

# ENHANCE THE QUALITY OF TEACHERS AT QUANG BINH UNIVERSITY TO MEET THE REQUIREMENTS OF APPLICATION-DRIVEN TRAINING

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢNG BÌNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐÀO TẠO THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

**Lương Thị Lan Huệ**  
Trường Đại học Quảng Bình

**ABSTRACT:** *Developing high-quality teaching staff to meet social requirements is a top priority strategy of universities in general and Quang Binh University in particular. From the practice of developing teaching staff at Quang Binh University, the article proposes some solutions to develop the school's teaching staff to meet application-oriented training requirements.*

**Keywords:** *Lecturers, develop the teaching staff, Quang Binh University.*

**TÓM TẮT:** *Phát triển đội ngũ giảng viên có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xã hội là một chiến lược quan tâm hàng đầu của các trường đại học nói chung và trường đại học Quảng Bình nói riêng. Từ thực tiễn công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Quảng Bình, bài viết đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường đáp ứng yêu cầu đào tạo theo định hướng ứng dụng.*

**Từ khóa:** *Giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên, định hướng ứng dụng, Trường Đại học Quảng Bình.*

### 1. MỞ ĐẦU

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã và đang tạo ra cơ hội cho các trường đại học tiếp cận những tiến bộ mới nhất của khoa học công nghệ, phát huy vai trò đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Để đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đòi hỏi giáo dục đại học cần có sự thay đổi mang tính đột phá về nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, chất lượng đội ngũ giảng viên (GV). Trong đó, chất lượng đội ngũ GV đóng vai trò then chốt, quyết định đến chất lượng giáo dục trong các nhà trường. Hiện nay, phát triển đội ngũ GV có chất lượng cao là một chiến lược đang được chú trọng ở các

trường đại học.

Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2010-2020 đã ghi rõ: “Xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến” [1; tr.5]. Để đạt được mục tiêu này, Trường Đại học Quảng Bình đã nỗ lực xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ GV đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Nhìn chung, chất lượng đội ngũ GV của nhà trường vẫn còn nhiều bất cập như: công tác nghiên cứu khoa học chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn dạy học, số

lượng GV cơ hữu có học hàm phó giáo sư chưa nhiều, năng lực sử dụng ngoại ngữ của GV trong việc nghiên cứu tài liệu nước ngoài phục vụ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học còn hạn chế; việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ đối với một số vị trí công tác của kỹ thuật viên, nhân viên chưa được thường xuyên [2; tr.21] Vì vậy, phát triển đội ngũ GV là một nhu cầu cấp thiết của các trường đại học hiện nay nói chung và Trường đại học Quảng Bình nói riêng.

## **2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU**

### **2.1. Một số nét về công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Quảng Bình**

Giảng viên là khái niệm để chỉ người đảm nhận việc giảng dạy và đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng thuộc một chuyên ngành đào tạo nhất định [7;17]. Từ đó có thể định nghĩa đội ngũ giảng viên là những người làm nghề dạy học ở các trường cao đẳng, đại học, được tổ chức thành một lực lượng cùng thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý ở các trường cao đẳng, đại học. Trong trường đại học, đội ngũ giảng viên là nhân tố quyết định chất lượng dạy học. Do đó, chăm lo, xây dựng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giảng viên là chiến lược hàng đầu của các trường đại học nói chung và Trường Đại học Quảng Bình nói riêng.

Trường Đại học Quảng Bình là trường đại học đa ngành, tập trung vào 5 nhóm ngành đào tạo đó là: Nhóm ngành sư phạm; Nhóm ngành Xã hội - Văn hóa - Du lịch; Nhóm ngành Kinh tế; Nhóm ngành Nông - Lâm - Thủy sản; Nhóm ngành Kỹ thuật - Công nghệ thông tin. Tính đến ngày 31/7/2021 cơ cấu tổ chức bộ máy nhà trường gồm: Hội đồng trường, Hội đồng

Khoa học và Đào tạo, Ban Giám hiệu, 07 khoa, 01 viện, 10 phòng chức năng và 03 trung tâm. Các tổ chức đoàn thể trong trường gồm: Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên, Hội Chữ thập đỏ, Hội giáo chức, Hội cựu chiến binh, Hội khuyến học, Chi hội di sản văn hóa. Tổng số viên chức và nhân viên của nhà trường là 283 người trong đó 171 giảng viên, 112 viên chức làm công tác hành chính và nhân viên phục vụ. Tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học đạt tỷ lệ cao chiếm 94,7% trong đó có 03 phó giáo sư, 51 tiến sĩ, 151 thạc sĩ. Theo chức danh nghề nghiệp hiện có 03 giảng viên cao cấp, 69 giảng viên chính, 01 chuyên viên chính [4; tr.1].

Thực hiện Nghị định số 73/NĐ-CP ngày 8/9/2015 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học, theo đó, các cơ sở giáo dục đại học được chia thành 3 tầng: định hướng nghiên cứu, định hướng ứng dụng, định hướng thực hành. Trường Đại học Quảng Bình căn cứ vào điều kiện cụ thể, nhu cầu xã hội đã xác định tầm nhìn và sứ mạng của nhà trường là: “Phát triển theo định hướng ứng dụng. Phấn đấu trở thành trường đại học có uy tín trong cả nước và khu vực, là trung tâm hàng đầu về đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao và chuyển giao các ứng dụng khoa học công nghệ của vùng Bắc Trung Bộ” [5; 2]. Bản chất của đào tạo theo định hướng ứng dụng là đào tạo gắn liền với chuẩn đầu ra, đào tạo và nghiên cứu khoa học gắn liền với nhu cầu xã hội. Sản phẩm của đào tạo phải đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Như vậy, đào tạo theo định hướng ứng dụng phải giải quyết được các vấn đề sau đây:

Thứ nhất, sinh viên sau khi ra trường

có thể ứng dụng, làm việc được ngay trong môi trường chuyên nghiệp;

Thứ hai, các đề tài nghiên cứu khoa học của trường đại học phải có tính ứng dụng trong môi trường thực tiễn;

Thứ ba, các ngành nghề đào tạo đa dạng và linh hoạt do nhu cầu thực tiễn luôn thay đổi;

Thứ tư, các trường đại học buộc phải năng động tìm kiếm thị trường lao động nơi sẽ tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp, gắn kết họ tạo thành mạng lưới cùng tham gia đào tạo. Như vậy, sản phẩm của đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Thứ năm, đào tạo theo định hướng ứng dụng đòi hỏi giảng viên phải đáp ứng được chuẩn năng lực nghề nghiệp. Đặc biệt, phải có hiểu biết thực tiễn về thị trường tuyển dụng, có khả năng nghiên cứu khoa học công nghệ ứng dụng, xây dựng và phát triển, thực hiện chương trình đào tạo gắn với nhu cầu xã hội.

Trước yêu cầu của thực tiễn đào tạo theo hướng ứng dụng, trong những năm qua, Trường Đại học Quảng Bình đã tiến hành nhiều hoạt động như phát triển đội ngũ; xây dựng chương trình đào tạo gắn liền với chuẩn đầu ra; chuyển từ đào tạo tiếp cận nội dung sang đào tạo tiếp cận năng lực; xây dựng cơ chế phối hợp với cơ sở thực hành nghề nghiệp, tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường với các doanh nghiệp, các trường học; tăng cường các dịch vụ hỗ trợ cho sinh viên. Trong đó phát triển đội ngũ giảng viên là khâu đột phá tạo nên sự biến đổi về chất lượng sản phẩm đào tạo. Chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường nhằm giúp giảng viên đáp ứng được 5 năng lực cơ bản đó là: Năng lực chuyên môn (có kiến thức chuyên sâu, có khả năng

liên hệ, vận dụng vào quá trình giảng dạy); năng lực giảng dạy (có khả năng thiết kế các hoạt động dạy học, sử dụng phù hợp phương pháp, phương tiện dạy học, phương pháp kiểm tra, đánh giá, có năng lực tư vấn, hướng dẫn sinh viên đạt được mục tiêu học tập của cá nhân); năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo (có khả năng xây dựng, phân tích đánh giá, phát triển, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo); năng lực phát triển nghề nghiệp và học tập suốt đời (có khả năng truyền thông, phát triển nghề nghiệp, tự học hỏi không ngừng để nâng cao năng lực chuyên môn); năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng và năng lực quan hệ với thế giới nghề nghiệp (có khả năng thiết kế và triển khai các nghiên cứu khoa học ứng dụng đáp ứng thị trường lao động, phát huy vai trò cầu nối nhà trường với thị trường lao động, tư vấn, hỗ trợ sinh viên với thế giới nghề nghiệp). Để đội ngũ giảng viên đạt được chuẩn năng lực nghề nghiệp, ngay từ khâu xây dựng, quy hoạch đội ngũ nhà trường đã có những quy định cụ thể về yêu cầu kiến thức, kỹ năng, thái độ đạo đức của người giảng viên nhằm tuyển chọn được giảng viên có chất lượng. Công tác xây dựng, quy hoạch đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý được nhà trường rà soát hằng năm. Căn cứ vào Đề án vị trí việc làm, nhu cầu thực tế và đề xuất của các đơn vị thuộc trường, trường ban hành kế hoạch tuyển dụng và quy hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nhân viên trình Sở Nội vụ thẩm định, phê duyệt. Việc tuyển dụng, bổ nhiệm được nhà trường thực hiện rõ ràng, công khai, minh bạch theo quy trình, tiêu chí và quy hoạch, kế hoạch đã được xác định cụ thể tại các văn bản của nhà trường. Công tác tuyển dụng khách quan, công bằng nhằm tuyển những

ứng viên có năng lực giảng dạy, khả năng nghiên cứu khoa học, phẩm chất đạo đức tốt. Các chính sách, chế độ hỗ trợ giảng viên phát triển năng lực, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học... được lãnh đạo trường luôn quan tâm. Nhằm khuyến khích, tạo điều kiện cho giảng viên được học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, trường đã cử nhiều giảng viên đi tập huấn bồi dưỡng chuyên môn, năng lực nghề nghiệp và đạo đức nhà giáo do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức. Đặc biệt, Trường đã ký các văn bản hợp tác đào tạo, trao đổi giảng viên với rất nhiều trường đại học có uy tín trong khu vực và trên thế giới như Trường Đại học Liêu Ninh ở Trung Quốc, Trường Đại học Sakon Nakhon ở Thái Lan, Trường Đại học Masan ở Hàn Quốc... Đến nay, đã có gần 30 giảng viên đã và đang được cử đi học thạc sĩ, tiến sĩ ở những nước này; đồng thời nhà trường cũng tạo điều kiện thuận lợi nhất cho hơn 30 giảng viên đang theo học nghiên cứu sinh các ngành khác nhau ở các cơ sở đào tạo trong nước.

Công tác nghiên cứu khoa học (NCKH) cũng được xem là một nhiệm vụ, tiêu chuẩn để đánh giá năng lực của giảng viên. Trường đã có nhiều chính sách, biện pháp hỗ trợ, khen thưởng các công trình khoa học nhằm khuyến khích giảng viên tham gia NCKH. Trường xây dựng các văn bản quy định cụ thể về tiêu chuẩn năng lực và đạo đức trong hoạt động khoa học công nghệ, quy định về định mức thời gian và giờ chuẩn NCKH đối với các chức danh, học vị khác nhau. Việc xây dựng kế hoạch hoạt động khoa học công nghệ của nhà trường được tổ chức thực hiện chặt chẽ theo quy trình khoa học phù hợp với sứ mạng và định hướng phát triển của nhà trường theo

hướng ứng dụng. Hằng năm trường ưu tiên xét chọn các đề tài có kết quả công bố quốc tế hoặc các đề tài, dự án thuộc lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng, khoa học giáo dục trực tiếp phục vụ cho các hoạt động của trường và địa phương. Vì vậy, cán bộ giảng viên của trường đã thực hiện nhiều đề tài khoa học có giá trị chuyển giao công nghệ gắn liền với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Mặc dù còn khó khăn, trường đã hỗ trợ kinh phí cho các đề tài cấp cơ sở bình quân từ 10 triệu đến 30 triệu đồng/đề tài nhằm phục vụ hoạt động đào tạo của trường và nâng cao năng lực nghiên cứu cho đội ngũ khoa học trẻ. Bên cạnh đó, trường đã thực hiện mở rộng hợp tác với nhiều đối tác trên nhiều lĩnh vực, kết nối chặt chẽ với địa phương và các doanh nghiệp để phát triển các nguồn lực. Kết quả của các hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của trường đã góp phần thiết thực vào việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực và sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và khu vực Bắc miền Trung.

Bên cạnh, những mặt đã đạt được, công tác phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Quảng Bình còn gặp một số khó khăn sau đây:

Một là, nhìn chung thu nhập của giảng viên còn thấp, đời sống của giảng viên còn gặp nhiều khó khăn. Đội ngũ giảng viên vừa thừa, vừa thiếu tùy theo từng thời kỳ, từng chuyên môn.

Hai là, hiện nay yêu cầu xây dựng và triển khai chương trình đào tạo định hướng ứng dụng đang trở nên cấp bách đối với nhà trường, tuy nhiên do một số giảng viên chưa thực sự quan tâm và thể hiện tinh thần trách nhiệm đối với sứ mệnh chung của trường nên còn mơ hồ và thụ động làm ảnh hưởng

không nhỏ đến quá trình triển khai.

Ba là, tiêu chuẩn giảng viên đối với chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng khá cao. Theo Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học, tỷ lệ đội ngũ giảng viên cơ hữu và nghiên cứu viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ của nhà trường hiện chưa đảm bảo 25%, mức tối thiểu đối với cơ sở giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng.

Bốn là, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và các nhà tuyển dụng đã tồn tại, ngày càng được chú trọng nhưng chưa duy trì và phát huy hiệu quả thông qua các thỏa thuận có tính cam kết, ràng buộc pháp lý.

Năm là, chính sách cho hoạt động NCKH chưa phát huy hết hiệu quả. Một số công trình NCKH chưa ứng dụng tốt trong hoạt động dạy học của nhà trường.

## **2.2 Đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác phát triển đội ngũ GV ở Trường Đại học Quảng Bình**

2.2.1. Tiếp tục thực hiện tốt Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo đúng chuẩn chức danh nghề nghiệp. Đội ngũ GV cần có năng lực sư phạm, có năng lực tự học để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như trau dồi đạo đức, nhân cách nhà giáo. Để thực hiện tốt yêu cầu này, ngay từ khâu tuyển dụng cần khách quan, công bằng nhằm tuyển những ứng viên có năng

lực giảng dạy, khả năng nghiên cứu khoa học, đạo đức phẩm chất tốt. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ GV. Xây dựng đội ngũ GV và cán bộ quản lý đạt chuẩn, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, cần xây dựng được đội ngũ GV đảm bảo về số lượng và đáp ứng tốt về chất lượng, có đạo đức nghề nghiệp. Nhà trường cần thường xuyên tạo điều kiện cho GV được tham gia các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong và ngoài nước; các khóa tập huấn chuyên sâu để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ GV cần sát với yêu cầu thực tế, tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ.

2.2.2. Thực hiện tốt các chính sách đối với đội ngũ giảng viên.

Tiếp tục thực hiện sắp xếp, tổ chức lại bộ máy các đơn vị, thực hiện kiện toàn đội ngũ quản lý và bố trí viên chức phù hợp theo Hướng dẫn của Nghị định 120/2020/NĐ-CP của Chính phủ. Xây dựng chính sách và tổ chức thực hiện tốt các chính sách sẽ tạo động lực, đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy của GV. Bên cạnh đó, theo chúng tôi, nhà trường cần không ngừng chăm lo, nâng cao đời sống cho cán bộ GV. Đó là, thực hiện tốt các chính sách ưu đãi về vật chất, tạo điều kiện cho GV phấn đấu trong công tác, có chính sách thu hút các nhà giáo, nhà khoa học, chuyên gia có kinh nghiệm và uy tín trong và ngoài nước tham gia giảng dạy. Việc tuyển dụng, sử dụng, chế độ đãi ngộ cho đội ngũ GV cần dựa trên sự đánh giá thực tế về năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác. Công tác tuyển dụng GV cần đảm bảo tính chiến lược, không chỉ đáp ứng trong thời

điểm hiện tại mà còn đáp ứng các yêu cầu trong tương lai. Cụ thể:

- Hằng năm, nhà trường cần rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, chế độ, chính sách về đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá năng lực đội ngũ GV thông qua thao giảng dự giờ, phiếu đánh giá của SV về năng lực giảng dạy của GV; Khi xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường cần chú ý đến mức thưởng và phụ cấp cho GV. Nhà trường cần tổ chức cho cán bộ GV đi tham quan, thực tế để mở rộng kiến thức, kết nối với các trường đại học, địa phương khác,...;

- Tăng cường nguồn kinh phí hỗ trợ cho GV học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đầu tư cơ sở vật chất lớp học theo hướng hiện đại. Có thể nói, việc thực hiện tốt các chính sách của nhà trường sẽ giúp GV yên tâm công tác, phục vụ cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo của nhà trường.

2.2.3. Phát huy khả năng tự nghiên cứu, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên. Công tác phát triển đội ngũ GV của nhà trường sẽ không đạt hiệu quả cao nếu mỗi GV không nỗ lực, khắc phục khó khăn để phấn đấu trong công tác. Mỗi GV cần thường xuyên tự bồi dưỡng, không ngừng học tập nâng cao kiến thức trau dồi bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, tác phong nhà giáo. Trong xu thế hội nhập hiện nay, theo chúng tôi, GV cần:

- Có nền tảng kiến thức vững vàng, hiểu biết sâu rộng, nắm vững hệ thống các phương pháp dạy học và linh hoạt khi vận dụng; có kỹ năng nghiên cứu khoa học; có khả năng sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, bài giảng điện tử trong dạy học;

- Có kỹ năng sư phạm, đặc biệt GV cần có kỹ năng truyền cảm hứng đến người học. Trong xu hướng bùng nổ thông tin như hiện

nay, SV có thể tiếp cận tri thức từ các nguồn thông tin khác nhau, do đó quá trình dạy học không chỉ giúp các em kiến tạo kiến thức, mà còn cần truyền cảm hứng, hứng thú cho người học. Kỹ năng này liên quan đến một số kỹ thuật dạy học của GV như: giọng nói rõ ràng, mạch lạc, sử dụng các kỹ thuật giao tiếp phi ngôn (như: ánh mắt, nụ cười, điệu bộ cơ thể).

2.2.4. Chú trọng công tác bố trí, sắp xếp cán bộ giảng viên giảng dạy đúng chuyên môn và phù hợp với năng lực. Công tác lựa chọn, bố trí, sắp xếp GV giảng dạy cần đúng với chuyên môn được đào tạo. Trong mỗi chuyên ngành, cần bố trí kết hợp giữa các thế hệ GV, GV trẻ với GV lớn tuổi để có sự đan xen, bổ sung về năng lực cũng như kinh nghiệm thực tiễn. Công tác quy hoạch cán bộ cần lựa chọn đúng GV có đủ tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Để thực hiện tốt giải pháp này đòi hỏi nhà trường cần nắm rõ mặt mạnh, mặt yếu của từng GV, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi cho đội ngũ GV tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới phương pháp dạy học, cũng như phát huy khả năng sáng tạo của mình; thường xuyên trao đổi, tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của GV trong nhà trường.

2.2.5. Mở rộng liên kết đào tạo với các trường đại học, học viện có uy tín trong và ngoài nước. Để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, hội nhập với nền giáo dục trong khu vực và trên thế giới, nhà trường cần mở rộng liên kết đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với các trường đại học, học viện có uy tín trong và ngoài nước; thường xuyên tổ chức các hội thảo khoa học nhằm đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, đồng thời khuyến khích GV đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài để học hỏi nền

giáo dục tiên tiến, hiện đại trên thế giới.

### 3. KẾT LUẬN

Đào tạo, phát triển năng lực cho đội ngũ GV ở các trường đại học là một nhu cầu mang tính cấp bách hiện nay. Trong những năm qua, Trường Đại học Quảng Bình luôn coi việc phát triển đội ngũ GV là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, được tiến hành thường xuyên, liên tục. Đội ngũ GV của nhà trường đã không ngừng lớn mạnh về chất lượng, đáp ứng yêu cầu đào tạo của

nhà trường và thực tiễn xã hội. Thực tiễn cho thấy, để phát triển đội ngũ GV trong nhà trường, cần thực hiện đồng bộ hệ thống các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, quy hoạch, quản lý cán bộ GV, không ngừng chăm lo, nâng cao đời sống cho cán bộ GV. Tăng cường nguồn kinh phí hỗ trợ cho GV học tập, nâng cao trình độ, đồng thời đưa ra những ràng buộc cụ thể để thu hút GV sau khi học xong phục vụ cho nhà trường lâu dài.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2] Phòng Kiểm định chất lượng giáo dục (2017), *Tóm tắt báo cáo tự đánh giá. Trường Đại học Quảng Bình*.
- [3] Trường Đại học Quảng Bình (2016), *Báo cáo sơ kết tình hình thực hiện giai đoạn I Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*.
- [4] Trường Đại học Quảng Bình (2021), *Báo cáo những khó khăn, vướng mắc và nhiệm vụ trọng tâm những tháng cuối năm 2021*.
- [5] Bộ GD-ĐT (2017), *Tài liệu dùng cho thi nâng ngạch từ giảng viên lên giảng viên chính. Cục nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Hà Nội*.
- [6] Bùi Văn Quân (2006), *Các trường đại học trong công tác đào tạo bồi dưỡng giáo viên đổi mới phương pháp dạy học. Cục nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội*.
- [7] Nguyễn Văn Tuấn (2011), *Chất lượng giáo dục đại học nhìn từ góc độ hội nhập, Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh*.
- [8] Nguyễn Hải Thập (2009), *Thực trạng đội ngũ nhà giáo cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật viên chức. Cục nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Bộ GD-ĐT, Hà Nội*.

#### ***Liên hệ:***

**ThS. Lương Thị Lan Huệ**

Khoa Luật, Trường Đại học Quảng Bình

Địa chỉ: 312 Lý Thường Kiệt, Đồng Hới, Quảng Bình

Email: lanhue.qbu@gmail.com

Ngày nhận bài: 09/8/2021

Ngày gửi phản biện: 11/8/2021

Ngày duyệt đăng: 17/02/2022