

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRẺ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Đinh Thị Thuận Hảo^{1*}¹Trường Đại học Thành Đông*Tác giả liên hệ: thuanhao@thanhdong.edu.vn

TÓM TẮT

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ trở thành nhiệm vụ chiến lược của các cơ sở đào tạo, đặc biệt là các trường đại học ngoài công lập. Nghiên cứu nhằm xác định và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển đội ngũ giảng viên trẻ tại Trường Đại học Thành Đông. Thông qua dữ liệu thu thập từ 136 giảng viên và cán bộ quản lý bằng các phương pháp phân tích như Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích tương quan Pearson và hồi quy tuyến tính bội. Kết quả nghiên cứu cho thấy có năm yếu tố ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến sự phát triển của giảng viên trẻ, bao gồm: (1) Quan điểm chủ trương; (2) Các hỗ trợ và môi trường làm việc; (3) Chế độ chính sách; (4) Môi trường kinh tế - xã hội; và (5) Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học. Qua đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm giúp nhà trường xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên trẻ một cách bền vững, phù hợp với bối cảnh giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Giảng viên trẻ; phát triển nhân lực; giáo dục đại học; Trường Đại học Thành Đông.

DEVELOPING YOUNG FACULTY MEMBERS AT THANH DONG UNIVERSITY

ABSTRACT

In the context of increasingly profound higher education reform and international integration, the development of young faculty members has become a strategic priority for educational institutions, particularly non-public universities. This study aims to identify and measure the factors influencing the development of young faculty members at Thanh Dong University. Data were collected from 136 lecturers and academic administrators and analyzed using Cronbach's Alpha, Exploratory Factor Analysis (EFA), Pearson correlation, and multiple linear regression techniques. The results indicate that five factors have a statistically significant and positive impact on the development of young faculty members: (1) Strategic orientations and policies; (2) Support and working environment; (3) Regulatory and incentive policies; (4) Socio-economic environment; and (5) Professional qualifications and scientific research capacity. Based on these findings, the study proposes several managerial implications to assist the university in formulating a sustainable development strategy for its young faculty, in line with the current higher education landscape.

Keywords: Young faculty; human resource development; higher education; Thanh Dong University.

Ngày nhận bài: 08/08/2025 Ngày nhận bài sửa: 28/08/2025 Ngày duyệt đăng bài: 05/09/2025

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực là yếu tố quan trọng quyết định đến sự thành công hay thất bại của bất cứ tổ chức nào. Đặc biệt trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra vô cùng mạnh mẽ, môi trường kinh doanh ngày

càng trở nên khốc liệt đòi hỏi các doanh nghiệp nói chung phải xây dựng cho mình một chiến lược phát triển có tầm nhìn với đội ngũ nhân lực chất lượng cao, làm việc hiệu quả nhằm phát huy các thế mạnh để giành được các lợi thế cạnh tranh trên thị trường kinh doanh trong nước cũng như quốc tế.

Trước sự phát triển của giáo dục đại học hiện nay trong xu hướng hội nhập quốc tế và khu vực, Trường Đại học Thành Đông một trường đại học tư thục còn non trẻ được thành lập từ năm 2009 đứng trước nhiều thách thức. Với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, tổ chức nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ vào thực tiễn sản xuất, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, theo Chiến lược phát triển Trường Đại học Thành Đông đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 đã nêu định hướng: “Xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về trình độ, giỏi về chuyên môn cả lý thuyết và thực tế, có đủ năng lực tiếp cận với những kiến thức hiện đại, có khả năng thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, phù hợp với xu hướng của các trường đại học tiên tiến, có phẩm chất và trách nhiệm của nhà giáo, gắn bó và hết lòng vì sự nghiệp giáo dục, vì sinh viên, vì Nhà trường. Đào tạo đội ngũ kế cận có đủ đức đủ tài, đảm bảo sự kế thừa và phát triển vững chắc để thực hiện tốt mục tiêu chiến lược phát triển của trường”. Để đạt được tầm nhìn đã đề ra thì một trong những nhiệm vụ chiến lược của nhà trường là gia tăng về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên, nhất là giảng viên trẻ. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm mạnh nhà trường vẫn còn tồn tại một số hạn chế như số lượng giảng viên của Trường còn thiếu, chưa đáp ứng được sự tăng trưởng về quy mô đào tạo của Nhà trường đặc biệt là quy mô đào tạo đại học cho những năm tiếp theo; Trình độ giảng viên không đồng đều và có sự chênh lệch về độ tuổi khá cao. Số lượng giảng viên trẻ (có độ tuổi từ 35 tuổi trở xuống là được coi là giảng viên trẻ) còn mỏng, chiếm gần 25% tổng số giảng viên của trường, khả năng nghiên cứu khoa học, khả năng tự học, tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên trẻ mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu; Cơ cấu đội ngũ giảng viên chưa cân đối, một số Khoa, Tổ bộ môn, Trung tâm đào tạo, lực lượng giảng viên còn mỏng và mất cân đối giữa các học phần... Do vậy, nhiệm vụ sắp tới,

vấn đề về quản lý, phát triển đội ngũ giảng viên Nhà trường cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu là vấn đề cấp thiết, mang tính quyết định đến chiến lược phát triển của trường. Xuất phát từ thực tiễn đó, nghiên cứu nhằm tìm hiểu các yếu tố tác động đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ tại Trường Đại học Thành Đông, qua đó làm cơ sở đề xuất một số giải pháp giúp nhà trường hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên trẻ trong thời gian tới.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

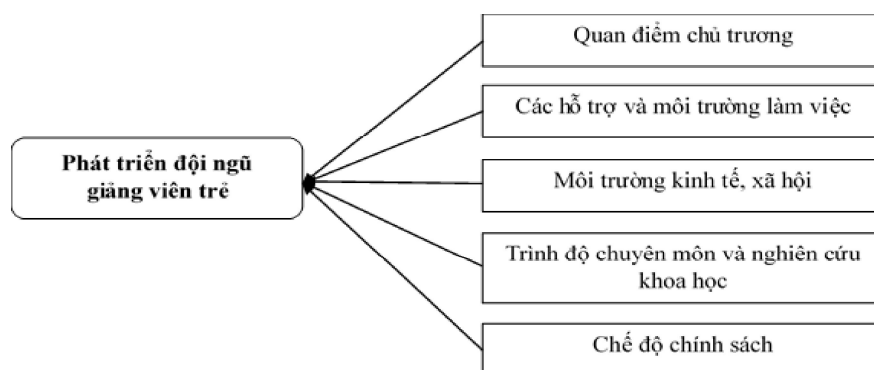
Giảng viên đại học có vị trí quan trọng trong một cơ sở giáo dục đại học. Đây là lực lượng nòng cốt ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục, vì thế việc quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên là một trong những yếu tố quyết định đến hiệu quả, chất lượng đào tạo của nhà trường. Giảng viên là lực lượng quan trọng trong nguồn nhân lực của mỗi quốc gia, giảng viên là người trực tiếp thực hiện việc giáo dục và đào tạo, truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm xã hội cho người học, cung cấp cho người học những kiến thức về khoa học công nghệ, hướng dẫn rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo, trình độ chuyên môn kỹ thuật, định hướng về khả năng sáng tạo cho nguồn nhân lực. Theo quan điểm của Nguyễn Văn Cường (2017) giảng viên không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là nhà giáo dục, nhà khoa học và người dẫn dắt tri thức trong xã hội. Đội ngũ giảng viên là tập hợp những cá nhân hoạt động trong lĩnh vực giáo dục đại học, chịu trách nhiệm chính trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và phục vụ cộng đồng. Nguyễn Văn Thái (2020) chỉ ra rằng đội ngũ giảng viên là một tập hợp những người lao động được tuyển chọn, đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất nghề nghiệp sư phạm được tổ chức, phân công, bố trí, sắp xếp công việc giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học theo nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật và mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo. Tương đồng với quan điểm đó, theo Nguyễn Thị Lan Hương (2023) đội ngũ giảng viên là một tập

hợp những người làm nghề dạy học, giáo dục được tổ chức thành một lực lượng và cùng thực hiện nhiệm vụ chung là dạy học, giáo dục và nghiên cứu khoa học thuộc các chuyên ngành phù hợp. Theo Luật giáo dục Đại học do Quốc hội ban hành (2019) giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ, có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với nhà giáo giảng dạy cao đẳng, đại học; có bằng thạc sĩ trở lên đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận văn thạc sĩ; có bằng tiến sĩ đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận án tiến sĩ; chức danh của giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư; trình độ chuẩn của chức danh giảng viên dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên. Theo Thông tư 11/2017/TT – BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Giảng viên trẻ cơ hữu trong các cơ sở giáo dục đại học, có độ tuổi (tính tròn theo năm dương lịch) là những người không quá 35 tuổi.

Phát triển là sự biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp, đây là sự vận động tiến triển theo chiều hướng tăng lên là một quá trình nội tại bước chuyển từ thấp lên cao của sự vật hiện tượng theo chiều hướng tích cực bao gồm sự gia tăng cường số lượng, điều chỉnh về cơ cấu và nâng cao chất lượng. Theo Todaro và Smith (2015), phát triển là quá trình gia tăng phúc lợi con người thông qua việc cải thiện mức sống, mở rộng cơ hội và đảm bảo tính bền vững. Trong lĩnh vực tổ chức và nhân sự, phát triển thường được hiểu là quá trình cải thiện năng lực, kỹ năng và hiệu quả làm việc của cá nhân, từ đó góp phần vào sự tiến bộ chung của tổ chức. Phát triển không chỉ bao hàm sự gia tăng về số lượng (như mở rộng quy mô tổ chức) mà còn nhấn mạnh sự cải thiện về chất lượng, đặc biệt là sự phát triển nguồn nhân lực để thích ứng với yêu cầu của môi trường đang

thay đổi nhanh chóng (Armstrong và Taylor, 2020). Phát triển đội ngũ giảng viên là quá trình có chủ đích nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, năng lực nghiên cứu và tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp của đội ngũ này. Đây là một trong những yếu tố then chốt bảo đảm chất lượng đào tạo đại học và là nền tảng cho sự phát triển bền vững của các cơ sở giáo dục đại học. Theo Day (1999), phát triển đội ngũ giảng viên là một quá trình liên tục bao gồm đào tạo ban đầu, bồi dưỡng thường xuyên, học tập suốt đời và tự phát triển nhằm thích ứng với sự thay đổi của giáo dục đại học trong thời đại mới. Trong khi đó, Guskey (2000) nhấn mạnh rằng phát triển chuyên môn chỉ có hiệu quả khi nó gắn liền với mục tiêu nâng cao chất lượng học tập của sinh viên và hiệu suất tổ chức. Phát triển đội ngũ giảng viên có vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển chương trình học phù hợp với nhu cầu xã hội và tăng cường năng lực cạnh tranh của nhà trường. Theo Fullan (2007) không thể đạt được cải cách giáo dục thực chất nếu không tập trung phát triển đội ngũ giảng viên, vì họ là lực lượng trực tiếp thực hiện và truyền tải cải cách vào thực tế giảng dạy. Để phát triển đội ngũ giảng viên, các cơ sở giáo dục cần chú trọng công tác đào tạo nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn, hỗ trợ nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng kỹ năng sư phạm, khuyến khích học tập suốt đời, xây dựng môi trường học thuật tích cực và công nhận thành tích nghề nghiệp (Villegas-Reimers, 2003).

Qua quan sát thực tế và tổng quan một số nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan, đồng thời dựa trên khung phân tích, đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học trong nghiên cứu của Nguyễn Đức Huy (2018) với 5 nhân tố ảnh hưởng là Môi trường kinh tế, xã hội, Quan điểm chủ trương; Chế độ chính sách; Các hỗ trợ và môi trường làm việc; Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học. Tác giả lựa chọn và đề xuất mô hình nghiên cứu cùng các giả thuyết như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tác giả đề xuất

Các giả thuyết nghiên cứu gồm:

H1: Quan điểm chủ trương có ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ

H2: Các hỗ trợ và môi trường làm việc có ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ

H3: Môi trường kinh tế, xã hội có ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ

H4: Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học có ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ

H5: Chế độ chính sách có ảnh hưởng tích cực đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- Dữ liệu sơ cấp: Các tiêu chí và biến quan sát trong bảng hỏi được xây dựng dựa trên tham khảo, kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước về phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học. Các biến quan sát được đánh giá bằng thang đo Likert 5 mức độ (1 - Hoàn toàn không đồng ý, 2 - Không đồng ý, 3 - Trung lập, 4 - Đồng ý, 5 - Rất đồng ý). Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất thuận tiện, bảng khảo sát được phát trực tiếp đến đội ngũ giảng viên và ban quản lý tại Trường Đại học Thành Đông. Cỡ mẫu nghiên cứu được xác định theo khuyến nghị của Hair và cộng sự (2010) nhằm đảm bảo mức ý nghĩa trong phân tích nhân tố khám phá với tỷ lệ tối

thiểu là 5:1 và tỷ lệ tốt nhất là 10:1. Số mẫu tối thiểu cần thiết là 115 mẫu tuy nhiên để tránh các phiếu thu về không hợp lệ bị loại bỏ gây ảnh hưởng đến quá trình phân tích, thực tế tác giả phát ra 150 phiếu trong khoảng thời gian từ 01/2025 đến 03/2025. Kết quả thu về được 136 phiếu hợp lệ sau khi làm sạch và loại bỏ các phiếu xấu.

- Xử lý dữ liệu sơ cấp: Dữ liệu nghiên cứu sau khi thu thập được mã hoá và xử lý bằng các kỹ thuật phân tích như thống kê mô tả đặc điểm nhân khẩu học của mẫu khảo sát về giới tính, trình độ học vấn, thâm niên công tác. Đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá để xem xét mức độ hội tụ các biến quan sát và các nhân tố được trích. Đánh giá mức độ tương quan giữa các yếu tố thông qua hệ số tương quan Pearson và sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội để xác định nhân tố nào tác động đến việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ tại Trường Đại học Thành Đông và mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố với phương trình hồi quy tuyến tính có dạng:

$$PT = \beta_0 + \beta_1*CT + \beta_2*HT + \beta_3*MT + \beta_4*TD + \beta_5*CS + \epsilon$$

Trong đó:

PT (Yếu tố phụ thuộc): Phát triển đội ngũ giảng viên trẻ

Các yếu tố độc lập bao gồm (Xi): Quan điểm chủ trương (CT); Các hỗ trợ và môi

trường làm việc (HT); Môi trường kinh tế, xã hội (MT); Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học (TD); Chế độ chính sách (CS).

ϵ : Sai số ngẫu nhiên.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả thống kê mô tả đặc điểm 136 mẫu khảo sát thu về cho thấy: Về giới tính nữ giới có 78 người chiếm 57,4% nam giới có 58

người chiếm 42,6%. Về trình độ chuyên môn có 87 người là Thạc sỹ chiếm 63,9%, 39 người đang là thạc sỹ, nghiên cứu sinh chiếm 28,7% và 10 người đã là tiến sỹ chiếm 7,4%. Về kinh nghiệm công tác trong giáo dục đại học có 52 người có kinh nghiệp dưới 3 năm chiếm 38,2%, từ 5 đến dưới 10 năm có 68 người chiếm 50% còn lại 16 người có kinh nghiệp từ 10 năm trở lên chiếm 11,8%.

Bảng 1. Kết quả phân tích thang đo các yếu tố độc lập

Biến quan sát	Nhân tố					Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
	1	2	3	4	5			
CT1		0,814				0,803	0,513	0,833
CT3		0,785					0,527	0,795
CT2		0,757					0,564	0,774
HT3				0,807		0,814	0,538	0,782
HT1				0,794			0,509	0,801
HT4				0,751			0,522	0,829
HT2				0,739			0,488	0,788
MT1	0,836					0,796	0,610	0,867
MT3	0,829						0,575	0,846
MT5	0,816						0,596	0,819
MT2	0,798						0,541	0,853
MT4	0,769						0,525	0,789
TD1			0,844			0,785	0,584	0,816
TD3			0,823				0,531	0,843
TD2			0,774				0,566	0,858
CS2					0,830	0,809	0,649	0,810
CS4					0,787		0,577	0,769
CS1					0,771		0,602	0,797
CS3					0,769		0,615	0,809
Eigenvalue	5,138	4,283	3,967	2,071	1,352			
Tổng phương sai trích (%)	20,652	47,091	53,315	66,461	78,574			
KMO = 0,811								
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ						9018,724	
	df						239	
	Sig.						0,000	

Nguồn: Phân tích của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy các yếu tố độc lập có hệ số Cronbach's Alpha tổng các yếu tố đều lớn hơn 0,5 thỏa mãn độ tin cậy theo yêu cầu đưa ra của Hair và cộng sự (2010) đồng thời hệ số Cronbach's Alpha khi loại biến đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng và hệ số

tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 do đó mức độ tin cậy của thang đo tốt và không có biến nào cần loại bỏ. Kết quả phân tích nhân tố khám phá bằng phương pháp trích Components (PCA) và sử dụng phép quay Varimax với điểm dừng trích tại mức giá trị

Eigenvalue lớn hơn 1 cho thấy hệ số KMO đạt 0,811 đạt yêu cầu (lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1) chứng tỏ dữ liệu đưa vào phân tích nhân tố khám phá là phù hợp; thống kê Chi-square của kiểm định Bartlett Test đạt mức giá trị 9018,724 với mức ý nghĩa 0,000 (nhỏ hơn 0,05) nên dữ liệu có ý nghĩa thống kê. Tại mức giá trị Eigenvalue nhỏ nhất lớn hơn 1 là 1,352 có 5 nhóm nhân tố được trích với tổng phương

sai trích đạt 78,574% (lớn hơn 50%) nghĩa là 5 nhân tố này giải thích được 78,574% sự biến thiên của dữ liệu. Bên cạnh đó hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 thể hiện chất lượng biến quan sát tốt và các biến quan sát được phân bổ đúng với dự kiến ban đầu. Như vậy các kết quả đạt được đảm bảo mức ý nghĩa trong phân tích nhân tố khám phá EFA (Hair và cộng sự, 2010).

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy và phân tích nhân tố khám phá yếu tố phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố	Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
	1			
PT1	0,854	0,837	0,526	0,821
PT3	0,819		0,564	0,807
PT4	0,799		0,603	0,785
PT2	0,782		0,579	0,796
KMO = 0,819				
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ		258,966	
	df		4	
	Sig.		0,000	
Eigenvalue			1,975	
Tổng phương sai trích (%)			80,462	

Nguồn: Phân tích của tác giả

Đối với yếu tố phát triển đội ngũ giảng viên trẻ, kết quả phân tích cũng cho thấy thỏa mãn các điều kiện theo khuyến nghị của Hair và cộng sự (2010) khi hệ số Cronbach's Alpha tổng đạt 0,837 và hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 các hệ số Cronbach's Alpha khi loại biến không vi phạm yêu cầu nên toàn bộ thang đo của yếu tố phụ thuộc đều có độ tin cậy tốt. Thực hiện phân tích nhân tố khám phá cho thấy hệ số KMO lớn hơn 0,5 và giá trị Sig.

của kiểm định Bartlett's nhỏ hơn 0,05 chứng tỏ dữ liệu phù hợp và có ý nghĩa trong phân tích. Tại giá trị Eigenvalue đạt 1,975 bốn biến quan sát được rút trích thành một nhóm nhân tố duy nhất với tổng phương sai trích đạt 80,462% đồng thời hệ số tải các biến quan sát đều lớn hơn 0,5. Do đó, thang đo đạt đủ giá trị tin cậy và giá trị phân biệt, phù hợp để đưa vào thực hiện các phân tích tiếp theo (Hair và cộng sự, 2010).

Bảng 3. Kết quả phân tích tương quan Pearson

	PT	CT	HT	MT	TD	CS
PT	1					
CT	0,632**	1				
HT	0,708**	0,294*	1			
MT	0,575**	0,181**	0,221*	1		
TD	0,671**	0,207*	0,193**	0,188**	1	
CS	0,734**	0,242**	0,285*	0,251**	0,274*	1

**.* Tương quan ở mức ý nghĩa thống kê nhỏ hơn 0,01, 0,05

Nguồn: Phân tích của tác giả

Kết quả cho thấy các yếu tố độc lập đều có mối tương quan mạnh với yếu tố phụ thuộc.

Giá trị Sig. đều nhỏ hơn 0,05 và giá trị pearson correclation (r) đều > 0,4. Như vậy, các yếu tố

độc lập đều đủ điều kiện để đưa vào mô hình giải thích cho yếu tố phụ thuộc và không có nghi ngờ về hiện tượng đa cộng tuyến nên đủ

điều kiện để đưa vào phân tích hồi quy (Hair và cộng sự, 2010).

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hoá		Hệ số hồi quy chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến		
	Beta	Độ lệch chuẩn	Beta chuẩn hoá			Dung sai điều chỉnh	VIF	
1	Hằng số	1,908	0,045		5,428	0,011		
	CT	0,337	0,028	0,369	4,634	0,002	0,541	1,756
	HT	0,358	0,031	0,387	4,072	0,000	0,627	1,606
	MT	0,283	0,018	0,308	5,812	0,001	0,557	1,714
	TD	0,264	0,024	0,285	4,904	0,002	0,603	1,675
	CS	0,306	0,014	0,343	5,117	0,000	0,591	1,744
Giá trị F = 123,754; Sig. = 0,000 R ² = 0,826; R ² hiệu chỉnh = 0,815; Durbin-Watson = 1,879 a. Biến phụ thuộc: PT								

Nguồn: Phân tích của tác giả

Kết quả phân tích cho thấy giá trị Sig. của kiểm định F đạt 0,000 nhỏ hơn 0,05 thể hiện mô hình hồi quy phù hợp. Giá trị R² hiệu chỉnh đạt 0,815 tức là 5 yếu tố độc lập đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 81,5% sự biến thiên của yếu tố phụ thuộc và giá trị Durbin-Watson bằng 1,879 đạt yêu cầu không vi phạm giả định tự tương quan chuỗi bậc nhất. Ngoài ra, giá trị Sig. của kiểm định t đều nhỏ hơn 0,05 và giá trị VIF nhỏ hơn 2 của từng yếu tố độc lập đã cho thấy mô hình không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến và có ý nghĩa thống kê khi đưa vào phân tích. Cùng với đó, kiểm tra giả định về phân phối chuẩn của phần dư cho thấy độ lệch chuẩn Std. Dev = 0,987 và Mean = -3,17E - 15 nên giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư khi xây dựng mô hình hồi quy không bị vi phạm. Biểu đồ phân tán thể hiện sự phân tán ngẫu nhiên của các giá trị phần dư trong một vùng đi qua đường tung độ 0 và các điểm quan sát không phân tán quá xa đường thẳng kỳ vọng do đó giả định liên hệ tuyến tính không vi phạm. Kết quả các giả thuyết đưa ra đều được chấp nhận, phương trình hồi quy theo hệ số beta chuẩn hoá như sau:

$$PT = 0,387*HT + 0,369*CT + 0,343*CS + 0,308*MT + 0,285*TD + \epsilon$$

Qua phương trình 5 yếu tố đều có ảnh hưởng chiều dương tới việc phát triển đội ngũ giảng viên trẻ theo mức độ giảm dần là: Các hỗ trợ và môi trường làm việc; Quan điểm chủ trương; Chế độ chính sách; Môi trường kinh tế, xã hội; Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học. Hạn của nghiên cứu là vẫn còn các yếu tố bên ngoài mô hình cần được xem xét thêm, nghiên cứu thực hiện với cỡ mẫu nhỏ và lựa chọn phương pháp phi xác suất thuận tiện, chỉ tập trung trong phạm vi của trường Đại học Thành Đông, đây cũng là những gợi ý cho hướng nghiên cứu tiếp theo.

5. HÀM Ý QUẢN TRỊ

Phát triển đội ngũ giảng viên trẻ không chỉ là nhiệm vụ chiến lược mà còn là trách nhiệm thường xuyên của toàn bộ hệ thống quản trị trong trường đại học. Để làm được điều đó, nhà trường cần xây dựng được một hệ sinh thái hỗ trợ toàn diện, từ chủ trương, chính sách, đến môi trường làm việc và năng lực cá nhân, để khai thác và nuôi dưỡng tối đa tiềm năng của thế hệ giảng viên trẻ.

Thứ nhất, cần tăng cường các hỗ trợ và cải thiện môi trường làm việc, nhà trường cần đầu tư hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, nghiên cứu hiện đại, thân thiện với nhu cầu học thuật của đội ngũ trẻ. Thiết lập hệ

thống hỗ trợ học thuật và hành chính chuyên nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tập trung vào giảng dạy và nghiên cứu. Khuyến khích mô hình mentoring giữa giảng viên trẻ và các giảng viên giàu kinh nghiệm, giúp lan tỏa tri thức và hình thành động lực phát triển nghề nghiệp

Thứ hai, xây dựng cơ chế cụ thể hóa và nhất quán trong quan điểm, chủ trương phát triển đội ngũ giảng viên trẻ. Ban giám hiệu cần thể hiện cam kết rõ ràng trong chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên trẻ, thể hiện trong các nghị quyết, kế hoạch nhân sự dài hạn. Lòng ghép định hướng phát triển giảng viên trẻ trong chính sách tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đảm bảo tính kế thừa và nâng cao chất lượng nguồn lực giảng dạy. Tổ chức các diễn đàn đối thoại giữa ban lãnh đạo và giảng viên trẻ để lắng nghe nhu cầu, đề xuất, tạo sự đồng thuận và gắn kết. Xây dựng môi trường văn hoá làm việc công bằng, dân chủ.

Thứ ba, điều chỉnh các chế độ, chính sách theo hướng khuyến khích và công bằng. Cần xây dựng các chính sách đãi ngộ linh hoạt, dựa trên năng lực, thành tích và đóng góp chứ không chỉ dựa vào thâm niên. Tăng cường hỗ trợ tài chính cho hoạt động nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ và tham gia hội thảo trong nước và quốc tế. Triển khai chính sách khen thưởng minh bạch, có trọng tâm, nhằm khuyến khích giảng viên trẻ phát huy năng lực cá nhân.

Thứ tư, nâng cao năng lực chuyên môn và khuyến khích nghiên cứu khoa học. Nhà trường cần có lộ trình đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn riêng biệt cho giảng viên trẻ, tập trung vào phương pháp sư phạm đại học, công nghệ giáo dục, kỹ năng nghiên cứu. Khuyến khích và hỗ trợ xuất bản công trình khoa học, tham gia đề tài cấp cơ sở và cấp bộ, hướng tới chuẩn hóa năng lực nghiên cứu. Kết nối giảng viên trẻ với mạng lưới học thuật trong và ngoài nước để cập nhật tri thức và mở rộng cơ hội hợp tác nghiên cứu.

Thứ năm, cần có chiến lược đề đội ngũ giảng viên thích ứng, đổi mới kịp thời với các

xu thế biến đổi của môi trường kinh tế và xã hội. Nhà trường cần tăng cường phân tích, dự báo xu hướng nhân lực ngành nghề, qua đó điều chỉnh định hướng phát triển đội ngũ phù hợp với nhu cầu thị trường. Phát triển văn hóa học thuật gắn kết với cộng đồng địa phương và doanh nghiệp, từ đó tạo ra môi trường ứng dụng thực tiễn và tăng cơ hội hợp tác cho giảng viên trẻ. Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng số, ngoại ngữ nhằm giúp giảng viên thích nghi với yêu cầu của xã hội hiện đại và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017). Thông tư số 11/2017/TT-BGDĐT: Ban hành Quy chế xét tặng Giải thưởng Khoa học và công nghệ dành cho giảng viên trẻ trong các cơ sở giáo dục đại học.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. Falmer.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. Routledge.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Nguyễn Đức Huy. (2018). 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*, (03), 28–32.
- Nguyễn Thị Lan Hương. (2023). Một số vấn đề lí luận về phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng đổi mới giáo dục đại học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, (11), 10–15.
- Nguyễn Văn Cường. (2017). Dạy học tích hợp, liên môn và phát triển chương trình dạy học. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, 62(9), 20–26.

Nguyễn Văn Thái. (2020). Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên khoa học xã hội và nhân văn trong các nhà trường quân đội. Tạp chí Quốc phòng Toàn dân, (10), 62–64.

Quốc hội. (2019). Luật Giáo dục: Luật số 43/2019/QH14, ban hành ngày 14/06/2019.

Todaro, M., & Smith, S. (2015). Economic development (7th ed.). Pearson.

Villegas-Reimers, E. (2003). Teacher professional development: An international review of the literature. UNESCO International Institute for Educational Planning.