

Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn Hà Nội

DINH THỊ TRÂM*

Tóm tắt

Qua khảo sát 375 giảng viên đang làm việc trong các trường đại học công lập ở Hà Nội, bài viết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên của trường đại học công lập trên địa bàn. Kết quả chỉ ra 6 nhân tố tác động tích cực đến chất lượng giảng viên, bao gồm: Tuyển dụng giảng viên; Bố trí, sử dụng giảng viên; Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giảng viên; Chế độ đãi ngộ; Cơ sở vật chất; Chính sách hiện hành đối với giảng viên.

Từ khóa: chất lượng giảng viên, trường đại học, nhân tố ảnh hưởng

Summary

The paper examines factors affecting the quality of lecturers of public universities in Hanoi through a survey of 375 lecturers working in local public universities. The fruit points out six positive determinants, which are Recruitment; Arrangement; Training and retraining; Benefit; Infrastructure; Current policies.

Keywords: quality of lecturers, university, influential factor

GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh yêu cầu tự chủ, các trường đại học công lập đang đứng trước những vấn đề cần phải thay đổi, trong đó vấn đề cần ưu tiên thực hiện hàng đầu là không ngừng phát triển, nâng cao chất lượng giảng viên. Bởi, đây là “lực lượng sản xuất đặc biệt” đóng vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục đại học, là nhân tố quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục.

Thực hiện theo chủ trương, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, giảng viên ở các trường đại học hiện nay đã và đang tích cực rèn luyện, nâng cao trình độ. Bên cạnh đó, được sự quan tâm của ban giám hiệu/hội đồng trường, nhiều giảng viên có điều kiện thuận lợi hơn để nâng cao chất lượng, trình độ của bản thân. Tuy nhiên, vẫn còn một số giảng viên có chất lượng giảng dạy và nghiên cứu thực sự chưa đạt so với yêu cầu; năng lực xã hội, năng lực ngoại ngữ và công nghệ thông tin đôi khi còn bị hạn chế... Vậy, làm thế nào để nâng cao chất lượng giảng viên? Để trả lời câu hỏi này, bài viết tập trung phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn

thành phố Hà Nội, từ đó đưa ra các kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng giảng viên tại các trường đại học công lập.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Chất lượng giảng viên là một thuật ngữ mang nhiều ý nghĩa, thường phân ánh quan điểm và sự quan tâm của các tác giả, nhà nghiên cứu và nhà hoạch định chính sách khác nhau (Strong, 2012). Do đó, mỗi cá nhân lại tiếp cận chất lượng giảng viên theo các hướng khác nhau.

Đối với một số nhà nghiên cứu, chất lượng giảng viên thể hiện ở khả năng học tập của chính bản thân họ (được chỉ ra bởi trình độ chuyên môn). Nghiên cứu của Cochran-Smith (2001) cho thấy rằng, những giảng viên đã trải qua mức độ đào

* ThS., Trường Đại học Lao động - Xã hội

Ngày nhận bài: 05/10/2019; Ngày phân biên: 23/10/2019; Ngày duyệt đăng: 24/10/2019

lạo cao nhất đều được xã hội và trường học đánh giá cao về mặt học thuật. Lý giải vấn đề này, tác giả Cochran-Smith cho rằng, khi trải qua các cấp đào tạo, giảng viên có thể tích lũy thêm nhiều kiến thức chuyên môn cũng như tiếp thu được các kỹ năng sư phạm. Do đó, mức độ uy tín của họ được tăng cao.

Berliner (2005) nghiên cứu chất lượng giảng viên thông qua lý thuyết về mô hình năng lực (mô hình KSA) theo trường phái của Anh do Benjamin Bloom khởi xướng năm 1956. Theo Berliner, một giảng viên có chất lượng tốt phải hội tụ cả 3 nhân tố: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Chỉ khi có được 3 nhân tố này, thì giảng viên mới có thể hoàn thành tốt vai trò và nhiệm vụ của mình.

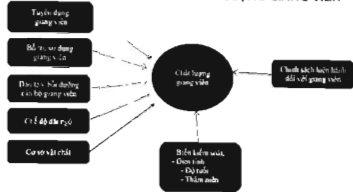
Chất lượng giảng viên chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố. Michel Grangeat và Peter Gray (2007) trong nghiên cứu của mình đã chỉ ra, điều kiện làm việc, điều kiện cá nhân có tác động lớn đến sự phát triển năng lực nghề nghiệp. Bản thân mỗi giảng viên có phát triển được năng lực nghề nghiệp của mình hay không còn phụ thuộc nhiều vào mong muốn, điều kiện sống và làm việc của họ. Sự gắn kết của họ với tổ chức cũng là nhân tố thúc đẩy giảng viên tự ý thức nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Trong nghiên cứu của mình, Ruth Naylor và Yusuf Sayed (2014) đã nghiên cứu mức độ tác động của ba nhân tố, gồm: sự phát triển nghề nghiệp của bản thân, sự hỗ trợ từ cấp của nhà trường và các chính sách của nhà nước có liên quan đến chất lượng giảng viên. Kết quả cho thấy, cả ba nhân tố này đều có ảnh hưởng tích cực và mạnh mẽ tới chất lượng giảng viên, trong đó nhân tố về sự phát triển nghề nghiệp của bản thân là có tác động nhiều nhất. Chính sách của nhà nước về giảng viên thường được phát triển bởi Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bên liên quan, giúp định hình chất lượng giảng viên gián tiếp bằng cách xác định đào tạo và cấp bằng, chứng chỉ cũng như các khía cạnh quản trị liên quan đến quản trị và quản lý giảng viên, bao gồm: tuyển dụng, hệ thống trách nhiệm, lương, triển khai, phát triển nghề nghiệp của giảng viên và thẩm định...

Mô hình nghiên cứu

Bài viết đề xuất mô hình nghiên cứu tham khảo theo Ruth Naylor và Yusuf Sayed (2014). Tuy nhiên, điểm mới của bài viết là làm rõ hơn tiêu chí đánh giá

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN



193 | T. ĐỀ XUẤT CÁC TÁC GIẢ

chất lượng giảng viên, xây dựng mô hình nghiên cứu tổng thể hơn đối với các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên như đi sâu hơn vào các hoạt động quản trị nhân lực cũng như có tính đến các quy định của Nhà nước. Mô hình nghiên cứu cụ thể được trình bày tại Hình, theo đó có 6 nhân tố được đề xuất có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên, bao gồm: Tuyển dụng giảng viên (TD); Bồi trí, sử dụng giảng viên (BT); Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giảng viên (DT); Chế độ đãi ngộ (DN); Cơ sở vật chất (VC); Chính sách hiện hành đối với giảng viên (CS). Ngoài ra, tác giả cũng bổ sung thêm 3 biến kiểm soát (giới tính, độ tuổi, thâm niên) nhằm kiểm tra sự khác biệt trong đánh giá chất lượng giảng viên của các nhóm đối tượng nghiên cứu khác nhau.

Giả thuyết nghiên cứu được phát triển như sau:

Giả thuyết H1: Công tác tuyển dụng của trường có tác động tích cực đến chất lượng giảng viên.

Giả thuyết H2: Bồi trí và sử dụng giảng viên của trường có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Giả thuyết H3: Công tác đào tạo và bồi dưỡng giảng viên có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Giả thuyết H4: Chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Giả thuyết H5: Cơ sở vật chất có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Giả thuyết H6: Chính sách hiện hành đối với giảng viên có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Phương pháp nghiên cứu

Tác giả phát phiếu khảo sát đến 400 phiếu giảng viên tại các trường công lập trên địa bàn Hà Nội theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Thời gian khảo sát được thực hiện trong tháng 4/2018. Sau khi thu về và làm sạch, còn lại 375 mẫu hợp lệ cho nghiên cứu chính thức. Trong đó, nữ chiếm 71,2% (267 giảng viên); các giảng viên có số năm làm việc dưới 5 năm chiếm 22,7%, từ 5 đến dưới 10 năm chiếm 32,3%, từ 10 năm đến dưới 15 năm chiếm 26,1% và số giảng viên từ 15 năm trở lên chiếm 18,9%; số giảng viên có chức danh giảng viên chính chiếm 28%, giảng viên cao cấp chiếm 18,4%.

Thang đo Likert 5 điểm được sử dụng trong bảng hỏi, từ 1 - Rất không đồng ý đến 5 - Rất đồng ý. Dữ liệu thu thập được xử lý với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 22.0.

BẢNG 1: BẢNG HỒI QUY MÔ HÌNH 6 NHÂN TỐ

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Collinearity Statistics	
	Std. Error	Beta					VIF	
(Constant)	.705	.250		2,548	.011			
TD	.327	.166	.400	4,469	.000	.215	3,332	
BT	.275	.035	.234	3,617	.000	.436	2,619	
DT	.263	.053	.162	1,375	.000	.387	2,643	
DN	.318	.048	.254	3,342	.000	.430	2,071	
VC	.213	.071	.185	1,671	.000	.391	2,524	
CS	.196	.146	.157	2,538	.025	.426	2,215	

a. Dependent Variable: CLGV

Nguồn: Kết quả xử lý bằng SPSS của tác giả

BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

Giả thuyết	Nội dung	Kết luận
H1	Tuyển dụng giảng viên có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên	Chấp nhận
H2	Bố trí sử dụng giảng viên có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên	Chấp nhận
H3	Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên	Chấp nhận
H4	Chế độ đãi ngộ có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên	Chấp nhận
H5	Cơ sở vật chất có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên	Chấp nhận
H6	Chính sách hiện hành đối với giảng viên có ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên	Chấp nhận

Nguồn: Tác giả tổng hợp

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy, tất cả các bộ biến thang đo đều có giá trị lớn hơn 0,6. Do vậy các biến thành phần của các bộ biến đều có độ tin cậy cao, nên được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích EFA

Kết quả kiểm định Bartlett's cho thấy, các biến trong tổng thể có mối quan hệ tương quan với nhau (Sig. = 0,000) và hệ số KMO = 0,903, chứng tỏ sự thích hợp của EFA. Giá trị Eigenvalues = 1,003, các biến quan sát được nhóm lại thành 6 nhân tố với tổng phương sai trích bằng 61,138%, phần ảnh 6 nhân tố này giải thích được 61,138% sự biến thiên của các biến được khảo sát.

Tuy nhiên, sau khi phân tích ma trận xoay nhân tố EFA lần thứ nhất, biến Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên có quan sát DT6 với hệ số factor loading = 0,021 < 0,5. Do đó, quan sát này bị loại khỏi mô hình nghiên cứu và không được sử dụng cho các bước tiếp theo.

Tác giả tiến hành EFA lần 2 và cho kết quả khả quan hơn. Cụ thể: Kết quả kiểm định Bartlett's cho thấy, các biến trong tổng thể có mối quan hệ tương quan với nhau (Sig. = 0,000) và hệ số KMO = 0,915, chứng tỏ sự thích hợp của EFA. Giá trị Eigenvalues = 1,104, các biến quan sát được nhóm lại thành 6 nhân tố với tổng phương sai trích bằng 65,176%, hay nói cách khác, 6 nhân tố này giải thích được 65,176% sự biến thiên của các biến được khảo sát. Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố EFA cho thấy, tất cả các biến quan sát đều có hệ số factor loading > 0,5 đạt giá trị thỏa mãn và được chia thành 6 nhóm nhân tố như để xuất ban đầu.

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên

Trên cơ sở các nhân tố đã được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha và phương pháp EFA, bài viết sử dụng mô hình hồi quy để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Các giá trị kiểm định về sự phù hợp của mô hình (kiểm định F) và kiểm định về hệ số hồi quy của các biến đều có mức ý nghĩa thống kê. Do mức ý nghĩa của các kiểm định này đều nhỏ hơn 0,05 (các giá trị Sig. nhỏ hơn 0,05) và các giá trị VIF của các nhân tố trong các mô hình đều nhỏ hơn 10, vì vậy, hiện tượng đa cộng tuyến của các nhân tố trong các mô hình tuy vẫn còn, nhưng ở mức chấp nhận được.

Bên cạnh đó, hệ số tương quan hiệu chỉnh của mô hình bằng 0,632, cho biết các biến trong mô hình này giải thích được 63,2% sự biến thiên của dữ liệu. Số Durbin Watson đạt được là 1,769. Giá trị này là phù hợp vì nằm trong khoảng từ 1 đến 3. Như vậy, mô hình hồi quy bội thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

Theo kết quả Bảng 2, cả 6 nhân tố là có tương quan dương với chất lượng giảng viên. Trong đó, Tuyển dụng giảng viên là có ảnh hưởng lớn nhất đến chất lượng giảng viên do có hệ số hồi quy là 0,327. Tiếp theo là Chế độ đãi ngộ giảng viên do có hệ số hồi quy là 0,318. Bố trí, sử dụng giảng viên có hệ số hồi quy là 0,275 là nhân tố có mức độ ảnh hưởng thứ 3. Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên có mức độ ảnh hưởng thứ 4 đến chất lượng giảng viên với hệ số hồi quy là 0,263. Thứ 5 là nhân tố Cơ sở vật chất với hệ số hồi quy là 0,213 và có mức độ ảnh hưởng ít nhất trong 6 nhân tố là Chính sách hiện hành đối với giảng viên với hệ số hồi quy là 0,196.

Qua phân tích kết quả hồi quy, các hệ số Sig. đều có giá trị nhỏ hơn 0,05, các hệ số hồi quy đều dương. Điều đó có nghĩa là, các giả thuyết đặt ra ban đầu đều được chấp nhận (Bảng 2).

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy 6 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên của các trường đại học công lập trên địa bàn Hà Nội. Từ đó, cần đưa ra một vài kiến nghị nhằm cải thiện chất lượng

giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn, như sau:

Về tuyển dụng giảng viên: Các trường cần có quy hoạch nguồn nhân lực dài hạn, tránh tình trạng tuyển dụng ồ ạt trong một thời gian ngắn, sau đó ngắt quãng. Xây dựng kế hoạch dài hạn chính là rà soát các vị trí công việc cho hợp lý, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, sắp xếp công việc. Trên cơ sở đó, đưa ra kế hoạch tuyển dụng, cũng như chính sách ưu tiên tuyển dụng những người trình độ nữ tiến sỹ trở lên.

Về bố trí và sử dụng giảng viên: Các trường cần coi trọng công tác bố trí, sắp xếp cán bộ giảng viên đúng chuyên môn và phù hợp với năng lực. Đồng thời, chú ý đúng mức đến việc bố trí, sử dụng, cần nhắc cán bộ giảng viên “đúng tiêu chuẩn, phù hợp sở trường”. Để bắt cán bộ phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Đây là điều kiện quyết định để cán bộ giảng viên có khả năng hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên: Nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đến việc hình thành các phẩm chất, trình độ, năng lực chuyên môn của giảng viên ở các trường đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Tuyển dụng tốt, thu hút được nguồn viên chức chất lượng cao chưa đủ, mà còn phải quan tâm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng họ.

Về chính sách đãi ngộ giảng viên: Chế độ đãi ngộ và khen thưởng cả về vật chất

và tinh thần là một cách tạo ra động lực bên trong của giảng viên nhằm khuyến khích, động viên họ làm việc tốt hơn. Ngoài ra, đây cũng là một cách ghi nhận công lao đóng góp của họ cho tập thể.

Về cơ sở vật chất: Cần tăng cường cơ sở vật chất, tài liệu phục vụ giảng dạy, bởi đây được ví như cánh tay nối dài của người giảng dạy, mà thiếu điều kiện này thì dù giảng viên có giỏi cũng không thể thực hiện được. Ngoài ra, đây là tiêu chuẩn bắt buộc trong đánh giá chất lượng giáo dục đại học cũng như tiêu chuẩn phân tầng đại học.

Về chính sách hiện hành đối với giảng viên: Tiếp tục mở rộng diện tự chủ, đổi mới quản trị đại học theo định hướng, kiến tạo, không bao biện làm thay. Hoàn thiện cơ sở pháp lý để đổi mới quản lý giáo dục đại học, đặc biệt hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Giáo dục đại học, kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế. Rà soát sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật theo hướng giảm quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học, qua đó nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Điều chỉnh mạng lưới cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của Luật. Tái cấu trúc hệ thống các trường đại học theo hướng gọn, nhẹ, năng động, hiệu quả. Bộ Giáo dục và Đào tạo cần chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoàn thành: Khung trình độ quốc gia, Chuẩn giảng viên... trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt; phối hợp với Bộ Tài chính điều chỉnh chính sách tăng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên; phối hợp với Bộ Nội vụ và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội điều chỉnh, đổi mới các chính sách đặc thù đối với đội ngũ giảng viên là nữ giới (thai sản, con ốm, bảo hiểm, tuổi nghỉ hưu...) - chiếm tỷ lệ lớn trong các trường đại học công lập. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chu Nguyễn Mộng Ngọc, Hoàng Trọng (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nxb Thống kê
2. Berliner, D. C. (2005). The near impossibility of testing for teacher quality, *Journal of Teacher Education*, 56, 205-213
3. Cochran-Smith, M. (2001). The outcomes question in teacher education, *Teaching and Teacher Education*, 17, 527-546
4. Hair, JF, WC Black, BJ Babin, RE Anderson, RL Tatham (1998). *Multivariate data analysis*. NY: Prentice Hall International
5. Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*, New York, McGraw-Hill
6. Michel Grangeat, Peter Gray (2007). Factors influencing teachers' professional competence development, *Journal of Vocational Education & Training*, 59(4), 485-501
7. Ruth Naylor and Yusuf Sayed (2014). *Teacher quality: evidence review*, The Department of Foreign Affairs and Trade, Canberra
8. Strong, M. (2012). *What do we mean by teacher quality?*. In: M. Strong (Ed), *The highly qualified teacher: what is teacher quality and how do we measure it?* Teachers College. Columbia University, 12-17
9. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics (3rd ed.)*. New York: HarperCollins