và các kỹ năng cần thiết cho các giảng viên được tuyển chọn đi đào tạo tại nước ngoài; tăng mức đầu tư cho đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ đáp ứng

đủ chi phí đào tạo, nghiên cứu khoa học, thực hành, thí nghiệm, thực tập và công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí có uy tín trong vùng và trên thế giới. Thường xuyên kiểm tra, giám sát, thanh tra quá trình đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ của các cơ sở giáo dục đại học; kiểm soát chặt chẽ các khâu nghiệm thu, đánh giá luận án, luận văn, công nhận, cấp phát bằng, bảo đảm chất lượng đầu ra; tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến các quy định, kế hoạch nhằm phát huy sức mạnh của toàn xã hội quan tâm, chăm lo cho công tác đào tạo giảng viên trình độ cao phục vụ đất nước. Các cơ sở giáo dục đại học cần tổ chức tổng kết, đánh giá thường xuyên kết quả đào tạo hàng năm và từng giai đoạn để kịp thời rút kinh nghiệm, điều chỉnh, bổ sung kế hoạch và động viên, khen thưởng kịp thời.

Ba là, thu hút các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ, đủ tiêu chuẩn để làm giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng. Thường xuyên tuyên truyền, vận động các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ, đủ tiêu chuẩn để làm giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học; tạo mọi điều kiện thuận lợi về vật chất, tinh thần đối với các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ, đủ tiêu chuẩn để làm giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học. Khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học công lập chủ động thu hút các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ, đủ tiêu chuẩn đến làm việc.

Bốn là, bồi dưỡng phát triển năng lực quản trị cho cán bộ quản lý. Tổ chức biên soạn chương trình, tài liệu bồi dưỡng phát triển năng lực quản trị đại học đối với cán bộ quản lý chủ chốt gồm chủ tịch hội đồng trường, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng (và tương đương) và đội ngũ cán bộ quản lý cấp đơn vị trực thuộc của các cơ sở giáo dục đại học; tổ chức các khóa bồi dưỡng (trong nước và nước ngoài) nâng cao năng lực quản trị đối với cán bộ quản lý chủ chốt và đội ngũ cán bộ quản lý cấp đơn vị trực thuộc của các cơ sở giáo dục đại học. Đồng thời, cần bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên; nghiên cứu, ban hành khung năng lực giảng viên làm cơ sở để xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên; tổ chức

bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên, trong đó chú trọng bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin, chuyển đổi số.

Năm là, đổi mới, hoàn thiện về cơ chế, chính sách. rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các chính sách bảo đảm thống nhất, đồng bộ về vị trí việc làm, tuyển dụng, thu hút tiến sĩ và các nhà khoa học giỏi, bố trí và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và đãi ngộ đối với giảng viên, cán bộ quản lý theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; hướng dẫn các cơ sở giáo dục đại học triển khai thực hiện, bảo đảm nguyên tắc tự chủ, tự chịu trách nhiệm và phù hợp với thực tiễn. Từng bước tăng mức đầu tư, hỗ trợ kinh phí đáp ứng yêu cầu thực tế của công tác đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ ở cả ba phương thức đào tạo toàn thời gian ở nước ngoài, đào tạo theo hình thức liên kết, phối hợp và đào tạo ở trong nước.

Bước vào kỷ nguyên mới, khi đất nước đang quyết tâm vươn lên trở thành quốc gia phát triển có thu nhập cao vào năm 2045, vai trò của giáo dục đại học, đặc biệt là các đại học vùng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Do đó, tiếp tục phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học công lập ở vùng Đồng bằng sông Hồng hiện nay sẽ góp phần xây dựng một hệ thống giáo dục đại học nước nhà phát triển, cân đối giữa các vùng miền, đủ sức cạnh tranh với các đại học hàng đầu trong khu vực và thế giới./.

Ghi chú:

(1) Bộ Chính trị, *Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 23/11/2022 về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đồng bằng sông Hồng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*

(2) Xem <https://tuoitre.vn/so-luong-dai-hoc-o-dong-bang-song-hong-gan-gap-doi-dong-nam-bo-20250306123815874.htm>.

(3) <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/toan-van-du-thao-bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xiii-tai-dai-hoi-xiv-cua-dang-119251015171703632.htm>.