



Tạp chí

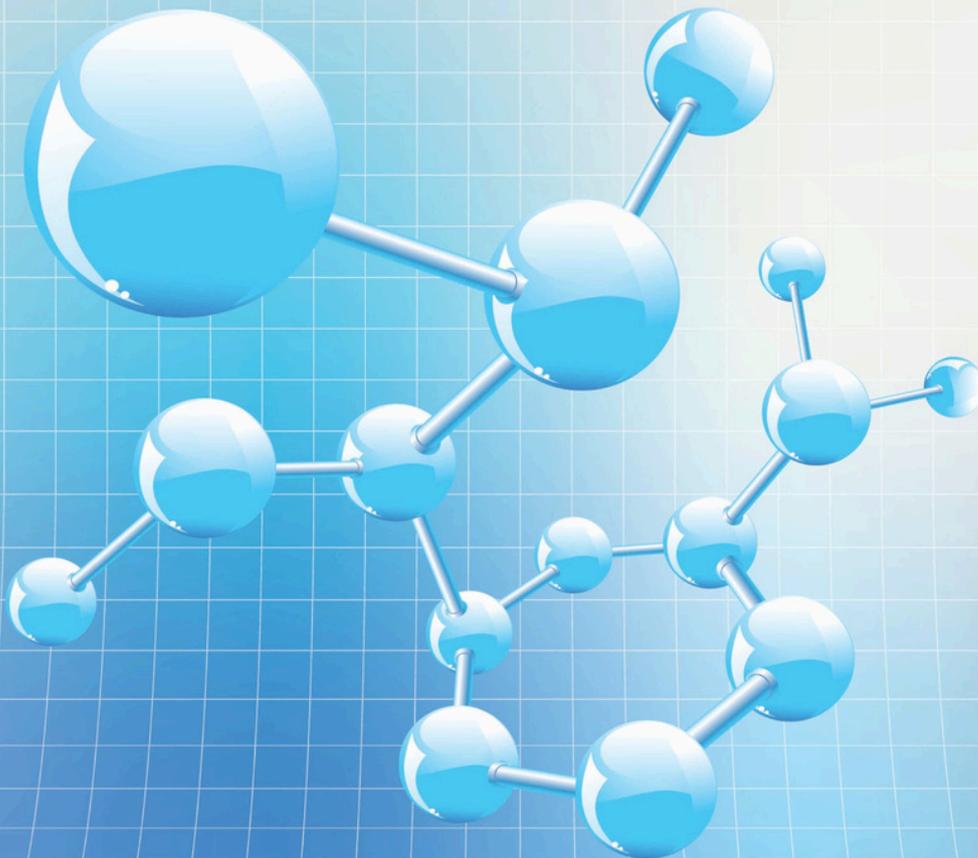
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

SCIENTIFIC JOURNAL - SAO DO UNIVERSITY

P. ISSN 1859-4190

E. ISSN 2815-553X



SỐ ĐẶC BIỆT

KỶ NIỆM 15 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG

Số 2 (90)

2025

MỤC LỤC

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
1.	Xây dựng hệ sinh thái kinh tế số: Vai trò của giáo dục và nghiên cứu khoa học <i>Building a digital economy ecosystem: The role of education and scientific research</i>	Nguyễn Kế Nghĩa Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	8-16
2.	Áp dụng trí tuệ nhân tạo dự báo nhu cầu và tối ưu hóa tồn kho tại Việt Nam <i>Applying artificial intelligence to forecast demand and optimize inventory in Vietnam</i>	Nguyễn Xuân Trang Trường Kinh Tế Tài Chính - Đại học Thủ Dầu Một	17-24
3.	Kinh nghiệm của một số địa phương về phát triển nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế số - Bài học kinh nghiệm đối với tỉnh Hải Dương <i>Experiences of some localities in developing human resources for digital economic development - Lessons learned for Hai Duong province</i>	Vũ Hồng Phong; Phan Hoàng Đức; Vũ Văn Đông Trường Đại học Sao Đỏ	25-33
4.	Giải pháp phát huy tiềm năng và cơ hội tham gia, phát triển kinh tế số của thanh niên hiện nay <i>Solutions to promote the potential and opportunities to participate and develop the digital economy of youth</i>	Nguyễn Tuấn Anh Viện Nghiên cứu Thanh niên	34-43
5.	Nâng cao chất lượng nguồn lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững <i>Improving the quality of teaching resources in higher education institutions to meet the needs of sustainable development</i>	Nguyễn Thị Hiền Oanh Trường Đại học Sài Gòn	44-52
6.	Kinh nghiệm quốc tế về quản lý nền kinh tế số và hàm ý cho Việt Nam <i>International experiences in digital economy governance and policy implications for Vietnam</i>	Luyện Thùy Dung*, Bùi Tiến Thịnh Trường Đại học Tài Chính – Quản trị kinh doanh	53-60
7.	Số hoá ngành du lịch Quảng Bình: cơ hội và thách thức trong chuyển đổi số <i>Digital Transformation of Quang Binh's Tourism Industry: Opportunities and Challenges</i>	Phan Thị Quỳnh Trang Trường Đại học Quảng Bình	61-69

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
8.	Khung năng lực nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong bối cảnh chuyển đổi số <i>Information technology human resource capacity framework in the context of digital transformation</i>	Lại Thị Hiếu Trường Đại học Công nghiệp Việt Trì	70-76
9.	Thương mại điện tử góp phần quan trọng phát triển kinh tế số ở Việt Nam hiện nay <i>E-commerce as a key driver of digital economy development in Vietnam</i>	Nguyễn Hữu Sơn Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	77-83
10.	Chuyển đổi số trong doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam hiện nay <i>Digital transformation in small and medium enterprises in Vietnam today</i>	Trần Đăng Sinh¹, Phùng Thị Lý² ¹ Hội triết học Việt Nam ² Trường Đại học Sao Đỏ	84-93
11.	Chuyển đổi số ở thị trường lao động Việt Nam dưới góc nhìn xã hội học <i>Digital Transformation in the Vietnamese Labor Market: A Sociological Perspective</i>	Nguyễn Duy Thái^{1*}, Nguyễn Thị Hải Hà², Nguyễn Đức Chiện³ ¹ Tạp chí Xã hội học Việt Nam ² Trường Đại học Sao Đỏ ³ Viện Xã hội học	94-100
12.	Chuyển đổi số truy xuất nguồn gốc nông sản: kinh nghiệm quốc tế và gợi ý cho Việt Nam <i>Digital transformation in agricultural product traceability: international experiences and recommendations for Vietnam</i>	Lê Quý Dương^{1*}, Nguyễn Đức Chiện², Ngô Trung Thành³, Đinh Thị Thu Hằng³, Trần Thị Thu Thủy⁴ ¹ Viện nghiên cứu truyền thống và phát triển (TARDI) ² Viện Xã hội học – Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam ³ Khoa Khoa học xã hội – Học viện Nông nghiệp Việt Nam ⁴ Liên hiệp các hội khoa học kỹ thuật tỉnh Hải Dương	101-110
13.	Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số đến phong cách lãnh đạo doanh nghiệp <i>Impacts of the Fourth Industrial Revolution and the digital transformation upon business leadership style</i>	Lưu Ngọc Trinh^{1*}, Lê Đăng Minh² ¹ Đại học Công Nghệ Giao thông vận tải ² Đại học Công nghệ Sài Gòn	111-120

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
14.	Nỗ lực thúc đẩy quá trình chuyển đổi số của Nhật Bản <i>Japan's Efforts in Promoting the Digital Transformation</i>	Phạm Thị Hồng Hoa¹, Lưu Ngọc Trinh^{2*} ¹ Trường Đại học Sao Đỏ ² Đại học Công nghệ Giao thông vận tải	121-131
15.	Phát triển nông nghiệp trong nền kinh tế số hiện nay: Cơ hội và thách thức <i>Agricultural Development in Today's Digital Economy: Opportunities and Challenges</i>	Nguyễn Thị Ngọc Mai Viện Nghiên cứu Nam Á, Tây Á và Châu Phi	132-140
16.	Chính sách thu hút đầu tư nước ngoài vào kinh tế số tại Việt Nam <i>Policies for attracting foreign investment into the digital economy in Vietnam</i>	Bùi Tiến Thịnh*, Nguyễn Thị Hoàng Mai Trường Đại học Tài Chính – Quản trị kinh doanh	141-148
17.	Kinh tế số trong ngành du lịch Việt Nam: Cơ hội và thách thức <i>Digital Economy in Vietnam tourism industry: Opportunities and challenges</i>	Nguyễn Hoàng Mai¹, Nguyễn Thị Ngọc Mai² ¹ Viện nghiên cứu phát triển du lịch ² Trường Đại học Sao Đỏ	149-158
18.	Phát triển doanh nghiệp tư nhân thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng trong nền kinh tế số <i>Developing private enterprises in Da Lat city, Lam Dong province in the digital economy</i>	Trương Minh Hoài^{1*}, Lê Thị Lại² ¹ Trường Đại học Đà Lạt ² Trường cao đẳng Đà Lạt	159-165
19.	Phổ cập hiểu biết ứng dụng fintech – Gợi ý giải pháp chuyển đổi số <i>Popularizing fintech application knowledge - Digital transformation solution suggestions</i>	Lê Thị Thúy Hà Phân hiệu Bắc Ninh – Học viện Ngân hàng	166-175
20.	Quá trình phát triển và xu hướng thị trường thương mại điện tử trong tương lai ở Việt Nam <i>The development process and future trends of the e-commerce market in Vietnam</i>	Nguyễn Thị Huệ Trường Đại học Sao Đỏ	176-186
21.	Giải pháp phát triển kinh tế nông nghiệp, nông thôn Việt Nam trong kỷ nguyên số <i>Solutions for agricultural and rural economic development in Vietnam in the digital era</i>	Ngô Thị Luyện Trường Đại học Sao Đỏ	187-194
22.	Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong xây dựng kinh tế số tại Việt Nam <i>Some solutions for human resource development in building digital economy in Vietnam</i>	Hoàng Thị Hoa Trường Đại Học Sao Đỏ	195-204

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
23.	Ứng dụng AI trong hoạt động marketing tại doanh nghiệp - Cơ hội và thách thức <i>Applying AI in marketing activities at enterprises - Opportunities and challenges</i>	Nguyễn Thị Thủy Trường Đại học Sao Đỏ	205-212
24.	Ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong phát triển du lịch thông minh tại tỉnh Hải Dương <i>Application of artificial intelligence (AI) in tourism development smart in Hai Duong province</i>	Vũ Thị Hương Trường Đại học Sao Đỏ	213-221
25.	Hệ thống thông tin kế toán tại các doanh nghiệp Việt Nam trong nền kinh tế số <i>Accounting information systems in Vietnamese enterprises in the digital economy</i>	Vũ Thị Lý Trường Đại học Sao Đỏ	222-231
26.	Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hàng tồn kho, hiệu quả tại doanh nghiệp <i>Application of information technology in inventory management, efficiency in business</i>	Vũ Thị Thanh Thủy Trường Đại học Sao Đỏ	232-240
27.	Kinh tế số và giải pháp phát triển mô hình kinh tế số tại Việt Nam <i>Digital economy and solutions for developing digital economic models in Vietnam</i>	Nguyễn Minh Tuấn* , Phạm Thị Hồng Hoa Trường Đại học Sao Đỏ	241-249
28.	Ảnh hưởng của áp dụng trí tuệ nhân tạo đến năng suất lao động trong các doanh nghiệp thương mại điện tử tại Việt Nam <i>The influence of artificial intelligence adoption on workforce productivity in Vietnam e-commerce enterprises</i>	Nguyễn Thị Huyền Trang* , Trần Trọng Đức , Lê Khánh Duyên , Nguyễn Tuấn Minh , Nguyễn Hữu Hoàng Phúc , Đinh Thị Hồng Thắm Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	250-257
29.	Rủi ro gian lận báo cáo tài chính trong môi trường số và giải pháp kiểm toán số tại Việt Nam <i>Risk of financial reporting fraud in the digital environment and digital audit solutions in Vietnam</i>	Đinh Thị Kim Thiết Trường Đại học Sao Đỏ	258-265
30.	Hoàn thiện thể chế tạo tiền đề cho sự phát triển kinh tế số tại Việt Nam trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc <i>Perfecting the institutional framework as a prerequisite for digital economy development in Vietnam amidst the nation's rise</i>	Đậu Ngọc Linh Học viện cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh	266-273

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
31.	Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế số và hàm ý chính sách cho Việt Nam <i>Factors influencing digital economy development and policy implications for Vietnam</i>	Hồ Thị Hà Trường Kinh tế tài chính - Trường Đại học Thủ Dầu Một	274-281
32.	Thúc đẩy chuyển đổi số trong doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam: Thách thức và giải pháp <i>Promoting digital transformation in small and medium-sized enterprises (SMES) in Vietnam: Challenges and solutions.</i>	Nguyễn Thị Minh Hiếu^{1*}, Nguyễn Thị Huyền Trang² ¹ Trường Đại học Lao động Xã hội cơ sở II ² Trường Cao đẳng Công nghệ cao Đồng Nai	282-289
33.	Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu kinh tế số ở Việt Nam hiện nay <i>Developing human resources to meet digital economy requirements in Vietnam today</i>	Tạ Thị Năm Trường Đại học Công đoàn	290-297
34.	Cải tiến phương pháp kiểm tra - đánh giá nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên trong bối cảnh chuyển đổi số <i>Improving assessment methods – enhancing student training quality in the context of digital transformation</i>	Nguyễn Thị Thuỳ Trinh Trường Cao đẳng Đà Lạt	298-305
35.	Giải pháp nâng cao năng lực số của giảng viên đại học trong giai đoạn chuyển đổi số <i>Solutions to improve digital capabilities of university lecturers during the digital transformation period</i>	Nguyễn Thị Hiền Học Viện Ngân Hàng - Phân Viện Phú Yên	306-316
36.	Giải pháp thúc đẩy chuyển đổi số doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam trong kỷ nguyên số <i>Solutions to promote digital transformation of small and medium enterprises of Vietnam in the digital age</i>	Đinh Mạnh Tuấn^{1*}, Lê Thanh Thảo² ¹ Viện Nghiên cứu Châu Âu và Châu Mỹ ² Công ty IPCOM Vietnam	317-323
37.	Ứng dụng công nghệ số trong công tác giảng dạy <i>Applying digital technology in teaching</i>	Nguyễn Thị Hồng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG TP HCM	324-331
38.	Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng thông minh: Góc nhìn pháp lý trong bối cảnh phát triển kinh tế số <i>The validity conditions of smart contracts: A legal perspective in the context of digital economic development</i>	Nguyễn Phương Uyên*, Thái Trần Văn Huế, Nguyễn Thị Diệu Hiền, Nguyễn Khánh Linh Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	332-339

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
39.	Phân tích tích hợp các đổi mới FinTech trong ngành ngân hàng: Những cải tiến và thách thức <i>Integrated Analysis of FinTech Innovations in Banking: Enhancements and Challenges</i>	Phí Văn Trọng* , Trần Thị Nam Thanh Trường Đại học Kinh tế quốc dân	340-349
40.	Một số vấn đề về chuyển đổi số trong lĩnh vực ngân hàng Việt Nam hiện nay <i>Some issues on digital transformation in the banking sector in Vietnam today</i>	Nguyễn Thị Huệ Viện Nghiên cứu Văn hoá – Viện Hàn lâm KHXHVN	360-359
41.	Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế số của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khu vực Châu Á - Thái Bình Dương hiện nay <i>Developing high-quality human resources to meet the demands of building Vietnam's digital economy in the context of regional integration in the Asia-Pacific today</i>	Tiêu Thị Thu Ngân* , Nguyễn Phương Linh , Vũ Tuấn Nghĩa Trường Đại học Ngoại thương	360-367
42.	Thực trạng chuyển đổi số ngành ngân hàng tại Việt Nam <i>The current situation of digital transformation of the banking industry in Vietnam</i>	Lương Thị Hoa Trường Đại học Sao Đỏ	368-376
43.	Giải pháp chuyển đổi số trong công tác kế toán tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hải Dương <i>Solutions for digital transformation in accounting practices at businesses in Hai Duong province</i>	Nguyễn Thị Quỳnh Trường Đại học Sao Đỏ	377-385
44.	Phát triển năng lực số cho sinh viên các trường đại học trong giai đoạn hiện nay <i>Developing digital competencies for university students in the current context</i>	Nguyễn Thị Lý Trường Đại học Lâm nghiệp	386-394
45.	Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tiêu dùng hàng Việt trên sàn thương mại điện tử tại Việt Nam <i>Study on factors influencing Vietnamese consumer behavior on E-commerce platforms in Vietnam</i>	Trần Cương , Trần Thị Quý Chinh* Trường Kinh tế, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội	395-403

TT	Tên bài báo	Tên tác giả	Trang
46.	Các nhân tố ảnh hưởng đến ứng dụng công nghệ thông tin tại các doanh nghiệp Logistics trên địa bàn thành phố Hà Nội <i>Factors influencing the application of information technology in Logistics Enterprises in Hanoi</i>	Trần Thị Quý Chinh* , Trần Cương , Nguyễn Thị Mai Anh , Phạm Thị Hương Giang Trường Kinh tế, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội	404-412
47.	Sử dụng lý thuyết TAM trong nghiên cứu nhận thức và mức độ tương tác của giảng viên và sinh viên kế toán, kiểm toán với ứng dụng AI trong đào tạo đại học. <i>Utilizing TAM Theory to study the perception and interaction of accounting and auditing lecturers and students with AI-powered tools in higher education</i>	Phùng Đặng Diệp Chi , Nguyễn Khánh Ly , Nguyễn Thu Ngân , Phạm Thành Long* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	413-421
48.	Áp dụng thuế bất động sản trong bối cảnh chuyển đổi số: Kinh nghiệm từ Nga, Hoa Kỳ, Singapore và hàm ý chính sách cho Việt Nam <i>Real estate taxation in the digital age: Implementation insights from Russia, the United States, Singapore, and policy implications for Vietnam</i>	Nguyễn Văn Lộc , Nguyễn Văn Phương , Phạm Ngọc Hương Quỳnh* Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội	422-431
49.	Tác động của quản trị nhân sự số đến kết quả làm việc của nhân viên tại các cơ sở giáo dục tại Hà Nội <i>The impact of digital human resource management on employee performance in educational institutions in Ha Noi</i>	Nguyễn Minh Phương¹ , Đào Thị Hà Anh^{2*} , Nguyễn Văn Lộc² ¹ Trường Đại học Việt Nhật - Đại học Quốc gia Hà Nội ² Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội	432-441
50.	Một số vấn đề lý luận và thực tiễn giải pháp tăng cường thực thi chính sách hỗ trợ chuyển đổi số cho doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam <i>Some theoretical and practical issues on solutions to strengthen the implementation of policies to support digital transformation for small and medium-sized enterprises in Vietnam</i>	Phạm Thanh Tùng Ban Tổ chức – Kiểm tra Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh	442-450

Nâng cao chất lượng nguồn lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững

Improving the quality of teaching resources in higher education institutions to meet the needs of sustainable development

Nguyễn Thị Hiền Oanh

Trường Đại học Sài Gòn

Email: nthoanh@sgu.edu.vn

Ngày nhận bài: 10/02/2025

Ngày nhận bài sửa theo phản biện: 10/4/2025

Ngày chấp nhận đăng: 11/5/2025

Tóm tắt

Trong các cơ sở giáo dục đại học, giảng viên là nguồn nhân lực chất lượng cao có tính quyết định để khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác. Trong thời đại xây dựng xã hội học tập ngày nay, vai trò của người thầy không thể thiếu trong quá trình định hướng về tri thức, nhân cách và phương pháp, là tấm gương sáng đối với các thế hệ người học. Để bắt kịp xu thế phát triển trên thế giới, các trường đại học Việt Nam cần đổi mới không ngừng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Xuất phát từ thực tế giáo dục đại học của Việt Nam, bài viết đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: *Chất lượng, giảng viên, nâng cao.*

Abstract

In higher education institutions, lecturers are high-quality human resources that are decisive for exploiting and effectively using other resources. In the era of building a learning society today, the role of teachers is indispensable in the process of orienting knowledge, personality and methods, and is a shining example for generations of learners. To keep up with the development trend in the world, Vietnamese universities need to constantly innovate to improve the quality of the teaching staff. Based on the reality of higher education in Vietnam, the article proposes a number of solutions to improve the quality of the teaching staff in the current period.

Keywords: *Quality; lecturers; improvement.*

1.. MỞ ĐẦU

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang có những tác động mạnh mẽ đến các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội. Điều này đòi hỏi mỗi quốc gia phải hoạch định chiến

lược phát triển phù hợp với xu thế chung của nhân loại, đặc biệt là sự điều chỉnh trong lĩnh vực giáo dục nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo ra những thế hệ mới đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng của xã hội.

Trước bối cảnh mới, nền giáo dục Việt Nam có nhiều cơ hội song cũng gặp phải nhiều thách thức không nhỏ. Những vấn đề đặt ra về mục tiêu giáo dục, phương pháp giảng dạy, nội dung, chương trình đào tạo, ... hướng đến mục tiêu đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo.

2. NỘI DUNG

2.1. Vai trò của giảng viên đại học

Thứ nhất, giảng viên là nhà giáo dục: đây là vai trò truyền thống nhưng quan trọng và tiên quyết đối với một giảng viên. Một giảng viên giỏi trước hết phải là một người Thầy giỏi. Theo đó, một giảng viên toàn diện là người có 4 nhóm kiến thức/ kỹ năng, đó là: (1) Kiến thức chuyên ngành: kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và chuyên môn giảng dạy; (2) Kiến thức về chương trình đào tạo: xu hướng đào tạo đại học hiện nay là đào tạo chuyên sâu kết hợp với cung cấp tư duy liên ngành, đa ngành, đa lĩnh vực (và đa văn hóa), vì chính những kiến thức này sẽ giúp người lao động thích nghi tốt trong các bối cảnh làm việc nhóm, dự án, từ đó, cộng tác với cá nhân từ các chuyên ngành khác biệt để cùng nhau giải các bài toán đa lĩnh vực; (3) Kiến thức và kỹ năng về dạy và học: bao gồm khối kiến thức về phương pháp luận, kỹ thuật dạy và học nói chung và trong từng chuyên ngành cụ thể. Để thay đổi diện mạo và chất lượng dạy và học hiện nay ở các trường đại học, cần đầu tư nhiều hơn để nâng cấp phương pháp và kỹ thuật giảng dạy của giảng viên; (4) Kiến thức về môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục, mục tiêu giáo dục, giá trị giáo dục: đây có thể coi là khối kiến thức cơ bản nhất làm nền tảng cho các hoạt động dạy và học. Chỉ khi mỗi giảng viên hiểu rõ

được các sứ mệnh, giá trị cốt lõi và các mục tiêu chính của hệ thống giáo dục và môi trường giáo dục thì việc giảng dạy mới đi đúng định hướng và đem lại giá trị cho xã hội.

Thứ hai, giảng viên là nhà khoa học: nghiên cứu khoa học, tìm cách ứng dụng các kết quả nghiên cứu khoa học về thực tiễn đời sống và công bố các kết quả nghiên cứu cho cộng đồng (cộng đồng khoa học, xã hội nói chung, trong nước và quốc tế) là ba chức năng chính của một nhà khoa học. Từ đây có hai xu hướng nghiên cứu chính: nghiên cứu cơ bản (basic research) và nghiên cứu ứng dụng (applied research). Thông thường nghiên cứu cơ bản được coi là vai trò chính của các giảng viên đại học. Còn nghiên cứu ứng dụng mang tính công nghệ thường là kết quả của mối liên kết giữa các nhà khoa học và nhà ứng dụng (các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội). Do vậy nghiên cứu ứng dụng thường có màu sắc của các dự án tư vấn được đặt hàng bởi cộng đồng doanh nghiệp và do doanh nghiệp tài trợ. Nghiên cứu khoa học phải đi kèm với công bố kết quả nghiên cứu. Và như vậy, trong vai trò nhà khoa học, giảng viên đại học không chỉ phải nắm vững kiến thức chuyên môn, phương pháp nghiên cứu mà còn phải có kỹ năng viết báo khoa học.

Thứ ba, giảng viên là nhà cung ứng dịch vụ cho xã hội: ở vai trò này, giảng viên cung ứng các dịch vụ của mình cho nhà trường, cho sinh viên, cho các tổ chức, cộng đồng và cho xã hội nói chung. Cụ thể đối với nhà trường và sinh viên, một giảng viên cần thực hiện các dịch vụ, như: tham gia công tác quản lý, các công việc hành chính, tham gia các tổ chức xã hội, cố vấn cho sinh viên,

liên hệ thực tập, kết nối việc làm cho sinh viên, tham gia phản biện cho các tạp chí khoa học, tham dự và tổ chức các hội thảo khoa học... Trong chức năng này, giảng viên đóng vai trò là cầu nối giữa khoa học và xã hội, cung cấp các kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng và giúp nâng cao dân trí.

Thứ tư, giảng viên thúc đẩy quốc tế hóa giáo dục đại học: hiện nay, vai trò của các giảng viên đại học không còn giới hạn trong phạm vi quốc gia, mà tầm hoạt động phải hướng đến một không gian toàn cầu, phi biên giới. Việc đẩy mạnh quốc tế hóa giáo dục đại học sẽ góp phần nâng cao chất lượng và trải nghiệm học tập toàn cầu, giúp thúc đẩy quá trình hội nhập của giáo dục đại học Việt Nam trong khu vực và trên thế giới để từ đó nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu, hợp tác, trao đổi đội ngũ giảng viên và mang lại tiềm năng nghề nghiệp cho sinh viên. Để thực hiện được chức năng này, đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có trình chuyên môn cao, có khả năng tin học và ngoại ngữ thành thạo (Phạm Thị Thùy, 2024).

2.2. Những ưu điểm và tồn tại trong chất lượng đội ngũ giảng viên

a. Ưu điểm

Với mục tiêu “Đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài ... đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc; có ý thức phục vụ nhân dân” (Luật Giáo dục đại học, 2012), thì giáo dục đại học là cấp

học trực tiếp nhất đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Để thực hiện được mục tiêu đề ra, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp ngành, các khâu thực hiện, các đối tượng có liên quan. Nhưng có thể khẳng định rằng đội ngũ giảng viên giữ vị trí, vai trò quan trọng bậc nhất trong việc triển khai mục tiêu đó.

Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập, áp dụng đối với viên chức làm công tác giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập và các tổ chức, cá nhân khác có liên quan. Theo đó, mỗi giảng viên cần đáp ứng những tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng như bằng tốt nghiệp đại học trở lên phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy; có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dành cho giảng viên; đồng thời có trình độ ngoại ngữ và tin học đạt chuẩn.

Thông tư cũng đưa ra những tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ như: nắm vững kiến thức cơ bản của môn học được phân công giảng dạy và có kiến thức tổng quát về một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm; Nắm vững mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công thuộc chuyên ngành đào tạo; Biên soạn giáo án, tập hợp tài liệu tham khảo liên quan của bộ môn, chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, sách hướng dẫn bài tập, thực hành, thí nghiệm,...

Thống kê cho thấy năm 2024 có 30.148 giảng viên toàn thời gian ở các trường đại

học có trình độ tiến sĩ. Theo số liệu Bộ Giáo dục và Đào tạo thống kê từ hệ thống HEMIS do các cơ sở đào tạo kê khai, số lượng giảng viên toàn thời gian năm 2024 là 91.297 người. Trong đó giảng viên có học hàm học vị GS.TS 743 người, PGS.TS 5.629 người, tiến sĩ 23.776 người, thạc sĩ 53.412 người, đại học hơn 6.000 người và khác hơn 1.600 người. 33% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Như vậy tổng giảng viên đại học có trình độ tiến sĩ 30.148 người, chiếm 33% tổng số giảng viên. Số liệu này do Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố tại hội nghị giáo dục đại học tổ chức tháng 8-2024. Số liệu cho thấy phần lớn giảng viên đại học hiện nay có trình độ thạc sĩ, chiếm khoảng 58% tổng số giảng viên.

Theo đánh giá của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong thời gian gần đây, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tại các cơ sở giáo dục đại học ngày càng tăng. Các trường đẩy mạnh phát triển đội ngũ có trình độ, chuyên môn cao, đặc biệt ưu tiên tuyển dụng giảng viên có trình độ tiến sĩ, đào tạo bồi dưỡng giảng viên theo học các chương trình tại các cơ sở giáo dục đại học uy tín trên thế giới. Cơ chế tự chủ cho phép các trường đẩy mạnh công tác tuyển dụng và nhân sự theo hướng nâng cao chất lượng. Một số trường chủ động xây dựng đề án vị trí việc làm, chủ động trong công tác tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc với những giảng viên có trình độ tiến sĩ và có năng lực nghiên cứu. Tuy có những kết quả khả quan về phát triển đội ngũ, nhưng tỷ lệ giảng viên được đi đào tạo nâng cao trình độ trong nước và nước ngoài theo Đề án 89 có tỷ lệ thấp so với mục tiêu. Năm 2022 - 2023 số người đi đào tạo tiến sĩ trong nước và nước ngoài theo Đề

án 89 đạt tỷ lệ thấp: trong nước đạt dưới 50%, nước ngoài đạt dưới 70%. Ngoài ra Bộ Giáo dục và Đào tạo đánh giá việc tuyển dụng, thu hút nhà khoa học, giảng viên trình độ cao là người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài đến giảng dạy, nghiên cứu, làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam rất hạn chế. Số lượng giảng viên tăng. Tính trong ba năm 2022, 2023 và 2024, tổng số giảng viên làm việc toàn thời gian tại các trường đại học tăng hơn 5.000 người. Năm 2022 có 86.048, năm 2024 tăng lên 91.297 người. Trong đó tính theo trình độ, số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ tăng đều trong ba năm qua. Ở trình độ đại học, năm 2023 ghi nhận số lượng giảng viên tăng so với năm trước đó. Đến năm 2024 có hơn 6.100 người. Trong khi đó số lượng giảng viên được xếp vào trình độ "khác" năm 2024 ghi nhận sự gia tăng số lượng đáng kể so với hai năm trước. Đối với giảng viên có học hàm giáo sư, phó giáo sư ba năm qua có sự trỗi dậy thất thường. Trong đó số lượng giảng viên có học hàm giáo sư năm 2024 tăng so với năm 2023 nhưng vẫn thấp hơn năm 2022. Số lượng giảng viên có học hàm phó giáo sư tuy tăng giảm trong ba năm qua nhưng năm 2024 ghi nhận số lượng cao nhất trong ba năm so sánh. Việc tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng đều trong những năm qua có nguyên nhân từ quy mô đào tạo tiến sĩ có xu hướng tăng ở nhiều nhóm ngành. Trong thống kê này, khối ngành I: Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên; khối ngành II: Nghệ thuật; khối ngành III: Kinh doanh và quản lý, pháp luật; Khối ngành IV: Khoa học sự sống, khoa học tự nhiên; khối ngành V: Toán và thống kê, máy

tính và công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật, kỹ thuật, sản xuất và chế biến, kiến trúc và xây dựng, nông lâm và thủy sản, thú y; Khối ngành VI: Sức khỏe; khối ngành VII: Nhân văn, khoa học xã hội và hành vi, báo chí và thông tin, dịch vụ xã hội, khách sạn - du lịch - thể thao và dịch vụ cá nhân, dịch vụ vận tải, môi trường và bảo vệ môi trường, an ninh quốc phòng. *Quy mô đào tạo tiến sĩ năm 2024 tăng ở tất cả các khối ngành so với năm 2023.* Trong đó đáng chú ý là sự gia tăng của khối ngành toán và thống kê, máy tính và công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật, kỹ thuật, sản xuất và chế biến, kiến trúc và xây dựng,... Các ngành này tăng 637 nghiên cứu sinh, với tỉ lệ tăng 33,32% so với năm 2023. Khối ngành khoa học sự sống, khoa học tự nhiên tăng 390 nghiên cứu sinh, với tỉ lệ tăng 57,52%. Khối ngành đào tạo giáo viên tăng 350 nghiên cứu sinh, với tỉ lệ tăng 51,32%... (Báo tuổi trẻ, 2024). Sự lớn mạnh của đội ngũ giảng viên có vai trò quan trọng thúc đẩy sự phát triển của các trường đại học. Nhờ sự đóng góp của đội ngũ giảng viên mà các trường đại học ngày càng khẳng định được danh tiếng và chất lượng đào tạo. Theo báo cáo của Vụ Giáo dục đại học, Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2022, cơ sở giáo dục đại học Việt Nam tiếp tục duy trì và giữ vị trí tốt trong các bảng xếp hạng uy tín quốc tế. Theo đó, 5 cơ sở giáo dục đại học nằm trong top 1000+ theo xếp hạng thế giới 2022 của THE; 11 cơ sở giáo dục đại học nằm trong bảng xếp hạng đại học châu Á (QS Asian University Rankings 2022) (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2022). Ngoài ra, số cơ sở đào tạo và chương trình đào tạo được công nhận kiểm định cũng tăng lên, trong

đó có cả chương trình đào tạo được kiểm định theo chuẩn kiểm định nước ngoài.

b. Những bất cập, tồn tại

Bên cạnh những kết quả đạt được thì đội ngũ giảng viên đại học hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định. Trước yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế thì trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên vẫn chưa theo kịp với sự vận động của đời sống kinh tế – xã hội. Một bộ phận giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Một số cơ sở giáo dục đại học còn chậm trong chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp dạy học và do kỹ năng công nghệ thông tin của giảng viên còn hạn chế nên nhiều giảng viên vẫn còn duy trì phương pháp giảng dạy cũ, lỗi thời; chủ yếu là “độc thoại” hay là “thầy đọc, trò chép”... Việc áp dụng phương pháp giảng dạy như vậy sẽ không phát huy được tính chủ động, tích cực của sinh viên trong quá trình dạy và học. Do đó, sinh viên sau khi ra trường không có kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng với yêu cầu của thực tiễn. Về trình độ giảng viên, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng lên nhưng số lượng giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư còn khiêm tốn. Tính đến hết năm 2021, số giảng viên có chức danh giáo sư tham gia giảng dạy là 757 người (chiếm tỷ lệ 0,89%), số giảng viên có chức danh phó giáo sư (6,21%) (Báo VietnamNet, 2022). Bên cạnh đó, có sự phân bố không đồng đều về giảng viên có trình độ cao giữa các khu vực lãnh thổ (các giáo sư, phó giáo sư thường tập trung ở một số trường đại học lớn tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh). Hoạt động nghiên cứu

khoa học của giảng viên còn khiêm tốn, số lượng bài báo công bố trên tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế chưa nhiều. Do năng lực ngoại ngữ của giảng viên hạn chế nên chỉ có khoảng 40% giảng viên cao cấp là giáo sư chỉ có từ 1 – 5 bài báo quốc tế nói chung, 1.88 bài ISI, SCI, SCIE và mới chỉ có 20% tổng số giáo sư có bài hệ thống ISI, SCI, SCIE (Nguyễn Đức Huy, 2018). Nghiên cứu khoa học là yếu tố nền tảng phản ánh kiến thức và trình độ của giảng viên nhưng chưa trở thành động lực thực sự của giảng viên. Phần lớn công việc chính của giảng viên vẫn là giảng dạy, thời gian dành cho nghiên cứu khoa học còn ít. Đây là hệ quả của sự giảng dạy quá tải đối với giảng viên, do tỷ lệ chênh lệch quá lớn giữa sinh viên và giảng viên.

2.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững

Thứ nhất, thực hiện những phương pháp linh hoạt nhằm tạo động lực cho giảng viên. Giảng viên tại các trường đại học, cao đẳng đang phải chịu áp lực lớn về công việc như vấn đề tiền lương, định mức nghiên cứu khoa học, chuẩn đào tạo tiến sĩ, ... Mức lương khởi điểm dành cho giảng viên rất thấp, một người có học vị tiến sĩ cũng không thể xếp lương khởi điểm 3.0. Điều này ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Đối với những giảng viên trẻ yêu nghề, bản thân họ phải gánh chi tiêu cho bản thân và gia đình thì mức lương hiện hành không phù hợp với giá trị sức lao động (giá trị sức lao động phải bao gồm: giá trị những tư liệu sinh hoạt vật chất và tinh thần cần thiết để tái sản xuất sức lao động của người lao động; phí tổn đào tạo người

lao động; giá trị những tư liệu sinh hoạt vật chất và tinh thần cần thiết để nuôi sống con cái người lao động). Giảng viên cũng chịu áp lực lớn về yêu cầu giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Thông tư số 47 quy định: “Tổng quỹ thời gian làm việc của giảng viên trong một năm học để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, học tập bồi dưỡng và các nhiệm vụ khác của nhà trường là 1760 giờ sau khi trừ đi số ngày nghỉ theo quy định (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2014). Định mức giảng dạy của giảng viên là 270 tiết/năm tương đương với khoảng 900 giờ hành chính và 586 giờ còn lại là để thực hiện nghiên cứu khoa học. Song, ngay từ khi nhận nhiệm vụ thì mỗi giảng viên đã liên tục thực hiện các công việc như giảng dạy, thảo luận, kiểm tra giữa kỳ, ôn tập, ra đề thi, coi thi, chấm thi hết môn, giải đáp các thắc mắc và khiếu nại của sinh viên. Thời gian dành cho nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động nghiên cứu bị hạn chế do chưa được đầu tư thích đáng và còn nhiều tâm lý đối phó. Từ thực tế như vậy, nhiều bài viết đã chỉ ra giảng viên cao đẳng, đại học là một nghề nghèo và nhiều áp lực.

Để cải thiện tình trạng này, nhiều nhà nghiên cứu đã đưa ra giải pháp như: thường xuyên thực hiện công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên; nâng cao năng lực sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại phục vụ cho quá trình giảng dạy; bồi dưỡng và nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên, ... Vấn đề được giáo viên, giảng viên cả nước rất quan tâm và mong mỏi đó là việc thay đổi chính sách tiền lương cho giáo viên. Vấn đề này phải trở thành nội dung tiên quyết trong cải cách giáo dục. Nếu lương giáo viên,

giảng viên không thay đổi thì việc thực hiện cải cách giáo dục sẽ gặp phải vô vàn những khó khăn, chưa kể gây ra những tổn thất về nhân sự do tiền lương hiện tại không đủ để giảng viên gắn bó và tâm huyết với nghề. Sự thay đổi, và chế độ ưu tiên về tiền lương trong hệ thống tiền lương sẽ là một “cú hích” mạnh mẽ và cơ bản nhất. Tuy nhiên, trước thực tế đất nước còn nhiều khó khăn, các nhà quản lý giáo dục cũng đã tìm ra những cách thức khác nhau để tạo động lực cho giảng viên trong quá trình làm việc. Những cách thức này có thể thực hiện linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh cụ thể với từng cơ sở đào tạo như: sự khuyến khích, động viên, ghi nhận sự nỗ lực, phấn đấu, sáng kiến của giảng viên thông qua các hình thức khen thưởng, tuyên dương tạo cho giảng viên động lực giảng viên giảng dạy và nghiên cứu khoa học thông qua việc chi trả tiền dạy, tiền thừa giờ, tiền nghiên cứu khoa học, ... Tạo ra những cơ hội về công việc, về sự thăng tiến cho giảng viên có cống hiến, có thành tích nổi bật. Quan tâm, giúp đỡ, chia sẻ những khó khăn trong công việc từ đồng nghiệp và sự động viên, khích lệ từ lãnh đạo. Với sự linh hoạt và đa dạng trong cách thức tạo động lực làm việc cho giảng viên, chất lượng đội ngũ giảng viên ở nước ta sẽ có những thay đổi, chuyển biến tích cực. Việc đáp ứng những nhu cầu vật chất và tinh thần cho giảng viên không chỉ tạo nên kết quả là sản phẩm đào tạo được nâng cao về chất lượng, mà vị trí, vai trò của người thầy trong xã hội cũng sẽ được thay đổi theo chiều hướng tích cực hơn rất nhiều.

Thứ hai, tạo sự chuyển biến tích cực trong toàn xã hội khi bàn về vị trí của người

thầy. Trong xã hội truyền thống Việt Nam, người thầy có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng và được cả xã hội tôn vinh. Truyền thống “tôn sư trọng đạo” trở thành truyền thống cao đẹp của dân tộc ta. Song trước những thay đổi nhanh chóng của tình hình thế giới và đất nước, những khó khăn, thách thức đã nảy sinh và làm thay đổi vị trí, vai trò của người thầy trong xã hội. Nghề giáo trở thành một nghề nhiều áp lực và có phần nguy hiểm. Có thể khẳng định như vậy vì trong những năm gần đây, có rất nhiều sự việc thực tế đã xảy ra như: giáo viên bị gia đình phụ huynh hành hung, lăng mạ; học sinh, sinh viên vô lễ, hỗn láo với thầy cô, thậm chí đánh thầy cô; những hành động của các thầy cô thường được báo chí và dư luận quan tâm và dễ bị cường điệu hoá,... Một tình trạng phổ biến ở các trường đại học hiện nay đó là sự thiếu gắn kết giữa giảng viên và sinh viên, sự thay đổi trong quan niệm về dạy và học, đặc biệt là tâm lý coi người học là “khách hàng” đã làm cho vị trí của người thầy ít nhiều bị giảm sút. Để khắc phục tình trạng này, cần sự nỗ lực của gia đình, nhà trường, xã hội, người học và chính từ bản thân người thầy. Về phía người thầy, cần phải luôn tự trau dồi đạo đức, tri thức và nhanh nhạy nắm bắt sự biến đổi của cuộc cách mạng khoa học công nghệ. Kiến thức của người thầy không thể so sánh với từ điển, cũng không thể khai thác như Google hay Wikipedia, song vai trò dẫn dắt, định hướng để người học có thể thu thập, xử lý thông tin và vận dụng vào cuộc sống thực tế thì robot, máy móc chưa thể thay thế được. Người thầy, với những trang bị về kỹ năng sư phạm, kỹ năng xử lý các tình huống, kiến thức chuyên

môn, ... sẽ là người chủ động mang đến những phương pháp giáo dục mới và truyền cảm hứng học tập cho người học. Một vai trò hết sức quan trọng khác đó là sự ví von người thầy như “kỹ sư tâm hồn” cũng để khẳng định vị trí, vai trò không thể thay thế được của người thầy trong xã hội. Bản thân thầy cô sẽ là tấm gương đạo đức, giúp các em học sinh, sinh viên hình thành, tiếp nhận và thực hiện những chuẩn mực đạo đức xã hội. Vì vậy, việc đầu tiên để thay đổi quan niệm của toàn xã hội về vị trí, vai trò của người thầy là chính bản thân họ phải hiểu rõ thế mạnh của mình, từ đó có sự tích cực, chủ động trong việc nâng cao phẩm chất, năng lực để đáp ứng đòi hỏi của thời đại mới. Gia đình, nhà trường, xã hội cũng cần có sự chuyển biến nhận thức về vị trí, vai trò của người thầy. Gia đình cần phối hợp với thầy cô trong việc đôn đốc, dạy bảo con em mình. Sự hợp tác giữa gia đình và nhà trường phải dựa trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau và thái độ cầu thị nhằm hướng đến mục tiêu chung là giáo dục cho con trở thành những người “vừa hồng, vừa chuyên”. Gia đình không giữ quan điểm “trăm sự nhờ thầy cô” và cũng không can thiệp quá sâu vào hoạt động giảng dạy của thầy cô, can thiệp vào kết quả học tập của con em mình. Mỗi nhà trường cần có những nội quy hoạt động, dựa trên những quy định chung của Nhà nước, đồng thời có sự vận dụng linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh để tạo ra những điều kiện thuận lợi nhất phục vụ công tác giảng dạy.

Về phí xã hội, ngoài những thay đổi về việc điều chỉnh chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ giáo viên, các bộ, ban, ngành có liên quan cũng cần có những định

hướng tích cực trong dự luận trước những vấn đề, sự việc liên quan đến vị trí của người thầy, không vì biểu hiện chưa tốt của một vài cá nhân mà tạo ra dự luận không tốt cho toàn bộ đội ngũ nhà giáo. Bên cạnh đó cũng cần có thêm những cơ chế, chính sách khuyến khích cho nghề giáo, các hoạt động kỷ niệm tôn vinh nghề giáo để truyền thống “tôn sư trọng đạo” của nước ta luôn được giữ gìn và phát huy. Xét đến cùng, chất lượng nhà giáo quyết định chất lượng giáo dục. Vì vậy, sự đầu tư cho giáo dục, đầu tư cho nhà giáo là bước căn bản nhất để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Nhân tố cuối cùng không kém phần quan trọng, đó là sự thay đổi của người học về cách nhìn và thái độ đối với người thầy. Với những cấp học từ mầm non đến phổ thông trung học, quá trình học tập của học sinh còn ít nhiều đặt dưới sự kiểm soát của cha mẹ, nên những biểu hiện tiêu cực nảy sinh ít nhiều cũng có sự phối hợp giữa giáo viên, gia đình, nhà trường cùng giải quyết. Song với sinh viên đại học, với điều kiện đặc thù đa phần sống xa gia đình do các trường đại học chủ yếu tập trung ở các thành phố lớn, thì sự tự do, tự chủ của sinh viên nhiều hơn. Cũng vì vậy, những vấn đề liên quan đến mục đích học tập, động cơ học tập, thái độ học tập nhiều khi chưa được xác định rõ ràng, đúng đắn. Vì vậy, bản thân mỗi sinh viên cần xác định lại một cách nghiêm túc việc học tập, tu dưỡng của mình, đặc biệt cần có thái độ tôn trọng, trân trọng, biết ơn các thầy cô đã truyền đạt tri thức, kỹ năng, những kiến thức về thực tế. Điều này phải được thể hiện thông qua thái độ học tập nghiêm túc, cầu thị và thông qua thái độ, giao tiếp của người học đối với thầy cô giáo.

3. KẾT LUẬN

Để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở nước ta hiện nay là một nhiệm vụ cấp bách, song cũng không thể thực hiện trong một thời gian ngắn mà cần có bước đi, lộ trình cụ thể để giải quyết từng khâu, từng vấn đề. Hiệu quả thực hiện cũng không thể đạt được nếu chỉ thực hiện những giải pháp đơn lẻ, mà phải là sự kết hợp đồng bộ các giải pháp, tạo ra những sự chuyển biến trong chính đội ngũ giảng viên và thay đổi quan niệm của toàn xã hội. Điều này cần có sự chung tay, góp sức của mọi thành viên, tổ chức trong toàn xã hội, để thực sự khẳng định quan điểm của UNESCO “Chất lượng giáo dục không vượt khỏi chất lượng nhà giáo”. Đội ngũ giảng viên có trình độ cao là yếu tố đặc biệt quan trọng, đảm bảo chất lượng của giáo dục đại học, đồng thời trực tiếp đóng góp vào nhiều tiêu chí để các trường đại học thăng hạng trên các bảng xếp hạng quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Phạm Thị Thùy (2024), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học hiện nay*,

THÔNG TIN TÁC GIẢ:

Nguyễn Thị Hiền Oanh
 Trường Đại học Sài Gòn
 Email: nthoanh@sgu.edu.vn
 Điện thoại: 0918059260

<https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/03/26/p-hat-trien-doi-ngu-giang-vien-cac-truong-dai-hoc-hien-nay/>

[2]. Luật Giáo dục đại học (2012) và Văn bản hướng dẫn thi hành (2014). Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

[3]. Báo Tuổi trẻ (2024), Hơn 30.000 tiến sĩ đang làm việc toàn thời gian ở đại học <https://tuoitre.vn/hon-30-000-tien-si-dang-lam-viec-toan-thoi-gian-o-dai-hoc>.

[4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022). *Báo cáo tổng kết năm học 2021 – 2022*. Vụ Giáo dục đại học- Bộ Giáo dục và Đào tạo

[5]. Báo VietNamnet (2022), *Tỷ lệ giảng viên đại học có chức danh giáo sư ở Việt Nam chỉ đạt 0,89%*. <https://vietnamnet.vn>, ngày 14/9/2022.

[6]. Nguyễn Đức Huy. *Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam*. Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam, số 03/2018, tr.30

[7]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014). Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT.



BỘ CÔNG THƯƠNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Địa chỉ:

- Số 1: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Số 2: Số 72, đường Nguyễn Thái Học, phường Thái Học, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Điện thoại: (0220) 3882 269 Fax: (0220) 3882 921 Website: <http://saodo.edu.vn> Email: info@saodo.edu.vn

**P. ISSN 1859-4190
E. ISSN 2815-553X**

Số 2 (90)

2025

Địa chỉ Tòa soạn:

Trường Đại học Sao Đỏ.

Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>/Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn.

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.
In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.