

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ XÂY DỰNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ GIAO THÔNG VẬN TẢI

ĐỖ THỊ THU PHƯƠNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT
NAM THEO CHUẨN AUN-QA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9310110

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

HÀ NỘI – 2026

Công trình được hoàn thành tại: Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Trần Thế Tuấn

2. PGS.TS. Lưu Ngọc Trinh

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng cấp Trường chấm luận án tiến sĩ họp tại Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải vào hồi ... giờ ... ngày ... tháng năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Thư viện Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết đề tài

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự bùng nổ của cuộc CMCN 4.0, giáo dục đại học toàn cầu phải đáp ứng những tiêu chuẩn đánh giá chất lượng kiểm định, trong đó có tiêu chuẩn AUN-QA được đánh giá là phù hợp với đại học Việt Nam. Chất lượng giảng viên là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Tuy nhiên những hạn chế về cơ cấu học hàm, học vị, năng lực nghiên cứu khoa học, khả năng hội nhập quốc tế và tính chuyên nghiệp trong giảng dạy, tạo ra khoảng trống giữa yêu cầu của thị trường lao động, chuẩn mực quốc tế nói chung và các tiêu chí của AUN-QA nói riêng với năng lực thực tế của đội ngũ.

Việc tiến hành nghiên cứu chuyên sâu về các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA, đặc biệt trong bối cảnh các trường ĐH đang phải thích ứng với chủ trương tái cơ cấu bộ máy quản lý nhà nước (hợp nhất các Bộ chủ quản) và đẩy mạnh tự chủ đại học, trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết ở những mặt sau:

- Về lý luận: Chưa có khung lý thuyết toàn diện và mô hình nghiên cứu thực nghiệm phù hợp để đánh giá đa chiều các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên trong bối cảnh đặc thù của Việt Nam (nền kinh tế chuyển đổi, tự chủ ĐH, đặc thù các lĩnh vực trọng yếu) và lồng ghép các tiêu chí liên quan của AUN-QA. Việc xây dựng và kiểm định mô hình lý thuyết sẽ góp phần bổ sung về quản lý chất lượng giáo dục từ góc độ quản lý kinh tế và chuẩn hóa khu vực.

- Về thực tiễn và đánh giá: Nghiên cứu đánh giá toàn diện và khách quan về thực trạng chất lượng giảng viên đại học dưới lăng kính các tiêu chí và yêu cầu của AUN-QA. Thông qua việc phân tích định lượng (SEM), Luận án sẽ xác định rõ ràng mức độ tác động của từng nhóm yếu tố đến chất lượng giảng viên, chỉ ra điểm mạnh và hạn chế.

- Về đề xuất giải pháp và khuyến nghị chính sách: góp phần hoàn thiện công tác phát triển đội ngũ giảng viên được xây dựng dưới góc độ quản lý kinh tế, hướng tới các chủ thể quản lý (Nhà nước, Bộ GD&ĐT, Bộ Xây dựng và bản thân các cơ sở giáo dục đại học) nhằm đưa ra các chính sách, biện pháp khuyến khích (đào tạo, tuyển dụng, đãi ngộ, môi trường làm việc...) hiệu quả để giảng viên không ngừng nâng cao chất lượng và đạt được các tiêu chuẩn theo chuẩn AUN-QA, nâng tầm chất lượng giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Với những lý do trên, việc nghiên cứu đề tài “Nâng cao chất lượng giảng viên các trường đại học ở Việt Nam theo chuẩn AUN-QA trong bối cảnh hội nhập quốc tế” là thực sự cấp thiết và có ý nghĩa khoa học, thực tiễn sâu sắc.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Luận án hướng đến việc xây dựng cơ sở lý luận, mô hình đo lường và đề xuất các khuyến nghị chính sách quản lý kinh tế-giáo dục nhằm nâng cao chất lượng giảng

viên đại học Việt Nam, phù hợp với chuẩn AUN-QA nhằm đảm bảo hiệu quả sử dụng nguồn lực, tăng cường năng lực cạnh tranh và thúc đẩy mức độ hội nhập quốc tế của các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt trong bối cảnh tái cơ cấu bộ máy quản lý nhà nước với các mục tiêu cụ thể:

- (1) Hệ thống hóa và làm rõ khung lý thuyết về chất lượng giảng viên dưới góc độ quản lý kinh tế và chuẩn AUN-QA;
- (2) Phân tích các nhân tố quyết định và cơ chế tác động đến chất lượng giảng viên;
- (3) Đo lường mức độ phù hợp và đáp ứng chuẩn AUN-QA của đội ngũ giảng viên;
- (4) Đề xuất mô hình quản lý và các giải pháp chính sách toàn diện.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Vấn đề nâng cao chất lượng giảng viên và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên tại các trường đại học thuộc Bộ Xây dựng, được xem xét dưới góc độ các chính sách, hoạt động quản lý kinh tế - giáo dục và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Phạm vi nghiên cứu:

- Không gian: giới hạn phạm vi nghiên cứu tại 5 cơ sở giáo dục đại học tiêu biểu thuộc Bộ Xây dựng bao gồm: Trường ĐH Công nghệ GTVT, Trường ĐH GTVT TP. HCM, Học viện Hàng không Việt Nam, Trường ĐH Hàng hải Việt Nam và Trường ĐH Kiến trúc Hà Nội do các yếu tố nhất quán sau: (1) Tính đồng nhất về ngành nghề cốt lõi và sứ mệnh; (2) Tính đặc thù về cơ chế quản lý và tái cơ cấu; (3) Tính khả thi của nghiên cứu; (4) Khách thể nghiên cứu.

- Nội dung: phân tích, đánh giá các chính sách và hoạt động quản lý kinh tế - giáo dục, cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên cơ hữu tại các trường đại học theo các tiêu chí của chuẩn AUN-QA trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Trọng tâm nghiên cứu bao gồm: các yếu tố thuộc nhóm năng lực cá nhân (năng lực chuyên môn, sư phạm, công nghệ) và nhóm môi trường làm việc (văn hóa tổ chức, cơ sở vật chất) và nhóm hỗ trợ của tổ chức (chính sách phát triển chuyên môn và chính sách quản trị hiệu suất & đãi ngộ) – những yếu tố cốt lõi trong đánh giá chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA dưới góc độ quản lý kinh tế - giáo dục.

- Thời gian: Dữ liệu nghiên cứu được thu thập và phân tích trong giai đoạn từ 2018-2025.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

- (1) Tổng quan tình hình nghiên cứu;
- (2) Xây dựng cơ sở lý luận về chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA;
- (3) Nghiên cứu lợi ích và sự phù hợp của chuẩn AUN-QA đối với giáo dục đại học Việt Nam;

(4) Xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên theo AUN-QA;

(5) Đánh giá thực trạng chất lượng giảng viên tại các trường ĐHVN theo chuẩn AUN-QA;

(6) Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA đến năm 2030 tầm nhìn 2040.

5. Những đóng góp của luận án

(1) Về lý luận: Tổng hợp, xây dựng khung lý luận, về nâng cao chất lượng giảng viên, vận dụng lý thuyết về phát triển đội ngũ giảng viên và áp dụng mô hình chuẩn AUN-QA. Xác định rõ khái niệm, đặc điểm và yếu tố tác động đến giảng viên.

(2) Về thực tiễn: Phân tích và đánh giá thực trạng giảng viên đại học Việt Nam, chỉ ra yếu tố tác động và làm rõ ưu, nhược điểm, nguyên nhân và đề xuất giải pháp. Ngoài ra kết quả nghiên cứu còn là cơ sở giúp nhà quản lý, các trường đại học và Bộ GD&ĐT nói chung, trong việc ban hành các chính sách, nhằm nâng cao chất lượng giảng viên, đạt tiêu chuẩn quốc tế nói chung và AUN-QA nói riêng.

6. Kết cấu luận án

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đề tài luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng giảng viên đại học

Chương 3: Phương pháp và mô hình nghiên cứu

Chương 4: Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Chương 5: Giải pháp và kiến nghị

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Chương 1 của luận án đã tổng quan tình hình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên trong giáo dục đại học; đánh giá chất lượng giảng viên trong các trường đại học; các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên; nâng cao chất lượng giảng viên trong bối cảnh hội nhập quốc tế; chất lượng giảng viên theo chuẩn kiểm định AUN-QA, từ đó định hình nền tảng lý luận và thực tiễn, cho việc triển khai nghiên cứu.

Tổng hợp và phân tích các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, qua đó khẳng định vai trò then chốt của đội ngũ giảng viên đối với chất lượng giáo dục đại học. Đặc biệt, chương đã nhấn mạnh vai trò của chuẩn kiểm định AUN-QA như một thước đo khách quan và khoa học trong đánh giá chất lượng giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học trong khu vực Đông Nam Á.

Chỉ ra các khoảng trống nghiên cứu, chuyên sâu tích hợp, giữa mô hình đánh giá AUN-QA với đặc thù bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam. Thứ nhất, các nghiên cứu

hiện tại chủ yếu tập trung đánh giá chất lượng giảng viên dựa trên năng lực cá nhân. Luận án này đề xuất một bộ tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam, dựa trên tiêu chuẩn kiểm định AUN-QA, nhằm phù hợp hơn với bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khác nhau trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Thứ hai, dữ liệu trong các nghiên cứu trước đây có thể không còn phù hợp với tình hình hiện tại, khi các trường đại học ở Việt Nam đang tiến tới tự chủ. Hơn nữa, một số giải pháp được đề xuất mang tính cục bộ, khó áp dụng rộng rãi. Luận án này sẽ phân tích dữ liệu cả quá khứ và hiện tại để so sánh và đưa ra các giải pháp phù hợp hơn.

Thứ ba, các nghiên cứu trước đây thường xem xét chất lượng giảng viên từ góc độ quản lý giáo dục. Luận án này tiếp cận vấn đề từ góc độ quản lý kinh tế, coi trường đại học như một doanh nghiệp, giảng viên là nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên là khách hàng, nhằm đưa ra những giải pháp tối ưu hơn. Do đó, luận án được thực hiện để giải quyết những khoảng trống nghiên cứu này.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

Chương 2 của luận án đã trình bày hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn như các khái niệm liên quan tới chất lượng giảng viên đại học, vai trò của chất lượng giảng viên, đánh giá chất lượng giảng viên, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên, tiêu chuẩn AUN-QA và ứng dụng trong đánh giá giảng viên, vai trò của tiêu chuẩn AUN-QA trong nâng cao chất lượng giảng viên, các năng lực cần có của giảng viên theo tiêu chuẩn AUN-QA, các yêu cầu trong tiêu chuẩn về đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giảng viên đại học theo chuẩn AUN-QA, các yếu tố cấu thành chất lượng giảng viên đại học theo chuẩn AUN-QA, cung cấp nền tảng học thuật vững chắc, cho việc xác lập khung lý thuyết cho luận án, xác định các yếu tố cấu thành và các nhân tố tác động, theo cách tiếp cận hệ thống. Từ đó đề xuất bộ tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA

Một điểm nhấn quan trọng của chương là phân tích sâu về chuẩn AUN-QA, vai trò và khả năng ứng dụng của chuẩn này trong đánh giá chất lượng giảng viên đại học. Các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cùng năng lực cốt lõi của giảng viên theo AUN-QA đã được làm rõ, góp phần xác lập khung lý thuyết cho luận án. Bên cạnh đó, chương cũng xác định các yếu tố cấu thành chất lượng giảng viên và các nhân tố tác động – bao gồm yếu tố bên trong và bên ngoài – theo cách tiếp cận hệ thống và tổng hợp.

Về mặt thực tiễn, chương đã tổng hợp các mô hình và kinh nghiệm quốc tế trong việc nâng cao chất lượng giảng viên từ các quốc gia tiêu biểu như Singapore, Philippines, Brunei đồng thời phân tích những điểm phù hợp có thể vận dụng vào bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam.

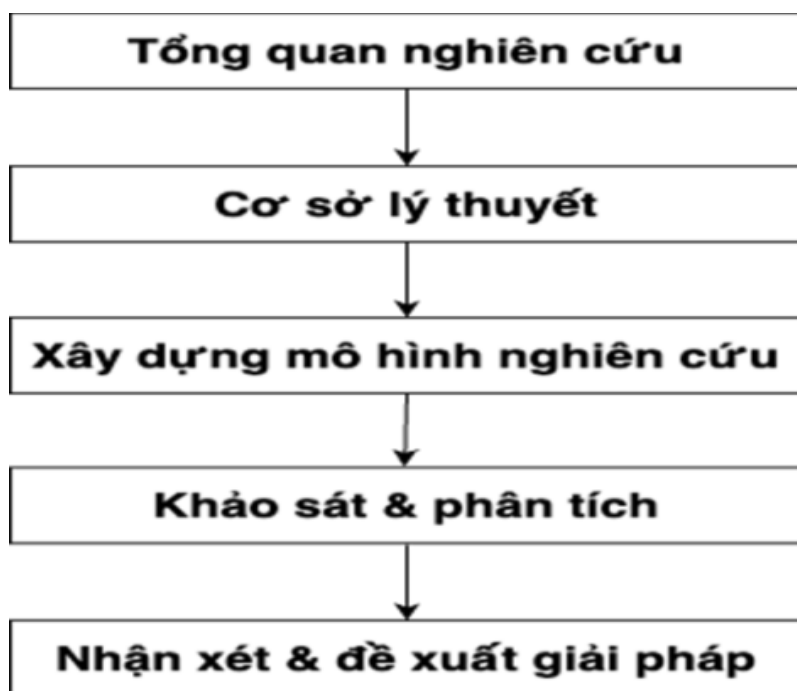
Phần cuối chương đã rút ra những bài học kinh nghiệm thiết thực và định hướng vận dụng cho Việt Nam trong việc nâng cao chất lượng giảng viên theo tiêu chuẩn AUN-QA trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 3. PHƯƠNG PHÁP VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

3.1. Cách tiếp cận nghiên cứu

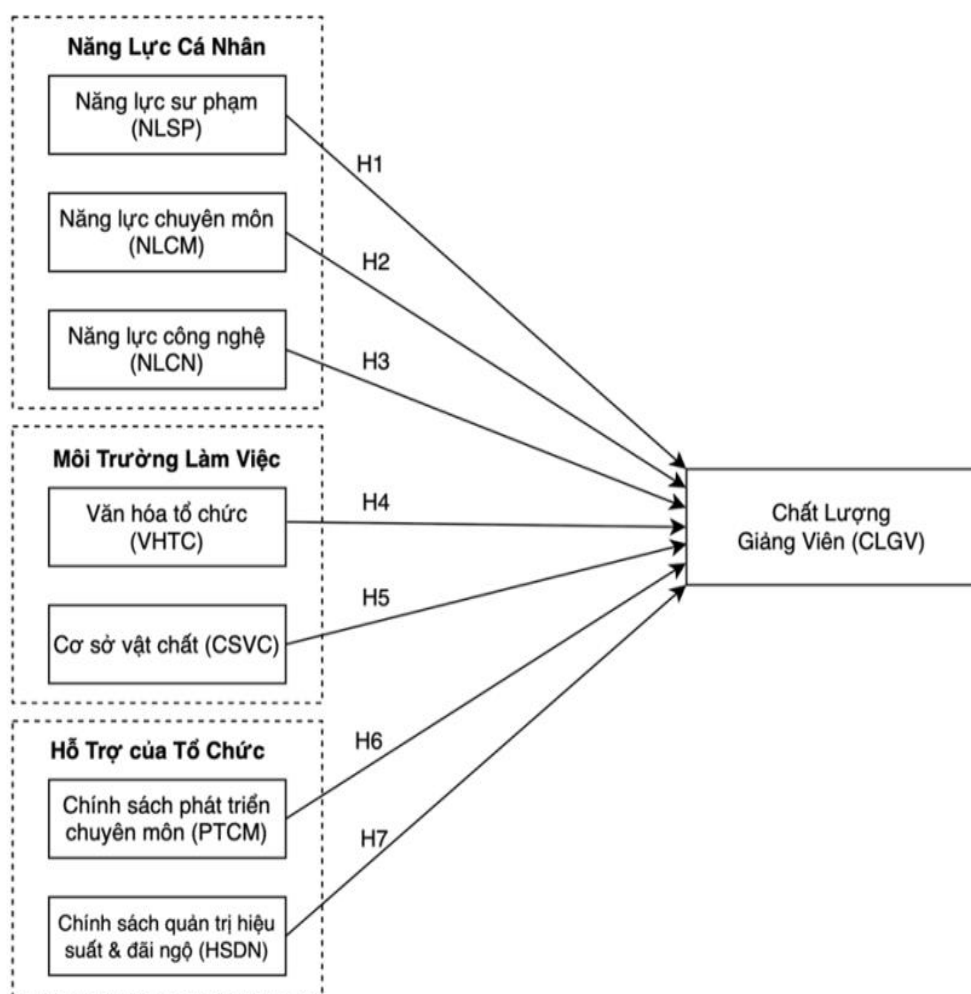
- (1) Tiếp cận theo nhu cầu;
- (2) Tiếp cận theo hệ thống;
- (3) Tiếp cận khía cạnh quản lý kinh tế.

3.2. Quy trình nghiên cứu



3.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Mô hình nghiên cứu của luận án gồm 8 biến, trong đó: 01 biến phụ thuộc (CLGV) và 7 biến độc lập, được phân thành 03 nhóm yếu tố chính: Năng lực cá nhân; môi trường làm việc và hỗ trợ của tổ chức.



Với 7 giả thuyết nghiên cứu và được chia làm 3 nhóm chính:

Nhóm 1 – Năng lực cá nhân của GV (gồm 3 biến; Giả thuyết 1: Năng lực sư phạm; Giả thuyết 2: Năng lực chuyên môn; Giả thuyết 3: Năng lực công nghệ)

Nhóm 2 – Môi trường làm việc (gồm 2 biến; Giả thuyết 4: Văn hoá tổ chức; Giả thuyết 5: Cơ sở vật chất).

Nhóm 3 – Hỗ trợ của tổ chức (gồm 2 biến; Giả thuyết 6: Chính sách phát triển chuyên môn, Giả thuyết 7: Chính sách quản trị hiệu suất và đãi ngộ)

3.4. Phương pháp nghiên cứu

Về phương pháp tiếp cận, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp giữa định tính và định lượng nhằm khai thác ưu điểm của cả hai hướng tiếp cận để làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Nghiên cứu định tính thiết kế nghiên cứu định tính, phương pháp thu thập dữ liệu, nội dung thảo luận, phân tích định tính,...được thực hiện thông qua phỏng vấn chuyên sâu với các chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực giáo dục đại học và quản lý nhân sự, nhằm thu thập quan điểm chuyên sâu và bổ sung hoàn thiện mô hình nghiên cứu. Kết quả từ nghiên cứu định tính là cơ sở quan trọng để xây dựng bộ công cụ khảo sát cho nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định lượng: thiết kế mẫu nghiên cứu định lượng, phương pháp chọn mẫu, kích thước mẫu, phương pháp thu thập dữ liệu, phương pháp phân tích thống kê mô tả, kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy đa biến, kiểm định giả thuyết thống kê. Nghiên cứu định lượng được thiết kế chặt chẽ với phương pháp chọn mẫu theo cụm có chủ đích, đảm bảo đại diện cho các vùng kinh tế trọng điểm và cơ cấu ngành nghề đa dạng. Cỡ mẫu được tính toán theo các phương pháp khoa học và hiệu chỉnh theo quy mô tổng thể giảng viên cơ hữu tại các trường.

Dữ liệu được thu thập thông qua bảng khảo sát trực tuyến, sau đó xử lý bằng phần mềm SPSS thông qua các bước kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), kiểm định tương quan và phân tích hồi quy tuyến tính bội nhằm xác định mức độ tác động của các nhân tố độc lập đến chất lượng giảng viên đại học.

Đối với kích cỡ mẫu, tổng số biến quan sát của mô hình là 33 biến gồm 29 biến quan sát cho 7 biến độc lập và 4 biến quan sát cho 01 biến phụ thuộc (Theo Bảng thang đo tại phụ lục A)

(1) Theo Tabachnick & Fidell (1996): Cỡ mẫu tối thiểu để phân tích hồi quy tuyến tính là công thức $n \geq 50 + 8m$, với m là số biến độc lập. Với 7 biến độc lập tương đương $m=7$, ta tính được $n \geq 106$, như vậy cỡ mẫu ban đầu tối thiểu là $n=106$.

(2) Theo Hair et al. (2009): Để đảm bảo độ tin cậy trong phân tích nhân tố EFA, mỗi biến quan sát cần từ 5 đơn vị mẫu theo tỉ lệ 5:1. Với 33 biến quan sát thì tỉ lệ 5:1 là 165:33, cỡ mẫu lý tưởng nhận được là $n_0 = 165$.

(3) Theo Cochran (1977). Trong nghiên cứu này, kích thước tổng thể đã biết trước là $N = 5.294$ (tổng số GV cơ hữu của 5 trường theo thống kê).

Do đó, áp dụng công thức:

$$n = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0 - 1}{N}\right)}$$

Với:

- $n_0 = 165$ là cỡ mẫu lý tưởng (theo công thức của Hair và cộng sự).
- $N = 5.294$ là kích thước tổng thể tổng số giảng viên cơ hữu theo thống kê 5 trường đại học.

Kết quả tính toán cho cỡ mẫu $n = 160$.

Như vậy Luận án lựa chọn cỡ mẫu cuối cùng là 160 giảng viên cơ hữu, nhằm đảm bảo độ tin cậy cho thống kê, khả năng phân tích sâu và đại diện tốt cho các đặc điểm của mô hình nghiên cứu.

CHƯƠNG 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1. Tổng quan về các trường đại học trọng điểm thuộc Bộ xây dựng

Chương 4 trình bày tổng quan về 5 trường đại học trọng điểm thuộc Bộ Xây dựng đưa ra một số nhận định quan trọng về quy mô đội ngũ và mật độ GV tại các trường đại học khảo sát, trình bày kết quả nghiên cứu thực nghiệm, phân tích thực trạng các trường đại học đã bước đầu tiếp cận các tiêu chí AUN-QA, tuy nhiên vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể về năng lực ngoại ngữ, nghiên cứu và công nghệ.

Bảng 4.1. Số lượng giảng viên cơ hữu và tỷ lệ giảng viên/sinh viên

TT	Trường	Tổng số GV cơ hữu	Số lượng SV (Ước tính)	Tỷ lệ GV/SV (Ước tính)
1	Trường ĐH CN GTVT (UTT)	618	11.250	18.20
2	Trường ĐH GTVT TP.HCM (UTH)	3.414	29.402	8.61
3	Học viện Hàng không VN (VAA)	311	8.221	26.43
4	Trường ĐH Hàng hải VN (VMU)	631	8.117	12.86
5	Trường ĐH Kiến trúc HN (HAU)	507	7.987	15.75
Tổng cộng		5.481	64.977	11.85

(Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu Ba công khai năm học 2023-2024 của các trường)

Bảng 4.2. Cơ cấu học hàm, học vị của giảng viên tại các trường đại học

TT	Trường	Giáo sư	P. Giáo sư	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân	Tổng
1	Trường ĐH CN GTVT (UTT)	6 (0.97%)	21 (3.40%)	179 (28.96%)	405 (65.53%)	7 (1.13%)	618
2	Trường ĐH GTVT TP.HCM (UTH)	38 (1.11%)	465 (13.62%)	1.063 (31.14%)	1.698 (49.74%)	150 (4.39%)	3.414
3	Trường ĐH Hàng hải VN (VMU)	4 (0.63%)	41 (6.50%)	208 (32.96%)	356 (56.42%)	22 (3.49%)	631
4	Học viện Hàng không VN (VAA)	1 (0.32%)	4 (1.29%)	86 (27.65%)	194 (62.38%)	26 (8.36%)	311
5	Trường ĐH Kiến trúc Hà Nội (HAU)	0	31 (6.11%)	138 (27.22%)	330 (65.09%)	8 (1.58%)	507
Tổng cộng		49 (0.89%)	562 (10.25%)	1.674 (30.54%)	2.983 (54.42%)	213 (3.89%)	5.481

(Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu Ba công khai năm học 2023-2024 của các trường)

Cơ cấu học hàm, học vị của ĐNGV là một trong những thước đo quan trọng nhất phản ánh chất lượng chuyên môn, năng lực NCKH và kinh nghiệm giảng dạy, từ đó tác động trực tiếp đến chất lượng đầu ra của mỗi trường ĐH.

4.2. Phân tích thực trạng chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA tại các trường đại học Việt Nam

Mức độ đáp ứng các tiêu chí AUN-QA của GVĐH VN như sau:

- (1) Trình độ học thuật;
- (2) Năng lực giảng dạy và ứng dụng công nghệ trong giáo dục;
- (3) Hoạt động NCKH;
- (4) Phát triển chuyên môn liên tục;
- (5) Khả năng ngoại ngữ.

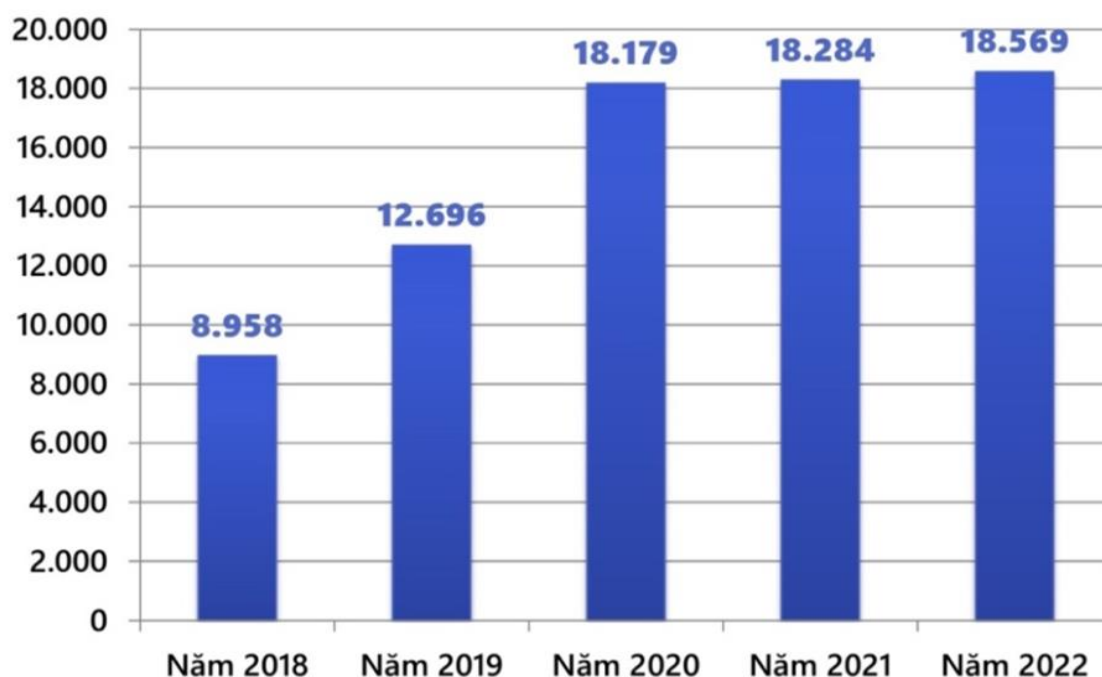
Bảng 4.3. Số lượng ĐNGV toàn thời gian trong 3 năm gần đây

STT	Học hàm, học vị	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	GS.TS	760	711	743
2	PGS.TS	5.331	5.292	5.629
3	TS	21.170	22.230	23.776
4	ThS	51.302	52.392	53.412
5	ĐH	6.175	6.551	6.105
6	Khác	1.310	1.201	1.632
Tổng:		86.048	88.377	91.297

(Nguồn: Bộ GD&ĐT thống kê từ hệ thống HEMIS)

Theo bảng 4.3 hiện nay cả nước có khoảng 30.000 GV sở hữu trình độ TS trở lên, chiếm khoảng 33% tổng số GV. Một số trường ĐH đã đạt tỷ lệ GV có trình độ TS > 30%, tiệm cận mục tiêu quốc gia đặt ra là đạt mức 40% GV có trình độ TS vào năm 2030, theo Thông tư 01/2024 của Bộ GD&ĐT về chuẩn cơ sở giáo dục ĐH. Tuy vậy sự phân bố TS chưa đồng đều, thể hiện ở sự phân bố về trình độ học thuật giữa các nhóm trường đại học còn tồn tại sự chênh lệch đáng kể. Các trường đại học lớn tập trung ở các thành phố như Hà Nội và TP.HCM thường có tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ cao hơn so với các trường đại học địa phương, các trường chuyên ngành về nghệ thuật hoặc sư phạm.

Hình 4.1. Số lượng công bố khoa học của VN trên các tạp chí quốc tế giai đoạn 2018-2022



(Nguồn: CSDL Scopus của NXB Elsevier)

Số lượng và chất lượng của sự tăng trưởng công bố khoa học vẫn còn tương đối chậm và chưa đồng đều so với một số quốc gia khác trong khu vực như Malaysia, Singapore và Thái Lan.

Bảng 4.4. Thống kê công bố quốc tế các nước ASEAN giai đoạn 2018-2022

STT	Tên nước	2018	2019	2020	2021	2022	Tổng số
1	Indonesia	35,205	48,090	51,627	52,075	42,106	229,103
2	Malaysia	35,134	38,395	39,250	42,273	44,180	199,232
3	Singapore	23,667	24,347	25,768	26,719	27,552	128,053
4	Thái Lan	19,310	20,457	22,036	25,182	28,291	115,276
5	Việt Nam	8,958	12,696	18,179	18,284	18,569	76,686
6	Philippines	4,036	5,874	6,034	6,949	7,238	30,131
7	Brunei	612	630	793	929	1,189	4,153
8	Myanmar	607	792	1,067	864	602	3,932
9	Cambodia	514	535	570	636	695	2,950
10	Lào	317	357	347	353	330	1,704

(Nguồn: CSDL Scopus của NXB Elsevier)

Những hạn chế còn tồn tại bao gồm kỹ năng nghiên cứu chuyên sâu, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong nghiên cứu (đặc biệt là để viết các bài báo khoa học quốc tế) và sự thiếu hụt mạng lưới hợp tác nghiên cứu quốc tế rộng rãi. Do vậy tiêu chí về hoạt động NCKH hiện là một khía cạnh mà ĐNGV ĐHVN cần nỗ lực nhiều hơn nữa để đáp ứng đầy đủ các chuẩn mực của AUN-QA.

4.3. Kết quả nghiên cứu định lượng

Cỡ mẫu cần đạt để đảm bảo yêu cầu phân tích thống kê là 160 GV. Tuy nhiên, để dự phòng các trường hợp không hợp lệ, NCS đã phát hành tổng cộng 320 phiếu khảo sát. Kết quả, có 310 phiếu khảo sát hợp lệ được thu về, chiếm 96.9% tổng số phiếu phát ra.

Bảng 4.5. Kết cấu mẫu nghiên cứu

TT	Thuộc đo	Lựa chọn	Tần suất	Tỉ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	100	32.3
		Nữ	210	67.7
2	Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	162	52.3
		Từ 5 năm đến dưới 10 năm	84	27.1
		Từ 10 năm đến dưới 15 năm	52	16.8
		Từ 15 năm trở lên	12	3.9
3	Trình độ học vấn	Thạc Sĩ	256	82.6
		Tiến Sĩ	44	14.2
		Khác	10	3.2
4	Vị trí công tác	Giảng viên	277	89.4
		Trưởng/Phó bộ môn	18	5.8
		Trưởng/Phó khoa	15	4.8
5	Đơn vị công tác	Trường ĐH CNGTVT (UTT)	103	33.2
		Trường ĐH GTVT TPHCM (UTH)	79	25.5
		Học viện Hàng không VN (VAA)	22	7.1
		Trường ĐH Hàng hải VN (VMU)	40	12.9
		Trường ĐH Kiến trúc HN (HAU)	66	21.3

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Kết quả định lượng xác nhận 7 yếu tố chính ảnh hưởng đến CLGV, trong đó năng lực sư phạm, chính sách quản lý và năng lực công nghệ có ảnh hưởng nhiều nhất.

Các kiểm định thống kê như Cronbach's Alpha, EFA và hồi quy đa biến cho thấy, mô hình nghiên cứu có độ tin cậy và giá trị thực tiễn cao. Phần thảo luận đã khái quát rõ những điểm mạnh, hạn chế và khoảng trống thực tiễn, tại các trường ĐH, đồng thời làm nổi bật sự cần thiết, của các giải pháp đồng bộ, trong phát triển ĐNGV.

Bảng 4.6. Bảng thống kê mô tả các nhân tố

TT	Nhân tố	Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Năng lực sư phạm	4	4.075	0.766
2	Năng lực chuyên môn	5	3.565	0.827
3	Năng lực công nghệ	3	3.535	0.577

TT	Nhân tố	Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
4	Chính sách phát triển chuyên môn	4	3.471	0.798
5	Chính sách quản trị hiệu suất & đãi ngộ	4	3.723	0.535
6	Văn hóa tổ chức	5	3.375	0.640
7	Cơ sở vật chất	4	3.709	0.707
8	Chất lượng giảng viên	4	3.590	0.570

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Trong số các biến được khảo sát, biến “Năng lực sư phạm” có giá trị trung bình cao nhất là 4.075, cho thấy người tham gia đánh giá cao năng lực giảng dạy và truyền đạt của GV. Điều này có thể lý giải rằng việc truyền đạt hiệu quả kiến thức vẫn là một yếu tố then chốt trong môi trường GDĐH.

4.3.2. Kết quả kiểm định thang đo và mô hình

Kiểm định độ tin cậy (Cronbach's Alpha)

Bảng 4.7. Các biến có hệ số tin cậy sau khi loại bỏ

TT	Nhân tố	Cronbach's Alpha	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến	Biến quan sát bị loại
1	Năng lực sư phạm (NLSP)	0.850	NLSP1	0.633	0.833	
			NLSP2	0.696	0.807	
			NLSP3	0.701	0.806	
			NLSP4	0.733	0.791	
2	Năng lực chuyên môn (NLCM)	0.870	NLCM1	0.706	0.843	NLCM5
			NLCM2	0.735	0.829	
			NLCM3	0.678	0.852	
			NLCM4	0.785	0.812	
3	Năng lực công nghệ (NLCN)	0.737	NLCN1	0.513	0.707	
			NLCN2	0.521	0.699	
			NLCN3	0.656	0.535	
4	Chính sách phát triển chuyên môn (PTCM)	0.880	PTCM1	0.760	0.840	
			PTCM2	0.684	0.868	
			PTCM3	0.701	0.862	
			PTCM4	0.822	0.814	
5	Chính sách quản trị hiệu suất &	0.804	HSDN 1	0.627	0.751	
			HSDN 2	0.593	0.767	
			HSDN 3	0.624	0.753	

TT	Nhân tố	Cronbach's Alpha	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến	Biến quan sát bị loại
	đãi ngộ (HSDN)		HSDN 4	0.631	0.749	
6	Văn hóa tổ chức (VHTC)	0.890	VHTC2	0.740	0.866	VHTC1
			VHTC3	0.738	0.866	
			VHTC4	0.712	0.877	
			VHTC5	0.849	0.824	
7	Cơ sở vật chất (CSVC)	0.889	CSVC1	0.735	0.865	
			CSVC2	0.732	0.866	
			CSVC3	0.731	0.866	
			CSVC4	0.827	0.829	
8	Chất lượng giảng viên (CLGV)	0.881	CLGV1	0.687	0.868	
			CLGV2	0.748	0.845	
			CLGV3	0.709	0.863	
			CLGV4	0.835	0.811	

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Tổng quan, tất cả các biến độc lập trong nghiên cứu đều thể hiện độ tin cậy cao khi hầu hết các biến đều có chỉ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0.8. Điều này cho thấy các biến quan sát trong các thang đo là hợp lệ và đáng tin cậy, đủ khả năng thể hiện mối quan hệ với các biến khác trong các bước phân tích tiếp theo.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả EFA các biến độc lập cho thấy sau khi tiến hành kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha, 27 biến quan sát thuộc thang đo của 7 biến độc lập đã được lựa chọn để đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả chi tiết của quá trình phân tích này được trình bày trong các Bảng 4.8; 4.9 và 4.10 dưới đây.

Bảng 4.8. Kiểm định KMO và Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.784	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4,530.677
	Df	351
	Sig.	.000

Bảng 4.9. Tổng phương sai trích

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.84	21.631	21.631	5.84	21.631	21.631	3.069	11.366	11.366
2	3.324	12.313	33.944	3.324	12.313	33.944	3.02	11.184	22.55
3	2.65	9.814	43.758	2.65	9.814	43.758	2.972	11.006	33.556
4	2.193	8.121	51.879	2.193	8.121	51.879	2.968	10.991	44.547
5	1.937	7.173	59.052	1.937	7.173	59.052	2.792	10.34	54.887
6	1.825	6.759	65.812	1.825	6.759	65.812	2.576	9.541	64.428
7	1.632	6.045	71.857	1.632	6.045	71.857	2.006	7.428	71.857
8	0.736	2.727	74.584						
9	0.637	2.359	76.942						
10	0.628	2.325	79.267						
11	0.549	2.034	81.301						
12	0.529	1.959	83.26						
13	0.488	1.806	85.067						
14	0.449	1.662	86.729						
15	0.434	1.606	88.334						
16	0.404	1.498	89.832						
17	0.362	1.34	91.173						
18	0.345	1.278	92.451						
19	0.313	1.158	93.609						
20	0.296	1.096	94.704						
21	0.285	1.056	95.76						
22	0.275	1.019	96.779						
23	0.22	0.817	97.596						
24	0.195	0.724	98.319						
25	0.188	0.696	99.015						
26	0.161	0.595	99.61						
27	0.105	0.39	100						

Bảng 4.10. Ma trận xoay các nhân tố

Component							
	1	2	3	4	5	6	7
VHTC5	0.889						
VHTC3	0.828						
VHTC2	0.826						
VHTC4	0.820						
CSVC4		0.886					
CSVC3		0.864					
CSVC1		0.838					
CSVC2		0.814					
PTCM4			0.877				
PTCM1			0.846				
PTCM3			0.824				
PTCM2			0.799				
NLCM4				0.887			
NLCM2				0.849			
NLCM1				0.808			
NLCM3				0.805			
NLSP4					0.845		
NLSP2					0.793		
NLSP3					0.792		
NLSP1					0.783		
HSDN 1						0.801	
HSDN 3						0.771	
HSDN 2						0.764	
HSDN 4						0.760	
NLCN3							0.841
NLCN2							0.777
NLCN1							0.735

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Trong Bảng 4.8, chỉ số KMO đạt 0.784 và mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett với giá trị $p = 0,000$ đều đáp ứng tiêu chuẩn đề xuất về mối tương quan giữa các biến. Bên cạnh đó, tổng phương sai trích ra chiếm 71.857% (theo Bảng 4.9), cho thấy mô hình này có thể giải thích được hơn 71% biến thiên tổng thể của dữ liệu. Giá trị Eigenvalue được trích ra là 1.632, lớn hơn ngưỡng 1 quy định.

Cuối cùng, kết quả từ Bảng Pattern Matrix (Bảng 4.10) cho thấy tất cả hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0.5 và được phân bố rõ ràng, chính xác vào từng nhóm nhân tố tương ứng. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) đã tự động hình thành 7 nhóm đại diện cho 7 nhân tố trích ra, không có biến nào xuất hiện đồng thời ở hai cột hay bị phân tán riêng biệt.

Kết quả EFA biến phụ thuộc

Tương tự, thang đo của biến phụ thuộc “CLGV” với 4 biến quan sát cũng đã được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả cụ thể của quá trình phân tích này được thể hiện chi tiết trong các Bảng 4.11, 4.12 và 4.13 sau đây:

Bảng 4.11. Kiểm định KMO và Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.814	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	687.482
	Df	6
	Sig.	.000

Bảng 4.12. Tổng phương sai trích

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.961	74.017	74.017	2.961	74.017	74.017
2	0.464	11.597	85.614			
3	0.361	9.015	94.629			
4	0.215	5.371	100			

Bảng 4.13. Ma trận xoay các nhân tố

Component	
1	
CLGV4	0.917
CLGV2	0.863
CLGV3	0.835
CLGV1	0.822

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Kết quả phân tích EFA cho biến phụ thuộc “CLGV” cho thấy chỉ số KMO đạt giá trị 0.814 và mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett với giá trị $p = 0.000$ (bảng 4.11), đều đáp ứng tiêu chuẩn đề xuất về mối tương quan giữa các biến quan sát. Điều này cho thấy dữ liệu phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố khám phá. Tổng phương sai

trích của 3 nhân tố này đạt 73.845%, cho thấy mô hình có khả năng giải thích hơn 73% biến thiên tổng thể của dữ liệu (bảng 4.12).

Kết quả từ ma trận tải nhân tố sau xoay (bảng 4.13) cho thấy tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5 và được phân bố rõ ràng, chính xác vào từng nhóm nhân tố tương ứng. Không có biến nào bị tải chéo hoặc phân tán không rõ ràng, cho thấy cấu trúc nhân tố rõ ràng và phù hợp. Như vậy, thang đo biến phụ thuộc “CLGV” đã đạt yêu cầu về mức hội tụ và giá trị phân biệt, đảm bảo tính tin cậy và hợp lệ của các nhân tố trích ra trong mô hình.

Phân tích tương quan

Sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA), mô hình nghiên cứu đã được hiệu chỉnh để tiến hành kiểm định hệ số tương quan giữa các biến. Mô hình sau điều chỉnh bao gồm 7 biến độc lập nhằm đo lường tác động đến biến phụ thuộc là “CLGV”

Bảng 4.14. Kết quả kiểm định hệ số tương quan

		NLSP	NLCM	NLCN	PTCM	HSDN	VHTC	CSVC	CLGV
NLSP	Pearson Correlation	1							
	Sig. (2-tailed)								
NLCM	Pearson Correlation	.203**	1						
	Sig. (2-tailed)	0							
NLCN	Pearson Correlation	.219**	.132*	1					
	Sig. (2-tailed)	0	0.02						
PTCM	Pearson Correlation	.263**	0.035	.237**	1				
	Sig. (2-tailed)	0	0.543	0					
HSDN	Pearson Correlation	.272**	.249**	.171**	.191**	1			
	Sig. (2-tailed)	0	0	0.003	0.001				
VHTC	Pearson Correlation	.210**	0.053	.257**	.285**	.144*	1		

		NLSP	NLCM	NLCN	PTCM	HSDN	VHTC	CSVC	CLGV
	Sig. (2-tailed)	0	0.353	0	0	0.011			
CSVC	Pearson Correlation	.209**	0.033	.171**	.130*	0.072	.286**	1	
	Sig. (2-tailed)	0	0.567	0.002	0.022	0.204	0		
CLGV	Pearson Correlation	.594**	.366**	.415**	.415**	.466**	.381**	.284**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Kết quả kiểm định hệ số tương quan được trình bày trong Bảng 4.14 cho thấy, biến phụ thuộc “CLGV” có mối tương quan dương với tất cả các biến độc lập, cụ thể: NLSP ($r = 0.594$), NLCM ($r = 0.366$), NLCN ($r = 0.415$), PTCM ($r = 0.415$), HSDN ($r = 0.466$), VHTC ($r = 0.381$) và CSVC ($r = 0.284$). Tất cả các hệ số tương quan đều có giá trị sig nhỏ hơn 0.05, điều này cho thấy các mối quan hệ đều đạt ý nghĩa thống kê ở mức tin cậy 95%. Do đó, có thể khẳng định rằng các biến độc lập đều có mối liên hệ tuyến tính với biến phụ thuộc và có thể được đưa vào các bước phân tích tiếp theo.

Phân tích hồi quy đa biến

Dựa trên kết quả phân tích tương quan được trình bày ở phần trên, tất cả các biến độc lập đều đạt tiêu chí phân biệt, cho thấy mức độ tương quan phù hợp và có ý nghĩa thống kê. Trên cơ sở đó, tác giả tiến hành xây dựng mô hình hồi quy tuyến tính bội nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến CLGV. Mô hình được đề xuất có dạng như sau:

$$\text{CLGV} = \beta_0 + \beta_1\text{NLSP} + \beta_2\text{NLCM} + \beta_3\text{NLCN} + \beta_4\text{PTCM} + \beta_5\text{HSDN} + \beta_6\text{VHTC} + \beta_7\text{CSVC}$$

Trong đó:

(1) CLGV: Chất lượng giảng viên; (2) NLSP: Năng lực sư phạm; (3) NLCM: Năng lực chuyên môn; (4) NLCN: Năng lực công nghệ; (5) PTCM: Chính sách phát triển chuyên môn; (6) HSDN: Chính sách quản trị hiệu suất & đãi ngộ; (7) VHTC: Văn hóa tổ chức; (8) CSVC: Cơ sở vật chất.

NCS sử dụng phương pháp chọn biến Enter (đưa toàn bộ các biến vào phân tích trong một lần) để thực hiện hồi quy tuyến tính bội.

Kết quả phân tích được trình bày như sau:

Bảng 4.15. Kết quả hệ số R^2 hiệu chỉnh và hệ số Durbin-Watson

R	R^2	Adjusted R^2	Durbin-Watson
0.786a	0.618	0.609	1.777

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Phân tích hồi quy (Bảng 4.15) cho thấy hệ số R^2 hiệu chỉnh (Adjusted R^2) đạt 0.609, nghĩa là mô hình giải thích được 60,9% sự biến thiên của biến phụ thuộc “CLGV”. Điều này chứng tỏ mô hình có mức độ phù hợp tương đối cao với tập dữ liệu khảo sát. Hệ số Durbin-Watson đạt 1.777, nằm trong khoảng an toàn (từ 1 đến 3), cho thấy mô hình không tồn tại hiện tượng tương quan chuỗi bậc nhất giữa các phần dư.

Bảng 4.16. Kết quả phân tích phương sai ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.052	7	8.865	69.683	.000b
	Residual	38.418	302	0.127		
	Total	100.471	309			

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Kết quả phân tích phương sai ANOVA (Bảng 4.16) cho thấy trị số thống kê $F = 69.683$ với mức ý nghĩa $\text{Sig.} = 0.000$. Điều này cho phép bác bỏ giả thuyết H_0 (các hệ số hồi quy đồng thời bằng 0), qua đó khẳng định rằng mô hình hồi quy tuyến tính bội là phù hợp để giải thích mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc trong nghiên cứu.

Bảng 4.17. Hệ số hồi quy của mô hình hồi quy

Model		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	T	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
1	Hằng số	-0.642	0.207		-3.102	0.002		
	NLSP	0.266	0.029	0.358	9.102	0	0.819	1.221
	NLCM	0.135	0.026	0.196	5.259	0	0.91	1.099
	NLCN	0.176	0.038	0.178	4.662	0	0.869	1.151
	PTCM	0.126	0.028	0.176	4.555	0	0.846	1.181
	HSDN	0.244	0.041	0.229	5.979	0	0.863	1.159
	VHTC	0.124	0.035	0.140	3.559	0	0.823	1.215
	CSVC	0.075	0.03	0.093	2.467	0.014	0.889	1.125

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Kết quả chi tiết về hệ số hồi quy được trình bày trong Bảng 4.17 cho thấy tất cả các biến độc lập (NLSP, NLCM, NLCN, PTCM, HSDN, VHTE, CSVC) đều có ý nghĩa thống kê với $Sig < 0.05$. Đồng thời, các giá trị VIF của các biến đều nhỏ hơn 2, chứng tỏ mô hình không gặp phải hiện tượng đa cộng tuyến, đảm bảo tính ổn định và tin cậy của kết quả phân tích.

Từ các kết quả nêu trên, tác giả rút ra một số kết luận quan trọng:

Thứ nhất, tất cả các hệ số hồi quy đều mang giá trị dương và có ý nghĩa thống kê ($Sig < 0.05$), cho thấy các giả thuyết nghiên cứu ban đầu đều được chấp nhận.

Bảng 4.18. Tổng hợp kết quả kiểm định giả thiết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung	Kết luận
H1	Năng lực sư phạm có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận
H2	Năng lực chuyên môn có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận
H3	Năng lực công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận
H4	Chính sách phát triển chuyên môn có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận
H5	Chính sách quản trị hiệu suất & đãi ngộ có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận
H6	Văn hóa tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận
H7	Cơ sở vật chất có ảnh hưởng tích cực đến CLGV	Chấp nhận

(Nguồn: NCS tự tổng hợp)

Thứ hai, mô hình hồi quy tuyến tính bội đáp ứng đầy đủ các tiêu chí đánh giá về độ phù hợp, từ đó có thể sử dụng để suy luận và rút ra các kết quả nghiên cứu mang tính khái quát. Do đó, ta có mô hình hồi quy mẫu được xác định như sau:

$$CLGV = -0.642 + 0.266NLSP + 0.135NLCM + 0.176NLCN + 0.126PTCM + 0.244HSDN + 0.124VHTE + 0.075CSVC$$

Mô hình hồi quy chính thức xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến CLGV như sau:

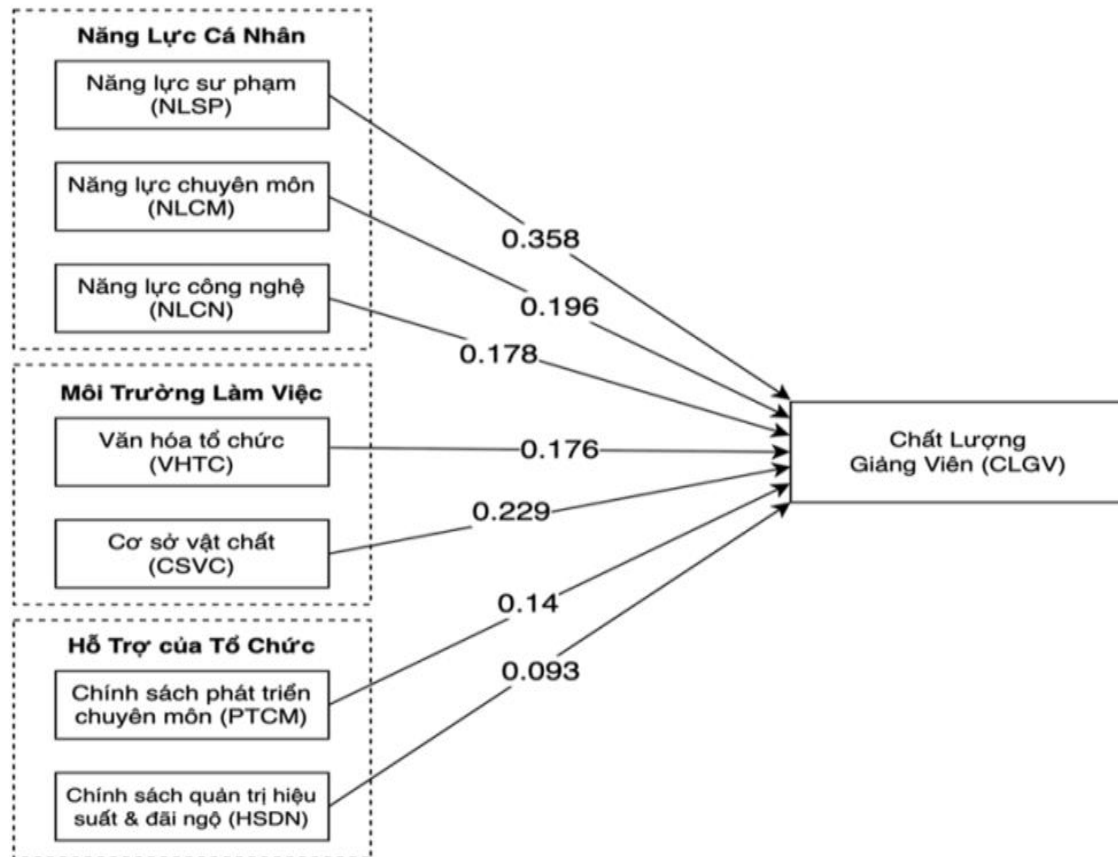
Trong số 7 nhân tố được đưa vào mô hình phân tích bao gồm: năng lực sư phạm, năng lực chuyên môn, năng lực công nghệ, văn hóa tổ chức, cơ sở vật chất, chính sách phát triển chuyên môn, chính sách quản trị hiệu suất và đãi ngộ thì năng lực sư phạm với hệ số hồi quy chuẩn hóa $\beta = 0.358$ là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến chất lượng GV.

Điều này có nghĩa là: khi năng lực sư phạm tăng 1 đơn vị, chất lượng GV tăng tương ứng 35.8%, trong điều kiện các yếu tố khác không thay đổi.

Tiếp theo là chính sách quản lý nguồn nhân lực ($\beta = 0.229$) và năng lực chuyên môn ($\beta = 0.196$). Các yếu tố còn lại gồm năng lực công nghệ ($\beta = 0.178$), chính sách phát triển chuyên môn ($\beta = 0.176$), văn hóa tổ chức ($\beta = 0.140$) và cơ sở vật chất ($\beta =$

0.093). Các yếu tố này có mức ảnh hưởng thấp hơn, nhưng vẫn đóng vai trò, hỗ trợ đáng kể, việc xây dựng và duy trì chất lượng, đội ngũ GV ĐH.

Hình 4.2. Mô hình nghiên cứu sau hồi quy



(Nguồn: NCS đề xuất)

CHƯƠNG 5. GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ

5.1. Định hướng và mục tiêu

Bối cảnh quốc tế và xu thế hội nhập về giáo dục đại học đã và đang định hình lại bối cảnh giáo dục đại học toàn cầu, đặt ra những yêu cầu mới cấp thiết đối với công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở những khía cạnh sau:

(1) Sự chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức và tác động của CMCN 4.0 trong đó nền kinh tế thế giới đang chuyển dịch mạnh mẽ từ dựa vào tài nguyên sang dựa vào tri thức và công nghệ. CMCN 4.0 với các công nghệ đột phá như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data) đang làm thay đổi căn bản phương thức sản xuất, quản lý và đặc biệt là yêu cầu về năng lực của nguồn nhân lực;

(2) Xu thế quốc tế hóa GDDH ngày càng sâu rộng, trở thành một xu thế tất yếu và là yêu cầu sống còn đối với các cơ sở giáo dục đại học. Rào cản biên giới trong giáo dục đang dần được xóa bỏ thông qua các hiệp định thương mại tự do (như WTO, CPTPP, EVFTA...), các trường tích cực đẩy mạnh hoạt động liên kết đào tạo, trao đổi

giảng viên, sinh viên và đặc biệt là tham gia vào các hệ thống kiểm định chất lượng quốc tế và khu vực (như ABET, AUN-QA...);

(3) Sự cạnh tranh gay gắt trong thu hút nhân lực trình độ cao. Toàn cầu hóa dẫn đến sự dịch chuyển dòng lao động trí thức trên phạm vi toàn cầu. Các trường đại học danh tiếng trên thế giới đang cạnh tranh quyết liệt để thu hút những nhà khoa học, giảng viên xuất sắc thông qua các chính sách đãi ngộ hấp dẫn và môi trường làm việc lý tưởng. Điều này tạo ra áp lực lớn đối với các trường đại học tại các nước đang phát triển như Việt Nam trong việc giữ chân nhân tài, tránh hiện tượng “chảy máu chất xám” và thu hút các chuyên gia, học giả quốc tế hoặc người Việt Nam ở nước ngoài về làm việc.

Bối cảnh trong nước và những yêu cầu mới đối với đội ngũ giảng viên đang đặt ra những yêu cầu mới, cấp thiết đối với năng lực và phẩm chất của người giảng viên đại học: (1): Tác động của cơ chế tự chủ đại học và đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học theo Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo cùng với Luật Giáo dục đại học sửa đổi (Luật số 34/2018/QH14); (2) Yêu cầu cấp thiết từ thị trường lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế và hội nhập; (3) Áp lực chuẩn hóa và kiểm định chất lượng giáo dục theo các chuẩn mực khu vực và quốc tế.

Định hướng phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học Việt Nam

Định hướng 1: Phát triển năng lực toàn diện của giảng viên, thông qua: (1) Nâng cao trình độ chuyên môn; (2) Đổi mới phương pháp sư phạm; (3) Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Định hướng 2: Hoàn thiện chính sách quản trị nguồn nhân lực giảng viên, thông qua: (1) Thiết kế lộ trình thăng tiến và đánh giá hiệu suất; (2) Cải thiện chế độ đãi ngộ và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp.

Định hướng 3: Xây dựng văn hóa tổ chức học tập và đổi mới sáng tạo, thông qua: (1) Khuyến khích tinh thần tự chủ và sáng tạo; (2) Tăng cường hợp tác quốc tế và giao lưu học thuật;

Định hướng 4: Đầu tư cơ sở hạ tầng và công nghệ hỗ trợ đào tạo và nghiên cứu, thông qua: (1) Hiện đại hóa các thiết bị và nền tảng công nghệ; (2) Phát triển không gian làm việc mở, khuyến khích hợp tác liên ngành.

Định hướng 5: Quản lý và đánh giá năng lực giảng viên theo chu trình cải tiến liên tục, thông qua: (1) Thực hiện đánh giá định kỳ; (2) Xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân.

Định hướng 6: Tham gia và tuân thủ kiểm định chất lượng AUN-QA, thông qua: (1) Tích cực tham gia đánh giá AUN-QA; (2) Ứng dụng khuyến nghị AUN-QA.

Mục tiêu đảm bảo phát triển toàn diện, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và thúc đẩy sự cải tiến liên tục trong giáo dục đại học Việt Nam

Mục tiêu được thiết kế theo lộ trình giai đoạn 2025-2030, áp dụng cơ chế giám sát PDCA (Plan-Do-Check-Act) liên kết chặt chẽ với Khung Đảm bảo Chất lượng Nội bộ (IQA). Cơ chế thực thi áp dụng mô hình “Vòng xoáy chất lượng 4.0” kết hợp PDCA và Big Data Analytics.

5.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên

Giải pháp được thiết kế theo 3 nhóm:

- Nhóm giải pháp nền tảng về quy hoạch và quản trị nguồn nhân lực chiến lược, bao gồm: (1) Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ gắn với chiến lược phát triển Bộ Xây dựng; (2) Hoàn thiện quy hoạch vị trí việc làm và định mức lao động khoa học; (3) Chuyên nghiệp hóa quy trình tuyển dụng và đánh giá nhân sự (KPIs);

- Nhóm giải pháp chuyên sâu ứng phó với các nhân tố ảnh hưởng từ mô hình nghiên cứu, bao gồm: (1) Đầu tư nâng cao chất lượng vốn nhân lực; (2) Hoàn thiện cơ chế tài chính, tiền lương và tạo động lực kinh tế; (3) Đầu tư hạ tầng số và phát triển năng lực công nghệ; (4) Đổi mới chính sách đầu tư cho đào tạo và phát triển chuyên môn; (5) Kiến tạo văn hóa tổ chức và môi trường làm việc cạnh tranh lành mạnh; (6) Nâng cao hiệu quả đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo

- Nhóm giải pháp bổ trợ và phát triển bền vững, bao gồm: (1) Đa dạng hóa nguồn lực tài chính và xã hội hóa giáo dục; (2) Mở rộng hợp tác quốc tế và kết nối cung - cầu nhân lực chất lượng cao; (3) Tăng cường ứng dụng công nghệ trong quản trị đại học.

5.3. Kiến nghị đối với các cơ quan quản lý

- Đối với Chính phủ: (1) Hoàn thiện hành lang pháp lý về tự chủ đại học và cơ chế tài chính; (2) Ban hành chính sách vĩ mô thu hút nhân tài và chuyên gia quốc tế;

- Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo, bao gồm: (1) Đổi mới tiêu chuẩn chức danh và kiểm định chất lượng theo hướng hội nhập; (2) Hoàn thiện cơ chế phân bổ ngân sách dựa trên hiệu quả hoạt động.

- Đối với Bộ Xây dựng (Cơ quan chủ quản), bao gồm: (1) Xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng tầm nhìn 2030; (2) Cơ chế đặt hàng đào tạo và ưu tiên giao nhiệm vụ khoa học công nghệ trọng điểm; (3) Cơ chế kết nối hợp tác giữa các Trường đại học và doanh nghiệp thuộc Bộ; (4) Ưu tiên nguồn vốn đầu tư công trung hạn để hiện đại hóa cơ sở vật chất.

- Đối với các Hiệp hội nghề nghiệp (như Tổng hội Xây dựng, Hiệp hội Vận tải...) và Doanh nghiệp trong ngành Xây dựng và Giao thông cần thiết lập cơ chế hợp tác dựa trên nguyên tắc “Cùng đầu tư - Cùng hưởng lợi”.

KẾT LUẬN

Luận án đã hoàn thành đầy đủ các mục tiêu đề ra: xây dựng khung lý thuyết, đánh giá thực trạng, xác định các nhân tố ảnh hưởng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA, góp phần bổ sung và làm phong phú thêm tri thức khoa học trong lĩnh vực quản lý giáo dục đại học.

Chất lượng giảng viên Việt Nam vẫn tồn tại 1 khoảng cách đáng kể, so với chuẩn AUN-QA và mặt bằng chung ASEAN ở năng lực ngoại ngữ, công bố quốc tế, ứng dụng công nghệ và môi trường làm việc. Chất lượng giảng viên được tác động bởi 7 yếu tố: năng lực sư phạm, năng lực chuyên môn, năng lực công nghệ, văn hóa tổ chức, cơ sở vật chất, chính sách phát triển chuyên môn, chính sách quản trị hiệu suất và đãi ngộ. Trong đó, năng lực sư phạm là yếu tố có tác động mạnh nhất, cho thấy tri thức chuyên sâu và năng lực nghề nghiệp, là nền tảng quyết định chất lượng giảng dạy, và nghiên cứu của GV.

Luận án đã đóng góp về lý luận thông qua việc tích hợp chuẩn AUN-QA vào mô hình phân tích chất lượng giảng viên, tạo ra khung đánh giá toàn diện và phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Về thực tiễn, luận án cung cấp số liệu khảo sát có giá trị tham khảo cho các cơ quan quản lý, cơ sở giáo dục đại học và các nhà nghiên cứu. Về chính sách, các giải pháp đề xuất mang tính khả thi cao, kết hợp giữa nâng cao năng lực cá nhân và cải thiện môi trường tổ chức, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Luận án cung cấp số liệu khảo sát có giá trị tham khảo, cho các cơ quan quản lý, cơ sở giáo dục ĐH và các nhà nghiên cứu. Việc nâng cao chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA không chỉ đáp ứng yêu cầu của công tác kiểm định chất lượng mà còn là chiến lược then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh của giáo dục đại học Việt Nam trong khu vực và trên thế giới.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

TT	Tên bài báo	Nơi công bố	Năm	Loại tạp chí	Tên tác giả
1	Determinants of Lecturer quality in Vietnamese public Universities: evidence from a Quantitative assessment aligned with AUN-QA standards	Knowledge and Performance Management	November 25, 2025	ISSN: 25435507, 26163829, Scopus Q2 Vol 9, No2, Pp 262-272	Thi Thu Phuong Do The Tuan Tran Thi Diep Nguyen
2	Chất lượng giảng viên nhìn từ góc độ kiểm định AUN-QA: nghiên cứu thực tiễn tại Việt Nam	Tạp chí Khoa học và Công nghệ Giao thông	Tập 5 số 3, 91-102 Tháng 9/2025	Trong nước (ISSN 2734-9942)	Đỗ Thị Thu Phương Nguyễn Bích Huệ Trần Thế Tuấn
3	Chất lượng giảng viên đại học ở Việt Nam: nhìn từ góc độ kiểm định AUN-QA	Tạp chí Tài chính	Kỳ 1 tháng 8/2025 (854)	Trong nước (ISSN 2615-8973)	Đỗ Thị Thu Phương Nguyễn Bích Huệ Nguyễn Tiến Thành
4	Nâng cao chất lượng giảng viên: Kinh nghiệm của Singapore, Trung Quốc và hàm ý cho Việt Nam	Tạp chí Tài chính	Kỳ 2 Tháng 6/2025 (851)	Trong nước (ISSN 2615-8973)	Đỗ Thị Thu Phương Trần Thế Tuấn
5	Kinh nghiệm quốc tế về nâng cao chất lượng giảng viên và bài học cho Việt Nam	Tạp chí Kinh tế và dự báo	Tháng 5/2025 Số 10	Trong nước (ISSN 1859-4972)	Đỗ Thị Thu Phương Trần Thị Thúy
6	Xây dựng tiêu chí đánh giá theo chuẩn mạng lưới các trường đại học ASEAN nhằm nâng cao chất lượng giảng viên trong các trường đại học Việt Nam	Tạp chí Quản lý nhà nước	Tháng 4/2025	Trong nước (ISSN 2354-0761)	Đỗ Thị Thu Phương

