

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHẤT LƯỢNG CAO Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Nguyễn Võ Tấn Quang
Trường Đại học Tài chính – Marketing

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chất lượng đội ngũ giảng viên đại học quyết định trực tiếp đến chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và năng lực cạnh tranh của nền giáo dục đại học. Bài viết phân tích cơ hội và thách thức trong xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao hiện nay, từ đó đưa ra các giải pháp để xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao ở các trường đại học Việt Nam trong tình hình mới.

Từ khóa: giảng viên đại học; chất lượng cao; xây dựng; chính sách; giáo dục.

BUILDING HIGH-QUALITY LECTURERS IN UNIVERSITIES IN THE CURRENT CONTEXT

Abstract: In the context of globalization and the Fourth Industrial Revolution, the quality of university lecturers directly determines the quality of training, scientific research, and the competitiveness of higher education. This article analyzes the opportunities and challenges in building a high-quality faculty today, and then proposes solutions for building a high-quality faculty in Vietnamese universities in the new context.

Key words: lecturers; high quality; building; policy; education.

Nhận bài: 18.12.2025

Phản biện: 18.01.2026

Duyệt đăng: 23.01.2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giảng viên đại học không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là nhà nghiên cứu, nhà tư vấn học thuật và người định hướng nghề nghiệp cho sinh viên. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế, yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên ngày càng cao hơn về năng lực chuyên môn, phương pháp giảng dạy, năng lực nghiên cứu và trình độ quốc tế hóa. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với các trường đại học trong việc xây dựng một đội ngũ giảng viên chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của giáo dục đại học. Luật Giáo dục đại học ban hành năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018) và Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đã tạo bước ngoặt về chính sách ưu đãi đột phá cho đội ngũ nhà giáo, đặc biệt là giảng viên ở cấp đại học; đồng thời, đã tạo hành lang pháp lý vững chắc để xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao tại các trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao ở các trường đại học

Giảng viên chất lượng cao là khái niệm bao quát năng lực nghề nghiệp toàn diện, bao gồm: trình độ học vấn cao, năng lực chuyên môn sâu; kỹ năng giảng dạy hiện đại, ứng dụng công nghệ; năng lực nghiên cứu khoa học, xuất bản quốc tế; khả năng tư duy phản biện, sáng tạo; và cam kết phục vụ cộng đồng. Đây không chỉ là chuyên gia

trong lĩnh vực chuyên môn mà còn là nhà đổi mới trong phương pháp đào tạo.

Xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao ở các trường đại học là toàn bộ các công việc hợp thành quy trình, biện pháp, cách thức có hệ thống đột phá nhằm tạo nên đội ngũ giảng viên chất lượng cao đồng bộ, có số lượng, cơ cấu hợp lý, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực đạt chuẩn khu vực và quốc tế; đồng thời có khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cốt lõi của giáo dục đại học hiện đại trong từng giai đoạn cách mạng. Khái niệm này cho thấy, đội ngũ giảng viên chất lượng cao ở các trường đại học hiện đại cần phải đáp ứng các tiêu chí vượt trội sau:

Thứ nhất, về học thuật, cần có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ trở lên và được đào tạo bài bản từ các cơ sở có uy tín trong và ngoài nước; đồng thời có khả năng giảng dạy và nghiên cứu bằng ngoại ngữ (đây là sự tiệm cận chuẩn quốc tế). Thứ hai, về nghiên cứu, giảng viên chất lượng cao ở các trường đại học cần có năng lực nghiên cứu tốt, điều này thể hiện qua việc họ công bố khoa học trên các tạp chí quốc tế uy tín (Scopus/WoS), đăng ký sáng chế và tham gia tích cực vào các dự án khoa học – công nghệ lớn và dẫn dắt đổi mới sáng tạo. Thứ ba, về giảng dạy, đội ngũ giảng viên ở các trường đại học cần sở hữu năng lực sư phạm hiện đại, áp dụng hiệu quả công nghệ số và trí tuệ nhân tạo (AI) trong giảng dạy; đồng thời, có khả

năng thiết kế chương trình linh hoạt, kích thích tư duy phản biện và khả năng tự học, tự nghiên cứu từ người học. Thứ tư, về gắn kết thực tiễn, đội ngũ giảng viên ở các trường đại học cần có khả năng chuyển giao công nghệ, tư vấn cho doanh nghiệp và cộng đồng; đồng thời, chủ động gắn kết đào tạo với thị trường lao động và giải quyết các vấn đề thực tiễn của đất nước.

Trên cơ sở khái niệm, tiêu chí cốt lõi ở trên các trường đại học cần có sự đảm bảo định hướng xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao, cần áp dụng cơ chế tự chủ toàn diện trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm và đãi ngộ bằng các chính sách lương, thưởng cạnh tranh, đặc thù, vượt trội theo tinh thần Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị. Các trường cần xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao đồng bộ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề (tập trung vào các lĩnh vực mũi nhọn, công nghệ cao) và cân bằng giữa giảng viên chuyên sâu nghiên cứu và giảng viên chuyên sâu ứng dụng, thực hành. Ngoài ra, cần bảo đảm đội ngũ giảng viên chất lượng cao có trình độ tiếng Anh và kiến thức quốc tế sâu rộng, đủ khả năng tham gia vào mạng lưới học thuật toàn cầu, thu hút sinh viên và nhà khoa học quốc tế. Như vậy, tiêu chí giảng viên chất lượng cao ở các trường đại học trong bối cảnh mới là người không chỉ dạy giỏi, nghiên cứu tốt mà còn phải phục vụ hiệu quả cộng đồng xã hội và được xây dựng trên nền tảng tự chủ thể chế, chính sách ưu đãi vượt trội.

2.2. Cơ hội và thách thức trong xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao hiện nay

Xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao trong bối cảnh thực hiện tự chủ đại học theo tinh thần của Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị đã mở ra nhiều cơ hội:

Một là, tạo tiền đề cho các trường tăng cường quyền tự chủ và trách nhiệm, đó là các cơ sở giáo dục đại học có quyền tự chủ trong việc xây dựng quy chế tổ chức và hoạt động, quy chế tài chính và các chính sách phát triển đào tạo, khoa học – công nghệ, bao gồm cả chính sách phát triển đội ngũ giảng viên. Điều này cho phép các cơ sở giáo dục đại học chủ động xây dựng các chính sách khuyến khích, thu hút, tuyển dụng, đào tạo và trọng dụng giảng viên có năng lực nghiên cứu tốt. Đồng thời, việc tự chủ đại học sẽ thúc đẩy các cơ sở giáo dục đại học nỗ lực cạnh tranh để thu hút các nguồn lực đầu tư, bao gồm cả việc chiêu mộ và giữ chân giảng viên giỏi. Điều này tạo ra sự cạnh tranh về chất lượng đào tạo.

Hai là, Luật Giáo dục đại học là cơ sở để các trường thúc đẩy hoạt động khoa học và công nghệ, bởi luật quy định giảng viên có nhiệm vụ nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ. Sự gia tăng về số lượng và chất lượng các công trình công bố khoa học quốc tế: “Số công bố khoa học của cả nước thuộc danh mục Scopus giai đoạn 2019 – 2024 tăng 3,2 lần so với giai đoạn 2013 – 2018, trong đó khối cơ sở giáo dục đại học đóng góp khoảng 85% số công bố”¹ và số sáng chế tăng hơn 3 lần “Số sáng chế, giải pháp hữu ích đạt 346 văn bằng, tăng hơn 3 lần so với 2014 – 2018”². Điều này khẳng định tiềm lực nghiên cứu và mở ra cơ hội cho giảng viên tham gia sâu hơn vào các dự án nghiên cứu có chất lượng. Đồng thời, các trường đã chủ động xây dựng chính sách khuyến khích, thu hút, tuyển dụng, đào tạo và trọng dụng giảng viên có năng lực nghiên cứu tốt.

Ba là, Luật Giáo dục đại học đã tạo điều kiện để các cơ sở giáo dục đại học hội nhập quốc tế sâu rộng hơn, việc gia tăng số lượng giảng viên Việt Nam được cử đi đào tạo, nghiên cứu ở nước ngoài và thu hút giảng viên, chuyên gia nước ngoài tạo ra môi trường học thuật đa dạng: “Các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam cũng thu hút được nhiều giảng viên, chuyên gia nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài vào giảng dạy và nghiên cứu, hiện đạt khoảng 3.000 người/năm”³. Đồng thời, việc hội nhập này đã giúp đội ngũ giảng viên tiếp cận tri thức và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu tiên tiến. Ngoài ra, việc hội nhập quốc tế sâu rộng đã giúp các trường gia tăng số lượng và thứ hạng các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam trong các bảng xếp hạng quốc tế tạo động lực và áp lực tích cực lên chất lượng đội ngũ.

Tuy nhiên, xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay cũng gặp không ít thách thức:

Thứ nhất, mặc dù đã có nhiều văn bản hướng dẫn nhưng hệ thống văn bản pháp luật liên quan tới hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học chưa được hoàn thiện đồng bộ và một số nội dung quy định của Luật Giáo dục đại học còn bất cập, chưa theo kịp yêu cầu phát triển, dẫn tới hệ thống văn bản chưa hoàn thiện.

Thứ hai, về năng lực thực thi và quản trị ở các cơ sở giáo dục đại học cho thấy công tác quán triệt, tuyên truyền và tập huấn về Luật Giáo dục đại học còn chưa đồng đều giữa các cấp, dẫn đến nhận thức, năng lực tổ chức thực hiện còn hạn

chế ở một số nơi: “Chất lượng công tác quán triệt, tuyên truyền và tập huấn còn chưa đồng đều giữa các bộ, ngành, địa phương và cơ sở giáo dục đại học”⁴. Điều này cho thấy, chất lượng tuyên truyền chưa đồng đều có thể làm giảm hiệu quả của các chính sách thu hút, đãi ngộ giảng viên chất lượng cao. Mặc dù năng lực quản trị ở các trường đã tăng lên rõ rệt: “Năng lực quản trị đại học và thực thi pháp luật đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các cơ sở giáo dục đại học được nâng lên rõ rệt”⁵. Nhưng việc áp dụng mô hình quản trị tự chủ còn là một mô hình mới với một số cơ sở giáo dục đại học, việc này đòi hỏi có thời gian để Hội đồng trường và Ban giám hiệu phát huy hết vai trò và trách nhiệm của mình.

Thứ ba, trong bối cảnh tự chủ tất yếu dẫn tới việc yêu cầu cần giảm tỉ lệ cán bộ quản lý, phục vụ và tăng tỉ lệ đội ngũ giảng viên: “Thực hiện quyền tự chủ và nhằm tối ưu hóa hoạt động, hầu hết cơ sở giáo dục đại học đã tiến hành sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng giảm đầu mối, giảm tỷ lệ cán bộ quản lý, phục vụ và tăng tỉ lệ đội ngũ giảng viên”⁶, đặt ra áp lực cho các trường về việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy và tái cơ cấu nguồn nhân lực để dồn lực phát triển đội ngũ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thứ tư, theo Luật Giáo dục đại học, các cơ sở giáo dục đại học được quyền tự chủ mở ngành, xác định chỉ tiêu tuyển sinh đi kèm với trách nhiệm giải trình và yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo. Điều này đặt gánh nặng lớn lên giảng viên, đòi hỏi họ phải liên tục đổi mới phương pháp đào tạo và cập nhật chương trình để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động, đồng thời duy trì hoạt động nghiên cứu khoa học.

2.3. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao hiện nay

Một là, nhóm giải pháp về thể chế và quản trị.

Tập trung khắc phục các hạn chế về hành lang pháp lý và năng lực thực thi. Trong đó: (1) Cần khẩn trương rà soát, sửa đổi và ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết, đặc biệt là các quy định về chế độ làm việc, định mức lao động và cơ chế tài chính cho hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ (liên quan đến các nghị định về tự chủ tài chính, khoa học và công nghệ). Đây là việc hoàn thiện đồng bộ hệ thống văn bản pháp luật nhằm tháo gỡ vướng mắc để các cơ sở giáo dục đại học có căn cứ thực hiện chính sách đãi ngộ linh hoạt. (2) Thực hiện các chương trình tập

huấn chuyên sâu cho Ban giám hiệu về quản trị đại học hiện đại, xây dựng chiến lược nhân sự và tài chính. Đồng thời, đẩy mạnh công khai, minh bạch các chỉ số hoạt động, đặc biệt là về tình hình đội ngũ giảng viên và kết quả nghiên cứu khoa học theo hệ thống cơ sở dữ liệu về giáo dục đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng và quản lý thống nhất để tạo áp lực cải tiến chất lượng từ xã hội. Điều này cho thấy, các cơ sở giáo dục đại học cần tăng cường năng lực quản trị và thực thi tự chủ. (3) Khuyến khích nhân rộng mô hình đại học đa lĩnh vực để tối ưu hóa việc sử dụng chung đội ngũ giảng viên chất lượng cao qua các trường, khoa thành viên, tạo môi trường hợp tác học thuật hiệu quả.

Hai là, nhóm giải pháp về tuyển dụng và đãi ngộ giảng viên.

Nhóm giải pháp này nhằm tận dụng triệt để quyền tự chủ để xây dựng chính sách cạnh tranh, thu hút nhân tài ở các cơ sở giáo dục đại học. Cụ thể là: (1) Các cơ sở giáo dục đại học tự chủ cần ban hành quy chế chi tiêu nội bộ linh hoạt để áp dụng mức lương cạnh tranh vượt trội với mặt bằng chung cho các giảng viên có trình độ cao (tiến sĩ, giáo sư) và hiệu suất nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ tốt. Điều này cho thấy, đây là giải pháp xây dựng cơ chế lương, thưởng đột phá, gắn với hiệu suất. Đồng thời, áp dụng hợp đồng làm việc, hợp đồng nghiên cứu khoa học rõ ràng và tập trung vào chỉ tiêu nghiên cứu khoa học quốc tế thay vì chỉ định mức giờ dạy hành chính. (2) Các cơ sở này cần triển khai các gói hỗ trợ nhà ở, vốn vay ưu đãi hoặc các hình thức hỗ trợ khác để giải quyết bài toán an cư cho giảng viên trẻ và giảng viên giỏi từ nước ngoài trở về. Đồng thời, cần tăng cường tuyển dụng chuyên gia, nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài bằng các chính sách đãi ngộ đặc thù về visa, thuế và tiền lương. Đây chính là giải pháp chính sách “hậu đãi” đối với giảng viên. (3) Cần thiết lập các học bổng toàn phần, chi phí nghiên cứu dồi dào để thu hút người học giỏi ở bậc sau đại học, tạo nguồn dự trữ lực lượng giảng viên tương lai. Đây là giải pháp thu hút nghiên cứu sinh chất lượng cao.

Ba là, nhóm giải pháp về phát triển chuyên môn và nghiên cứu khoa học.

Đây là nhóm giải pháp kết hợp chuyển đổi vai trò của giảng viên từ việc chỉ tập trung về giảng dạy sang giảng dạy gắn với nghiên cứu khoa học và chuyển giao. Theo đó: (1) Các cơ sở giáo dục

đại học cần dành nguồn lực tài chính tự chủ để đầu tư xây dựng các phòng thí nghiệm, vườn ươm công nghệ theo chuẩn quốc tế, đặc biệt trong các ngành khoa học mũi nhọn và công nghệ cao phù hợp với định hướng Nghị quyết 71-NQ/TW. Đây là giải pháp tăng cường đầu tư hạ tầng nghiên cứu khoa học. (2) Các cơ sở giáo dục đại học cần giảm định mức giờ dạy cho các giảng viên có thành tích nghiên cứu khoa học vượt trội (công bố Scopus, sáng chế) để họ có thêm thời gian chuyên tâm nghiên cứu. Đồng thời, cần xây dựng quỹ phát triển nghiên cứu khoa học cấp trường và cấp quốc gia có cơ chế tài trợ linh hoạt, ưu tiên các đề tài hợp tác quốc tế và gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp để ứng dụng kết quả vào thực tiễn. Đây là giải pháp quản lý nghiên cứu khoa học theo hiệu suất và chất lượng. (3) Các cơ sở giáo dục đại học cần xây dựng chương trình hợp tác với các đại học uy tín quốc tế để đào tạo tiến sĩ đồng hướng dẫn và chương trình trao đổi giảng viên, nghiên cứu viên ngắn hạn để tận

dụng xu hướng gia tăng hợp tác quốc tế. Đồng thời, thường xuyên tổ chức các hội thảo chuyên đề quốc tế tại trường để tạo điều kiện cho giảng viên tiếp xúc với các nhà khoa học hàng đầu trong nước, quốc tế và nâng cao năng lực công bố khoa học. Đây là giải pháp thúc đẩy hội nhập quốc tế và trao đổi học thuật.

III. KẾT LUẬN

Xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao là yếu tố then chốt cho sự phát triển bền vững của giáo dục đại học. Nhìn từ bối cảnh Việt Nam hiện nay, mặc dù đã có những bước tiến, nhưng đội ngũ giảng viên vẫn phải đối diện nhiều thách thức về năng lực giảng dạy, nghiên cứu và môi trường học thuật. Để giải quyết những thách thức này, cần chính sách tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ toàn diện; cơ chế phát triển nghề nghiệp bền vững; môi trường học thuật cởi mở và thúc đẩy quốc tế hóa. Khi đó, đại học Việt Nam có thể phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ đáp ứng nhu cầu trong nước mà còn vươn tầm khu vực và quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1, 2, 3, 4, 5, 6. Bộ giáo dục và đào tạo (2025) Báo cáo đánh giá sơ kết thực hiện Luật Giáo dục đại học giai đoạn 2019 – 2024 (kèm theo Tờ trình số 95/Tr-BGDĐT ngày 24/01/2025 của Bộ Giáo dục và Đào tạo).

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025). Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.