

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THỂ DỤC THỂ THAO HÀ NỘI

CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS TO DEVELOP THE TEACHING STAFF OF HANOI UNIVERSITY OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS

CN. Nguyễn Minh Tư, CN. Trần Thị Thanh Huyền, ThS. Lưu Thị Hải Yến
Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội

Tóm tắt: Từ việc đánh giá thực trạng đội ngũ và công tác quản lý đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trong Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao (TDTT) Hà Nội hiện nay, tác giả đề xuất các biện pháp phát triển phù hợp với đặc thù để nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới.

Từ khóa: Giải pháp; Phát triển đội ngũ giảng viên, Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội.

Abstract: From the assessment of the current situation of the team and the management of the teaching staff in the Hanoi University of Physical Education and Sports (Sports and Education), the author proposes development measures suitable to specifically to improve the quality of the team to meet new requirements and tasks.

Keywords: Solution; Development of teaching staff; Hanoi university of Physical Education and Sports.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ giảng viên giữ vai trò quyết định trong việc phát triển giáo dục. Luật Giáo dục đại học đã xác định mục tiêu: Đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu khoa học, công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế; đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc; có ý thức phục vụ nhân dân. Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) đã xác định: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo”...

Chính vì thế Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội đã có nhiều chủ trương, biện pháp phát triển đội ngũ GV, nhờ đó, ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục của Trường có bước phát triển mới. Tuy nhiên, sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như sự phát triển nhiệm vụ Nhà trường trong tình hình mới đã và đang đặt ra yêu cầu cao hơn trong việc nâng cao chất lượng. Nhất là để thực hiện Chiến lược phát triển Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030, với mục tiêu “đến năm 2030 trở thành trường đa ngành, có uy tín về đào tạo giáo dục thể chất, thể dục thể thao; giáo dục quốc phòng và an ninh; chăm sóc sức khỏe, đào tạo tài năng thể thao; nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và phục vụ cộng đồng”. Từ lý do đó, chúng tôi lựa chọn đề tài: “Thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội”

Mục đích: Đề xuất một số giải pháp phát triển ĐNGV Nhà trường, góp phần nâng cao

Lý luận Giáo dục thể chất và Thể thao trường học

chất lượng giáo dục thể chất nói chung, Nhà trường nói riêng trong giai đoạn hiện nay.

Mục tiêu: Để đạt được mục đích nêu trên chúng tôi tiến hành tập trung giải quyết mục tiêu như: khảo sát thực trạng ĐNGV Trường Đại học Sư phạm TĐTT Hà Nội; sử dụng các phương pháp nghiên cứu: Thu thập tài liệu, xử lý tài liệu; phân tích, đánh giá, so sánh và phương pháp chuyên gia.

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng trình độ đào tạo của ĐNGV Trường Đại học Sư phạm TĐTT Hà Nội

Đặc điểm ĐNGV Trường Đại học Sư phạm TĐTT Hà Nội được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau: từ các trường đại học TĐTT; từ trường đại học sư phạm, các trường đại học khoa học xã hội, tự nhiên... Có một số GV được đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ tại nước ngoài... Do nguồn đào tạo đa dạng nên năng lực về chuyên môn nghiệp vụ sư phạm, năng lực

nghiên cứu khoa học, năng lực ngành nghề có sự không đồng đều giữa các GV. ĐNGV các ngành đào tạo chưa đồng bộ về mặt số lượng và cơ cấu, thiếu GV có trình độ cao.

2.2. Thực trạng về cơ cấu số lượng GV

Tính đến năm học 2021 - 2022, theo số liệu của Phòng Tổ chức cán bộ và Truyền thông, tổng số GV của Nhà trường là 132 (không tính sĩ quan biệt phái giảng dạy tại Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh) giảng dạy các chuyên ngành và trình độ đào tạo gồm: Giáo dục thể chất trình độ đại học chính quy. Giáo dục thể chất trình độ đại học liên thông chính quy, liên thông VLVH. Giáo dục quốc phòng và an ninh (QP&AN) trình độ đại học chính quy. Giáo dục học trình độ thạc sĩ. Giáo dục học trình độ tiến sĩ. Đào tạo cấp chứng chỉ Giáo dục QP&AN cho sinh viên các trường đại học, cao đẳng, được cơ cấu giảng dạy tại các khoa, trung tâm được trình bày tại bảng 1.

Bảng 1: Tổng hợp cơ cấu ĐNGV giảng dạy tại các khoa, trung tâm Trường Đại học Sư phạm TĐTT Hà Nội

Đơn vị	Tổng số	Chia theo trình độ						Giới tính		Độ tuổi			
		GV CC	GV C	PGS	TS	ThS	ĐH	Nam	Nữ	25-35	35-55	56-60	Trên 60
Khoa Điện kinh - Thể dục	24	0	09	0	03	21	0	17	07	07	17	0	0
Khoa bóng chuyền- Bóng đá- Bóng rổ	19	0	05	0	01	18	0	17	02	06	12	0	0
Khoa Võ- Bơi- Cờ	16	0	02	0	02	14	0	14	02	02	14	0	0
Khoa Cầu lông- Bóng bàn- Quần vợt	14	0	04	0	02	12	0	07	07	07	07	0	0
Khoa Y học thể thao	11	0	02	0	02	08	01	07	04	06	05	0	0
Khoa Lý luận chuyên	10	0	02	0	02	08	0	02	08	05	05	0	0

Lý luận Giáo dục thể chất và Thể thao trường học

Đơn vị	Tổng số	Chia theo trình độ						Giới tính		Độ tuổi			
		GV CC	GV C	PGS	TS	ThS	ĐH	Nam	Nữ	25-35	35-55	56-60	Trên 60
ngành và Nghiệp vụ sư phạm													
Khoa Lý luận chính trị	08	0	04	0	01	07	0	0	08	04	04	0	0
Khoa Đào tạo sau đại học	10	03	07	03	09	01	0	09	01	0	08	0	02
Trung tâm Ngoại ngữ- tin học	10	0	02	0	0	09	01	02	08	02	07	01	0
Trung tâm bồi dưỡng và tổ chức sự kiện	04	0	02	0	0	04	0	04	0	0	03	01	0
Trung tâm Giáo dục QP&AN	06	0	0	0	0	02	04	05	02	04	02	0	0
Khoa Giáo dục quốc phòng an ninh và Đoàn đội	Đơn vị mới thành lập đang tiến hành kiện toàn												
Tổng	132	03	39	03	21	105	06	83	49	43	85	02	02

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ và Truyền thông)

Qua bảng 1 cho thấy:

- Về độ tuổi, từ 25- 35 là 43 GV; từ 35 đến 55 là 85 GV; từ 56 - 60 là 02 GV; trên 60 là 02 GV.

- Về giới tính: Nam 89 GV, chiếm tỉ lệ là 67,4%; nữ 49 GV, chiếm tỉ lệ là 36,3%. Với các độ tuổi như vậy, cơ bản đáp ứng sự tiếp nối giữa các thế hệ.

- Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Hầu hết GV của Trường có trình độ chuyên môn thạc sĩ trở lên. Trong 132 GV cơ hữu có 03 GV có học hàm Phó Giáo sư, 21 GV là tiến sĩ,

(chiếm tỉ lệ 18,18%) 105 thạc sĩ, 06 cử nhân; có 03 giảng viên cao cấp; 39 giảng viên chính.

Với trình độ, năng lực như trên, ĐNGV của Trường đủ sức đảm đương hoàn thành tốt nhiệm vụ, tạo uy tín, thương hiệu của Trường.

2.3. Thực trạng về đánh giá, phân loại đối với GV

Để đánh giá phân loại chất lượng GV, chúng tôi tiến hành tổng hợp dựa trên kết quả đánh giá, phân loại viên chức năm học 2020 - 2021, được trình bày tại bảng 2 để phân tích làm rõ kết quả thực hiện.

Bảng 2: Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại của GV trong năm học 2020-2021

Đơn vị	H/L đạt huy chương	Tham gia thi giảng	Mức đánh giá, phân loại			
			HTXS	HTT	HT	KHT
Khoa Điền kinh - Thể dục	05	01	08	12	0	0
Khoa bóng chuyền- Bóng đá- Bóng rổ	10	0	03	13	01	03
Khoa Võ- Bơi- Cờ	02	0	07	08	0	0
Khoa Cầu lông- Bóng bàn- Quần vợt	09	03	04	09	01	0
Khoa Lý luận chính trị	02	02	04	04	0	0
Khoa Lý luận chuyên ngành và Nghiệp vụ sư phạm	06	01	05	04	01	01
Khoa Y học thể thao	01	0	03	07	02	0
Khoa Giáo dục quốc phòng an ninh và Đoàn đội	04	0	04	01	0	0
Khoa Đào tạo sau đại học	0	0	02	03	0	0
Trung tâm Ngoại ngữ- tin học	01	06	07	02	0	0
Trung tâm Giáo dục QP&AN	0	0	04	22	02	0
Tổng	40	13	51	85	07	4

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ và Truyền thông)

Qua bảng 2 cho thấy: Có 51 GV được đánh giá mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 85 GV hoàn thành tốt nhiệm vụ; 07 GV hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, 04 trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ. Số GV tham gia thi giảng còn thấp, có đơn vị không có GV thi giảng.

2.4. Thực trạng về công tác nghiên cứu khoa học của GV

Để đánh giá kết quả triển khai thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của GV, chúng tôi tiến hành tổng hợp kết quả các công trình nghiên cứu khoa học, được trình bày tại bảng 3.

Bảng 3: Kết quả công trình nghiên cứu khoa học của GV cơ hữu trong 5 năm

Đề tài NCKH cấp trường	Đề tài NCKH cấp Bộ	GV tham gia đề tài NCKH cấp Bộ	GV tham gia đề tài NCKH cấp Trường	Sách chuyên khảo	Sách giáo trình	GV tham gia viết sách	Số bài báo đăng tạp chí KH quốc tế.	Số bài báo đăng tạp chí KH cấp Ngành trong nước	Số bài báo đăng tại các hội nghị, hội thảo
103	05	24	94	01	04	13	05	83	66

(Nguồn: Phòng Quản lý khoa học, Hợp tác quốc tế và Thư viện)

Qua bảng 3 cho thấy, kết quả nghiên cứu khoa học của GV còn ít. Trong 5 năm có 103 đề tài cấp trường; 05 đề tài cấp Bộ; 83 bài báo đăng tạp chí khoa học cấp ngành trong nước; 66 số báo đăng tại các hội nghị, hội thảo. Đặc biệt là số bài báo đăng tạp chí khoa học quốc tế còn khiêm tốn với 05 bài; 01 sách chuyên khảo; 05 sách giáo trình.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Về ưu điểm

ĐNGV ngày một nâng cao về số lượng và năng lực chuyên môn. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn từng bước được nâng cao về mọi mặt. Bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của người GV ngày càng vững vàng. Bên cạnh đó lực lượng GV trẻ là những người có hoài bão, ước mơ, nhiệt huyết. Trình độ ngoại ngữ, tin học lý luận chính trị không ngừng được bồi dưỡng nâng cao.

2.5.2. Về hạn chế

Số lượng, cơ cấu ĐNGV chưa đáp ứng được yêu cầu lâu dài; tình trạng hẫng hụt giữa các thế hệ GV trong mỗi đơn vị còn phổ biến; thiếu ĐNGV nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao. Các số liệu thống kê cho thấy chỉ có 135 GV cơ hữu. Như vậy, số sinh viên trên một GV trung bình là 16,2. Đối chiếu với tỉ lệ sinh viên/GV theo Thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT ngày 28/02/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, tỉ lệ sinh viên/GV là 20 sinh viên /1GV.

Chất lượng ĐNGV hiện nay chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của Nhà trường và xu thế hội nhập. Tỉ lệ tiến sĩ/GV tại Trường chỉ mới đạt 18,69 %, trong khi đó ở các trường đại học trong nước trung bình là khoảng 35%. Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận GV còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ, nhiệt huyết chưa cao.

2.5.3. Nguyên nhân

Một là, do các đơn vị trong Nhà trường chưa có kế hoạch về chiến lược phát triển

ĐNGV nên việc xây dựng và phát triển ĐNGV còn yếu, thiếu đồng bộ và chưa mang tính bền vững. Hai là, công tác quản lý chuyên môn của các khoa, bộ môn còn lỏng lẻo, thiếu sự kiểm tra, đôn đốc nên chưa tạo được động lực để phát huy tiềm năng trí tuệ trong ĐNGV. Ba là, một bộ phận GV có tư tưởng an phận, chậm đổi mới, ngại học tập, nghiên cứu.

2.6. Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển ĐNGV

2.6.1. Đổi mới cơ chế và quy trình tuyển chọn kết hợp với công tác sàng lọc ĐNGV

* Mục đích: Tuyển chọn phải gắn liền với việc sàng lọc và cần phải thực hiện một cách nghiêm túc phù hợp với đặc thù của Ngành.

* Nội dung: Tuyển chọn ĐNGV đủ tiêu chuẩn theo những quy định về tiêu chuẩn nghiệp vụ, đồng thời phải đáp ứng được yêu cầu thực tế của các bộ môn, khoa.

* Cách thức thực hiện: Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong tuyển chọn GV, xây dựng phương thức tuyển chọn khoa học, linh hoạt và hiệu quả, đảm bảo chọn đúng người có đủ tiêu chuẩn, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH.

2.6.2. Sử dụng hợp lý ĐNGV hiện có và hoàn thiện cơ chế quản lý

* Mục đích: Phát huy tối đa sức mạnh nội lực, tạo nên tính đồng thuận trong tổ chức giúp ĐNGV yên tâm công tác, phát huy hết năng lực và sở trường của họ đối với sự phát triển của Nhà trường.

* Nội dung: Căn cứ vào kết quả đánh giá năng lực của GV, việc bố trí giảng dạy phải đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, đúng sở trường, đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa, kết hợp hài hòa già-trẻ, cũ-mới, cơ cấu trình độ học vấn. Việc bố trí và sử dụng ĐNGV phải đảm bảo tính dân chủ. Đặc biệt, cần lưu ý đến tâm tư, nguyện vọng và hoàn cảnh của mỗi GV để động viên, khuyến khích họ tích cực phấn đấu và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

* Cách thức tiến hành: Lập kế hoạch tổng thể của Nhà trường, xác định cụ thể tổng số

Lý luận Giáo dục thể chất và Thể thao trường học

giờ giảng dạy cho từng bộ môn, từng khoa trong mỗi học kì và cả năm học. Các bộ môn, các khoa tiến hành lập kế hoạch chuyên môn và dự kiến phân công GV theo những nguyên tắc đã được thống nhất trong toàn Trường và lưu ý đến nguyện vọng của cá nhân.

2.6.3. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ đối với ĐNGV

* Mục đích: Giúp lãnh đạo Nhà trường thấy được những mặt tích cực hoặc phát hiện những biểu hiện vi phạm hay các chiều hướng vi phạm qui chế chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp của ĐNGV để kịp thời uốn nắn, nhắc nhở, điều chỉnh và tìm biện pháp khắc phục.

* Nội dung: Xây dựng được các tiêu chí đánh giá chính xác về phẩm chất, năng lực của GV, vừa đáp ứng được yêu cầu chung vừa phù hợp với đặc điểm tình hình của đơn vị thông qua các hoạt động như: đánh giá hoạt động giảng dạy cần dựa vào: số lượng giờ dạy; loại hình giờ dạy; chất lượng giảng dạy; chất lượng sinh hoạt chuyên môn...; Hoạt động bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học: Đánh giá mặt này cần có các thông số: loại hình bồi dưỡng đã tham gia; thời gian dành cho bồi dưỡng; kết quả đạt được. Số công trình khoa học đã công bố, số bài viết trên các tạp chí, thông tin khoa học, số lần được mời tham gia hội thảo, hội nghị khoa học. Các hoạt động dịch vụ công cộng và các công việc khác.

* Cách thức tiến hành: Để công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ trong ĐNGV đạt được hiệu quả cao cần tổ chức việc kiểm tra đánh giá một cách khoa học, cụ thể. Hội đồng chuyên môn Trường hoặc Phòng Quản lý đào tạo và Công tác sinh viên được Hiệu trưởng ủy quyền xây dựng kế hoạch và các tiêu chí kiểm tra, đánh giá chuyên môn nghiệp vụ của ĐNGV. Các tiêu chí đánh giá, xếp loại GV được xây dựng trên cơ sở những quy định của Bộ GD&ĐT, đồng thời căn cứ vào quy định của Trường. Việc kiểm tra đánh giá chuyên môn nghiệp vụ có thể tiến hành ở cấp khoa, cấp bộ môn hoặc từng GV, theo kế hoạch hoặc đột xuất thông qua các bộ phận

chức năng bằng ghi chép, sổ sách; thông qua nhận xét của đồng nghiệp, bằng phản biện của đồng nghiệp, bằng phiếu dự giờ, bằng các cuộc sinh hoạt chuyên môn...; tổ chức cho SV đánh giá GV.

2.6.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV

* Mục đích: Đào tạo, bồi dưỡng GV với mục tiêu cơ bản là nâng cao trình độ, chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác đáp ứng tiêu chuẩn chức danh của GV đảm bảo theo đúng quy định và các yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

* Nội dung: Tăng cường sự lãnh đạo đối với công tác xây dựng ĐNGV thông qua đường lối, chủ trương, chính sách. Hoàn thiện chế định quyền và nghĩa vụ của GV. Cần quy định các quyền của GV theo hướng mở để tạo điều kiện GV phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến. Từng bước giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các khoa, trung tâm để mở rộng quyền hợp tác quốc tế và giao lưu trao đổi kinh nghiệm trong hoạt động nghề nghiệp. Nâng cao nhận thức về công tác bồi dưỡng ĐNGV.

* Cách thức tiến hành: Thứ nhất, phải làm thay đổi nhận thức sao cho mỗi GV phải tự giác học tập thường xuyên, học suốt đời, bỏ lối suy nghĩ học chủ yếu để sinh bằng cấp. Đồng thời phải xây dựng quy định về đào tạo, bồi dưỡng đối với GV. Thứ hai, phải xây dựng kế hoạch dài hạn có tầm chiến lược trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV. Thứ ba, công khai hóa về quy hoạch, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng ĐNGV ở từng giai đoạn đến các khoa, các bộ môn và GV để có sự chủ động trong việc sắp xếp công việc cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

3. KẾT LUẬN

Trên cơ sở phân tích thực trạng, đánh giá những mặt mạnh, mặt hạn chế, nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến những hạn chế trong công tác quản lí việc xây dựng và phát triển ĐNGV Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội thời gian qua, chúng tôi đề xuất

Lý luận Giáo dục thể chất và Thể thao trường học

04 giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng và phát triển ĐNGV Trường Đại học Sư phạm TĐTT Hà Nội đó là: Giải pháp về đổi mới cơ chế và quy trình tuyển chọn kết hợp với công tác sàng lọc ĐNGV. Giải pháp về sử dụng hợp lý đội ĐNGV hiện có và hoàn thiện cơ chế quản lý. Giải pháp về tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ đối với

ĐNGV. Giải pháp về đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Các biện pháp trên có mối quan hệ biện chứng, tác động, hỗ trợ nhau trong quá trình thực hiện. Mỗi biện pháp giữ một vị trí quan trọng trong quá trình thực hiện, chúng không tách rời nhau và chỉ phát huy hiệu quả nhất khi được thực hiện một cách đồng bộ và thống nhất.

Tài liệu tham khảo

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI)*.
2. Quốc hội (2012), (2018) *Luật Giáo dục đại học năm 2012 và Luật Sửa, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018*;
3. Chính phủ (2019), *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*;
4. Chính phủ (2020), *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*;
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc đối với giảng viên*.

Ngày nhận bài: 12/04/2022

Ngày đánh giá: 21/04/2022

Ngày duyệt đăng: 10/05/2022

