

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC: NGHIÊN CỨU TẠI KHOA CƠ KHÍ CHẾ TẠO, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VINH

Lê Văn Sinh

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh

Email: bkktvsh@gmail.com

Tóm tắt: Bài báo trình bày kết quả nghiên cứu về các biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Khoa Cơ khí chế tạo, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh. Dựa trên quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và cơ sở lý luận về quản lý giáo dục, nghiên cứu đã phân tích thực trạng năng lực, phẩm chất và hiệu quả công tác của lực lượng giảng viên. Kết quả cho thấy bên cạnh những thành tựu về tư tưởng chính trị, chuyên môn giảng dạy và nghiên cứu khoa học, vẫn còn tồn tại một số hạn chế về tâm huyết nghề nghiệp, kỷ luật lao động và khó khăn trong đời sống vật chất. Từ đó, bài báo đề xuất 5 nhóm biện pháp quản lý đồng bộ nhằm chuẩn hóa và phát triển đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trong thời kỳ mới.

Từ khóa: Chất lượng đội ngũ; Giảng viên đại học; Biện pháp quản lý; Khoa Cơ khí chế tạo; Quản lý giáo dục.

SOME MANAGEMENT MEASURES TO IMPROVE THE QUALITY OF THE TEACHING STAFF IN RESPONSE TO EDUCATIONAL REFORM REQUIREMENTS: A CASE STUDY AT THE FACULTY OF MANUFACTURING ENGINEERING, VINH UNIVERSITY OF TECHNOLOGY EDUCATION

Abstract: This paper presents the findings of a study on management measures aimed at improving the quality of the teaching staff at the Faculty of Manufacturing Engineering, Vinh University of Technology Education. Based on the guiding principles of the Communist Party and the State, as well as theoretical foundations of educational management, the study analyzes the current status of lecturers' competencies, professional qualities, and work performance. The results indicate that, besides notable achievements in political awareness, teaching expertise, and scientific research activities, several limitations still exist, including insufficient professional commitment, shortcomings in labor discipline, and difficulties related to material living conditions. Based on these findings, the paper proposes five integrated groups of management measures to standardize and develop the teaching staff, thereby meeting the requirements for improving the quality of human resource training in the new era.

Keywords: Teaching staff quality; University lecturers; Management measures; Faculty of Manufacturing Engineering; Educational management.

Nhận bài: 17/04/2026

Phản biện: 18/05/2026

Duyệt đăng: 21/05/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục và đào tạo luôn được khẳng định là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp cốt lõi của Đảng, Nhà nước và toàn dân. Nghị quyết 29-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) đã nhấn mạnh việc đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, cần được ưu tiên đi trước trong các chiến lược kinh tế - xã hội. Trong đó, Chỉ thị 40-CT/TW chỉ rõ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quan trọng. Văn kiện đại hội Đảng XII tiếp tục khẳng định việc phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý chính là khâu then chốt của quá trình đổi mới.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục đại học có vị trí đặc biệt quan trọng với mục tiêu đào tạo nhân lực trình độ cao, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài và tạo ra những tri thức, sản phẩm công nghệ mới. Giáo dục đại học hướng tới việc đào tạo người học phát triển toàn diện, có năng lực sáng tạo và khả năng thích nghi tốt với môi

trường làm việc. Theo quy định của Luật Giáo dục, nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Do đó, muốn nâng cao chất lượng giáo dục, người giảng viên đại học không chỉ cần vững tri thức mà phải liên tục được bồi dưỡng đạo đức, nâng cao nghiệp vụ sư phạm để đáp ứng những yêu cầu mới của thời đại. Nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Khoa Cơ khí chế tạo, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh, góp phần vào sự phát triển chung của nhà trường.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận về quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên

a. Khái niệm về chất lượng và đội ngũ giảng viên

Chất lượng là phạm trù tạo nên phẩm chất, giá trị của con người hoặc sự vật, biểu hiện thông qua hệ thống các thuộc tính gắn bó thành một tổng thể

không thể tách rời. Đối với lĩnh vực giáo dục đại học, chất lượng thể hiện ở khả năng đáp ứng mục tiêu giáo dục do pháp luật và nhà trường đề ra, phù hợp với nhu cầu nhân lực của xã hội.

Khái niệm đội ngũ dùng để chỉ một khối đông người cùng chức năng nghề nghiệp, được tổ chức thành lực lượng để thực hiện chung một mục đích nhất định. Theo đó, đội ngũ nhà giáo là một tập thể chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục, nắm vững tri thức khoa học, am hiểu phương pháp giảng dạy và có khả năng cống hiến cho sự nghiệp giáo dục. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chính là việc áp dụng các biện pháp bồi dưỡng chuyên môn, phương pháp và nghệ thuật sư phạm nhằm phát triển năng lực, trình độ của người dạy.

b. Quan điểm của Đảng và pháp luật về phát triển đội ngũ giảng viên

Chiến lược phát triển giáo dục xem việc chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và tiêu chuẩn hóa đội ngũ giáo viên là khâu then chốt. Nghị quyết TW 2 (khóa VIII) cũng nêu rõ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và phải có đủ đức, đủ tài. Luật Giáo dục yêu cầu nhà giáo phải không ngừng học tập, rèn luyện, đổi mới phương pháp và nêu gương tốt cho người học.

Đặc biệt, đối với cơ sở giáo dục đại học, Luật Giáo dục Đại học quy định chuẩn trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy đại học là từ thạc sĩ trở lên, có phẩm chất đạo đức tốt và nhân thân rõ ràng. Đội ngũ này đóng vai trò chủ đạo, quyết định đến việc hình thành nhân cách và phát triển toàn diện trí tuệ, thể chất của người học trong thời đại mới.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu lý luận và phương pháp nghiên cứu thực tiễn nhằm bảo đảm tính khoa học, khách quan và khả năng ứng dụng của các kết quả nghiên cứu.

a. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận được sử dụng nhằm xây dựng cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Tác giả tiến hành thu thập, phân tích, tổng hợp và hệ thống hóa các văn bản chỉ đạo của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước về giáo dục và đào tạo, đặc biệt là các quan điểm liên quan đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ nhà giáo và đổi mới giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay.

Bên cạnh đó, nghiên cứu tham khảo các công trình khoa học, giáo trình, tài liệu chuyên khảo trong và ngoài nước về quản lý giáo dục, quản lý nguồn nhân lực, quản lý đội ngũ giảng viên đại học. Trên cơ sở phân tích và kế thừa các kết quả nghiên cứu trước đây, tác giả xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên, đồng thời xây dựng khung lý thuyết làm nền tảng cho việc khảo sát thực tiễn và đề xuất các giải pháp quản lý phù hợp với điều kiện của Khoa Cơ khí chế tạo.

b. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn được sử dụng nhằm thu thập các thông tin phản ánh khách quan thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác quản lý đội ngũ giảng viên tại Khoa Cơ khí chế tạo, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh.

Các phương pháp chủ yếu bao gồm điều tra, khảo sát, trao đổi trực tiếp và tổng kết kinh nghiệm quản lý. Thông qua việc thu thập số liệu từ các báo cáo chuyên môn, hồ sơ quản lý nhân sự, kết quả đánh giá giảng viên và ý kiến của cán bộ quản lý, giảng viên trong khoa, nghiên cứu tiến hành phân tích thực trạng về trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, hoạt động nghiên cứu khoa học, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp cũng như các điều kiện bảo đảm cho sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên.

Dữ liệu thu thập được xử lý, đối chiếu với các yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học và các tiêu chuẩn về đội ngũ giảng viên trong bối cảnh hiện nay. Trên cơ sở đó, nghiên cứu xác định những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của các tồn tại trong công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, làm căn cứ thực tiễn để đề xuất các biện pháp quản lý có tính hệ thống, khả thi và phù hợp với điều kiện phát triển của nhà trường trong giai đoạn mới.

2.3. Thực trạng đội ngũ giảng viên Khoa Cơ khí chế tạo, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh

a. Đặc điểm tình hình đơn vị

Khoa Cơ khí chế tạo có lịch sử phát triển gắn liền với lịch sử nhà trường từ năm 1960. Hiện nay, đội ngũ giảng viên của khoa gồm 28 cán bộ, trong đó có 04 Tiến sĩ và 04 nghiên cứu sinh; 100% cán bộ giảng dạy có trình độ sau đại học. Khoa đảm nhận nhiệm vụ đào tạo đa cấp bậc, bao gồm: Thạc sĩ Công nghệ kỹ thuật Cơ khí, Đại học (các ngành Công nghệ Chế tạo máy, Công nghệ kỹ thuật khuôn mẫu, Công nghệ kỹ thuật Cơ điện tử) và Cao đẳng kỹ thuật. Trải qua nhiều thập kỷ, khoa đã đào tạo gần 20.000 học viên, sinh viên, cung

cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, có mức thu nhập ổn định và nhiều cựu sinh viên đang làm việc tại các quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, Ba Lan....

b. Những thành tựu đạt được

Trong năm học 2024-2025, Khoa đã ghi nhận nhiều kết quả tích cực trên các mặt công tác:

Công tác tư tưởng chính trị: 100% cán bộ, giảng viên tham gia đầy đủ các đợt sinh hoạt chính trị, có tinh thần trách nhiệm cao, đoàn kết, yêu nghề và say mê nghiên cứu.

Quản lý và tổ chức: Việc phân công nhiệm vụ được thực hiện rõ ràng, khoa học. Khoa đã áp dụng hiệu quả tiêu chuẩn ISO trong quản lý chất lượng và duy trì tốt phong trào 5S, bảo đảm môi trường làm việc kỷ luật, sạch sẽ.

Công tác chuyên môn: Khối lượng giảng dạy trong năm đạt 11270.9 tiết, vượt 15.8% kế hoạch nhưng vẫn được bố trí hợp lý, tránh tình trạng quá tải cho giảng viên. Khoa tích cực chỉ đạo áp dụng học chế tín chỉ và tập trung biên soạn bài giảng theo hướng tiếp cận chuẩn CDIO. Hoạt động dự giờ, sinh hoạt học thuật và hỗ trợ sinh viên thực hiện đồ án được diễn ra thường xuyên.

Nghiên cứu khoa học: Đội ngũ giảng viên thực hiện 1406 giờ nghiên cứu, công bố 04 bài báo trên tạp chí Quốc tế, 16 bài tạp chí trong nước và 20 bài nội san. Khoa cũng hoàn thành nhiều đề tài cấp Bộ, cấp cơ sở và tích cực chuyển giao công nghệ, thiết kế máy móc, khuôn mẫu cho các doanh nghiệp.

c. Một số mặt hạn chế

Bên cạnh những điểm sáng, đội ngũ giảng viên tại khoa vẫn đối mặt với một số tồn tại:

Về kỷ luật lao động, vẫn còn tình trạng cá nhân đi làm muộn, về sớm hoặc quên lịch coi thi.

Một số giảng viên chưa thực sự tâm huyết hoàn toàn với nghề nghiệp.

Điều kiện chăm lo đời sống vật chất còn hạn chế; cơ chế, chính sách đôi lúc chưa kịp thời tạo động lực. Phần lớn giảng viên chỉ dựa vào nguồn lương chính trong bối cảnh giá cả sinh hoạt tăng cao, gây ảnh hưởng đến tâm lý làm việc.

2.4. Các biện pháp quản lý đề xuất

Dựa trên cơ sở lý luận và thực trạng, nghiên cứu đề xuất 5 biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Khoa Cơ khí chế tạo:

a. Lập quy hoạch nhân sự khoa học

Quy hoạch nhân sự là nền tảng để dự báo chính xác nhu cầu số lượng và chất lượng đội ngũ nhằm đáp ứng mục tiêu giáo dục thời kỳ hội nhập. Ban

chủ nhiệm Khoa và Ban giám hiệu cần dựa trên định biên của giáo dục đại học, dự báo những biến động (chuyển công tác, thai sản, nghỉ hưu, đi học nghiên cứu sinh) để xây dựng quy hoạch nhân sự bồi dưỡng kế cận. Quy trình này phải được tiến hành công khai, dân chủ và thống nhất trước mỗi năm học.

b. Sử dụng đội ngũ giảng viên hợp lý và hiệu quả

Việc bố trí con người quyết định trực tiếp đến hiệu quả giảng dạy. Cần lựa chọn những cá nhân có chuyên môn tốt, uy tín, vững vàng để giao trọng trách trưởng bộ môn hoặc cố vấn học tập nhằm phát huy tối đa sở trường. Lãnh đạo khoa cần phân công giảng dạy đúng chuyên ngành được đào tạo, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi về thời gian và kinh phí để giảng viên tự tin tham gia nghiên cứu học thuật, viết sáng kiến kinh nghiệm.

c. Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Đây là biện pháp cốt lõi mang tính liên tục, yêu cầu sự kết hợp của nhiều hình thức:

Bồi dưỡng qua bộ môn: Tổ chức hội thảo học thuật, soạn giáo án điện tử, thảo luận giải quyết các nội dung khó. Duy trì dự giờ thăm lớp vào các dịp lễ lớn và tổ chức đánh giá nghiêm túc để rút kinh nghiệm về tác phong, phương pháp.

Tự bồi dưỡng: Giảng viên cần chủ động nghiên cứu tài liệu mới, cập nhật tri thức; kết quả tự học này cần được xem là một tiêu chí bình xét thi đua cuối năm.

Bồi dưỡng tập trung và bồi dưỡng theo chu kỳ: Tạo điều kiện cho giảng viên dự tập huấn, đặc biệt khuyến khích học nghiên cứu sinh để chuẩn hóa trình độ Tiến sĩ đối với lực lượng nòng cốt. Thực hiện bồi dưỡng thường xuyên theo kế hoạch của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học: Vốn ngoại ngữ, tin học nghèo nàn sẽ là rào cản lớn trong nghiên cứu khoa học. Cần tổ chức các khóa bồi dưỡng để giảng viên thành thạo sử dụng máy tính và có khả năng đọc hiểu tài liệu tiếng Anh, phục vụ trực tiếp cho quá trình toàn cầu hóa giáo dục.

Bồi dưỡng qua thực tế: Tổ chức tham quan học tập tại các nhà máy, xí nghiệp, trường bạn để mang lại những ví dụ minh họa thực tiễn phong phú cho bài giảng.

d. Thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách đối với giảng viên

Để tạo động lực, cần đảm bảo quyền lợi theo quy định và hỗ trợ đời sống cho giảng viên:

Phương pháp kinh tế: Xây dựng quy chế chi tiêu hợp lý, tổ chức bình bầu dân chủ để khen thưởng hoặc xét nâng lương trước hạn cho những cá nhân đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua. Tạo điều kiện cho giảng viên vay vốn ngân hàng hợp pháp để làm kinh tế, cải thiện đời sống.

Phương pháp tâm lý xã hội: Người quản lý cần thấu hiểu tâm tư nguyện vọng của cấp dưới, tạo bầu không khí cởi mở, tôn trọng. Thường xuyên thăm hỏi, động viên vật chất và tinh thần vào các dịp lễ tết hoặc khi gia đình cán bộ gặp khó khăn, ốm đau.

e. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá trong chuyên môn

Kiểm tra đánh giá là chức năng quản lý trọng yếu giúp dự báo và điều chỉnh hệ thống. Khoa và các phòng chức năng cần xây dựng kế hoạch kiểm tra định kỳ và đột xuất, bảo đảm mỗi giảng viên được thanh tra toàn diện ít nhất 1-2 lần/năm. Việc đánh giá cần bám sát các tiêu chí chuẩn mực, đảm bảo chân thực để làm cơ sở khen thưởng, kỷ luật và rút bài học kinh nghiệm, qua đó thúc đẩy ý thức tự giác của người dạy.

2.5. Khuyến nghị

Nhà trường cần có kế hoạch phân bổ đầy đủ, kịp thời nguồn nhân lực theo đúng yêu cầu biên chế đối với Khoa Cơ khí chế tạo.

Nhà trường cần sớm hoàn thiện bộ máy quản lý của Khoa để thuận lợi trong công tác điều hành và thực thi nhiệm vụ tại đơn vị.

Tiếp tục ưu tiên và thực hiện thường xuyên công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên.

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, phân bổ kinh phí hợp lý và có chính sách khuyến khích đặc biệt nhằm phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao.

III. KẾT LUẬN

Đội ngũ giảng viên là lực lượng nòng cốt, là nhân tố quyết định trực tiếp đến sự thành bại của quá trình đổi mới giáo dục và đào tạo. Qua việc phân tích thực trạng tại Khoa Cơ khí chế tạo - Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh, nghiên cứu ghi nhận sự nỗ lực to lớn của đội ngũ cán bộ nhưng đồng thời cũng chỉ ra những hạn chế cần tháo gỡ. Năm biện pháp quản lý được đề xuất (quy hoạch nhân sự, phân công hiệu quả, đa dạng hóa bồi dưỡng chuyên môn, đảm bảo chế độ chính sách và tăng cường kiểm tra đánh giá) tạo thành một hệ thống đồng bộ. Việc thực hiện nhất quán các biện pháp này là khâu đột phá thiết thực nhằm chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14).*

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). *Luật Giáo dục (Luật số 43/2019/QH14).*

Phạm Văn Thuận (2009). *Quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội.*

Nguyễn Thị Mỹ Lộc & Trần Khánh Đức (2010). *Chính sách quốc gia và sự phát triển đội ngũ giảng viên Đại học Việt Nam.*

Cao Tuấn Anh (2014). *Một số giải pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học sư phạm theo quan điểm bình đẳng giới.* Tạp chí Giáo dục, (348), 5-8.

Nguyen, T. T. T., & Phuong, H. T. (2019). *Policy on developing teaching staff of public universities in Vietnam to meet the requirements of higher education reform.* Hai Phong University Journal of Sciences, (37), 33-40.

Phạm Thị Thùy (2024). *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học hiện nay.* Tạp chí Quản lý nhà nước.

Báo cáo tổng kết năm học của khoa Cơ khí chế tạo - trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh năm học 2024 - 2025.

Chiến lược phát triển khoa Cơ khí chế tạo, trường Đại học sư phạm kỹ thuật Vinh giai đoạn 2025-2030.