

SOLUTIONS FOR ENHANCING THE QUALITY OF ACADEMIC STAFF AT TAN TRAO UNIVERSITY TO MEET UNIVERSITY AUTONOMY REQUIREMENTS

Ma Thị Sim^{1,*}, Nguyễn Thị Thuỳ Trang¹, Nguyễn Đoàn Khánh Ly¹

¹Tan Trao University, Tuyên Quang Province, Vietnam

Email address: mtsim@tqu.edu.vn

*Corresponding Author: Ma Thị Sim

<https://doi.org/10.51453/3093-3706/2025/1385>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 15/11/2025 Revised: 16/12/2025 Published: 28/12/2025	In the context of university autonomy, the quality of academic staff plays a decisive role in the development of higher education institutions. This study aims to assess the theoretical framework, analyze the current situation of academic staff at Tan Trao University based on summary reports, and propose a system of feasible solutions to improve the quality of academic staff in order to meet the requirements of university governance reform. The results show that the university's academic staff has made progress in qualifications, structure, and professional competence; however, limitations remain in attracting high-quality human resources, ensuring structural consistency, and meeting the demands of international integration and scientific research. The study proposes six key groups of solutions to enhance the quality of academic staff in the upcoming period.
KEYWORDS University autonomy; Lecturers; The quality of academic staffs; Tan Trao University; Solutions.	

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂN TRÀO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Ma Thị Sim^{1,*}, Nguyễn Thị Thuỳ Trang¹, Nguyễn Đoàn Khánh Ly¹

¹Trường Đại học Tân Trào, Tuyên Quang, Việt Nam

Địa chỉ email: mtsim@tqu.edu.vn

*Tác giả liên hệ: Ma Thị Sim

<https://doi.org/10.51453/3093-3706/2025/1385>

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 15/11/2025 Ngày hoàn thiện: 16/12/2025 Ngày đăng: 28/12/2025	Trong bối cảnh tự chủ đại học, chất lượng đội ngũ giảng viên giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển của cơ sở giáo dục đại học. Nghiên cứu này nhằm đánh giá cơ sở lý luận, phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Tân Trào dựa trên các báo cáo tổng kết và đề xuất hệ thống giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị đại học. Kết quả cho thấy đội ngũ giảng viên của Nhà trường đã có những bước tiến về trình độ, cơ cấu và chất lượng chuyên môn, song vẫn còn hạn chế ở khả năng thu hút nhân lực chất lượng cao, thiếu đồng bộ về cơ cấu và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu hội nhập, nghiên cứu khoa học. Nghiên cứu đề xuất 6 nhóm giải pháp trọng tâm nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn tới.
TỪ KHÓA Tự chủ đại học; Giảng viên; Chất lượng đội ngũ giảng viên; Trường Đại học Tân Trào; Giải pháp.	

1. Đặt vấn đề

Sự chuyển dịch sang mô hình tự chủ đại học ở Việt Nam, được quy định tại Luật Giáo dục đại học 2018 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), không chỉ mở ra cơ hội tự quyết về tổ chức, nhân sự và tài chính mà còn đặt ra những thách thức lớn lao đối với chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ giảng viên - lực lượng cốt lõi đảm bảo chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế, các trường đại học địa phương như Trường Đại học Tân Trào (Tuyên Quang) phải đối mặt với áp lực nâng cao năng lực cạnh tranh, đồng thời đáp ứng sứ mệnh địa phương hóa giáo dục, góp phần phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Tuyên Quang lần thứ XVII (2020-2025).

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học địa phương thường bị hạn chế bởi nguồn lực tài chính eo hẹp, cơ chế thu hút nhân tài chưa hấp dẫn và sự thiếu đồng bộ trong phát triển chuyên môn. Tại Trường Đại học Tân Trào, mặc dù đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc tăng cường trình độ giảng viên nhưng vẫn xảy ra tình trạng chảy máu chất xám (từ 45 tiến sĩ năm 2023 xuống 44 tiến sĩ tính đến tháng 9/2025, với thêm 2 nghiên cứu sinh bảo vệ thành công), nhưng vẫn tồn tại khoảng trống về tỷ lệ giảng viên có học vị cao (chỉ khoảng 18-20%, thấp hơn mức 35% theo Nghị định số 99/2019/NĐ-CP), thiếu hụt nhân lực ở các lĩnh vực mới như y dược, công nghệ thông tin và huấn luyện thể thao. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo mà còn cản trở việc thực hiện tự chủ đại học một cách hiệu quả.

Bài báo nhằm phân tích sâu sắc cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đánh giá thực trạng tại Trường Đại học Tân Trào dựa trên dữ liệu cập nhật đến năm 2025 và đề xuất các giải pháp cụ thể, logic, nhằm góp phần xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu tự chủ và phát triển bền vững của trường. Nghiên cứu không chỉ mang tính lý thuyết mà còn nhấn mạnh tính khả thi thực tiễn, dựa trên phân tích dữ liệu định lượng và định tính, để cung cấp cơ sở khoa học cho lãnh đạo trường trong việc hoạch định chính sách nhân sự.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài báo áp dụng cách tiếp cận đa phương pháp để đảm bảo tính khoa học và toàn diện. Cụ thể:

Phân tích tài liệu thứ cấp: Từ các công trình nghiên cứu đã công bố, các tài liệu có liên quan, thu thập dữ liệu thứ cấp của các cấp bộ, ngành và các báo cáo tổng kết năm của Trường Đại học Tân Trào từ 2020 đến 2025.

Phương pháp thống kê mô tả và phân tích so sánh: Sử dụng dữ liệu từ báo cáo để tính toán tỷ lệ phần trăm, xu hướng phát triển.

Phương pháp khảo sát và phỏng vấn: Trên cơ sở khảo sát 200 giảng viên và cán bộ quản lý của Trường Đại học Tân Trào, nhóm tác giả đã thu thập và xử lý dữ liệu bằng thang đo Likert 5 mức độ (1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Bình thường /Không có ý kiến; 4- Đồng ý; 5 - Hoàn toàn đồng ý), tập trung vào ba nhóm nội dung chính: (i) năng lực số của giảng viên; (ii) năng lực nghiên cứu khoa học; (iii) nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Các số liệu thống kê thực trạng được xử lý tỷ lệ %, tính trung bình bằng phần mềm Microsoft Excel. Kết quả khảo sát được tổng hợp, tính điểm trung bình và tỷ lệ phần trăm nhằm phản ánh mức độ đánh giá của đội ngũ, qua đó làm cơ sở định lượng để phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp.

Kết quả từ các phương pháp trên là cơ sở để đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tân Trào.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ đại học

Chất lượng đội ngũ giảng viên được hiểu là sự hội tụ của các yếu tố cốt lõi gồm: trình độ học vấn (học vị, học hàm), năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, cùng khả năng thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số trong giáo dục đại học. Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một quá trình mang tính hệ thống, được cấu

thành từ ba trụ cột: (1) đào tạo - bồi dưỡng liên tục nhằm cập nhật tri thức và kỹ năng mới; (2) đánh giá hiệu suất dựa trên các chỉ số KPI để tạo động lực cải thiện; (3) xây dựng môi trường làm việc hỗ trợ, gắn với các chính sách thu hút, phát triển và duy trì nhân tài trong tổ chức.

Trong bối cảnh tự chủ đại học tại Việt Nam, Điều 32 Luật Giáo dục đại học (sửa đổi, 2018) yêu cầu các cơ sở giáo dục đại học đảm bảo đội ngũ giảng viên đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia, bao gồm tỷ lệ tối thiểu 35% giảng viên có học vị tiến sĩ theo quy định tại Nghị định số 99/2019/NĐ-CP, đồng thời triển khai các chính sách nâng cao trình độ giảng viên theo Nghị định số 71/2020/NĐ-CP. Đối với Trường Đại học Tân Trào, việc vận dụng cơ sở lý luận này cần gắn với sứ mệnh của Nhà trường là xây dựng trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học và chuyển giao công nghệ cho khu vực theo Chiến lược phát triển giai đoạn 2018 – 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

Theo các nghiên cứu trong nước (Nguyễn Thị Minh Phương, 2020; Trần Thị Vân, 2022) chỉ ra rằng chất lượng giảng viên tại các trường đại học địa phương thường chịu tác động mạnh từ điều kiện kinh tế - xã hội, dẫn đến sự chênh lệch về trình độ và năng lực so với các trường ở trung ương. Do đó, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần được tiếp cận theo hướng tích hợp, kết hợp giữa chính sách hỗ trợ của Nhà nước và chiến lược phát triển nội bộ của nhà trường (đào tạo, bồi dưỡng, mở rộng hợp tác quốc tế).

Tại Trường Đại học Tân Trào, cơ sở lý luận nêu trên được cụ thể hóa trong Chiến lược phát triển Trường Đại học Tân Trào giai đoạn 2018-2025, định hướng đến 2030, trong đó nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn trong nước và từng bước tiếp cận chuẩn quốc tế, phục vụ mục tiêu tự chủ, nâng cao chất lượng đào tạo và mở rộng hợp tác học thuật. Bối cảnh chuyển đổi số hiện nay càng đòi hỏi giảng viên phải có năng lực số toàn diện. Theo Quyết định số 749/QĐ-TTg năm 2020 phê duyệt Đề án “Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, giảng viên đại học phải có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu, khai thác hệ thống LMS và vận dụng các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI) trong đổi mới phương pháp dạy học.

Từ các luận điểm trên có thể thấy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên không chỉ dừng lại ở việc gia tăng số lượng hay trình độ học vấn, mà còn phải đảm bảo sự cân bằng giữa ba chức năng cốt lõi của giáo dục đại học: giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Đây là điều kiện tiên quyết giúp Trường Đại học Tân Trào đáp ứng yêu cầu của tự chủ đại học và phát triển bền vững trong bối cảnh mới.

3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Tân Trào

Trong dòng chảy của sự chuyển dịch toàn diện trong giáo dục đại học Việt Nam, hướng tới mô hình tự chủ bền vững và hội nhập quốc tế theo tinh thần Luật Giáo dục đại học 2018 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tân Trào là một trụ cột then chốt, không chỉ khẳng định giá trị cốt lõi mà còn góp phần hiện thực hóa Chiến lược phát triển Nhà trường giai đoạn 2018-2025, định hướng đến 2030. Với sứ mệnh cao cả là kiến tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi phía Bắc - một khu vực đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa tri thức hiện đại và bản sắc địa phương, đội ngũ này đã trải qua hành trình phát triển ấn tượng, từ mở rộng quy mô đến nâng tầm trình độ chuyên môn, phản ánh cam kết chiến lược của Nhà trường trong việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc gia theo Nghị định số 99/2019/NĐ-CP và Nghị định 71/2020/NĐ-CP. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu bề nổi là những lớp tầng thách thức nội tại, đòi hỏi một phân tích khoa học, đa chiều để làm sáng tỏ động lực thúc đẩy tăng trưởng, các bất cập tiềm ẩn, và những hệ quả đối với năng lực cạnh tranh trong bối cảnh tự chủ. Dựa trên nền tảng dữ liệu từ các báo cáo tổng kết công tác năm (từ năm 2020 đến năm 2025), kết quả khảo sát định lượng - định tính và thông tin cập nhật từ các nguồn công khai đến tháng 12/2025 (bao gồm website chính thức của trường, Báo Tuyên Quang, và các trang tin giáo dục uy tín như giaoduc.net.vn), phần này sẽ phác thảo một bức tranh toàn diện, cân bằng giữa tiến bộ và hạn chế, đồng thời vận dụng bảng biểu so sánh để minh họa sự biến động theo thời gian, từ đó kiến tạo cơ sở lý luận vững chắc cho các giải pháp cải thiện, hướng tới một đội ngũ không chỉ đông đảo mà còn tinh hoa, sẵn sàng dẫn dắt trường vượt qua những thử thách của kỷ nguyên mới.

** Biến động về quy mô đội ngũ*

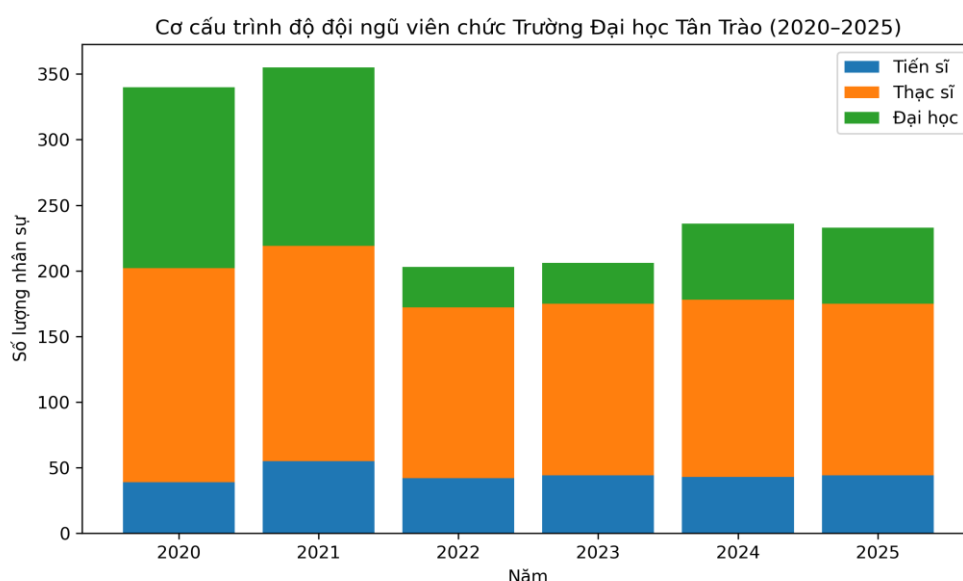
Giai đoạn 2020-2025 cho thấy đội ngũ viên chức của Trường Đại học Tân Trào có sự biến động đáng kể về số lượng. Năm 2020, tổng số viên chức là 340 người và tăng nhẹ lên 355 người vào năm 2021, phản ánh xu hướng phát triển, mở rộng quy mô đào tạo của nhà trường thời điểm này. Tuy nhiên, bước sang năm 2022, số lượng nhân sự giảm mạnh xuống mức 203 người và tiếp tục giảm còn 199 người vào năm 2023. Sự sụt giảm mạnh về quy mô nhân sự không thuần túy phản ánh hiện tượng mất ổn định đội ngũ, mà chủ yếu xuất phát từ quá trình tái cơ cấu tổ chức và tinh giản biên chế theo vị trí việc làm. Cụ thể, trong giai đoạn này, Nhà trường thực hiện rà soát lại các đơn vị trực thuộc, sáp nhập và giải thể một số bộ phận hoạt động kém hiệu quả, đồng thời chấm dứt hợp đồng đối với các vị trí không còn phù hợp với định hướng tự chủ. Bên cạnh đó, một bộ phận viên chức chuyển công tác sang các cơ sở giáo dục phổ thông hoặc đơn vị hành chính sự nghiệp khác do thay đổi chính sách tuyển sinh và áp lực tài chính trong bối cảnh tự chủ từng phần. Do vậy, sự sụt giảm này mang tính cơ cấu và chiến lược nhiều hơn là suy giảm chất lượng nguồn nhân lực.

Từ năm 2024 trở đi, số lượng viên chức có xu hướng tăng trở lại (236 người năm 2024) nhưng lại giảm nhẹ còn 233 người năm 2025. Điều này phản ánh xu hướng ổn định dần của đội ngũ nhưng đồng thời cũng cho thấy cơ cấu nhân sự đang trong quá trình chuyển đổi, chưa hoàn toàn ổn định. Nhìn chung, sự dao động liên tục về số lượng nhân sự cho thấy quá trình thích ứng của nhà trường trước yêu cầu đổi mới trong giáo dục đại học và bối cảnh phát triển chung của ngành.

Những kết quả trên đã cho thấy sự nỗ lực của Nhà trường trong việc nâng cao đội ngũ giảng viên, tuy nhiên vẫn cần cải thiện để đạt tỷ lệ tiến sĩ không dưới 30% như yêu cầu tự chủ đại học theo Nghị định số 99/2019/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, cơ cấu tổ chức tinh gọn với 16 đơn vị trực thuộc (6 khoa, 6 phòng, 3 trung tâm, 1 trường phổ thông) góp phần nâng cao hiệu quả quản trị của Nhà trường.

Hình 1: So sánh cơ cấu trình độ đội ngũ viên chức Trường Đại học Tân Trào giai đoạn 2020 - 2025



** Trình độ chuyên môn của đội ngũ viên chức*

Đội ngũ tiến sĩ: Trong giai đoạn 2020-2025, số lượng viên chức có trình độ tiến sĩ có xu hướng tăng và ổn định ở mức cao. Từ 39 người năm 2020, số lượng tiến sĩ tăng mạnh lên 55 người năm 2021, thể hiện nỗ lực rõ rệt của nhà trường trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Mặc dù số lượng viên chức toàn trường giảm mạnh từ năm 2022, đội ngũ tiến sĩ vẫn duy trì ổn định ở mức 42-44 người trong các năm 2022-2025. Điều này cho thấy tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trong tổng nhân sự tăng lên đáng kể, phản ánh định hướng kiên định của nhà trường trong việc chuẩn hóa và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của giáo dục đại học theo xu thế hội nhập.

Tính đến tháng 9/2025, Trường Đại học Tân Trào có tổng số 44 viên chức có trình độ tiến sĩ. Trong đó, 41 người là giảng viên cơ hữu trực tiếp tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học, số còn lại là cán bộ quản lý kiêm nhiệm giảng dạy. Với tổng số giảng viên cơ hữu 180 người, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ thực tế đạt xấp xỉ 20%. Con số này vẫn thấp hơn đáng kể so với yêu cầu tối thiểu 35% theo Nghị định số 99/2019/NĐ-CP, cho thấy áp lực lớn đối với Nhà trường trong việc chuẩn hóa đội ngũ nhằm đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học.

Đội ngũ thạc sĩ: Lực lượng giảng viên có trình độ thạc sĩ vẫn chiếm tỷ lệ lớn trong cơ cấu đội ngũ viên chức. Số lượng thạc sĩ duy trì ở mức ổn định trong hai năm đầu (163-164 người), nhưng giảm còn khoảng 130 người trong các năm 2022–2023. Sự sụt giảm này chủ yếu gắn với việc giảm tổng số nhân sự, không phản ánh xu hướng giảm trình độ. Từ năm 2024-2025, số lượng thạc sĩ dao động nhẹ ở mức 131-135 người, cho thấy lực lượng này tương đối ổn định và tiếp tục là nòng cốt trong hoạt động giảng dạy và quản lý của nhà trường.

Viên chức có trình độ đại học: Viên chức có trình độ đại học có sự thay đổi mạnh trong giai đoạn này. Trong hai năm đầu (2020-2021), số lượng dao động ở mức cao (136-138 người) nhưng đến năm 2022-2023 chỉ còn 31 người. Sự giảm sâu này thể hiện rõ định hướng nâng chuẩn đội ngũ, giảm vị trí việc làm yêu cầu trình độ đại học hoặc có sự chuyển đổi sang các đơn vị khác. Từ năm 2024-2025, số lượng viên chức trình độ đại học tăng trở lại (58 người), phản ánh nhu cầu bổ sung lực lượng mới hoặc sự mở rộng các vị trí hỗ trợ, hành chính, phục vụ đào tạo.

** Công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ*

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức của nhà trường có sự thay đổi rõ rệt giữa các năm. Năm 2020 và 2023 là hai năm có số lượt đào tạo cao nhất (86 và 78 lượt), thể hiện sự chú trọng của nhà trường trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ. Đây là những giai đoạn nhà trường tăng cường phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và chuẩn hóa đội ngũ theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Tuy nhiên, từ năm 2024, số lượt đào tạo giảm mạnh xuống 28 và chỉ tăng nhẹ lên 33 lượt vào năm 2025. Điều này có thể xuất phát từ một số nguyên nhân như: đội ngũ đã đạt chuẩn về trình độ; nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hạn chế; hoặc các chương trình bồi dưỡng được tái cấu trúc. Mặc dù vậy, xu hướng giảm đào tạo trong hai năm gần đây đặt ra yêu cầu nhà trường cần có chiến lược bồi dưỡng dài hạn hơn nhằm duy trì chất lượng đội ngũ và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi đào tạo đại học trong bối cảnh mới.

** Những điểm mạnh và hạn chế của đội ngũ viên chức Trường Đại học Tân Trào*

Nhìn chung, đội ngũ viên chức của Trường Đại học Tân Trào trong giai đoạn 2020–2025 có những điểm mạnh nổi bật. Trước hết, chất lượng đội ngũ ngày càng được nâng cao, thể hiện qua tỷ lệ viên chức có trình độ sau đại học, đặc biệt là tiến sĩ, liên tục được củng cố và duy trì ở mức cao. Cơ cấu trình độ được chuẩn hóa theo hướng tích cực, giảm dần tỷ lệ viên chức chỉ có trình độ đại học và tăng dần đội ngũ đạt chuẩn theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Bên cạnh đó, nhà trường đã chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng trong những năm đầu của giai đoạn nghiên cứu, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ. Những chuyển biến này phản ánh sự quan tâm của nhà trường đối với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, đội ngũ viên chức vẫn tồn tại một số điểm yếu cần được khắc phục. Quy mô nhân sự trong giai đoạn này có sự biến động mạnh, đặc biệt là sự sụt giảm đột ngột trong giai đoạn 2022–2023, cho thấy tính ổn định của đội ngũ chưa cao và công tác quản lý, sử dụng nhân sự còn gặp khó khăn. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa được duy trì thường xuyên, có xu hướng giảm trong các năm gần đây, ảnh hưởng đến quá trình chuẩn hóa và phát triển năng lực đội ngũ. Ngoài ra, sự mất cân đối trong một số nhóm trình độ và áp lực tăng lên đối với đội ngũ giảng viên có trình độ cao cũng là những hạn chế có thể tác động đến hiệu quả công tác giảng dạy, nghiên cứu và quản lý. Trong giai đoạn 2020-2025, trung bình mỗi năm Trường Đại học Tân Trào công bố khoảng 3-5 bài báo trên các tạp chí quốc tế có chỉ mục Scopus/ISI, tương đương dưới 0,03 bài/giảng viên/năm. Số lượng đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh dao động từ 6-8 đề tài/năm, trong khi đề tài cấp Bộ và Nhà nước còn rất hạn chế. Bình quân số đề tài nghiên cứu trên đầu giảng viên vẫn ở mức thấp so với yêu cầu của một cơ sở giáo dục đại

học định hướng tự chủ. Thực trạng này cho thấy năng lực nghiên cứu khoa học và hội nhập học thuật của đội ngũ giảng viên còn là “điểm nghẽn”, qua đó làm nổi bật tính cấp thiết của việc xây dựng hệ thống KPI nghiên cứu khoa học và cơ chế khuyến khích công bố quốc tế trong giai đoạn tới.

Kết quả khảo sát đánh giá của giảng viên và cán bộ quản lý như sau:

Bảng 1: Kết quả khảo sát đánh giá giảng viên và cán bộ quản lý

Nội dung khảo sát	Điểm TB (Likert 5 mức)	Tỷ lệ đánh giá mức Trung bình trở xuống (%)
Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, hệ thống quản lý học tập, dạy học số	3,12	41,5
Năng lực nghiên cứu khoa học	2,98	46,0
Khả năng công bố bài báo quốc tế	2,64	58,5
Khả năng tham gia đề tài cấp tỉnh/Bộ	2,83	49,0
Nhu cầu bồi dưỡng nghiên cứu khoa học, công bố quốc tế	4,32	—

Kết quả khảo sát cho thấy, mặc dù năng lực số của giảng viên ở mức trung bình khá (điểm trung bình 3,12/5), song năng lực nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế còn hạn chế rõ rệt. Đáng chú ý, có tới 58,5% số người được khảo sát tự đánh giá khả năng công bố quốc tế ở mức trung bình hoặc thấp. Trong khi đó, nhu cầu được bồi dưỡng về nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế đạt điểm trung bình rất cao (4,32/5), phản ánh khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu tự chủ đại học và năng lực thực tế của đội ngũ giảng viên.

3.3 Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Tân Trào

Dựa trên nền tảng lý luận vững chắc về phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đại học, kết hợp với phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Tân Trào, bài báo đề xuất một hệ thống giải pháp toàn diện và có cấu trúc. Bốn nhóm giải pháp chính được trình bày dưới đây, với trọng tâm vào việc tích hợp công nghệ, hợp tác quốc tế và các chính sách pháp lý liên quan, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên một cách hệ thống và hiệu quả.

Thứ nhất, tăng cường đào tạo và bồi dưỡng liên tục

Trong bối cảnh giáo dục đại học ngày càng đòi hỏi sự cập nhật kiến thức và kỹ năng chuyên môn, giải pháp này tập trung vào việc xây dựng một hệ thống đào tạo có hệ thống và liên tục, nhằm nâng cao trình độ học vấn và năng lực sư phạm của giảng viên. Cụ thể, trường cần lập kế hoạch đào tạo hàng năm, ưu tiên cử từ 30 đến 40 lượt giảng viên tham gia các chương trình nghiên cứu sinh, thạc sĩ hoặc bồi dưỡng chuyên sâu, tập trung vào các lĩnh vực then chốt như kỹ năng số, nghiên cứu liên ngành và ứng dụng công nghệ trong giảng dạy; đồng thời kết hợp các hình thức đào tạo đa dạng như trực tuyến và hợp tác quốc tế với các đối tác uy tín. Mục tiêu dài hạn là nâng tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ lên ít nhất 30% vào năm 2030, đồng thời thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức nội bộ thông qua việc tổ chức hội nghị chuyên đề về phương pháp giảng dạy hàng năm. Bằng cách này, không chỉ nâng cao năng lực cá nhân mà còn tạo ra một cộng đồng học tập liên tục, góp phần cải thiện chất lượng đào tạo tổng thể của trường.

Thứ hai, cải thiện cơ chế thu hút và giữ chân nhân tài

Để đối phó với tình trạng thiếu hụt giảng viên chất lượng cao và tỷ lệ nghỉ việc gia tăng, giải pháp này nhấn mạnh vào việc xây dựng một hệ thống chính sách hấp dẫn, dựa trên nguyên tắc cạnh tranh và công bằng trong thị trường lao động giáo dục. Trường cần triển khai các biện pháp hỗ trợ tài chính theo Nghị quyết 12/2021/NQ-HĐND và Nghị quyết số 03/2023/NQ-HĐND của Hội đồng Nhân dân tỉnh Tuyên Quang. Để mở rộng, cần tích cực quảng bá cơ hội việc làm tại các hội nghị khoa học

quốc gia và quốc tế, đồng thời cung cấp các gói hỗ trợ toàn diện như nhà ở tạm trú, quỹ nghiên cứu khởi nghiệp và trợ cấp di chuyển cho các ứng viên tiềm năng, đặc biệt trong lĩnh vực y dược và công nghệ thông tin, những ngành đang phát triển mạnh tại khu vực. Định hướng cụ thể là thu hút ít nhất 5-10 tiến sĩ mới mỗi năm, với trọng tâm vào việc trẻ hóa đội ngũ thông qua quy định nội bộ về độ tuổi tham gia đào tạo, đảm bảo ít nhất 40% giảng viên mới dưới 40 tuổi. Bên cạnh đó, Nhà trường cần áp dụng cơ chế tuyển dụng linh hoạt như hợp đồng thỉnh giảng dài hạn, hợp đồng theo dự án nghiên cứu, hoặc thu hút tiến sĩ trẻ theo hình thức “đào tạo gắn với cam kết làm việc”, nhằm giảm áp lực tài chính trước mắt nhưng vẫn từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ.

Thứ ba, hoàn thiện hệ thống đánh giá và khuyến khích hiệu suất

Một hệ thống đánh giá khoa học và minh bạch là yếu tố then chốt để thúc đẩy động lực làm việc và nâng cao chất lượng giảng viên. Giải pháp này đề xuất áp dụng khung chỉ số hiệu suất chính (KPI) tích hợp phương pháp đánh giá 360 độ, bao gồm phản hồi từ đồng nghiệp, sinh viên, lãnh đạo và tự đánh giá, với trọng số phân bổ hợp lý: 40% cho hoạt động giảng dạy, 30% cho nghiên cứu khoa học, 20% cho dịch vụ cộng đồng và 10% cho phát triển cá nhân.

Để khuyến khích hiệu suất cao, cần tăng cường các hình thức khen thưởng dựa trên sản phẩm cụ thể, chẳng hạn như thưởng thêm cho bài báo quốc tế đăng trên các tạp chí Scopus hoặc ISI hoặc đề tài nghiên cứu cấp tỉnh/nước, đồng thời áp dụng biện pháp xử lý nghiêm minh đối với các vi phạm kỷ luật. Việc chuyển đổi số sẽ hỗ trợ mạnh mẽ cho giải pháp này, thông qua việc sử dụng phần mềm quản lý như VNPT iOffice (đã triển khai từ năm 2024-2025), cho phép theo dõi hiệu suất thời gian thực, phân tích dữ liệu và dự báo xu hướng. Bằng cách này, hệ thống không chỉ đảm bảo tính công bằng mà còn thúc đẩy văn hóa trách nhiệm, góp phần nâng cao nhận thức và hiệu quả làm việc của toàn đội ngũ, đồng thời cung cấp dữ liệu quý giá cho các quyết định chiến lược của lãnh đạo trường.

Thứ tư, xây dựng môi trường hỗ trợ phát triển bền vững

Để đảm bảo sự phát triển lâu dài và toàn diện của đội ngũ giảng viên, giải pháp này tập trung vào việc tạo ra một hệ sinh thái hỗ trợ, kết hợp giữa đầu tư cơ sở vật chất và thúc đẩy văn hóa tổ chức tích cực. Trường cần tận dụng nguồn lực từ Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2021-2025 để nâng cấp cơ sở hạ tầng, bao gồm phòng thí nghiệm hiện đại, thư viện số và không gian làm việc chung, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho nghiên cứu và giảng dạy. Đồng thời, thúc đẩy hợp tác với doanh nghiệp địa phương và quốc tế để giảng viên tham gia các dự án thực tiễn, chẳng hạn như nghiên cứu ứng dụng trong lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao hoặc y tế cộng đồng, giúp kết nối lý thuyết với thực tế. Để nâng cao đạo đức nghề nghiệp và ý thức chính trị, cần tổ chức các khóa bồi dưỡng định kỳ, ví dụ như khóa học về giáo dục chính trị dự kiến năm 2025, kết hợp với các hoạt động cộng đồng như tình nguyện và hội thảo đạo đức sư phạm. Giải pháp này nhấn mạnh cơ chế giám sát hàng quý từ Hội đồng trường, với các chỉ số đo lường cụ thể như tỷ lệ hài lòng của giảng viên (qua khảo sát) và số lượng dự án hợp tác thành công. Bằng cách xây dựng môi trường bền vững, không chỉ nâng cao chất lượng cá nhân mà còn góp phần vào sự phát triển tổng thể của trường, đảm bảo khả năng thích ứng với các thách thức tương lai như chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Tóm lại, các giải pháp trên cần được triển khai đồng bộ và linh hoạt, dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy và Ban Giám hiệu trường, với trọng tâm vào việc phân bổ trách nhiệm rõ ràng và sử dụng chỉ số KPI hàng năm để đánh giá hiệu quả. Việc thực hiện nhất quán sẽ không chỉ khắc phục những hạn chế hiện tại mà còn định vị Trường Đại học Tân Trào như một trung tâm giáo dục chất lượng cao, góp phần vào sứ mệnh phát triển nguồn nhân lực cho khu vực Tây Bắc và cả nước.

4. Kết luận

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Tân Trào không chỉ là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh tự chủ đại học, mà còn là nền tảng quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững của nhà trường, góp phần hiện thực hóa các mục tiêu được xác định trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Tuyên Quang nhiệm kỳ 2020 –2025. Kết quả khảo sát thực trạng cho thấy đội ngũ giảng viên đã có những chuyển biến tích cực về quy mô và trình độ chuyên môn; tuy nhiên, vẫn tồn tại những hạn chế đáng kể liên quan đến tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, năng lực nghiên cứu khoa học và cơ chế hỗ trợ phát triển nghề nghiệp.

Các giải pháp được đề xuất – bao gồm đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên; chính sách thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao; hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu suất; cùng với xây dựng môi trường làm việc hỗ trợ và khuyến khích đổi mới – đều được xây dựng trên cơ sở phân tích dữ liệu thực tiễn, đảm bảo tính khả thi và phù hợp với định hướng phát triển của nhà trường. Việc triển khai đồng bộ và hiệu quả các giải pháp này sẽ tạo tiền đề quan trọng để Đại học Tân Trào nâng cao vị thế, trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu có uy tín trong khu vực.

Nghiên cứu cũng khuyến nghị nhà trường duy trì cơ chế giám sát, đánh giá định kỳ để kịp thời điều chỉnh các giải pháp theo yêu cầu thực tiễn, đồng thời mở rộng các nghiên cứu so sánh với những cơ sở giáo dục đại học địa phương khác nhằm tạo cơ sở tham chiếu cho việc hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong giai đoạn tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), Hướng dẫn thực hiện tự chủ đại học, Hà Nội, Nxb Giáo dục.
2. Nguyễn Thị Minh Phương (2020), "Chất lượng đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ đại học", Tạp chí Khoa học Giáo dục, 15(2), 45-56.
3. Trần Thị Vân (2022), "Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên tại các trường đại học địa phương", Tạp chí Quản lý Giáo dục, 10(1), 78-89.
4. Trường Đại học Tân Trào, (2020-2025), Các báo cáo nội bộ, Báo cáo năm học 2020-2021, Báo cáo năm 2023; Báo cáo năm 2024; Báo cáo năm học 2024-2025.
5. Báo Tuyên Quang, (2025), "Trường Đại học Tân Trào có 44 Tiến sĩ và 1 Phó Giáo sư", Truy cập ngày 04/12/2025 từ <https://baotuyenquang.com.vn>.
6. Phạm Duy Hưng, Trần Thị Diên, (2025), "Nâng cao hiệu quả quản lý thu, chi hướng đến tự chủ tài chính-Nghiên cứu tại Trường Đại học Tân Trào", Truy cập ngày 04/12/2025 từ <https://kinhtevadubao.vn>.
7. Giáo dục.net.vn. (2025), "Dự kiến nâng độ tuổi nhận hỗ trợ khi học thạc sĩ, tiến sĩ theo Đề án 89", Truy cập ngày 04/12/2025 từ <https://giaoduc.net.vn>.