

Bài báo nghiên cứu

THỰC TRẠNG PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC TƯ THỰC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Văn Nhật

Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Nguyễn Văn Nhật – Email: nhatnv0407@gmail.com

Ngày nhận bài: 27-11-2024; ngày nhận bài sửa: 21-12-2024; ngày duyệt đăng: 22-01-2025

TÓM TẮT

Phẩm chất, đạo đức và năng lực của đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là yếu tố sống còn đối với sự phát triển của các trường đại học tư thực (ĐHTT), nhất là trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt hiện nay. Những tiêu chuẩn về đạo đức, lối sống và tác phong không chỉ là yêu cầu cần thiết cho mỗi cá nhân GV mà còn góp phần khẳng định uy tín, chất lượng của nhà trường. Ngoài phẩm chất đạo đức, năng lực giảng dạy và kỹ năng chuyên môn là yêu cầu thiết yếu để ĐNGV đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao trong đào tạo. Kết quả nghiên cứu cho thấy phẩm chất và năng lực của ĐNGV ở một số trường ĐHTT tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) được đánh giá cao, tuy vẫn còn một số mặt hạn chế, đặc biệt là trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và kỹ năng ngoại ngữ, tin học. Kết quả nghiên cứu này mang lại giá trị thiết thực trong việc cung cấp cái nhìn tổng quan về thực trạng phẩm chất, năng lực ĐNGV ở một số trường ĐHTT tại TPHCM. Những phát hiện từ nghiên cứu không chỉ giúp các nhà quản lý giáo dục nhận diện rõ ràng các vấn đề cần cải thiện mà còn là cơ sở để các trường xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực giảng dạy trong tương lai. Việc nâng cao chất lượng ĐNGV sẽ không chỉ góp phần cải thiện chất lượng đào tạo, mà còn gia tăng uy tín của các trường, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh với các cơ sở đào tạo trong hệ thống giáo dục.

Từ khóa: giảng viên; đại học tư thực; phẩm chất năng lực; đội ngũ giảng viên

1. Mở đầu

Trong bối cảnh giáo dục Việt Nam đang phát triển nhanh chóng, các trường ĐHTT ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Để đạt được mục tiêu này, việc xây dựng ĐNGV không chỉ đáp ứng yêu cầu về năng lực chuyên môn mà còn phải đảm bảo các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp. Đây là yếu tố cốt lõi quyết định chất lượng đào tạo, khả năng cạnh tranh và sự phát triển bền vững của các trường ĐHTT, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và yêu cầu tự chủ giáo dục hiện nay.

Theo Nghị quyết số 29-NQ/TW (2013) của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI, việc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đòi hỏi ĐNGV giữ vai trò trung tâm trong đào tạo nguồn

Cite this article as: Nguyen Van Nhat (2025). The current qualities and competencies of lecturers at selected private universities in Ho Chi Minh City. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 22(1), 99-109.

nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Đồng thời, Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên giai đoạn 2019–2030 (được phê duyệt năm 2019) đã đặt mục tiêu xây dựng năng lực số của giảng viên, một trong tám lĩnh vực ưu tiên hàng đầu của Chương trình Chuyển đổi số quốc gia. Những chiến lược này nhấn mạnh rằng giảng viên chính là nhân tố quyết định nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển các cơ sở giáo dục.

Theo quan điểm của Nguyễn Văn Thái (2020), ĐNGV là tập thể những người được tuyển chọn, đào tạo bài bản về chuyên môn, phẩm chất sư phạm và được tổ chức thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, phù hợp với mục tiêu đào tạo của nhà trường. Một nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại các trường ĐHTT Việt Nam đã chỉ ra rằng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp và phẩm chất chính trị có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả làm việc cũng như sự hài lòng của giảng viên. Sự hỗ trợ từ phía nhà trường trong việc duy trì hành vi đạo đức và khuyến khích tham gia hoạt động chính trị là những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ (Global Journal of Human Resource Management, 2021). Tương tự, một phân tích khác nhấn mạnh rằng năng lực giảng viên không chỉ dừng lại ở kỹ năng giảng dạy, mà còn bao gồm tinh thần trách nhiệm, thái độ chuyên nghiệp và cam kết xã hội (Semantic Scholar, 2021).

Dẫu có nhiều nghiên cứu đề cập đến phẩm chất và năng lực giảng viên, các công trình chuyên sâu về thực trạng ĐNGV tại các trường ĐHTT ở TPHCM vẫn còn hạn chế. Chính vì vậy, nghiên cứu này hướng đến đánh giá thực trạng về phẩm chất, năng lực của giảng viên trong các trường ĐHTT tại TPHCM, đồng thời phân tích các hạn chế, yếu tố ảnh hưởng và đề xuất giải pháp nhằm phát triển đội ngũ chất lượng, đáp ứng yêu cầu giáo dục trong tương lai.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số cơ sở lý luận về phẩm chất, năng lực đội ngũ giảng viên

2.1.1. Phẩm chất

Theo Luật Sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học số 34/2018/QH14, giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học là những cá nhân có nhân thân rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt và sức khỏe đảm bảo để hoàn thành nhiệm vụ (National Assembly of Vietnam, 2018). Đồng thời, trình độ của giảng viên phải đáp ứng các quy định của Luật Giáo dục Đại học (National Assembly of Vietnam, 2012). Nghị định số 99/2019/NĐ-CP và các quy định hiện hành cũng nhấn mạnh rằng giảng viên cần đạt các tiêu chuẩn phẩm chất đạo đức chung, cũng như những tiêu chuẩn riêng biệt phù hợp với tính chất nghề nghiệp. Các tiêu chí cụ thể về phẩm chất đạo đức của giảng viên bao gồm:

Tuân thủ pháp luật: Giảng viên phải có ý thức rõ ràng trong việc thực hiện các chính sách, pháp luật của Nhà nước, tuân thủ các quy định của ngành giáo dục và những quy định riêng tại cơ sở giáo dục nơi công tác.

Tác phong và trách nhiệm nghề nghiệp: Giảng viên cần duy trì phong cách làm việc chuyên nghiệp, phù hợp với môi trường giáo dục, thể hiện sự sẵn sàng nhận nhiệm vụ và trách nhiệm với công việc được giao. Đồng thời, họ phải bảo vệ danh dự, uy tín nhà giáo, tôn trọng nhân cách người học, đối xử công bằng và bảo vệ quyền lợi chính đáng của sinh viên.

Tinh thần và thái độ làm việc: Giảng viên phải làm việc với thái độ nghiêm túc, trung thực, luôn phấn đấu phát triển bản thân và đóng góp tích cực cho nhà trường, cũng như xã hội. Ngoài ra, họ cần có tinh thần đấu tranh chống lại các hành vi tiêu cực trong cả môi trường học đường lẫn cộng đồng.

2.1.2. Năng lực của giảng viên

Năng lực giảng viên (Competence) được hiểu là khả năng áp dụng kiến thức, kỹ năng và năng lực cá nhân, xã hội để giải quyết các tình huống và vấn đề cụ thể trong công việc (Di Battista, 2022). Từ góc độ từ điển học, năng lực có thể được định nghĩa là khả năng thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy được giao, dựa trên các phẩm chất, kiến thức và kỹ năng của giảng viên (Nguyen, 2006). Các nhiệm vụ giảng dạy này được quy định trong các văn bản pháp luật như Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV (Ministry of Education and Training & Ministry of Home Affairs, 2014), Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT và Thông tư số 04/2024/TT-BGDĐT và trở thành tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên. Việc xác định năng lực giảng viên một cách chính xác là cơ sở để xây dựng các chỉ số đánh giá phù hợp. Dưới đây là các năng lực cụ thể của giảng viên được xác định qua các tiêu chí chính, như sau (Ministry of Education and Training, 2024):

Giảng dạy: Giảng viên thực hiện giảng dạy, hướng dẫn và chấm đồ án, khóa luận tốt nghiệp, tham gia giảng dạy chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, cũng như hướng dẫn luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ nếu đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định. Họ cũng tham gia hướng dẫn thảo luận, thực hành, thí nghiệm và thực tập.

Giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức cho người học: Giảng viên cần coi trọng việc kết hợp giảng dạy chuyên môn với giáo dục đạo đức, chính trị và truyền thống trong khuôn khổ mục tiêu của chương trình đào tạo. Việc này giúp người học phát huy vai trò chủ động trong học tập và rèn luyện.

Nghiên cứu khoa học và phát triển chuyên môn: Giảng viên tham gia biên soạn giáo trình, sách phục vụ đào tạo, tổ chức và tham gia nghiên cứu khoa học, viết báo cáo tại các hội nghị, hội thảo khoa học. Họ cũng tham gia đánh giá đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế và bảo đảm chất lượng giáo dục đại học.

Học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ: Giảng viên tham gia các khóa học, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy, cũng như tham gia các hoạt động thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Quản lý và phục vụ: Giảng viên tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học và phương pháp học tập hiệu quả. Họ phát hiện và bồi dưỡng tài năng, tham gia đánh giá, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trẻ, cũng như tham gia các hoạt động khác theo quy chế của cơ sở giáo dục đại học.

Kiến thức và chuyên môn: Giảng viên cần có kiến thức sâu rộng và vững vàng trong lĩnh vực giảng dạy của mình. Việc cập nhật liên tục kiến thức mới và phát triển chuyên môn qua các khóa học, hội thảo là rất quan trọng để nâng cao trình độ cá nhân và góp phần vào sự phát triển của ngành giáo dục.

Khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học: Giảng viên cần có khả năng sử dụng thành

thao ngoại ngữ để tiếp cận tài liệu nghiên cứu quốc tế và giảng dạy hiệu quả. Kỹ năng tin học là yêu cầu thiết yếu giúp giảng viên ứng dụng công nghệ thông tin trong nghiên cứu, xây dựng chương trình đào tạo và giảng dạy, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục và khả năng tương tác với sinh viên.

Việc xây dựng các tiêu chí và chỉ báo này một cách cụ thể sẽ giúp thu thập dữ liệu sơ cấp thuận lợi, phục vụ cho nghiên cứu về năng lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học.

2.3. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát hơn 655 giảng viên cơ hữu, cán bộ quản lý tại 07 trường ĐHTT tại Tp. HCM, gồm: Trường ĐH Công nghệ TPHCM; Trường ĐH Hùng Vương TPHCM; Trường ĐH Kinh tế - Tài chính TPHCM; Trường ĐH Nguyễn Tất Thành; Trường ĐH Quốc tế Hồng Bàng; Trường ĐH Văn Hiến; Trường ĐH Văn Lang và kết quả hợp lệ sau khi thu về xử lý số phiếu khảo sát của 568 giảng viên – chiếm 87% so với phiếu phát ra. Trong 568 giảng viên, cán bộ quản lý: về giới tính Nam chiếm 48%, nữ chiếm 52%; Độ tuổi: 30 trở xuống chiếm 5%, từ 31-40 chiếm 37%, từ 41-50 chiếm 46%, từ 51-59 chiếm 8% và trên 60 chiếm 4%; Về kinh nghiệm làm việc: từ 5 năm trở xuống chiếm 12%, từ 6 - 10 năm chiếm 23,2%, từ 11-20 năm chiếm 44,4% và trên 21 năm chiếm 20,4%; Về trình độ: Đại học chiếm 9,5%, thạc sĩ chiếm 79,6%, tiến sĩ chiếm 10,9%. Ngoài ra, tác giả còn phỏng vấn thêm 10/568 giảng viên để làm rõ một số nội dung về đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên.

2.3.2. Quá trình thu thập dữ liệu

Chúng tôi đã sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn và xử lý dữ liệu để tổng hợp, phân tích các nghiên cứu làm cơ sở lý luận và thực tiễn trong nghiên cứu này.

Đối với phiếu khảo sát bằng bảng hỏi: tác giả đã chọn ngẫu nhiên 650 giảng viên, phiếu khảo sát trực tiếp tới đầu mỗi tại các trường, khảo sát online thông qua google form, qua zalo, có nêu rõ lý do, mục đích tiến hành khảo sát và trao đổi cụ thể các vấn đề liên quan đến nội dung khảo sát để đảm bảo các nội dung khảo sát được hiểu rõ, chính xác đúng với ý tưởng của tác giả. Thời gian khảo sát từ tháng 6/2024 đến tháng giữa tháng 7/2024.

Đối với phỏng vấn: tác giả đã tiến hành phỏng vấn 10 giảng viên ở 4 trường ĐHTT tại TPHCM – người đã từng tham gia trả lời bảng khảo sát. Thời gian thực hiện tháng 9/2024 sau khi tác giả đã xử lý các kết quả khảo sát.

2.3.3. Quy ước thang đo

Nghiên cứu này đã sử dụng thang đo 4 mức độ: Với mỗi chỉ báo thuộc các tiêu chí: 1 – “Yếu”; 2 – “Trung bình”; 3 – “Khá”; 4 – “Tốt” để tính mức độ đồng ý trong các nội dung đánh giá đối với ĐNGV ở các trường ĐHTT tại TPHCM bao gồm: phẩm chất chính trị; phẩm chất đạo đức; năng lực chuyên môn nghiệp vụ. Điểm trung bình (ĐTB) cộng tối đa $\text{ĐTB} = 4,00$ và tối thiểu $\text{ĐTB} = 1,00$. Do đó, điểm định lượng của giá trị cho từng khoảng trong thang đo Likert 4 (Malhotra & Birks, 2007) mức độ được tính như sau: Mức độ giá trị = (giá trị lớn nhất – giá trị nhỏ nhất) / tổng giá trị = $(4-1)/4=0,75$ tức là khoảng cách giữa các

giá trị là 0,75. Cụ thể: Mức 4: khoảng điểm từ 3,26-4,0: người được khảo sát cho rằng nội dung khảo sát là “Tốt”; Mức 3: khoảng điểm 2,51-3,25: người được khảo sát cho rằng nội dung khảo sát là “Khá”; Mức 2: khoảng điểm 1,76-2,50: người được khảo sát cho rằng nội dung khảo sát là “Trung bình”; Mức 1: khoảng điểm 1,0-1,75: người được khảo sát cho rằng nội dung khảo sát là “Yếu”.

2.3.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi, chúng tôi sử dụng phương pháp thống kê toán học tính giá trị trung bình (ĐTB). Đối với dữ liệu thu được từ phỏng vấn, chúng tôi dùng phương pháp phân tích nội dung và đối chiếu với kết quả khảo sát để bổ sung, làm rõ các vấn đề cho các dữ liệu định lượng. Công thức tính ĐTB như sau:

Công thức tính ĐTB như sau:

$$\bar{X} = \frac{\sum (xi \cdot fi)}{\sum fi}$$

Trong đó:

- $\bar{X}$: Điểm trung bình.
- xi: Giá trị trung bình của mỗi mức độ (thường là 1, 2, 3, 4 tương ứng với các mức đánh giá *Không quan trọng*, *Ít quan trọng*, *Quan trọng*, *Rất quan trọng*).
- fi: Số phiếu xuất hiện của mức xi.
- $\sum fi$: Tổng số số phiếu khảo.

2.4. Kết quả nghiên cứu thực tiễn thực trạng phẩm chất và năng ĐNGV các trường ĐHTT tại TPHCM

Trong bối cảnh phát triển giáo dục hiện nay, phẩm chất và năng lực của ĐNGV đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế của các cơ sở giáo dục đại học. Ở các trường ĐHTT, đặc biệt tại TPHCM, nơi cạnh tranh về chất lượng giáo dục ngày càng gay gắt, việc đảm bảo ĐNGV có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và kỹ năng giảng dạy là một yêu cầu cấp thiết. Kết quả khảo sát cung cấp cái nhìn toàn diện về các khía cạnh phẩm chất, năng lực chuyên môn của ĐNGV. Kết quả nghiên cứu dự kiến sẽ không chỉ xác định các điểm mạnh và hạn chế của ĐNGV mà còn làm cơ sở để đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực và phẩm chất của đội ngũ này, từ đó hỗ trợ các trường ĐHTT tại TPHCM xây dựng chiến lược phát triển nhân lực giáo dục phù hợp với xu hướng hiện đại và nhu cầu của thị trường lao động. Cụ thể kết quả thu được như sau:

2.4.1. Thực trạng phẩm chất chính trị

Trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam ngày càng đòi hỏi sự phát triển toàn diện và chuyên nghiệp hóa, việc nghiên cứu và đánh giá phẩm chất chính trị của ĐNGV trở thành một yêu cầu cấp thiết. Khảo sát này nhằm tìm hiểu sâu sắc về tình hình hiện tại, nhận diện những điểm mạnh cũng như các hạn chế trong phẩm chất chính trị của giảng viên. Căn cứ vào kết quả khảo sát, chúng tôi tổng hợp kết quả như sau:

Bảng 1. Kết quả khảo sát thực trạng về phẩm chất chính trị của ĐNGV một số trường ĐHTT tại TPHCM

Nội dung	$\bar{X}$	SD	Thứ bậc
1. Tin tưởng vào chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước;	3,78	0,46	3
2. Nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước;	3,82	0,43	1
3. Tích cực học tập, nghiên cứu nắm vững các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước;	3,70	0,54	5
4. Có ý thức tổ chức kỉ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức;	3,74	0,51	4
5. Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, quy định của pháp luật và điều lệ Nhà trường, nội quy của đơn vị.	3,80	0,48	2
Tổng điểm trung bình	3,77		

Dựa trên kết quả khảo sát thực trạng về phẩm chất chính trị của ĐNGV ở một số ĐHTT tại TPHCM, các thông số cho thấy giảng viên tại các trường có ý thức và trách nhiệm cao đối với các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, cũng như các quy định của Nhà trường. Cụ thể, “giảng viên thể hiện sự tin tưởng vững chắc vào chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước” với ĐTB đạt 3,78 và độ lệch chuẩn (SD) là 0,46. Đây là mức điểm khá cao, phản ánh sự đồng thuận và tôn trọng của ĐNGV đối với các chính sách của Đảng và Nhà nước. Mức độ phân tán về sự tin tưởng không lớn, cho thấy hầu hết giảng viên đều có thái độ tích cực và ổn định trong nhận thức này. Giảng viên cũng “nghiêm chỉnh chấp hành các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước”, với ĐTB cao nhất là 3,82 và độ lệch chuẩn nhỏ nhất (0,43). Điều này thể hiện thái độ nghiêm túc và cam kết của giảng viên trong việc thực hiện các quy định, chính sách pháp luật. Tuy có điểm số thấp nhất ở tiêu chí “tích cực học tập, nghiên cứu nắm vững các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước” với ĐTB là 3,70 và độ lệch chuẩn 0,54. Mặc dù hầu hết giảng viên đều có sự chú trọng trong việc học hỏi, nghiên cứu, tuy nhiên độ lệch chuẩn khá lớn cho thấy vẫn còn sự khác biệt về mức độ tích cực và chủ động trong việc này giữa các giảng viên. Về mặt “Ý thức tổ chức kỉ luật” có ĐTB là 3,74 và độ lệch chuẩn 0,51, cho thấy giảng viên có ý thức tổ chức và kỉ luật khá tốt. Sự phân tán trong kết quả khảo sát ở mức độ vừa phải, phản ánh rằng hầu hết giảng viên đều tuân thủ quy định về kỉ luật, tuy nhiên một số trường hợp vẫn có sự khác biệt nhỏ trong việc chấp hành các quy định của tổ chức. Cuối cùng, giảng viên cũng “gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tuân thủ các quy định của pháp luật và các nội quy của nhà trường”, với ĐTB là 3,80 và độ lệch chuẩn 0,48. Kết quả này cho thấy giảng viên không chỉ tuân thủ quy định của Nhà nước mà còn thực hiện tốt nghĩa vụ công dân và các quy định của nhà trường, thể hiện trách nhiệm cao trong công tác và trong đời sống xã hội.

Với tổng điểm trung bình là 3,77 và độ lệch chuẩn khoảng 0,46, giảng viên ở các trường ĐHTT tại TPHCM có phẩm chất chính trị tốt, thể hiện sự cam kết cao đối với các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, vẫn có một số khác biệt về mức độ chủ động trong việc học hỏi và nghiên cứu các Chỉ thị, Nghị quyết, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

Nhìn chung, qua kết quả khảo sát, chúng ta thấy mức độ tin tưởng và thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, cùng với ý thức tổ chức kỉ luật và gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân của ĐNGV ở các trường ĐHTT tại TPHCM.

2.4.2. Thực trạng phẩm chất đạo đức

Theo Luật Giáo dục năm 2019 thì yêu cầu đầu tiên của người GV là phải có phẩm chất, tư tưởng, đạo đức tốt. Đó là yêu cầu tiên quyết đối với GV (National Assembly of Vietnam, 2019). Để nhận biết về thực trạng này của ĐNGV một số trường ĐHTT tại TPHCM, chúng tôi đã tiến hành khảo sát và cho kết quả như Bảng sau:

Bảng 2. Kết quả khảo sát thực trạng về đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong của ĐNGV một số trường ĐHTT tại TPHCM

Nội dung khảo sát	$\bar{X}$	SD	Thứ bậc
1. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tâm huyết với nghề nghiệp;	3,80	0,48	2
2. Giàu lòng nhân ái, đoàn kết, thương yêu đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp;	3,76	0,47	3
3. Tôn trọng nhân cách, đối xử công bằng và bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học;	3,80	0,45	1
4. Thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí;	3,65	0,56	8
5. Sống có lí tưởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng;	3,73	0,50	4
6. Có lối sống hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội;	3,73	0,49	5
7. Có thái độ lịch sự, tôn trọng, trung thực, thân thiện, hợp tác trong giao tiếp với đồng nghiệp; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo;	3,72	0,50	6
8. Tận tụy, nhiệt tình và say mê nghề nghiệp.	3,69	0,56	7
Tổng điểm trung bình	3,74		

Kết quả khảo sát thực trạng về đạo đức nghề nghiệp, lối sống và tác phong của ĐNGV ở một số trường ĐHTT tại TPHCM cho thấy giảng viên có đạo đức nghề nghiệp tốt, phản ánh qua tổng ĐTB 3,74. Các chỉ số khảo sát đều thuộc mức “Tốt” (nằm trong khoảng 3,26 - 4,0), với độ lệch chuẩn (SD) dao động từ 0,45 đến 0,56, thể hiện sự đồng thuận tương đối cao giữa các giảng viên. “Tôn trọng nhân cách, đối xử công bằng và bảo vệ quyền lợi người học” là tiêu chí được đánh giá cao nhất, với ĐTB là 3,80 và độ lệch chuẩn thấp nhất (0,45). Điều này phản ánh sự cam kết của giảng viên trong việc đặt quyền lợi của người học làm trọng tâm, đảm bảo sự công bằng và nhân văn trong giảng dạy. “Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tâm huyết với nghề nghiệp” cũng đạt ĐTB 3,80 (SD = 0,48), xếp thứ hai. Kết quả này cho thấy ĐNGV luôn ý thức được vai trò và trách nhiệm trong việc giữ gìn danh dự và phẩm chất của nhà giáo, đồng thời duy trì sự tận tâm với nghề. “Giàu lòng nhân ái, đoàn kết, thương yêu đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp” xếp thứ ba, với ĐTB 3,76 và SD = 0,47. Điều này thể hiện mối quan hệ tích cực giữa các giảng viên, sự hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, góp phần xây dựng môi trường làm việc đoàn kết và gắn bó. “Sống có lí tưởng, có mục đích, ý chí vượt khó vươn lên; tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong

sáng” xếp thứ tư, đạt 3,73 (SD = 0,50). Kết quả này khẳng định giảng viên không chỉ hướng đến sự hoàn thiện bản thân mà còn đóng góp tích cực cho sự phát triển của nhà trường và xã hội. “Có lối sống hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ xã hội” đạt 3,73 (SD = 0,49), xếp thứ năm. Điều này cho thấy giảng viên duy trì được sự hài hòa giữa lối sống cá nhân và yêu cầu hội nhập của xã hội hiện đại. “Thái độ lịch sự, tôn trọng, trung thực, thân thiện và hợp tác trong giao tiếp; giải quyết công việc khách quan, tận tình” xếp thứ sáu với 3,72 (SD = 0,50). Mặc dù mức điểm cao, độ lệch chuẩn thể hiện sự phân hóa nhất định trong mức độ thực hiện giữa các giảng viên. “Tận tụy, nhiệt tình và say mê nghề nghiệp” đạt 3,69 (SD = 0,56), xếp thứ bảy. Điều này cho thấy giảng viên vẫn giữ được sự đam mê với nghề, nhưng có sự khác biệt lớn hơn so với các tiêu chí khác, cho thấy một số trường hợp chưa thể hiện được tối đa tinh thần này.

Với tổng ĐTB 3,74 cho thấy giảng viên ở các trường ĐHTT tại TPHCM được đánh giá đạo đức nghề nghiệp, lối sống và tác phong tốt. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn cao ở một số tiêu chí như tận tụy với nghề nghiệp hay thực hành tiết kiệm gợi ý rằng cần có các biện pháp khuyến khích và định hướng để nâng cao sự đồng đều trong nhận thức và hành động giữa các giảng viên. Việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy tinh thần trách nhiệm và ý thức tự giác sẽ góp phần cải thiện chất lượng ĐNGV trong tương lai.

2.2.3. Thực trạng năng lực chuyên môn nghiệp vụ

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ là khả năng và kiến thức cần thiết mà một người phải có để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ một cách hiệu quả và chuyên nghiệp. Đối với GV, năng lực chuyên môn nghiệp vụ bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau, từ kiến thức chuyên môn sâu rộng đến các kỹ năng sư phạm, quản lý lớp học, NCKH... Để tìm hiểu chúng tôi khảo sát 9 tiêu chí về năng lực của ĐNGV và thu được kết quả:

Bảng 3. Kết quả khảo sát năng lực chuyên môn nghiệp vụ của ĐNGV một số trường ĐHTT tại TPHCM

Nội dung khảo sát	$\bar{X}$	SD	Thứ bậc
1. Nắm vững chương trình, nội dung kiến thức môn học, thực hiện đúng kế hoạch và chương trình dạy học;	3,80	0,40	1
2. Khả năng sử dụng và đổi mới phương pháp dạy học;	3,59	0,55	4
3. Khả năng tổ chức hoạt động dạy học - giáo dục;	3,63	0,51	3
4. Khả năng nắm bắt tâm lý, cảm hóa, thuyết phục định hướng cho SV;	3,51	0,63	6
5. Năng lực biên soạn chương trình, giáo trình, tài liệu dạy học: nắm vững quy định, quy trình xây dựng, cập nhật, đánh giá giá chương trình đào tạo;	3,54	0,65	5
6. Năng lực NCKH và các hoạt động khoa học-công nghệ khác;	2,97	0,97	8
7. Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học tham khảo tài liệu, NCKH và giảng dạy;	2,93	0,99	9
8. Tổ chức, hướng dẫn SV thực tập, làm khóa luận tốt nghiệp có chất lượng;	3,65	0,53	2
9. Dự giờ và tham gia đánh giá hoạt động giảng dạy của các GV khác theo quy định của cơ sở đào tạo.	3,49	0,65	7
Tổng điểm trung bình	3,46		

Kết quả khảo sát về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của ĐNGV ở các trường ĐHTT tại TPHCM cho thấy một bức tranh tích cực với ĐTB đạt 3,46. Cụ thể: Tiêu chí “Nắm vững

chương trình, nội dung kiến thức môn học, thực hiện đúng kế hoạch và chương trình dạy học” có điểm trung bình cao nhất, đạt 3,80 với độ lệch chuẩn thấp ($SD = 0,40$), phản ánh sự đồng thuận cao giữa các giảng viên. Đây là năng lực quan trọng, thể hiện sự chuẩn bị và chuyên môn vững vàng của giảng viên trong công tác giảng dạy. Tiêu chí “Tổ chức, hướng dẫn sinh viên thực tập, làm khóa luận tốt nghiệp có chất lượng” đứng thứ hai với điểm trung bình 3,65 và $SD = 0,53$, cho thấy khả năng hỗ trợ sinh viên thực hiện các hoạt động học tập chuyên sâu đạt hiệu quả. “Khả năng tổ chức hoạt động dạy học - giáo dục” xếp thứ ba với điểm trung bình 3,63 ($SD = 0,51$), thể hiện vai trò quản lý và triển khai các hoạt động giáo dục một cách linh hoạt, sáng tạo. Tiêu chí “Khả năng sử dụng và đổi mới phương pháp dạy học” đạt 3,59 ($SD = 0,55$), cho thấy giảng viên đã nỗ lực áp dụng các phương pháp hiện đại nhưng vẫn còn cần cải thiện để đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục.

Các tiêu chí còn lại như “Khả năng nắm bắt tâm lý, cảm hóa, thuyết phục sinh viên” (3,51, $SD = 0,63$), “Năng lực biên soạn chương trình, tài liệu” (3,54, $SD = 0,65$) và “Dự giờ, tham gia đánh giá hoạt động giảng dạy của đồng nghiệp” (3,49, $SD = 0,65$) đạt điểm ở mức khá. Tuy nhiên, điểm thấp nhất thuộc về “Năng lực NCKH và các hoạt động khoa học – công nghệ” (2,97, $SD = 0,97$) và “Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học” (2,93, $SD = 0,99$), cho thấy đây là những hạn chế cần được khắc phục để nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Để làm rõ hơn vấn đề này chúng tôi có phỏng vấn sâu thêm một số GV, theo một giảng viên “hiện tại theo Quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên, một năm học ngoài 400 tiết chuẩn nghĩa vụ, giảng viên phải có 100 tiết chuẩn NCKH, việc NCKH đối với giảng viên rất quan trọng. Tuy nhiên, không phải năm nào GV cũng đạt được số tiết chuẩn này, vì ngoài việc phải hoàn thành tiết dạy nghĩa vụ, GV phải làm nhiều công việc khác, như trực khoa, tuyển sinh, kết nối doanh nghiệp; ngoài ra, việc NCKH đòi hỏi phải có kỹ năng, năng lực viết bài báo khoa học” (GV3).

Tổng điểm trung bình là 3,46, nằm trong mức “Khá tốt”, phản ánh năng lực chuyên môn của giảng viên đã đáp ứng yêu cầu cơ bản nhưng cần được cải thiện hơn nữa, đặc biệt ở các lĩnh vực như nghiên cứu khoa học và ngoại ngữ.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu về phẩm chất và năng lực của đội ngũ giảng viên tại các trường ĐHTT ở TPHCM cho thấy một bức tranh tích cực, nhưng cũng bộc lộ một số thách thức cần giải quyết. Đội ngũ giảng viên được đánh giá cao về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp và năng lực giảng dạy, thể hiện rõ nỗ lực trong việc tôn trọng nhân cách và quyền lợi của người học. Điều này cho thấy giảng viên không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn chú trọng đến sự phát triển toàn diện của sinh viên, xây dựng môi trường học tập hiệu quả. Tuy nhiên, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên còn hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục và sự phát triển bền vững của nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Việc giảng viên thiếu kỹ năng và kinh nghiệm trong nghiên cứu có thể dẫn đến sự thiếu hụt trong sản phẩm nghiên cứu có giá trị, ảnh hưởng đến danh tiếng của các trường tư thục. Hơn nữa,

năng lực nghiên cứu hạn chế cũng khiến giảng viên khó khăn trong việc hướng dẫn sinh viên tham gia nghiên cứu, giảm cơ hội phát triển kỹ năng của sinh viên. Bên cạnh đó, năng lực ngoại ngữ và tin học của giảng viên cũng rất quan trọng trong việc thực hiện nghiên cứu. Việc sử dụng thành thạo công nghệ thông tin và ngoại ngữ giúp giảng viên tiếp cận tài liệu quốc tế và hợp tác nghiên cứu hiệu quả; do đó, các trường cần tổ chức nhiều hơn các chương trình bồi dưỡng chuyên môn, tập trung nâng cao năng lực nghiên cứu, ngoại ngữ và tin học cho giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển sinh viên trong nền giáo dục hiện đại.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Central Committee of the Communist Party of Vietnam. (2013). *Resolution No. 29-NQ/TW of the 8th Central Committee Meeting, 11th term, on fundamental and comprehensive reform of education and training*.
- Ministry of Education and Training. (2020). *Circular 20/2020/TT-BGDĐT regulating the working regime of lecturers at higher education institutions*.
- Ministry of Education and Training & Ministry of Home Affairs. (2014). *Circular No. 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV guiding the construction, management, and use of professional titles for public employees in educational institutions*.
- Ministry of Education and Training. (2024). *Circular No. 04/2024/TT-BGDĐT guiding job positions for leadership, management roles, and professional titles in the field of education and training at higher education institutions and public pedagogical colleges*.
- Government. (2019). *Decree No. 99/2019/ND-CP detailing and guiding the implementation of certain provisions of the amended and supplemented Law on Higher Education*.
- Phan, T. T. H. (2022). Phát triển năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục đại học [Developing lecturers' competencies to meet the requirements of digital transformation in higher education]. *Electronic Journal of Political Theory*. <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/4462-phat-trien-nang-luc-cua-giang-vien-dap-ung-yeu-cau-chuyen-doi-so-trong-giao-duc-dai-hoc.html>
- Nguyen. L. (2006). *Tu dien tu va ngu Viet Nam [Dictionary of Vietnamese Words and Phrases]*. Ho Chi Minh City General Publishing House.
- National Assembly of Vietnam. (2018). *Law on Higher Education (Law No. 08/2012/QH13)*. Hanoi, Vietnam: National Politics Publishing House."
- National Assembly of Vietnam. (2018). *Law Amending and Supplementing Some Provisions of the Law on Higher Education (Law No. 34/2018/QH14)*. Hanoi, Vietnam: National Politics Publishing House.
- National Assembly of Vietnam. (2019). *Law on Education (Law No. 43/2019/QH14)*. Hanoi, Vietnam: National Politics Publishing House.

- Nguyen, V. T. (2020). Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên khoa học xã hội và nhân văn trong các nhà trường quân đội [Building and developing the faculty of social sciences and humanities in military educational institutions]. *National Defense Journal*, (10), 62-64.
- Prime Minister. (2019). *Decision No. 89/QĐ-TTg approving the project to enhance the capacity of lecturers and management staff at higher education institutions to meet the requirements of fundamental and comprehensive reform of education and training for the period 2019-2030*.
- Di Battista, S., Pivetti, M., Melotti, G., & Berti, C. (2022). Lecturer competence from the perspective of undergraduate psychology students: A qualitative pilot study. *Educational Sciences*, 12(2), 139. <https://doi.org/10.3390/educsci12020139>
- Global Journal of Human Resource Management. (2021). Factors influencing job satisfaction for lecturers in Vietnam's private universities. <https://ejournals.org/gjhrm/vol-5-issue-4-may-2017/determinants-affecting-lecturers-job-satisfaction-private-universities-vietnam/>
- Semantic Scholar. (2021). Analysis of education quality and student satisfaction in Vietnamese universities. <https://pdfs.semanticscholar.org/a8d0/7187f5a894aaf800278e70fe6b4332cb47cd.pdf>

THE CURRENT QUALITIES AND COMPETENCIES OF LECTURERS AT SELECTED PRIVATE UNIVERSITIES IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Van Nhat

HUTECH University, Ho Chi Minh City, Vietnam

Corresponding author: Nguyen Van Nhat – Email: nhatnv0407@gmail.com

Received: November 27, 2024; Revised: December 21, 2024; Accepted: January 22, 2025

ABSTRACT

The qualities, ethics, and competencies of lecturers play a crucial role in the development of private universities, especially in today's increasingly competitive educational context. Standards of ethics, lifestyle, and work habits not only shape individual lecturers but also contribute to an institution's reputation and academic quality. In addition to ethical qualities, teaching ability and professional expertise are essential for meeting the growing demands of education. The study found that the qualities and competencies of the lecturers at private universities in Ho Chi Minh City are highly regarded. However, challenges remain in research, foreign language proficiency, and digital competencies. This research provides valuable insights into the current qualities and competencies of lecturers at selected private universities in Ho Chi Minh City, offering a foundation for education managers to identify areas for improvement. It also serves as a strategic guide for universities to enhance teacher professional development. Improving the quality of lecturers will not only contribute to enhancing the quality of education but also increase the reputation and competitiveness of private universities within the broader academic ecosystem.

Keywords: lecturers; private universities; qualities and competencies; teaching staff