

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN KHOA KHOA HỌC CƠ BẢN, TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

Nguyễn Văn Sáu

Trường Đại học Trà Vinh

Email: nvsau@tvu.edu.vn

Article history

Received: 20/01/2022

Accepted: 15/02/2022

Published: 20/4/2022

Keywords

Scientific research, quality improvement, Faculty of Basic Science, Tra Vinh University

ABSTRACT

Doing scientific research is the basic task of university lecturers, and besides teaching capacity, the competence to conduct scientific research determines a lecturer's professional competence. Through examining the current situation, we realize that the lecturers' scientific research activities at the Faculty of Basic Science in Tra Vinh University still has certain limitations, such as the absence of provincial or ministerial level research projects, and limited number of publications on ISI-indexed or Scopus-indexed international journals. Based on the results, we have proposed some solutions to promote scientific research activities at the Faculty of Basic Science. The solution has contributed to the implementation of the school's training mission, as well as to the current national educational innovation, which is a vital, topical, and practical for Vietnamese universities.

1. Mở đầu

Tầm nhìn của Trường Đại học Trà Vinh “*Là một trường đại học định hướng ứng dụng gắn kết cộng đồng và hợp tác doanh nghiệp điển hình ở Việt Nam thông qua việc cung cấp các tiện ích học tập chuẩn mực, môi trường nghiên cứu tích cực, sản phẩm công nghệ chất lượng, an toàn cho cộng đồng*”, sứ mệnh của Trường là “*cung cấp các chương trình đào tạo đa cấp, liên thông, đa ngành nghề cho mọi đối tượng người dân ở mọi lứa tuổi, có sự quan tâm đặc biệt đến phụ nữ; đáp ứng linh hoạt nhu cầu học tập suốt đời của người học; tạo sự gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp, đơn vị tuyển dụng; năng động trong phục vụ xã hội thông qua nghiên cứu, chuyển giao kỹ thuật, công nghệ, sản phẩm phù hợp với nhu cầu sản xuất, đời sống xã hội*” (Trường Đại học Trà Vinh, 2019a) góp phần quán triệt thực hiện tốt Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT. Để thực hiện tầm nhìn, sứ mệnh của Trường, đội ngũ giảng viên (GV) phải có trình độ đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (Bộ GD-ĐT, 2020b), trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu hội nhập, yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Nhận thức được vấn đề này, công tác giảng dạy, nâng cao trình độ chuyên môn và hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) được GV Khoa Khoa học Cơ bản thuộc Trường Đại học Trà Vinh tích cực tham gia. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu phát triển, hội nhập trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đội ngũ GV của Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh cần nâng cao hơn nữa về trình độ chuyên môn, NCKH và giảng dạy; nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Đại học Trà Vinh, thực hiện thắng lợi công cuộc đổi mới căn bản toàn diện về GD-ĐT của nước nhà.

Trong khi đó, việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV là một nhiệm vụ đặc trưng trong các trường đại học nói chung, Trường Đại học Trà Vinh và Khoa Khoa học Cơ bản nói riêng. Thực tế cho thấy, nhiệm vụ này ngày càng thu hút sự quan tâm của GV và các cấp quản lý ở trường đại học. Bởi lẽ, đội ngũ GV giữ vai trò quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường, phát triển đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT là nhiệm vụ cấp thiết của trường đại học hiện nay. Vì vậy, trên cơ sở phân tích thực trạng NCKH của GV, tác giả đề ra các phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV Khoa Khoa học Cơ bản trong thời gian tới, góp phần cùng Trường Đại học Trà Vinh thực hiện sứ mệnh góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh nhà, khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước; đồng thời, hoạt động này còn mang ý nghĩa khoa học và thực tiễn cao.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Đội ngũ GV là tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và quản lý giáo dục tại các cơ sở giáo dục đại học, họ gắn kết với nhau bằng hệ thống mục tiêu giáo dục; cùng trực tiếp giảng dạy và giáo dục người học, cùng chịu

sự ràng buộc của những quy tắc có tính chất hành chính của ngành Giáo dục và Nhà nước (Trương Thị Diễm và Lê Văn Toán, 2020). Đội ngũ GV trong cơ sở giáo dục đại học là nguồn lực cơ bản và giữ vai trò tiên phong vì chất lượng GD-ĐT (Lê Thị Trúc Ngọc, 2020). Lê Thị Trúc Ngọc (2020) chỉ ra rằng, chất lượng đội ngũ GV không đơn thuần là sự phù hợp với mục tiêu mà về bản chất đó là năng lực và phẩm chất nhân cách của họ; mức độ đạt được các tiêu chuẩn của GV; đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo đạt chuẩn chất lượng đối với từng cá nhân GV.

Mặt khác, quy định về tiêu chuẩn trình độ đào tạo, bồi dưỡng đối với GV là: Có bằng thạc sĩ trở lên phù hợp với vị trí việc làm, ngành hoặc chuyên ngành giảng dạy; có chứng chỉ bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ là phải: Nắm vững kiến thức cơ bản của môn học được phân công giảng dạy; có kiến thức tổng quát về một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm; hiểu và thực hiện đúng mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công thuộc chuyên ngành đào tạo; xác định được thực tiễn và xu thế phát triển đào tạo, nghiên cứu của chuyên ngành ở trong và ngoài nước; sử dụng có hiệu quả và an toàn các phương tiện dạy học, trang thiết bị dạy học, có phương pháp dạy học hiệu quả, phù hợp với nội dung môn học; giảng dạy đạt yêu cầu trở lên; có khả năng NCKH; ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ vào giảng dạy và các công việc được giao; có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng ngoại ngữ trong thực hiện các nhiệm vụ của chức danh GV (Bộ GD-ĐT, 2020b).

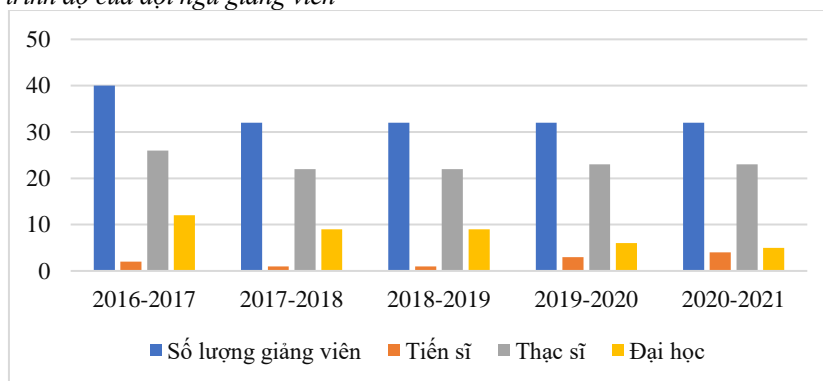
Theo Luật Khoa học Công nghệ của Việt Nam: “Khoa học là hệ thống tri thức về bản chất, quy luật tồn tại và phát triển của sự vật hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy. Hoạt động khoa học và công nghệ là hoạt động NCKH, nghiên cứu và triển khai thực nghiệm, phát triển công nghệ, ứng dụng công nghệ, phát huy sáng kiến và hoạt động sáng tạo khác nhằm phát triển khoa học và công nghệ. NCKH là hoạt động khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn” (Quốc hội, 2013). Boyer (1990) cho rằng, trường đại học có ba nhiệm vụ chính là giảng dạy, NCKH và dịch vụ. Trong khi đó, theo Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT của Bộ GD-ĐT quy định trong năm học GV phải hoàn thành ba nhiệm vụ cơ bản là giảng dạy, NCKH, phục vụ cộng đồng (Bộ GD-ĐT, 2020a). Còn Vroom (2000) cho thấy, NCKH và giảng dạy là hai hoạt động khác nhau, mỗi loại đòi hỏi một kỹ năng cụ thể, không phải tất cả đều tương thích. GV cần đạt được sức mạnh tích hợp của việc tích hợp nghiên cứu và giảng dạy thông qua các phương pháp giảng dạy cụ thể (Xia et al., 2015). Hơn nữa, việc phát triển đội ngũ nhà giáo cần hoàn thiện các chuẩn và chuẩn hóa nhà giáo chú trọng kinh nghiệm thực tiễn và năng lực nghề nghiệp trong kĩ nguyên số phương pháp dạy học hiện đại (Thủ tướng Chính phủ, 2021).

Như vậy, để đáp ứng yêu cầu đổi mới của ngành Giáo dục, chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 của Thủ tướng Chính phủ, các cơ sở giáo dục đại học cần phải nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đặc biệt thông qua giảng dạy và NCKH (Trương Thị Diễm và Lê Văn Toán, 2020). Các khoa thuộc các cơ sở giáo dục đại học cũng cần chủ động nâng cao chất lượng đội ngũ GV bằng nhiều hình thức khác nhau.

2.2. Đánh giá thực trạng nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh từ năm học 2016-2017 đến năm học 2020-2021

Các dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các công trình nghiên cứu trước, các báo cáo thường niên, báo cáo tự đánh giá, số liệu thống kê của Phòng, Khoa, của Trường trên hệ thống website của Trường và các nguồn thông tin tư liệu khác. Các dữ liệu này được hệ thống hóa, phân tích, tổng hợp nhằm phục vụ cho đề tài nghiên cứu.

2.2.1. Thực trạng trình độ của đội ngũ giảng viên



Biểu đồ 1. Trình độ GV theo từng năm học (đvt: GV)

(Nguồn: Báo cáo tổng kết năm của Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh)

Biểu đồ 1 cho thấy GV của Khoa từ năm học 2016-2017 đến năm học 2020-2021 có sự biến động về số lượng và cả về trình độ chuyên môn. Từ năm học 2016-2017 sang năm học 2017-2018, có sự biến động về số lượng đáng kể. Nguyên nhân của sự thay đổi này là do sự điều động luân chuyển công tác của Nhà trường. Còn kể từ năm học 2017-2018 đến năm học 2020-2021, số lượng GV giữ ổn định, trình độ đào tạo có được nâng lên. Tuy nhiên, vẫn còn 5 GV ở trình độ đại học. Theo Thông tư số 40/TT-BGDĐT (Bộ GD-ĐT, 2020b) về quy định chuẩn chức danh nghề nghiệp, 5 GV này chưa đủ chuẩn, cần phải học tập nâng cao trình độ. Nguyên nhân dẫn đến thực trạng này là do quy định của ngành ở những năm học trước, trước khi Luật Giáo dục 2019 có hiệu lực, tiêu chuẩn GV được quy theo Thông tư số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV (Bộ GD-ĐT - Bộ Nội vụ, 2014), nên một số GV chưa tích cực cho việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Trong thời gian tới, những GV này cần nỗ lực hơn nữa trong học tập nâng cao trình độ chuyên môn để đủ chuẩn theo quy định của ngành, đồng thời lãnh đạo khoa cũng cần tạo điều kiện thuận lợi cho những GV này hoàn thành nhiệm vụ học tập.

2.2.2. Thực trạng về hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên

Bảng 1. Kết quả hoạt động NCKH của GV Khoa Khoa học Cơ bản từ 2016 đến 2021

Năm học	Số đề tài - Dự án		Số bài báo		
	Cấp trường	Cấp tỉnh trở lên	ISI, Scopus	ISSN	Ki yếu Hội thảo
2016-2017	01	00	02	08	10
2017-2018	02	00	00	08	12
2018-2019	03	00	04	22	15
2019-2020	02	00	03	16	20
2020-2021	02	00	02	11	08

(Nguồn: Báo cáo năm của khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh)

Bảng 1 cho thấy, giai đoạn từ năm 2016 đến nay, GV của Khoa đã thực hiện 8 đề tài NCKH cấp Trường, 65 bài đăng ki yếu Hội thảo, 77 bài báo đăng trên các tạp chí khoa học trong và ngoài nước, trong đó có 11 bài báo đăng trên tạp chí ISI hoặc Scopus.

Điều này cho thấy, tăng cường năng lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả NCKH, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và nghiên cứu (Ban Chấp hành Trung ương, 2013) là nhiệm vụ không thể thiếu của GV nói chung và của GV Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh nói riêng. Hàng năm ngoài nhiệm vụ giảng dạy, đội ngũ GV trong khoa tích cực tham gia hoạt động NCKH. Song song với việc đổi mới phương pháp giảng dạy, công tác NCKH của GV trong Khoa cũng được chú trọng. Bởi vì, NCKH ở các trường đại học có tác động tích cực đến sự phát triển của các doanh nghiệp (Colombo et al., 2009); bên cạnh đó, chức năng của trường đại học sẽ bao hàm các chức năng cơ bản của nghiên cứu và giảng dạy. Trong thời gian qua, GV của Khoa đã thực hiện nhiều hoạt động NCKH theo lĩnh vực của từng bộ môn thông qua việc triển khai các nhiệm vụ NCKH ở đơn vị.

Đối chiếu bảng 1 với biểu đồ 1 cho thấy, trình độ chuyên môn của GV được nâng lên thì công tác NCKH của Khoa cũng được cải thiện. Tuy nhiên, đề tài từ cấp tỉnh trở lên thì khoa chưa có đề tài nào, đây là một hạn chế của Khoa trong việc tham gia nghiên cứu các đề tài, dự án lớn từ cấp tỉnh trở lên. Hạn chế này bắt nguồn từ: (1) đề tài dự án cấp tỉnh ít liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu của đội ngũ GV Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh; (2) thiếu cơ sở vật chất cho NCKH Cơ bản; (3) kinh nghiệm thực hiện đề tài dự án lớn của GV chưa có. Riêng năm học 2020-2021, số lượng bài báo, bài đăng ki yếu hội thảo giảm. Nguyên nhân là do dịch bệnh Covid-19 bùng phát và lan rộng trên toàn cầu nên cũng hưởng đến hoạt động giảng dạy và NCKH.

Có thể thấy, việc gắn kết giữa công tác NCKH và giảng dạy chưa đạt như mong muốn do hầu hết các công trình nghiên cứu hiện nay của GV thuộc Khoa chủ yếu là nhiệm vụ mang tính ứng dụng, các nghiên cứu cơ bản còn thiếu nên việc kế thừa dữ liệu các nghiên cứu này phục cho giảng dạy khối kiến thức cơ bản là chưa phù hợp. Một số kết quả nghiên cứu sau khi nghiệm thu không được phát triển tiếp do thiếu thiết bị, thiếu nguồn kinh phí hoặc sau khi nghiệm thu một số GV đã chuyển công tác.

Trong những năm qua, ngành Giáo dục đã đề xuất với Chính phủ triển khai các chính sách, chế độ đối với nhà giáo; thực hiện những giải pháp để đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ nhà giáo, như đào tạo Tiên sĩ theo Đề án 911, Đề án 89 về nâng cao năng lực đội ngũ GV, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học. Đồng hành với những giải pháp của Bộ GD-ĐT, Trường Đại học Trà Vinh cũng đã và đang thực hiện các chính sách nhằm hỗ trợ đội ngũ GV của trường trong học tập nâng cao trình độ và hoạt động NCKH.

Tuy nhiên, còn một số tồn tại đối với đội ngũ GV Khoa Khoa học Cơ bản Trường Đại học Trà Vinh như: (1) trình độ chuyên môn của GV vẫn còn một số GV có trình độ là đại học, điều này chưa phù hợp theo quy định của

Bộ GD-ĐT; (2) GV có trình độ tiến sĩ là còn ít; (3) công tác NCKH của GV chưa có những đề tài - dự án từ cấp tỉnh trở lên. Đây là những tồn tại của đội ngũ GV Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh hiện nay. Để khắc phục những hạn chế này cần có những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV góp phần nâng cao chất lượng GD-ĐT.

2.3. Các giải pháp nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo

Xuất phát từ thực trạng của đội ngũ GV Khoa Khoa học Cơ bản tại Trường Đại học Trà Vinh, nhằm phát triển đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT hiện nay, chúng tôi đề xuất một số giải pháp để khắc phục những hạn chế trên như sau:

- *Nâng cao nhận thức của GV về vai trò của NCKH trong trường đại học:* Hành động thực tiễn có đúng đắn, chuẩn mực hay không phụ thuộc rất lớn vào việc nhận thức có thông suốt hay không; do đó, để đáp ứng được yêu cầu đổi mới GD-ĐT, GV cần nâng cao nhận thức nhiệm vụ của mình đối với sự nghiệp phát triển GD-ĐT. GV có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh (Quốc hội, 2019); GV phải đáp ứng được nhiệm vụ, tiêu chuẩn về trình độ đào tạo bồi dưỡng, tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn nghiệp vụ theo quy định hiện hành (Bộ GD-ĐT, 2020b). Do đó, đối với các GV chưa đủ chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng cần nâng cao nhận thức hơn nữa về trình độ chuyên môn, đặc biệt nâng cao năng lực NCKH. Đồng thời, theo Lê Thị Ngọc Trúc (2020) cho rằng, để giảng dạy tốt ở bậc đại học, người GV phải đáp ứng các năng lực như: Năng lực sư phạm, năng lực NCKH và năng lực phục vụ cộng đồng.

- *Tạo điều kiện thuận lợi tối đa về cơ sở vật chất để GV giảng dạy, nghiên cứu:* Theo Cooke và Green (2000), phát triển nhân viên có nghĩa là cung cấp cho họ các điều kiện thuận lợi để nâng cấp năng lực nghiên cứu và duy trì động lực nghiên cứu của họ. Nhu cầu về nguồn nhân lực khoa học cơ bản mặc dù không nhiều nhưng đòi hỏi phải là nguồn nhân lực chất lượng cao, cho nên Nhà trường cần đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị nghiên cứu, giảng dạy để đội ngũ GV của Khoa cũng như SV có điều kiện nghiên cứu, giảng dạy và học tập. Các GV phải có trình độ đào tạo và tri thức khoa học đủ tầm để tiến hành nghiên cứu, phát minh các sản phẩm khoa học cơ bản (Nguyen, 2015).

- *Tiếp tục cải tiến những chính sách ưu đãi nhằm thu hút đội ngũ GV trẻ tham gia NCKH cũng như tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ:* Nhà trường cần ban hành, xây dựng cơ chế để Nhà trường được chủ động trong tuyển dụng GV mới và ưu tiên những chính sách ưu đãi cho những GV có năng lực NCKH tốt. Đồng thời, điều chuyển những GV chưa đủ chuẩn, không hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy, nhiệm vụ NCKH sang phụ trách lĩnh vực khác. Đây là giải pháp cơ bản mang tính chiến lược. Bởi vì, xuất sắc trong học tập và nghiên cứu được thực hiện ở các đơn vị khác nhau của một trường đại học đương đại, thế mạnh học thuật và nghiên cứu dựa trên sự đa dạng của các nguồn lực của tổ chức (Stukalina, 2010). Hơn thế nữa, cần có sự hài hòa giữa giảng dạy và NCKH, không nên phân công giảng dạy quá nhiều cho những GV chưa đủ giờ chuẩn NCKH và ngược lại; bởi vì, đối với GV mà có công trình nghiên cứu ít, họ chưa nhìn thấy mối liên hệ giữa nghiên cứu và giảng dạy, họ ít chịu nghiên cứu tích cực và duy trì khối lượng giảng dạy cao hơn (Hancock et al., 2017); GV kết hợp giảng dạy với nghiên cứu, sẽ dẫn đến kết quả giảng dạy, học tập hiệu quả (Xia et al., 2019).

3. Kết luận

Từ những phân tích thực trạng trên có thể đánh giá rằng, từ năm học 2016-2017 đến năm học 2020-2021, NCKH của GV Khoa Khoa học Cơ bản đã có những chuyển biến rõ rệt về cả số lượng lẫn chất lượng. Điều đó cho thấy, GV đã nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của NCKH. Và quả thật, NCKH là cơ sở để đánh giá sự lớn mạnh của đội ngũ GV- lực lượng nòng cốt đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT. Do đó, phát triển đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT là việc làm cấp thiết, đóng vai trò quan trọng và quyết định sự phát triển của giáo dục. Để thực hiện điều này, Nhà trường cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp như: nâng cao nhận thức đối với GV về tầm quan trọng của NCKH trong trường đại học; tạo điều kiện thuận lợi tối đa để đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị cho nghiên cứu và giảng dạy; tiếp tục cải tiến những chính sách ưu đãi đủ mạnh để thu hút đội ngũ GV trẻ tham gia NCKH, tham gia học tập nâng cao trình độ. Trong đó, giải pháp thu hút GV tham gia nghiên cứu khoa và học tập nâng cao trình độ là giải pháp cơ bản, mang tính chiến lược, lâu dài trong sự nghiệp xây dựng và phát triển Nhà trường. Do đó, các trường đại học cần chú trọng, quan tâm công tác đào tạo bồi dưỡng GV, đặc biệt là GV trẻ có năng lực, có như vậy mới phát triển được đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate*. The Carnegie Foundation for The Advancement of Teaching. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED326149.pdf>
- Bộ GD-ĐT, Bộ Nội Vụ (2014). *Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 quy định về 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*.
- Bộ GD-ĐT (2020a). *Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27/7/2020 quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học*.
- Bộ GD-ĐT (2020b). *Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 quy định về 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*.
- Colombo, M. G., D'Adda, D., & Piva, E. (2009). The contribution of university research to the growth of academic start-ups: an empirical analysis. *The Journal of Technology Transfer*, 35(1), 113-140. <https://doi.org/10.1007/s10961-009-9111-9>
- Cooke, A., & Green, B. (2000). Developing the research capacity of departments of nursing and midwifery based in higher education: a review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 32(1), 57-65. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01447.x>
- Hancock, P., Marriott, N., & Duff, A (2017). Research - teaching yin - yang? An empirical study of accounting and finance academics in Australia and New Zealand. *Accounting & Finance*, 1-33. <https://doi.org/10.1111/acfi.12257>
- Lê Thị Trúc Ngọc (2020). Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ - Khoa học Xã hội và Nhân văn*, 4(4), 747-753. <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v4i4.618>
- Nguyen, T. L. H. (2015). Building human resources management capacity for university research: The case at four leading Vietnamese universities. *Higher Education*, 7, 231-251. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9898-2>
- Quốc hội (2013). *Luật Khoa học và Công nghệ*. Luật số 29/2013/QH13 ban hành ngày 18/6/2013.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục*. Luật số 43/2019/QH14 ban hành ngày 14/6/2019.
- Stukalina, Y. (2010). Using quality management procedures in education: Managing the learner-centered educational environment. *Technological and Economic Development of Economy*, 16(1), 75-93. <https://doi.org/10.3846/tede.2010.05?needAccess=true>
- Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Trường Đại học Trà Vinh (2019a). *Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục giai đoạn 2014-2019 theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo*.
- Trường Đại học Trà Vinh (2019b). *Quyết định số 4971/QĐ-ĐHTV ngày 16/8/2019 ban hành quy chế chi tiêu nội bộ Trường Đại học Trà Vinh*.
- Trương Thị Diễm, Lê Văn Toán (2020). Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Giáo dục*, 472, 13-16.
- Vroom, V. H. (2007). On the synergy between research and teaching. *Journal of Management Education*, 31(3), 365-375. <https://doi.org/10.1177/1052562906299170>
- Xia, J., Caulfield, C., & Ferns, S. (2015). Work-integrated learning: Linking research and teaching for a win-win situation. *Studies in Higher Education*, 40(9), 1560-1572.