

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỚC YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH XÂY DỰNG – KIẾN TRÚC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

*IMPROVING THE QUALITY OF LECTURERS TO MEET THE CURRENT DEMANDS
FOR TRAINING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES
IN THE CONSTRUCTION AND ARCHITECTURE SECTORS IN HO CHI MINH CITY*

TRẦN THỊ LỢI() và VÕ ANH TUẤN(**)*

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận bài: 20-8-2024 Ngày biên tập xong: 22-9-2024 Ngày duyệt đăng: 31-9-2024 Mã số: TCKH47-23-2024 ISSN: 2525 – 2429</p>	<p><i>Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là yếu tố đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học hiện nay. Nghiên cứu thực hiện tiếp cận vấn đề một cách toàn diện bằng cách sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu, khảo sát định lượng nhằm đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đào tạo ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Chúng tôi thực hiện nghiên cứu này để trả lời câu hỏi: Cần làm gì và làm như thế nào để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học có đào tạo ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Từ việc phân tích vai trò, đánh giá những thành tựu, hạn chế và những thách thức đặt ra trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trước yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu tập trung vào một số giải pháp: Giải pháp liên quan tới công tác đào tạo, bồi dưỡng; Giải pháp liên quan đến cơ sở vật chất, công nghệ; Giải pháp liên quan tới cơ chế, chính sách.</i></p>
<p>Từ khóa: chất lượng đội ngũ giảng viên; nguồn nhân lực chất lượng cao; ngành xây dựng - kiến trúc, Thành phố Hồ Chí Minh. Key words: teaching staff quality; high-quality human resources; construction and architecture sectors; Ho Chi Minh City.</p>	<p>ABSTRACT: Today, improving the quality of the teaching staff is a particularly important factor in enhancing the quality of higher education. This study utilizes a comprehensive approach, integrating in-depth interviews and quantitative surveys, to rigorously assess the current quality and effectiveness of the teaching staff at construction and architecture educational institutions in Ho Chi Minh City. The study aims to address the question: What strategies and actions are necessary to enhance the quality of teaching staff at universities offering construction</p>

(*) ThS. Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh, loi.tran@uah.edu.vn

(**) PGS. TS. Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh

and architecture programs in Ho Chi Minh City? Through an in-depth analysis of the roles, accomplishments, limitations, and challenges associated with improving the teaching staff's quality to meet the growing demand for highly skilled professionals in the construction and architecture sectors, this research concentrates on some key solutions: Strategies related to training and professional development; Initiatives focused on infrastructure and technological advancements; Reforms concerning institutional mechanisms and policy frameworks.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế, văn hóa và là đô thị lớn nhất của Việt Nam. Quá trình đô thị hóa ngày càng nhanh và thực hiện mục tiêu xây dựng thành phố thông minh đòi hỏi thành phố cần có hệ thống hạ tầng đồng bộ, thông minh và hiện đại. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc là yếu tố then chốt đảm bảo sự phát triển bền vững của thành phố. Để có nguồn nhân lực chất lượng cao, giáo dục đại học đóng vai trò đặc biệt quan trọng, trong đó đội ngũ giảng viên có vai trò quyết định trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong những năm qua, đội ngũ giảng viên tại Thành phố Hồ Chí Minh có nhiều chuyển biến về chất lượng, song vẫn còn những hạn chế về phương pháp giảng dạy, năng lực nghiên cứu, trình độ ứng dụng khoa học công nghệ... điều này ảnh hưởng tới chất lượng giáo dục đại học. Vì vậy, nghiên cứu đánh giá thực trạng và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trước yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc cần được quan tâm kịp thời.

2. NỘI DUNG

2.1. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc

Thời kỳ của C. Mác, thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao chưa được đề cập, tuy nhiên

C. Mác đã nêu ra quan niệm về những người có trình độ, có khả năng ứng dụng những thành tựu của khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, đó là những con người có đủ năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông và nắm nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất trong thực tiễn.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng chưa dùng khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng trong tư tưởng của Người về phát triển con người toàn diện là một trong những nội dung quan trọng được Hồ Chí Minh quan tâm. Theo Người con người toàn diện toàn diện bao gồm phát triển cả về thể lực, trí lực và tâm lực.

Trong lĩnh vực xã hội nhân văn, các nhà nghiên cứu Việt Nam đã nêu những quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo Tiến sĩ Hoàng Minh Lợi nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu theo hai quan điểm. Quan điểm định tính, nguồn nhân lực chất lượng cao “*Được xem là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất, hiệu quả trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng, phát triển của cộng đồng nói riêng, toàn xã hội nói chung*” [2, tr.22]. Quan điểm định lượng “*Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người đã qua đào tạo có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Đó là nguồn nhân lực có trình độ thuộc các cấp khác nhau như đại học, cao đẳng hay nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính*

sách hoặc nguồn nhân lực khoa học công nghệ, giảng viên các trường đại học, cao đẳng” [2, tr.23].

Theo Trần Đình Thảo, nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm dùng để chỉ những người trình độ cao về chuyên môn, kỹ thuật ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động nhất định (lao động kỹ thuật lành nghề, cao đẳng, đại học, trên đại học. Theo tác giả “*Chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao là hai khái niệm có mối quan hệ chặt chẽ, tác động biện chứng. Chất lượng nguồn nhân lực là muốn nói tới nhân lực tổng thể của một quốc gia, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao là nhóm tinh túy nhất, có chất lượng nhất*” [3, tr.3].

Nguồn nhân lực chất lượng cao được các nhà nghiên cứu nhìn nhận ở nhiều góc độ khác nhau nhưng điểm tương đồng là nói tới sự phát triển toàn diện của con người cả về đức, trí, thể, mỹ.

Kế thừa những quan niệm trên, theo chúng tôi: Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận nhân lực có sức khỏe tốt, được trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ ở mức độ chuyên sâu tiệm cận với trình độ phát triển của thế giới, có năng lực về ngoại ngữ, công nghệ thông tin cũng như tư duy đổi mới, sáng tạo, thích ứng nhanh với xu thế hội nhập và nền kinh tế tri thức, đóng góp hiệu quả cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao được đề cập tới những tiêu chí: Về thể lực, kiến thức, kỹ năng, thái độ, tư duy đổi mới sáng tạo và năng lực thích ứng cao.

Là một bộ phận của nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc vừa mang những điểm chung, vừa mang đặc trưng đó là: Tính sáng tạo, tính thẩm mỹ và năng lực thích ứng cao.

Sáng tạo trong thiết kế là một tiêu chí của ngành nghề xây dựng - kiến trúc, trong bối cảnh kinh tế tri thức sáng tạo là đòi hỏi hàng đầu của một chuyên gia, nhân lực chất lượng cao không thể không sáng tạo trong việc thực

hành nghề nghiệp, trong nghiên cứu đổi mới nâng cao năng suất, hiệu quả tạo ra sản phẩm phục vụ cho xã hội và giá trị của bản thân trong công việc. Đặc biệt với sự xuất hiện của AI, sự sáng tạo của con người đòi hỏi mang tính người hơn để chiến thắng sự sáng tạo của AI.

Với điều kiện vật chất ngày càng đáp ứng đầy đủ, nhu cầu về đời sống tinh thần ngày càng cao. Những công trình xây dựng - kiến trúc hiện nay không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu về công năng mà còn là giá trị thẩm mỹ mang lại cho mỗi cá nhân, gia đình và xã hội một không gian sống, lao động và làm việc thật thoải mái, những giá trị tinh thần tích cực góp phần nâng cao năng suất lao động.

Cùng với sự vận động, phát triển không ngừng của tồn tại xã hội cả về điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế xã hội và đặc biệt là trình độ khoa học công nghệ, ngành xây dựng - kiến trúc là ngành trực tiếp nhất, ứng dụng sớm nhất những thành tựu của khoa học công nghệ. Môi trường lao động trong ngành xây dựng - kiến trúc thường gắn với các công trình, dự án nên việc cần thích ứng nhanh và cao là đặc điểm hết sức quan trọng.

2.2. Vai trò của đội ngũ giảng viên trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Đội ngũ giảng viên đóng vai trò quyết định trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Điều này được thể hiện cụ thể: Giảng viên là người truyền đạt kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành giúp sinh viên nắm vững lý thuyết mà còn có khả năng áp dụng vào thực tế một cách hiệu quả. Đó là những kiến thức về nguyên lý thiết kế, hình khối kiến trúc, tiêu chuẩn và quy chuẩn trong thiết kế và thi công công trình, phong cách và lịch sử kiến trúc Việt Nam và thế giới, các kiến thức về phương pháp thi công, quản lý chất lượng công trình, vật liệu xây dựng; lập kế

hoạch tổ chức và điều hành dự án, quản lý tài chính và nguồn nhân lực, đánh giá rủi ro và kiểm soát tiến độ; những kiến thức liên quan tới nguyên lý quy hoạch không gian đô thị, quản lý phát triển đô thị bền vững, phân tích giải quyết các vấn đề quy hoạch.

Những kỹ năng thực hành như kỹ năng sử dụng các phần mềm thiết kế như AutoCAD, Rivit, SketchUp, các phần mềm về tính toán kết cấu và mô phỏng như ETABS, SAP2000; kỹ năng quản lý dự án, kỹ năng thi công công trình: Kỹ năng giải quyết vấn đề và sáng tạo các giải pháp mới trong thiết kế và thi công; kỹ năng giao tiếp và thuyết trình như kỹ năng viết báo cáo kỹ thuật, kỹ năng thuyết trình dự án trước khách hàng, giao tiếp hiệu quả với các bên liên quan. Thông qua việc truyền đạt những kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành, giúp cho các bạn sinh viên nắm vững lý thuyết và thực tế, sẵn sàng đối mặt với những thách thức trong công việc và đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và của cả nước.

Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên có vai trò định hướng nghề nghiệp và phát triển tư duy sáng tạo. Điều này được thể hiện thông qua các buổi giảng dạy, hội thảo, các workshop, đồ án... giúp sinh viên nhận thức rõ hơn về con đường sự nghiệp, từ đó xây dựng kế hoạch học tập và phát triển bản thân phù hợp. Giúp sinh viên tư duy sáng tạo trong việc giải quyết các vấn đề, tình huống thực tế, trong các bài làm việc nhóm, giúp sinh viên cung cấp những kỹ năng thiết yếu trong ngành xây dựng - kiến trúc.

Song song với việc trang bị những tri thức và kỹ năng nghề nghiệp, đội ngũ giảng viên còn là cầu nối giữa nhà trường và doanh nghiệp. Họ tạo điều kiện cho sinh viên tham gia vào các dự án thực tế, thực tập tại các công ty xây dựng và kiến trúc hàng đầu, giúp sinh viên nắm bắt được yêu cầu và xu hướng của thị trường lao động. Sự kết nối này không chỉ mang lại cơ hội thực tập, việc làm cho sinh

viên mà còn góp phần nâng cao uy tín và chất lượng đào tạo của nhà trường.

2.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường đại học đào tạo ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

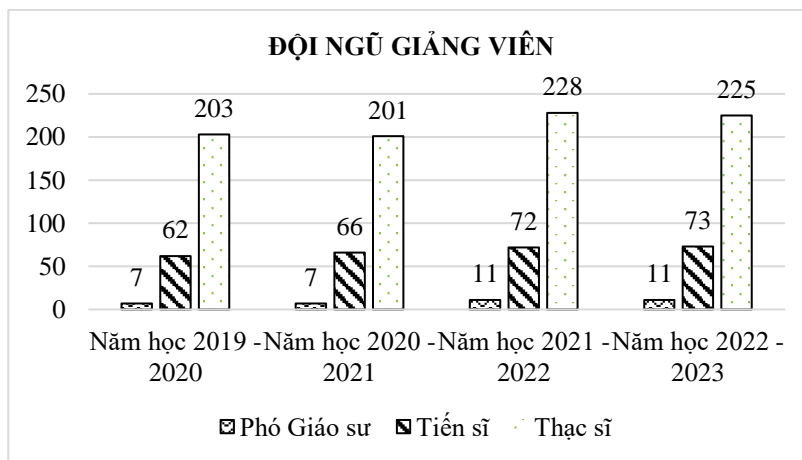
Những điểm mạnh: Thực hiện phỏng vấn sâu với 50 mẫu nhằm đánh giá về chất lượng đội ngũ giảng viên ngành xây dựng - kiến trúc ở một số trường đại học đào tạo nhóm ngành xây dựng - kiến trúc tiêu biểu là Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Hutech, kết quả như sau: Hầu hết cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên đều khẳng định đội ngũ giảng viên có chất lượng tốt, mỗi giảng viên có phong cách, thế mạnh khác nhau không chỉ giỏi về chuyên môn mà kinh nghiệm hành nghề tốt như nhận định của một giảng viên như sau: *“Mỗi thầy cô có thể mạnh khác nhau, sinh viên không chỉ học thầy cô về kiến thức mà cả phương pháp. Ví dụ, có thầy cô mạnh về công năng, thầy cô mạnh về thiết kế nhà hàng, khách sạn...”* (Thông tin viên Giảng viên 8). Các bạn sinh viên cho rằng (Thông tin viên Sinh viên 5) *“Em thấy đội ngũ giảng viên của nhà trường hiện nay có trình độ chuyên môn cao và tận tâm với nghề, các thầy, cô rất nhiệt tình truyền đạt những kinh nghiệm làm nghề của mình cho sinh viên, tạo nhiều điều kiện cho để phát triển kiến thức và hoàn thiện các bài đồ án. Các thầy cô cũng luôn cập nhật kiến thức cũng như tổ chức các buổi talkshow, workshop về các xu hướng mới trong kiến trúc - xây dựng để sinh viên có thể học hỏi thêm”*. Sinh viên (Thông tin viên Sinh viên 21) *“Về lãnh đạo khoa và giảng viên khoa, em cảm thấy các giảng viên có kiến thức chuyên môn tốt, điều này giúp họ đạt hiệu quả cao trong quá trình truyền tải kiến thức chuyên môn, nên khi chúng em có thắc mắc trong quá trình học để hỏi đáp thì thầy cô trả lời rất nhiệt tình và không có sự không tốt nào. Em đánh giá rất cao họ”*.

Thực hiện khảo sát 120 sinh viên và cán bộ quản lý giảng viên tại Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học

Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Văn Lang, chúng tôi thu được kết quả: Về phía giảng viên và cán bộ quản lý đánh giá về chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay: Rất tốt: 16,6%; Tốt: 50%; Khá 33,3%. Đánh giá từ các bạn sinh viên là những người trực tiếp thụ hưởng chất lượng đội ngũ giảng viên đánh giá như sau: Rất tốt: 35%; Tốt: 45%; Khá 8,3%; Trung bình 4,1%. Theo kết quả khảo sát chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay đa số là tốt chiếm tỷ lệ cao ở cả đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý (50%), giảng viên và sinh viên (45%) (Kết quả khảo sát của tác giả).

Như vậy, hầu hết cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên đánh giá chất lượng giảng viên tại các trường có đào tạo ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay là “Tốt.” Thầy, cô có chuyên môn sâu, kinh nghiệm hành nghề thực tế nhiều, có lòng đam mê với nghề và nhiệt tình với sinh viên. Bên cạnh những điểm mạnh, chất lượng đội ngũ giảng viên còn những hạn chế: Tỷ lệ giảng viên có vị, học hàm cao còn thấp, như Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh:

Bảng 1. Số lượng giảng viên có học hàm, học vị qua các năm

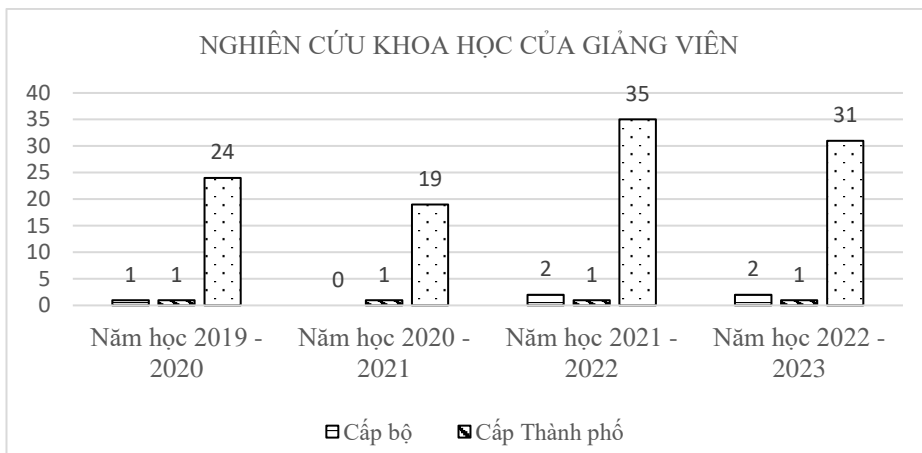


Nguồn: Báo cáo tổng kết các năm học của Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh

Quan sát biểu đồ trên cho thấy, đội ngũ giảng viên của trường về học vị thạc sĩ chiếm tỷ lệ cao nhất năm 2023 là 73%, trong đó giảng viên học vị tiến sĩ chiếm tỷ lệ thấp 23,6%. Giảng viên có học hàm phó giáo sư rất thấp 3,6% và hầu như không tăng qua các năm học. Khi được nhận xét về chất lượng đội ngũ, đa số các bạn sinh viên bộc bạch (Thông tin viên Sinh viên 7) cho rằng “Em được tiếp xúc nhiều thầy cô ở các độ tuổi khác nhau từ trẻ tới lớn, điểm chung các thầy cô truyền đạt kiến thức chuyên ngành chắc chắn, giúp bọn em trau dồi kỹ năng bọn em nhiều lời khuyên về chuyên ngành của mình. Hạn chế một số thầy cô vẫn áp dụng kiểu dạy truyền thống, chưa áp dụng công nghệ vào giảng dạy, còn

chênh lệch ở một số thầy cô”. (Thông tin viên Sinh viên 21) cũng nhận định “Đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kiến trúc là những thầy/cô rất giỏi về mặt chuyên môn... bên cạnh đó, cũng có một số thầy, cô chuyên môn thì rất đáng để học hỏi nhưng cách truyền đạt, khả năng giao tiếp còn thiếu tinh tế, phương pháp giảng dạy còn lạc hậu... Có nhiều thầy, cô, theo ý kiến chủ quan của em, không truyền được cảm hứng của ngành đến với học sinh... không có đam mê với việc dạy học”. Cùng với những tồn tại về phương pháp, nghiệp vụ sư phạm và chưa đồng đều về chất lượng thì việc tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên còn hạn chế về số lượng và chất lượng.

Bảng 2. Số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh qua các năm học



Nguồn: Báo cáo tổng kết các năm học của Trường Đại học Kiến trúc Thành phố Hồ Chí Minh

Đào tạo và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ trọng tâm của một trường đại học. Trong giai đoạn hiện nay sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ và xu hướng toàn cầu hóa thì việc nghiên cứu khoa học lại càng trở lên quan trọng hơn. Tuy nhiên quan sát bảng trên chúng ta thấy hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên ngành xây dựng - kiến trúc còn hạn chế về số lượng giảng viên và số lượng đề tài hằng năm. Khi đánh giá về hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên, hầu hết cán bộ quản lý và giảng viên cho rằng mới đạt chất lượng khá và trung bình, tỷ lệ tốt và rất tốt là thấp.

Tóm lại, chất lượng đội ngũ giảng viên ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh có nhiều điểm mạnh về chuyên môn, phương pháp và nghiệp vụ, tuy nhiên chưa có sự đồng đều về chất lượng giữa các giảng viên, hoạt động nghiên cứu khoa học còn hạn chế, đa số các giảng viên không do khối các trường sư phạm đào tạo về làm giảng viên mà do khối các trường kỹ thuật đào tạo vì vậy nghiệp vụ sư phạm đôi khi còn hạn chế. Số giảng viên có học hàm, học vị cao cũng còn khiêm tốn. Với vai trò là nguồn lực quyết định việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chúng ta không thể có nguồn sinh viên ra trường chất lượng cao nếu

không có đội ngũ giảng viên chất lượng cao. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ cấp bách trong giai đoạn hiện nay để góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Nguyên nhân của những hạn chế:

Thứ nhất, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và nghiên cứu còn hạn chế, chưa theo kịp xu thế phát triển giáo dục của thế giới;

Thứ hai, giảng viên còn thiếu cơ hội phát triển chuyên môn;

Thứ ba, chính sách đãi ngộ và cơ chế khuyến khích của nhà nước và các trường đối với đội ngũ giảng viên chưa đủ tạo động lực;

Thứ tư, năng lực và kỹ năng nghiên cứu khoa học ở một bộ phận giảng viên còn hạn chế.

2.4. Những thách thức đặt trong việc phát triển đội ngũ giảng viên trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Thứ nhất, sự xuất hiện ngày càng nhanh những xu hướng và công nghệ mới. Ngành xây dựng - kiến trúc liên tục phát triển với các xu hướng, công nghệ mới và phương pháp tiên tiến. Giảng viên phải không ngừng cập nhật kiến thức và kỹ năng để truyền đạt cho sinh viên. Tuy nhiên, việc này đòi hỏi thời gian, tài

chính và cơ hội tham gia các khóa đào tạo, hội thảo, hoặc các chương trình trao đổi quốc tế, điều mà không phải giảng viên nào cũng có điều kiện tham gia.

Thứ hai, cơ sở vật chất và điều kiện làm việc. Nhiều trường đại học chưa có cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu. Điều này làm hạn chế khả năng ứng dụng các công nghệ mới trong giảng dạy và khó khăn trong việc tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Thứ ba, áp lực cân bằng công việc và cuộc sống. Giảng viên thường phải đối mặt với áp lực lớn từ công việc giảng dạy, nghiên cứu, và các hoạt động hành chính. Cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân trở thành thách thức, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và sức khỏe tinh thần của giảng viên. Đặc biệt tại Thành phố Hồ Chí Minh là thành phố lớn, giá cả hàng hóa dịch vụ cao, trong đó thu nhập giảng viên thấp, điều này ảnh hưởng lớn tới việc đầu tư cho việc nâng cao học hàm, học vị và đầu tư thời gian, tài chính cho hoạt động nghiên cứu để nâng cấp bản thân.

Thứ tư, sự kết nối với doanh nghiệp và thực tiễn. Sự kết nối giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn chưa sâu, chủ yếu dừng lại cấp học bổng, trao đổi sinh viên thực tập, khiến giảng viên ít có cơ hội tiếp xúc với thực tiễn và cập nhật các yêu cầu mới nhất của thị trường lao động. Điều này dẫn đến chương trình đào tạo không theo kịp thực tế, gây khó khăn cho việc đào tạo sinh viên đáp ứng được yêu cầu công việc ngay sau khi tốt nghiệp.

2.5. Một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Văn kiện Đại hội XI nhiệm kỳ (2020 - 2025) của Thành phố khẳng định mục tiêu tổng quát của thành phố “*Xây dựng thành phố thông minh, phát triển nhanh, bền vững, giữ vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước, là trung tâm về*

kinh tế, chính trị, tài chính, thương mại, khoa học - công nghệ và văn hóa khu vực Đông Nam Á” [4, tr.164]. Để đạt mục tiêu trên việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng - kiến trúc là rất quan trọng. Trong đó, chất lượng đội ngũ giảng viên là yếu tố then chốt, có vai trò quyết định nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên có chất lượng cao đảm bảo về số lượng và vững mạnh về chất lượng luôn là nhiệm vụ trọng tâm của các trường đại học. Trong xu thế hội nhập, giảng viên là một nhà giáo đồng thời là nhà khoa học và với ngành xây dựng - kiến trúc, thầy cô còn là một nhà hành nghề chuyên nghiệp với sự ứng dụng ngày càng cao của khoa học công nghệ. Để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong công cuộc xây dựng và phát triển Thành phố Hồ Chí Minh, phát triển đất nước, đặc biệt là sự nghiệp đổi mới nền giáo dục của Việt Nam trước sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Ngày 18-1-2019 Thủ tướng Chính phủ ban hành quyết định số 89/QĐ – TTg về việc phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030. Với quan điểm: Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học cần được coi trọng vì đây là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục đại học. Mục tiêu chung của đề án: “*Xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0*” [1]. Các trường cần tập trung những giải pháp:

Các trường cần có chiến lược phát triển đội ngũ hiệu quả cả về cơ cấu và chất lượng,

xây dựng chiến lược và kế hoạch cụ thể về lộ trình phát triển đội ngũ, có dự kiến, định hướng số liệu rõ ràng cho từng khoa, từng đơn vị trong nhà trường. Tăng nguồn kinh phí hỗ trợ cho giảng viên học tập, nâng cao trình độ, tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho giảng viên, đồng thời cần quy định những ràng buộc cụ thể để sau khi học xong về phục vụ lâu dài cho nhà trường, tránh tình trạng đi học không quay về công tác đặc biệt với giảng viên được cử đào tạo ở nước ngoài hoặc chuyển tới các cơ sở giáo dục khác. Hội đồng trường và ban giám hiệu, các trường đơn vị tổ chức các buổi gặp gỡ định kỳ để chia sẻ, động viên, khích lệ tinh thần làm cho mỗi giảng viên nhận thức được việc học tập, nâng cao học trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, học hàm, học vị không chỉ là nhu cầu của mỗi cá nhân mà là trách nhiệm của cá nhân với khách hàng mình đang phục vụ đó là sinh viên, phụ huynh và là trách nhiệm để xây dựng thương hiệu, uy tín của nhà trường và giá trị của bản thân mỗi giảng viên. Các trường rà soát quy chế chi tiêu nội bộ về việc tạo điều kiện thời gian như miễn giờ giảng dạy, giờ nghiên cứu khoa học trong quá trình học tập, nâng cao trình độ. Bên cạnh đó, cần có chính sách hỗ trợ về kinh phí về học phí, về kinh phí thực hiện quá trình nghiên cứu. Các trường ưu tiên đầu tư trang bị, các phòng thí nghiệm, các mẫu thực hành để các nhà nghiên cứu có thể tận dụng nguồn tài nguyên vốn có của nhà trường để giảm chi phí thấp nhất trong quá trình nghiên cứu. Một giải pháp khác cũng rất quan trọng là những chế độ, chính sách về thi đua, khen thưởng nhằm khích lệ, động viên những giảng viên tiên phong trong việc nghiên cứu khoa học, học tập, nâng cao trình độ, có những nghiên cứu vượt tiến độ cần được tán thưởng cả bằng tinh thần và vật chất, nhằm lan tỏa và truyền cảm hứng cho đội ngũ của nhà trường tinh thần chủ động, tích cực, trách nhiệm trong việc tham gia việc nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ chuyên

môn, nghiệp vụ để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

Bên cạnh việc tạo động lực để giảng viên nhà trường tham gia học tập có tổ chức thì việc khuyến khích viên chức và người lao động tích cực trong việc tự học, tự nghiên cứu, tự trau dồi trình độ ngoại ngữ, khả năng ứng dụng tin học vào quá trình làm việc, quá trình giảng dạy nhằm thích ứng với giáo dục đại học công nghệ 4.0 và thích ứng với giáo dục đại học thời kỳ hội nhập để trở thành những giảng viên và cán bộ viên chức toàn cầu.

Một giải pháp rất quan trọng để đội ngũ giảng viên tâm trong quá trình phát triển bản thân đó là, các trường cần quan tâm tới chính sách đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ những người làm giáo dục. Các trường chủ động, sáng tạo trong việc tăng các nguồn thu, đảm bảo thu nhập cho viên chức và người lao động của nhà trường đủ để thực hiện tái sản xuất ra sức lao động và thường xuyên tái sản xuất mở rộng. Ban giám hiệu các trường giao trách nhiệm cho tổ chức công đoàn, trường các đơn vị như phòng tổ chức cán bộ, phòng kế hoạch tài chính, phòng quản trị thiết bị chăm lo đời sống môi trường sư phạm chuẩn mực, tạo điều kiện chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên để họ say mê, tận tụy công tác, cống hiến một cách tích cực nhất là đối với các chức danh phó giáo sư, giáo sư, chuyên gia, giảng viên cao cấp, học vị tiến sĩ.

Trong bối cảnh sống và làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh, đô thị bậc nhất của cả nước, với chi phí đời sống hằng ngày cao. Vì vậy, ngoài việc đảm bảo quyền được học tập, nghiên cứu khoa học, tham gia các hoạt động kinh tế, viên chức và người lao động các trường đại học ở địa bàn thành phố cần được hưởng những chính sách ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại, đặc biệt đối với những giảng viên trẻ mới bước vào nghề. Các trường phối hợp tốt với chính quyền thành phố để hỗ trợ không gian sống, làm việc và học tập tốt nhất nhằm tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố và cho cả nước.

Bên cạnh đó, các trường cần đẩy mạnh hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để phát triển đội ngũ giảng viên. Tăng cường trao đổi, để học hỏi kinh nghiệm về đào tạo đội ngũ, lựa chọn đa dạng các hình thức đào tạo: Đào tạo trực tuyến hoặc trực tiếp, đào tạo tại chỗ, đào tạo tại các cơ sở trong nước, cử đi nước ngoài đào tạo, hoặc mời chuyên gia đến đào tạo tại Việt Nam giúp đội ngũ giảng viên chức và người lao động có nhiều cơ hội được học tập, nâng cao trình độ nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ của các trường trong giai đoạn hiện nay.

Nâng cao năng lực sử dụng các phương tiện công nghệ phục vụ quá trình giảng dạy và học tập cho đội ngũ giảng viên. Để thích ứng với Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi giảng viên không chỉ giỏi về công tác chuyên môn, nghiên cứu khoa học mà còn phải là người chủ động trong quản lý tài nguyên mạng, sử dụng thành thạo công nghệ là công cụ quan trọng nâng cao chất lượng bài giảng cũng như giúp các giảng viên thực hiện nghiên cứu đạt chất lượng hơn. Để có được năng lực trên, nhà trường cần chú trọng bồi dưỡng năng lực sử dụng công nghệ cho giảng viên bằng các hình thức: mở các khóa tập huấn ngắn hạn, tổ chức các buổi chia sẻ hay sinh hoạt học thuật về sử dụng công nghệ thông tin trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, động viên các cá nhân tự học, tự nghiên cứu... Công tác này tiến hành thường xuyên và tập trung vào các nội

dung: Cách số hóa bài giảng, tìm kiếm, truy cập tài liệu, cách sử dụng các phần mềm hiện đại trong xây dựng - kiến trúc, cách xây dựng diễn đàn học tập trực tuyến, trao đổi học thuật trên không gian mạng... Việc sử dụng và khai thác các ứng dụng công nghệ thông tin cũng góp phần tăng sự tin tưởng cho các giảng viên trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu của mình. Tuy nhiên, để có thể sử dụng thành thạo công nghệ thì năng lực ngoại ngữ cũng là vấn đề cần được bồi dưỡng và nâng cao cho đội ngũ giảng viên hiện nay. Các trường cần có kế hoạch bồi dưỡng, đồng thời đặt ra yêu cầu chuẩn ngoại ngữ đối với giảng viên để đáp ứng với yêu cầu của thời kỳ hội nhập và xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa giáo dục hiện nay.

3. KẾT LUẬN

Cùng với quá trình đổi mới đất nước, ngành giáo dục nói chung và giáo dục đại học đã có nhiều kết quả cả về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên. Các trường đại học cũng đã có nhiều chính sách, chế độ thu hút, trọng dụng nhân tài. Do còn nhiều rào cản đặc biệt về ngân sách hạn chế dẫn tới các phải pháp khác khó thực thi. Trong thời gian tới để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành xây dựng – kiến trúc, đòi hỏi Chính phủ, các trường đại học cần thực hiện đồng bộ các giải pháp để chuẩn hóa đội ngũ giảng viên chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đổi mới của toàn xã hội và phù hợp với xu thế hội nhập thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ (2019), *Quyết định số 89/ QĐ/TTg* ngày 18 tháng 1 năm 2019 *để án nâng cao năng lực giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học*, Hà Nội.
- [2] Hoàng Minh Lợi (2018), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Hàn Quốc và Nhật Bản, gợi ý cho Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [3] Trần Đình Thảo (2020), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0*, *Tạp chí Triết học*, số 12 (355).
- [4] Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh (2021), *Báo cáo chính trị Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Thành phố Hồ Chí Minh.