



PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Nguyễn Hồ Thanh

Trường Đại học An Giang, Đại học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Nguyễn Hồ Thanh < nhothanh@agu.edu.vn >

(Ngày nhận bài: 27-05-2021; Ngày chấp nhận đăng: 24-08-2022)

Tóm tắt: Bài viết trình bày kết quả điều tra 185 cán bộ quản lý và giảng viên về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh ở 08 trường đại học vùng Đồng bằng sông Cửu Long có Trung tâm, Khoa, Bộ môn Giáo dục quốc phòng và an ninh. Kết quả khảo sát về thực trạng năng lực và thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh là cơ sở thực tiễn để đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ này phù hợp với đặc điểm của địa phương.

Từ khóa: Đội ngũ giảng viên, đồng bằng sông Cửu Long, giáo dục quốc phòng và an ninh, phát triển.

DEVELOPING THE TEACHING STAFF OF DEFENSE AND SECURITY EDUCATION AT UNIVERSITIES IN THE MEKONG DELTA

Nguyen Ho Thanh

An Giang University, Vietnam National University, Ho Chi Minh city

* Correspondence to Nguyễn Hồ Thanh < nhothanh@agu.edu.vn >

(Received: May 27, 2021; Accepted: August 24, 2022)

Abstract: The article presents the results of a survey of about 185 managers and lecturers on the current situation of developing the teaching staff of defence and security education at 08 universities in the Mekong Delta with Centers, Faculty, and Ministries National Defense and Security Education. The survey results on the current capacity and development status of the defence and security education teaching staff are the practical basis for proposing solutions to develop this contingent on the local characteristics.

Keywords: Teaching staff, the Mekong Delta, defense and security education, development.

1. Đặt vấn đề

Trong các trường đại học, đội ngũ giảng viên (ĐNGV) giữ vị trí, vai trò rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và ghi đậm dấu ấn lên nhân cách người học. Vì vậy, công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học (ĐH) đang được Đảng và Nhà nước ta quan tâm. Trong Quyết định “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”, Thủ tướng Chính phủ đã nêu rõ quan điểm: “Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và 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” [10, Tr. 2].

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng phát triển kinh tế năng động, có một vị thế quan trọng trong nền kinh tế - xã hội của cả nước. Tuy nhiên, hiện nay, giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) của vùng vẫn còn bị xem là “vùng trũng” do tỷ lệ học ĐH trở lên thấp nhất cả nước (5,5%), tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ đạt 12,2% [7, Tr. 106]. Hiện nay, ĐBSCL có 20 trường ĐH, trước yêu cầu đổi mới của giáo dục đại học Việt Nam và thực hiện cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi các trường ĐH phải đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng ngày càng cao. Đây là nhiệm vụ trọng tâm, mang tính cấp bách đối với đội ngũ làm công tác quản lý về phát triển ĐNGV nói chung và phát triển ĐNGV giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQP&AN) ở các trường ĐH nói riêng. Trong những năm qua, ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL được quan tâm xây dựng, phát triển cả về số lượng và chất lượng, có tinh thần trách nhiệm và tâm huyết với nghề nghiệp, có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy vậy, hiện nay ở các trường đại học vùng ĐBSCL, ĐNGV GDQP&AN vừa thiếu về số lượng, vừa có những hạn chế nhất định về chất lượng. Vì vậy, việc đánh giá thực trạng và tìm ra biện pháp phát triển ĐNGV GDQP&AN ở vùng ĐBSCL là vấn đề cần thiết và cấp bách hiện nay.

Ở Việt Nam, phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH được hiểu là sự chuẩn hóa tích hợp các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ tạo thành một hệ thống chuẩn năng lực nghề nghiệp người giảng viên GDQP&AN. Để thực hiện phương thức quản lý phát triển ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH, điều tiên quyết là cần xác định khung chuẩn năng lực nghề nghiệp; tiếp đến là “chuẩn hóa” nội dung hoạt động quản lý phát triển ĐNGV GDQP&AN theo tiến trình từ khâu quy hoạch, kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, chính sách khen thưởng, đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ..., tất cả đều dựa trên chuẩn năng lực nghề nghiệp người giảng viên GDQP&AN. Mô hình năng lực của người giảng viên GDQP&AN là bức tranh khái quát, chân thật phản ánh về hoạt động của người giảng viên GDQP&AN. Ngoài năng lực dạy học họ còn cần có nhiều năng lực khác để

tham gia vào nhiều hoạt động khác nhau. Người giảng viên GDQP&AN vừa có năng lực dạy học với tư cách là một nhà sư phạm, với trình độ, khả năng tổ chức, quản lý các hoạt động dạy và giáo dục hàng ngày, ngoài ra họ có năng lực chuyên môn về kỹ năng quân sự cần thiết. Mô hình năng lực cho thấy để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên GDQP&AN trước hết phải xác định được chuẩn của các năng lực cụ thể nói trên đồng thời cần phát triển các năng lực một cách đồng bộ.

2. Khái quát về tổ chức khảo sát

2.1. Mục đích khảo sát

Điều tra, khảo sát thực tiễn nhằm mục đích thu thập số liệu để đánh giá thực trạng về phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL một cách khách quan.

2.2. Nội dung khảo sát

Khảo sát thực trạng về phát triển ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng với những nội dung cụ thể như:

- Đánh giá thực trạng ĐNGV theo các tiêu chí: Về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, trình độ tin học, ngoại ngữ, nghiệp vụ sư phạm, thái độ nghề nghiệp, tư tưởng, phẩm chất, đạo đức nhà giáo của ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL.

- Xem xét, đánh giá về thực trạng năng lực của ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL theo các nhóm năng lực: Năng lực sư phạm; Năng lực chuyên môn; Năng lực nghiên cứu khoa học; Năng lực quan hệ giao tiếp; Năng lực phát triển nghề nghiệp.

- Đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL với các nội dung như: Nhận thức của các cấp quản lý về phát triển ĐNGV GDQP&AN; Quy hoạch và tuyển dụng ĐNGV GDQP&AN; Bố trí và sử dụng ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL; Đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL; Công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH của ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL và Công tác tổ chức các điều kiện hỗ trợ phát triển ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL.

2.3. Khách thể khảo sát

Khảo sát 50 cán bộ quản lý (CBQL); 135 giảng viên ở 08 trường ĐH vùng ĐBSCL có Trung tâm, Khoa, Bộ môn Giáo dục quốc phòng và an ninh (Trường Đại học An Giang, Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Cửu Long, Trường Đại học Đồng Tháp, Trường Đại học Tiền Giang, Trường Đại học Trà Vinh, Trường Đại học Võ Trường Toản và Trường Đại học Kiên Giang) vào thời điểm tháng 5/2021.

2.4. Phương pháp khảo sát

2.4.1. Khảo sát bằng bảng hỏi

Thiết kế phiếu hỏi với nội dung yêu cầu CBQL và GV đánh giá kết quả thực hiện công tác phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL. Các giá trị xác định theo các mức độ đánh giá, được tính theo tỷ lệ %, điểm trung bình và theo thang điểm như sau:

- Điểm trung bình của kết quả thực hiện được xếp theo bốn mức độ theo thang điểm từ 0 điểm đến 4 điểm: Từ 0 điểm – dưới 1,75 điểm: Yếu; Từ 1,75 điểm – dưới 2,5 điểm: Trung bình; Từ 2,5 điểm – dưới 3,25 điểm: Khá; Từ 3,25 điểm - 4 điểm: Tốt; (khoảng là 0,75).

- Sử dụng các công thức trong thống kê toán học để tính kết quả điểm trung bình cho các chỉ số của các nội dung khảo sát. Dựa vào kết quả này, tác giả phân tích thực trạng về phát triển ĐNGV GDQP&AN của 08 trường ĐH vùng ĐBSCL.

2.4.2. Phỏng vấn sâu

Sử dụng câu hỏi phỏng vấn đối với chuyên viên các Phòng chức năng, CBQL và GV của 08/20 trường ĐH vùng ĐBSCL có Trung tâm, Khoa, Bộ môn Giáo dục quốc phòng và an ninh.

2.4.3. Phương pháp xử lý thông tin

Sử dụng phần mềm SPSS để nhập và xử lý thống kê mô tả. Đối với phỏng vấn sâu, số liệu được thu thập bằng cách người điều tra hỏi và ghi chép trực tiếp vào phiếu hỏi (kết hợp giữa hỏi, quan sát).

3. Kết quả khảo sát

3.1. Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh ở các trường đại học vùng đồng bằng sông Cửu Long

3.1.1. Đặc điểm đội ngũ giảng viên

ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau, chủ yếu là sĩ quan biệt phái trong quân đội, giảng viên được đào tạo ngắn hạn (6 tháng), ghép môn GDQP với giáo dục thể dục, GDQP với giáo dục chính trị, đội ngũ được đào tạo chính quy, có chuyên môn sâu GDQP&AN là rất hạn chế. Do nguồn đào tạo đa dạng nên các năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học... có sự không đồng đều giữa các giảng viên (GV). ĐNGV các trường chưa đảm bảo về mặt số lượng và cơ cấu, một số trường vẫn còn thiếu GV có trình độ cao.

Với những đặc điểm đó, khi xem xét các khía cạnh để phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL cần phân tích, nghiên cứu cụ thể thực trạng năng lực của ĐNGV và thực trạng quản lý phát triển ĐNGV nhằm tìm ra giải pháp quản lý hiệu quả.

3.1.2. Về số lượng, giới tính và độ tuổi

Trải qua quá trình xây dựng, phát triển và trưởng thành, ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL đã có những chuyển biến, số lượng giảng viên ngày một tăng lên, tỷ lệ thuận với ĐNGV có chất lượng, có trình độ cao, tuy nhiên tỷ lệ tăng bình quân hàng năm vẫn chưa thực sự đáp ứng nhiệm vụ dạy học và GDQP&AN của nhà trường.

Bảng 1. Thống kê giới tính, độ tuổi của ĐNGV GDQP&AN

T T	Trường	Tổng số	Giới tính				Tuổi đời					
			Nam		Nữ		< 35		35-50		> 50	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	ĐH An Giang	15	15	100	0	0	5	33,3	7	46,7	3	20
2	ĐH Cần Thơ	48	43	89,5	5	10,5	8	16,7	32	66,6	8	16,7
3	ĐH Cửu Long	10	10	100	0	0	3	30	5	50	2	20
4	ĐH Đồng Tháp	14	12	85,7	2	14,3	2	14,3	10	71,4	2	14,3
5	ĐH Kiên Giang	7	4	57,1	3	42,9	4	57,1	2	28,5	1	14,4
6	ĐH Tiền Giang	12	12	100	0	0	3	25	7	58,3	2	16,7
7	Đại học Trà Vinh	24	19	79,1	5	20,9	3	12,5	19	79,1	2	8,3
8	ĐH Võ Trường Toàn	5	5	100	5	0	1	20	2	40	2	40
Tổng		135	120	88,9	15	11,1	29	21,5	84	62,2	22	16,3

Nguồn: Thống kê đến tháng 12 năm 2020 của 08 trường đại học vùng ĐBSCL

ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL đang có một cơ cấu độ tuổi tương đối hợp lý, với 62,2% GV có độ tuổi từ 35 - 50. Đây là độ tuổi không quá trẻ, đã có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương đối cao, kinh nghiệm công tác giảng dạy được tích lũy khá nhiều. Đặc biệt, đây là lứa tuổi đang hăng hái và nhiệt huyết, không sợ đối mặt với công nghệ tiên tiến, hiện đại; khả năng thích ứng cái mới và tiếp thu công nghệ mới nhanh. Tuy nhiên, ở lứa tuổi này, thông thường GV chưa có học hàm, học vị cao và kinh nghiệm thực tiễn vẫn còn ở mức độ nhất định.

Về giới tính, tỉ lệ nam - nữ càng cân đối sẽ càng thuận lợi cho việc phát triển ĐNGV. Tuy nhiên, do đặc thù nên tỷ lệ GV nữ chiếm rất ít so với GV nam. Kết quả khảo sát cho thấy cơ cấu 88,9% nam - 11,1% nữ. Tỷ lệ GV GDQP&AN có thâm niên công tác từ 10 năm đến 20 năm chiếm đa số. Đây là một lợi thế lớn của các trường ĐH vùng ĐBSCL, vì với thâm niên công tác này, ĐNGV GDQP&AN đã vững vàng về trình độ chuyên môn nghề nghiệp, đồng thời cũng có

nhiều kinh nghiệm thực tiễn, khả năng tiếp cận khoa học kỹ thuật, công nghệ tương đối tốt. So với GV có tuổi nghề còn quá trẻ hoặc GV có nhiều năm kinh nghiệm nhưng sức khỏe và sự nhạy bén trong tiếp thu kiến thức mới đã phần nào bị hạn chế, thì thâm niên từ 10 đến 20 năm là giai đoạn tốt nhất để phát triển sự nghiệp, đảm bảo chất lượng giảng dạy GDQP&AN, theo kịp với những biến đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ, đặc biệt là giai đoạn bùng nổ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay.

3.1.3. Cơ cấu trình độ đào tạo và chuyên môn nghiệp vụ

Bảng 2. Thống kê trình độ đào tạo của ĐNGV GDQP&AN

T T	Trường	Tổng số	Số lượng GV cơ hữu							
			GS, PGS		TS		ThS		ĐH	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	ĐH An Giang	15	0	0	1	6,7	12	80	2	13,3
2	ĐH Cần Thơ	48	0	0	1	2,1	27	56,2	20	58,3
3	ĐH Cửu Long	10	0	0	0	0	6	60	4	40
4	ĐH Đồng Tháp	14	0	0	1	7,1	10	71,4	3	28,6
5	ĐH Kiên Giang	7	0	0	0	0	4	57,1	3	42,9
6	ĐH Tiền Giang	12	0	0	0	0	8	66,7	4	33,3
7	Đại học Trà Vinh	24	0	0	0	0	18	75	6	25
8	ĐH Võ Trường Toản	5	0	0	0	0	3	60	2	40
Tổng		135	0	0	3	2,2	88	65,2	44	32,6

Nguồn: Thống kê đến tháng 12 năm 2020 của 08 trường đại học vùng ĐBSCL

Kết quả khảo sát cho thấy, cơ cấu trình độ của ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL tương đối hợp lý, với tỷ lệ GV có trình độ thạc sĩ chiếm đa số (65,2%), có trình độ từ tiến sĩ trở lên chiếm 2,2% và có tới 32,6% GV có trình độ ĐH. Do đó, đòi hỏi các trường ĐH vùng ĐBSCL cần phải tiếp tục phấn đấu để nâng cao tỉ lệ GV GDQP&AN có học hàm, học vị cao, phấn đấu 100% GV đạt trình độ thạc sĩ. Trong công tác đào tạo và giảng dạy, một số trường ĐH vùng ĐBSCL có cơ chế, chính sách mời giảng viên thỉnh giảng là cán bộ quân sự ở các đơn vị quân đội tại địa phương tham gia công tác giảng dạy, trao đổi chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật, tham gia nghiên cứu khoa học (NCKH) giúp GV trẻ có cơ hội để học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Dự kiến trong thời gian tới, các trường sẽ tăng ngành đào tạo và quy mô đào tạo, do

đó các trường dự báo sẽ tăng số lượng ĐNGV GDQP&AN.

3.1.4. Cơ cấu trình độ nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ

Về nghiệp vụ sư phạm: Kết quả khảo sát cho thấy có khoảng 90% GV có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy ĐH và chứng chỉ giảng dạy môn học GDQP&AN. Như vậy, so với trình độ chuyên môn thì trình độ nghiệp vụ sư phạm của ĐNGV GDQP&AN của các trường ĐH vùng ĐBSCL còn thấp hơn yêu cầu chuẩn GV ĐH hiện nay. Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giảng dạy của ĐNGV GDQP&AN. Theo yêu cầu chuẩn về nghiệp vụ sư phạm của GV các trường ĐH thì GV phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy ĐH. Do đó, trong thời gian tới, các trường ĐH vùng ĐBSCL cần chuẩn hóa đạt 100% ĐNGV GDQP&AN có chứng chỉ NVSP dạy ĐH.

Về trình độ ngoại ngữ: Kết quả khảo sát cho thấy, số GV GDQP&AN có trình độ ngoại ngữ đạt trình độ ĐH, trên ĐH hoặc đạt chuẩn quốc tế còn rất ít (1,3% có chứng chỉ IELTS 500/TOEFT 550; 3,6% có trình độ đại học ngoại ngữ). Tuy nhiên, số GV GDQP&AN có chứng chỉ B1 chiếm 53,7% do đa số GV có trình độ thạc sĩ. Bên cạnh đó, GV có chứng chỉ ngoại ngữ A, B, C (từ năm 2015 trở về trước) và các chứng chỉ khác chiếm 28,5%. Số liệu thống kê cho thấy trình độ ngoại ngữ của ĐNGV GDQP&AN vẫn hạn chế, do đó cần đào tạo, bồi dưỡng thêm về ngoại ngữ chuyên ngành quân sự cho đội ngũ này.

Về tin học: Kết quả khảo sát cho thấy đại đa số GV GDQP&AN có chứng chỉ ứng dụng công nghệ thông tin (chiếm 70,7%). Trình độ tin học của ĐNGV GDQP&AN của các trường ĐH vùng ĐBSCL còn hạn chế so với yêu cầu sử dụng và thực hiện phương pháp giảng dạy liên quan đến công nghệ thông tin. Điều này đòi hỏi các trường ĐH cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng tin học cho đội ngũ này.

3.1.5. Năng lực của đội ngũ giảng viên

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, năng lực chuyên môn của ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL ở mức khá với điểm trung bình 2,78. Theo kết quả phỏng vấn sâu về vấn đề này, cán bộ quản lý (CBQL) các trường ĐH vùng ĐBSCL đều cho rằng: ĐNGV GDQP&AN có kiến thức và kỹ năng chuyên môn khá tốt, tuy nhiên điểm yếu là khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề thực tiễn, khả năng tiếp cận với công nghệ thông tin mới để đưa vào giảng dạy và NCKH, cụ thể là chưa theo kịp sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ. Vì vậy, lãnh đạo các trường cần tập trung bồi dưỡng, tập huấn, trao đổi GV giữa các trường ĐH vùng ĐBSCL trong thời gian tới.

Bảng 3. Thực trạng năng lực của ĐNGV GDQP&AN

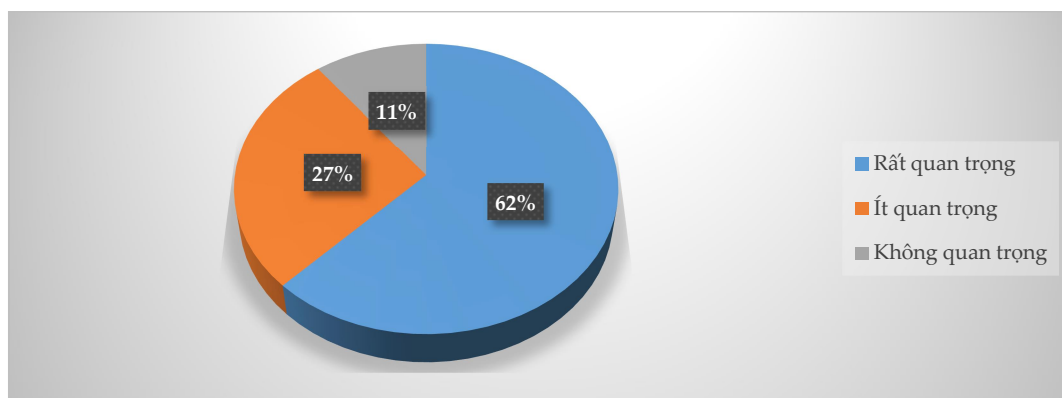
TT	Năng lực	Mức độ đánh giá (%)				Điểm TB	ĐLC	Thứ hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu			
1	Chuyên môn	22,1	38,7	33,8	5,4	2,78	0,87	1
2	Nghiên cứu khoa học	20,7	25,9	37,1	16,3	2,48	0,88	4
3	Phát triển nghề nghiệp	23,4	32,2	28,8	15,6	2,70	0,85	3
4	Sư phạm	20,3	35,2	37,8	6,7	2,72	0,86	2
5	Quan hệ giao tiếp	9,8	25,2	38,6	26,4	2,50	0,82	5

Kết quả ở bảng 3 tiết lộ năng lực NCKH của ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL chỉ được đánh giá ở mức trung bình, với điểm trung bình 2,48, độ lệch chuẩn khá cao. Điều này cho thấy các ý kiến đánh giá chưa tập trung, còn phân tán. Từ đó, có thể kết luận rằng năng lực nghiên cứu khoa học của ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL chưa được đánh giá cao. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực NCKH cho ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL là một nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết trong bối cảnh hiện nay của các trường. Năng lực phát triển nghề nghiệp của ĐNGV GDQP&AN đạt mức độ khá, với điểm trung bình 2,70. Tuy nhiên, có tiêu chí được đánh giá yếu là năng lực sử dụng ngoại ngữ phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với việc thống kê trình độ ngoại ngữ của ĐNGV. Do đó, các trường cần tập trung phát triển trình độ ngoại ngữ của ĐNGV.

Ngoài ra, kết quả thể hiện qua bảng 3 còn cho thấy, năng lực sư phạm của ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình là 2,72. Trong thời gian tới, năng lực sư phạm của đội ngũ này cần tiếp tục được quan tâm bồi dưỡng, phát triển do năng lực này có vai trò rất quan trọng, góp phần đảm bảo chất lượng hoạt động nghề nghiệp của người giảng viên nói chung và ĐNGV GDQP&AN nói riêng. Năng lực giao tiếp của ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình là 2,50. Trong thời gian tới, cần tiếp tục bồi dưỡng năng lực này cho ĐNGV thông qua các buổi tọa đàm, hội thảo, hội nghị về các vấn đề chuyên môn, nghiệp vụ với sinh viên, giảng viên đơn vị khác trong toàn trường và các đơn vị lực lượng vũ trang trên địa bàn.

3.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh ở các trường đại học vùng đồng bằng sông Cửu Long

3.1.1. Nhận thức của các cấp quản lý về phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh



Biểu đồ 1. Thực trạng nhận thức của CBQL về phát triển ĐNGV GDQP&AN (n=50)

Kết quả ở biểu đồ 1 cho thấy, một số CBQL cho rằng việc phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL hiện nay rất cần thiết và quan trọng vì việc phát triển này phù hợp với yêu cầu của thực tiễn trong nước và quốc tế, đặc biệt là tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0. Tuy nhiên, một số khác cho rằng GDQP&AN là môn học điều kiện cho nên các trường ĐH cần chú trọng phát triển ĐNGV thuộc các môn, khối chuyên ngành khác, do đó việc phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL ít cần thiết và không quan trọng. Với nhận thức này, lãnh đạo các trường cần quan tâm và có giải pháp nhằm nâng cao nhận thức về sự cần thiết và tầm quan trọng của việc phát triển GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL hiện nay.

3.2.2. Quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ giảng viên

Kết quả khảo sát ở bảng 6 cho thấy, đội ngũ cán bộ, GV đều ý thức rõ sự cần thiết của việc thực hiện các nội dung quy hoạch ĐNGV. Trong đó, CBQL, GV cho rằng nghiên cứu, phân tích hiện trạng ĐNGV là cần thiết nhất vì cần phải biết thực trạng và nhu cầu thì mới có thể thực hiện việc xây dựng kế hoạch quản lý, tổ chức thực hiện kế hoạch và đánh giá kế hoạch quản lý phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH. Tuy nhiên, CBQL, GV chưa quan tâm nhiều đến việc phổ biến kế hoạch tới toàn thể ĐNGV, công chức, viên chức trong nhà trường, đồng thời dự báo nhu cầu nguồn lực ĐNGV GDQP&AN. Đây cũng là hai nội dung quan trọng trong công tác quy hoạch ĐNGV GDQP&AN. Trong quá trình xây dựng quy hoạch ĐNGV, cần mở rộng dân chủ, thu hút sự tham gia đóng góp ý kiến của CBQL, công chức, viên chức, GV của nhà trường, để họ có thể hiểu rõ quy trình và tham gia thực hiện kế hoạch phát triển ĐNGV GDQP&AN của đơn vị.

Bảng 6. Thực trạng tuyển dụng ĐNGV GDQP&AN

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)				Điểm TB	ĐLC	Thứ hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu			
1	Sử dụng phương thức xét tuyển, thi tuyển công khai theo các tiêu chí, tiêu chuẩn tuyển dụng	18,7	38,3	41,8	1,2	2,75	0,87	2
2	Phân cấp tuyển dụng tới các đơn vị trực thuộc nhà trường	29,6	21,2	34,5	14,7	2,66	0,90	3
3	Xây dựng chuẩn tuyển dụng GV	18,4	25,3	42,7	13,6	2,49	0,85	6
4	Xây dựng quy trình tuyển dụng	15,5	28,3	48,2	8,0	2,51	0,88	5
5	Tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch	35,4	20,2	30,3	14,1	2,77	0,89	1
6	Số lượng tuyển dụng với nhu cầu vị trí công việc	13,3	34,1	44,5	8,1	2,53	0,89	4

Về công tác tuyển dụng, các tiêu chí đều được đánh giá ở mức khá, với điểm trung bình từ 2,49 đến 2,77. Một số tiêu chí được đánh giá cao như: Tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch; Sử dụng phương thức xét tuyển, thi tuyển công khai theo các tiêu chí, tiêu chuẩn tuyển dụng. Tuy nhiên, cũng có một số tiêu chí được đánh giá khá thấp như: Số lượng tuyển dụng với nhu cầu vị trí công việc GV GDQP&AN; Xây dựng quy trình tuyển dụng; Xây dựng chuẩn tuyển dụng GV (tập trung vào chuẩn năng lực). Điều này cho thấy, công tác tuyển dụng GV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL trên thực tế vẫn chưa được xây dựng và áp dụng tiêu chuẩn năng lực của GV GDQP&AN. Qua đó có thể thấy rõ những khó khăn cần có hướng giải quyết tại các trường ĐH vùng ĐBSCL trong công tác tuyển dụng GV GDQP&AN.

3.2.3. *Bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên*

Kết quả khảo sát ở 08 trường ĐH vùng ĐBSCL về thực trạng bố trí, sử dụng ĐNGV GDQP&AN được thể hiện qua bảng 7 dưới đây:

Bảng 7. Thực trạng bố trí, sử dụng ĐNGV GDQP&AN

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)				Điểm TB	ĐLC	Thứ hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu			
1	Xây dựng và ban hành quy định về phân công, bố trí tại các vị trí việc làm	17,1	24,1	44,2	14,6	2,44	0,78	3
2	Tổ chức thực hiện phân công, bố trí sử dụng tại các vị trí việc làm	27,4	28,4	41,1	3,1	2,8	0,77	1
3	Luân chuyển, bổ nhiệm	17,7	41,2	28,5	12,6	2,64	0,80	2
4	Đánh giá, giám sát việc sử dụng	13,2	24,4	45,2	17,2	2,34	0,82	4

Kết quả khảo sát ở bảng 7 cho thấy, công tác bố trí, sử dụng ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL được thực hiện tương đối tốt. Lãnh đạo nhà trường đã chỉ đạo các đơn vị thực hiện quản lý và sử dụng ĐNGV đáp ứng yêu cầu đào tạo, phát huy tốt năng lực trong giảng dạy, NCKH, ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình dạy học. Tuy nhiên, qua phỏng vấn, một số ý kiến cho rằng: Việc bố trí, sử dụng ĐNGV GDQP&AN ở một số trường ĐH vẫn chưa thật sự phù hợp, còn xảy ra tình trạng thiếu GV, thừa tiết dạy. Như vậy, vấn đề tuyển dụng, quy hoạch cần được các trường ĐH vùng ĐBSCL quan tâm thực hiện tốt hơn.

3.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Kết quả khảo sát ở bảng 8 cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL được đánh giá ở mức khá và tốt, với điểm trung bình từ 2,10 đến 3,07, trong đó, các tiêu chí được đánh giá ở mức cao bao gồm: ĐT, BD lý luận chính trị, hành chính; Bồi dưỡng kiến thức về giáo dục; Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm. Một số tiêu chí được đánh giá ở mức thấp như: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuẩn chuyên môn, tin học, ngoại ngữ; BD năng lực phát triển nghề nghiệp.

Bảng 8. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV GDQP&AN

TT	Nội dung	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Mức độ đánh giá (%)				Điểm TB	ĐLC	Thứ hạng
				Tốt	Khá	TB	Yếu			
1	Việc xác định mục tiêu đào tạo và bồi dưỡng cụ thể và lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	39,8	60,2	27,3	20,0	41,8	10,9	2,64	0,75	4
2	Bồi dưỡng lý luận chính trị, hành chính trị	89,5	10,5	42,6	30,1	17,8	9,5	3,07	0,76	1
3	Bồi dưỡng kiến thức về giáo dục	13,5	86,5	27,2	29,8	38,3	4,7	2,79	0,80	2
4	Bồi dưỡng kĩ năng sư phạm	29,7	70,3	21,5	30,2	41,7	6,6	2,67	0,77	3
5	Bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp	41,1	58,9	7,7	16,0	54,9	21,4	2,10	0,80	6
6	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuẩn chuyên môn, tin học, ngoại ngữ.	90,2	9,8	6,2	13,5	27,3	53,0	2,54	0,79	5

Kết quả trên cho thấy các trường đều quan tâm đến công tác ĐT, BD lý luận chính trị, hành chính theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước về công tác quản lý, chuẩn hóa cán bộ. Đồng thời, việc xây dựng kế hoạch, nội dung chương trình ĐT, BD nhằm phát triển các năng lực cho ĐNGV GDQP&AN cũng rất cần thiết. Tuy nhiên, thực tế cho thấy các trường ĐH vùng ĐBSCL vẫn chưa chú trọng, quan tâm đúng mức về việc ĐT, BD ĐNGV GDQP&AN trình độ cao (tiến sĩ) và các năng lực phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ này. Vì vậy, các trường ĐH nên có kế hoạch cụ thể và đẩy mạnh công tác ĐT, BD.

3.2.5. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

Theo kết quả khảo sát ở bảng 9, việc đánh giá ĐNGV GDQP&AN được thực hiện ở mức khá tốt, với điểm trung bình các tiêu chí từ 2,55 đến 3,10.

Bảng 9. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV GDQP&AN

TT	Nội dung	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Mức độ đánh giá (%)				Điểm TB	ĐLC	Thứ hạng
				Tốt	Khá	TB	Yếu			
1	Xây dựng và thực hiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo các tiêu chuẩn năng lực của GV trong Nhà trường	19,7	80,3	32,3	20,0	41,8	5,9	2,79	0,89	2
2	Xây dựng và thực hiện quy trình đánh giá	27,3	72,7	24,3	26,1	32,6	17,0	2,58	0,85	4
3	Sử dụng các biểu mẫu đánh giá theo quy định chung của các văn bản pháp quy	0	100	41,1	26,1	29,9	2,9	3,10	0,80	1
4	Xây dựng và sử dụng các cách đánh giá khác nhau cùng với các quy định chung	29,7	70,3	16,7	30,2	41,7	11,4	2,55	0,79	5
5	Xây dựng và thực hiện kết quả đánh giá trong phân loại, sắp xếp, sử dụng GV	41,1	58,9	27,3	25,4	29,8	17,5	2,62	0,86	3

Công tác kiểm tra, đánh giá của các trường ĐH vùng ĐBSCL được thực hiện qua các nội dung: 1) Triển khai thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá và lịch kiểm tra của trường và đơn vị theo định kỳ để GV biết và thực hiện. Kế hoạch đã xác định rõ mục đích, yêu cầu, thời gian, phương pháp kiểm tra, đánh giá. 2) Ban Giám hiệu chỉ đạo phòng đào tạo; phòng khảo thí và kiểm định chất lượng; Ban Thanh tra nhân dân, Công đoàn, Đoàn thanh niên phối hợp thực hiện việc kiểm tra, đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, hồ sơ chuyên môn, sổ GV. 3) Tổng hợp ý kiến phiếu đánh giá hoạt động giảng dạy, là cơ sở để đánh giá chất lượng và trình

độ của ĐNGV nói chung, ĐNGV GDQP&AN nói riêng, đề xuất ĐT, BD từng GV GDQP&AN để nâng cao năng lực công tác chuyên môn nghiệp vụ. Đồng thời, kết quả kiểm tra, đánh giá cũng được thể hiện trong bình xét thi đua năm học.

3.2.6. Công tác tổ chức các điều kiện hỗ trợ phát triển đội ngũ giảng viên

Việc thực hiện các điều kiện hỗ trợ phát triển, đặc biệt là chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên có ý nghĩa hết sức quan trọng, vừa là yêu cầu, vừa là giải pháp của các nhà trường hiện nay. Kết quả khảo sát ở bảng 10 cho thấy, các tiêu chí được đánh giá ở mức khá tốt, điều này thể hiện CBQL và GV đều nhận thấy việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc rất quan trọng. Thực tế, việc xây dựng, ban hành các cơ chế chính sách thu hút GV, nhất là GV GDQP&AN là một trong những nhiệm vụ quan trọng đầu tiên để các trường ĐH vùng ĐBSCL phát triển ĐNGV GDQP&AN có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay. Nhận thức được điều này sẽ giúp các trường ĐH vùng ĐBSCL xây dựng và thực hiện được những chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp để thu hút GV từ nhiều nguồn khác nhau, đặc biệt là thu hút GV trình độ cao, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Bảng 10. Thực trạng công tác tổ chức các điều kiện hỗ trợ phát triển ĐNGV GDQP&AN

TT	Nội dung	Chưa thực hiện	Đã thực hiện	Mức độ đánh giá (%)				Điểm TB	ĐLC	Thứ hạng
				Tốt	Khá	TB	Yếu			
1	Xây dựng môi trường làm việc tích cực	13,4	86,6	38,3	36,6	21,2	3,9	3,09	0,80	1
2	Tăng cường các điều kiện đảm bảo phát triển	27,3	72,2	24,3	26,1	32,6	17,0	2,58	0,85	3
3	Xây dựng quy định cụ thể vừa thực hiện chế độ chính sách chung vừa tạo động lực phát triển	32,4	67,6	34,9	26,1	35,7	3,3	2,93	0,83	2
4	Có chính sách, cơ chế phù hợp để thu hút và xây dựng	52,1	47,9	16,7	30,2	41,7	11,4	2,52	0,87	5
5	Đánh giá chế độ, chính sách chung và	68,7	31,3	16,0	39,6	29,8	14,6	2,57	0,86	4

	các quy định cụ thể để kiến nghị và điều chỉnh									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Kết luận và đề xuất

4.1. Kết luận

Qua nghiên cứu, khảo sát và đánh giá cho thấy, thực trạng năng lực và phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL hiện nay tương đối hợp lý. Tuy nhiên, vẫn còn những tồn tại, hạn chế cần phải khắc phục như: Tỷ lệ GV có học hàm, học vị chưa cao; trình độ ngoại ngữ, tin học còn nhiều hạn chế, số lượng GV thỉnh giảng là cán bộ quân sự các đơn vị quân đội tại địa phương ở các trường ĐH vùng ĐBSCL còn nhiều. Vẫn còn nhiều GV GDQP&AN chưa tiếp cận được các phương pháp dạy học hiện đại, thiếu kiến thức thực tiễn, năng lực của một số GV GDQP&AN chưa đáp ứng được yêu cầu; Số lượng GV được đào tạo sư phạm trình độ đại học chính quy rất hạn chế, phần lớn các GV được BD qua các lớp bồi dưỡng sư phạm cấp chứng chỉ về nghiệp vụ sư phạm. Năng lực NCKH thể hiện trong hoạt động NCKH của ĐNGV GDQP&AN còn yếu so với yêu cầu đặt ra, rất ít các công trình khoa học có quy mô lớn, có khả năng ứng dụng thực tiễn cao, số lượng các công trình NCKH được đăng tải trên các tạp chí khoa học có uy tín trong nước và quốc tế không nhiều. Công tác quy hoạch ĐNGV GDQP&AN hiện nay chưa được xây dựng thống nhất, chưa tường minh tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp gắn với nhiệm vụ chức danh GV. Việc tuyển dụng GV theo quy trình hành chính còn mang tính nhất thời, ít có sự phân cấp cho các khoa, bộ môn, chưa theo yêu cầu mô tả nhiệm vụ của khung năng lực, chưa đánh giá được năng lực của các ứng viên.

Việc bố trí, sử dụng GV GDQP&AN ở một số trường ĐH vùng ĐBSCL còn chưa thật sự phù hợp, nhiều đơn vị thiếu GV, thừa tiết dạy. Một số GV GDQP&AN chưa được bố trí việc làm đúng năng lực, thiếu ĐNGV có trình độ cao; Việc đào tạo bồi dưỡng phát triển ĐNGV GDQP&AN còn mang tính hình thức, số lượng đại trà theo chuyên đề, chưa thực sự tập trung phát triển năng lực của ĐNGV GDQP&AN. Phần lớn các trường chưa có kế hoạch đào tạo dài hạn, thiếu chủ động và chưa tận dụng thời cơ. Thực trạng trên cho thấy một bức tranh toàn cảnh về năng lực của ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH vùng ĐBSCL hiện nay còn nhiều hạn chế, công tác quản lý nhằm thúc đẩy phát triển đội ngũ này vẫn còn nhiều bất cập, chậm đổi mới, chưa đáp ứng nhu cầu về đào tạo cho địa phương nói riêng, cho toàn vùng nói chung. Do đó, rất cần có định hướng giải quyết vấn đề này.

4.2. Đề xuất

Thực trạng trên cho thấy cần có những giải pháp hiệu quả giúp các nhà quản lý làm tốt công tác phát triển ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL trong bối cảnh hiện nay:

Một là, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên các trường ĐH vùng ĐBSCL về tầm quan trọng của công tác phát triển ĐNGV GDQP&AN. Việc tổ chức nâng cao nhận thức của lãnh đạo, CBQL và ĐNGV có ý nghĩa quan trọng để phát triển ĐNGV GDQP&AN ở các trường ĐH, sẽ góp phần đẩy mạnh các hoạt động quản lý nhằm tạo mọi điều kiện thuận lợi để phát triển năng lực ĐNGV GDQP&AN, đáp ứng được nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Hai là, xây dựng khung năng lực của giảng viên GDQP&AN. Trong giai đoạn hiện nay, từng vị trí việc làm đều cần có một khung năng lực tương ứng. Khung năng lực chính là cơ sở khoa học để xác định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí việc làm đó, đồng thời cũng làm căn cứ để tuyển dụng, sử dụng, bố trí việc làm, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, phát triển cán bộ, công chức, viên chức trong đó có ĐNGV nói chung và ĐNGV GDQP&AN nói riêng.

Ba là, cải tiến quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng GDQP&AN. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV GDQP&AN là một trong những nội dung quan trọng của các trường ĐH ở vùng ĐBSCL nhằm giúp cho các trường ĐH đảm bảo sự phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đồng thời cũng giúp các trường đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng nhu cầu hiện nay của địa phương và toàn vùng.

Bốn là, xây dựng, tổ chức thực hiện quy trình tuyển dụng, sử dụng giảng viên GDQP&AN. Tuyển dụng, sử dụng ĐNGV GDQP&AN là một nội dung rất quan trọng nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự về ĐNGV GDQP&AN cho các trường ĐH vùng ĐBSCL trong từng giai đoạn cụ thể, đảm bảo nguồn ĐNGV GDQP&AN đáp ứng yêu cầu phát triển đào tạo của nhà trường. Nhà trường cần ban hành những quy định, những tiêu chuẩn, tiêu chí và quy trình tuyển dụng rõ ràng, cụ thể để chọn được ĐNGV GDQP&AN có chất lượng và sử dụng ĐNGV GDQP&AN đạt hiệu quả cao nhất.

Năm là, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNGV GDQP&AN. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ ĐNGV GDQP&AN nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo của các trường ĐH ở vùng ĐBSCL theo sứ mạng được Nhà nước và Bộ GD&ĐT giao cho.

Sáu là, đảm bảo thực hiện chế độ chính sách phát triển ĐNGV GDQP&AN. Đảm bảo thực hiện các chế độ, chính sách phát triển ĐNGV GDQP&AN các trường ĐH vùng ĐBSCL theo quy định, nâng cao đời sống vật chất tinh thần, trang bị đầy đủ về cơ sở vật chất, tạo môi trường làm việc lành mạnh để ĐNGV GDQP&AN yên tâm công tác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Xuân Dũng. (2017). *Quản lý quá trình đào tạo giáo viên giáo dục quốc phòng và an ninh ở các trường đại học hiện nay*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục. Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng.
2. Hội đồng GDQP&AN, Ban Thường trực. (2018). *Báo cáo số 2095/BC-BTT của Ban thường trực Hội đồng GDQP&ANTW về Kết quả thực hiện quy định tổ chức, hoạt động của trung tâm GDQP&AN; liên kết GDQP&AN của các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, ngày 19 tháng 10 năm 2018, Hà Nội*.
3. Nguyễn Văn Huân (2003), *Những giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên GDQP*, Đề tài khoa học cấp Bộ. Mã B.2001-52-17, Bộ GD&ĐT, Hà Nội.
4. Đặng Bá Lâm. (2012). *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*. Tài liệu giảng dạy môn học dùng cho nghiên cứu sinh. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
5. Tăng Chánh Nguyễn. (2017). *Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên Giáo dục quốc phòng và an ninh Trường Đại học An Giang theo hướng chuẩn hóa*. Đề tài cấp cơ sở. Mã 17.01.QP. Trường Đại học An Giang, ĐHQG-HCM, An Giang.
6. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. (2013). *Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam & Trường Chính sách công và Quản lý Fulbright. (2020). *Báo cáo thường niên Đông bằng sông Cửu Long*.
8. Hoàng Văn Tòng. (2013). *Quản lý GDQP-AN cho sinh viên các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh mới*. Luận án tiến sĩ Quản lý Giáo dục. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
9. Nguyễn Minh Tuấn. (2019). *Phát triển đội ngũ giảng viên GDQP&AN các trường đại học vùng đồng bằng sông cửu long theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục. Trường Đại học Vinh, Nghệ An.
10. Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định “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”, ngày 18 tháng 01 năm 2019*.