

Thực trạng và giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

▶ **Phạm Hữu Thành Hội**

Email: phthoi@uneti.edu.vn

▶ **Nguyễn Thị Hồng Sâm**

Email: nthsam@uneti.edu.vn

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp
456 Minh Khai, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Trong điều kiện hội nhập và sự bùng nổ tri thức hiện nay, Việt Nam không nằm ngoài xu thế đổi mới hệ thống giáo dục đại học. Điều này lại càng cấp thiết hơn khi chúng ta đang ở một xuất phát điểm rất thấp so với khu vực và trên thế giới. Bài viết đưa ra một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học như: (1) Giải pháp về pháp lý; (2) Giải pháp hoàn thiện chế định quyền và nghĩa vụ của giảng viên trong trường đại học; (3) Giải pháp thu hút, tạo nguồn giảng viên trong trường đại học; (4) Giải pháp tuyển chọn giảng viên trong trường đại học; (5) Giải pháp về chính sách đãi ngộ giảng viên trong trường đại học; (6) Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên; (7) Giải pháp về công tác kiểm tra, nhận xét, đánh giá đối với giảng viên. Vì vậy, trong chiến lược đổi mới giáo dục có rất nhiều điều cần phải làm và cần được tiến hành đồng bộ song phát triển nhanh nguồn lực chất lượng cao với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ cần được quan tâm hàng đầu.

TỪ KHÓA: Giảng viên; giáo dục; đổi mới giáo dục đại học; năng lực.

→ Nhận bài 27/9/2017 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 20/10/2017 → Duyệt đăng 25/01/2018.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục (GD) nước ta thập kỉ tới phát triển trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi nhanh và phức tạp. Trong điều kiện hội nhập và sự bùng nổ tri thức hiện nay, Việt Nam không nằm ngoài xu thế đổi mới hệ thống GD đại học (ĐH). Điều này lại càng cấp thiết hơn khi chúng ta đang ở một xuất phát điểm rất thấp so với khu vực và thế giới. Thêm nữa, nền kinh tế tri thức với đặc trưng cốt yếu quyết định sự thành bại của quốc gia, dân tộc, các tổ chức và mỗi cá nhân là dựa trên tri thức. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng (CL) đội ngũ giảng viên luôn được xem là nhân tố có tính chất quyết định CL đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực. Tuy nhiên, CL của đội ngũ giảng viên đầu ngành của nước ta hiện nay đang bị hẫng hụt; năng lực (NL) chuyên môn, kĩ năng (KN) thực hành, khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ và trình độ tin học còn hạn chế; tỉ lệ giảng viên có học vị, học hàm thấp; Giảng viên hiện nay phần lớn chỉ được ĐT lí thuyết, thiếu kinh nghiệm thực tế từ doanh nghiệp nên không bắt kịp với sự vận động, phát triển với nền GD theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp như hiện nay. Nghị quyết số 29/NQ-TW của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung Ương (Khóa XI) về Đổi mới căn bản và toàn diện GDĐT, 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 đã đề ra mục tiêu cụ thể trong GD ĐH là tập trung ĐT nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và NL tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Để nâng cao NL đội ngũ giảng viên cần phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo; thực hiện chuẩn hóa đội ngũ giảng viên ĐH có trình độ thạc sĩ trở lên và phải được ĐT, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; Đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp ĐT, có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lí (QL) GD;

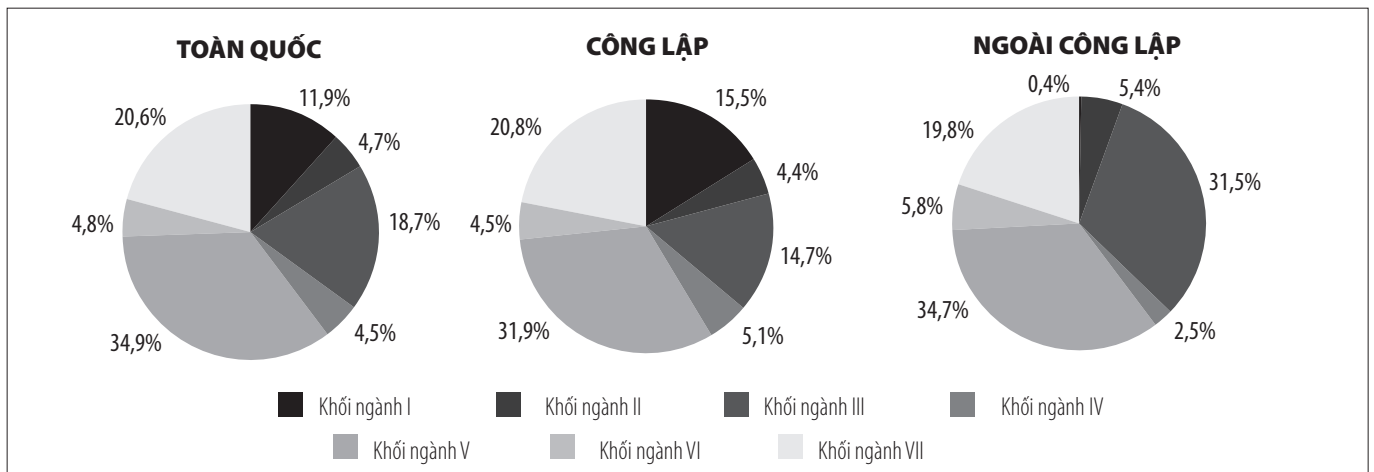
khuyến khích học tập nâng cao trình độ; Có chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ về chỗ ở, học tập và nghiên cứu khoa học. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI khẳng định: “Đổi mới cơ chế QL GD, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ QL là khâu then chốt”. Từ thực trạng trên, đòi hỏi công cuộc đổi mới toàn diện nền GD ĐH Việt Nam nói chung và tại Trường ĐH Thái Bình Dương nói riêng cần phải tập trung hàng đầu và nhiều hơn cho vấn đề CL. Công cuộc đổi mới hiện tại phải nhằm nâng cao CL đội ngũ giảng viên, chuyển từ phát triển theo chiều rộng sang chiều sâu giống như hai nhiệm vụ Đại hội XI của Đảng giao cho ngành GD: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền GD và đột phá xây dựng nguồn nhân lực CL cao”.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng đội ngũ đội ngũ giảng viên trong trường đại học

2.1.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên trong trường đại học

Sau ba 30 năm đổi mới, hội nhập và 5 năm thực hiện “Chiến lược phát triển GD 2011-2020”, GD ĐH nước ta đã phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng hóa về loại hình và các hình thức ĐT, bước đầu điều chỉnh cơ cấu hệ thống, cải tiến chương trình, quy trình ĐT và huy động được nhiều nguồn lực xã hội. CL GD ĐH ở một số ngành, lĩnh vực, cơ sở GD ĐH có những chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ giảng viên có trình độ ĐH và trên ĐH mà số được ĐT tại các cơ sở GD trong nước đã góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước. Tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được những đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nhu cầu học tập của nhân dân và yêu cầu hội nhập quốc tế trong giai đoạn mới. Đội ngũ cán bộ, giảng viên và cán bộ QL GD còn nhiều hạn chế [1]. Vì vậy, việc nâng cao



Biểu đồ 1: Cơ cấu SV theo nhóm ngành

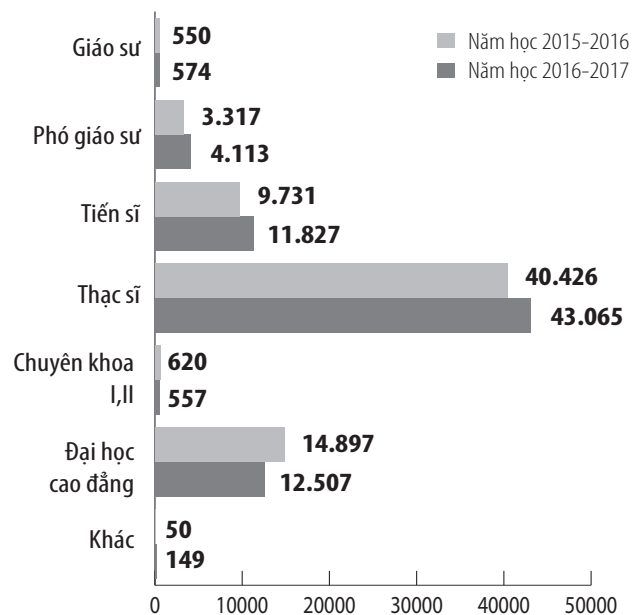
NL đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ cấp thiết cần được tập trung giải quyết.

NL đội ngũ giảng viên là tổng hợp các yếu tố cấu thành, bao gồm trình độ học vấn, tư cách đạo đức, tư duy lý luận, phương pháp sư phạm, kiến thức về thế giới cộng với kinh nghiệm giảng dạy kết hợp với nghiên cứu, trải nghiệm thực tế, KN tổ chức giải quyết các tình huống, kinh nghiệm biểu cảm về hành vi, thái độ, cảm xúc và tư duy sáng tạo. Ngoài các yếu tố “cốt lõi” trên, NL giảng viên còn phụ thuộc vào thái độ (sự đam mê, mẫn cảm, phẩm chất ý chí, khả năng hiểu biết, giá trị cốt lõi...). Đây là những đặc điểm riêng để hình thành, phát triển NL cho mỗi giảng viên. NL của đội ngũ giảng viên là tổng hòa bởi các tiêu chí trong các lĩnh vực hoạt động: Chuyên môn, giảng dạy, nghiên cứu khoa học - công nghệ và tư vấn thực hiện các dịch vụ ứng dụng QL. Vì vậy, để nâng cao NL đội ngũ giảng viên tại các cơ sở ĐT nhằm đáp ứng được yêu cầu về đổi mới GD ĐH, cần có giải pháp đồng bộ, thiết thực theo các yếu tố trên, góp phần phát triển, nâng cao CL nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu trong thời kì hội nhập quốc tế.

Theo thống kê của Bộ GD&ĐT, tính đến hết năm học 2016-2017 [2], nước ta có 235 trường ĐH, học viện với tổng quy mô 1.676.879 sinh viên (SV), giảm 76.295 SV (tỉ lệ 4,35%) so với năm học 2015-2016 (1.753.174 SV) và giảm 147.449 SV (tỉ lệ 8,08%) so với năm học 2014-2015 (1.824.328 SV). Phần lớn SV tập trung theo học các ngành thuộc Khối ngành III, V (xem Biểu đồ 1).

Tổng số giảng viên trong các trường ĐH hiện nay là 72.792 người, tăng 4,6% so với năm học 2015-2016 (69.591 giảng viên), trong đó giảng viên có trình độ tiến sĩ là 16.514 (tăng 21,4%) và thạc sĩ là 43.065 (tăng 6,6%) (Biểu đồ 2).

Như vậy, trung bình là 23 SV/giảng viên. Sau 30 năm đổi mới, đội ngũ cán bộ viên chức nói chung và đội ngũ giảng viên trong trường ĐH đã có sự phát triển lớn mạnh cả về số lượng, CL. Nhìn lại kết quả xây dựng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là đội ngũ giảng viên trong trường ĐH, trên cơ sở phân tích, tổng hợp số liệu được khảo sát, thống kê từ Bộ GD&ĐT,

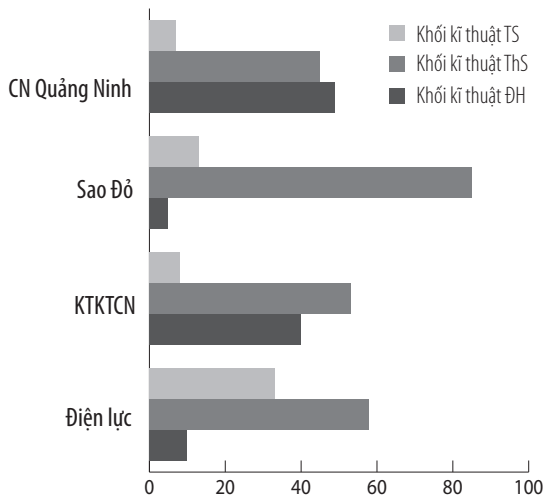


(Nguồn thống kê GD-ĐT năm học 2016-2017)

Biểu đồ 2: Số lượng giảng viên phân theo trình độ chức danh

cho thấy có một số nội dung sau:

Ưu điểm: Đã ĐT hàng triệu nhân lực có trình độ cao đẳng, ĐH, hàng vạn lao động có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ cho đất nước. Đây là lực lượng chủ lực, nòng cốt của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển đất nước trong thời kì đổi mới và hội nhập quốc tế. Hệ thống cơ sở ĐT ĐH đã phủ gần kín cả nước. Đầu tư của Nhà nước cho GD ĐH tăng nhanh, cơ chế tài chính cho GD ĐH đã được đổi mới. Cơ chế giám sát CL GD được thực hiện. Quan hệ quốc tế phát triển tương đối nhanh cả cấp quốc gia và cấp trường. Đội ngũ giảng viên trong trường ĐH được nâng cao cả về số lượng và NL chuyên môn. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và NL hoạt động thực tiễn từng bước được nâng cao về mọi mặt, góp phần tích cực vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước trong giai đoạn vừa qua.



Biểu đồ 3: Tỷ lệ %: tiến sĩ/giảng viên, thạc sĩ/giảng viên, ĐH/giảng viên khối Kỹ thuật của các trường ĐH thuộc Bộ Công thương năm học 2015-2016

Bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của giảng viên ngày càng vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng. Bên cạnh đó, lực lượng giảng viên trẻ là những người có hoài bão, ước mơ, nhiệt huyết. Trình độ ngoại ngữ, tin học, lí luận chính trị không ngừng được bồi dưỡng nâng cao. Các quan điểm chính sách: Công tác xây dựng đội ngũ giảng viên trong 30 năm đổi mới đã có những chuyển biến quan trọng về nhận thức, quan điểm tư tưởng, được thể hiện trong cơ chế, chính sách, pháp luật từ khâu tuyển dụng, ĐT và QL, từng bước đã đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Hạn chế: Số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; tình trạng hẫng hụt giữa các thế hệ giảng viên trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến; thiếu đội ngũ cán bộ nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao. Theo các số liệu thống kê đến năm học 2016-2017 cho thấy, ngành GD ĐH nước ta thiếu khoảng 12.428 đến 47.726 giảng viên. CL đội ngũ giảng viên trong trường ĐH nước ta hiện nay còn yếu, chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của đất nước, xã hội và xu thế hội nhập. CL giảng viên một trường ĐH là cơ cấu thành phần giảng viên, cụ thể là số lượng tiến sĩ hay ở tỉ lệ tiến sĩ/giảng viên. Tỉ lệ này các trường ĐH nước ta chỉ mới đạt 14,38 %, trong khi đó ở các trường ĐH trung bình ở phương Tây là khoảng 70%. Với sự so sánh này, CL lực lượng giảng viên ĐH Việt Nam rõ ràng còn rất thấp.

Ngoài ra, trên tổng số 235 trường ĐH, học viện chỉ có gần 20% giảng viên của các trường ĐH có trình độ tiến sĩ, phần lớn công việc chính của họ là giảng dạy, thời gian dành cho nghiên cứu chưa tương xứng. Đó là hệ quả của sự giảng dạy quá tải đối với giảng viên, do tỉ lệ chênh lệch quá lớn giữa SV và giảng viên. Thực tế cho thấy, các trường ĐH cần phải làm nhiều hơn nữa để hỗ trợ đổi mới thông qua nghiên cứu và công nghệ.

Sự phân bố về giảng viên có trình độ cao không đồng đều giữa các khu vực lãnh thổ. Theo số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT, trong năm học 2015-2016, tỉ lệ giảng viên được công nhận giáo sư là 0,79% và phó giáo sư là 4,77%. Giảng viên là giáo sư, phó giáo sư thường tập trung ở một số trường ĐH lớn tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Đặc biệt, hiện nay, các mô hình QL của các trường ĐH, học viện còn được phân hóa theo các Bộ chủ quản. Từ đó, có sự chênh lệch rất lớn về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn của khối các trường thuộc Bộ GD&ĐT so với các trường còn lại thuộc Bộ Quốc phòng, Bộ Công Thương, Bộ Tài chính, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội... (xem Biểu đồ 3).

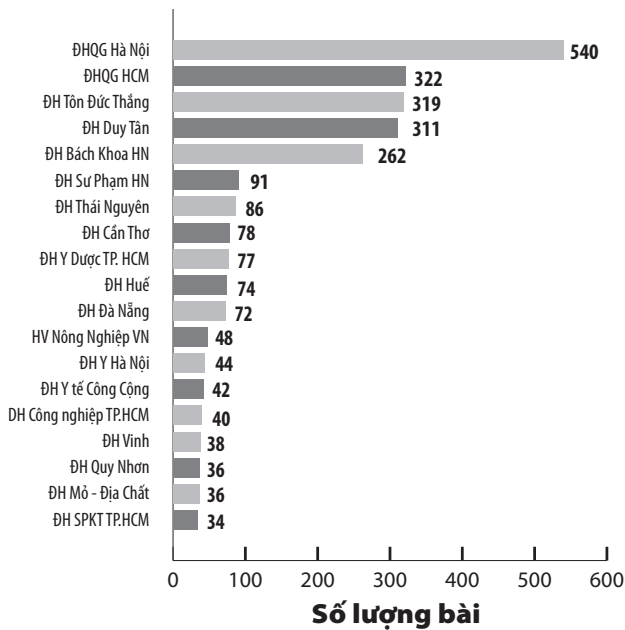
Mặt khác, thành tích nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên còn nhiều hạn chế. Số lượng bài báo công bố trên tạp chí chuyên ngành quốc tế chưa nhiều (xem Bảng 1):

Bảng 1: Số lượng công bố quốc tế của Việt Nam giai đoạn 2011-2015 trong cơ sở dữ liệu Web of Scince

Năm	Số công bố	Tỉ lệ tăng trưởng	Số lượt trích dẫn	Số lượt trích dẫn trên một công bố	Số lượt trích dẫn trung bình 1 năm của 1 công bố
2011	1584		12917	8,15	2,04
2012	1964	23,99	16509	8,41	2,80
2013	2509	27,75	12593	5,02	2,51
2014	2759	9,96	7662	2,78	2,78
2015	3137	13,70	2413	0,77	

Sự phân hóa về CL đội ngũ giảng viên còn thể hiện ở các công trình công bố quốc tế. Theo số liệu công bố của Web of Science (WoS) cho thấy, các công trình công bố quốc tế của giảng viên chủ yếu tập trung vào các ĐH vùng, các trường ĐH lâu đời tập trung chủ yếu tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể, ĐH Quốc gia Hà Nội tập trung đông đảo các nhà nghiên cứu khoa học, là trường dẫn đầu danh sách công bố báo ISI của Việt Nam. Số lượng công bố của ĐH Quốc gia Hà Nội cao hơn 1.5 lần của các trường ở vị trí số 2, 3 là ĐH Quốc gia Hồ Chí Minh và ĐH Tôn Đức Thắng trong năm học 2016-2017 và có cách biệt rõ rệt so với nhóm các trường ĐH còn lại (xem Biểu đồ 4).

Nguyên nhân: Đầu tư Nhà nước và xã hội cho GD nhiều nhưng dàn trải, thiếu trọng tâm. Mặc dù Việt Nam là nước có tỉ lệ chi cho GD cao nhất thế giới, duy trì khoảng 20% tổng chi ngân sách Nhà nước trong những năm gần đây nhưng nhìn vào cơ sở vật chất phục vụ cho GD còn rất thiếu



Biểu đồ 4: Cơ sở dữ liệu của Web of Science (WoS)

và lạc hậu, đặc biệt là đầu tư trang thiết bị, xây dựng đầu tư cơ sở thực hành, thí nghiệm cho SV còn rất hạn chế nên SV tốt nghiệp ra trường rất khó để thực hiện ngay những công việc thuộc chuyên môn đã được ĐT vì họ còn thiếu KN thực hành. Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỉ luật của một bộ phận giảng viên còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ, nhiệt huyết chưa cao. Cơ chế QL GD còn nhiều hạn chế. Việc QL Nhà nước về GD ĐH còn bất cập. Cơ chế QL, sử dụng, chế độ chính sách đối với giảng viên trong trường ĐH còn bất hợp lí, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ giảng viên đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, NL công tác.

2.1.2. Về công tác quản lí giảng viên

Đến năm 2020, dân số nước ta khoảng 100 triệu người với khoảng 23,5 triệu học sinh (HS) và 4,5 triệu SV. Việc tăng tự nhiên quy mô HSSV hằng năm; việc giảm tỉ lệ HSSV/lớp, tỉ lệ SV/giảng viên đòi hỏi quy mô đội ngũ phải tăng trung bình 5%/năm. Đến năm 2020, cần có 1,25 triệu nhà giáo; trong đó số giảng viên phải tăng gấp 4 lần hiện nay với ít nhất 25% có trình độ tiến sĩ, 100% giảng viên sử dụng thành thạo một ngoại ngữ [1]. Trong thời gian qua, công tác QL giảng viên trong trường ĐH đã đạt được những thành công nhất định, bước đầu đã mang lại hiệu quả nhất định cho sự phát triển của nền GD ĐH, cụ thể:

- Dưới góc độ QL Nhà nước: Đảng và Nhà nước đã ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật khá đầy đủ về lĩnh vực GD&ĐT. Các văn bản quy phạm pháp luật bước đầu đã đáp ứng và tạo nền tảng pháp lí đẩy mạnh hoạt động QL nhà nước trong GD ĐH, tạo tiền đề cho sự phát triển của nền GD ĐH. Công tác chỉ đạo của Bộ GD&ĐT, công

tác QL của các cơ quan chủ quản đã có những bước đổi mới quan trọng. Cơ quan Bộ thực hiện tốt nguyên tắc tập trung, dân chủ, tạo sự đoàn kết, nhất trí, phát huy cao độ sức mạnh trí tuệ tập thể.

- Dưới góc độ các trường ĐH: Nghiêm túc tổ chức thực hiện đúng và đầy đủ theo các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước, tuân thủ chặt chẽ và bám sát sự chỉ đạo của các cơ quan Nhà nước cấp trên trong việc đẩy mạnh công tác QL giảng viên. Tập trung đảm bảo và nâng cao CL ĐT; tích cực đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ trong nhà trường. Kết quả các đề tài nghiên cứu hướng tới những sản phẩm khoa học công nghệ có tầm ảnh hưởng, có giá trị khoa học cao. Các trường ĐH từng bước nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả của công tác QL, hành chính và tài chính trong nhà trường, xây dựng được một môi trường ĐT và nghiên cứu công nghệ giàu tính nhân văn. Đồng thời, tăng cường các quan hệ hợp tác trường - viện - doanh nghiệp cả ở trong nước và ngoài nước. Tuy nhiên, trong công tác QL giảng viên trong trường ĐH vẫn còn những hạn chế, chưa ngang tầm với đòi hỏi cần phải đóng góp cho sự phát triển của nền GD và sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Cụ thể:

- Hiệu quả hoạt động thực hiện các nhiệm vụ cũng như CL và kết quả giảng dạy còn hạn chế.

- Trách nhiệm công tác, lề lối làm việc của đội ngũ giảng viên về cơ bản vẫn còn chậm đổi mới.

- Đạo đức nghề nghiệp, văn hóa giao tiếp khi thực hiện nhiệm vụ, thái độ ứng xử của một bộ phận giảng viên còn chưa đạt yêu cầu. Một bộ phận giảng viên sa sút về đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm kém.

- Công tác quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ giảng viên chưa được quan tâm đúng mức nên việc bố trí, sử dụng viên chức vẫn theo tình huống, bị động, tình trạng hẫng giữa các thế hệ giảng viên trong mỗi đơn vị sự nghiệp đang và sẽ diễn ra trong thời gian tới.

- Hình thức và nội dung thi tuyển, thi nâng ngạch, cách thức đánh giá giảng viên, các quy định về quyền và nghĩa vụ của giảng viên... giống như đối với cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước là chưa phù hợp với tính chất và đặc điểm của đội ngũ giảng viên. Điều này dẫn đến tình trạng “hành chính hóa” tổ chức và hoạt động của các trường ĐH.

Từ thực trạng trên, đòi hỏi nền GD cần có những giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa việc xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường ĐH cả về số lượng, CL, phẩm chất đạo đức và bản lĩnh chính trị cũng như về cơ chế pháp lí điều chỉnh.

2.2. Những giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

2.2.1. Giải pháp về pháp lí

Đề bảo đảm thắng lợi cho sự nghiệp chấn hưng nền GD, góp phần đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội

nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên trong trường ĐH cần được thực hiện trên nền tảng pháp lý vững chắc. Đó là các văn bản pháp luật có giá trị pháp lý cao:

- Thực hiện việc “luật hóa” các quan điểm, chủ trương của Đảng về việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ viên chức trong trường ĐH - nhà giáo và cán bộ QL GD. Cụ thể là: Tôn vinh nhà giáo và nghề dạy học, nâng cao vị trí xã hội của nhà giáo; ĐT đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD, xây dựng các trường sư phạm để bảo đảm đủ số lượng nhà giáo ở mọi cấp học, trình độ ĐT, các đối tượng đặc biệt trong xã hội; Bồi dưỡng phẩm chất, NL, chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD; Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD; QL, sử dụng đãi ngộ đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD.

- Cần xác định rõ các khái niệm cơ bản: “Nhà giáo”, “giáo viên”, “giảng viên”, “giáo viên dạy nghề”, “cán bộ QL GD”;... Khi có quy định thống nhất sẽ xác định đúng đắn đối tượng điều chỉnh trong quá trình thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan. Hạng chức danh nghề nghiệp thể hiện trình độ và NL chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức trong từng lĩnh vực nghề nghiệp. Do vậy, cần có cơ chế xác định thích hợp để bảo đảm mặt bằng chung đối với những người hoạt động trong lĩnh vực đó (kể cả trong các đơn vị sự nghiệp công lập lẫn khu vực tư nhân). Đối với viên chức chủ yếu chỉ nên phân loại về trình độ chuyên môn, CL phục vụ.

- Các chế độ chính sách đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ QL GD cần được luật hóa để bảo đảm giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành cao, bảo đảm điều chỉnh công bằng đối với tất cả đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD ở trường công lập và trường ngoài công lập;...

2.2.2. Giải pháp hoàn thiện chế định quyền và nghĩa vụ của giảng viên trong trường đại học

- Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp; hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ của viên chức theo hướng mở, liên thông với khu vực ngoài công lập; mở rộng quyền hợp tác quốc tế và giao lưu trao đổi kinh nghiệm trong hoạt động nghề nghiệp.

- Thiết lập hệ thống các quyền và nghĩa vụ của viên chức với tư cách là những người được Nhà nước giao quyền phục vụ, cung cấp các sản phẩm, nhu cầu cơ bản thiết yếu cho người dân.

- Cần quy định các quyền của viên chức theo hướng mở hơn so với cán bộ, công chức, tạo điều kiện để viên chức có thể phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến trong điều kiện cơ chế thị trường hiện nay như: Quyền góp vốn, tham gia thành lập (không trực tiếp tham gia điều hành) các loại hình doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tư; quyền làm việc ngoài thời gian quy định; quyền được kí hợp đồng vụ, việc với các cơ quan, tổ chức khác mà pháp luật không cấm.

- Cần xây dựng theo hướng đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong việc

tuyển dụng, sử dụng và QL. Tăng cơ chế kiểm tra, giám sát hữu hiệu việc thực hiện nhằm bảo đảm dân chủ, khách quan, đồng thời thể hiện sự công khai, minh bạch của quá trình ra quyết định.

- Về quyền và nghĩa vụ, đạo đức, văn hoá giao tiếp, những việc không được làm đối với viên chức nói chung không khác nhiều so với những quy định đối với cán bộ, công chức.

2.2.3. Giải pháp thu hút, tạo nguồn giảng viên trong trường đại học

- Cần kết hợp việc tạo nguồn giảng viên trong trường ĐH với việc thu hút giảng viên có trình độ cao trong trường ĐH.

- Chú ý các quy luật của nền kinh tế thị trường, bảo đảm được tính cạnh tranh để nâng cao CL phục vụ người dân trong các lĩnh vực sự nghiệp.

- Bổ sung và thu hút những công dân ưu tú ngoài xã hội vào đội ngũ viên chức thông qua các biện pháp thu hút, tạo nguồn nhân lực viên chức. Chú trọng bồi dưỡng và ĐT nâng cao NL, trình độ và KN cho đội ngũ giảng viên.

2.2.4. Giải pháp tuyển chọn giảng viên trong trường đại học

- Đổi mới phương thức QL viên chức theo chỉ tiêu biên chế sang xác định số lượng các vị trí việc làm trong từng đơn vị sự nghiệp. Xây dựng các vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp với số lượng cụ thể thay thế cho việc giao và phân bổ chỉ tiêu biên chế như hiện nay. Hợp đồng làm việc phải trở thành một chế định của pháp luật về viên chức, thể hiện một trong những nguyên tắc quan trọng nhất là bình đẳng, tự do ý chí giữa các bên trong giao kết và thực hiện hợp đồng.

- Tuyển chọn phải khách quan, công bằng và khoa học đúng các vị trí việc làm cần tuyển người; đa dạng hóa chế độ tuyển dụng giảng viên trong trường ĐH theo hướng mở trên cơ sở hợp đồng làm việc, hợp đồng vụ việc, xác định luật điều chỉnh, cơ quan tài phán và những cơ chế giải quyết tranh chấp đối với loại hợp đồng này.

- Tiếp tục quy định việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức viên chức lãnh đạo, QL trên cơ sở quan điểm và chủ trương của Đảng và Nhà nước.

2.2.5. Giải pháp về chính sách đãi ngộ giảng viên trong trường đại học

Xây dựng chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài về công tác tại các trường ĐH trên cơ sở:

- Xây dựng và thực hiện: Các chính sách, chế độ trong tuyển dụng; Môi trường công tác và các điều kiện bảo đảm CL, hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng viên và cán bộ QL GD (nhất là đối với các chức danh giáo sư, phó giáo sư, chuyên gia, giáo viên/ giảng viên cao cấp/ có học vị tiến sĩ...); chế độ tiền lương và thang, bảng lương của giảng viên...

- Giảng viên được bảo đảm quyền học tập, nghiên cứu khoa học, tham gia các hoạt động kinh tế, xã hội; Hướng chính sách ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại, chế độ bảo

hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật và các chế độ đãi ngộ khác. Đồng thời, xây dựng các quy định về khen thưởng, xử lý vi phạm, khiếu tố và giải quyết khiếu tố liên quan đến đội ngũ nhà giáo, cán bộ QL GD cần phải đảm bảo sự công bằng, minh bạch.

2.2.6. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong trường đại học

ĐT, bồi dưỡng giảng viên trong trường ĐH là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho giảng viên nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, KN, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu của người học, cụ thể là:

- Chuyển từ ĐT theo “cung” sang ĐT theo “cầu”.
- Củng cố hệ thống cơ sở ĐT, bồi dưỡng. Các cơ sở ĐT chuyển sang chế độ hoạt động cung cấp dịch vụ, xây dựng quan hệ cung cầu giữa cơ sở ĐT với đơn vị QL, sử dụng cán bộ, viên chức, tạo cơ chế mở, cạnh tranh trong việc cung cấp dịch vụ ĐT.
- Thống nhất QL nhà nước về cán bộ viên chức và về ĐT, bồi dưỡng.
- Xã hội hóa việc ĐT, bồi dưỡng cán bộ viên chức.
- Đối với cán bộ lãnh đạo các trường ĐH, cần có một kênh riêng để ĐT, bồi dưỡng.
- Phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, có bề dày kinh nghiệm QL, công tác thực tiễn và có nghiệp vụ sư phạm.

2.2.7. Giải pháp về công tác kiểm tra, nhận xét, đánh giá đối với giảng viên trong trường đại học

Cần phân biệt hai loại đánh giá viên chức sau:

- Một là, đánh giá thực hiện công việc của viên chức trong một thời gian nhất định. Việc đánh giá này chỉ tập trung vào đánh giá theo các tiêu chí thực hiện công việc như kết quả thực hiện, thời gian thực hiện, chi phí hiệu quả, khả năng phối hợp trong triển khai công việc, thái độ chuyên cần. Lãnh đạo đánh giá hàng năm về kết quả thực hiện công việc của viên chức.
- Hai là, đánh giá viên chức theo yêu cầu của luân chuyển, đề bạt, thuyên chuyển... Việc đánh giá này ngoài phần đánh giá kết quả thực hiện công việc, còn tập trung vào các tiêu chí đánh giá khác như: Đạo đức nghề nghiệp, tinh thần phục vụ... Đối mới công tác đánh giá viên chức gắn với kết quả, thời gian, tiến độ hoàn thành công việc để phân biệt người làm việc tốt với người làm việc chưa tốt. Giống như công chức, viên chức

nếu có 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì giải quyết cho chấm dứt hợp đồng làm việc và thực hiện chế độ thôi việc. Cần xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ viên chức trong trường ĐH vừa có đạo đức nghề nghiệp, vừa có trình độ, NL phục vụ nhân dân. Mục tiêu cần đạt được là: Nâng cao CL phục vụ người dân và cộng đồng của các trường ĐH, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, tăng trưởng kinh tế đi đôi với phát triển xã hội, bảo đảm các phúc lợi cơ bản cho người dân, đặc biệt là góp phần thực hiện xã hội hóa các hoạt động thiết yếu và hiện nay, Nhà nước đang nắm giữ để chuyển sang cho khu vực dịch vụ công; đồng thời, tạo cơ sở pháp lý có giá trị cao nhằm xây dựng và QL đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường ĐH có đủ phẩm chất, trình độ và NL đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân và cộng đồng [3]; phát huy tính năng động, sáng tạo và tài năng của viên chức; đổi mới và nâng cao hiệu quả QL nhà nước về cán bộ viên chức trong trường ĐH, thúc đẩy phát triển khu vực sự nghiệp; xây dựng cơ chế QL viên chức theo vị trí việc làm; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu các trường ĐH trong QL đội ngũ cán bộ viên chức trực thuộc đơn vị sự nghiệp này. Điều này góp phần thực hiện cải cách khu vực dịch vụ công phù hợp và đồng bộ với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ, với cơ chế thị trường, với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

3. Kết luận

Chiến lược phát triển GD 2011-2020 có thực hiện được hay không phụ thuộc vào việc hệ thống GD ĐH của chúng ta có phát triển được đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về CL không. Nâng cao NL của đội ngũ giảng viên cần được coi là công việc thường xuyên, liên tục của toàn hệ thống, từng cơ sở ĐT, từng cá nhân giảng viên. Hiện nay, nguồn lực đầu tư cho GD ĐH của nước ta còn thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Tuy nhiên, việc phát huy tính chủ động, sáng tạo, phát huy nội lực tối ưu, sử dụng nguồn lực hiệu quả, tìm và khắc phục kịp thời các hạn chế nảy sinh trong quá trình đi lên của từng cơ sở ĐT là phương châm hành động khoa học và sát hợp với thực. Việc nâng cao CL đội ngũ giảng viên bằng những giải pháp cấp bách và lâu dài, trong đó trách nhiệm cao được đặt vào vai trò của những người hoạch định chính sách, vai trò của người QL trong cơ sở GD ĐH là cơ sở cải thiện vững chắc CL ĐT đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ, CL để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, số 711/ QĐ-TTg, 13/06/2012, Hà Nội.
- [2] Vụ Kế hoạch Tài chính - Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thông kê giáo dục 2017*.
- [3] Báo cáo Sự phát triển của Hệ thống Giáo dục đại học - Các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, ngày 29/10/2009.
- [4] Nguyễn Thị Thu Hương, (2012), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học 28, tr.110-116.
- [5] Nguyễn Hữu Lam, *Phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức*, Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Quản trị (CEMD) - Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

THE REAL STATUS AND SOLUTIONS TO IMPROVE THE TEACHING STAFF'S COMPETENCE TO MEET THE REQUIREMENTS OF HIGHER EDUCATION REFORM

✉ **Pham Huu Thanh Hoi**

Email: phithoi@uneti.edu.vn

✉ **Nguyen Thi Hong Sam**

Email: nthsam@uneti.edu.vn

University of Economics and Technical Industries
456 Minh Khai, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *In the current context of integration and knowledge explosion, Vietnam is in on the way to renew the higher education system. This is even more urgent when we are at a very low starting point in comparison to the region and in the world. The article presents measures to improve the teaching staff's competence to meet the demand for higher education reform such as: (1) Legal solution; (2) Solution to improve the lecturers' rights and obligations; (3) Solution for attracting and creating lecturer resources; (4) Solution to lecturers' recruitment; (5) Solution to policies on lecturers' treatment; (6) Solution to lecturers' training and retraining; (7) Solution to the lecturers' checking, remarks and evaluation. Therefore, there are many things to be synchronously implemented in the education renewal strategy, but the rapid development of high quality human resources with the development and application of science and technology need to be taken into leading consideration.*

KEYWORDS: Lecturers; education; renew the higher education; competence.