PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở HỌC VIỆN QUẢN LÍ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Nguyễn Thị Thi
Học viện Quản lý Giáo dục
Email: thitapchi@gmail.com

Tóm tắt: *Ở Việt Nam, những năm qua Đảng, Nhà nước có những chủ trương, đường lối chỉ đạo thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó xác định đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và nhà giáo là nhân tố trung tâm, có ý nghĩa quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo, cũng như nhiệm vụ nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Vì vậy, Bài viết này đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, chất lượng cao, cơ cấu hợp lí ở các trường đại học nói chung và Học viện Quản lí giáo dục nói riêng sẽ là động lực đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, trực tiếp ảnh hưởng đến sự thành công của sự nghiệp giáo dục*

Từ khóa: *Phát triển, đội ngũ, giảng viên, học viện Quản lí giáo dục*

DEVELOPING THE TEACHING STAFF AT THE ACADEMY OF EDUCATION MANAGEMENT TO MEET THE INNOVATION OF HIGHER EDUCATION

Nguyen Thi Thi
National Academy of Education Management
Email: thitapchi@gmail.com

Abstract: *In Vietnam, in recent years, the Party and the State have had policies and guidelines to implement fundamental and comprehensive innovation in education and training, in which the team of educational managers and teachers is identified as the central factor, having a decisive meaning in the quality and effectiveness of education and training, as well as the task of improving people's knowledge, training human resources, and nurturing talents for the country. Therefore, this article proposes a number of solutions to develop a team of lecturers with sufficient quantity, high quality, and reasonable structure in universities in general and educational management academies in particular, which will be the driving force for improving the quality of education and training, directly affecting the success of the educational career.*

Keywords: *Development, Team, Faculty, National Academy of Educational Management*

Nhận bài: 05/03/2025 *Phản biện: 01/04/2025* *Duyệt đăng: 04/04/2025*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhận thức đúng đắn xu thế phát triển của giáo dục, Đảng, Nhà nước tiếp tục khẳng định đổi mới "căn bản và toàn diện" nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa; trong đó đổi mới cơ chế QLGD, phát triển ĐNGV và CBQL là khâu then chốt. Do vậy, cần tập trung thực hiện: "Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Trước yêu cầu đổi mới toàn diện nền giáo dục, một trong những vấn đề đặt ra với công tác quản lí ở các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân nói chung, các trường đại học nói riêng là phải bồi dưỡng, phát triển đội ngũ nhà giáo có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu mới của sự nghiệp giáo dục, đạo tạo.

Những năm vừa qua, việc phát triển ĐNGV trường đại học nói chung, giảng viên Học viện Quản lý giáo dục còn thiếu những nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống và chuyên sâu để giải đáp bất cập trong thực tiễn quy hoạch, kế hoạch phát triển, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn và kiểm tra, giám sát, đánh giá sự phát triển ĐNGV theo hướng đáp ứng đổi mới GDĐH... Do đó, để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Học viện QLGD đáp ứng đòi hỏi phát triển xã hội, đặt ra việc nghiên cứu phát triển ĐNGV Học viện đáp ứng đổi mới GDĐH hiện nay là vấn đề có tính cấp thiết.

Ở phương diện lý luận, phát triển nguồn nhân lực nhà trường nói chung, phát triển ĐNGV Học viện Quản lý giáo dục nói riêng là những phạm trù quan trọng, quyết định sự tồn tại và phát triển của trường đại học, song thực tế vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra cần được nghiên cứu làm sáng tỏ. Đối với vấn đề quy hoạch, tuyển dụng, bố trí sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, thanh lọc và kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển của ĐNGV Học viện cần được nghiên cứu một cách cơ bản, hệ thống, chuyên sâu về phát triển ĐNGV đáp ứng đổi mới GDĐH hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm Phát triển đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các cơ sở giáo dục đại học, gắn kết với nhau bằng hệ thống mục tiêu giáo dục; ĐNGV cùng trực tiếp giảng dạy, giáo dục sinh viên và chịu sự ràng buộc bởi các quy chế, quy định, quy tắc có tính chất hành chính của Nhà nước mà trực tiếp là của ngành giáo dục. ĐNGV chính là những người làm nghề dạy học, giáo dục ở các trường cao đẳng và đại học, họ được tổ chức thành một lực lượng và làm việc theo kế hoạch, đồng thời có sự gắn bó chặt chẽ với nhau thông qua lợi ích vật chất và tinh thần theo quy định của pháp luật, thể chế xã hội. Phát triển ĐNGV trường đại học nằm trong phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực cho giáo dục trường đại học nói riêng. Phát triển ĐNGV trường đại học là đảm bảo cho ĐNGV luôn có đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu (độ tuổi, giới tính, trình độ) và không ngừng nâng cao về chất lượng, đáp ứng đổi mới GDĐH hiện nay.

Thực tiễn trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay, việc phát triển ĐNGV trường đại học là có ý nghĩa, tầm quan trọng đặc biệt nhằm đạt được mục tiêu tăng cường hơn nữa đến sự phát triển toàn diện của GgV trong hoạt động nghề nghiệp. Việc phát triển ĐNGV học viện QLGD học đáp ứng đổi mới GDĐH được xác định là chú trọng đi sâu vào phát triển toàn diện cả số lượng, chất lượng, đặc biệt cần chú ý đến hệ thống phẩm chất và năng lực của người GgV trong mối quan hệ tổng hòa giữa kiến thức, kĩ năng và thái độ, đảm bảo cho mỗi GgV có năng lực tốt, đáp ứng mọi yêu cầu GD-ĐT của nhà trường, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa và nâng chuẩn nguồn nhân lực giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục như hiện nay.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Quản lí giáo dục đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Phát triển nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng, số lượng, cơ cấu giữa GgV, nghiên cứu viên với viên chức hành chính phục vụ, cơ cấu độ tuổi, đúng chuyên môn, nghiệp vụ; thực hiện hiệu quả đề án vị trí việc làm cam kết và thực hiện trách nhiệm giải trình minh bạch và xây dựng văn hóa tổ chức. Xây dựng được đội ngũ chuyên gia, GgV, nhà nghiên cứu khoa học mạnh về số lượng và chất lượng, tiên phong trong phát triển và tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQL giáo dục. Qua khảo sát thực trạng đội ngũ GgV học viện QLGD cho kết quả như sau:

Bảng 1. Thống kê số lượng GgV và nghiên cứu viên

Phân cấp GgV và nghiên cứu viên	Cơ hữu/toàn thời gian		Hợp đồng/ thỉnh giảng	
	Số lượng	Tiến sĩ (%)	Số lượng	Tiến sĩ (%)
GgV	81	41,9%		
Nghiên cứu viên	1	100%		
Tổng				

Nguồn: Cơ sở dữ liệu kiểm định chất lượng học viện QLGD (Thời điểm báo cáo:Tính đến ngày 31/05/2024)

Bảng 2. Thống kê số lượng CBQL, nhân viên

Phân cấp cán bộ, nhân viên (Nêu cụ thể)	Số lượng		
	Cơ hữu/toàn thời gian	Hợp đồng bán thời gian	Tổng số
CBQL kiêm giảng viên, nghiên cứu viên	42		42
Giảng viên	40		40
Nhân viên	115		115
Tổng cộng			197

Nguồn: Cơ sở dữ liệu kiểm định chất lượng học viện QLGD (Thời điểm báo cáo: Tính đến ngày 31/05 /2024)

Kết quả thống kê ở bảng 1 và bảng 2 cho thấy tỉ lệ giảng viên và chuyên viên hành chính đang có độ chênh lệch tương đối nhiều trong đó cán bộ giảng viên, nghiên cứu viên có 81 người (41,7%) người và cán bộ chuyên viên hành chính có tới 115 người (58,3%). Với tỉ lệ này chưa đáp ứng yêu cầu qui định của Bộ Giáo dục và Đào tạo là tỉ lệ giảng viên chiếm 65% và tỉ lệ nhân viên hành

chính chiếm 35% mới phù hợp. Đây là vấn đề đặt ra cho việc tuyển dụng thêm giảng viên.

Kết quả Thống kê, phân loại GgV theo trình độ cho thấy: Tổng số GgV cơ hữu: 81 người; Tổng số cán bộ cơ hữu:197 người; Tỉ lệ GgV cơ hữu trên tổng số cán bộ cơ hữu: 41,7%. Trong đó, ĐNGV của Học viện QLGD có học hàm GS, PGS chiếm 7/197 cán bộ giảng viên, học vị tiến sĩ chiếm 34/197 cán bộ giảng viên. Đây là hai nguồn lực quan trọng của Học viện QLGD trực tiếp tham gia vào các hoạt động giảng dạy, NCKH và tham gia hội thảo ở cấp quốc gia và quốc tế đem lại vị thế cho Nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế về GD&ĐT. Đây là vấn đề đặt ra cho CBQL khi làm quy hoạch phát triển ĐNGV về chất lượng, trình độ của ĐNGV ở Học viện QLGD phải có chính sách cụ thể để khuyến khích, tạo điều kiện cho giảng viên tiếp tục đào tạo lên cao và tham gia xét công nhận các chức danh khoa học và học hàm để bảo đảm cho ĐNGV có chất lượng ngày càng cao đáp ứng đổi mới GDĐH và hội nhập với quốc tế về giáo dục một cách sâu, rộng hơn.

Kết quả thống kê, phân loại GgV cơ hữu theo độ tuổi (số người): Tỉ lệ GgV cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên trên tổng số GgV cơ hữu của CSGD: 41,98%. Tỉ lệ GgV cơ hữu có trình độ thạc sĩ trên tổng số GgV cơ hữu của CSGD: 49,38%. Thông qua 4 bảng khảo sát cho thấy một số nhận định về thực trạng đội ngũ GgV ở Học viện QLGD cụ thể là: Kết quả khảo sát thực trạng ĐNGV Học viện QLGD đáp ứng đổi mới GDĐH hiện nay đã cho thấy ĐNGV học viện QLGD có phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp tương đối tốt; tuy nhiên các năng lực chuyên môn ở một khía cạnh nhất định chưa được bổ sung đáp ứng kịp thời cho đổi mới GDĐH hiện nay.

Phát triển ĐNGV ở Học viện QLGD đã được Bộ Giáo dục và đào tạo quan tâm thực hiện. Việc quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá được tiến hành theo đúng theo quy định. Tuy nhiên, chất lượng, hiệu quả có mặt chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển phẩm chất và năng lực của ĐNGV học viện QLGD trong tình hình mới.

Trong tiến trình phát triển giảng viên ở Học viện QLGD thì ĐNGV còn có mặt, có nội dung chưa theo kịp và bộc lộ những hạn chế, chưa ngang tầm với yêu cầu đổi mới GDĐH hiện nay. Trong phát triển ĐNGV ở Học viện QLGD, bên cạnh những kết quả đã được được là cơ bản thì vẫn còn bộc lộ một số hạn chế, thiếu sót, như: việc quy hoạch còn thiếu chủ động, chưa làm tốt khâu dự báo nhu cầu nhân lực; việc tuyển chọn, sử dụng ĐNGV chưa thật hợp lý, chưa chú trọng đúng mức đến nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn; hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa có kế hoạch dài hạn và lộ trình chi tiết; kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển ĐNGV chưa thật sát; cơ chế, chính sách đãi ngộ ĐNGV cũng chưa phù hợp, thỏa đáng, chưa đủ để thu hút, động viên ĐNGV toàn tâm, toàn ý cống hiến cho học viện QLGD.

2.4.. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Quản lí giáo dục đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

2.4.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Quản lí giáo dục đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Cách thức thực hiện biện pháp: Quy hoạch ĐNGV ở Học viện QLGD được thực hiện từng bước cụ thể như sau:

*Một là, đ*ánh giá ĐNGV. Nội dung chủ yếu đánh giá ĐNGV gồm đánh giá về số lượng, về cơ cấu và về chất lượng.

- Về số lượng ĐNGV ở Học viện QLGD hiện nay mới đảm bảo 41,7% nên chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy của từng bộ môn, từng khoa. Do đó, quy hoạch ĐNGV trường đại học đủ về số lượng phải thực sự được quan tâm. Hằng năm, căn cứ vào định hướng phát triển, quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, số lượng thực tế hiện có để xác định nhu cầu về số lượng GgV. Chính vì vậy, quy hoạch về số lượng ĐNGV là duy trì đủ, ổn định số lượng ĐNGV, đảm bảo tính liên tục, kế thừa, được bổ sung hàng năm; đảm bảo tỉ lệ số lượng GgV theo quy định; đảm bảo cho GgV hoàn thành được nhiệm vụ giảng dạy, NCKH, vừa tạo điều kiện cho cá nhân GgV có thời gian học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Về cơ cấu về trình độ, tuổi, giới tính cho thấy ĐNGV có trình độ tiến sĩ chưa cao chiếm 41.98%, ở độ tuổi khá cao từ 41 đến 50 tuổi. Do vậy, cơ cấu của ĐNGV học viện QLGD là sự tính toán kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sao cho đảm bảo tỉ lệ GgV của từng bộ môn, khoa, không để thiếu hoặc thừa GgV, hợp lí về trình độ đào tạo, giới tính,… độ tuổi để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Về chất lượng, chất lượng của ĐNGV ở Học viện QLGD đáp ứng đổi mới GDĐH được thể hiện ở nghiệp vụ sư phạm, chất lượng chuyên môn:

+ Năng lực chuyên môn. Chất lượng đào tạo GgV vốn được đo bằng kiến thức chuyên ngành và phương pháp giảng dạy của GgV (hay còn gọi

là tri thức chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của GgV đó).

+ Năng lực giảng dạy của ĐNGV, Chất lượng của ĐNGV là một khái niệm rộng bao hàm nhiều yếu tố, như trình độ được đào tạo của từng thành viên trong đội ngũ, thâm niên công tác của các thành viên, thâm niên trong vị trí làm việc, sự hài hòa giữa các yếu tố. Tuy vậy, năng lực giảng dạy của ĐNGV học viện QLGD đáp ứng đổi mới GDĐH hiện nay được phản ánh ở hai yếu tố cơ bản: Thứ nhất, trình độ đào tạo của GgV đạt chuẩn hay vượt chuẩn, đào tạo chính quy hay không chính quy, chất lượng và uy tín của cơ sở đào tạo GgV đó. Thứ hai, sự hài hòa giữa các yếu tố trong đội ngũ.

+ Năng lực nghiên cứu khoa học là một trong ba nhiệm vụ cơ bản của một GgV phải thực hiện và hoàn thiện bản thân.

Hai là, kế hoạch hóa ĐNGV. Xác định nhu cầu GgV là đưa ra số liệu, yêu cầu cụ thể về số lượng, cơ cấu và chất lượng GgV đáp ứng mục tiêu phát triển ĐNGV. Trên cơ sở thực trạng ĐNGV và nhu cầu của GgV để tính toán cần bổ sung bao nhiêu GgV ở trường; phải điều chỉnh cơ cấu ĐNGV như thế nào cho hợp lí; có những biện pháp nào để nâng cao chất lượng ĐNGV. Nhằm đảm bảo nhu cầu nguồn nhân lực luôn được đáp ứng về số lượng và chất lượng thì kế hoạch hóa ĐNGV phải thỏa mãn 3 yêu cầu quan trọng là: (1) Có tính tương lai; (2) Có tính hành động (các biện pháp thực hiện kế hoạch); (3) Có chủ thể thực hiện.

2.4.2. Tuyển chọn đội ngũ giảng viên đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Cách thức thực hiện giải pháp: Công tác tuyển chọn có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Một là, đối với tuyển chọn GgV: Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, công tác kế hoạch và thực hiện kế hoạch trong tuyển chọn GgV. Xây dựng tiêu chuẩn cụ thể trên cơ sở tiêu chuẩn chung qui định của chức danh và một số chuẩn cụ thể đối với từng vị trí, từng bộ môn, khoa có nhu cầu sử dụng.

Hai là, đối với sắp xếp, điều chỉnh sử dụng phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm của GgV. Xây dựng cơ cấu chuyên môn của ĐNGV hợp lí. Các khoa tiếp tục điều tra, lập báo cáo tổng hợp để xác định sự bất hợp lí về cơ cấu chuyên môn của ĐNGV so với nhiệm vụ đổi mới GDĐH ở học viện QLGD.

2.4.3. Sử dụng đội ngũ giảng viên ở Học viện Quản lí giáo dục đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Cách thức thực hiện biện pháp: Tổ chức, điều khiển hoạt động có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả quản lí ĐNGV học viện QLGD. Ở giai đoạn này, CBQL cần thường xuyên theo dõi việc thực hiện kế hoạch và tuỳ theo tính chất, tầm quan trọng của công việc mà cá nhân, bộ phận thực hiện để có sự kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn hoặc điều chỉnh; cũng có thể bồi dưỡng, huấn luyện bổ sung để kế hoạch quản lí được thực hiện tốt. Trong tổ chức, điều khiển hoạt động, do yêu cầu nhiệm vụ mà có thể tiếp nhận, luân chuyển, hoặc thuyên chuyển GgV cho phù hợp.

2.4.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Cách thức thực hiện biện pháp: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển ĐNGV học viện QLGD đáp ứng đổi mới GDĐH thông qua những hoạt động đào tạo, các nội dung bồi dưỡng linh hoạt, sáng tạo trong thực tiễn tổ chức thực hiện, như: Tổ chức đào tạo nâng cao trình độ cho GgV và cán bộ lãnh đạo; bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, thái độ nghề nghiệp, tiềm lực NCKH, bồi dưỡng thông qua mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế; kết hợp chặt chẽ giữa đạo tạo, bồi dưỡng với tự học tập, tự bồi dưỡng phát triển ĐNGV; xây dựng GgV đầu đàn; mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trong bồi dưỡng ĐNGV.

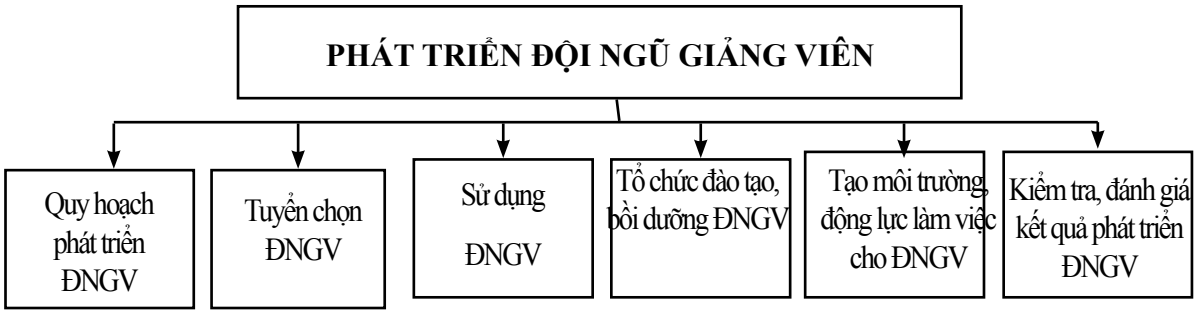
2.4.5. Tạo môi trường và động lực làm việc để phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Quản lí giáo dục đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Cách thức thực hiện biện pháp: Để xây dựng, hoàn thiện chế độ chính sách tạo động lực thúc đẩy phát triển ĐNGV học viện QLGD đáp ứng đổi mới GDĐH cần quán triệt và thực hiện tốt quan điểm của Đảng, bảo đảm việc đề ra chính sách xã hội và thực hiện chính sách xã hội phải gắn bó thống nhất với chính sách kinh tế, văn hoá, GD&ĐT, quân sự, quốc phòng. Trong khi khẳng định sự cần thiết của việc xây dựng, hoàn thiện chế độ chính sách, cần hết sức chú ý không được mà coi nhẹ công tác giáo dục chính trị - tư tưởng, nâng cao trình độ giác ngộ. Động lực thúc đẩy ĐNGV phấn đấu, học tập, rèn luyện trước hết là nhân tố chính trị - tinh thần.

2.4.6. Kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Quản lí giáo dục đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay

Cách thức thực hiện biện pháp: Có nhiều hình thức khác nhau để tiến hành đánh giá năng lực,

mức độ hoàn thành nhiệm vụ của GgV, bao gồm: cá nhân tự đánh giá; CBQL học viện QLGD, khoa, bộ môn đánh giá; đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau; đánh giá từ người học; đánh giá tổng hợp (kết hợp các hình thức trên). Kết quả đánh giá được thể hiện bằng bảng điểm hoặc đánh giá trên cơ sở xếp hạng thi đua. Như vậy, phát triển ĐNGV trường đại học đáp ứng đổi mới GDĐH hiện nay cần tập trung vào 6 nội dung đã trình bày ở trên, đó là (1) Quy hoạch phát triển ĐNGV; (2) Tuyển chọn ĐNGV; (3) Sử dụng ĐNGV; (4) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; (5) Tạo môi trường và động lực làm việc để phát triển ĐNGV; (6) Kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển ĐNGV. Với 6 nội dung phát triển ĐNGV trường đại học, có thể sơ đồ hóa như sau (Nguyễn Thị Lan Hương, 2023):



III. KẾT LUẬN

Để Học viện QLGD trở thành cơ ở giáo dục đại học có uy tín trong nước và khu vực về đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu, cung cấp dịch vụ về giáo dục nhất là quản lí giáo dục; đội ngũ cán bộ, GgV có đủ năng lực, phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp thì chất lượng giáo dục Học viện QLGD có được nâng cao có được hay không, điều quan trọng và cốt lõi phụ thuộc vào sự phát triển được đội ngũ GgV đủ về số lượng, mạnh về chất lượng hay không. Phát triển đội ngũ GgV không phải là việc làm đơn giản chỉ thực hiện một lần, trong điều kiện bùng nổ tri thức hiện nay, công việc này cần được coi là công việc thường xuyên, liên tục của toàn hệ thống, từng cơ sở giáo dục đại học, khoa và đội ngũ GgV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI.* NXB Chính trị Quốc gia.

Hồ Chí Minh (2006a). *Bài nói chuyện tại trường đại học sư phạm Hà Nội. Hồ Chí Minh toàn tập (tập 11).* NXB Chính trị Quốc gia.

Hồ Chí Minh (2006b). *Bài nói tại lớp học chính trị của giáo viên. Hồ Chí Minh toàn tập (tập 9).* NXB Chính trị Quốc gia.

Trần Xuân Bách (2023). Đánh giá giảng viên ở các trường đại học vấn đề bức thiết trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học - Công nghệ*, Đại học Đà Nẵng, 82-83.

Học viện QLGD (2024). *Cơ sở dữ liệu kiểm định chất lượng Học viện Quản lí giáo dục (Thời điểm báo cáo:Tính đến ngày 31/05/2024)*

Donald E. Hanna (2003). *Building a Leadership Vision: Eleven Strategic Challenges for Higher Education.* EDUCAUSE, tr 31.

Chính phủ (2005). *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.*

Martin Hayden, Lâm Quang Thiệp (2006). *Tầm nhìn 2020 cho giáo dục đại học Việt Nam.* Journal of International Education, 1st Quarter, 2006.

Nguyễn Thị Lan Hương (2023). Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên Đại học Quốc gia Hà Nội đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay. *Tạp chí Quản lí giáo dục, số tháng 6 năm 2024.*

Nguyễn Thị Lan Hương (2023) Giải pháp phát triển đội ngũ GgV đại học Quốc gia Hà Nội đáp ứng đổi mới giáo dục đại học hiện nay. *Tạp chí Quản lí giáo dục, số tháng 7 năm 2024.*