

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ LẠNG

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2019

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ LẠNG

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. LÊ THANH HÀ

HÀ NỘI - 2019

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành Luận Văn thạc sỹ này, tác giả xin được bày tỏ lòng biết ơn chân thành tới PGS.TS Lê Thanh Hà - Người thầy đã luôn tận tình hướng dẫn, chỉ bảo và tạo mọi điều kiện thuận lợi để tác giả hoàn thành luận văn một cách tốt nhất.

Tác giả xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu nhà trường, các thầy cô giáo Khoa Sau đại học, Khoa Quản lý nguồn nhân lực, cùng tập thể sư phạm trường Đại học Lao động - Xã hội; Phòng Tổ chức - nhân sự, Phòng Quản lý Khoa học và Hợp tác quốc tế, cùng toàn thể các giảng viên trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội đã tận tình giúp đỡ trong quá trình nghiên cứu.

Trong quá trình thực hiện, do thời gian, lý luận và kinh nghiệm có những hạn chế nhất định, luận văn không tránh khỏi những sai sót. Tác giả rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các nhà khoa học, các quý thầy cô và các bạn để luận văn hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 28 tháng 10 năm 2019

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Lạng

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, luận văn khoa học thạc sỹ với đề tài: “*Phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội*” là công trình nghiên cứu của bản thân tôi dưới sự hướng dẫn của PGS.TS Lê Thanh Hà. Ngoài tài liệu tham khảo phục vụ cho luận văn, những số liệu cũng như nội dung được trình bày là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng.

Hà Nội, ngày 28 tháng 10 năm 2019

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Lạng

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	iv
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ.....	vi
LỜI MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
4. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu.....	8
5. Phương pháp nghiên cứu.....	8
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	9
7. Kết cấu của luận văn.....	10
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC.....	11
1.1. Các khái niệm có liên quan.....	11
1.1.1. Giảng viên đại học.....	11
1.1.2. Đội ngũ giảng viên.....	12
1.1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên đại học.....	13
1.2. Các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên.....	15
1.2.1. Đảm bảo về số lượng giảng viên.....	15
1.2.2. Nâng cao về chất lượng giảng viên.....	16
1.2.3. Hợp lý về cơ cấu đội ngũ giảng viên.....	19
1.3. Các tiêu chí đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.....	21
1.3.1. Tiêu chí đánh giá về phát triển số lượng giảng viên.....	21
1.3.2. Tiêu chí đánh giá về phát triển chất lượng giảng viên.....	24
1.3.3. Tiêu chí đánh giá về phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên.....	26
1.4. Các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học.....	27
1.4.1. Thu hút, tuyển chọn giảng viên.....	27

1.4.2. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên.....	29
1.4.3. Công tác sử dụng giảng viên.....	29
1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên.....	30
1.5.1. Các nhân tố bên ngoài.....	30
1.5.2. Các nhân tố bên trong.....	34
1.6. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ giảng viên tại một số trường đại học khác.....	37
1.6.1. Kinh nghiệm từ trường Đại học Thăng Long.....	37
1.6.2. Kinh nghiệm từ trường Đại học Kinh doanh và Công Nghệ Hà Nội.....	39
1.6.3. Bài học kinh nghiệm cho trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội	40
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN	
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG HÀ NỘI.....	41
2.1. Tổng quan về trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	41
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển.....	42
2.1.2. Cơ cấu tổ chức.....	45
2.1.3. Hoạt động đào tạo của trường.....	47
2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	49
2.2.1. Số lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	49
2.2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	53
2.2.3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	64
2.3. Thực trạng các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	69
2.3.1. Thực trạng hoạt động thu hút và tuyển dụng giảng viên.....	69
2.3.2. Thực trạng hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giảng viên.....	71
2.3.3. Thực trạng hoạt động sử dụng đội ngũ giảng viên.....	74

2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	76
2.4.1. Thực trạng các nhân tố bên ngoài.....	76
2.4.2. Thực trạng các nhân tố bên trong.....	78
2.5. Đánh giá chung về phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	83
2.5.1. Những kết quả đạt được.....	83
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	83
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG HÀ NỘI..	87
3.1. Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	87
3.2. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.....	88
3.2.1. Xây dựng chiến lược quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên.....	88
3.2.2. Hoàn thiện chính sách thu hút giảng viên giỏi.....	90
3.2.3. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên.....	91
3.2.4. Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.....	92
3.2.5. Xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên.....	94
3.2.6. Sử dụng đội ngũ giảng viên hiệu quả.....	97
3.2.7. Tăng cường khả năng tài chính.....	99
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....	100
1. Kết luận.....	100
2. Kiến nghị.....	101
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Ý nghĩa của từ viết tắt
BGH	Ban giám hiệu
CT HĐQT	Chủ tịch hội đồng quản trị
CD	Cao đẳng
CNTT	Công nghệ thông tin
ĐH	Đại học
ĐH TC-NH HN	Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà nội
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
GD	Giai đoạn
GV	Giảng viên
GS	Giáo sư
HSSV	Học sinh sinh viên
KT - KT	Kế toán - Kiểm toán
NNA	Ngôn ngữ anh
NNL	Nguồn nhân lực
NCS	Nghiên cứu sinh
PGS	Phó giáo sư
QTKD	Quản trị kinh doanh
TC - NH	Tài chính – Ngân hàng
TS	Tiến sỹ
TSKH	Tiến sỹ khoa học

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1:	Số lượng giảng viên cơ hữu Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội giai đoạn 2016 – 2018	50
Bảng 2.2:	Số lượng giảng viên nhà trường được phân bổ theo Khoa năm 2018	51
Bảng 2.3:	Tổng hợp xếp loại đánh giá kiểm tra sức khỏe định kỳ của ĐNGV cơ hữu trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội năm 2018	54
Bảng 2.4:	Tổng hợp đội ngũ giảng viên theo trình độ đào tạo năm 2018	55
Bảng 2.5:	Trình độ nghiệp vụ sư phạm của giảng viên cơ GD 2016 – 2018	58
Bảng 2.6:	Thống kê số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên giai đoạn 2016 – 2018	59
Bảng 2.7:	Trình độ ngoại ngữ, tin học của giảng viên trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội 2018	61
Bảng 2.8:	Phẩm chất đạo đức, thái độ trong công việc của ĐNGV trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội năm 2018	63
Bảng 2.9:	Cơ cấu giảng viên theo độ tuổi giai đoạn 2016 – 2018	64
Bảng 2.10:	Cơ cấu giảng viên theo giới tính giai đoạn 2016 – 2018	66
Bảng 2.11:	Cơ cấu giảng viên theo Khoa giai đoạn 2016 – 2018	67
Bảng 2.12:	Số liệu tuyển dụng giảng viên giai đoạn 2016 – 2018	69
Bảng 2.13:	Thống kê các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của nhà trường giai đoạn 2016 – 2018	72
Bảng 2.14:	Kết quả điều tra về hiệu quả sử dụng ĐNGV năm 2018	75
Bảng 2.15:	Tình hình tài chính của trường năm 2018	80

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Sơ đồ 1:	Cơ cấu tổ chức bộ máy của Trường	45
Biểu đồ 1:	Biến động giảng viên cơ hữu Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội giai đoạn 2016 - 2018	50
Biểu đồ 2:	Tỷ lệ giảng viên theo trình độ chuyên môn của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội năm 2018	56

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trước làn sóng vô cùng mạnh mẽ của hội nhập kinh tế quốc tế, bất cứ một quốc gia nào trên thế giới muốn tồn tại và phát triển vững chắc đều phải đẩy mạnh và coi trọng công tác giáo dục - đào tạo. Với sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người, công tác giáo dục và đào tạo quan trọng hơn bao giờ hết. Nhận thức được điều đó, trong những năm qua Đảng và Nhà nước ta đã có những chính sách ưu tiên cho việc phát triển và nâng cao chất lượng ngành giáo dục mà nền móng là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong toàn ngành bởi lẽ trong hệ thống giáo dục đội ngũ giáo viên là lực lượng nòng cốt trong thực hiện mục tiêu giáo dục - đào tạo, là lực lượng giúp cho người học xây dựng thế giới quan, nhân sinh quan, trang bị cho người học không chỉ là tri thức và phương pháp tư duy khoa học mà còn trang bị cho người học khả năng làm việc độc lập, sáng tạo. Nhận định về vai trò của đội ngũ nhà giáo Đảng ta cũng khẳng định: *“giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục đào tạo và được xã hội tôn vinh”*. Cụ thể, tại hội nghị Trung ương 8 khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng xác định: *“Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội”* và *“Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”*.

Nằm trong cấu trúc chung của hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân. Giáo dục đào tạo Đại học được xem là khâu trực tiếp đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến hết năm học 2016 -2017, cả nước hiện có 235 trường đại học, học viện (bao gồm 170 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 5 trường có 100% vốn

nước ngoài), 37 viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, 33 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm với quy mô đào tạo cho khoảng 1.767.879 sinh viên. Đứng trước sự cạnh tranh khốc liệt và yêu cầu đổi mới buộc các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn cả nước phải có những giải pháp phù hợp, sát với tình hình mới.

Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội được thành lập năm 2010, đây là một trong những ngôi trường nằm trong hệ thống các trường Đại học ngoài công lập do Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý. Từ khi thành lập cho tới nay, Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội ngày càng khẳng định được vị thế của mình trong hệ thống giáo dục quốc dân được minh chứng cụ thể bằng chất lượng tuyển sinh liên tục tăng qua các năm, đặc biệt trong năm 2018, trường đã tuyển sinh vượt 30% so với kế hoạch, số lượng sinh viên tăng trên 40% so với kỳ tuyển sinh năm 2017. Để làm được điều đó, Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội đã có những chiến lược đúng đắn nhằm đạt mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực trong tương lai, đáp ứng yêu cầu hội nhập. Bên cạnh đó nhà trường đặc biệt chú trọng đến việc phát triển đội ngũ giảng viên để đảm bảo cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu. Việc phát triển đội ngũ giảng viên tại trường từ khi thành lập tới nay đã đạt được kết quả nhất định. Tuy nhiên, trước quy mô ngày càng tăng nhanh cùng với sự cạnh tranh gay gắt về chất lượng đào tạo, trước yêu cầu mới về chất lượng giảng viên lại là một trường thuộc khối các trường ngoài công lập, Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội phải đối mặt với những thách thức không hề nhỏ, quá trình phát triển đội ngũ giảng viên của trường vẫn chưa thực sự đạt hiệu quả cao. Việc phát triển đội ngũ giảng viên còn có nhiều bất cập như: số lượng giảng viên cơ hữu chưa đáp ứng cho giảng dạy, số lượng giảng viên thỉnh giảng cao, khó khăn trong hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, chất lượng đội ngũ giảng viên trong nghiên cứu khoa học còn hạn chế.

Xuất phát từ thực tế đó, tôi đã lựa chọn đề tài: “***Phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Tài chính - ngân hàng Hà Nội***” làm đề tài luận

văn thạc sĩ của mình với mong muốn nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng, từ đó đưa ra một số định hướng và giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh về chất lượng giáo dục của trường với hệ thống các trường trong hệ giáo dục quốc dân nói chung và hệ thống các trường đại học ngoài công lập nói riêng.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

2.1. Tổng quan về tình hình nghiên cứu trong nước

Ở Việt Nam đã có khá nhiều công trình nghiên cứu khác nhau về vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, có thể chia các nhóm đề tài này thành 3 nhóm chính:

Thứ nhất, nhóm đề tài về phát triển đội ngũ giảng viên thông qua việc nâng cao trình độ năng lực, đổi mới phương pháp giảng dạy và đào tạo giảng viên đáp ứng yêu cầu hội nhập đã có một số đề tài tiêu biểu như đề tài: “Nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cách mạng công nghiệp 4.0” của Tác giả Thái Văn Thành và Nguyễn Ngọc Hiền, tác giả chỉ ra điều tất yếu trong việc đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu hội nhập cũng như chỉ ra một số khuynh hướng đào tạo giáo viên trên thế giới từ đó đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên tại Việt Nam và đưa ra một số giải pháp mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên đáp ứng yêu cầu hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0. Cùng với đó, tác giả Trịnh Văn Toàn với đề tài: “Bàn về đổi mới phương pháp giảng dạy tại các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ” đã đưa ra cách nhìn nhận chung về đổi mới phương pháp giảng dạy cũng như đề cập đến những thuận lợi và khó khăn trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy tại trường Cán bộ thanh tra, từ đó đưa ra những giải pháp đồng bộ nhằm đổi mới phương pháp giảng dạy tại trường. Đề tài: “Đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển” của tác giả Nguyễn Nam Hà cũng đã chỉ ra những nhược điểm của phương pháp giảng dạy truyền thống từ đó đưa ra những giải

pháp nhằm đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực xã hội đáp ứng nhu cầu phát triển.

Thứ hai, nhóm đề tài về phát triển đội ngũ giảng viên thông qua rèn luyện kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng công trình nghiên cứu khoa học có thể kể đến một số đề tài như: “Bốn giải pháp thúc đẩy nghiên cứu khoa học” của Tác giả Đặng Hùng Thắng đã chỉ ra 4 giải pháp cơ bản để thúc đẩy nghiên cứu khoa học trong giảng viên trẻ, đó là các giải pháp về tăng cường sự nhận thức của giảng viên; tác động và nuôi dưỡng các yếu tố tạo nên thành công trong NCKH; gắn kết giữa NCKH và đào tạo Tiến sĩ; tìm kiếm, khai thác những đề tài nghiên cứu mang tính chất đa ngành. Bên cạnh đó là đề tài: “Thực trạng và biện pháp nâng cao hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Huế” của tác giả Phan Thị Tú Nga đã đưa ra thực trạng nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Huế; chỉ ra những thuận lợi và khó khăn trong công tác nghiên cứu khoa học cũng như đề cập đến một số những yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên trường ĐH Huế, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên trường ĐH Huế.

Thứ ba, nhóm đề tài về phát triển đội ngũ giảng viên thông qua việc nâng cao phẩm chất, đạo đức nhà giáo có thể kể đến như Tác giả Nguyễn Văn Ty với đề tài: “Nâng cao đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo trong tình hình hiện nay” đã khẳng định vai trò của đạo đức nghề nghiệp với một người giáo viên đó là yếu tố cốt lõi, quan trọng hàng đầu đối với nhà giáo, tác giả cũng chỉ ra một số những tồn tại hạn chế về suy thoái phẩm chất đạo đức trong đội ngũ nhà giáo, từ đó, tác giả đưa ra những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao phẩm chất đạo đức của nhà giáo trong tình hình hiện nay. Tuy nhiên, bài báo còn thiếu những số liệu thực tế và chưa xác định được nguyên nhân dẫn đến tình trạng suy thoái về đạo đức nhà giáo hay đề tài Luận văn thạc sĩ: “Nâng cao đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng

ngành xây dựng tại Hà Nội trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay” của tác giả Đào Thị Nga đã cung cấp những lý luận cơ bản về đạo đức nghề nghiệp của giảng viên các trường Đại học, cao đẳng ở Việt Nam hiện nay; phân tích đánh giá thực trạng về đạo đức nghề nghiệp của các giảng viên từ đó đưa ra những giải pháp nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng ngành xây dựng tại Hà Nội trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay.

Thứ tư, nhóm nghiên cứu chung về nâng cao chất lượng và phát triển đội ngũ giảng viên, trong đó tiêu biểu là một số nghiên cứu sau: Luận án tiến sỹ của NCS Nguyễn Văn Đệ với đề tài: “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học”. Trong bài viết, tác giả đã phản ánh thực trạng về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường Đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long từ đó đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của các trường Đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Phạm vi nghiên cứu của đề tài là trường Đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Hay tác giả Dương Thị Thanh Xuân với đề tài: “Nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao” đã nhấn mạnh quan điểm của Đảng tại Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trong đó nhấn mạnh yêu cầu “thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo”, tác giả đã phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng toàn diện giảng viên đáp ứng mục tiêu cụ thể của giáo dục đại học được xác định trong Luật Giáo dục đại học (2013) là “Đào tạo trình độ đại học để sinh viên có kiến thức chuyên môn toàn diện, nắm vững nguyên lý, quy luật tự nhiên - xã hội, có kỹ năng thực hành cơ bản, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề thuộc ngành được đào tạo”. Hay tác giả Nguyễn Thị Thu Hằng với đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc” cũng đã đưa ra khá đầy đủ và chi tiết cơ sở lý luận về giảng viên như khái niệm giảng viên, vai trò của giảng viên trong các trường đại học, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên, nhiệm vụ và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, khi đi sâu phân tích về thực trạng, tác giả chỉ mới đưa ra được một số nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên mà chưa phân tích, đánh giá tác động của các nhân tố này đối với đội ngũ giảng viên thực tế tại địa bàn nghiên cứu. Do đó, phần đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên còn chung chung, chưa sát thực tế.

2.2. Tổng quan tình hình nghiên cứu ngoài nước

Trên thế giới cũng có rất nhiều những công trình nghiên cứu khác nhau về đề tài phát triển đội ngũ giảng viên, tiêu biểu:

- Về vấn đề cải cách giáo dục, tiêu biểu là Cuốn sách “Reform of Teacher Education in the Asia - Pacific in the New Millennium” của The Hong Kong Institute of Education, được phát hành bởi Kluwer Academic Publishers năm 2004. Cuốn sách chỉ các xu hướng và đặc điểm chính của các cải cách giáo dục đang diễn ra trong khu vực Châu á - Thái Bình Dương, cũng như đưa ra những thách thức và những vấn đề lớn trong việc hoạch định chính sách và thực hiện cải cách giáo dục ở khu vực này.

- Tác giả Barica Marentič Požarnik (Trường đại học Ljubljana, 2009) với bài báo khoa học: “Improving the quality of teaching and learning in higher education through supporting professional development of teaching staff” đã chỉ ra những phát triển gần đây của các trường đại học ở các quốc gia châu Âu, đảm bảo chất lượng giảng dạy, phát triển chuyên môn cho đội ngũ giảng viên cũng như đổi mới chương trình học tập dựa trên dữ liệu từ nghiên cứu được khởi xướng bởi NETTLE, mạng lưới chuyên đề của các nhà giáo dục đại học.

- Tác giả George Wilson Kasule, tại Kyambogo University, năm 2014 với bài báo khoa học “Developing Innovation Competence Profile For

Teaching Staff In Higher Education In Uganda”. Tác giả đã chỉ ra rằng Giáo dục đại học trên toàn cầu đang chịu áp lực ngày càng tăng đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thế kỷ 21 và hơn thế nữa. Tác giả cũng chỉ ra các lĩnh vực năng lực cơ bản mà đội ngũ giảng viên yêu cầu phải thành thạo trong công cuộc đổi mới cũng như có thể chuẩn bị cho sinh viên khả năng thúc đẩy đổi mới tại nơi làm việc. Nghiên cứu chỉ ra năm lĩnh vực năng lực đổi mới đối với đội ngũ giảng viên đó là giảng viên không chỉ là một nhà đổi mới; nhà phát triển xã hội tri thức; nhà mạng và cộng tác viên mà còn là nhà thiết kế và phát triển giáo dục đại học.

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu, nhiều đề tài, luận án, luận văn nghiên cứu về vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, đến thời điểm này, tại Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội chưa có công trình nào nghiên cứu về vấn đề này. Như vậy, đề tài “*Phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội*” là độc lập và không trùng lặp với các công trình nghiên cứu trước.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn đó là trên cơ sở nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên hiện đang giảng dạy tại trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội từ đó đề xuất những phương hướng và giải pháp phù hợp, hiệu quả nhằm mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới, hội nhập của đất nước.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Thứ hai, thực hiện điều tra khảo sát, nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội để thấy được những ưu điểm, hạn chế, tìm ra nguyên nhân của hạn chế

trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.

Thứ ba, đề xuất những giải pháp phù hợp, hiệu quả nhằm phát triển đội ngũ giảng viên cho Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề về phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính - ngân hàng Hà Nội.

+ Về thời gian: Nguồn số liệu liên quan đến luận văn được thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2016 đến năm 2018; giải pháp đến năm 2025.

+ Về nội dung: Luận văn tập trung nghiên cứu lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học nói chung, nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường.

5. Phương pháp nghiên cứu:

** Nguồn thông tin*

- Dữ liệu thứ cấp: Dữ liệu thứ cấp được lấy từ số liệu thống kê của một số phòng ban chức năng có liên quan; các văn bản liên quan đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên; báo cáo tổng kết năm học từ năm 2016 đến năm 2018; đề án tuyển sinh các năm 2016, 2017, 2018 tầm nhìn, sứ mạng, quy chế đào tạo và bản đánh giá công việc, nhận xét, khen thưởng của từng giảng viên trong nhà trường.

- Dữ liệu sơ cấp: Khảo sát bằng phiếu điều tra.

** Luận văn sẽ sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:*

- Phương pháp thống kê – phân tích:

Sử dụng phương pháp này, tác giả tiến hành thu thập các số liệu thứ cấp từ các phòng ban chức năng trong nhà trường. Từ các số liệu trên, tác giả đã thực hiện tổng hợp, phân tích, so sánh và xử lý bằng phương pháp thích hợp để rút ra các nhận định, kết luận phục vụ việc nghiên cứu của đề tài.

- Phương pháp điều tra xã hội học:

Để thực hiện phương pháp này, tác giả thực hiện điều tra thông qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu:

+ Với điều tra qua bảng hỏi: Đối tượng thực hiện điều tra là đội ngũ giảng viên đang giảng dạy tại Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội. Tác giả đã thực hiện điều tra trên tổng số 100 giảng viên (trong đó có 60 giảng viên cơ hữu và 40 giảng viên thỉnh giảng) của trường bằng việc phân bổ mẫu phiếu điều tra như sau:

- Khoa Tài chính – Ngân hàng: 20 phiếu
- Khoa Quản trị kinh doanh: 14 phiếu
- Khoa Kế toán – Kiểm toán: 20 phiếu
- Khoa Công nghệ thông tin: 10 phiếu
- Khoa Luật Kinh tế: 6 phiếu
- Khoa Ngôn ngữ anh: 6 phiếu
- Khoa Cơ bản: 24 phiếu

Thời điểm thực hiện điều tra: tháng 4/2019

Kết quả điều tra khảo sát được xử lý qua phần mềm Excel

+ Với phương pháp phỏng vấn sâu:

Tác giả thực hiện phỏng vấn đại diện Ban lãnh đạo Nhà trường, Lãnh đạo một số phòng và Lãnh đạo một số Khoa/bộ môn chuyên môn bằng việc chuẩn bị trước các câu hỏi phỏng vấn và sử dụng máy ghi âm để lưu trữ cuộc phỏng vấn.

6. Những đóng góp mới của Luận văn

- Về lý luận:

Luận văn bổ sung các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Bên cạnh đó, bổ sung và hoàn thiện các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

- Về thực tiễn:

+ Vận dụng được cơ sở lý luận để phân tích được thực trạng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội, hoàn thiện và làm rõ hơn các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên từ đó phát hiện ra những hạn chế và nguyên nhân trong hoạt động phát triển giảng viên của trường.

+ Từ kinh nghiệm rút ra từ một số trường đại học như: đại học Thăng Long, đại học Kinh doanh và công nghệ Hà Nội, luận văn đưa ra một số phương hướng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh riêng của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài các phần như: mục lục, danh mục các ký hiệu, chữ viết tắt, danh mục các bảng, danh mục các sơ đồ biểu đồ, lời mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo... luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học.

Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội.

Chương 3: Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội.

CHƯƠNG 1:
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Các khái niệm có liên quan

1.1.1. Giảng viên đại học:

Theo điều 70 bộ Luật Giáo dục (2015) quy định: “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường và cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp, trung cấp và cơ sở giáo dục khác gọi là giáo viên. Nhà giáo giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng gọi là giảng viên”. Theo quyết định 1981/QĐ-TTg cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân gồm có 8 cấp, từ giáo dục Mầm non đến đào tạo Tiến sĩ trong đó Cơ sở giáo dục đại học bao gồm: Trường cao đẳng đào tạo trình độ cao đẳng; Đại học, trường Đại học, học viện (gọi chung là trường đại học) đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ đại học; đào tạo trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ khi được Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép; Viện nghiên cứu khoa học đào tạo trình độ tiến sĩ, phối hợp với trường đại học đào tạo trình độ thạc sĩ khi được Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép. Đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Trường trung cấp chuyên nghiệp; Trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề (gọi chung là cơ sở dạy nghề).

Như vậy, giảng viên là những nhà giáo giảng dạy trong các trường cao đẳng, cao đẳng nghề; đại học, trường đại học và học viện. Trong các trường đại học, giảng viên còn là nhà khoa học, làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, nắm vững các phương pháp khoa học về giảng dạy và giáo dục, biết sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật trong giảng dạy, thường xuyên rèn luyện để nâng cao nghiệp vụ giảng dạy của mình, tham gia tích cực vào nghiên cứu khoa học và đời sống xã hội. Như vậy, phát triển đội ngũ giảng viên các

trường đại học không chỉ là phát triển năng lực giảng dạy mà còn là năng lực nghiên cứu khoa học.

Qua phân tích ở trên, chúng ta thấy rằng, không phải bất cứ nhà giáo nào cũng là giảng viên, nhưng đã là giảng viên thì trước hết họ phải là một nhà giáo và phải đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn của một người nhà giáo. Điều 54 Luật Giáo dục đại học năm 2012 quy định tiêu chuẩn về người giảng viên như sau: “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 quy định tại điểm e khoản 1 Điều 77 của Luật Giáo dục; 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 giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên”.

Luật giáo dục đại học 2012 định nghĩa: “Đại học là cơ sở giáo dục đại học bao gồm tổ hợp các trường cao đẳng, trường đại học, viện nghiên cứu khoa học thành viên thuộc các lĩnh vực chuyên môn khác nhau, tổ chức theo hai cấp, để đào tạo các trình độ của giáo dục đại học”.

Từ phân tích ở trên, học viên đưa ra Giảng viên đại học như sau khái niệm: “Giảng viên đại học là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, quản lý giáo dục trong các trường cao đẳng, cao đẳng nghề; đại học, trường đại học và học viện được bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp, phó giáo sư và giáo sư”.

1.1.2. Đội ngũ giảng viên

Khái niệm “đội ngũ giảng viên” được hình thành trên cơ sở của khái niệm “đội ngũ” và khái niệm “giảng viên”. Như phần trên chúng ta đã nghiên cứu về khái niệm “Giảng viên”, tiếp theo chúng ta sẽ tìm hiểu về khái niệm “đội ngũ”.

Theo Đại từ điển Tiếng Việt: “đội ngũ là khối đông người cùng chức năng nghề nghiệp được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng” [23].

Theo Hoàng Phê (2001): “đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng như đội ngũ những người viết văn, đội ngũ nhà giáo” [15].

Như vậy, nhắc đến đội ngũ là chúng ta nhắc đến một tổ hợp các thành viên mà trong đó, các thành viên có mối quan hệ qua lại, khăng khít với nhau, họ bị ràng buộc với nhau bởi các quy chế và quy ước nhất định và cùng hoạt động vì một mục tiêu chung. Khi một phần tử trong hệ thống thay đổi, cả hệ thống cũng sẽ thay đổi theo. Sự ràng buộc và phụ thuộc với nhau về mặt lợi ích khiến cho các thành viên trong đội ngũ gắn bó mật thiết với nhau. Đội ngũ tốt khi tất cả các thành viên trong đội ngũ đó phải tốt và ngược lại, đó cũng chính là cơ sở để xây dựng và phát triển đội ngũ.

Từ đó, học viên đưa ra khái niệm đội ngũ như sau: “Đội ngũ là một tập hợp bao gồm nhiều người, cùng hoạt động trong một hình thái cơ cấu nhất định và hoạt động vì một mục tiêu chung”.

Từ việc phân tích khái niệm “giảng viên” và khái niệm “đội ngũ” như trên cũng như căn cứ vào Từ điển Giáo dục học định nghĩa: “Đội ngũ GV là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định” [24, tr96], học viên đưa ra khái niệm đội ngũ giảng viên như sau: “Đội ngũ giảng viên là tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, quản lý giáo dục trong các trường cao đẳng, cao đẳng nghề; đại học, trường đại học và học viện được bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp, phó giáo sư và giáo sư có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định và cùng thực hiện mục tiêu chung mà các cơ sở giáo dục đại học đã đề ra”.

1.1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Đội ngũ giảng viên là nguồn lực quan trọng nhất của mỗi cơ sở giáo dục, đó là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo của hệ thống giáo dục đại học nói riêng cũng như chỉ tiêu tuyển sinh, thương hiệu và vị trí của trường đại học trong hệ thống giáo dục đại học. Thực tế chỉ ra rằng, cơ sở

đào tạo nào làm tốt công tác phát triển đội ngũ giảng viên, cơ sở đó sẽ nhanh chóng xây dựng được thương hiệu và khẳng định được vị trí của mình. Trước làn sóng hội nhập mạnh mẽ của nền kinh tế cũng như sự tác động của cách mạng công nghệ 4.0, đội ngũ giảng viên phải luôn là đội ngũ tiên phong đi đầu, đón trước xu hướng và yêu cầu đào tạo nhân lực của xã hội trong tương lai. Cũng chính vì lẽ đó, việc phát triển đội ngũ giảng viên phải được ưu tiên hàng đầu.

Theo từ điển Tiếng Việt, khái niệm “phát triển” được định nghĩa như sau: “Phát triển là quá trình vận động theo khuynh hướng tiến lên, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của một sự vật”. Từ đó, chúng ta có thể hiểu rằng: *“Phát triển đội ngũ giảng viên đại học chính là việc đảm bảo, duy trì đủ về số lượng, cơ cấu cân đối về trình độ, ngành nghề, độ tuổi, giới tính của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo để đội ngũ giảng viên có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng được mục tiêu giáo dục của nhà trường”*. Nếu trường đại học có đội ngũ giảng viên hùng hậu (tức số lượng giảng viên lớn) nhưng chất lượng không cao hoặc ngược lại thì tổ chức đó cũng không phát huy được hết sức mạnh về nguồn nhân lực của mình. Để phát triển nhanh và bền vững, số lượng và chất lượng đội ngũ phải có mối quan hệ chặt chẽ, song hành với nhau. Chúng ta không thể nào quá tập trung vào số lượng mà không chú tâm vào việc nâng cao chất lượng và ngược lại. Do đó, có thấy rằng, sự phối kết hợp chặt chẽ giữa số lượng, chất lượng và sự hài hòa về cơ cấu của đội ngũ giảng viên là đòn bẩy quan trọng giúp các trường đại học khẳng định được vị thế của mình trong hiện tại và tương lai.

Phát triển đội ngũ giảng viên là vấn đề có tầm chiến lược, là những mục tiêu, chương trình có tính chất dài hạn, yêu cầu các trường trong hệ thống giáo dục đại học cần quan tâm, chú trọng. Để công tác phát triển đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả cao, các cơ sở đào tạo phải tập trung vào đáp ứng các yêu cầu sau đây:

- Cơ sở đào tạo cần xác định đội ngũ giảng viên là nguồn lực quan trọng nhất. Việc phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo duy trì đủ về số lượng, cơ cấu cân đối về trình độ, ngành nghề, độ tuổi, giới tính..., có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng được mục tiêu giáo dục của nhà trường.

- Tạo môi trường thuận lợi, khuyến khích đội ngũ giảng viên phát triển, nâng cao năng lực chuyên môn, vị thế, vai trò của người giảng viên trong các cơ sở đào tạo bởi họ là không những là người giảng dạy mà còn là lực lượng nòng cốt trong các hoạt động nghiên cứu khoa học và ứng dụng công trình nghiên cứu khoa học vào thực tiễn.

- Để công tác phát triển đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả cần thực hiện đồng bộ các hoạt động như quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đánh giá và đãi ngộ giảng viên theo năng lực.

- Kết hợp hài hòa, tạo ra sự gắn kết chặt chẽ giữa mục tiêu của mỗi cá nhân người giảng viên với mục tiêu của nhà trường, quan tâm và đáp ứng những quyền lợi thiết thực, đưa ra những định hướng, dẫn dắt, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên hăng say làm việc đáp ứng mục tiêu theo từng giai đoạn cụ thể.

- Cần có những hoạt động đầu tư các nguồn lực cho công tác phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo sự ổn định, phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên đại học.

1.2. Các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên

Từ việc phân tích khái niệm phát triển đội ngũ giảng viên, từ đó ta thấy, hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên gồm có ba nội dung chính:

Thứ nhất, đảm bảo về số lượng giảng viên;

Thứ hai, nâng cao về chất lượng có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng được mục tiêu giáo dục;

Thứ ba, đảm bảo sự hài hòa về mặt cơ cấu.

1.2.1. Đảm bảo về số lượng giảng viên

Một trong những nội dung của phát triển đội ngũ giảng viên đó chính là việc đảm bảo về số lượng giảng viên. Số lượng giảng viên biểu thị về định lượng của đội ngũ này, thể hiện số lượng sinh viên trên một giảng viên, nó phản ánh quy mô đào tạo, các ngành nghề đào tạo của trường để đáp ứng nhu cầu đào tạo trong hiện tại và tương lai. Thực tế chỉ ra rằng, những trường có quy mô đào tạo lớn và các ngành đào tạo chủ chốt thường có số lượng đội ngũ giảng viên cao hơn và ngược lại.

Phát triển về số lượng đội ngũ giảng viên cũng phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó phải kể đến chính là căn cứ vào mục tiêu đào tạo, chính sách đào tạo và nhu cầu đào tạo của xã hội để có chiến lược và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên một cách hợp lý tương xứng với quy mô, trình độ và cơ cấu ngành nghề đào tạo. Bên cạnh đó, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên cũng chính là yếu tố quan trọng đảm bảo đủ số lượng giảng viên có thể đáp ứng yêu cầu. Số giảng viên cần thiết được xác định bằng tổng số giờ trong 1 năm/số giờ định mức của mỗi giảng viên. Việc phát triển đủ số lượng giảng viên cần thiết để đảm bảo số giờ giảng dạy của giảng viên không vượt quá số giờ theo quy định.

Số lượng đội ngũ giảng viên và quy mô của các cơ sở đại học có mối quan hệ tác động lẫn nhau. Quy mô cơ sở đào tạo lớn, muốn phát triển nhanh đáp ứng yêu cầu đào tạo cần đảm bảo về đủ số lượng giảng viên và ngược lại, việc đảm bảo về số lượng đội ngũ giảng viên tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở giáo dục duy trì và phát triển quy mô trong tương lai. Do đó, phát triển đội ngũ giảng viên chính là làm thế nào đảm bảo đủ số lượng đội ngũ, đáp ứng nhu cầu đào tạo.

1.2.2. Nâng cao về chất lượng giảng viên

Bên cạnh việc đảm bảo đủ về số lượng giảng viên, để phát triển một cách bền vững, các cơ sở đào tạo phải tập trung vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Phát triển đội ngũ giảng viên về chất lượng là quá trình nâng cao phẩm chất, trình độ và năng lực của đội ngũ giảng viên. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã

từng nói: “*Nhiệm vụ giáo dục rất quan trọng và vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục... Không có giáo dục, không có cán bộ thì cũng không nói gì đến kinh tế, văn hóa*”. Đặc biệt, Người cũng nhấn mạnh: “*Người thầy giáo tốt - thầy giáo xứng đáng là thầy giáo - là người vẻ vang nhất. Dù là tên tuổi không đăng trên báo, không được thưởng huân chương, song những người thầy giáo tốt là những anh hùng vô danh*”. Từ đó, chúng ta thấy rằng, để xứng đáng là một nghề cao quý, bản thân mỗi giảng viên phải là tấm gương sáng về đạo đức, lối sống, không ngừng rèn luyện nâng cao năng lực, trình độ, xứng đáng là người đi đầu, nắm bắt sự phát triển. Chất lượng đội ngũ giảng viên là yếu tố quan trọng và trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Như vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ, cần tập trung vào ba yếu tố:

**Phẩm chất:*

Phẩm chất của đội ngũ giảng viên được biểu hiện ở phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong và trách nhiệm trong việc bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo được quy định cụ thể trong Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT đòi hỏi nhà giáo nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng phải có bản lĩnh vững vàng trước những biến động của xã hội, có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, được đồng nghiệp, người học và cộng đồng tin cậy, là tấm gương sáng cho học sinh, sinh viên học tập và noi theo trên cơ sở đó thực hiện hoạt động đổi mới giáo dục một cách toàn diện, định hướng xây dựng nhân cách cho học sinh – sinh viên có hiệu quả. Phẩm chất của đội ngũ giảng viên được cụ thể hóa trong ba tiêu chí cơ bản sau:

Thứ nhất, tiêu chí về Phẩm chất chính trị: giảng viên phải gương mẫu thực hiện và tích cực tuyên truyền, vận động đồng nghiệp và người học chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước.

Thứ hai, tiêu chí về Phẩm chất đạo đức: giảng viên phải yêu nghề, tâm huyết, trách nhiệm với nghề nghiệp, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo.

Thứ ba, tiêu chí về Lối sống: phải có lối sống lành mạnh, văn minh, tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc, chuẩn mực trong quan hệ với đồng nghiệp và người học.

**Trình độ:*

Trình độ của đội ngũ giảng viên là yếu tố phản ánh sự hiểu biết, khả năng trí tuệ của đội ngũ giảng viên được xác định hoặc được đánh giá theo tiêu chuẩn nhất định nào đó, là điều kiện cần thiết để đảm bảo mỗi người giảng viên có thể thực hiện hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của mình. Trình độ của đội ngũ giảng viên trước hết được thể hiện ở trình độ được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ.

Bên cạnh đó, giảng viên là đội ngũ đi đầu, nắm bắt xu hướng vận động và thay đổi của sản xuất và công nghệ, do đó, trình độ của đội ngũ giảng viên còn được thể hiện ở khả năng tiếp cận và cập nhật của đội ngũ này với những thành tựu KHCN mới của thế giới, những tri thức khoa học hiện đại, những đổi mới trong GD&ĐT để vận dụng trực tiếp vào hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của mình. Trong xu thế phát triển của khoa học công nghệ cùng với sự hội nhập, toàn cầu hóa, ngoại ngữ và tin học cũng là những công cụ quan trọng giúp người giảng viên tiếp cận với tri thức khoa học tiên tiến, tăng cường hợp tác quốc tế tạo điều kiện nâng cao trình độ, năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Hiện nay, các cơ sở đào tạo đã lấy tiêu chuẩn tiếng anh và tin học để làm điều kiện cần khi tuyển dụng giảng viên, nhưng trên thực tế, trình độ tiếng anh và tin học của đội ngũ giảng viên vẫn còn nhiều bất cập và hạn chế.

**Năng lực*

Hiểu theo cách thông thường, năng lực là sự kết hợp giữa tư duy, kỹ năng và thái độ có sẵn hoặc ở dạng tiềm năng có thể học hỏi được của một cá nhân hoặc một tổ chức để thực hiện thành công một nhiệm vụ (Deseco,2002). Theo báo cáo nghiên cứu về chuẩn năng lực của giảng viên theo định hướng nghề nghiệp, năng lực của đội ngũ giảng viên gồm có: năng lực chuyên môn,

năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng các chương trình đào tạo và năng lực quan hệ với thế giới và phát triển nghề nghiệp.

Giảng viên vừa đóng vai trò là một người thầy, vừa là một nhà khoa học và vừa là một nhà cung ứng các dịch vụ. Do vậy, yêu cầu đối với người giảng viên không chỉ là người có kiến thức chuyên môn sâu rộng, mà còn là người gắn kết, gợi mở kiến thức tới sinh viên nhằm đáp ứng yêu cầu học tập, nâng cao trình độ học vấn của đối tượng; bên cạnh đó, giảng viên phải là người am hiểu về chương trình đào tạo, có khả năng đáp ứng sự tăng quy mô đào tạo; có khả năng truyền thụ tri thức mới cho sinh viên.

Hoạt động nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ chính của người giảng viên. Theo thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 quy định chế độ làm việc đối với giảng viên nêu rõ: “Giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học”. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên thể hiện khả năng phát hiện các vấn đề nghiên cứu, triển khai nghiên cứu, ứng dụng, phổ biến kết quả nghiên cứu vào các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế – xã hội... Từ lâu, NCKH đã trở thành nhiệm vụ trọng tâm của người giảng viên bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy bởi lẽ NCKH đóng vai trò và các tác động vô cùng to lớn đối với công tác giảng dạy. NCKH giúp giảng viên có điều kiện nắm sâu và vững hơn kiến thức chuyên môn mà mình giảng dạy; góp phần phát triển tư duy, năng lực sáng tạo, khả năng tự tìm tòi, tự hoàn thiện bản thân. Bên cạnh đó, giữa giảng dạy và NCKH có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại lẫn nhau, nếu NCKH tốt sẽ tạo điều kiện, tiền đề cho việc thực hiện công tác giảng dạy trên lớp và ngược lại, giảng dạy chính là hoạt động phản ánh kết quả NCKH của giảng viên, nó được xem là thước đo năng lực chuyên môn của mỗi giảng viên.

Như vậy, để phát triển nhanh và bền vững, các cơ sở đào tạo phải có sự phối kết hợp chặt chẽ giữa việc phát triển về số lượng với phát triển về chất

lượng đội ngũ giảng viên, nếu phát triển quá nhanh và mất số lượng mà quên đi chất lượng, cơ sở đó sẽ dẫn đánh mất đi uy tín của mình và ngược lại, nếu quá tập trung vào chất lượng mà không phát triển số lượng một cách đồng bộ sẽ dẫn đến kém khả năng cạnh tranh trên thị trường.

1.2.3. Hợp lý về cơ cấu đội ngũ giảng viên

Bên cạnh việc phát triển đồng bộ về số lượng và chất lượng giảng viên, các cơ sở đào tạo cần xây dựng cơ cấu đội ngũ giảng viên phù hợp với mục tiêu, yêu cầu đào tạo. Theo từ điển Tiếng Việt, cơ cấu được hiểu là cách thức tổ chức, sắp xếp các thành phần nhằm thực hiện chức năng của một hệ thống. Hợp lý về cơ cấu đội ngũ giảng viên là việc đảm bảo hài hòa, đồng bộ và cân đối của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo, tạo nên một thể thống nhất hoàn chỉnh. Cơ cấu đội ngũ giảng viên được thể hiện ở độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề...Cụ thể:

*Độ tuổi, thâm niên: việc phân tích phát triển đội ngũ giáo viên theo độ tuổi nhằm xác định cơ cấu đội ngũ theo từng nhóm tuổi. Đó chính là cơ sở để phân tích thực trạng và hướng phát triển của nhà trường. Sự hài hòa về độ tuổi đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ trong nhà trường, tránh sự hụt hẫng về đội ngũ giảng viên trẻ kế cận, cần có thời gian nhất định để thực hiện chuyển giao giữa các thế hệ giảng viên. Một tổ chức đảm bảo được sự hài hòa về mặt độ tuổi sẽ phát huy được kinh nghiệm từ những người giảng viên cao tuổi bên cạnh đó cũng tận dụng được sự nhiệt tình, năng động, sáng tạo của đội ngũ giảng viên trẻ trong tiến trình hội nhập.

*Giới tính: hài hòa về giới tính là việc đảm bảo tỷ lệ thích hợp giữa giảng viên nam và giảng viên nữ trong từng khoa, bộ môn và chuyên ngành được đào tạo của các sở đào tạo. Sự hài hòa về mặt giới tính giúp các cơ sở đào tạo sử dụng và bố trí hợp lý nguồn nhân lực, chủ động trong việc đối phó với sự bất định về nguồn nhân lực trong tương lai. Thông thường, đối với giảng viên nữ, điều kiện để tham gia các khóa học tập nâng cao trình độ hay quá trình công tác thường bị gián đoạn hơn so với giảng viên nam do việc gia

đình, sinh sản hay ốm đau...Nếu để những yếu tố này tác động quá lớn vào quá trình giảng dạy, nghiên cứu của các giảng viên sẽ tác động tiêu cực đến chất lượng và hiệu quả làm việc của đội ngũ. Do đó, khi phát triển đội ngũ giảng viên, cần quan tâm đến yếu tố hài hòa về mặt giới tính, cũng như xây dựng được giải pháp phù hợp với tình trạng giới tính tại các cơ sở đào tạo.

*Chuyên môn: phát triển hài hòa về chuyên môn là việc đảm bảo tỷ lệ giảng viên hợp lý giữa giảng viên của các đơn vị đào tạo trong nhà trường phù hợp với quy mô và nhiệm vụ đào tạo của từng chuyên ngành đào tạo. Xác định cơ cấu theo chuyên môn giúp cơ sở đào tạo có cơ cấu chuyên môn hợp lý, đảm bảo chất lượng trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, xác định chính xác yêu cầu nhân lực, biết được thực trạng của tổ chức đang thừa, hay thiếu năng lực chuyên môn nào để có biện pháp điều chỉnh kịp thời.

Trong xu thế đổi mới căn bản và toàn diện Giáo dục, đặc biệt là sự ra đời của bản sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục 2019, đã giúp các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập được quyền tự chủ nhiều hơn trong chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên, tự chủ về nhân sự, tài chính, mở ngành và chất lượng đầu ra tuy nhiên cũng đặt ra những thách thức vô cùng to lớn. Việc tham gia vào phát triển ĐNGV trong các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập sẽ có nhiều chủ thể quản lý, với vai trò và trách nhiệm khác nhau, đòi hỏi phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên tham gia.

1.3. Các tiêu chí đánh giá việc phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

Theo từ điển Tiếng Việt, tiêu chí là những tính chất, dấu hiệu để dựa vào mà phân biệt một vật, một khái niệm, để phê phán nhằm mục đích đánh giá. Từ đó chúng ta có thể hiểu rằng, tiêu chí đánh giá việc phát triển đội ngũ giảng viên là những yêu cầu, nguyên tắc mà các cơ sở đào tạo phải đáp ứng để hoàn thành mục tiêu đặt ra, gồm có:

- Tiêu chí đánh giá về số lượng giảng viên
- Tiêu chí đánh giá về chất lượng giảng viên

- Tiêu chí đánh giá về cơ cấu đội ngũ giảng viên

1.3.1. Tiêu chí đánh giá về phát triển số lượng giảng viên

Tiêu chí đánh giá về số lượng giảng viên sẽ là căn cứ pháp lý cho các cơ sở đào tạo trong công tác phát triển về số lượng giảng viên, qua đó phản ánh thực tế cũng như đưa ra những giải pháp điều chỉnh phù hợp giúp các cơ sở đào tạo có đảm bảo đủ số lượng giảng viên để thực hiện chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu, nhu cầu đào tạo, quy mô của tổ chức cả trong hiện tại và tương lai. Các căn cứ để đánh giá số lượng chuẩn giảng viên gồm có:

Điều 5 Thông tư 06/2018/TT-BGDĐT ngày quy định về xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, số lượng giảng viên quy đổi theo khối ngành bao gồm giảng viên cơ hữu quy đổi và giảng viên thỉnh giảng quy đổi của khối ngành đó. Số lượng giảng viên cơ hữu quy đổi theo khối ngành gồm giảng viên cơ hữu chuyên ngành quy đổi và giảng viên cơ hữu môn chung quy đổi của khối ngành đó. Trong đó, số lượng giảng viên cơ hữu môn chung quy đổi của khối ngành được xác định như sau:

$$\text{Số lượng giảng viên cơ hữu môn chung quy đổi của khối ngành } i = \frac{\text{Tổng số giảng viên cơ hữu môn chung quy đổi của cơ sở giáo dục}}{\text{Tổng số giảng viên cơ hữu ngành quy đổi của tất cả khối ngành của cơ sở giáo dục}} \times \text{Số lượng giảng viên cơ hữu ngành quy đổi của khối ngành } i$$

Thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 02 năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ. Theo điều 4 của Thông tư này, giáo viên, giảng viên của cơ sở đào tạo được quy đổi về cùng một trình độ để tính các tiêu chí xác định chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm như sau: Đối với các đại học, trường đại học, học viện thì lấy số

giảng viên có trình thạc sỹ làm cơ sở xác định chỉ tiêu tuyển sinh đào tạo trình độ đại học, cao đẳng chính quy trong năm. Giảng viên có trình độ khác, được quy đổi về giảng viên có trình độ thạc sỹ theo hệ số sau: giảng viên có trình độ đại học có hệ số quy đổi là 0,3; giảng viên có trình độ thạc sỹ có hệ số quy đổi là 1,0; giảng viên có trình độ tiến sỹ có hệ số là 2.0; giảng viên có học hàm phó giáo sư có hệ số là 3.0; giảng viên có học hàm giáo sư có hệ số 5.0. Trên cơ sở hệ số quy đổi, Thông tư đưa ra hai tiêu chí để xác định chỉ tiêu đào tạo, trong đó tiêu chí 1 được xác định như sau: Số học sinh, sinh viên chính quy/01 giáo viên, giảng viên quy đổi của cơ sở đào tạo. Đối với các đại học, học viện, viện nghiên cứu khoa học được phép đào tạo trình độ tiến sỹ. Số sinh viên đại học chính quy trên một giảng viên quy đổi theo khối ngành được xác định không vượt quá các định mức như sau: Khối ngành I, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 20/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành II, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 10/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành III, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 25/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành IV, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 20/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành V, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 20/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành VI, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 15/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành VII, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 25/01 giảng viên quy đổi.

Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học có nêu rõ:

- Giảng viên cơ hữu đảm nhận giảng dạy ít nhất 80% khối lượng kiến thức của mỗi chương trình đào tạo;

- Giảng viên cơ hữu và nghiên cứu viên cơ hữu có trình độ tiến sỹ chiếm ít nhất 40% tổng số giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu, 25% đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng và 10% đối với cơ sở giáo dục định hướng thực hành. Riêng đối với ngành, chuyên ngành đào tạo theo định hướng nghiên cứu của các cơ

sở giáo dục đại học theo định hướng nghiên cứu, tỷ lệ này không thấp hơn 50%;

- Đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu, tỷ lệ giảng viên, nghiên cứu viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư trong tổng số giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ chiếm ít nhất 30%.

Thông tư 47/2014/TT-BGDĐT quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên, trong đó nêu rõ định mức giờ chuẩn cho giảng viên trong một năm học là 270 giờ chuẩn; trong đó, giờ chuẩn trực tiếp trên lớp chiếm tối thiểu 50% định mức quy định. Việc quy đổi ra giờ chuẩn cũng được quy định rõ tại Khoản 2, điều 5 của thông tư này, theo đó một tiết giảng lý thuyết trên lớp cho 40 sinh viên được tính bằng 1,0 giờ chuẩn. Tùy theo quy mô lớp học, điều kiện làm việc cụ thể đối với từng lớp ở từng chuyên ngành khác nhau, một tiết giảng lý thuyết trên lớp có thể nhân hệ số khi tính giờ chuẩn nhưng không quá 1,5; một tiết giảng chuyên đề, giảng lý thuyết cho các lớp đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và một tiết giảng bằng tiếng nước ngoài đối với môn học không phải là môn ngoại ngữ được tính bằng 1,5 đến 2,0 giờ chuẩn; một tiết hướng dẫn bài tập, thực hành, thí nghiệm, thảo luận trên lớp được tính tối đa 1,0 giờ chuẩn; hướng dẫn thực tập: 1 ngày làm việc được tính tối đa 2,5 giờ chuẩn; hướng dẫn làm đồ án, khóa luận tốt nghiệp đại học được tính tối đa 25 giờ chuẩn cho một đồ án, khóa luận; hướng dẫn làm luận văn thạc sĩ được tính tối đa 70 giờ chuẩn cho một luận văn; hướng dẫn làm luận án tiến sĩ được tính tối đa 200 giờ chuẩn cho một luận án. Việc quy đổi thời gian thực hiện nhiệm vụ coi thi, chấm thi kết thúc học phần; chấm đồ án, khóa luận tốt nghiệp; phản biện và chấm luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ ra giờ chuẩn do Thủ trưởng cơ sở giáo dục đại học quy định. Giảng viên được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo hoặc kiêm nhiệm các công tác quản lý, công tác đảng, đoàn thể trong cơ sở giáo dục đại học có nghĩa vụ giảng dạy được tính theo tỷ lệ % của định mức giờ chuẩn (*xem phụ lục I*).

Trên đây là những tiêu chuẩn cơ bản mà trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo cần phải tuân thủ để đảm bảo quá trình vận hành diễn ra tốt nhất, đảm bảo chất lượng, đúng theo quy định của pháp luật.

1.3.2. Tiêu chí đánh giá về phát triển chất lượng giảng viên

Một số căn cứ có thể sử dụng làm tiêu chuẩn đánh giá việc phát triển chất lượng giảng viên như sau:

Trong Điều lệ Trường đại học ban hành kèm theo Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg ngày 22/9/2010 của Thủ tướng Chính phủ, ngoài quy định về phẩm chất, sức khỏe và lý lịch, giảng viên đại học phải có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, có bằng thạc sĩ trở lên đối với giảng viên giảng dạy các môn lý thuyết của chương trình đào tạo đại học; có bằng tiến sĩ đối với giảng viên giảng dạy và hướng dẫn chuyên đề, luận văn, luận án trong các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ; có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu công việc. Nếu như trước đây quy định trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên, thì Luật mới quy định thạc sĩ là trình độ tối thiểu đối với mọi giảng viên giảng dạy trình độ đại học, trừ chức danh trợ giảng. Đồng thời, trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ và tiến sĩ là tiến sĩ. Các trường đại học cần ưu tiên tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ làm giảng viên và phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo.

Theo Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ 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, chức danh nghề nghiệp của giảng viên gồm:

- Tiêu chuẩn đối với giảng viên;
- Tiêu chuẩn đối với giảng viên chính ;
- Tiêu chuẩn đối với giảng viên cao cấp;

Tất cả các tiêu chuẩn về chất lượng đội ngũ giảng viên yêu cầu trong quá trình xây dựng chiến lược phát triển, các cơ sở đào tạo cần phải hết sức quan tâm và chú trọng, lấy đó làm căn cứ xây dựng chiến lược phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên cho phù hợp, xác định rõ tiêu chuẩn mà mỗi người giảng viên cần phải đạt được là gì, từ đó đảm bảo tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn theo quy định của Bộ giáo dục và đào tạo, nâng cao khả năng cạnh tranh, chủ động trong kế hoạch xây dựng lộ trình công danh cũng như con đường phát triển trong tương lai mà tổ chức muốn hướng đến.

Hay theo cách tiếp cận khác, đánh giá về phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên còn có thể dựa trên một số tiêu chí sau:

- Tiêu chí về thể lực: Sức khỏe của đội ngũ giảng viên đóng vai trò rất quan trọng trong chất lượng giảng dạy, sức khỏe tốt, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên đảm bảo công tác giảng dạy, trí tuệ minh mẫn, chất lượng công trình nghiên cứu đạt hiệu quả cao hơn và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Về thể lực đội ngũ giảng viên có thể thực hiện đánh giá dựa trên kết quả khám sức khỏe định kỳ hàng năm.

- Tiêu chí về trí lực (kiến thức, kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học): đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn về trình độ nghiệp vụ sư phạm, trình độ tiếng anh, tin học theo tiêu chuẩn đối với từng đối tượng giảng viên; năng lực nghiên cứu khoa học (số lượng đề tài và tính ứng dụng của đề tài vào các lĩnh vực của đời sống, kinh tế - xã hội); năng lực giảng dạy...

- Tiêu chí về phẩm chất và đạo đức nhà giáo đánh giá dựa trên số giảng viên làm đúng nghề, số giảng viên yêu nghề và tâm huyết với nghề, số giảng viên vi phạm tiêu chuẩn đạo đức nhà giáo.

1.3.3. Tiêu chí đánh giá về phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên

Tiêu chí đánh giá phát triển về cơ cấu đội ngũ giảng viên sẽ là căn cứ khoa học giúp các cơ sở đào tạo tạo ra sự kết hợp hài hòa về mặt độ tuổi, thâm niên, giới tính, năng lực, chính trị...từ đó giúp quá trình vận hành tổ chức diễn

ra một cách tốt nhất, phát huy được ưu điểm, khắc phục được nhược điểm từ mỗi thể hệ giảng viên. Một số tiêu chí mà cơ sở đào tạo cần phải đảm bảo:

- Tỷ lệ cân đối giữa giảng viên nam và giảng viên nữ trong từng khoa, bộ môn và chuyên ngành;

- Tỷ lệ giảng viên có thâm niên cao, nhiều năm kinh nghiệm với giảng viên trẻ, phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm từ mỗi thể hệ giảng viên, tạo điều kiện trong việc kèm cặp, chỉ dẫn;

- Tỷ lệ giảng viên hợp lý giữa các đơn vị trong nhà trường phù hợp với quy mô và nhiệm vụ đào tạo của từng chuyên ngành đào tạo;

- Tỷ lệ giảng viên cơ hữu so với tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng: đạt ít nhất là 70% trong tổng số giảng viên, giảng viên đối với trường ĐH, CĐ.

1.4. Các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học

1.4.1. Thu hút, tuyển chọn giảng viên

Giảng viên là nguồn tài nguyên, nguồn nhân lực quan trọng nhất của các cơ sở đào tạo. Chất lượng của các cơ sở đào tạo không chỉ phụ thuộc vào chương trình đào tạo mà còn phụ thuộc rất lớn vào chất lượng giảng viên. Do đó, công tác tuyển mộ, tuyển chọn trong các cơ sở đào tạo được coi là khâu then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ giảng viên. Để đạt hiệu quả cao, các cơ sở đào tạo cần có cơ chế tuyển dụng khoa học cũng như xác định nguồn tuyển dụng hợp lý.

Thứ nhất, trong khâu thu hút giảng viên

Ngày nay, tình trạng “chảy máu chất xám” diễn ra ngày càng khốc liệt đã đặt ra những áp lực vô cùng lớn cho các cơ sở đào tạo từ khâu thu hút đến sàng lọc, lựa chọn ứng viên. Làm thế nào để thu hút được đông đảo người tài, những giảng viên giỏi, đáp ứng được yêu cầu về phẩm chất, đạo đức nghề

nghiệp, có trình độ, năng lực cao là bài toán không hề đơn giản. Khâu thu hút giảng viên được xem là bước làm đầu tiên, ảnh hưởng lớn đến việc tuyển chọn giảng viên sau này bởi nếu làm tốt, khả năng lựa chọn được giảng viên phù hợp sẽ cao hơn, giải quyết được bài toán về thiếu hụt giảng và ngược lại, sẽ gây khó khăn trong việc ra quyết định.

Tuyển dụng từ nguồn nào cũng là câu hỏi khiến không ít các cơ sở đào tạo phải đắn đo, suy nghĩ. Ở nước ta, việc tuyển dụng chủ yếu đến từ hai nguồn chính: thứ nhất là từ những sinh viên xuất sắc, giỏi trong các trường đại học; thứ hai là những cán bộ khoa học có học vị trong các cơ sở nghiên cứu trong cả nước.

Thông thường, các trường đại học hiện nay thường lựa chọn nguồn giảng viên từ những sinh viên ưu tú được đào tạo chính quy, có kết quả học tập và rèn luyện giỏi, xuất sắc, đáp ứng được những yêu cầu, tố chất của người giảng viên đó là có phẩm chất đạo đức tốt, không ngừng cố gắng, có năng lực tự học, tự nghiên cứu, có kỹ năng truyền đạt và tác phong chuẩn mực. Khác với những quốc gia khác trên thế giới, nét đặc trưng chung của nền đại học nước ta là không có trường đào tạo giảng viên riêng cho các trường đại học (trừ một số trường Đại học Sư phạm). Vì vậy, mỗi khi có nhu cầu bổ sung giảng viên, các trường đều thực hiện việc tự tuyển từ những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở các ngành, chuyên ngành. Phương thức tuyển chọn này đã góp phần quan trọng vào sự ổn định của đội ngũ giảng viên ở các trường đại học; tạo điều kiện cho giáo dục đại học hoàn thành tốt được nhiệm vụ đào tạo nhân lực, bồi dưỡng và phát triển nhân tài. Tuy nhiên, với nguồn tuyển dụng này, các cơ sở đào tạo cần sắp xếp thời gian tập sự, bố trí giảng viên có kinh nghiệm chịu trách nhiệm kèm cặp, chỉ dẫn cho đến khi các em đáp ứng đủ điều kiện đứng lớp.

Đối với nguồn tuyển dụng từ những cán bộ khoa học có học vị đang trực tiếp thực hiện công tác nghiên cứu, triển khai và ứng dụng công nghệ trong

các viện nghiên cứu, các cơ sở khoa học trong cả nước, tuy nhiên trên thực tế, việc tuyển chọn giảng viên đại học từ nguồn này là không đáng kể.

Để nâng cao hiệu quả thu hút giảng viên giỏi, hiện nay, nhiều trường đại học đã sử dụng những biện pháp như các khuyến khích tài chính, trả mức thu nhập cao, có chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện để giảng viên được bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ, tăng lương khi đi học nâng cao, tạo môi trường làm việc tốt và kịp thời tôn vinh những giảng viên có thành tích tốt, hỗ trợ tài chính đối với giảng viên có công trình nghiên cứu khoa học; thực hiện chính sách khen thưởng cho nhưng bài báo này đăng quốc tế...

Thứ hai, phải có cơ chế tuyển dụng khoa học, hiệu quả

Để có cơ chế tuyển dụng khoa học, các cơ sở đào tạo phải xuất phát từ nhu cầu đào tạo của tổ chức (quy mô, ngành nghề đào tạo, số lượng các đề tài nghiên cứu) trong hiện tại và tương lai, và dự báo cung cầu nhân lực. Tổ chức các buổi thi tuyển, sát hạch để tuyển dụng đúng người, đúng vị trí công việc đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất, sức khỏe, trình độ, năng lực bên cạnh đó phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, khách quan, đúng nội dung, yêu cầu, điều kiện, tiêu chuẩn của thí sinh dự thi trong quá trình tuyển dụng.

Sau khi tuyển dụng, cần bố trí sắp xếp công việc phù hợp với năng lực, trình độ của mỗi giảng viên cũng như tạo điều kiện tối đa để họ phát huy được khả năng của mình, tạo động lực để họ chủ động trong học tập, nâng cao trình độ và năng lực nghiên cứu khoa học.

1.4.2. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên là hoạt động có tính định hướng, diễn ra thường xuyên nhằm bổ sung, hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên theo tiêu chuẩn quy định, đáp ứng được mục đích trước mắt và lâu dài của tổ chức. Đào tạo và bồi dưỡng là nhu cầu tất yếu đối với tất cả người lao động, đặc biệt với đội ngũ giảng viên, nhu cầu này quan trọng hơn bao giờ hết, bởi lẽ, đội ngũ giảng viên được xem là đội ngũ tiên phong, đi đầu, nắm bắt xu hướng phát triển của khoa học, công nghệ để

truyền lại cho các thế hệ học sinh, do vậy, việc cập nhật kiến thức, không ngừng nâng cao năng lực, trình độ là hoạt động cần thiết yêu cầu mỗi người giảng viên và mỗi cơ sở đào tạo cần nhận thức được trong quá trình phát triển.

Muốn công tác phát triển đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả cao, các cơ sở giáo dục phải xây dựng được chính sách đào tạo và bồi dưỡng một cách hợp lý, đào tạo đúng, đủ những kỹ năng cần thiết, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, kiến thức về kinh tế - chính trị - xã hội hướng tới hai mục tiêu chính đó là nâng cao năng lực giảng dạy cho đội ngũ giảng viên, thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học và chất lượng sản phẩm khoa học.

1.4.3. Công tác sử dụng giảng viên

Giảng viên được xem là nguồn nhân lực của một tổ chức. Sử dụng nhân lực thực chất là hoạt động dùng người, sử dụng con người nhằm đạt được các mục tiêu đặt ra của tổ chức, đòi hỏi phải phát huy kỹ năng, kiến thức của con người để tạo ra năng suất lao động cao hơn, cũng như tạo điều kiện để người lao động bộc lộ được khả năng, tiềm năng và óc sáng tạo của mình phục vụ cho mục tiêu phát triển của tổ chức. Công tác sử dụng đội ngũ giảng viên có mối quan hệ mật thiết với công tác phát triển đội ngũ giảng viên, bởi lẽ, công tác sử dụng đội ngũ giảng viên có tốt thì công tác phát triển đội ngũ giảng viên mới đạt được hiệu quả.

Để công tác sử dụng đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả cao, các cơ sở đào tạo phải làm tốt từ khâu tiếp nhận giảng viên, bố trí công việc phù hợp với khả năng, năng lực của họ, bố trí nơi làm việc thích hợp nhất và phù hợp nhất với yêu cầu công việc, tạo điều kiện thuận lợi để mỗi giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy của mình, đối xử bình đẳng, tạo môi trường làm việc lành mạnh, tạo động lực lao động khiến họ phấn đấu vươn lên trong công việc. Quan tâm đến nhu cầu thông thường như: nhà ở, tiện nghi cho sinh hoạt và làm việc, điều kiện nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe của mỗi giảng viên; có chính sách tiền lương, thưởng một cách hợp lý, tăng cường chế độ đãi ngộ trong việc thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, các hợp đồng chuyển giao

công nghệ, chế độ nhuận bút trong viết sách, biên soạn giáo trình, giáo khoa và tài liệu tham khảo. Bên cạnh đó, tạo nhiều cơ hội cho đội ngũ giảng viên được giao lưu quốc tế, tiếp xúc với công nghệ, phương tiện giảng dạy và nghiên cứu hiện đại, tiếp cận với thực tiễn xã hội. Quy định rõ về chế độ thù việc, các hoạt động chuyên môn, luân chuyển, đề bạt hay kỷ luật đối với các giảng viên, tạo động lực cũng như răn đe đối với các cá nhân vi phạm đạo đức nhà giáo.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên

1.5.1. Các nhân tố bên ngoài

1.5.1.1. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Trước sự làn sóng vô cùng mạnh mẽ của toàn cầu hóa và hội nhập của nền kinh tế quốc tế cùng với sự tác động to lớn của cuộc cách mạng 4.0 đã tạo cơ hội cho ĐNGV tiếp cận thông tin và tri thức nhân loại; học tập, nghiên cứu, trao đổi học thuật với nhiều quốc gia; thay đổi tư duy trong việc tạo nguồn, quy hoạch ĐNGV của nhà quản lý. Tuy nhiên, hội nhập kinh tế cũng tạo ra những tác động đa chiều, những quan điểm sai trái, phản động trái với tưởng của chủ nghĩa Mác Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối chính sách của Đảng, làm mất đi các giá trị tốt đẹp của dân tộc và hiện tượng chảy máu chất xám. Bên cạnh đó, yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, tin học đối với giảng viên cũng ngày một cao hơn.

Trước sự tác động mạnh mẽ đó, công tác phát triển giảng viên cũng phải có những sự thay đổi phù hợp như tăng cường sức chiến đấu, chống lại tư tưởng phản động cho mỗi cán bộ giảng viên. Sự hội nhập cũng sẽ tạo điều kiện để giảng viên là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy tại Việt Nam; tăng số lượng lưu học sinh nước ngoài tại Việt Nam; tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư, các cơ sở GDĐH có uy tín trên thế giới mở cơ sở GDĐH quốc tế tại Việt Nam hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở GDĐH Việt Nam, nếu các cơ sở GDĐH không có những chính sách phát triển ĐNGV một cách phù hợp sẽ tạo ra những khoảng cách về chất lượng đào tạo

ngày càng lớn, ĐNGV cũng khó có thể tạo ra được năng lực cạnh tranh so với các nước trên thế giới. Điều đó cho thấy, để có thể tồn tại, trong công tác phát triển ĐNGV của các cơ sở giáo dục phải thực sự thay đổi để thích nghi như: xây dựng khung năng lực cho giảng viên đáp ứng yêu cầu mới, nâng cao chất lượng thu hút, tuyển chọn, quy hoạch cán bộ; tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ của ĐNGV lên chuẩn quốc tế, tăng cường hợp tác quốc tế, tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ giảng viên có thể học tập, giao trao đổi kinh nghiệm, nâng cao ý thức phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân của chính đội ngũ giảng viên đặc biệt chú trọng đến đào tạo và nâng cao trình độ tiếng anh và tin học cho đội ngũ giảng viên, nâng cao hiệu quả trong việc trao đổi học thuật và nghiên cứu tài liệu.

1.5.1.2. Chủ trương phát triển giáo dục và đào tạo của quốc gia

Chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về phát triển giáo dục sẽ là nhân tố quan trọng có tác động to lớn đến công tác phát triển giảng viên của một quốc gia. Tại hội nghị Trung ương 8 khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng xác định: “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội” và “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”; “thực hiện chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với GD - ĐT, đặc biệt là chính sách đầu tư và chính sách tiền lương, lương GV phải được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất của công việc, theo vùng do Chính phủ quy định”.

Chính vì lẽ đó, trong những năm qua, chính sách thu hút, đãi ngộ của Nhà nước, của ngành, của địa phương dành cho đội ngũ giảng viên tâm huyết, có trình độ cao không ngừng được tăng lên, đó cũng sẽ là cơ hội tốt cho các cơ sở giáo dục trong việc thu hút nhân lực cho mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên.

Với định hướng phát triển nền giáo dục theo hướng hiện đại, trong thời gian qua, nhiều trường cao đẳng, đại học đã chuyển từ phương pháp đào tạo niên chế sang phương pháp đào tạo tín chỉ, lấy người học làm trung tâm, thời gian học trên lớp giảm đi một nửa; 50% thời gian còn lại dành cho các hoạt động tự nghiên cứu của sinh viên (thảo luận nhóm, thí nghiệm, thực hành...); các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học, đánh giá mới được sử dụng một cách phổ biến... đòi hỏi đội ngũ giảng viên nói riêng phải có nhiều năng lực để thích ứng, thời gian giảng dạy trên lớp ít hơn đồng nghĩa với kiến thức phải hết sức cô đọng, chọn lọc, xúc tích hơn, bên cạnh đó còn phải hướng dẫn cho sinh viên tự học, tự nghiên cứu tại nhà; đánh giá kết quả học tập của sinh viên...

1.5.1.3. Các quy định về tiêu chuẩn giảng viên đại học

Theo luật giáo dục sửa đổi năm 2018, quy định nếu như trước đây trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên, thì Luật mới quy định thạc sĩ là trình độ tối thiểu đối với mọi giảng viên giảng dạy trình độ đại học, trừ chức danh trợ giảng. Đồng thời, trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ và tiến sĩ là tiến sĩ.

Trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo và tiêu chuẩn của giảng viên được quy định tại điểm e, khoản 1, Điều 77 Luật Giáo dục như sau:

- Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có những 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

Điều 24 Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg về việc ban hành Điều lệ trường đại học có quy định về tiêu chuẩn của giảng viên như sau:

- Có phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt;

- Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Có bằng thạc sĩ trở lên đối với giảng viên giảng dạy các môn lý thuyết của chương trình đào tạo đại học; có bằng tiến sĩ đối với giảng viên giảng dạy và hướng dẫn chuyên đề, luận văn, luận án trong các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ;

- Có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu công việc;
- Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp;
- Lý lịch bản thân rõ ràng.

Từ đó, chúng ta thấy rằng, những quy định về tiêu chuẩn giảng viên đại học gồm có các tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực, trình độ sẽ là cơ sở chung để các cơ sở đào tạo lấy đó làm căn cứ trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên. Các cơ sở đào tạo có thể sử dụng khung tiêu chuẩn chung để làm cơ sở quy định về tiêu chuẩn giảng viên tại trường của mình hoặc có thể xây dựng tiêu chuẩn riêng nhưng vẫn phải đảm bảo các quy định mà cơ quan cấp trên ban hành ví dụ các quy định cụ thể về thâm niên, năng lực công tác, chất lượng của các công trình nghiên cứu khoa học, trình độ tiếng anh, tin học...

1.5.2. Các nhân tố bên trong

1.5.2.1. Quan điểm và quyết tâm phát triển đội ngũ giảng viên của lãnh đạo các cơ sở đào tạo

Công tác phát triển đội ngũ giảng viên chịu ảnh hưởng rất lớn từ quan điểm và quyết tâm của lãnh đạo các cơ sở đào tạo bởi họ là người ra quyết định và có tầm ảnh hưởng quan trọng đến mọi hoạt động của tổ chức. Phát triển đội ngũ giảng viên là phát triển nguồn nhân lực đặc thù của các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, việc phát triển đó diễn ra như thế nào phụ thuộc đáng kể vào sự quan tâm của các chủ thể quản lý mà người lãnh đạo trực tiếp là Chủ tịch

Hội đồng quản trị, Hiệu trưởng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên. Nếu lãnh đạo nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên cũng như có sự quan tâm đúng mức và sẵn sàng đầu tư về thời gian, kinh phí, nhân lực cho các chính sách như tuyển dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch...thì công tác phát triển đội ngũ giảng viên của cơ sở đào tạo đó đạt hiệu quả cao và ngược lại, công tác này sẽ bị trì trệ, không mang lại hiệu quả cao đối với tổ chức.

Ở Việt Nam hiện nay, các trường đại học Việt Nam đang tồn tại dưới 4 mô hình chủ yếu:

Thứ nhất, mô hình trường ĐH như một tổ chức hành chính (là đơn vị Sự nghiệp Nhà nước cung cấp dịch vụ công).

Thứ hai, mô hình Cộng đồng học giả với tính tự chủ cao về chuyên môn, quyền lực gắn với sự uyên thâm về kiến thức của cộng đồng học giả. Mô hình này rất ít hệ thống cấp bậc.

Thứ ba, Mô hình ĐH thuộc doanh nghiệp, theo đó Hội đồng trường là đại diện chủ sở hữu, Hiệu trưởng là Tổng giám đốc điều hành.

Thứ tư, mô hình tổng quát, theo đó “tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình”, nhằm cân bằng nguyên tắc kiểm soát của Nhà nước và sự tham gia của giới học thuật. Quyền tự chủ càng cao thì trách nhiệm giải trình càng lớn.

Ứng với mỗi mô hình, công tác phát triển giảng viên tại mỗi cơ sở giáo dục khác nhau là khác nhau phù hợp với điều kiện thực tế, quy mô, nhu cầu đào tạo và định hướng phát triển tổ chức đó. Do vậy, các tiêu chuẩn về số lượng, chất lượng và cơ cấu giảng viên tất yếu trong mỗi cơ sở đào tạo sẽ khác nhau. Lãnh đạo các cơ sở đào tạo cũng cần nhận thức rõ điều này để xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên cho phù hợp, xây dựng bộ máy quản lý hợp lý, có sự phân công trách nhiệm rõ ràng, hoạt động có hiệu quả, có vai trò quan trọng đối với việc phát triển nhà trường trong đó có công tác phát triển đội ngũ giảng viên.

1.5.2.2. Khả năng tài chính và hoạt động tuyển sinh

Khả năng tài chính của một tổ chức được xem là yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả các chương trình hành động của một tổ chức và phát triển đội ngũ giảng viên cũng không ngoại lệ. Tài chính sẽ là đòn bẩy quan trọng giúp các cơ sở đào tạo thực hiện được mục tiêu chiến lược đã đặt ra trong đó có phát triển đội ngũ giảng viên. Nếu một tổ chức có năng lực tài chính tốt, sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần cho mỗi người giảng viên, đảm bảo các chính sách về lương, thưởng, chế độ đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút được nhiều giảng viên giỏi về làm việc cho tổ chức, giúp đội ngũ giảng viên có động lực trong quá trình cống hiến sức lao động của mình cho tổ chức.

Đối với cơ sở đào tạo ngoài công lập, tuyển sinh được xem là hoạt động tạo ra nguồn thu chính cho tổ chức, nuôi sống bộ máy tổ chức của các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên trước yêu cầu phát triển của xã hội và đất nước trong thời kỳ đổi mới và hội nhập, sự cạnh tranh trong công tác tuyển sinh ngày càng quyết liệt, cũng như áp lực trong việc tự chủ về tài chính, các cơ sở đào tạo cần sử dụng thông minh nguồn tài chính của mình. Bên cạnh đó, tạo ra lợi thế cạnh tranh với các cơ sở đào tạo khác bằng việc đảm bảo số lượng và chất lượng giảng viên đáp ứng được nhu cầu đào tạo.

1.5.2.3. Môi trường sư phạm, uy tín và vị thế của các cơ sở đào tạo

Môi trường sư phạm, uy tín và vị thế của các cơ sở đào tạo cũng có tác động không nhỏ đến hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên trong tổ chức. Bầu không khí dân chủ, cởi mở trong nhà trường có tác động tích cực đến tâm tư, tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên nhà trường. Bầu không khí làm việc tích cực sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường nhất là phát triển đội ngũ giảng viên.

Thực tế chỉ ra rằng, cơ sở đào tạo nào càng có uy tín, thương hiệu thì càng thu hút được nhiều giảng viên giỏi và công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên gặp thuận lợi, giảng viên cũng trách nhiệm và gắn bó hơn với nhà trường. Uy tín, thương hiệu nhà trường mạnh sẽ giúp trường thuận lợi trong

công tác tuyển sinh góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên, tạo động lực khiến giảng viên tự giác gắn bó với nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên.

1.5.2.4. Chính sách đãi ngộ đối với giảng viên

Đãi ngộ là một hình thức ghi nhận, trả công cho sự tiến bộ và những đóng góp của giảng viên trong quá trình làm việc. Chính sách đãi ngộ phải căn cứ dựa trên khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành, không cào bằng. GV sau khi được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về trình độ, năng lực, đáp ứng yêu cầu cao hơn trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học, cần được nâng mức lương, thưởng, phụ cấp... để ghi nhận sự tiến bộ của họ. Ngược lại, đối với những GV không đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ cần phải hạ bậc lương, chuyển sang vị trí khác, chấm dứt hợp đồng.

Chính sách đãi ngộ tốt tạo điều kiện để công tác phát triển đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả cao hơn, giúp tạo ra động lực làm việc trong mỗi giảng viên, kích thích năng lực tự học, tự nghiên cứu để hoàn thiện, nâng cao trình độ, năng lực của mình trong quá trình thực hiện công việc, tạo ra sự gắn bó lâu dài giữa đội ngũ giảng viên với các cơ sở đào tạo, góp phần quan trọng trong việc thu hút, tuyển dụng được những giảng viên giỏi, có kinh nghiệm về làm việc, công tác tại trường.

1.5.2.5. Cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy

Cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy cũng đóng vai trò không nhỏ đến hiệu quả của công tác phát triển giảng viên. Thực tế chỉ ra rằng, cơ sở đào tạo nào có cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy đạt chuẩn, phục vụ tốt cho quá trình giảng dạy, nghiên cứu của sinh viên và giảng viên thì công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại cơ sở đó tốt hơn và ngược lại, bởi lẽ, dù người giảng viên có muốn gắn bó, trung thành với tổ chức bao nhiêu, nhưng ở đó họ không có đủ điều kiện để học tập, nghiên cứu, để phát huy năng lực, sở trường của mình cống hiến cho tổ chức thì họ cũng sẽ phải tìm cho mình một nơi làm việc tốt hơn. Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học hiện đại là điều kiện để người

giảng viên thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng đội ngũ giảng viên.

1.6. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ giảng viên tại một số trường đại học khác

1.6.1. Kinh nghiệm từ Trường Đại học Thăng Long

Đại học Thăng Long là trường ngoài công lập đào tạo bậc đại học đầu tiên tại Việt Nam. Hiện nay, trường Đại học Thăng Long được coi là một trong những ngôi trường có chất lượng đào tạo hàng đầu trong hệ thống các trường đại học ngoài công lập. Để đạt được những thành công đó phải kể đến chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của ban lãnh đạo nhà trường và sự nỗ lực, cố gắng hết mình của đội ngũ giảng viên của trường:

- *Trong hoạt động thu hút và tuyển dụng giảng viên:*

Công tác thu hút và tuyển dụng giảng viên được trường Đại học Thăng Long hết sức quan tâm và chú trọng với chiến lược thu hút các giảng viên có uy tín, trình độ cao, các chuyên gia đầu ngành về làm việc và cống hiến tại trường. Chính vì lẽ đó, tính đến năm 2018, trường đã quy tụ 240 giảng viên cơ hữu, trong đó có 13 giáo sư, 17 phó giáo sư, 23 tiến sĩ, 124 thạc sĩ. Bên cạnh đội ngũ giảng viên cơ hữu, trường còn ký hợp đồng thỉnh giảng với 177 giảng viên thỉnh giảng là các nhà khoa học có uy tín lớn. Đội ngũ cán bộ, giảng viên có năng lực, nhiệt tình, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục. Hội đồng Khoa học của trường bao gồm các nhà nghiên cứu đầu ngành của nhiều lĩnh vực: Khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, khoa học sức khỏe, khoa học về công nghệ thông tin và máy tính, kinh tế - quản lý. Để đạt được những thành công đó, phải kể đến những chính sách ưu đãi, thu hút giảng viên giỏi về làm việc cho tổ chức với mức lương cao và môi trường làm việc chuyên nghiệp, học tập theo theo mô hình quản lý của các nước tiên tiến trên thế giới. Với mục tiêu không vì lợi nhuận, trường đã nhận được sự giúp đỡ của Trường Đại học Quản lý Paris - Cộng hòa Pháp về học bổng cũng như về học thuật, sự giúp đỡ về tài chính của một số tổ chức phi chính phủ. Với chương trình đào

tạo phong phú, được xây dựng một cách khoa học, linh hoạt và mềm dẻo, cập nhật thường xuyên theo xu thế giáo dục tiên tiến trên thế giới và bám sát nhu cầu của thị trường lao động, đây được xem là môi trường học tập và làm việc lý tưởng đối với nhiều giảng viên.

Cơ sở vật chất của trường được xem là một lợi thế trong khâu thu hút và tuyển dụng giảng viên, trường được đầu tư thiết kế, xây dựng hiện đại trên diện tích khuôn viên hơn 2,3 ha trên đường Nghiêm Xuân Yêm - phường Đại Kim - quận Hoàng Mai – Hà Nội. Trường được dư luận xã hội đánh giá là trường đại học đẹp nhất tại thành phố Hà Nội.

Bên cạnh đó, trường đã xây dựng chính sách quy hoạch đội ngũ giảng viên của nhà trường để duy trì ổn định đội ngũ giảng viên, đảm bảo tỷ lệ giờ giảng của giảng viên ở mức trung bình theo định mức đề ra.

- Trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cũng là một thành công đáng ghi nhận của trường Đại học Thăng Long. Việc đưa giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài cùng với chương trình hợp tác quốc tế và sự giúp đỡ của Trường Đại học Quản lý Paris - Cộng hòa Pháp về học bổng cũng như về học thuật đã giúp đại học Thăng Long có chiến lược nhạy bén, đi tắt đón đầu áp dụng hình thức đào tạo tín chỉ ngay từ năm 1998, trở thành một trong những trường đầu tiên của Việt Nam áp dụng hình thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, tích cực áp dụng nhiều phương pháp giảng dạy tiên tiến, lấy người học làm trung tâm và gắn liền với thực tế nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo. Bên cạnh đó, trường tạo mọi điều kiện thuận lợi để giảng viên được học tập, nâng cao trình độ, tổ chức các buổi hội thảo khoa học, phát triển hợp tác giáo dục, nghiên cứu khoa học với các trường đại học, học viện, trung tâm, viện nghiên cứu lớn trên thế giới.

1.6.2. Kinh nghiệm từ Trường Đại học Kinh doanh và công nghệ Hà Nội

Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội được thành lập tháng 6/1996, do Giáo sư Trần Phương - Chủ tịch Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam,

nguyên Ủy viên Trung ương ĐCSVN (Khóa IV và V), nguyên Phó Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng - làm Hiệu trưởng. Hiện nay, đội ngũ quản lý và giảng dạy cơ hữu của trường gồm 1.116 giảng viên cơ hữu. Trong đó có: 79 Giáo sư, Phó Giáo sư; 105 Tiến sĩ và 675 Thạc sĩ, đáp ứng đủ yêu cầu về quy mô, nhu cầu đào tạo, chất lượng của trường và nhu cầu của xã hội. Nhà trường cũng có những chính sách thu hút và giữ chân giảng viên giỏi về làm việc và nghiên cứu tại trường, các chính sách về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch được trường chú trọng trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng quy mô đào tạo khoảng 25 – 30 nghìn sinh viên hàng năm. Để làm được điều đó phải nói đến công sức của các nhà quản lý đã xây dựng chủ trương, chiến lược đúng đắn và đội ngũ giảng viên hùng hậu, giàu kinh nghiệm, luôn tận tâm, tâm huyết với nghề. Từ đó chứng tỏ, công tác phát triển đội ngũ giảng viên được thực hiện khá hiệu quả.

Trong khâu thu hút, tuyển dụng giảng viên, với những lợi thế nhất định về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, các phòng học lý thuyết chuẩn quốc tế, được trang bị đầy đủ các thiết bị hỗ trợ học tập như máy tính, projector, phòng thực hành thí nghiệm với công nghệ cao, tiên tiến giúp sinh viên được học tập trong môi trường tốt nhất. Thư viện hiện đại, các máy tính được kết nối Internet, trên 8.000 đầu sách, tạp chí các loại và hệ thống học liệu điện tử kết nối dữ liệu với nhiều trường đại học, học viện trong nước và quốc tế, môi trường đào tạo chuyên nghiệp lại là trường đại học công lập có uy tín với truyền thống lịch sử trên 20 năm khiến đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội trở thành sự lựa chọn của rất nhiều giảng viên giỏi. Bên cạnh đó, trường Đại học kinh doanh và công nghệ Hà Nội luôn tạo ra cơ chế thông thoáng trong khâu thu hút và tuyển dụng giảng viên, chế độ đãi ngộ cao, giảng viên được tạo mọi điều kiện để giảng dạy và nghiên cứu khoa học cũng như được đào tạo bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời, trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội luôn chú trọng vào việc bồi dưỡng chính những học sinh ưu tú của nhà trường, cũng như đội ngũ giảng viên trẻ

làm nền móng cho đội ngũ giảng viên Nhà trường. Bên cạnh đó, trường cũng thường xuyên phối hợp với doanh nghiệp, các chuyên gia nước ngoài tổ chức các buổi hội thảo khoa học cho sinh viên và giảng viên, đổi mới chương trình và ứng dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, phù hợp với yêu cầu thực tế đã tạo ra môi trường học tập tích cực, tạo điều kiện tốt để giảng viên hoàn thiện và nâng cao trình độ thông qua quá trình nghiên cứu.

1.6.3. Bài học kinh nghiệm cho trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Trước kinh nghiệm sâu sắc từ một số trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội như trường đại học Thăng Long và trường đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội, trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội cần học hỏi một số kinh nghiệm sau:

Nhằm đảm bảo cả về số lượng, nâng cao về chất lượng đội ngũ giảng viên, trường cần có những chính sách đầu tư hơn nữa cho công tác thu hút đội ngũ giảng viên giỏi như: các chính sách hỗ trợ về tài chính, chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần của giảng viên, tăng cường mở rộng, hợp tác quốc tế và tổ chức các buổi hội thảo, có chính sách tăng lương, hỗ trợ học phí cho giảng viên học tập nâng cao trình độ của giảng viên, có chính sách ưu đãi giữ chân sinh viên ưu tú ở lại và cống hiến cho nhà trường.

Tích cực đổi mới chương trình đào tạo và ứng dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, phù hợp với yêu cầu thực tế, tạo ra môi trường học tập tích cực, tạo điều kiện tốt để giảng viên hoàn thiện và nâng cao trình độ thông qua quá trình nghiên cứu; có chính sách khuyến khích giảng viên nghiên cứu khoa học, tôn vinh những giảng viên có những đóng góp tích cực cho công tác đào tạo của Nhà trường.

Đầu tư và ngày càng hoàn thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy hiện đại, tạo môi trường làm việc thoải mái, thân thiện, thuận lợi cho giảng viên khi thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu.

Xây dựng chính sách quy hoạch đội ngũ giảng viên phù hợp, đảm bảo duy trì số lượng ổn định đội ngũ giảng viên, đảm bảo tỷ lệ giờ giảng của giảng viên ở mức trung bình theo định mức đề ra, đảm bảo số lượng giảng viên tiêu chuẩn trên trong một lớp học, tỷ lệ giảng viên/sinh viên theo đúng chỉ tiêu của Bộ giáo dục và đào tạo.

CHƯƠNG 2:

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG HÀ NỘI

2.1. Tổng quan về Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội; hoạt động theo quy chế trường đại học tư thục, được thành lập theo Quyết định số 2336/2010/QĐ-TTg ngày 21 tháng 12 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ. Sứ mệnh của một trung tâm đào tạo nguồn nhân lực tài chính – ngân hàng có chất lượng cao theo

hướng Chuyên ngành – Đa cấp – Liên thông – Hội nhập và trung tâm nghiên cứu khoa học về kinh tế – tài chính của đất nước. Với Quyết định số 2011/QĐ-BGDĐT ngày 10/05/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội chính thức đi vào hoạt động giáo dục đại học.

****Chiến lược phát triển***

Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội phấn đấu đến năm 2020 trở thành 1 trường Đại học tiên tiến hàng đầu ở Việt Nam với những mục tiêu cơ bản:

- Chất lượng đầu ra của các khóa đào tạo tại trường ngang bằng với chất lượng đầu ra của các trường đại học kinh tế hàng đầu ở Việt Nam; tiếp tục nâng cao chất lượng đầu ra của các khóa đào tạo kế tiếp theo hướng hội nhập quốc tế. Sinh viên tốt nghiệp có kiến thức chuyên môn vững vàng, tay nghề thành thạo, sử dụng tốt tin học và tiếng Anh trong nghề nghiệp;

- Thành quả nghiên cứu khoa học phong phú, đa dạng có thể ứng dụng trong thực tiễn quản lý kinh tế – tài chính; biên soạn đầy đủ hệ thống giáo trình nghiệp vụ đặc trưng của Trường;

- Tài chính nhà trường vững mạnh, minh bạch, công khai, có tích lũy dựa trên nền tảng hoạt động đa dạng về đào tạo, nghiên cứu khoa học, dịch vụ với bộ máy quản lý gọn nhẹ, hiệu suất cao.

**** Sứ mạng, tầm nhìn và các giá trị cốt lõi***

- Sứ mạng

Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao trong các lĩnh vực Tài chính, Ngân hàng, Kế toán, Kiểm toán, Quản trị kinh doanh và Kinh doanh thương mại; nghiên cứu, chuyển giao những thành tựu khoa học về quản trị và kinh doanh, góp phần phát triển kinh tế – xã hội của đất nước; tham gia hoạch định chiến lược, chính sách cho các doanh nghiệp và tổ chức xã hội.

- Tầm nhìn

Đến năm 2050, Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội sẽ khẳng định là một trường đại học chuyên ngành, đa cấp, liên thông và hội nhập.

*** Các giá trị cốt lõi**

– Trọng giá trị tri thức và thượng tôn đạo đức nghề nghiệp

Xây dựng môi trường giáo dục, khoa học – công nghệ sáng tạo, biết phát huy giá trị tri thức để đào tạo những con người vừa có năng lực chuyên môn cao, vừa là công dân có trách nhiệm xã hội.

– Khuyến khích sáng tạo và nuôi dưỡng sự say mê

Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội là một môi trường khuyến khích, sáng tạo và đổi mới; là nơi nuôi dưỡng niềm say mê của các thế hệ giảng viên, cán bộ công nhân viên, sinh viên và tương lai cho các học viên sau đại học. Đó là nền tảng đổi mới và tạo ra những đột phá để phát triển thương hiệu của Nhà trường.

– Tôn trọng sự khác biệt và coi trọng hợp tác

Sự cộng hưởng của sức mạnh hợp tác với sự khác biệt giúp Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội gắn kết mọi thành viên theo mục tiêu chung, tạo nên hợp lực mạnh mẽ nhất. Nhà trường đề cao và tôn trọng tính tự chủ trong học thuật.

– Coi trọng chất lượng là uy tín và là danh dự

Chất lượng trong đào tạo vừa là con đường, vừa là mục tiêu phấn đấu để Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đạt đến tầm khu vực và quốc tế. Chất lượng được thể hiện trong mọi mặt hoạt động của Nhà trường.

*** Mục tiêu chung**

– Đến năm 2030, Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trở thành một trường đại học định hướng nghiên cứu, gắn với nhu cầu xã hội, đạt tiêu chuẩn kiểm định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong đó có một số chuyên ngành đạt chuẩn chất lượng của mạng lưới các trường đại học ASEAN (AUN-QA).

– Đến năm 2040, Trường sẽ đạt đẳng cấp một trong 200 đại học tiên tiến của khu vực Đông Nam Á.

*** Mục tiêu cụ thể**

– Về đào tạo: Từ năm 2016, Nhà trường phấn đấu có cấp độ đào tạo thạc sĩ và đến năm 2020 có cấp độ đào tạo tiến sĩ. Năm 2030, Trường có 5 ngành đạt kiểm định AUN-QA. Năm 2030 Trường đạt quy mô 10.500, năm 2040 đạt quy mô trên 17.500 sinh viên, học viên sau đại học.

– Về khoa học – công nghệ: Xây dựng Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trở thành một trong những trung tâm nghiên cứu – tư vấn của Việt Nam về chiến lược và chính sách kinh tế quốc gia.

– Về hợp tác quốc tế: Đến năm 2030, tất cả các Khoa chuyên môn thực hiện liên kết đào tạo và nghiên cứu quốc tế trực tiếp. Đến năm 2040, Trường thực hiện liên kết đào tạo ở tất cả các cấp độ với các trường đại học lớn trong khối G20, và thực hiện liên kết đào tạo sang các nước trong khu vực.

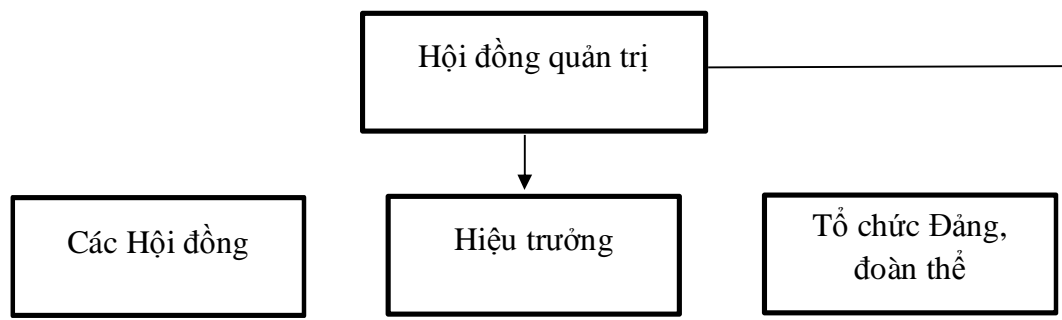
– Về nhân lực: Đến năm 2030, quy mô nguồn nhân lực là 400 CBGV, trong đó có trên 70% là giảng viên với 75% thạc sĩ, 25% tiến sĩ. Đến năm 2040, quy mô nguồn nhân lực là 700 CBGV, trong đó có trên 80% là giảng viên với 70% thạc sĩ, 30% tiến sĩ.

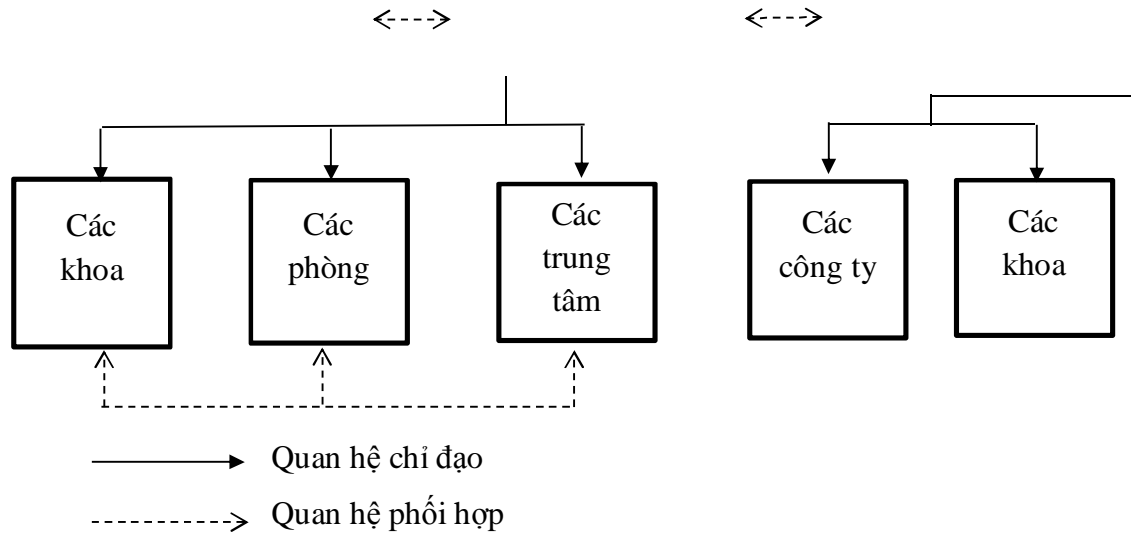
– Về cơ sở vật chất: Phát triển cơ sở vật chất theo định hướng hiện đại, đồng bộ, quy mô lớn trên một không gian địa lý khoảng 11 ha.

– Về giá trị văn hóa: Xây dựng các giá trị văn hóa Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội với sự kết hợp truyền thống và các giá trị hiện đại.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức bộ máy của trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội được thể hiện qua sơ đồ sau:





(Nguồn: Phòng Tổ chức - nhân sự)

Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức bộ máy của Trường

Hội đồng quản trị: gồm 5 thành viên là các sáng lập viên với 100% có bằng cử nhân kinh tế, trong đó chủ tịch Hội đồng quản trị trường là tiến sĩ

Hiệu trưởng: là nhà giáo ưu tú, phó giáo sư – tiến sĩ

Hội đồng khoa học và đào tạo: có 28 thành viên, trong đó có 18 thành viên là cán bộ, giáo viên cơ hữu của trường, 10 thành viên là các nhà giáo, các nhà khoa học đang công tác tại các học viện/trường đại học, viện nghiên cứu tham gia; với trình độ: 01 giáo sư – tiến sĩ khoa học, 09 Phó giáo sư – tiến sĩ, 13 tiến sĩ khoa học, tiến sĩ và 05 thạc sĩ.

Các Khoa:

1. Khoa Đại cương
2. Khoa Kế toán – Kiểm toán
3. Khoa Tài Chính – Ngân Hàng
4. Khoa Quản trị kinh doanh
5. Khoa Ngôn ngữ Anh
6. Khoa Công nghệ thông tin
7. Khoa Luật kinh tế

Các Hội Đồng:

1. Hội Đồng khoa học

2. Hội Đồng tuyển dụng

Các Phòng:

1. Phòng Quản lý đào tạo
2. Phòng Kế hoạch Tài chính
3. Phòng Tổ chức – Nhân sự
4. Phòng Hành chính – Quản trị
5. Phòng quản lý khoa học & hợp tác quốc tế
6. Phòng Truyền thông, tư vấn tuyển sinh
7. Văn phòng Đảng – Đoàn

Trung tâm thông tin – Thư viện

Được xây dựng theo mô hình trực tuyến - chức năng, đảm bảo quá trình thực hiện công việc diễn ra một cách thống nhất, từ trên xuống nhưng vẫn có sự phối hợp của các phòng, ban, bộ phận có liên quan. Có thể dễ dàng nhận thấy mô hình này có nhiều ưu điểm và phù hợp với đặc thù của cơ sở đào tạo ngoài công lập, mang lại hiệu quả cao trong quá trình hoạt động. Bằng việc chia tổ chức thành các tuyến chức năng, đảm bảo phân tách các khoa, phòng, ban có tính tương đồng tạo thành các khối, trong đó, khối trực tiếp thực hiện công tác đào tạo đó là các khoa gồm có: Khoa Đại cương, Khoa Kế toán – Kiểm toán, Khoa Tài Chính – Ngân Hàng, Khoa Quản trị kinh doanh, Khoa Ngôn ngữ Anh, Khoa Công nghệ thông tin và Khoa Luật kinh tế. Các khoa, bộ môn sẽ chịu trách nhiệm chính trong quản lý đội ngũ giảng viên, quản lý sinh viên và phối kết hợp với các phòng, ban chức năng khác trong quá trình thực hiện công việc.

2.1.3. Hoạt động đào tạo của trường

**Ngành, chuyên ngành đào tạo:*

Khi mới thành lập, trường mới chỉ đào tạo năm ngành đại học chính quy gồm có: Tài chính – ngân hàng, Kế toán, Kiểm toán, Quản trị kinh doanh và Kinh doanh thương mại với tương ứng với 5 chuyên ngành và hai ngành đào tạo cao đẳng là Tài chính – Ngân hàng và kế toán. Ngày 20 tháng 5 năm 2016 được sự cho phép của Bộ giáo dục và đào tạo, trường ban hành quyết định số 118,119,120/QĐ – ĐGTNH – SĐH ban hành chương trình đào tạo trình độ

thạc sỹ chuyên ngành Quản trị kinh doanh, Tài chính – ngân hàng và Kế toán. Nhận thấy nhu cầu nhân lực từ xã hội cũng như hướng tới mục tiêu xây dựng đại học đa ngành, đa lĩnh vực để phù hợp, bắt kịp với xu thế phát triển chung của khu vực nói riêng và thế giới nói chung, năm 2017 trường mở thêm ngành công nghệ thông tin, năm 2018 trường mở thêm 2 ngành mới: ngôn ngữ anh, luật kinh tế. Trải qua gần 10 năm phát triển và trưởng thành, hiện tại, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng đã tập hợp được đội ngũ giảng viên chất lượng, có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực giảng dạy chuyên ngành Tài chính – Ngân hàng. Tính đến năm 2019, nhà trường có 10 Khoa – Viện đào tạo hệ đại học và sau đại học, đảm bảo việc đào tạo – cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao một cách đều đặn, liên tục bao gồm:

- Khoa đại cương: đảm nhận việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần thuộc về kiến thức giáo dục đại cương cho các chuyên ngành đào tạo;

- Khoa Tài chính – ngân hàng: đảm nhận giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần về Tài chính, Ngân hàng, Bảo hiểm, Hải quan...

- Khoa Kế toán – kiểm toán: đảm nhận giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần về Kế toán, Kiểm toán;

- Khoa Quản trị kinh doanh: đảm nhận giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần thuộc về Quản trị kinh doanh, Kinh doanh thương mại.

- Khoa công nghệ thông tin: đảm nhận giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần thuộc về Công nghệ thông tin;

- Khoa ngôn ngữ anh: đảm nhận giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần thuộc về tiếng nước ngoài;

- Khoa Luật kinh tế: đảm nhận giảng dạy và nghiên cứu khoa học các học phần thuộc về Luật kinh tế;

- Khoa Sau Đại học: Đảm nhận giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý tổ chức giảng dạy đào tạo các ngành Tài Chính – ngân hàng, Kế toán, Quản trị kinh doanh.

Với quy mô gần 3000 sinh viên với phương thức đào tạo theo tín chỉ, gắn kết giữa nhu cầu đào tạo của nhà trường với yêu cầu đào tạo của xã hội, xây

dựng chuẩn đầu ra đối với các ngành đào tạo, theo đó, sinh viên phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về kiến thức chung, kiến thức chuyên ngành, yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ và vị trí việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

****Cơ sở vật chất***

Hiện tại, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội có 2 cơ sở:

- Cơ sở 1: Tiền Phong, Mê Linh, Hà Nội. Tại đây, trên mặt bằng 109.563m² đất, các hạng mục công trình của Trường đang được triển khai thi công. Dự kiến đến năm 2020, trường sẽ đi vào hoạt động tại cơ sở chính này. Có thể nói, đây là chiến lược đầu tư lâu dài, bền vững với những giảng đường, trung tâm thông tin thư viện, ký túc xá sinh viên hiện đại. Về cơ bản, đến năm 2025 quy mô đào tạo có thể đáp ứng được trên 10.000 SV cho các hệ học.

- Cơ sở 2: 136 Phạm Văn Đồng, Từ Liêm, Hà Nội. Đây là cơ sở để Trường triển khai hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học trong một số năm đầu. Tại cơ sở này, Trường đã chuẩn bị đầy đủ phòng học; xây dựng Thư viện truyền thống kết hợp điện tử, phòng thực hành nghề nghiệp, phòng làm việc cho bộ máy quản lý đào tạo và nghiên cứu khoa học... với đầy đủ trang thiết bị cần thiết.

- Phòng học từ 100 – 200 chỗ: 07

- Phòng học từ 50 – 100 chỗ: 14

- Phòng đa phương tiện: 01

- Thư viện trường có 2 phòng với diện tích 200 m². Hiện tại thư viện có 2.889 tên sách với 11.488 cuốn phục vụ cho việc học và tham khảo của sinh viên, giảng viên.

- Khuôn viên cây xanh và ghế đá ngoài trời sạch đẹp để sinh viên thư giãn, nghỉ ngơi dạo bộ sau những giờ học căng thẳng.

****Các chế độ quản lý***

Trường đã ban hành đồng bộ hệ thống các quy định để quản lý mọi hoạt động của nhà trường như: quy chế tổ chức và hoạt động của trường, quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng quản trị, quy định về tổ chức bộ máy đào tạo và nghiên cứu khoa học, quy định đào đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, kiểm tra, đánh giá kết quả học phần, quy định về đánh giá kết

quả rèn luyện của sinh viên, các quy định quản lý khoa học của cán bộ, giảng viên cơ hữu và của sinh viên. Quy định về chế độ lương và thu nhập của nhân viên và viên chức cơ hữu, quy chế về quản lý tài chính nội bộ, các quy định về chức danh, nhiệm vụ của các khoa, phòng, trung tâm...phù hợp với pháp luật của Nhà nước và các văn bản pháp quy khác của Bộ giáo dục và đào tạo.

2.2. Thực trạng về đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

2.2.1. Số lượng đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Số lượng giảng viên là một trong những nội dung quan trọng trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên. Số lượng đội ngũ giảng viên biểu thị về mặt định lượng của đội ngũ này, nó phản ánh quy mô của đội ngũ giảng viên tương xứng với quy mô đào tạo của các trường đại học. Số lượng đội ngũ giảng viên phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như cơ cấu ngành nghề đào tạo, nhu cầu đào tạo, chất lượng đào tạo, trình độ đào tạo, cơ cấu tổ chức và chiến lược phát triển của Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.

Được thành lập từ năm 2010, trải qua gần 10 năm xây dựng và trưởng thành, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội ngày càng khẳng định được vị trí và thương hiệu của mình trong hệ thống giáo dục đại học ngoài công lập. Trong những năm qua, nhờ sự nỗ lực và cố gắng không ngừng, số lượng đội ngũ giảng viên không ngừng tăng lên qua các năm.

Bảng 2.1: Số lượng giảng viên cơ hữu Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội giai đoạn 2016 - 2018

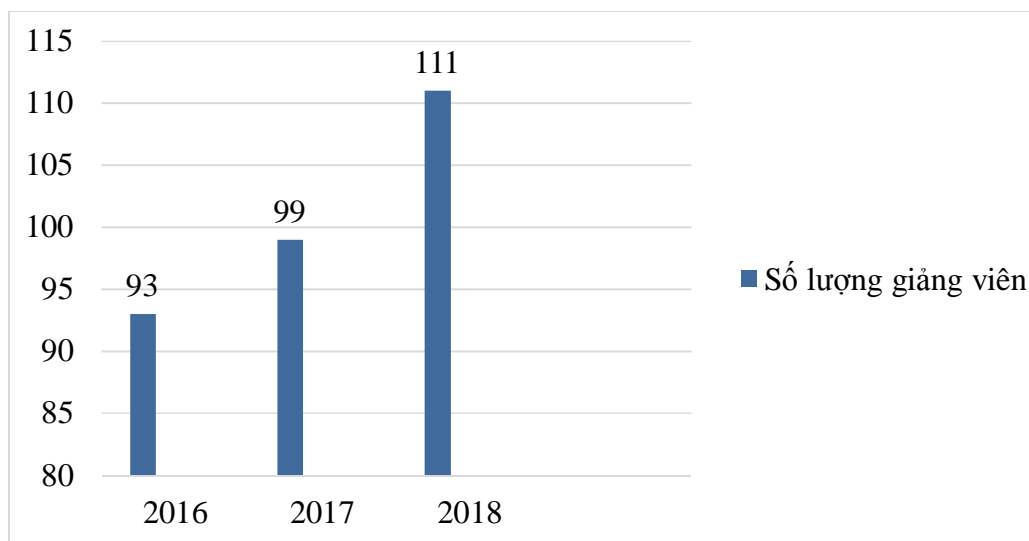
(Đơn vị: người)

	2016	2017	2018
Khoa Tài chính – Ngân hàng	19	19	20
Khoa Kế toán – Kiểm toán	19	21	24
Khoa Quản trị kinh doanh	18	20	24
Khoa Công nghệ thông tin	0	7	9
Khoa Ngôn ngữ anh	0	0	13
Khoa Luật kinh tế	0	0	9
Khoa Đại cương	39	32	12

Tổng	93	99	111
-------------	-----------	-----------	------------

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Căn cứ vào bảng số liệu 2.1 ta thấy, từ năm 2016 đến năm 2018, số lượng giảng viên cơ hữu của trường tăng 22 người (tăng khoảng 19.35% so với năm 2016). Ngành có số lượng giảng viên cơ hữu tăng nhiều nhất đó là ngành Quản trị kinh doanh là 6 giảng viên và ngành kế toán kiểm toán số lượng giảng viên tăng 5 giảng viên.



Biểu đồ 1: Biến động giảng viên cơ hữu trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội giai đoạn 2016 - 2018

Nguyên nhân dẫn tới sự gia tăng khá lớn về số lượng giảng viên đó là, từ năm 2016 – 2018, nhận thấy nhu cầu đào tạo và số lượng sinh viên của ngành Quản trị kinh doanh và Kế toán có sự tăng lên đáng kể, trước tình hình đó, nhà trường phải tuyển dụng thêm giảng viên mới để đảm bảo chất lượng giảng dạy và quản lý sinh viên của trường. Bên cạnh đó, năm 2017, trường đào tạo thêm ngành Công nghệ thông tin và đến năm 2018, trường mở thêm 2 ngành mới là Luật kinh tế và Ngôn ngữ anh, số lượng giảng viên cơ hữu của khoa đại cương (giảng viên giảng dạy các môn chung) có sự phân tán và chuyển đổi sang vị trí giảng viên cơ hữu của các chuyên ngành, dẫn tới số lượng giảng viên của khoa

đại cương có sự giảm sút, cụ thể là 7 người vào năm 2017 và 10 người năm 2018.

Bảng 2.2: Số lượng giảng viên được phân bổ theo Khoa năm 2018

	GVCH (Người)	GVTG (Người)	Tổng (Người)	Tỷ lệ (%)	SLSV (Người)	Tỷ lệ (SV/GV)
Khoa TC - NH	20	20	40	20.7	807	20
Khoa KT - KT	24	25	49	25.4	1145	23
Khoa QTKD	24	13	37	19.2	588	16
Khoa CNTT	9	6	15	7.7	117	8
Khoa NNA	13	0	13	6.7	53	4
Khoa Luật kinh tế	9	0	9	4.8	36	4
Khoa Đại cương	12	18	30	15.5	-	-
Tổng số	111	82	193	100	2746	-

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Tính đến năm 2018, tổng số lượng giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội là 193 người. Trong đó:

- Giảng viên cơ hữu: 111 người (chiếm 57.5%)
- Giảng viên thỉnh giảng: 82 người (chiếm 42.5%)

Với đặc trưng của một trường đại học tư thục, số lượng giảng viên thỉnh giảng sẽ là một trong những sự lựa chọn tối ưu giúp tiết kiệm chi phí nhân sự mà hầu hết các cơ sở đào tạo ngoài công lập lựa chọn để đáp ứng được nhu cầu đào tạo và quy mô đào tạo của tổ chức. Tuy nhiên, tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng chiếm tỷ lệ khá cao, dẫn đến những khó khăn nhất định trong quá trình giảng dạy.

Nhìn vào bảng số liệu 2.2, chúng ta có thể thấy được, tính đến năm 2018, Tài chính – Ngân hàng và Kế toán – Kiểm toán là 2 khoa của nhà trường có số lượng giảng viên cao nhất là 89 người (chiếm 46.1% so với tổng số giảng viên của trường), tiếp theo là khoa Quản trị kinh doanh với số lượng là 37 giảng viên (chiếm tỷ lệ 19.2%), khoa Đại cương là 30 người (chiếm 15.5%), khoa Công nghệ thông tin là 15 người (chiếm 7.8%), khoa Ngôn ngữ anh là 13 người (chiếm tỷ lệ 6.7%) và cuối cùng là khoa Luật kinh tế có số lượng giảng viên thấp nhất là 9 giảng viên (chiếm tỷ lệ 5%).

Nhìn chung, tỷ lệ với cơ cấu giảng viên của các khoa, các chuyên ngành đào tạo về cơ bản là khá hợp lý, phù hợp với quy mô đào tạo của trường. Tài chính – ngân hàng, Quản trị kinh doanh và Kế toán – kiểm toán là 3 khoa đầu tiên được hình thành đầu tiên từ khi thành lập trường, do vậy, có số lượng giảng viên cơ hữu và số lượng sinh viên lớn nhất. Khoa Công nghệ thông tin thành lập năm 2017, khoa Luật kinh tế và Ngôn ngữ anh thành lập năm 2018 vì thế mà số lượng giảng viên và sinh viên còn thấp. Tuy nhiên, trước xu hướng vận động của nền kinh tế và nhu cầu nhân lực của xã hội, dự báo các ngành trên sẽ ngày càng thu hút được nhiều sự quan tâm từ giảng viên và sinh viên nhiều hơn nữa.

Tỷ lệ sinh viên trên giảng viên sẽ là căn cứ quan trọng đánh giá về số lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội. Tỷ lệ sinh viên trên giảng viên cao hay thấp sẽ phản ánh hiệu quả và hiệu suất đào tạo của đội ngũ giảng viên. Để đáp ứng đủ về số lượng phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo, quy mô đào tạo và số lượng người học. Theo quy định của Bộ Giáo Dục và Đào tạo quy định về chuẩn sinh viên/giảng viên, đối với Khối ngành III, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 25/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành V, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 20/01 giảng viên quy đổi; Khối ngành VII, số sinh viên đào tạo chính quy trình độ đại học là 25/01 giảng viên quy đổi.

Như vậy, căn cứ vào tình hình thực tế ta thấy:

Đối với Khối ngành III trường ĐH Tài chính – Ngân hàng có 4 ngành với tỷ lệ quy đổi như sau:

- Tài chính - Ngân hàng: 20 sv/gv quy đổi.
- Kế toán - kiểm toán: 23 sv/gv quy đổi.
- Quản trị kinh doanh: 16 sv/gv quy đổi.
- Luật Kinh tế: 4 sv/gv.

Khối ngành V: Ngôn ngữ anh với 4 sv/gv quy đổi.

Khối ngành VII: Công nghệ thông tin với 8 sv/gv quy đổi.

Đối chiếu với quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, số lượng giảng viên đối với Khối ngành III, V, VII đáp ứng đủ yêu cầu về số lượng giảng viên so với tiêu chuẩn.

Căn cứ điều 11, 12 quyết định số 46/QĐ-QLĐT-ĐHTCNH quy định về định mức giờ chuẩn giảng dạy và việc quy đổi ra giờ giảng đối với giảng viên được bổ nhiệm giữ chức danh lãnh đạo, quản lý (*Xem phụ lục 2*) kết hợp với điều tra thực tế cho thấy số lượng giảng viên có tỷ lệ vượt giờ chiếm tỷ lệ khá cao vượt ít nhất trên 130% so với định mức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm, trình độ chuyên môn cao như trưởng, phó các bộ môn trong nhà trường tỷ lệ vượt giờ có thể vượt 150% phản ánh sự thiếu hụt giảng viên trong nhà trường tập trung chủ yếu ở các Khoa Tài chính – Ngân hàng và Kế toán – kiểm toán, Quản trị kinh doanh dẫn đến tình trạng quá tải trong đào tạo. Vấn đề đặt ra cho trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đó là giải quyết giữa vấn đề tăng quy mô đào tạo với nâng cao chất lượng đào tạo và hướng tới chuẩn thế giới là giảm thiểu tới mức có thể số lượng sinh viên/giảng viên để đảm bảo chất lượng đào tạo tốt nhất. Thông thường, đối với các trường trong hệ thống Đại học ngoài công lập, ngoài công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học, đội ngũ giảng viên phải kiêm nhiệm thêm một số công tác khác như công tác Đảng, Đoàn, cố vấn học tập. Nếu sự quá tải đó không được giải quyết một cách kịp thời sẽ không đảm bảo được chất lượng đào tạo, làm ảnh hưởng đến uy tín và thương hiệu của trường.

2.2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là giải pháp quan trọng trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội. Chất lượng đội ngũ giảng viên được phản ánh qua những chỉ tiêu cơ bản sau:

- Thể lực;
- Trí lực (kiến thức, kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu khoa học);
- Phẩm chất, đạo đức nhà giáo.

2.2.2.1. Thể lực

Với mỗi người, sức khỏe là tài nguyên vô cùng quan trọng bởi “có sức khỏe là có tất cả”, đối với giảng viên cũng vậy, sức khỏe tốt giúp mỗi giảng viên hăng say hơn trong công việc, tập trung hơn, năng động hơn, dẻo dai hơn và tạo ra hiệu quả lao động cao hơn, đảm bảo tiến độ, chất lượng công việc, thực hiện được mục tiêu của tổ chức đề ra. Nhận thức được điều đó, trong những năm qua, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội luôn có những

chương trình, chính sách chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ giảng viên. Hàng năm, trường luôn tổ chức khám sức khỏe định kỳ vào đầu năm học mới cho cán bộ, giảng viên và sinh viên trong toàn trường giúp các cán bộ, giảng viên, sinh viên đảm bảo sức khỏe cho hoạt động học tập, nghiên cứu và công tác tại trường. Theo kết quả ghi nhận, nhìn chung, đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng HN đều có sức khỏe tốt, đảm bảo công tác giảng dạy và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bảng 2.3: Tổng hợp xếp loại đánh giá kiểm tra sức khỏe định kỳ của ĐNGV cơ hữu trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội năm 2018

Đơn vị: Người

	Nam		Nữ		Tổng
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Loại A	38	44.7	47	55.3	85
Loại B	11	44.0	14	56.0	25
Loại C	1	100	0	0	1
Tổng	50	–	61	–	111

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Căn cứ vào bảng số liệu bảng số liệu 2.3, chúng ta có thể thấy rằng:

Đa số giảng viên có trường có sức khỏe tốt, số giảng viên có sức khỏe tốt, đạt loại A là 85 người (chiếm 76.6% so với tổng số giảng viên cơ hữu của trường). Số giảng viên có sức khỏe loại B là 25 người (chiếm 22.5%) chủ yếu tập trung ở các giảng viên có tuổi đời ngoài 50 tuổi. Chỉ có 1 giảng viên nam có sức khỏe loại C, thầy đã trên 80 tuổi, là giảng viên gạo cội của trường.

Bên cạnh đó, vào các dịp kỷ niệm các ngày lễ lớn như: ngày thành lập Đoàn 26/3 hay ngày thành lập trường, trường thường tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao như: giải bóng đá, kéo co, bóng chuyền...lôi cuốn được đông đảo cán bộ, giảng viên, sinh viên tham gia. Đây là cơ hội giúp cán bộ, giảng viên rèn luyện, tăng cường sức khỏe, nâng cao tinh thần đoàn kết, gắn bó trong nhà trường.

2.2.2.2. *Trình độ chuyên môn*

Trong xu thế toàn cầu hóa và sự bùng nổ của nền kinh tế tri thức, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục được xem là tất yếu để bắt kịp với đà phát

triển. Trình độ chuyên môn là yếu tố quan trọng, phản ánh khả năng, trí tuệ của đội ngũ giảng viên. Để công tác phát triển đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả, phải thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ trong đó có nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Theo quy định của Luật Giáo dục đại học, trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sỹ trở lên. Trường hợp đặc biệt ở một số ngành chuyên môn đặc thù do Bộ trưởng Bộ GD và ĐT quy định.

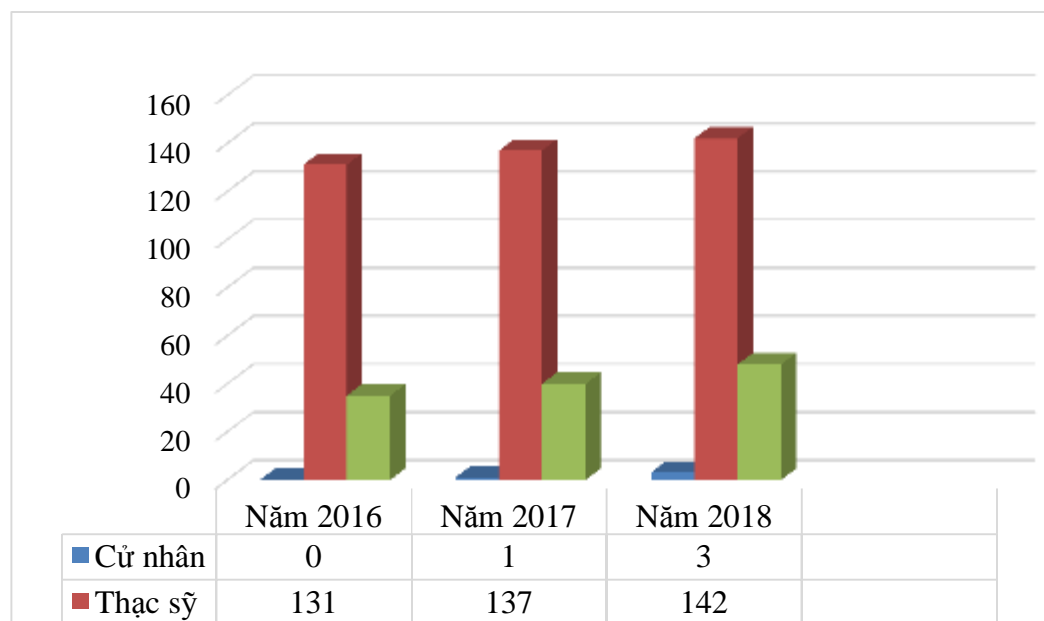
Bảng 2.4: Tổng hợp đội ngũ giảng viên theo trình độ đào tạo năm 2018

Đơn vị tính: Người

Khoa	Năm 2016				Năm 2017				Năm 2018			
	Cử nhân	Thạc sỹ	TS	GS/P GS	Cử nhân	Thạc sỹ	TS	GS/ PGS	Cử nhân	Thạc sỹ	TS	GS/ PGS
Khoa TC - NH	0	24	9	3	0	27	9	4	0	26	10	4
Khoa KT - KT	0	34	8	1	0	37	8	1	0	39	9	1
Khoa QTKD	0	20	11	1	0	22	11	2	0	23	12	2
Khoa CNTT	0	0	0	0	0	10	2	0	0	11	4	0
Khoa NNA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	1	0
Khoa Luật kinh tế	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	0
Khoa Đại cương	0	53	2	0	1	41	3	0	3	24	3	0
Tổng	0	131	30	5	1	137	33	7	3	142	41	7

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Từ bảng số liệu trên ta thấy, trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên không ngừng tăng lên qua năm, đảm bảo 100% giảng viên giảng dạy chuyên



ngành đều có trình độ từ Thạc sĩ trở lên. Năm 2018, số lượng giảng viên có trình độ thạc sĩ là 142 người, tăng 11 người so với năm 2016 (tương ứng với tăng 8.3%); tỷ lệ Phó giáo sư, tiến sĩ là 48 người tăng 13 người (tương ứng với 37.1%) so với năm 2016; 3 giảng viên có trình độ cử nhân chiếm tỷ lệ 1.5% (đây là các giảng viên giảng dạy học phần Giáo dục thể chất) và sẽ được nhà trường đào tạo nâng cao trình độ trong thời gian tới (*thể hiện trong biểu đồ 2*).

Biểu đồ 2: Tỷ lệ giảng viên theo trình độ chuyên môn GD 2016 - 2018

Hiện tại, ngành Tài chính – ngân hàng và Quản trị kinh doanh có số lượng giảng viên đạt trình độ Phó giáo sư cao nhất với 4 giảng viên (chiếm 57.2% so với tổng phó giáo sư trong toàn trường). Ngành Quản trị kinh doanh có số lượng giảng viên đạt trình độ Tiến sĩ cao nhất với 12 giảng viên (chiếm tỷ lệ 29.2% so với tổng tiến sĩ trong toàn trường). Như vậy, có thể thấy rằng, trường ĐH Tài chính – ngân hàng có số lượng giảng viên đạt trình độ phó giáo sư, tiến sĩ chiếm tỷ lệ tương đối cao. Dựa trên các quy định của Luật Giáo dục đại học cũng như quy mô đào tạo, nhu cầu đào tạo của trường trong hiện tại và tương lai khẳng định đội ngũ giảng viên của trường đủ trình độ chuyên môn thực hiện tốt công tác giảng dạy và nghiên cứu, hoàn thành tốt mục tiêu mà tổ chức đề ra.

Để có được thành quả như vậy là nhờ có chiến lược đúng đắn từ ban lãnh đạo nhà trường trong việc thu hút, đãi ngộ, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Đa phần, giảng viên có học hàm, học vị Phó giáo sư, Tiến sĩ được mời đến từ nhiều trường Đại học có uy tín có thâm niên, kinh nghiệm nhiều năm trong ngành giáo dục như Học viện ngân hàng, Học viện tài chính, Đại học thương mại, Kinh tế quốc dân về làm việc và nghiên cứu tại trường. Bên cạnh đó, trường cũng tích cực, chủ động trong hợp tác, liên kết đào tạo với các trường trong và ngoài nước, hỗ trợ về vật chất và tinh thần, tạo điều kiện để giảng viên học tập nâng cao trình độ. Năm 2016, trường có 2 giảng viên nhận được học bổng toàn phần và được cử sang Pháp du học nâng cao trình độ. Ngoài ra, trường cũng cử một số giảng viên tham gia chương trình hội thảo,

tập huấn trong và ngoài nước. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ được đa số giảng viên trong trường nhiệt tình hưởng ứng, đẩy mạnh không khí thi đua trong nhà trường.

2.2.2.3. Trình độ nghiệp vụ sư phạm

“Nghiệp vụ sư phạm” là công việc chuyên môn của nghề dạy học, nó không chỉ là một hệ thống kỹ năng mà bao gồm cả hệ thống tri thức và các phẩm chất nghề nghiệp mà một giảng viên cần phải có. Trình độ nghiệp vụ sư phạm là yếu tố phản ánh điều kiện, năng lực của mỗi giảng viên khi công tác trong lĩnh vực giáo dục. Bên cạnh việc đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, đạt chuẩn về trình độ nghề nghiệp là yếu tố quan trọng giúp giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy của mình. Tại điểm e, Khoản 1, Điều 77 Luật Giáo dục quy định trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo giảng dạy cao đẳng, đại học là "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".

Bảng 2.5: Trình độ nghiệp vụ sư phạm của GV cơ hữu GD 2016 – 2018

Đơn vị: Người

Trình độ sư phạm	2016		2017		2018	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Đã có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm	82	88.2	90	90.1	106	95.5
Tổng số giảng viên	93	100	99	100	111	100

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Căn cứ vào bảng 2.5, ta thấy:

Về cơ bản, đa số đội ngũ giảng viên Trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội đều đã có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm. Năm 2016, số giảng viên có chứng chỉ này là 82 người (chiếm 88.2% so với tổng số giảng viên).

Từ năm 2016 – 2018, với sự phát triển về quy mô và nhu cầu đào tạo, số lượng đội ngũ giảng viên tăng lên đáng kể, để nâng cao chất lượng giảng viên, trong hai năm 2017, 2018, trường đã phối hợp với trường Đại học Sư phạm Hà Nội mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên. Năm 2018, số lượng giảng viên có chứng chỉ sư phạm tăng 24 người (tức tăng khoảng 29.3% so với năm 2016). Với sự quan tâm đúng mức từ phía Hội đồng quản trị, ban lãnh đạo nhà trường. Đội ngũ giảng viên trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội không ngừng được nâng cao cả về số lượng và chất lượng. Có thể thấy rằng, so với yêu cầu chuẩn về trình độ nghiệp vụ thì hầu hết giảng viên của trường đều đạt chuẩn, chỉ có một số ít giảng viên là sinh viên được giữ lại là chưa có chứng chỉ nghiệp vụ này.

Sự nâng cao về trình độ nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội là đòn bẩy quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy, uy tín và thương hiệu của trường trong hệ thống giáo dục đại học, tạo điều kiện cho đổi mới phương pháp giảng dạy thích ứng với sự đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục với định hướng đào tạo tín chỉ, phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo và khả năng tự nghiên cứu của người học, lấy người học làm trung tâm; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác giảng dạy.

2.2.2.4. Năng lực nghiên cứu khoa học

Với vai trò vừa là nhà giáo vừa là nhà khoa học, bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng là một trong những nhiệm vụ quan trọng không thể thiếu bởi lẽ nghiên cứu khoa học và giảng dạy là hai nhiệm vụ có quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau. Nếu giảng dạy tốt, sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác nghiên cứu khoa học, ngược lại, nghiên cứu khoa học tốt sẽ giúp cho bài giảng của giảng viên được phong phú, toàn diện, sâu sắc hơn. Nhận thức được điều đó, ban lãnh đạo Nhà trường, lãnh đạo các Khoa chuyên ngành luôn nỗ lực, cố gắng đẩy mạnh và tăng cường các hoạt động nghiên cứu khoa học thu hút nhiều giảng viên và sinh viên tham gia. Trường đã thành lập Câu lạc bộ Nghiên cứu khoa học cho sinh viên, tổ chức các buổi

hội thảo nghiên cứu khoa học, lựa chọn những bài viết hấp dẫn đăng trong nội san, kỷ yếu của trường. Chính những điều đó đã tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên và sinh viên được tham gia vào quá trình nghiên cứu.

Bảng 2.6: Thống kê số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên giai đoạn 2016 - 2018

Chỉ tiêu	2016		2017		2018	
	Số lượng đề tài khoa học	Số GV tham gia	Số lượng đề tài khoa học	Số GV tham gia	Số lượng đề tài khoa học	Số GV tham gia
1. Đề tài khoa học cấp Bộ	1	30	2	35	3	45
- Trong đó đã nghiệm thu	1	30	2	35	2	32
2. Đề tài khoa học cấp trường	4	45	5	49	7	68
- Trong đó đã nghiệm thu	4	45	5	49	6	54
Tổng số giảng viên	93		99		111	

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Là một ngôi trường mới được thành lập năm 2010, mặc dù đã có nhiều cố gắng, song công tác nghiên cứu khoa học của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội cũng gặp những khó khăn nhất định. Trình độ và năng lực của giảng viên được đánh giá tương đối tốt, tuy nhiên số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của trường còn khá thấp, số lượng đề tài cấp bộ năm 2016 là 1 đề tài, năm 2018 là 3 đề tài, tuy có tiến bộ nhưng không lớn. Bên cạnh đó, số lượng giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học chưa cao tập trung chủ yếu ở đội ngũ giảng viên trẻ. Năm 2018, có 45 giảng viên tham gia đề tài cấp bộ và 68 giảng viên tham gia đề tài cấp trường (chiếm khoảng 58.5% so với tổng số giảng viên của trường).

Mặc dù gặp phải những khó khăn, hạn chế, tuy nhiên, công tác nghiên cứu khoa học của trường đã đóng vai trò tích cực trong việc nâng cao năng lực chuyên môn, nghiên cứu khoa học của giảng viên, tạo điều kiện nâng cao cơ

sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bên cạnh đó, cũng tạo ra những nền tảng quan trọng cho công tác nghiên cứu khoa học trong những năm tiếp theo, nâng cao chất lượng, trình độ đội ngũ giảng viên của trường. Nhằm nâng cao hoạt động nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên, từ năm 2017, trường đã triển khai tới toàn bộ giảng viên về hoạt động viết bài cho tạp chí khoa học Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội, kèm theo những chế độ, phụ cấp cho giảng viên được nghiệm thu công trình. Tuy nhiên, hoạt động này vẫn chưa mang lại hiệu quả tích cực, chưa có sức lôi cuốn đối với nhiều giảng viên mà bắt nguồn từ một số nguyên nhân sau:

- Chưa có chính sách trong việc quản lý đề tài nghiên cứu khoa học;
- Giảng viên trong các trường ĐH ngoài công lập nói chung và trường Đại học Tài chính – Ngân hàng nói riêng đa số phải kiêm nhiệm khá nhiều công việc, do vậy, trong hoạt động chuyên môn và nghiên cứu khoa học cũng gặp phải những hạn chế về thời gian.
- Chính sách đầu tư, phúc lợi cho hoạt động nghiên cứu khoa học còn thấp, chưa hấp dẫn, chưa thu hút được đông đảo giảng viên tham gia (*xem phụ lục 3*).
- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác nghiên cứu còn hạn chế, chưa được cập nhật kịp thời.
- Năng lực nghiên cứu khoa học trong giảng viên trẻ còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu.

2.2.2.5. Trình độ ngoại ngữ, tin học

Trước xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, giáo dục đại học của Việt Nam đã có những bước chuyển biến quan trọng, ngoại ngữ và tin học được quan tâm hơn bao giờ hết và trở thành tiêu chuẩn về trình độ đối với giảng viên trong các trường đại học. Ngoại ngữ và tin học phát triển, tạo cơ hội cho ĐNGV dễ dàng tiếp cận với công nghệ thông tin và tri thức nhân loại; thêm vào đó quá trình học tập, nghiên cứu, trao đổi học thuật, hợp tác quốc tế vì thế cũng thuận lợi hơn.

Bảng 2.7: Trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNGV năm 2018

Đơn vị: Người

Chứng chỉ	Ngoại ngữ		Tin học	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Loại A	2	1.03	3	1.55
Loại B	96	49.74	91	47.15
Loại C	48	24.87	52	26.94
Khác	50	24.36	47	26.36
Tổng	193	100	193	100

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Qua bảng 2.7 cho thấy:

Về trình độ ngoại ngữ: Trình độ ngoại ngữ của giảng viên đa số đạt từ loại B trở lên. Số giảng viên có chứng chỉ loại B là 96 người (chiếm 49.74% so với tổng số giảng viên của trường); giảng viên đạt chứng chỉ loại C có 48 người (chiếm 24.87%); 50 giảng viên có chứng chỉ Quốc tế (Toeic, Ielts, Toefl); 2 giảng viên có trình độ tiếng anh loại A (chiếm 1.03%). Việc học tập và nâng cao trình độ ngoại ngữ của giảng viên hiện nay có nhiều thuận lợi bởi sự phát triển mạnh mẽ của máy tính, internet và công nghệ thông tin. Tuy nhiên, việc sử dụng tiếng anh trong giảng viên còn một số hạn chế do một số giảng viên ít có điều kiện sử dụng tiếng anh, dần dần, vốn từ và khả năng vận dụng có thể bị giảm sút hay một số giảng viên còn ngại trong giao tiếp ngoại ngữ, tuổi đời khá cao dẫn đến khả năng sử dụng gặp một số những hạn chế nhất định.

Về trình độ tin học: Số giảng viên có chứng chỉ đạt loại B là 91 người (chiếm 47.15% so với tổng số giảng viên của trường), giảng viên đạt chứng chỉ tin học loại C có 52 người (đạt tỷ lệ 26.94 %); 47 giảng viên có chứng chỉ khác (MOS, IC3). Đa số các giảng viên trong trường có khả năng sử dụng máy tính, internet, thiết bị công nghệ và ứng dụng các phần mềm trong giảng dạy, nghiên cứu. Tuy nhiên, vẫn có một số giảng viên lớn tuổi gặp khó khăn, hạn chế trong việc sử dụng máy tính và các thiết bị giảng dạy.

2.2.2.6. Phẩm chất, đạo đức nhà giáo

Đối với nhà giáo, phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp là phẩm chất quan trọng hàng đầu, là nền tảng, động lực thôi thúc trách nhiệm, nhiệt huyết để

mỗi nhà giáo phấn đấu hoàn thành sự nghiệp vẻ vang của mình, xứng danh với nghề cao quý mà xã hội tôn vinh. Trong những năm gần đây, số lượng giảng viên có biểu hiện vi phạm đạo đức nhà giáo diễn ra ngày càng phổ biến, nghiêm trọng như chạy trường, chạy điểm, nhận phong bì...đang là nỗi lo khiến nhà trường và xã hội hết sức quan tâm và lên án.

Nhận thức được điều đó, trong thời gian qua, bên cạnh việc nỗ lực, phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác thì phẩm chất, đạo đức nhà giáo luôn được Hội đồng quản trị và ban lãnh đạo nhà trường hết sức quan tâm và chú trọng. Khẩu hiệu “*Tiêu cực học đường là thảm họa của nhân loại*” được lan tỏa tới các cán bộ, giảng viên của trường như một tôn chỉ hành động nhắc nhở mỗi cán bộ, giảng viên của trường phải luôn luôn giữ gìn phẩm chất, đạo đức nhà giáo, sự trong sạch của giáo dục. Cùng với đó, phải có thái độ, cử chỉ hòa nhã, thân thiện, đúng mực với sinh viên và mọi người xung quanh, sẵn sàng giúp đỡ và giải đáp những khó khăn, vướng mắc của sinh viên. Tất cả những cá nhân vi phạm sẽ phải chịu mọi hình thức xử phạt của Hội đồng quản trị và ban lãnh đạo nhà trường.

Bảng 2.8. Phẩm chất đạo đức, thái độ trong công việc của ĐNGV trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội năm 2018

Đơn vị: %

Tiêu chí	Số lượng người cho ý kiến theo tiêu chí				
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Ý thức chấp hành đường lối, chính sách của đảng, nội quy của trường	0	2	24	40	34
Giữ vững phẩm chất, đạo đức nhà giáo	2	2	20	48	28
Nhiệt tình, đam mê trong công việc	2	4	30	40	24
Động cơ phấn đấu rõ ràng	2	6	22	40	30
Thường xuyên học hỏi đồng nghiệp	0	2	24	40	34

Ý thức cầu tiến cao	2	5	20	48	25
---------------------	---	---	----	----	----

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát năm 2018)

Bằng tất cả những biện pháp kiên quyết, chống lại tiêu cực học đường phòng ngừa những biểu hiện tiêu cực, vi phạm đạo đức nhà giáo, từ khi thành lập cho đến nay, chưa có cán bộ, giảng viên nào của trường gây ảnh hưởng xấu, bị kỷ luật hoặc sa thải. Theo số liệu điều tra khảo sát trong bảng 2.8 cho thấy, trên 96% giảng viên trong đối tượng điều tra khảo sát đều cho rằng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội chấp hành tốt chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy định của trường; đội ngũ giảng viên luôn giữ vững phẩm chất đạo đức nhà giáo. Đa phần, đội ngũ giảng viên của trường đều có sự nhiệt tình, đam mê công việc, có động cơ phấn đấu rõ ràng, tinh thần học hỏi và ý thức cầu tiến cao. Tuy nhiên, trước sự biến động phức tạp về tình hình kinh tế - chính trị - xã hội, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội phải tiếp tục đề cao hơn nữa tiêu chuẩn đạo đức nhà giáo, xây dựng hình ảnh tốt đẹp đối với sinh viên trong, ngoài trường và toàn xã hội.

2.2.3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng mà còn đồng bộ, hài hòa về mặt cơ cấu. Một tổ chức có cơ cấu hoàn chỉnh, thống nhất sẽ tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng, góp phần tạo nên sức mạnh của tổ chức để hoàn thành mục tiêu chung.

Trong công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, việc phân tích thực trạng cơ cấu đội ngũ sẽ góp phần xây dựng, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ giảng viên nhằm tạo sự hài hòa, thống nhất, khắc phục những nhược điểm trong cơ cấu tổ chức hiện tại, xây dựng một cơ cấu mới phù hợp hơn, phát huy được điểm mạnh của cả đội ngũ. Cơ cấu đội ngũ giảng viên được thể hiện trên các phương diện: tuổi, thâm niên, giới tính, trình độ, chuyên môn, năng lực theo nhóm ngành...

2.2.3.1. Cơ cấu về độ tuổi

Về cơ bản, cơ cấu tuổi của đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ, phát huy được điểm mạnh trong từng thế hệ đội ngũ giảng viên. Tỷ lệ giữa giảng viên trẻ và những giảng viên lớn tuổi, có nhiều năm kinh nghiệm cũng khá đồng đều đã tạo nên sự gắn kết và hỗ trợ chặt chẽ giữa các bộ phận.

Bảng 2.9: Cơ cấu giảng viên theo độ tuổi giai đoạn 2016 – 2018

(Đơn vị: Người)

	2016		2017		2018	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<30 tuổi	36	21.7	39	22.2	41	21.4
Từ 31 đến 40 tuổi	42	25.3	44	25.0	50	25.9
Từ 41 đến 50 tuổi	38	22.9	40	22.7	45	23.3
Từ 50 đến 60 tuổi	29	17.4	31	17.6	34	17.6
Từ 60 tuổi trở lên	21	12.7	22	12.5	23	11.8
Tổng	166	100	176	100	193	100

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Tại trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội, giảng viên có tuổi đời từ 31 – 50 tuổi chiếm đa số với số lượng là 95 người (chiếm tỷ lệ 49.2% so với tổng số giảng viên của trường). Tốc độ tăng trưởng về số lượng của đội ngũ giảng viên trong độ tuổi này cũng tăng nhanh chóng, năm 2016, số lượng giảng viên có độ tuổi từ 31 – 50 là 80 người, đến năm 2018, con số này tăng lên là 95 người (tăng 18.75% so với năm 2016). Đây được xem là lực lượng nòng cốt, đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển của trường. Với kiến thức, kỹ năng đạt chuẩn theo quy định, vừa có kinh nghiệm trong giảng dạy, vừa có sức khỏe bền bỉ, dẻo dai, tuổi đời còn dài, khả năng cống hiến cho tổ chức lớn. Bên cạnh đó, họ là những người đã có cuộc sống khá ổn định, mức độ tập trung cho công việc cao, xác định rõ được mục tiêu trong sự nghiệp của mình, nếu thấy được khả năng phát triển họ sẽ trung thành và làm việc hết mình vì tổ chức. Do đó, trường phải thực sự quan tâm đến đội ngũ này, xây dựng lộ trình công danh phù hợp, xây dựng chế độ đãi ngộ, đào tạo,

Khoa TC - NH	15	21	58.3	17	21	55.3	17	23	57.5
Khoa KT - KT	19	24	55.8	19	27	58.7	20	29	59.2
Khoa QTKD	14	18	56.3	15	20	57.1	16	21	56.8
Khoa CNTT	0	0	0	7	5	41.7	9	6	40.0
Khoa NNA	0	0	0	0	0	0	2	11	84.6
Khoa Luật kinh tế	0	0	0	0	0	0	2	7	77.8
Khoa Đại cương	25	30	54.5	20	25	55.5	16	14	46.6
Tổng số	73	93	56.0	78	98	55.7	82	111	57.5

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Từ bảng số liệu trên, ta thấy rằng:

Năm 2018, số lượng giảng viên nữ chiếm đa số với 111 người (chiếm 57.5% so với tổng số giảng viên của trường), tỷ lệ giảng viên có sự tăng lên so với năm 2016 là 18 người (tương ứng với tăng 1.5%). Những khoa có tỷ lệ nữ trên 50% gồm có: Khoa Tài chính – ngân hàng có tỷ lệ nữ là 57.5%; khoa Kế toán kiểm toán có tỷ lệ nữ là 59.2%; khoa Quản trị kinh doanh có tỷ lệ nữ là 56.8%; Khoa Ngôn ngữ anh có tỷ lệ nữ là 84.6%; và khoa Luật kinh tế có tỷ lệ nữ là 77.8%. Còn lại 2 khoa có tỷ lệ giảng viên nữ dưới 50% gồm có: Khoa công nghệ thông tin có tỷ lệ nữ là 40.0% và khoa Đại cương có tỷ lệ nữ là 46.6%.

Nhìn tổng thể tác có thể thấy: về cơ bản, cơ cấu về giới tính của đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội là khá hài hòa, duy trì được tỉ lệ khá cân đối qua các năm từ 2016 – 2018, tuy có biến động nhưng không đáng kể. Điều đó đã tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên của trường có cơ hội được phát huy tiềm năng, năng lực của mình trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, hỗ trợ cho họ được tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị, tạo nên bình đẳng giới trong nhà trường. Tỷ lệ này cần được nhà trường tiếp tục duy trì trong tương lai để phát huy hiệu quả tích cực. Tuy nhiên, trong năm 2018, đối với một số khoa, tỷ lệ giữ giảng viên nam và giảng viên nữ vẫn có sự chênh lệch khá lớn như khoa ngôn ngữ anh, tỷ lệ giảng viên nữ chiếm tỷ lệ 84.6% so với tổng số giảng viên của khoa. Hay khoa Luật kinh tế, số lượng giảng viên nữ chiếm tỷ lệ khá cao khoảng 77.8%, sự chênh lệch về cơ cấu giới tính về lâu dài sẽ gây ra sự mất cân bằng về giới trong nội bộ của khoa, của trường, dễ dẫn đến sự thiếu hụt bất thường về nguồn nhân lực khi giảng viên nữ nghỉ do việc bận, ốm đau, thai sản, gia đình...dẫn đến những hạn chế trong công tác giảng dạy, nghiên cứu. Bên cạnh đó, so với giảng viên

nam, giảng viên nữ cũng sẽ gặp khó khăn hơn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ. Như vậy, trong tương lai, trường cần chú ý nhiều hơn đến tình trạng cơ cấu giới tính của hai khoa trên để chủ động lên phương án cho phù hợp.

2.2.3.3. Cơ cấu giảng viên theo khoa, chuyên ngành

Bảng 2.11: Cơ cấu giảng viên theo Khoa giai đoạn 2016 – 2018

(Đơn vị: người)

	2016		2017		2018	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Khoa TC - NH	36	21.7	38	21.5	40	20.7
Khoa KT - KT	43	25.9	46	26.1	49	25.3
Khoa QTKD	32	19.3	35	19.9	37	19.1
Khoa CNTT	0	0	12	6.8	15	7.8
Khoa NNA	0	0	0	0	13	6.7
Khoa Luật kinh tế	0	0	0	0	9	4.7
Khoa Đại cương	55	33.1	45	25.7	30	15.7
Tổng	166	100	176	100	193	100

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Với sự phát triển không ngừng về quy mô và nhu cầu đào tạo, số lượng đội ngũ giảng viên không ngừng tăng lên qua các năm, cơ cấu đội ngũ giảng viên cũng vì thế mà có sự thay đổi đáng kể. Từ năm 2016 – 2018, Khoa Kế toán kiểm toán và khoa Tài chính – Ngân hàng vẫn giữ vị trí là hai khoa chủ đạo với tỷ lệ giảng viên, sinh viên lớn nhất toàn trường, năm 2018, giảng viên khoa Kế toán chiếm tỷ lệ cao nhất là 25.3%, sau đó đến Tài chính – Ngân hàng là 20.7%, đứng thứ ba là khoa Quản trị kinh doanh với tỷ lệ giảng viên đạt 19.1%, còn lại 3 Khoa mới thành lập từ năm 2017 đó là công nghệ thông tin, ngôn ngữ anh và luật kinh tế có tỷ lệ giảng viên chưa cao, trung bình chiếm tỷ lệ 6.4% so với tổng số giảng viên trong toàn trường.

Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo khoa, chuyên ngành cho thấy sự đa dạng, phong phú về chuyên môn, lợi thế đào tạo của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trong lĩnh vực Tài chính – ngân hàng và Kế toán – Kiểm toán. Sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của nền kinh tế cùng với sự cạnh

tranh gay gắt với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước đặt ra những cơ hội và thách thức rất lớn cho sự phát triển trong tương lai. Tận dụng được cơ hội, vượt qua được những thách thức sẽ giúp cho trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội ngày càng phát triển, đáp ứng được yêu cầu về mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và ngày càng khẳng định được mình trong hệ thống giáo dục đại học.

Nhằm nâng cao chất lượng và đa dạng hóa các hình thức đào tạo. Năm 2018, trường thành lập đề án đào tạo chất lượng cao cho hai chuyên ngành Tài chính – ngân hàng và Kế toán, dự kiến đến năm 2019 sẽ đi vào kỳ tuyển sinh đầu tiên. Bên cạnh đó, trong lĩnh vực hợp tác quốc tế, trường phối hợp với Đại học Birmingham City trong việc đào tạo cử nhân chuyên ngành Quản trị kinh doanh và quản trị tài chính. Đây là cơ hội tốt giúp giảng viên, sinh viên có điều kiện tiếp cận với mô hình và phương pháp đào tạo tiên tiến, cùng với đó tạo động lực mạnh mẽ để đội ngũ giảng viên của trường nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ, phẩm chất đáp ứng yêu cầu đào tạo.

2.3. Thực trạng các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

2.3.1. Thực trạng hoạt động thu hút, tuyển dụng giảng viên

Xác định được tầm quan trọng về chất lượng của đội ngũ giảng viên, trong nhiều năm qua, Nhà trường đã triển khai nhiều hoạt động thu hút, tuyển dụng giảng viên, nhằm tạo ra một thể hệ giảng viên vừa hồng vừa chuyên, đáp ứng yêu cầu phát triển nhà trường và nâng cao chất lượng đào tạo. Thực tế cho thấy, đội ngũ giảng viên muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ thì phải là người tuân thủ và đảm bảo những chuẩn mực về đạo đức, có lòng trung thành, tận tụy, thái độ làm việc cần mẫn với nhiệm vụ chuyên môn, có đầy đủ kiến thức, trình độ, kỹ năng và nghiệp vụ sư phạm. Do đó, nhà trường đã gắn việc thu hút giảng viên với nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng giảng viên về làm việc tại trường.

Bảng 2.12: Số liệu tuyển dụng giảng viên giai đoạn 2016 - 2018

(Đơn vị: Người)

Năm	Kế hoạch	Thực tế	Tỷ lệ (%)
2015 - 2016	10	8	80.0
2016 - 2017	12	10	83.3
2017 - 2018	20	17	85.0

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên dựa trên chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của Hội đồng Quản trị và Ban Giám hiệu cùng với sự tham mưu, đề xuất của trưởng các bộ môn, các khoa về nhu cầu giảng viên, trên cơ sở đó tiến hành xây dựng định biên số lượng đội ngũ giảng viên phù hợp từ đó chỉ đạo các đơn vị lập kế hoạch tuyển dụng từng năm, từng giai đoạn nhằm bổ sung nhân lực mới cho phát triển đội ngũ giảng viên kịp thời đáp ứng công việc giảng dạy của nhà trường trên cơ sở căn cứ vào nhu cầu và số lượng giảng viên hiện có như: số lượng tăng (chuyển đến), giảm (chuyển đi, nghỉ hưu). Đồng thời, việc lập kế hoạch tuyển dụng còn dựa trên quy mô ngành nghề đào tạo, số lượng sinh viên tuyển vào hàng năm để có căn cứ xây dựng kế hoạch tuyển dụng. Căn cứ vào bảng số liệu 2.12 ta thấy, hoạt động tuyển dụng giảng viên trên thực tế đạt hiệu quả khá tốt, năm 2018, kế hoạch tuyển dụng đạt 85% so với kế hoạch. Số lượng giảng viên được tuyển dụng trong năm 2018 tăng 27 người so với năm 2016 đạt 84.3% so với kế hoạch đã đề ra.

Để bổ sung thêm lực lượng giảng viên, nhà trường tiến hành tuyển chọn thêm lực lượng giảng viên mới. Các khoa, bộ môn có nhu cầu tuyển dụng làm đề xuất gửi Ban giám hiệu, Chủ tịch Hội đồng quản trị. Sau đó Ban Giám hiệu sẽ xem xét yêu cầu của các đơn vị trên cơ sở cân đối chỉ tiêu, nguồn tài chính chi trả lương và nhu cầu thực tế để quyết định. Nhà trường sẽ tiến hành luân chuyển, điều động từ những bộ phận dư thừa sang bộ phận còn thiếu, nhằm tăng cường lực lượng lao động trực tiếp, hạn chế tối đa lực lượng lao động gián tiếp, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà trường. Quy trình tuyển dụng của Nhà trường được tiến hành như sau:

Trường sẽ thông báo công khai nhu cầu tuyển dụng và chỉ tiêu của các đơn vị.

Đăng thông báo tuyển dụng lên website của nhà trường, phối hợp với một số báo đăng tin tuyển dụng...

Phòng Tổ chức nhân sự tiếp nhận hồ sơ của các ứng viên theo đúng quy định.

Nhà trường thành lập hội đồng sơ tuyển và xét hồ sơ của từng ứng viên để kí hợp đồng lao động.

Sau khi hội đồng tuyển dụng đã xét duyệt, sẽ thông báo đến các ứng viên trúng tuyển và kí hợp đồng thử việc trong vòng 3 – 12 tháng.

Sau khi kết thúc thời gian thử việc, người lao động tiến hành giảng thử trước Hội đồng khoa học khoa, Hội đồng khoa học Trường. Sau đó các thành viên của Hội đồng sẽ nhận xét, đánh giá và quyết định ký hợp đồng lao động đối với chính giảng viên đó.

Hàng năm nhà trường căn cứ vào quy mô và định hướng phát triển ngành nghề chuyên môn để xây dựng chỉ tiêu và xác định nhu cầu tuyển dụng.

Đối tượng tuyển chọn từ nhiều nguồn: Cán bộ giảng viên đã và đang công tác từ các trường Đại học có uy tín như Học viện Tài chính, Kinh tế quốc dân, Học viện ngân hàng, Đại học Thương Mại...cán bộ đang công tác ở các ngành nghề đã có kinh nghiệm thực tế, có trình độ năng lực chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ đào tạo của nhà trường; sinh viên tốt nghiệp từ các trường Đại học trong và ngoài nước có thành tích học tập và rèn luyện tốt, có chuyên môn phù hợp.

Tiêu chí lựa chọn cũng được nhà trường đưa ra trước khi tuyển dụng. Các tiêu chí này được công bố công khai trên các thông tin tuyển dụng để ứng viên dự tuyển được biết nhằm đảm bảo công bằng, công khai và dân chủ.

Phương pháp lựa chọn: thẩm định hồ sơ, hồ sơ đạt yêu cầu sẽ được gọi đến phỏng vấn, sau đó giảng thử trước Hội đồng khoa học. Nếu ứng viên đạt đầy đủ các yêu cầu, các tiêu chí nhà trường đưa ra thì ứng viên sẽ được tiếp nhận vào thử việc, làm công tác trợ giảng, giảng thử trước khi chính thức được làm giảng viên.

Nhà trường ưu tiên tuyển dụng những người tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, xuất sắc trong nước cũng như những cơ sở giáo dục có uy tín ở nước ngoài về làm việc tại trường. Bên cạnh đó, Nhà trường thường xuyên đánh giá năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên thông qua các hội đồng khoa học cấp khoa, cấp trường.

Như vậy, về cơ bản, hoạt động thu hút và tuyển dụng giảng viên của trường Đại học tài chính – Ngân hàng Hà Nội đã xây dựng được quy trình

tuyển dụng rõ ràng, nguồn tuyển dụng hợp lý, đảm bảo công bằng, dân chủ trong tuyển dụng giảng viên. Tuy nhiên, với quy mô phát triển không ngừng như hiện nay, chính sách thu hút và tuyển dụng của trường cần được đầu tư và có cơ chế thông thoáng hơn nữa thu hút nhiều giảng viên giỏi về làm việc tại trường.

2.3.2. Thực trạng hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

Để đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp đào tạo của Trường, trong những năm qua Nhà trường đã rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học... cho đội ngũ giảng viên bằng nhiều hình thức như sau:

- Thực hiện nhiều loại hình đào tạo như: mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế để nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn nhằm nâng cao kỹ năng sử dụng tin học ứng dụng, tiếng anh, nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giảng viên.

- Tạo điều kiện về thời gian và có cơ chế khuyến khích đối với giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh trong và ngoài nước.

Bảng 2.13: Thống kê các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của nhà trường giai đoạn 2016 - 2018

(Đơn vị: Người)

Năm	Các loại hình đào tạo, bồi dưỡng						
	NCS	Cao học	LLCT	NN	Tin học	NVSP	Khác
2016	3	7	3	22	22	15	6
2017	2	5	2	16	16	12	3
2018	4	9	5	24	24	18	7

(Nguồn: Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Từ năm 2016 đến nay, để nâng cao trình độ cán bộ, giảng viên trong nhà trường, đã cử 9 cán bộ giảng viên nghiên cứu sinh, 21 cán bộ giảng viên học Cao học, cử 45 cán bộ giảng viên tham gia các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ sư

phạm, cử 62 lượt cán bộ giảng viên tham gia các lớp bồi dưỡng tin học ứng dụng, ngoại ngữ tại trường Đại học Sư phạm Hà Nội 1 nhằm giúp cho các giảng viên có thêm những kiến thức cơ bản về nghiệp vụ sư phạm, nâng cao kỹ năng soạn giáo án, giáo trình và các kỹ năng lên lớp, thảo luận, làm việc nhóm...Nhằm khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia hoạt động học tập nâng cao trình độ, trường đã có những chính sách hỗ trợ về học phí, tạo điều kiện về mặt thời gian, sắp xếp công việc để giảng viên có điều kiện thuận lợi tham gia các khóa học.

Để nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên nhà trường cử giảng viên tham gia các đưa sinh viên đi làm việc thực tế tại các công ty, các doanh nghiệp để thâm nhập thực tế, vững vàng chuyên môn đứng lớp giảng dạy nghiệp vụ cho sinh viên. Nhà trường chỉ đạo các Khoa tổ chức sinh hoạt chuyên môn, hàng tuần hoặc hàng tháng, để trao đổi, thảo luận, thống nhất những vấn đề còn vướng mắc trong chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, còn tổ chức mời các chuyên gia nước ngoài cập nhật thông tin, trao đổi kinh nghiệm thực tế hoặc đi sâu vào những vấn đề giảng dạy nhằm giúp cho các giảng viên có thêm những kiến thức, kinh nghiệm và nâng cao kỹ năng nghiệp vụ, xử lý tốt các tình huống trong quá trình giảng dạy.

Về công tác nghiên cứu khoa học, Nhà trường đã có chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho các giảng viên đăng ký nhận hoặc tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học. Trước hết giúp cho các giảng viên làm quen với công tác nghiên cứu khoa học, có điều kiện để mở rộng thêm kiến thức, nâng cao trình độ và đi sâu vào nghiên cứu các kỹ năng trong công tác trong công tác giảng dạy của mình. Đây cũng chính là cơ hội để các giảng viên tự rèn luyện, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng sư phạm nhằm phục vụ tốt cho công tác giảng dạy.

Thực hiện sự chỉ đạo của lãnh đạo Nhà trường, các Khoa đã lựa chọn và phân công những giảng viên có trình độ, có kinh nghiệm giảng dạy để hướng dẫn, giúp đỡ các giảng viên mới. Các giảng viên mới đăng ký bài giảng; tập

giảng làm quen với việc lên lớp, được nghe hướng dẫn cụ thể, trực tiếp các kỹ năng sư phạm và xử lý các tình huống thường gặp trong quá trình giảng dạy... nhằm giúp cho các giảng viên mới tiếp cận với công việc và sớm được tham gia vào công tác giảng dạy.

Thực tiễn hoạt động đã khẳng định công tác đào tạo và bồi dưỡng là hai quá trình tác động đến con người nhằm trang bị hoặc hoàn thiện thêm kiến thức cho con người về một lĩnh vực nhất định. Đối với mỗi tổ chức, đơn vị hay cá nhân không phải tất cả các nhu cầu phát triển đều được đáp ứng bằng con đường đào tạo, nhưng đào tạo, bồi dưỡng lại là yếu tố tất yếu của nhu cầu phát triển của mỗi thành viên và toàn thể tổ chức, đơn vị.

Trong những năm gần đây, nhìn chung công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức và nhân viên của trường đã được quan tâm và đã có những chuyển biến tích cực, góp phần thực hiện việc chuẩn hoá nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của toàn thể đội ngũ. Hàng năm số lượng cán bộ, giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh ngày một tăng làm biến đổi đáng kể trình độ chung của đội ngũ. Nhà trường đã mở được các lớp bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên như lớp bồi dưỡng kiến thức về quản lý giáo dục, các lớp tin học, ngoại ngữ (Tiếng Anh), các lớp ngắn hạn về soạn giáo án điện tử và ứng dụng các phần mềm hỗ trợ vào công tác giảng dạy và quản lý chuyên môn. Bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ đã được đẩy mạnh và đã đạt kết quả nhất định, tỷ lệ giảng viên được nâng cao trình độ tăng theo từng năm học. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn những tồn tại, hạn chế.

Thứ nhất, công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa được cụ thể hoá thành kế hoạch ngắn hạn, dài hạn trong kế hoạch tổng thể của nhà trường và của đơn vị khoa. Phần lớn lãnh đạo các đơn vị chưa thấy được nhu cầu cấp thiết phải nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên của mình, việc lựa chọn, bố trí sắp xếp giảng viên đi học tập, bồi dưỡng chưa hợp lý, chưa khuyến khích được nhu cầu cần phải đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên.

Thứ hai, do chưa có chế độ chính sách đãi ngộ thoả đáng, điều kiện nguồn kinh phí của Trường chỉ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn hẹp nên chưa hỗ trợ được nhiều cho các giảng viên, do vậy, hoạt động động viên giảng viên đi học tập nâng cao trình độ còn gặp phải những khó khăn nhất định. Mặt khác, do tình trạng thiếu giảng viên nên nhiều giảng viên phải dạy vượt định mức quá nhiều giờ, không có thời gian đi học.

Để khắc phục những hạn chế trên và tạo được sự chuyển biến mạnh mẽ trong đội ngũ giảng viên của nhà trường, các cấp lãnh đạo cần làm cho mỗi giảng viên trong nhà trường nhận thức đầy đủ về vai trò, trách nhiệm của mình trước yêu cầu và nhiệm vụ mới, chuẩn bị về mặt tư tưởng, tạo ra ý chí hành động nhất quán trong toàn thể đội ngũ để thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và phát triển nhà trường. Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại phải được quy hoạch một cách hợp lý, khoa học theo hướng chuẩn hoá, đồng bộ và cân đối giữa các đơn vị khoa, bộ môn, nhà trường cần xác định đúng mục tiêu, kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn trên cơ sở đề án phát triển của nhà trường thì việc đào tạo, bồi dưỡng mới đạt hiệu quả thiết thực.

2.3.3. Thực trạng hoạt động sử dụng đội ngũ giảng viên

Hoạt động sử dụng đội ngũ giảng viên có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng giảng viên và nâng cao chất lượng đào tạo cũng như các hoạt động khác của nhà trường. Việc bố trí, sử dụng giảng viên đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn không những phát huy được chính năng lực, sở trường của họ mà còn giúp họ yên tâm, nhiệt tình với công việc, đồng thời đảm bảo được sự đoàn kết trong nội bộ cơ quan, đơn vị.

Bảng 2.14: Kết quả điều tra về hiệu quả sử dụng ĐNGV năm 2018

Đơn vị: %

Tiêu chí	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Việc bố trí lịch giảng hiện nay là phù hợp	14	30	26	22	8

Số tiết giảng hiện nay quá cao	12	24	36	27	11
Được bố trí giảng dạy các học phần phù hợp với chuyên ngành đào tạo	3	6	21	50	20
GV phải kiêm nhiệm nhiều công tác khác	3	7	31	39	20
Có thời gian nghiên cứu và làm công việc khác	10	25	30	30	5

(Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát)

Việc bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên trong trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội những năm gần đây đã có nhiều đổi mới và ngày càng hợp lý hơn. Theo số liệu điều tra khảo sát trong bảng 2.14 cho thấy có trên 70% giảng viên đều cho rằng họ được bố trí giảng dạy các học phần phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, giúp phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên lâu năm, có kinh nghiệm, mạnh dạn bố trí, sử dụng những giảng viên trẻ, có năng lực, có ý trí vươn lên, có tinh thần trách nhiệm với công việc được giao, có nhiệt tình tham gia các phong trào... sớm được sắp xếp đứng trên bục giảng và tham gia giảng dạy đại học.

Nhà trường đã kết hợp có hiệu quả việc sử dụng giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng của Trường. Bên cạnh đó, Nhà trường cũng lựa chọn mời các chuyên gia có kiến thức, kinh nghiệm, đội ngũ lãnh đạo các doanh nghiệp, các nhà giáo có uy tín trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng về Trường tham gia giảng dạy.

Vì phải sử dụng nhiều giảng viên, cán bộ giảng dạy từ bên ngoài nên nhiều người ít có thời gian đi dạy thực tế, thậm chí là chỉ đứng tên trên hợp đồng giảng dạy nên một số giảng viên khác phải dạy vượt giờ nhiều so với định mức, theo số liệu điều tra trong bảng 2.14 cho thấy có gần 40% giảng viên cho rằng số tiết giảng dạy lớn. Do đó việc bố trí, sắp xếp giảng viên tập trung vào công tác học tập, nâng cao trình độ gặp nhiều khó khăn. Mặt khác do phải dạy nhiều giờ như vậy không chỉ gây mệt mỏi, căng thẳng ảnh hưởng đến sức khỏe của giảng viên mà còn ảnh hưởng đến việc học tập, bồi dưỡng,

nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đến nghiên cứu khoa học của giảng viên, cũng như việc tham gia các hoạt động xã hội khác, đồng thời ảnh hưởng nhiều đến chất lượng giờ giảng nói riêng và chất lượng đào tạo nói chung.

Trong phân công giảng dạy, công tác chuyên môn còn thiếu khoa học, đôi khi thời khoá biểu còn chồng chéo, bất hợp lý. Theo số liệu điều tra, có 44% giảng viên cho rằng việc bố trí lịch giảng còn chưa phù hợp, gây ra tình trạng có thời điểm giảng viên phải dạy quá nhiều giờ, có giảng viên dạy liên tục mấy ngày liền, có thời điểm lại phải nghỉ quá dài ngày. Thực trạng trên phản ánh những bất cập từ nhiều phía, có cả yếu tố khách quan và chủ quan gây khó khăn cho công tác bố trí, sử dụng giảng viên, nhiều khi làm ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện chương trình giảng dạy - giáo dục của năm học.

Việc phân công, điều động bớt một số giảng viên kiêm chức về các đơn vị khoa, bộ môn trực tiếp làm công tác giảng dạy còn chưa mạnh dạn. Hơn nữa do yêu cầu của nhà trường, nên một số giảng viên đi học cao học trong điều kiện trường đang thiếu giảng viên nên việc bố trí, sử dụng đội ngũ còn gặp khó khăn, lúng túng, thiếu khoa học.

2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

2.4.1. Thực trạng các nhân tố bên ngoài

2.4.1.1. Thực trạng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Trước sự tác động mạnh mẽ của toàn cầu hóa và hội nhập về giáo dục dẫn đến những sự thay đổi lớn trong phương pháp học tập, giảng dạy cùng với những yêu cầu mới về năng lực, trình độ đặc biệt là tiếng anh và tin học, hướng tới giảm số lượng sinh viên/1 giảng viên đặt ra những thách thức rất lớn. Với sự cố gắng nỗ lực trong việc thích ứng với toàn cầu hóa và hội nhập về giáo dục cùng với chủ trương đổi mới toàn diện giáo dục của Bộ giáo dục và đào tạo, tiếp thu tinh thần đó, trong những năm qua, trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đã xây dựng cho mình những mục tiêu phát triển nhằm rút ngắn khoảng cách về chất lượng đào tạo so với nhiều trường đại học trong cùng hệ thống. Hướng tới đào tạo chất lượng cao, năm 2018, trường xây

dựng với đề án thành lập đào tạo đào tạo chất lượng cao hai chuyên ngành Tài chính – ngân hàng và Kế toán; phối hợp với Đại học Birmingham City của Anh xây dựng chương trình đào tạo cử nhân quốc tế chuyên ngành Quản trị kinh doanh quốc tế và Quản trị tài chính quốc tế, dự kiến đi vào tuyển sinh trong năm 2019. Bên cạnh đó, trường cũng đã có những chính sách đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, nâng cao về kiến thức, kỹ năng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng tiếng anh, tin học trong đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

2.4.1.2. Thực trạng về chủ trương phát triển giáo dục và đào tạo của quốc gia

Nằm trong hệ thống các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội tất yếu phải chịu những tác động to lớn từ chủ trương phát triển giáo dục và đào tạo của quốc gia. Với xu hướng đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, theo đó, các trường đại học tự thực được trao quyền tự chủ (*giao quyền tự chủ cho các trường trong học thuật và hoạt động chuyên môn; trong tổ chức và nhân sự; trong tài chính và tài sản, được tự quyết định về chính sách mở ngành, tuyển sinh, đào tạo; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên và các chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật*) được bình đẳng và chịu trách nhiệm tối đa về sự phát triển của mình đã tạo ra sự chủ động trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên. Điều đó đã tạo ra những thuận lợi nhất định trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường.

Hình thức đào tạo hiện nay mà trường đang thực hiện đó là đào tạo theo tín chỉ, lấy người học làm trung tâm, thời gian học trên lớp giảm đi một nửa; 50% thời gian còn lại dành cho các hoạt động tự nghiên cứu của sinh viên (thảo luận nhóm, thí nghiệm, thực hành...) đòi hỏi chất lượng đội ngũ giảng viên phải được nâng lên không ngừng. Họ phải tích cực nghiên cứu, sáng tạo, đổi mới các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học, phương pháp đánh giá. Bên cạnh đó, phải không ngừng nâng cao chất lượng bài giảng, trình độ chuyên môn, năng lực công tác bởi lẽ thời gian giảng dạy trên lớp ít hơn đồng nghĩa với kiến thức phải hết sức cô đọng, chọn lọc và súc tích hơn.

2.4.1.3. Thực trạng các quy định về tiêu chuẩn giảng viên đại học

Quy định về tiêu chuẩn giảng viên đại học được xem là căn cứ quan trọng giúp các trường đại học nói chung và trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội nói riêng xây dựng cho mình đội ngũ giảng viên đạt tiêu chuẩn, đáp ứng đủ yêu cầu về chất lượng đào tạo cho các cơ sở giáo dục đại học cũng như nâng cao năng lực cạnh tranh với các trường đại học trong cùng hệ thống và trong cả nước. Chấp hành theo đúng quy định của Luật giáo dục đại học, cho đến thời điểm hiện tại, tất cả giảng viên của trường đều đạt trình độ từ thạc sỹ trở lên, trừ một số giảng viên tập sự, trợ giảng có trình độ cử nhân nhưng đang trong quá trình học tập nâng cao trình độ, trên 95% giảng viên có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm; đội ngũ giảng viên đều là những nhà giáo có phẩm chất đạo đức tốt, tận tâm với nghề; có trình độ ngoại ngữ tin học đáp ứng được yêu cầu công việc; đa phần đội ngũ giảng viên có sức khỏe tốt, đảm bảo yêu cầu công việc.

2.4.2. Thực trạng các nhân tố bên trong

2.4.2.1. Quan điểm và quyết tâm phát triển đội ngũ giảng viên của Lãnh đạo trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Với mục tiêu xây dựng và phát triển trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trở thành trường Đại học tiên tiến hàng đầu ở Việt Nam, Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu nhà trường đã khẳng định quyết tâm trong nâng cao chất lượng đầu ra của các khóa đào tạo tại trường ngang bằng với chất lượng đầu ra của các trường đại học kinh tế hàng đầu ở Việt Nam; sinh viên tốt nghiệp có kiến thức chuyên môn vững vàng, tay nghề thành thạo, sử dụng tốt tin học và tiếng Anh trong nghề nghiệp. Đặt mục tiêu đến năm 2030, Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trở thành một trường đại học định hướng nghiên cứu, gắn với nhu cầu xã hội, đạt tiêu chuẩn kiểm định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong đó có một số chuyên ngành đạt chuẩn chất lượng của mạng lưới các trường đại học ASEAN (AUN - QA); quy mô nguồn nhân lực đạt 400 CBGV, trong đó có trên 70% là giảng viên với 75% thạc sỹ, 25% tiến sỹ, đến năm 2040, quy mô nguồn nhân lực là 700 CBGV, trong đó có trên 80% là giảng viên với 70% thạc sỹ, 30% tiến sỹ.

Để thực hiện được mục tiêu này, Hội đồng quản trị và Ban giám hiệu đã thống nhất quan điểm và quyết tâm cao trong việc đầu tư các chính sách về thu

hút, tuyển dụng giảng viên có chất lượng, áp dụng nhiều hình thức đãi ngộ, bố trí sử dụng giảng viên hợp lý phù hợp với khả năng tài chính, quy mô tuyển sinh và cơ sở vật chất Nhà trường. Vì thế, trong những năm qua, đội ngũ giảng viên trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội không ngừng nâng cao về số lượng và chất lượng, hoàn thiện về cơ cấu, xây dựng đội ngũ giảng viên vừa hồng vừa chuyên, đáp ứng yêu cầu hội nhập.

2.4.2.2. Khả năng tài chính và hoạt động tuyển sinh của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Đối với các trường đại học ngoài công lập nói chung và trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội nói riêng, khả năng tài chính và hoạt động tuyển sinh được xem là yếu tố quyết định mức ngân sách chi cho công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường. Nguồn thu chủ yếu của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội gồm có:

- Học phí, lệ phí thu từ người học theo quy định của Pháp luật và của Nhà trường. Tính đến năm 2018, mức học phí của trường là 500.000/tín chỉ, lệ phí tuyển sinh theo điểm thi là 50.000/sinh viên, lệ phí xét tuyển theo học bạ là 300.000/sinh viên;

- Thu từ các hoạt động liên kết hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, thu từ các hoạt động phục vụ, cung ứng dịch vụ gắn với khai thác tài sản được quản lý, sử dụng cho đào tạo và nghiên cứu khoa học theo quy định của Nhà trường;

- Cho thuê tài sản đang được quản lý trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, các khoản thu từ hoạt động tài chính (tiền gửi ngân hàng của tài khoản cấp 2 dùng cho Đào tạo và nghiên cứu khoa học);

- Kinh phí nhà nước cấp để thực hiện các nhiệm vụ cho Nhà nước đặt hàng;

- Các khoản thu hợp pháp khác.

Bảng 2.15: Tình hình tài chính của trường năm 2018

TT	Nguồn thu	Học phí 1sv/năm	Số lượng SV/HV	Thành tiền
I	Học phí hệ chính quy chương trình đại trà năm học 2017 – 2018			

1	Thạc sỹ	36.000.000	500	18.000.000.000
2	Đại học	17.000.000	2746	42.092.000.000
3	Liên thông	14.000.000	300	4.200.000.000
II	Tổng thu năm 2018			
1	Từ ngân sách			0
2	Từ học phí, lệ phí			64.292.000.000
3	Từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ			0
4	Từ nguồn khác			0
Tổng				64.292.000.000

(Nguồn: Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

Căn cứ vào bảng số liệu 2.13 cho thấy:

Như vậy, tình hình tài chính của trường đại học Tài chính – Ngân Hàng Hà Nội hiện nay khá ổn định, khả thi, đủ đảm bảo chi trả cho các công tác đào tạo nói chung và hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng. Bên cạnh đó, hoạt động tuyển sinh trong những năm qua cũng đạt được những hiệu quả tích cực. Số lượng sinh viên không ngừng tăng lên qua các năm. Năm 2016, số lượng thí sinh trúng tuyển của trường là 604 người, đến năm 2018, con số này đã tăng lên 1116 người tăng khoảng 512 người so với năm 2016 (tức tăng khoảng 84.7%) (xem Phụ lục 4). Nguồn tài chính tốt, hoạt động tuyển sinh hiệu quả chính là đòn bẩy quan trọng, tạo ra lợi thế trong chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường trong việc đầu tư các chính sách thu hút, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đại ngộ giảng viên của trường.

Tuy nhiên, nguồn thu tài chính của trường hiện nay chưa thực sự đa dạng, chủ yếu vẫn là nguồn thu từ học phí từ sinh viên đại học và học viên cao học, liên thông. Do vậy, trong tương lai, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội cần đa dạng hóa các nguồn thu để khả năng tài chính của trường ngày càng vững mạnh.

2.4.2.3. Uy tín và vị thế của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Với chủ trương đa dạng hóa các hình thức đào tạo, khẳng định vị trí và thương hiệu của mình trong hệ thống các trường đại học ngoài công lập. Năm 2018, trường mở thêm 2 chuyên ngành đào tạo theo hình thức đào tạo chất lượng cao là Tài chính – ngân hàng và Kế toán; phối hợp với Đại học Birmingham City của Anh mở 2 chuyên ngành đào tạo cử nhân quốc tế là Quản trị kinh doanh quốc tế và Quản trị tài chính quốc tế càng cho thấy rõ hơn về chiến lược, định hướng của Hội đồng quản trị, ban giám hiệu nhà trường trong việc nâng cao thương hiệu của trường Đại học tài chính – ngân hàng Hà Nội. Những mục tiêu chiến lược đó đã đem lại nhiều cơ hội và không ít những thách thức trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên.

Về cơ hội, được đánh giá là một trong những trường đào tạo ngoài công lập có đội ngũ giảng viên có chất lượng, đảm bảo gần 100% giảng viên tham gia giảng dạy chuyên môn có trình độ thạc sĩ trở lên trong đó 24.9% giảng viên có trình độ Phó giáo sư, tiến sĩ; nhiều giảng viên có kinh nghiệm lâu năm trong ngành giáo dục đại học; môi trường làm việc thân thiện; chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên cơ bản được đảm bảo; mức học phí ổn định; tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm đạt trên 85% (*theo khảo sát của Phòng quản lý đào tạo trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội*). Vị thế và uy tín của trường ngày càng được nâng cao và được xã hội ghi nhận. Điều đó đã tạo nên những lợi thế nhất định trong công tác thu hút đội ngũ giảng viên giỏi, có kinh nghiệm về làm việc tại trường.

Về thách thức, muốn khẳng định được vị thế và thương hiệu của trường, chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên và tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm là yếu tố đóng vai trò quan trọng. Chính điều đó đã đặt ra những áp lực trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên từ khâu thu hút giảng viên hỏi đến đào tạo, bồi dưỡng, các chế độ đãi ngộ, công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên.

2.4.2.4. Thực trạng chính sách đãi ngộ tại trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội

Nhận thức được tầm quan trọng của chính sách đãi ngộ với hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ giảng viên, trong năm qua, trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đã nỗ lực, cố gắng và bước đầu tạo được những hiệu quả tích cực. Chính sách lương, thưởng, phúc lợi về cơ bản được đảm bảo, môi trường làm việc văn minh, năng động, hàng năm trường đều tổ chức những chuyến du lịch và các hoạt động văn nghệ, thể dục, thể thao, rèn luyện sức khỏe, tăng cường tính đoàn kết, gắn bó giữa các giảng viên trong nhà trường. Bên cạnh những kết quả tích cực, chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên vẫn còn một số hạn chế. Theo kết quả điều tra khảo sát (*xem câu 7 phụ lục 6*), mức thu nhập của đội ngũ giảng viên bình quân từ 4 – 6 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ khá cao khoảng 30%, mức thu nhập từ 6 – 10 triệu đồng/tháng chiếm 37%, mức thu nhập cao trên 15 triệu chiếm 14%, như vậy có thể thấy rằng mặt bằng lương của trường thấp hơn so với một số trường ngoài công lập, chế độ hỗ trợ đối với giảng viên nghiên cứu khoa học và có công trình nghiên cứu khoa học còn hạn chế, chưa tạo ra sự thu hút và kích thích giảng viên tham gia công tác nghiên cứu, cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy còn gặp phải những khó khăn nhất định. Với đặc trưng của các trường đại học ngoài công lập, giảng viên ngoài nhiệm vụ giảng dạy phải kiêm nhiệm thêm một số công việc khác của trường, nhưng nếu sắp xếp không hợp lý sẽ dễ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu tài liệu của giảng viên.

2.4.2.5. Cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Về cơ bản, cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của cán bộ, giảng viên, sinh viên trong nhà trường, tuy nhiên vẫn gặp phải một số khó khăn. Cơ sở 1 của trường tại xã Tiên Phong, huyện Mê Linh, TP. Hà

Nội hiện đang trong giai đoạn xây dựng và giải phóng mặt bằng. Cơ sở 2 tại số 136 Phạm Văn Đồng, quận Bắc Từ Liêm, Tp. Hà Nội hiện đang là cơ sở đào tạo duy nhất, tập trung toàn bộ giảng viên và sinh viên toàn trường, với lượng sinh viên đông như hiện tại, cơ sở vật chất và trang thiết bị gặp phải nhiều khó khăn như: số lượng phòng học còn thấp, số lượng sinh viên trên 1 giảng đường cao ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy của giảng viên và khả năng tiếp thu của sinh viên, khu gửi xe xa trường gây nên những khó khăn trong quá trình đi lại của giảng viên và sinh viên; khuôn viên trường còn hạn hẹp, thiếu không gian cho sinh viên sinh hoạt văn nghệ, hoạt động thể dục thể thao...khiến công tác tuyển sinh và phát triển đội ngũ giảng viên của trường gặp khó khăn đặc biệt trong hoạt động thu hút, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Trong thời gian tới, với quy mô sinh viên tăng nhanh như hiện nay, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội cần tính đến phương án cải thiện cơ sở vật chất, đảm bảo tốt hơn chất lượng đào tạo của Nhà trường.

2.5. Đánh giá chung về phát triển đội ngũ giảng viên của trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

2.5.1. Những kết quả đạt được

Nhìn vào thực trạng về đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội có thể thấy rằng trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội là một trường tư thục mới được thành lập nhưng đã có những thành tựu đáng kể về chất lượng đào tạo và quy mô đào tạo. Số lượng sinh viên tăng lên hằng năm, số lượng đội ngũ giảng viên cũng không ngừng tăng lên và ngày càng khẳng định chất lượng.

Quá trình tổ chức tiến hành công tác phát triển đội ngũ giảng viên đã có những thuận lợi cơ bản từ việc phối hợp trách nhiệm và sự giúp đỡ của các cấp ngành có liên quan.

Hàng năm nhà trường đều xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí công tác và nhận xét đánh giá nhằm nâng cao hiệu quả công tác cho đội ngũ cán bộ giảng viên nhằm đảm bảo sự nghiệp giáo dục của nhà trường.

Hội đồng Quản trị và Ban Giám hiệu luôn quan tâm đến việc phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng và hợp lý cơ cấu.

Lãnh đạo nhà trường cũng đã có những chính sách đào tạo, bồi dưỡng và ưu đãi cho cán bộ giảng viên nhằm thu hút cán bộ giảng viên về tham gia công tác giảng dạy tại trường.

Một số chế độ, chính sách khuyến khích động viên tuy chưa nhiều nhưng cũng đã điều kiện cần thiết để cho đội ngũ giảng viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng và tự học tập để nâng cao trình độ đáp ứng theo yêu cầu chuẩn hóa về đội ngũ. Đồng thời Nhà trường đã bắt đầu có một số chính sách mới những bước đầu nhằm khuyến khích giảng viên nghiên cứu khoa học góp phần vào phát triển đội ngũ giảng viên sau này.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những mặt mạnh, việc phát triển đội ngũ trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội vẫn còn nhiều những hạn chế như sau:

Thứ nhất, do trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội là trường đại học ngoài công lập nên điều kiện tài chính là mối quan tâm lớn nhất đối với nhà trường. Sự khó khăn về tài chính đã tạo nên những hạn chế nhất định về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy. Nhà trường đang phải tập trung tài chính vào xây dựng trường và trang bị cơ sở vật chất phương tiện dạy học phục vụ cho việc giảng dạy và học tập của sinh viên, do vậy, công tác phát triển đội ngũ giảng viên tuy đã được hội đồng quản trị, ban lãnh đạo nhà trường quan tâm nhưng vẫn gặp phải nhiều khó khăn, trở ngại.

Thứ hai, chế độ đãi ngộ đối với những giảng viên đi học tập nâng cao trình độ chưa được thỏa đáng, các chế độ lương chưa rõ ràng, các chế độ thưởng ngày lễ tết còn hạn chế, phụ cấp giảng vượt giờ tuy đã có chủ trương, tuy nhiên vẫn chưa đi vào hoạt động.

Thứ ba, giảng viên thỉnh giảng chiếm tỷ lệ khá cao gây nên những khó khăn nhất định trong bố trí công tác đào tạo, khó khăn trong kiểm soát về chất lượng giảng dạy. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên có trình độ cao ở bậc tiến sỹ

và phó giáo sư chủ yếu là giảng viên thỉnh giảng và đội ngũ này đa số có tuổi đời khá cao (>60 tuổi). Nhiều giảng viên đảm nhận giảng dạy quá nhiều, chưa đầu tư hợp lý thời gian cho nghiên cứu khoa học. Trong khi một số giảng viên trẻ thì lại giảng quá ít tiết.

Thứ tư, nhiều giảng viên chưa nhận thức được vai trò của nghiên cứu khoa học trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn và giảng dạy. Hoặc đã tham gia nghiên cứu khoa học các cấp nhưng chưa đề tài nào có tính ứng dụng cao. Ngoài ra, năng lực ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm của một bộ phận giảng viên chưa được cao, gây khó khăn trong quá trình cử đi đào tạo bồi dưỡng ở nước ngoài.

Thứ năm, nhiều giảng viên giỏi chuyển đi công tác khác do nhiều nguyên nhân. Hoặc sau khi đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn thì không ở lại trường mà lại chuyển công tác sang đơn vị khác.

2.5.2.1. Nguyên nhân

Một là, do đặc thù là trường ngoài công lập nên có rất nhiều giảng viên chỉ đứng tên, số tiết giảng dạy rất ít dẫn đến sự thiếu hụt về đội ngũ giảng dạy cho nên toàn bộ giảng viên kể cả lãnh đạo khoa, bộ môn đều phải tập trung phần lớn thời gian vào việc giảng dạy nên ít có thời gian tham gia nghiên cứu khoa học. Các đề tài nghiên cứu khoa học chưa có hiệu quả ứng dụng phục vụ sự phát triển kinh tế xã hội, số công trình trên tạp chí quốc tế còn ít.

Hai là, cơ chế chính sách liên quan đến công tác tuyển dụng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên trong những năm qua chưa đồng bộ chưa thực sự khuyến khích được đội ngũ giảng viên đi học để nâng cao trình độ chuyên môn.

Ba là, Nhà trường chưa có chính sách thỏa đáng để tuyển chọn giữ chân người tài, công tác tuyển dụng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu giảng viên. Chế độ phúc lợi chưa cao bằng một số trường ngoài công lập khác, nên không thu hút được nhiều giảng viên giỏi về làm việc và công tác tại trường.

Bốn là, một số giảng viên chưa nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của việc nghiên cứu khoa học, lượng giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học chưa nhiều, số lượng công trình nghiên cứu khoa học thấp đặc biệt là đội ngũ giảng viên trẻ. Bên cạnh đó, các chính sách để hỗ trợ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học còn hạn chế nên chưa khuyến khích được đội ngũ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học.

Năm là, một bộ phận cán bộ giảng viên tuổi đã cao nên việc tiếp nhận ngoại ngữ, tin học còn chậm nên khó cho việc đi nghiên cứu và dự hội thảo tại nước ngoài.

CHƯƠNG 3:

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – NGÂN HÀNG HÀ NỘI

3.1. Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

Đội ngũ giảng viên được xem là một trong những nhân tố quan trọng, quyết định chất lượng đào tạo cũng như tạo ra lợi thế cạnh tranh của các trường Đại học, cao đẳng. Đội ngũ giảng viên cứng về chuyên môn, vững về

nghiệp vụ sẽ giúp cho các cơ sở đào tạo thích ứng kịp thời với sự thay đổi của xã hội. Do đó, phát triển đội ngũ giảng viên là yêu cầu tất yếu đối với tất cả các cơ sở giáo dục đại học. Công tác phát triển đội ngũ giảng viên muốn đạt hiệu quả phải xuất phát từ mục tiêu chiến lược trong từng thời kỳ. Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên sẽ là kim chỉ nam cho mọi quyết sách, chiến lược và định hướng của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội.

Ban lãnh đạo trường Đại học tài chính – ngân hàng Hà Nội xác định mục tiêu phấn đấu đến năm 2020 trở thành 1 trường Đại học tiên tiến hàng đầu ở Việt Nam với những mục tiêu cơ bản sau:

- Về đào tạo: Từ năm 2016, Nhà trường phấn đấu có cấp độ đào tạo thạc sĩ và đến năm 2020 có cấp độ đào tạo tiến sĩ. Năm 2030, Trường có 5 ngành đạt kiểm định AUN-QA. Năm 2030 Trường đạt quy mô 10.500, năm 2040 đạt quy mô trên 17.500 sinh viên, học viên sau đại học.

- Về khoa học – công nghệ: Xây dựng Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trở thành một trong những trung tâm nghiên cứu – tư vấn của Việt Nam về chiến lược và chính sách kinh tế quốc gia.

- Về hợp tác quốc tế: Đến năm 2030, tất cả các Khoa chuyên môn thực hiện liên kết đào tạo và nghiên cứu quốc tế trực tiếp. Đến năm 2040, Trường thực hiện liên kết đào tạo ở tất cả các cấp độ với các trường đại học lớn trong khối G20, và thực hiện liên kết đào tạo sang các nước trong khu vực.

- Về nhân lực: Đến năm 2030, quy mô nguồn nhân lực là 400 CBGV, trong đó có trên 70% là giảng viên với 75% thạc sĩ, 25% tiến sĩ. Đến năm 2040, quy mô nguồn nhân lực là 700 CBGV, trong đó có trên 80% là giảng viên với 70% thạc sĩ, 30% tiến sĩ.

Để thực hiện được những mục tiêu đó, kế hoạch công tác phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội giai đoạn 2020 – 2025 cần phải được quan tâm chú trọng hơn nữa nhằm phát huy những ưu điểm, khắc phục được những tồn tại hạn chế từ đội ngũ giảng viên hiện có. Với định hướng tiếp tục mở rộng quy mô, ngành nghề đào tạo, các loại hình,

hình thức đào tạo, xây dựng chiến lược quy hoạch đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, đáp ứng được yêu cầu về chất lượng, hài hòa về mặt cơ cấu; tăng cường hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực công tác trình độ chuyên môn nghiệp vụ, xây dựng đội ngũ giảng viên vừa hồng vừa chuyên đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục; bên cạnh đó, tiến hành đổi mới mô hình quản lý linh hoạt, hiệu quả, tạo cơ chế thông thoáng, tạo mọi điều kiện để đội ngũ giảng viên phát huy hết được khả năng, năng lực của mình.

3.2 Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội

3.2.1. Xây dựng chiến lược quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên

Để xây dựng thành công chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên, công tác quy hoạch đóng vai trò vô cùng quan trọng, bởi lẽ, khi làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên sẽ giúp cho nguồn nhân lực của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội được phát triển một cách ổn định, tạo ra sự gắn kết giữa mục tiêu trước mắt và mục tiêu lâu dài, đảm bảo cân đối về cung cầu giảng viên, tạo nền tảng quan trọng giúp đảm bảo đủ về lượng giảng viên, đáp ứng các yêu cầu về chất lượng cũng như hài hòa về mặt cơ cấu đội ngũ.

Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: quy mô phát triển của các ngành đào tạo, nhu cầu xã hội, các chế độ, chính sách, cơ chế quản lý...Để làm tốt công tác này, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau đây:

- Xác định rõ chức năng, mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo của Nhà trường, điều tra, khảo sát, phân tích đặc điểm, điều kiện hoàn cảnh và thực hiện đánh giá đúng thực trạng đội ngũ giảng viên dựa trên các tiêu chí về số lượng, chất lượng, cơ cấu kết hợp với mục tiêu, chiến lược trong từng thời kỳ, quy mô phát triển của nhà trường tiến hành dự báo về số lượng, những yêu cầu về tiêu chuẩn chất lượng, dự báo những xu thế biến động nguồn nhân lực trong tương lai trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, thay thế

nhân lực cho các khoa, chuyên ngành, giải quyết được nhu cầu đào tạo cấp bách trong hiện tại và phát triển bền vững trong tương lai tiến tới mục tiêu dài hạn là đến năm 2030, quy mô nguồn nhân lực là 400 CBGV, trong đó có trên 70% là giảng viên với 75% thạc sĩ, 25% tiến sĩ. Đến năm 2040, quy mô nguồn nhân lực là 700 CBGV, trong đó có trên 80% là giảng viên với 70% thạc sĩ, 30% tiến sĩ.

- Dựa trên mục tiêu, sứ mạng trong từng thời kỳ, dự báo tỷ lệ tuyển sinh hàng năm, tiến hành soạn thảo kế hoạch tổng thể, tính toán cân đối giữa quy mô đào tạo với số lượng, chất lượng giảng viên; chủ động lên kế hoạch trong việc thu hút, tuyển dụng hay đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dựa trên đánh giá năng lực của từng giảng viên, tạo ra sự phối kết hợp chặt chẽ giữa lãnh đạo nhà trường với lãnh đạo các khoa, phòng ban, bộ môn và các cá nhân xây dựng kế hoạch chi tiết về số lượng, tiêu chuẩn đối với giảng viên các chuyên ngành đào tạo.

- Quy trình quy hoạch đội ngũ giảng viên phải đảm bảo tính dân chủ, công khai, minh bạch. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi giảng viên trong nhà trường. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh việc tổ chức thực hiện, đôn đốc, chấn chỉnh việc thực hiện công việc ở các khoa, các bộ môn và giảng viên. Thông qua đó, tiến hành kiểm tra, đánh giá, tổ chức quản lý, nâng cao ý thức trách nhiệm, trình độ, năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên.

3.2.2. Hoàn thiện chính sách thu hút giảng viên giỏi

Công tác tuyển mộ, tuyển chọn, thu hút giảng viên giỏi được xem là yếu tố then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ giảng viên. Để nâng cao hiệu quả trong công tác tuyển dụng, thu hút đội ngũ giảng viên, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội cần thực hiện một số những giải pháp sau đây:

- Thực hiện việc rà soát, đánh giá về số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên, tiến hành dự báo về phát triển đội ngũ giảng viên theo từng giai đoạn cụ

thế, đảm bảo khả năng kế thừa, thay thế đối với đội tượng nghỉ hưu trong giai đoạn 2015 – 2020, dự đoán về cung, cầu nhân lực giai đoạn 2020 – 2025 từng chuyên ngành đào tạo, xác định nguồn tuyển dụng, lên kế hoạch tuyển dụng về số lượng, chất lượng, tiêu chuẩn cần thiết tương ứng với từng chuyên ngành giảng dạy.

- Số lượng giảng viên cơ hữu của trường hiện nay vẫn chiếm số lượng thấp, tỷ lệ vượt giờ của giảng viên cũng là vấn đề đáng quan tâm, gây ra những khó khăn nhất định trong công tác giảng dạy. Trong thời gian tới, trường cần đẩy mạnh hơn nữa chính sách thu hút giảng viên giỏi, giảng viên cơ hữu về làm việc và công tác tại trường để chủ động hơn trong công tác giảng dạy và chất lượng đào tạo, hạn chế được tối đa những bất cập trong việc mời giảng viên thỉnh giảng và thiếu hụt giảng viên.

- Thực hiện công khai, dân chủ, minh bạch, công bằng về quy trình, yêu cầu và tiêu chuẩn tuyển dụng giảng viên để tất cả các thành viên trong Nhà trường được biết. Hiện nay, tại trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội đội ngũ giảng viên trẻ phải kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau, gây khó khăn trong quá trình giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Do đó, nhà trường cần có những chính sách ưu tiên hơn nữa, tạo điều kiện thuận lợi, bố trí công việc khoa học để giảng viên trẻ có cơ hội được học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ.

- Đẩy mạnh các chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để tuyển dụng được giảng viên làm việc cho nhà trường.

3.2.3. Hoàn thiện các chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên

Nhà trường cần xây dựng định mức lao động của giảng viên phù hợp với cơ chế thị trường: định mức thời gian làm việc; định mức giờ chuẩn; miễn giảm giờ chuẩn đối với giảng viên cơ hữu tham gia quản lý và đối với cán bộ quản lý có tham gia giảng dạy và tích cực áp dụng các định mức lao động này vào quá trình đánh giá kết quả làm

tham khảo; viết chương trình môn học được Hội đồng Khoa học và Đào tạo việc, ghi nhận sự nỗ lực, cố gắng của mỗi giảng viên trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Đồng thời Nhà trường cần hoàn thiện các quy định về quy đổi giờ chuẩn nhằm tạo ra thành quả lao động cho đội ngũ giảng viên như: Giảng dạy trên lớp; viết giáo trình, tập bài giảng, tài liệu giảng dạy, ra đề chấm thi; nghiên cứu khoa học, tham gia viết giáo trình, sách thông qua; bài viết đăng trên tạp chí chuyên ngành: 100 giờ/1 bài từ 2.000 từ trở lên; bài viết cho kỷ yếu Hội thảo; biên dịch tài liệu nước ngoài; hướng dẫn sinh viên viết báo cáo khoa học; sáng kiến cải tiến về chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp sư phạm.

Cải tiến, hoàn thiện một số chính sách, chế độ đối với đội ngũ giảng viên; dành một phần ngân sách cho việc đào tạo bồi dưỡng giảng viên; kinh phí cho công tác phát triển giảng viên.

Đầu tư trang bị cơ sở vật chất, phương tiện dạy học; tăng cường chế độ đãi ngộ, phúc lợi xã hội cho cán bộ giảng viên nhà trường.

Quan tâm hơn nữa tới đời sống vật chất và tinh thần, cải thiện mức lương, tăng cường các chế độ phụ cấp, xây dựng môi trường văn hóa, đạo đức nghề nghiệp; tổ chức phong trào hoạt động của các tổ chức quần chúng; nâng cao tinh thần đoàn kết, bầu không khí làm việc.

Nêu tấm gương sáng về đạo đức, tư cách tác phong nhà giáo; hưởng ứng cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, thấm nhuần lời dạy của Bác “Làm nghề Thầy phải có đạo đức sư phạm. Làm công tác quản lý sư phạm càng phải có đạo đức nghề nghiệp và phải được đào tạo, rèn luyện một cách nghiêm cẩn”.

Đảm bảo tốt quyền lợi về vật chất của cán bộ giảng viên về tiền lương, phụ cấp, khen thưởng, trúng tuyển nghiên cứu sinh, cán bộ giảng viên bảo vệ thành công luận văn thạc sỹ, luận án tiến sỹ.

Tạo bầu không khí, văn hóa làm việc phấn khởi, thân ái, tôn trọng, giúp đỡ nhau phấn đấu nâng cao trình độ trong đội ngũ cán bộ giảng viên.

Chủ tịch hội đồng quản trị và Ban giám hiệu nhà trường cần phải chủ động xây dựng kế hoạch, huy động nguồn lực tài chính để có thể hiện thực hóa các kế hoạch đã đề ra.

Thông qua quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường, cần quan tâm dành một phần chi phí cho công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ giảng viên.

3.2.4. Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ chung cho đội ngũ giảng viên, nâng cao năng lực chuyên môn, khả năng sư phạm, khả năng nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động khác trong nhà trường. Khắc phục tình trạng đội ngũ giảng viên có phát triển nhưng năng lực không được nâng lên tương ứng.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chung cho đội ngũ giảng viên phải được gắn liền với công tác nghiên cứu khoa học, coi đây là 2 nhiệm vụ gắn bó chặt chẽ, không thể tách rời nhau để cùng hướng tới mục đích nâng cao chất lượng hoạt động của chuyên môn của đội ngũ giảng viên nhà trường; đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học còn có ý nghĩa là nhà trường đã biết tạo ra động lực bên trong để nâng cao chất lượng đào tạo. Nội dung đề tài nghiên cứu khoa học cần tập trung vào vấn đề đổi mới nội dung, phương pháp dạy học, giáo dục, định hướng đề tài nghiên cứu khoa học phải thiết thực, giải quyết được các vấn đề thực tiễn đặt ra tại nhà trường và xã hội.

Bồi dưỡng về chuyên môn: Tập trung nâng cao kiến thức chuyên môn theo yêu cầu chuẩn hóa; cập nhật những kiến thức liên quan đến chuyên môn như: ngoại ngữ, tin học... Đối với một số giảng viên mới phải được tập huấn, kèm cặp bởi các giảng viên có kinh nghiệm của nhà trường, đảm bảo trong một thời gian phải nâng cao trình độ của mình.

Bồi dưỡng nghiệp vụ: Bồi dưỡng về phương pháp dạy học tích cực, phương tiện dạy học hiện đại; kỹ năng tổ chức quản lý, công tác giáo viên chủ nhiệm, giáo dục đạo đức cho sinh viên.

Bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học: Bồi dưỡng về phương pháp luận nghiên cứu khoa học, tổ chức tiến hành các đề tài nghiên cứu khoa học.

Nâng cao năng lực tổ chức hội thảo, thảo luận các chuyên đề. Nâng cao năng lực tổ chức các hoạt động sinh hoạt tập thể. Gắn việc nghiên cứu khoa học cho giảng viên và sinh viên cùng làm, giảng viên là người chỉ dẫn giúp đỡ sinh viên thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học.

Trình độ tin học, ngoại ngữ: Mở các lớp học về tin học và ngoại ngữ ngay trong nhà trường để giảng dạy cho đội ngũ cán bộ và giảng viên nhà trường. Đồng thời nhà trường tạo điều kiện để giảng viên được đi học những chứng chỉ ngắn hạn về ngoại ngữ và tin học trong nước.

Để có thể thực hiện được nội dung bồi dưỡng nâng cao trình độ, cần tiến hành các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch, đồng thời với việc tự bồi dưỡng của mỗi cá nhân để cập nhật kiến thức nâng cao trình độ và năng lực cho đội ngũ giảng viên. Và một điều quan trọng là Nhà trường tạo mọi điều kiện để giảng viên có thể tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, đó là con đường cơ bản nhất của công tác đào tạo bồi dưỡng, là nội lực cần được phát huy mạnh mẽ trong nhà trường.

Về nhận thức, hình thành cho được trong đội ngũ giảng viên nhà trường một nhu cầu cần phải học tập để nâng cao trình độ và năng lực, là điều kiện để họ gắn bó lâu dài với sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

Các cấp quản lý cần có sự quan tâm đến công tác bồi dưỡng đội ngũ, thể hiện qua những kế hoạch và chính sách cụ thể nhằm khuyến khích, động viên mọi người tham gia học tập, các chế độ đối với người đi học phải được giải quyết kịp thời thỏa đáng phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường.

Nhà trường phải đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo bồi dưỡng như: Hệ thống máy vi tính nối mạng Internet, các phòng chức năng, chuyên môn, phòng đọc, thư viện...

Nhà trường phải đảm bảo đủ nguồn kinh phí để hỗ trợ đội ngũ giảng viên tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo nguồn lực tài chính để thực hiện mục tiêu đào tạo đề ra.

Nhà trường cũng cần phối hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu có liên quan để mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo từng chuyên đề nhằm tạo môi trường học tập đa dạng cho đội ngũ giảng viên.

Việc đẩy mạnh công tác học tập, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học là những hoạt động không những để nâng cao trình độ chuyên môn mà còn trao đổi phẩm chất và năng lực, nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ giảng viên.

3.2.5. Xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên

Đánh giá giảng viên phải nhằm mục tiêu động viên khuyến khích giảng viên giỏi, có ý thức phấn đấu thông qua các hình thức khen thưởng; đồng thời chỉ ra những điểm cần khắc phục của những giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu để các giảng viên này có định hướng phấn đấu.

Đánh giá giảng viên cũng nhằm mục đích phát triển nhân sự, khai thác tối đa những khả năng và tiềm năng của giảng viên thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và nâng cao trình độ học vấn cũng như áp dụng các biện pháp phát triển nhân sự của các đơn vị và các nhóm lợi ích liên quan.

Nhà trường cần hoàn thiện quy định cụ thể về chức trách của giảng viên. Đồng thời, đề xuất hoàn thiện quy trình đánh giá giảng viên theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Việc đánh giá giảng viên tổng thể bao gồm đánh giá các mặt:

Chất lượng đánh giá: thông qua mục tiêu đánh giá và phương pháp đánh giá. Đánh giá phải phản ánh đúng thực trạng để từ đó đưa ra những giải pháp khắc phục.

Số lượng lần đánh giá: Vừa đánh giá tổng thể định kỳ đánh giá hàng năm vừa đánh giá chi tiết thông qua từng tiết học, môn học, báo cáo khoa học

Về mặt thời gian: Vừa đánh giá thành quả trong quá khứ vừa đánh giá tiềm năng trong tương lai.

Quy trình đánh giá: Vừa tự đánh giá vừa đề các tổ chức, cá nhân khác đánh giá (lãnh đạo cấp trên, đồng nghiệp, sinh viên..).

Việc đánh giá giảng viên còn dùng để đề ra các mục tiêu cho mỗi cá nhân và đơn vị phấn đấu phù hợp với mục tiêu của nhà trường và xã hội.

Dựa trên quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28 tháng 11 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chế độ làm việc của giảng viên, nhà trường quy định chức trách của giảng viên theo chức năng nhiệm vụ của mình. Đồng thời phải chú ý xác định chức trách của giảng viên trong điều kiện chuyển đổi từ đào tạo niên chế sang đào tạo theo học chế tín chỉ. Đây là điều kiện thuận lợi để phát huy hiệu quả đào tạo liên ngành, liên lĩnh vực và tăng cường tự chủ của các cơ sở đào tạo cũng như của chính các giảng viên. Quy định nhiệm vụ cụ thể trong chức trách của giảng viên.

Công việc cụ thể của từng giảng viên được cấu thành từ 3 yếu tố: Nhiệm vụ giảng dạy; nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và học tập tự bồi dưỡng; tham gia các hoạt động hành chính sự phạm và phục vụ cộng đồng.

Để đánh giá các hoạt động và kết quả làm việc của giảng viên một cách khách quan và hệ thống cần áp dụng mô hình đánh giá gồm 6 bậc bao gồm: tự đánh giá; đánh giá qua cấp trên trực tiếp; giám định của cấp trên gián tiếp và đánh giá đồng nhất; đánh giá bởi các viên chức trực thuộc; đánh giá bởi đồng nghiệp; đánh giá bởi nhóm lợi ích liên quan (sinh viên, phụ huynh)

Bậc 1: Tự đánh giá

Bậc 2: Đánh giá qua cấp trên trực tiếp: giám định của cấp trên gián tiếp và đánh giá đồng nhất.

Bậc 4: Đánh giá bởi các viên chức trực thuộc

Bậc 5: Đánh giá bởi đồng nghiệp

Bậc 6: Đánh giá bởi nhóm lợi ích liên quan

Xây dựng văn hóa đánh giá giảng viên. Việc kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên cần phải khách quan, công khai, dân chủ, công bằng nhằm tạo ra văn hóa đánh giá giảng viên một cách lành mạnh tốt đẹp. Có như vậy mới phát huy được sự sáng tạo, nhiệt tình, say mê trong công tác giảng dạy và học tập.

Trong các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà nội như đã trình bày ở trên, mỗi giải pháp đều có vị trí quan trọng, vai trò nhất định tác động vào đội ngũ giảng viên, những yếu tố đó cấu thành một thể hoàn chỉnh nhằm phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường có chất lượng, đảm bảo số lượng, cơ cấu đến năm 2025 đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển nhà trường.

Do đó không thể thực hiện từng giải pháp riêng lẻ mà cần thực hiện đồng bộ và sự phối hợp với nhau để phát huy tác dụng tổng hợp của các giải pháp. Mỗi giải pháp đều cần có điều kiện khởi đầu, khởi đầu của giải pháp này chính là kết thúc của giải pháp trước và theo chu kỳ liên hoàn khép kín, nó bổ sung các khuyết điểm cho nhau.

Như giải pháp nâng cao nhận thức về xây dựng phát triển đội ngũ giảng viên là giải pháp tạo ra sự thống nhất trong nhà trường cần có sự nâng cao chất lượng giảng viên, tạo ra nội lực động cơ để quy hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng chuẩn quy định, và sau cuộc thăm dò, tuyên truyền nhận thức, chính đây là cơ sở ban đầu cho giải pháp tổ chức – cán bộ, triển khai kế hoạch quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trong giai đoạn 5 năm theo mục tiêu kế hoạch đào tạo, phát triển của nhà trường.

Tuy nhiên công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức trong đội ngũ giảng viên tự học tập cũng vẫn tiếp tục, thường xuyên trong các cuộc họp giao ban đào tạo, họp Khoa, bộ môn. Nhưng muốn thực hiện tốt các giải pháp phải tiến hành song song các giải pháp tạo điều kiện vật chất nhất định, để hỗ trợ thêm chế độ chính sách cho giảng viên, tạo sự yên tâm ổn định tinh thần cho người giảng viên vui vẻ chấp nhận tham gia tích cực vào việc phát triển đội ngũ giảng viên một cách tự nguyện.

3.2.6. Sử dụng đội ngũ giảng viên hiệu quả

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của nhà trường, việc bố trí và sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên cần đạt được các mục tiêu sau đây:

Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong nhà trường nhằm phát huy đầy đủ năng lực, trình độ, những điểm mạnh hiện có của từng cán bộ giảng viên ở các Khoa, bộ môn.

Cán bộ giảng viên của nhà trường đều được bố trí công tác phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo, năng lực và sở trường.

Trong bố trí phân công lao động phải dựa trên cơ sở nhất quán các quan điểm chỉ đạo của nhà trường, tránh vì động cơ cá nhân gây ảnh hưởng xấu đến sự đoàn kết nhất trí nội bộ.

Việc bố trí hợp lý đội ngũ giảng viên còn nhằm đảm bảo thực hiện đúng chế độ chính sách đãi ngộ đối với giảng viên của từng chuyên ngành theo các chế độ quy định hiện hành.

Căn cứ vào tình hình nhiệm vụ kế hoạch của nhà trường trong từng năm học, căn cứ vào quy mô số lớp và chuyên ngành đào tạo, dựa trên cơ sở số giảng viên hiện có để lập phương án bố trí, phân công công tác sao cho phù hợp. Việc phân công bao gồm những nội dung sau:

Phân công giảng dạy cho giảng viên ở các khoa, bộ môn cần chọn những người đủ chuẩn về trình độ và năng lực chuyên môn theo quy định; ưu tiên chọn giảng viên có nhiều kinh nghiệm để phân công giảng dạy cho các lớp đào tạo trình độ đại học.

Phân công giảng viên tham gia công tác chỉ đạo thực tập phải là những giảng viên có năng lực trong giảng dạy các môn học chuyên ngành, có nhiều kinh nghiệm trong rèn luyện kỹ năng cho sinh viên, có uy tín và tinh thần trách nhiệm, biết phối hợp công tác với đồng nghiệp.

Ngoài ra phải tuyển chọn một số giảng viên có năng lực, có kinh nghiệm trong công tác tổ chức để phân công nhiệm vụ quản lý, chỉ đạo các hoạt động chuyên môn, các hoạt động khác trong nhà trường. Yêu cầu của đội ngũ giảng

viên làm công tác quản lý là những người có năng lực chuyên môn, uy tín với các đồng nghiệp và được cử đi học các khóa bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý.

Hàng năm nhà trường cần có định hướng chung cho công tác xây dựng kế hoạch bố trí giảng viên, từ đó các khoa, bộ môn phân công công tác đối với giảng viên đảm bảo phù hợp với nhiệm vụ năm học theo định hướng chung của nhà trường.

Trong quá trình chỉ đạo thực hiện sự phân công lao động cần có sự kiểm tra đôn đốc và kịp thời điều chỉnh nhằm làm cho sự phân công được cân đối, phù hợp, bảo đảm các mục tiêu đã đề ra, tạo ra được sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận giảng viên và phòng chức năng, các khoa trong nhà trường.

Ngoài ra, trong công tác quản lý, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực trong nhà trường cũng cần quan tâm đến đặc điểm tâm lý và điều kiện cụ thể của từng đối tượng để có sự phân công phù hợp.

Quan điểm chỉ đạo nhằm định hướng cho việc phân công, bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên cần phải được quán triệt thống nhất trong tập thể cán bộ lãnh đạo, cán bộ chủ chốt và mọi thành viên nhà trường.

Các bộ phận quản lý trong nhà trường cần phải có định kỳ nhận xét, đánh giá chính xác về trình độ, năng lực phẩm chất của từng cán bộ, giảng viên trong đơn vị mình phụ trách.

Chế độ chính sách xã hội cần phải được thực hiện rõ ràng, hợp lý và được bổ sung kịp thời để áp dụng phù hợp cho từng đối tượng giảng viên trong từng lĩnh vực công tác.

Công tác quản lý, sử dụng giảng viên phải luôn được sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của Hội đồng Quản trị và Ban giám hiệu nhà trường, nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ mà sự nghiệp đào tạo của nhà trường đang đặt ra.

3.2.7. Tăng cường khả năng tài chính

Tài chính được xem là yếu tố quan trọng, tiên quyết, quyết định phần lớn đến hiệu quả của Chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên của các trường Đại

học nói chung và trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội nói riêng. Do đó, để tăng cường sức mạnh về tài chính, Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội cần thực hiện một số giải pháp sau:

- Ngoài nguồn thu từ học phí, cần đa dạng hóa nguồn thu từ các nguồn khác như: nguồn ngân sách, từ hoạt động liên kết hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyên gia công nghệ...

- Tăng cường hiệu quả tuyển sinh: Nhằm nâng cao hiệu quả tuyển sinh, trường cần phải có chế độ, chính sách hỗ trợ hợp lý đối với các giảng viên tham gia vào công tác tuyển sinh của trường. Bên cạnh đó, tăng cường các chiến lược về quảng cáo, xây dựng thương hiệu, nâng cao vị thế, uy tín của trường trong hệ thống các trường đào tạo ngoài công lập. Đảm bảo tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm, chất lượng đào tạo, có chính sách hỗ trợ sinh viên để hoàn thành tốt chương trình đào tạo ở trường.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo và đây cũng chính là lực

lượng nòng cốt để tiến hành đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học ở nước ta. Chưa bao giờ, vai trò của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học được thể hiện rõ như hiện nay. Xác định được tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên đối với sự phát triển của Nhà trường, trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đã xác định rõ nhiệm vụ chiến lược hàng đầu để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, thực hiện một cách có hiệu quả việc đổi mới giáo dục và sớm đưa trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội trở thành một trong những trường đầu ngành trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng, để làm được điều đó, phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng và hài hòa về mặt cơ cấu được xem là giải pháp hàng đầu.

Xuất phát từ yêu cầu đó, luận văn đã đặt ra vấn đề nghiên cứu: “Phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội”. Trên cơ sở lý luận để làm rõ các vấn đề về phát triển đội ngũ giảng viên, phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội bằng các phương pháp điều tra, khảo sát, thống kê, phỏng vấn sâu, luận văn đã làm rõ những vấn đề trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội giai đoạn 2016 – 2018, tìm ra những ưu điểm cũng như tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế từ đó làm cơ sở đề xuất giải pháp cụ thể trong phát triển đội ngũ giảng viên của trường.

So với trước đây, đội ngũ giảng viên của Trường đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đã có sự tăng nhanh về số lượng, đã khắc phục được cơ bản tình trạng thiếu hụt giảng viên, sức ép quá tải về giảng dạy đối với đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới, sự phát triển về số lượng đội ngũ giảng viên chưa tương xứng với sự tăng quy mô đào tạo. Phát triển đội ngũ giảng viên không những đủ về số lượng mà còn đòi hỏi cả về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu. Đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội về cơ bản có cơ cấu chuyên môn, tuổi đời, giới tính, chuyên môn theo nhóm ngành là hợp lý. Chất lượng đội ngũ giảng viên của trường đã có sự

chuyên biến đáng kể trên tất cả các mặt: trình độ chuyên môn đào tạo, trình độ nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức và các kỹ năng mềm. Tuy nhiên, so với yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học hiện nay vẫn còn những bất cập cần sớm giải quyết. Một số giải pháp mà tác giả đã xây dựng giúp hoàn thiện hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên của trường đó là:

- Xây dựng chiến lược quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên
- Hoàn thiện chính sách thu hút giảng viên giỏi
- Hoàn thiện các chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên
- Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên
- Xây dựng tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên
- Sử dụng đội ngũ giảng viên hiệu quả
- Giải pháp về tài chính

Để thực hiện thành công chiến lược này đòi hỏi Nhà trường phải có những định hướng đúng và giải pháp hữu hiệu cả về phát triển về số lượng, cơ cấu, chất lượng và làm tốt các khâu quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ... Những định hướng và giải pháp nêu trên cần phải được triển khai một cách đồng bộ. Phát triển đội ngũ giảng viên đủ về mặt số lượng đồng bộ về mặt cơ cấu và nâng cao về mặt chất lượng đó là nhân tố quyết định vị thế, chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học của Nhà trường.

2. Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu của luận văn, tác giả có một số kiến nghị sau:

*** Đối với Nhà nước**

Tiếp tục cụ thể hóa đường lối của Đảng về đổi mới giáo dục thành chế độ, chính sách đối với việc thu hút, sử dụng, đãi ngộ thích hợp để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có học vị, học hàm.

Nhà nước kịp thời có những cơ chế chính sách phù hợp nhằm phát huy vai trò tự chủ, nâng cao trách nhiệm của nhà trường trong việc huy động mọi nguồn lực thực hiện nhiệm vụ đào tạo.

Nhà nước cần có những chính sách tạo điều kiện cho các trường ngoài công lập vay vốn ưu đãi trong việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất.

*** Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo**

Bộ Giáo dục và Đào tạo cần xây dựng chương trình kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuyên ngành trong cả nước tạo điều kiện thống nhất kiến thức bộ môn và nâng dần trình độ chuyên môn.

Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có những biện pháp xóa bỏ sự đối xử không bình đẳng giữa các trường tư và trường công, tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng giữa các trường Đại học trong nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

- [1]. Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Nghị quyết số 5 - NQ/BCSD của Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 – 2012*, Hà Nội.
- [2]. Ban Tuyên giáo Trung ương (2011), *Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Đổi mới quản lý hệ thống giáo dục Đại học giai đoạn 2010 – 2012*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [4]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, 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*.
- [5]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [6]. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [7]. Võ Văn Đức (2009), *Huy động và sử dụng các nguồn lực chủ yếu nhằm đảm bảo tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [8]. Lê Thanh Hà (2011), *Giáo trình quản trị nhân lực tập II*, NXB Lao động – Xã hội.
- [9]. Ngô Văn Hà (2008), *Quan điểm Hồ Chí Minh về người thầy và việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học trong điều kiện hiện nay*, Đề tài cấp bộ.
- [10]. Nguyễn Nam Hà (2017), *Đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển*, đề tài NCKH - trường ĐH Thái Bình Dương.

- [11]. Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*, Luận văn thạc sỹ, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
- [12]. Đào Thị Nga (2014), *Nâng cao đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng ngành xây dựng tại Hà Nội trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sỹ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [13]. Phan Thị Tú Nga (2011), *Thực trạng và biện pháp nâng cao hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Huế*, Tạp chí khoa học số 68 - Đại học Huế.
- [14]. Nhiều tác giả (2008), *Những vấn đề giáo dục hiện nay quan điểm và giải pháp*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [15]. Hoàng Phê (2001), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hóa thông tin.
- [16]. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (Đồng chủ biên) (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [17]. Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật giáo dục đại học*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
- [18]. Thái Văn Thành và Nguyễn Ngọc Hiền (2018), *Nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí khoa học Đại học Vinh.
- [19]. Đặng Hùng Thắng (2018), *Bốn giải pháp thúc đẩy nghiên cứu khoa học*, Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [20]. Trịnh Văn Toàn (2018), *Bàn về đổi mới phương pháp giảng dạy tại các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*, Hội thảo NCKH - trường Cán bộ thanh tra.
- [21]. Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội, Các Báo cáo tổng kết năm học từ 2016 - 2018.

[22]. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011 – 2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ).

[23]. Từ điển tiếng Việt (2001), NXB Đà Nẵng

[24]. Từ điển giáo dục học (2015), NXB Khoa học và Kỹ thuật

[25]. Nguyễn Văn Tỵ (2017), *Nâng cao đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo trong tình hình hiện nay*, Tạp chí công sản - tập 9

[26]. Dương Thị Thanh Xuân (2016), *Nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao*, Tạp chí Lý luận chính trị số 11, Đại học Công đoàn.

Tiếng Anh

[27]. Barica Marentič Požarnik (2009), *Improving the quality of teaching and learning in higher education through supporting professional development of teaching staff*, Ljubljana University.

[28]. George Wilson Kasule (2014), *Developing Innovation Competence Profile For Teaching Staff In Higher Education In Uganda*, Kyambogo University.

[29]. Kluwer Academic Publishers (2004), *Reform of Teacher Education in the Asia - Pacific in the New Millennium*, The Hong Kong Institute of Education.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1:

Quy định về định mức giờ chuẩn đối với GV chức vụ lãnh đạo hoặc kiêm nhiệm các công tác quản lý, công tác đảng, đoàn thể trong cơ sở GDĐH

STT	Giảng viên giữ chức vụ quản lý	Định mức
1	Giám đốc đại học quốc gia, đại học vùng:	10%
2	Phó giám đốc đại học quốc gia, đại học vùng; Chủ tịch Hội đồng đại học quốc gia, đại học vùng; Hiệu trưởng trường đại học và tương đương:	15%
3	Chủ tịch hội đồng trường, Phó hiệu trưởng trường đại học và tương đương; Trưởng ban của đại học quốc gia, đại học vùng:	20%
4	Phó trưởng ban của đại học quốc gia, đại học vùng; Trưởng phòng và tương tương:	25%
5	Phó trưởng phòng và tương đương:	30%
6	Trưởng khoa, phó trưởng khoa và tương đương:	
a)	Đối với khoa có 40 giảng viên trở lên hoặc có quy mô 800 người học trở lên:	
	- Trưởng khoa:	70%
	- Phó trưởng khoa:	75%
b)	Đối với khoa có dưới 40 giảng viên hoặc có quy mô dưới 800 người học :	
	- Trưởng khoa:	75%
	- Phó trưởng khoa:	80%
7	Trưởng bộ môn:	80%
8	Phó trưởng bộ môn, trợ lý giáo vụ khoa, chủ nhiệm lớp và cố vấn học tập:	85%
9	Bí thư đảng ủy, Chủ tịch công đoàn của các cơ sở giáo dục đại học có bố trí cán bộ chuyên trách:	70%

10	Bí thư đảng ủy, Chủ tịch công đoàn ở các cơ sở giáo dục đại học không bố trí cán bộ chuyên trách:	50%
11	Phó bí thư đảng ủy, Phó chủ tịch công đoàn, Trưởng ban thanh tra nhân dân, Trưởng ban nữ công, Chủ tịch hội cựu chiến binh của các cơ sở giáo dục đại học có bố trí cán bộ chuyên trách:	80%
12	Phó bí thư đảng ủy, Phó chủ tịch công đoàn, Trưởng ban thanh tra nhân dân, Trưởng ban nữ công, Chủ tịch hội cựu chiến binh của các cơ sở giáo dục đại học không bố trí cán bộ chuyên trách:	60%
13	Bí thư chi bộ, Chủ tịch công đoàn khoa và tương đương:	85%
14	Phó bí thư chi bộ, Phó chủ tịch công đoàn khoa và tương đương:	90%
15	Giảng viên làm công tác quốc phòng, quân sự không chuyên trách quy định tại Nghị định số 119/2004/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2004 của Chính phủ về công tác Quốc phòng của Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các địa phương:	80%
16	Giảng viên đang là quân nhân dự bị, tự vệ được triệu tập huấn luyện, diễn tập hàng năm, thời gian tham gia huấn luyện, diễn tập được tính quy đổi giờ chuẩn tương đương theo quy định tại Điểm d Khoản 2 Điều 5 của Thông tư này.	
17	Giảng viên làm công tác đoàn thanh niên, hội sinh viên, hội liên hiệp thanh niên thực hiện theo Quyết định số 13/2013/QĐ-TTg ngày 06 tháng 02 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ quy định về chế độ, chính sách đối với cán bộ Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Sinh viên Việt Nam, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam trong các cơ sở giáo dục và cơ sở dạy nghề.	

(Nguồn: Thông tư 47/2014/BGDĐT quy định về chế độ làm việc đối với GV)

PHỤ LỤC 2:

2.1. Định mức giờ chuẩn giảng dạy và việc quy đổi ra giờ chuẩn giảng dạy

Chức danh giảng viên	Định mức giờ chuẩn giảng dạy	
	Quy định chung cho các học phần	Môn Giáo dục thể chất, Giáo dục quốc phòng – an ninh
GV cao cấp	360	500
GV chính	320	460
GV	280	420

(Nguồn: Trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội)

2.2. Định mức giờ giảng đối với giảng viên được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý

STT	Giảng viên giữ chức vụ quản lý	Định mức
1	Hiệu trưởng	15%
2	Chủ tịch HĐQT, phó hiệu trưởng	20%
3	Trưởng khoa, khoa tại chức và khoa sau đại học	25%
4	Phó trưởng phòng và các chức vụ tương đương	30%
5	Trưởng khoa có quản lý bộ môn, sinh viên	50%
6	Trưởng khoa lý luận chính trị, khoa cơ bản, phó trưởng khoa quản lý bộ môn và sinh viên, trưởng bộ môn thể chất, quân sự	60%
7	Phó trưởng khoa lý luận chính trị, khoa cơ bản, phó trưởng khoa có quản lý bộ môn và sinh viên, trưởng bộ môn trực thuộc khoa	65%
8	Phó trưởng bộ môn, trợ lý khoa, cố vấn học tập, giám đốc trung tâm thuộc khoa	80%
9	Bí thư đảng ủy, Phó chủ tịch HĐQT, Chủ tịch công đoàn trường	50%
10	Phó bí thư đảng ủy, ủy viên thường vụ đảng ủy, phó chủ tịch công đoàn, trưởng ban thanh tra nhân dân, trưởng ban nữ công, chủ tịch hội cựu chiến binh, bí thư đoàn thanh niên trường	50%

11	Ủy viên thường vụ Công đoàn, phó bí thư đoàn trường	80%
12	Ủy viên thường vụ đoàn thanh niên (giảng viên), phó giám đốc trung tâm trực thuộc khoa, giảng viên nuôi con dưới 12 tháng	85%
13	Bí thư chi bộ, chủ tịch (tổ trưởng) công đoàn bộ phận, bí thư liên chi đoàn giảng viên, bí thư chi đoàn giảng viên	90%
14	Giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh hệ không tập trung	50%
15	Giảng viên đi học lý luận chính trị cao cấp hệ không tập trung	75%

(Nguồn: Trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội)

PHỤ LỤC 3:**Chế độ thanh toán phụ cấp cho Hội đồng nghiệm thu giáo trình và bài giảng gốc, thẩm định công trình NCKH - CN**

STT	Hội đồng nghiệm thu	Phản biện (đồng)	Ủy viên hội đồng (đồng)	Chủ tịch hội đồng (đồng)	Thư ký (đồng)
I	Hội đồng nghiệm thu giáo trình, bài giảng gốc				
1	Học phần ≤ 2 tín chỉ	1.000.000	500.000	800.000	500.000
2	Học phần ≥ 3 tín chỉ	1.500.000	700.000	1.000.000	
II	Hội đồng nghiệm thu đề tài				
1	Cấp trường	750.000	600.000	850.000	400.000
2	Cấp khoa, bộ môn	300.000	300.000	300.000	200.000

(Nguồn: Trường Đại học Tài chính – ngân hàng Hà Nội)

PHỤ LỤC 4:
Hoạt động tuyển sinh trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội
giai đoạn 2016 – 2018

(Đơn vị: người)

Ngành xét tuyển	Tuyển sinh năm 2016		Tuyển sinh năm 2017		Tuyển sinh năm 2018	
	Chỉ tiêu	Số trúng tuyển	Chỉ tiêu	Số trúng tuyển	Chỉ tiêu	Số trúng tuyển
Khối ngành III						
Tài chính – Ngân hàng	440	205	300	243	300	272
Kế toán	440	248	300	359	300	358
Kiểm toán	80	27	50	37	50	41
Quản trị kinh doanh	210	97	200	178	200	230
Kinh doanh thương mại	80	27	100	42	100	50
Luật Kinh tế	0	0	0	0	50	43
Khối ngành V						
Công nghệ thông tin	300	300	300	300	300	300
Khối ngành VII						
Ngôn ngữ anh	0	0	0	0	50	68
Tổng	1.250	604	1.000	915	1.100	1.116

PHỤ LỤC 5:

Phiếu khảo sát

Kính thưa các Thầy, cô!

Để giúp tôi khảo sát thực trạng về đội ngũ giảng viên của trường Đại học Tài chính – Ngân hàng Hà Nội, từ đó đề xuất một số giải pháp trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường. Kính mong các thầy, cô vui lòng dành thời gian trả lời một số câu hỏi sau đây bằng cách đánh dấu vào các số tương ứng với ô mà thầy, cô cho là phù hợp.

A. Thông tin cá nhân

Nếu có thể xin thầy, cô cho biết:

1. Họ và tên

2. Năm sinh:

3. Giới tính:

Nam

Nữ

4. Học hàm, học vị:

GS, PGS

Tiến sĩ

Thạc sỹ

Cử nhân

5. Chức vụ:

Lãnh đạo

Giảng viên

6. Hiện đang công tác tại:

Tài chính – Ngân hàng

Kế toán – Kiểm toán

Quản trị kinh doanh

Luật Kinh tế

Công nghệ thông tin

Ngôn ngữ anh

7. Mức thu nhập bình quân hàng tháng

4 - 6 triệu

6 – 10 triệu

10 – 15 triệu

trên 15 triệu

8. Thâm niên công tác

<5 năm

5-10 năm

10 - 20 năm

>20năm

9. Số giờ giảng trong năm

Dưới 300

300 – 400

400 - 500

trên 500

	Rất không đồng ý (1)	Không đồng ý (2)	Bình thường (3)	Đồng ý (4)	Hoàn toàn đồng ý (5)
Phần A. Dành cho các thầy, cô là Lãnh đạo/CBQL của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội					
I. Đánh giá về số lượng, chất lượng, cơ cấu ĐNGV trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội					
1. Quy mô đội ngũ giảng viên ở ĐH Tài chính – Ngân hàng HN hiện nay là phù hợp					
2. Đội ngũ giảng viên của trường có phẩm chất đạo đức tốt, có động cơ phấn đấu rõ ràng					
3. ĐNGV có tinh thần học hỏi, tinh thần cầu tiến cao					
4. Đội ngũ giảng viên của trường có năng lực giảng dạy tốt					
5. Đội ngũ giảng viên của trường có năng lực NCKH tốt					
6. Các đề tài NCKH có khả năng ứng dụng tốt vào thực tiễn					
7. Có bài báo Khoa học, công trình khoa học được đăng trên tạp chí có uy tín trong và ngoài nước					
8. Đội ngũ giảng viên của trường có trình độ					

chuyên môn nghiệp vụ tốt					
9. Đội ngũ giảng viên của trường có khả năng tiếng anh tốt					
10. Đội ngũ giảng viên của trường đáp ứng đủ yêu cầu về chất lượng đào tạo					
11. Đội ngũ giảng viên của trường có khả năng tin học tốt					
12. Cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ giảng viên của trường hiện nay là hợp lý					
13. Cơ cấu chuyên môn theo nhóm ngành của đội ngũ giảng viên trường là phù hợp					
II. Công tác phát triển ĐNGV tại trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội					
1. Công tác tuyển dụng ĐNGV của trường đảm bảo đúng qui trình và đảm bảo chất lượng					
2. Công tác quy hoạch cán bộ chuyên môn đối với ĐNGV của trường rất tốt					
3. Trường đã sử dụng tốt, có hiệu quả đội ngũ giảng viên					
4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV được trường quan tâm, chú trọng					
5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học cho ĐNGV diễn ra thường xuyên, hiệu quả					
6. Luôn luôn quan tâm về đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cho ĐNGV					
7. Luôn luôn quan tâm về bồi dưỡng năng					

lực sư phạm và kỹ năng mềm cho ĐNGV					
III. Đánh giá chung về ĐNGV trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội					
1. Đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đảm bảo đủ yêu cầu về số lượng					
2. Đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đáp ứng tốt yêu cầu về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao					
3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội hài hòa, hợp lý					
4. Công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường hiện nay đang làm rất tốt					
IV. Phương án phát triển ĐNGV Giai đoạn 2020 – 2025 của trường ĐH Tài chính – Ngân Hàng Hà Nội					
1. Đẩy mạnh chính sách đầu tư, thu hút giảng viên giỏi về trường					
2. Thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ					
3. Thay đổi môi trường làm việc, tạo động lực để phát triển giảng viên					
4. Đổi mới cơ chế, cách thức quản lý và đánh giá giảng viên					
5. Ưu tiên nhiều hơn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên					
6. Khuyến khích giảng viên NCKH, phát minh, sáng kiến					

7. Tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp và hợp tác quốc tế					
Phần B: Dành cho các thầy, cô là giảng viên hiện đang giảng dạy tại trường ĐH Tài chính – Ngân hàng HN					
I. Phẩm chất đạo đức					
Chấp hành tốt chủ trương, chính sách của đảng, pháp luật của nhà nước, nội quy, quy định của trường					
Luôn giữ vững phẩm chất, đạo đức nhà giáo					
II. Năng lực chuyên môn					
1. Có trình độ chuyên môn tốt					
2. Có trình độ nghiệp vụ cao					
3. Có năng lực trong giảng dạy, đào tạo					
4. Sáng tạo, nhiều ý tưởng trong giảng dạy					
5. Nắm bắt nhanh mục tiêu, yêu cầu công việc, giảng dạy					
6. Được bố trí giảng dạy các học phần phù hợp với chuyên ngành được đào tạo					
7. Xử lý các tình huống chính xác, đảm bảo yêu cầu					
8. Hoàn thành công việc giảng dạy đúng tiến độ, chất lượng					
9. Kỹ năng sư phạm tốt					
10. Thường xuyên đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập					
III. Nghiên cứu khoa học					
1. Có năng lực nghiên cứu khoa học					
2. Có khả năng kết nối các nguồn lực trong					

nghiên cứu					
3. Đã chủ nhiệm nhiều đề tài khoa học có giá trị cao					
4. Có kỹ năng viết và diễn thuyết tốt					
5. Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên NCKH					
6. Có chính sách hỗ trợ tốt đối với giảng viên NCKH					
IV. Trình độ ngoại ngữ, tin học và kỹ năng mềm khác					
1. Giỏi về ngoại ngữ					
2. Thành thạo về tin học					
3. Thành thạo trong sử dụng các thiết bị kỹ thuật (máy fax, Photocopy)					
4. Kỹ năng lập kế hoạch tốt					
5. Có kỹ năng phân tích, giải quyết vấn đề tốt					
V. Thái độ trong công việc					
1. Nhiệt tình, đam mê trong công việc					
2. Động cơ phấn đấu rõ ràng					
3. Thường xuyên học hỏi đồng nghiệp					
4. Ý thức cầu tiến cao					
VI. Công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường					
1. Việc bố trí lịch giảng hiện nay là phù hợp					
2. Số lượng sinh viên/giảng viên đủ tiêu chuẩn					
3. Môi trường làm việc năng động, thoải mái, hiệu quả					
4. Công tác quy hoạch giảng viên của trường được thực hiện định kỳ, công khai, minh					

bạch, đúng tiêu chuẩn đã đề ra					
5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên được nhà trường được quan tâm chú trọng, đúng nội dung, hình thức đào tạo phong phú					
6. Có chế độ tiền lương, phụ cấp phù hợp với quy định của pháp luật					
7. Được đóng bảo hiểm đầy đủ, theo đúng chế độ					
8. Có chính sách khuyến khích phát triển ĐNGV					
9. Có chế độ phúc lợi tốt đối với giảng viên					
10. Cơ sở vật chất đáp ứng tốt cho việc giảng dạy					
11. Số tiết giảng hiện nay quá cao					
12. Giảng viên phải kiêm nhiệm nhiều công tác khác					
13. Có thời gian nghiên cứu và làm các công việc khác					
VII. Một số kiến nghị đề xuất					
1. Cải tiến cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy					
2. Tăng cường chế độ đãi ngộ cho giảng viên					
3. Tăng cường về số lượng, chất lượng các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ cho ĐNGV					
4. Thay đổi về tiêu chuẩn quy hoạch giảng viên					
5. Có chính sách ưu đãi thu hút giảng viên giỏi					

6. Điều chỉnh về giờ giảng, số tiết giảng dạy/năm					
7. Điều chỉnh về số lượng sinh viên/lớp học					
VIII. Ý kiến khác (nếu có):					

PHỤ LỤC 6:
Kết Quả Khảo Sát

Kết quả khảo sát được thực hiện trên 100 giảng viên (trong đó có 60 giảng viên cơ hữu và 40 giảng viên thỉnh giảng). Sau quá trình xử lý, tác giả thu được kết quả như sau:

Câu 3: Tỷ lệ giới tính

Nội dung	Nam		Nữ	
	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Giới tính	44	44.0	56	56.0

Câu 4: Trình độ chuyên môn

Nội dung	GS, PGS		Tiến sĩ		Thạc sĩ		Cử nhân	
	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn	4	4.0	20	20.0	75	75.0	1	1.0

Câu 6: Cơ cấu giảng viên theo khoa

Khoa	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Tài chính – Ngân hàng	20	20.0
Kế toán – Kiểm toán	20	20.0
Quản trị kinh doanh	14	14.0
Công nghệ thông tin	10	10.0

Ngôn ngữ anh	6	6.0
Luật Kinh tế	6	6.0
Cơ bản	24	24.0

Câu 7: Mức thu nhập bình quân hàng tháng

Nội dung	4 – 6 triệu/tháng		6-10 triệu/tháng		10-15 triệu/tháng		Trên 15 triệu/tháng	
	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Mức thu nhập bình quân	30	30.0	37	37.0	21	21.0	14	14.0

Câu 8: Thâm niên công tác

Nội dung	Dưới 5 năm		5 – 10 năm		10-15 năm		Trên 15 năm	
	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Thâm niên công tác	20	20.0	26	26.0	30	30.0	24	24.0

Câu 9: Số giờ giảng trong năm

(Đơn vị: giờ)

Nội dung	Dưới 300		Từ 300 - 400		Từ 400 - 500		Trên 500	
	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Giờ giảng	0	0.0	12	24.0	28	56.0	10	20.0

hàng năm								
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--

	Mức độ									
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
Phần A. Dành cho các thầy, cô là Lãnh đạo/CBQL của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội										
I. Đánh giá về số lượng, chất lượng, cơ cấu ĐNGV trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội										
1. Quy mô đội ngũ giảng viên ở ĐH Tài chính – Ngân hàng HN hiện nay là phù hợp	1	10.0	2	20.9	5	50.0	1	10.0	1	10.0
2. Đội ngũ giảng viên của trường có phẩm chất đạo đức tốt, có động cơ phấn đấu rõ ràng	0	0.0	0	0.0	1	10.0	4	40.0	5	50.0
3. ĐNGV có tinh thần học hỏi, tinh thần cầu tiến cao	0	0.0	0	0.0	5	50.0	4	40.0	1	10.0
4. Đội ngũ giảng viên của trường có năng lực giảng dạy tốt	0	0.0	1	10.0	4	40.0	3	30.0	2	20.0
5. Đội ngũ giảng viên của trường có năng lực NCKH tốt	0	0.0	2	20.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0
6. Các đề tài NCKH có khả năng ứng dụng tốt vào thực tiễn	1	10.0	1	10.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0

7. Có bài báo Khoa học, công trình khoa học được đăng trên tạp chí có uy tín trong và ngoài nước	0	0.0	1	10.0	6	60.0	2	20.0	1	10.0
8. Đội ngũ giảng viên của trường có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt	0	0.0	1	10.0	4	40.0	4	40.0	1	10.0
9. Đội ngũ giảng viên của trường có khả năng tiếng anh tốt	1	10.0	2	20.0	5	50.0	1	10.0	1	10.0
10. Đội ngũ giảng viên của trường đáp ứng đủ yêu cầu về chất lượng đào tạo	0	0.0	2	20.0	4	40.0	3	30.0	1	10.0
11. Đội ngũ giảng viên của trường có khả năng tin học tốt	1	10.0	1	10.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0
12. Cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ giảng viên của trường hiện nay là hợp lý	1	10.0	2	20.0	5	50.0	1	10.0	1	10.0
13. Cơ cấu chuyên môn theo nhóm ngành của đội ngũ giảng viên trường là phù hợp	0	0.0	2	20.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0
II. Công tác phát triển ĐNGV tại trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội										
1. Công tác tuyển dụng ĐNGV của trường đảm bảo đúng qui trình và đảm bảo chất lượng	1	10.0	2	20.0	4	40.0	2	20.0	1	10.0

2. Công tác quy hoạch cán bộ chuyên môn đối với ĐNGV của trường rất tốt	1	10.0	2	20.0	5	50.0	1	10.0	1	10.0
3. Trường đã sử dụng tốt, có hiệu quả đội ngũ giảng viên	0	0.0	1	10.0	4	40.0	3	30.0	2	20.0
4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV được trường quan tâm, chú trọng	1	10.0	2	20.0	2	50.0	2	20.0	1	10.0
5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học cho ĐNGV diễn ra thường xuyên, hiệu quả	1	10.0	2	20.0	4	40	2	20.0	1	10.0
6. Luôn luôn quan tâm về đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cho ĐNGV	1	10.0	1	10.0	5	50.0	3	30.0	0	0.0
7. Luôn luôn quan tâm về bồi dưỡng năng lực sư phạm và kỹ năng mềm cho ĐNGV	0	0	2	20.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0
III. Đánh giá chung về ĐNGV trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội										
1. Đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội đảm bảo đủ yêu cầu về số lượng	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10
2. Đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính –	0	0	1	10	3	30	5	50	1	10

Ngân hàng Hà Nội đáp ứng tốt yêu cầu về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao										
3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên của trường ĐH Tài chính – Ngân hàng Hà Nội hài hòa, hợp lý	0	0	1	10	2	20	4	40	3	30
4. Công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường hiện nay đang làm rất tốt	0	0	2	20	3	30	3	30	2	20
IV. Phương án phát triển ĐNGV Giai đoạn 2020 – 2025 của trường ĐH Tài chính – Ngân Hàng Hà Nội										
1. Đẩy mạnh chính sách đầu tư, thu hút giảng viên giỏi về trường	0	0.0	0	0.0	3	30.0	5	50.0	2	20.0
2. Thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ	0	0.0	0	0.0	3	30.0	4	40.0	3	30.0
3. Thay đổi môi trường làm việc, tạo động lực để phát triển giảng viên	0	0.0	0	0.0	2	20.0	4	40.0	4	40.0
4. Đổi mới cơ chế, cách thức quản lý và đánh giá giảng viên	0	0.0	1	10.0	3	30.0	3	30.0	3	30.0
5. Ưu tiên nhiều hơn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên	0	0.0	0	0.0	2	20.0	5	50.0	3	30.0
6. Khuyến khích giảng viên NCKH, phát minh,	0	0.0	0	0.0	3	30.0	4	40.0	3	30.0

sáng kiến										
7. Tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp và hợp tác quốc tế	0	0.0	0	0.0	1	10.0	5	50.0	4	40.0
Phần B: Dành cho các thầy, cô là giảng viên hiện đang giảng dạy tại trường ĐH Tài chính – Ngân hàng HN										
I. Phẩm chất đạo đức										
Chấp hành tốt chủ trương, chính sách của đảng, pháp luật của nhà nước, nội quy, quy định của trường	0	0.0	2	2.0	24	24.0	40	40.0	34	34.0
Luôn giữ vững phẩm chất, đạo đức nhà giáo	2	2.0	2	2.0	20	20.0	48	48.0	28	28.0
II. Năng lực chuyên môn										
1. Có trình độ chuyên môn tốt	2	4.0	4	8.0	46	46.0	30	30.0	12	12.0
2. Có trình độ nghiệp vụ cao	2	2.0	6	6.0	40	40.0	32	32.0	20	20.0
3. Có năng lực trong giảng dạy, đào tạo	2	2.0	4	4.0	30	30.0	50	50.0	18	18.0
4. Sáng tạo, nhiều ý tưởng trong giảng dạy	4	4.0	10	10.0	40	40.0	34	34.0	12	12.0
5. Nắm bắt nhanh mục tiêu, yêu cầu công việc, giảng dạy	2	2.0	6	6.0	28	28.0	48	48.0	16	16.0
6. Được bố trí giảng dạy các học phần phù hợp với chuyên ngành được đào tạo	3	3.0	6	6.0	21	21.0	50	50.0	20	20.0

4. Xử lý các tình huống chính xác, đảm bảo yêu cầu	4	4.0	8	8.0	30	30.0	42	42.0	16	16.0
5. Hoàn thành công việc giảng dạy đúng tiến độ, chất lượng	6	6.0	10	10.0	32	32.0	40	40.0	12	12.0
6. Kỹ năng sư phạm tốt	2	2.0	4	4.0	30	30.0	40	40.0	12	24.0
7. Thường xuyên đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập	2	2.0	6	6.0	27	27.0	40	40.0	25	25.0
III. Nghiên cứu khoa học										
1. Có năng lực nghiên cứu khoa học	3	6.0	5	10.0	50	45.0	25	25.0	17	17.0
2. Có khả năng kết nối các nguồn lực trong nghiên cứu	4	4.0	10	10.0	32	32.0	40	40.0	14	14.0
3. Đã chủ nhiệm nhiều đề tài khoa học có giá trị cao	6	6.0	12	12.0	44	44.0	28	28.0	16	16.0
4. Có kỹ năng viết và diễn thuyết tốt	4	8.0	14	14.0	38	38.0	30	30.0	10	10.0
5. Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên NCKH	4	4.0	15	15.0	40	40.0	29	29.0	12	12.0
6. Có chính sách hỗ trợ tốt đối với giảng viên NCKH	6	6.0	10	10.0	45	45	25	25.0	14	14.0

IV. Trình độ ngoại ngữ, tin học và kỹ năng mềm khác										
1. Giỏi về ngoại ngữ	4	4.0	14	14.0	38	38.0	28	28.0	10	10.0
2. Thành thạo về tin học	6	6.0	12	12.0	35	35.0	35	35.0	12	12.0
3. Thành thạo trong sử dụng các thiết bị kỹ thuật (máy fax, Photocopy)	2	2.0	4	4.0	30	30.0	50	50.0	14	14.0
4. Kỹ năng lập kế hoạch tốt	4	4.0	8	8.0	36	36.0	40	40.0	12	12.0
5. Có kỹ năng phân tích, giải quyết vấn đề tốt	0	0.0	4	4.0	32	32.0	48	48.0	14	14.0
V. Thái độ trong công việc										
1. Nhiệt tình, đam mê trong công việc	2	2.0	4	4.0	30	30.0	40	40.0	24	24.0
2. Động cơ phấn đấu rõ ràng	2	2.0	6	6.0	22	22.0	40	40.0	30	30.0
3. Thường xuyên học hỏi đồng nghiệp	0	0.0	2	2.0	24	24.0	40	40.0	34	34.0
4. Ý thức cầu tiến cao	2	2.0	5	5.0	20	20.0	48	48.0	25	25.0
VI. Công tác phát triển đội ngũ giảng viên của trường										
1. Việc bố trí lịch giảng hiện nay là phù hợp	8	8.0	22	22.0	40	40.0	20	20.0	10	10.0
2. Số lượng sinh viên/giảng viên đủ tiêu chuẩn	4	4.0	18	18.0	44	44.0	26	26.0	8	8.0
3. Môi trường làm việc năng động, thoải mái, hiệu quả	6	6.0	20	20.0	40	40.0	28	28.0	6	6.0
4. Công tác quy hoạch giảng viên của trường	8	8.0	14	14.0	46	46.0	22	22.0	10	10.0

được thực hiện định kỳ, công khai, minh bạch, đúng tiêu chuẩn đã đề ra										
5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên được nhà trường được quan tâm chú trọng, đúng nội dung, hình thức đào tạo phong phú	4	4.0	12	12.0	40	40.0	36	36.0	12	12.0
6. Có chế độ tiền lương, phụ cấp phù hợp với quy định của pháp luật	8	8.0	16	16.0	36	36.0	30	30.0	8	8.0
7. Được đóng bảo hiểm đầy đủ, theo đúng chế độ	6	6.0	10	10.0	40	40.0	28	28.0	16	16.0
8. Có chính sách khuyến khích phát triển ĐNGV	4	4.0	10	10.0	40	40.0	32	32.0	14	14.0
9. Có chế độ phúc lợi tốt đối với giảng viên	8	8.0	14	14.0	44	44.0	24	24.0	10	10.0
10. Cơ sở vật chất đáp ứng tốt cho việc giảng dạy	5	5.0	15	15.0	48	48.0	20	20.0	9	9.0
11. Số tiết giảng hiện nay quá cao	12	12.0	24	24.0	36	26.0	27	27.0	11	11.0
12. Giảng viên phải kiêm nhiệm nhiều công tác khác	3	3.0	7	7.0	31	31.0	39	39.0	20	20.0
13. Có thời gian nghiên cứu và làm các công việc khác	10	10.0	25	25.0	30	30.0	30	30.0	5	5.0
VII. Một số kiến nghị, đề xuất										
1. Cải tiến cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy	0	0.0	4	4.0	24	24.0	48	48.0	24	24.0

2. Tăng cường chế độ đãi ngộ cho giảng viên	0	0.0	2	2.0	20	20.0	50	50.0	26	26.0
3. Tăng cường về số lượng, chất lượng các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ cho ĐNGV	0	0.0	6	6.0	24	24.0	50	50.0	20	20.0
4. Thay đổi về tiêu chuẩn quy hoạch giảng viên	0	0.0	8	8.0	28	28.0	48	48.0	16	16.0
5. Có chính sách ưu đãi thu hút giảng viên giỏi	0	0.0	6	6.0	30	30.0	44	44.0	20	20.0
6. Điều chỉnh về giờ giảng, số tiết giảng dạy/năm	0	0.0	4	4.0	26	26.0	54	54.0	16	16.0
7. Điều chỉnh về số lượng sinh viên/lớp học	0	0.0	6	6.0	30	30.0	50	50.0	18	18.0
VIII. Ý kiến khác (nếu có): Không										