

Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam

Nguyễn Đức Huy

Văn phòng Hội đồng Chức danh Giáo sư Nhà nước
01 Đại Cồ Việt, Bách Khoa, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam
Email: ndhuy@moet.edu.vn

TÓM TẮT: Phát triển giáo dục và đào tạo luôn được coi là quốc sách hàng đầu và là yếu tố cơ bản phát triển bền vững của Việt Nam. Để thực hiện mục tiêu này, trong những năm qua, Việt Nam luôn chăm lo tới phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao, nhất là đội ngũ giảng viên cao cấp. Bài viết phân tích, đánh giá thực trạng công tác phát triển giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam. Từ đó, tác giả chỉ ra được những thành công, hạn chế và nguyên nhân để trở thành nguồn tham khảo cho nhà quản lý giáo dục hiện nay.

TỪ KHÓA: Giảng viên cao cấp; giáo dục đại học; quản lý giáo dục; giáo sư; phó giáo sư.

Nhận bài 05/02/2018 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 02/3/2018 → Duyệt đăng 25/03/2018.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục và đào tạo đã được coi là quốc sách hàng đầu, một trong những động lực quan trọng góp phần thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa đất nước, một điều kiện cần thiết để phát huy nguồn nhân lực, yếu tố cơ bản phát triển xã hội và đất nước bền vững. Theo các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nhân lực, khoa học công nghệ và giáo dục, mục tiêu tổng quát phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020 là xây dựng được đội ngũ nhân lực đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới; có cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý; có đủ năng lực đưa đất nước nhanh chóng thoát khỏi tình trạng kém phát triển, không ngừng nâng cao năng lực cạnh tranh và vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế, bảo đảm an ninh, quốc phòng. Để phát triển được nguồn nhân lực đáp ứng như cầu trên thì giáo dục đại học và đội ngũ giảng viên, nhất là đội ngũ giảng viên cao cấp, có vị trí, vai trò quyết định đối với chất lượng đào tạo của nhà trường. Bởi họ là những người trực tiếp thực hiện chương trình đào tạo để tạo cho xã hội những cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ có phẩm chất đạo đức, có trình độ chuyên môn sâu, có kỹ năng nghề nghiệp thành thạo... góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

Theo Nghị định 141/2013/NĐCP: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học đã quy định Chức danh phó giáo sư được xếp hạng I theo phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và hưởng theo thang, bậc lương tương ứng ngạch chuyên viên cao cấp. Hơn nữa, từ năm 2010 đến nay, Việt Nam không tổ chức thêm bất kỳ đợt thi giảng viên cao cấp nào nên đội ngũ giáo sư, phó giáo sư trở thành nguồn bổ sung duy nhất để phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp khiến cho đội ngũ này phát triển không theo kịp với đòi hỏi ngày càng tăng của xã hội cả về chất lượng và số lượng. Chính vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam hiện nay nhằm rút

ra những nguyên nhân thành công, hạn chế từ đó đưa ra những nhận định đánh giá chính xác cho các nhà quản lý, nguyên cứu, những người có liên quan là hết sức cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Tiêu chuẩn giảng viên cao cấp

Giảng viên cao cấp trước hết là một giảng viên phải đạt các tiêu chuẩn theo Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ như sau [1]:

Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng:

- Có bằng tiến sĩ phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy;
- Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên;
- Có chứng chỉ bồi dưỡng giảng viên cao cấp (hạng I);
- Có trình độ ngoại ngữ bậc 4 (B2);
- Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản.

Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ:

- Có kiến thức chuyên sâu về các môn học được phân công giảng dạy và có kiến thức vững vàng của một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm;
- Nắm vững thực tế và xu thế phát triển của công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của chuyên ngành;
- Chủ trì thực hiện ít nhất 02 (hai) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hoặc 01 (một) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cao hơn đã nghiệm thu với kết quả từ đạt yêu cầu trở lên;
- Hướng dẫn ít nhất 02 (hai) học viên đã bảo vệ thành công luận văn thạc sĩ hoặc hướng dẫn ít nhất 01 (một) nghiên cứu sinh đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ;
- Chủ trì biên soạn ít nhất 02 (hai) sách phục vụ đào tạo được sử dụng trong giảng dạy, đào tạo;
- Có ít nhất 06 (sáu) bài báo khoa học đã được công bố.

Nghị định 141/2013/NĐ-CP về Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học

Điều 8: Chính sách đối với giảng viên, Khoản 2: Thang, bậc lương đối với giảng viên được quy định cụ thể, có sự phân biệt khác nhau giữa năm chức danh: Trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư theo quy định của Luật Giáo dục Đại học. Chức danh phó giáo sư được xếp hạng I theo phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và hưởng thang, bậc lương tương ứng ngạch chuyên viên cao cấp. Chức danh giáo sư được xếp hạng I theo phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và hưởng thang, bậc lương tương đương chuyên gia cao cấp (Khi làm việc tại các trường đại học, cao đẳng, giáo sư, phó giáo sư sẽ được tính là giảng viên cao cấp - hạng I) [2].

2.1.2. Khung phân tích, đánh giá

Khung phân tích, đánh giá của Phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học được phân tích dựa trên 5 nhân tố ảnh hưởng: Môi trường kinh tế, xã hội; Quan điểm chủ trương; Chế độ chính sách; Các hỗ trợ và môi trường làm việc; Trình độ chuyên môn và NCKH



Sơ đồ 1: Phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp ở các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam hiện nay

2.2.1. Môi trường, bối cảnh mới

Toàn cầu hóa đã trở thành xu thế tất yếu khách quan của sự phát triển, tác động đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và con người. Đằng sau toàn cầu hóa là sự phát triển nhanh chóng của các phát minh khoa học công nghệ, đang là yếu tố tiên quyết để thế giới chuyển sang nền kinh tế tri thức. Đồng thời, toàn cầu hóa về giáo dục và đào tạo là quá trình các quốc gia cạnh tranh thực sự bằng việc ưu tiên đầu tư vào các nguồn lực, dựa trên tiên bộ của khoa học và công nghệ, nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển đội ngũ các nhà khoa học giữ vai trò chủ chốt cho năng lực cạnh tranh toàn cầu. Các quốc gia trên thế giới càng ngày càng thấy rằng

không phải nguồn vốn tài nguyên mà chính là nguồn nhân lực có tri thức, là nguồn vốn con người sẽ quyết định tính chất và sự phát triển.

Không ngoài xu thế đó, Việt Nam đang ngày càng hướng vào việc khai thác năng lực, tri thức của con người. Việt Nam đã xác định đội ngũ nhân lực trình độ cao này có nhiệm vụ chính trong việc đào tạo nhân lực trình độ cao, chủ trì những hướng nghiên cứu của các ngành, các lĩnh vực khoa học mũi nhọn cũng như dự báo khả năng, triển vọng phát triển và những nguy cơ, hậu quả có thể xảy ra. Đội ngũ nhân lực trình độ cao là một thành tố quan trọng trong việc làm tăng tốc độ sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, nhằm rút ngắn khoảng cách nước ta so với các nước có trình độ phát triển cao. Đại hội Đảng lần thứ XI đã chỉ ra sự yếu kém của nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay là một trong rào cản lớn của sự phát triển kinh tế nhanh và bền vững. Do vậy, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đang trở thành một lợi thế so sánh có giá trị ngày càng cao trong cạnh tranh quốc tế.

Đảng và Nhà nước ta ngày càng khẳng định giáo dục và đào tạo là biện pháp chủ yếu và quan trọng để phát triển nguồn nhân lực, trong đó giáo dục đại học được coi là chìa khóa, vì sản phẩm của giáo dục đại học là đào tạo ra những con người có tri thức, có sức sáng tạo mạnh mẽ và sự phát minh cải tiến ở mọi cấp độ, có khả năng cao trong vận dụng tri thức, nhanh chóng biến tri thức thành giá trị và của cải vật chất xã hội. Giữ vai trò nòng cốt trong giáo dục đại học là đội ngũ giảng viên cao cấp từ nguồn các nhà khoa học giáo sư, phó giáo sư Việt Nam, là nguồn lực quan trọng nhất tạo ra lợi thế so sánh dài hạn của nước ta trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn giáo sư, phó giáo sư phải dựa trên nền tảng của đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đủ về số lượng, chuẩn về chất lượng, hợp lý về cơ cấu đang là nhu cầu bức thiết với nước ta hiện nay.

2.2.2. Quan điểm về xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp của Việt Nam

Trước yêu cầu xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng đòi hỏi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đề ra chủ trương tiếp tục xây dựng, hoàn thiện chính sách phát triển và trọng dụng nhân tài, tăng cường nguồn đầu tư của nhà nước và toàn xã hội vào việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực. Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Trung ương khóa X về Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã đánh giá về thực trạng đội ngũ trí thức, công tác xây dựng đội ngũ trí thức của Đảng và Nhà nước từ đổi mới (năm 1986), đặt ra mục tiêu, quan điểm chỉ đạo, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Xây dựng đội ngũ trí thức, tiêu biểu là đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư đủ về

số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề, vùng miền là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc và sức mạnh của đất nước trong xây dựng và phát triển đất nước. Đầu tư xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp là đầu tư cho phát triển bền vững.

Phát triển đội ngũ trí thức có trình độ cao, tiêu biểu là đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn giáo sư, phó giáo sư là những tác động có định hướng của Đảng và Nhà nước làm cho đội ngũ này tăng lên về số lượng, nâng lên về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, phát huy tối đa tiềm năng của họ để đóng góp cho xã hội, phục vụ cho quốc gia, dân tộc.

2.2.3. Chế độ chính sách hiện nay đối với giảng viên cao cấp

Sau Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 7 khóa X, một số đạo luật quan trọng liên quan đến xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức được thông qua và tiếp tục được cụ thể hóa trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ và các bộ, ngành địa phương. Theo đó, một số đổi mới trong cơ chế, chính sách áp dụng đối với đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn giáo sư, phó giáo sư đáng chú ý là:

- Áp dụng cơ chế đặc cách trong việc bổ nhiệm vào chức danh khoa học và tuyển dụng vào ngành.
- Thực hiện chế độ ưu đãi về bậc lương theo giảng viên cao cấp khi giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư.
- Kéo dài thời gian công tác khi đủ tuổi nghỉ hưu thể được kéo dài thời gian làm việc kể từ khi đủ tuổi nghỉ hưu để giảng dạy, nghiên cứu nếu có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc và cơ sở giáo dục có nhu cầu (thời gian kéo dài không quá 10 năm với giáo sư; 7 năm đối với phó giáo sư).
- Hỗ trợ vật chất khi về địa phương công tác.

2.2.4. Các điều kiện hỗ trợ và môi trường làm việc

Tiền lương

Trên cơ sở khảo sát các hồ sơ của các giảng viên đăng kí hồ sơ tiêu chuẩn giáo sư được công nhận trong các năm (2009-2013) và 491 hồ sơ phó giáo sư được công nhận năm 2013 (sẽ được trở thành giảng viên cao cấp sau khi đạt tiêu chuẩn) thì hệ số lương trung bình của giáo sư là 6,14 và phó giáo sư là 4,99. Như vậy, nhìn chung hệ số lương của giảng viên cao cấp là rất thấp. [5]

Có thể nói, chế độ tiền lương hiện nay rất bất hợp lý, không thể là đòn bẩy để khuyến khích đội ngũ giảng viên cao cấp cống hiến hết sức mình cho sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu khoa học. Chính phủ đang nghiên cứu cải cách căn bản chế độ tiền lương để đội ngũ giảng viên cao cấp có mức lương đủ sống và nuôi dưỡng con cái, không còn phải tìm kiếm thêm bên ngoài chuyên môn, tuy nhiên vẫn còn rất hạn chế.

Về chỗ làm việc tại công sở của giáo sư, phó giáo sư

Một trong những điều kiện để đội ngũ giảng viên cao cấp có thể thực hiện tốt chức năng đào tạo và nghiên cứu khoa học là chỗ làm việc riêng tại các cơ sở giáo dục đại học và các viện nghiên cứu khoa học. Các số liệu thống kê cho thấy số các giảng

viên cao cấp đạt chức danh giáo sư, phó giáo sư có phòng riêng làm việc chiếm khoảng 40%. Tuy nhiên, hầu hết các giảng viên cao cấp này có phòng riêng làm việc đều là vì họ có kiêm chức vụ quản lý như hiệu trưởng, hiệu phó, giám đốc, phó giám đốc, trưởng ban, trưởng phòng, trưởng khoa...

Môi trường làm việc

Môi trường làm việc và nghiên cứu khoa học của các giảng viên cao cấp bị thu hẹp, không tạo được điều kiện thuận lợi, có khi không bảo đảm điều kiện tối thiểu cho việc triển khai các đề tài nghiên cứu khoa học. Mặc dù có một số trường đã có những phòng thí nghiệm chuyên đề, được trang thiết bị đủ mạnh và đồng bộ, đã có những công trình nghiên cứu khoa học chất lượng cao. Song số lượng các phòng thí nghiệm loại này còn rất ít. Chúng không thể bù đắp cho tình trạng phổ biến của các phòng thí nghiệm là rất thiếu, rất yếu và không đáp ứng được yêu cầu thí nghiệm tốt và càng không thể giúp cho các nghiên cứu khoa học chất lượng cao.

Sự hạn chế của môi trường nghiên cứu khoa học là nguyên nhân trực tiếp khiến cho đội ngũ giảng viên cao cấp là các giáo sư, phó giáo sư trong những năm gần đây đã giảm rõ rệt số lượng chủ trì các đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước so với mười năm về trước.

2.2.5. Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học

Đi đôi với công tác đào tạo, các đội ngũ giảng viên cao cấp còn luôn đề cao trách nhiệm của mình đối với hoạt động nghiên cứu khoa học và thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, các dự án sản xuất, thử nghiệm... Hiện nay, vẫn còn khoảng 40% giảng viên cao cấp là giáo sư chỉ có từ 1 đến 5 bài báo quốc tế nói chung, 1,88 bài ISI, SCI, SCIE và mới chỉ có 20% tổng số giáo sư có bài hệ thống ISI, SCI, SCIE. Như vậy, vẫn còn một số rất khiêm tốn so với với khu vực và thế giới hiện nay. Từ đây, một vấn đề đặt ra trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp từ nguồn đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư đó là cần có biện pháp tích cực và hiệu quả để tăng cường các công bố quốc tế của đội ngũ này, nhất là đối với các giảng viên ngành Khoa học xã hội, Kinh tế, Luật. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế toàn diện hiện nay, tất cả các lĩnh vực chuyên môn đều phải có công bố quốc tế các kết quả nghiên cứu khoa học và ngược lại các giảng viên cao cấp thuộc mọi lĩnh vực chuyên môn phải thường xuyên được đọc và nghiên cứu, tiếp cận các kết quả công bố của các nhà khoa học từ nước ngoài trên các bài báo và sách từ nước ngoài.

2.3. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp

2.3.1. Những kết quả đã đạt được

- Phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư đã trở thành chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta nhằm xây dựng, bồi dưỡng, sử dụng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học, giảng dạy đầu đàn, chủ

chốt trong các cơ sở giáo dục đại học theo tiêu chuẩn quốc gia và chuẩn mực quốc tế.

- Chủ trương phát triển đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong nước và chính sách gửi giảng viên, cán bộ khoa học kỹ thuật đi đào tạo ở nước ngoài (theo Đề án 322) đã có tác dụng tốt: Tạo điều kiện cho các nhà giáo có điều kiện tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, chuyên môn của bản thân, được trực tiếp tham gia đào tạo sau đại học giúp nâng cao số lượng và chất lượng nguồn giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư.

- Chủ trương kéo dài tuổi làm việc (không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) của giảng viên cao cấp đạt chức danh giáo sư, phó giáo sư: Giúp Nhà nước tận dụng chất xám, sử dụng được những người có năng lực, chất lượng cao, trình độ cao. Tạo điều kiện cho các giảng viên trẻ có nhiều cơ hội học tập kinh nghiệm và hợp tác nghiên cứu với các giáo sư, phó giáo sư.

- Việc xác định giáo sư, phó giáo sư có bậc lương giảng viên cao cấp cũng đã được thực hiện. Điều này có tác dụng động viên các giảng viên tự rèn luyện phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tích cực tham gia nghiên cứu khoa học để tăng cường nguồn phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp.

2.3.2. Những hạn chế

- Tuy rằng từ năm 2001 đến nay, chúng ta đã tiến hành thường xuyên hằng năm việc xét công nhận bổ sung đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư nhưng số lượng đang còn rất thiếu trong các cơ sở giáo dục đại học, ngay tại các trường đại học và học viện lớn. Hiện nay, đang có tình trạng số giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn giáo sư, phó giáo sư được xét và bổ nhiệm hằng năm không đủ bù đắp cho số giảng viên cao cấp đến tuổi nghỉ hưu, làm cho số giảng viên cơ hữu này của các cơ sở giáo dục đại học ngày càng giảm.

- Sự phân bố giảng viên cao cấp từ nguồn giáo sư, phó giáo sư theo vùng miền còn rất khác biệt. Giáo sư, phó giáo sư chủ yếu tập trung ở Hà Nội. Tại TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh khác kể cả các đại học vùng như Đà Nẵng, Huế, Thái Nguyên còn rất ít.

- Độ tuổi của giáo sư, phó giáo sư khi được bổ nhiệm nhìn chung còn cao.

- Chưa có văn bản riêng quy định chế độ, chính sách đối với giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư một cách hệ thống hoàn chỉnh, do đó, với một vài chế độ riêng đối giảng viên cao cấp cũng không được thực hiện.

- Chưa có chế độ, chính sách tạo phương tiện, điều kiện làm việc cho các giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư như: Phòng làm việc riêng, phương tiện làm việc, môi trường làm việc khoa học... chế độ khuyến khích, tạo điều kiện để giáo sư, phó giáo sư tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, tham quan, thực tập khoa học, giao lưu hợp tác quốc tế...

- Hạn chế về xây dựng và thực hiện các chủ trương, chính sách: Chưa có các giải pháp tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư được thực hiện trách nhiệm phân biện xã hội. Chưa có chính sách lương hợp lý về chế độ nhà đất, chế độ chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ này.

- Chưa có tạp chí của Việt Nam trong hệ thống ISI, trong hệ thống Scopus mới có 3 tạp chí khiến cho đội ngũ giảng viên cao cấp đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư còn thiếu phương tiện hợp tác khoa học và công bố quốc tế.

3. Kết luận

Phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chính sách phát triển giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học, góp phần quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, nhất là trong bối cảnh phát triển nền kinh tế tri thức và xu thế toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ như hiện nay. Ngoài ra, đội ngũ này còn góp phần quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học. Do vậy, việc phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp được coi là một trong những giải pháp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Để phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng, trên cơ sở phân tích những vấn đề thực trạng đội ngũ giảng viên cao cấp hiện nay, chúng tôi đã tập trung kiến nghị thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, đổi mới công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch và sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các quy định về đội ngũ giảng viên cao cấp; nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách nhằm thu hút, khuyến khích đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn cao ở trong và ngoài nước tham gia giảng dạy trong các cơ sở đào tạo của Việt Nam;

Thứ hai, đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học, gắn nghiên cứu khoa học với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học; tổ chức và khuyến khích đội ngũ giảng viên cao cấp tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học;

Thứ ba, đổi mới công tác quản lý, sử dụng, đánh giá, sàng lọc đội ngũ giảng viên cao cấp theo hướng phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục đại học;

Thứ tư, bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên cao cấp tương xứng với thành tích và năng lực cá nhân; điều chỉnh chính sách lương, phụ cấp ưu đãi, cơ chế đãi ngộ phù hợp để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, tạo động lực và điều kiện cho đội ngũ giảng viên cao cấp phát triển.

Tóm lại, đề tài đã phân tích, đánh giá và chỉ ra được những thành công, nhược điểm và nguyên nhân của công tác phát

triển đội ngũ giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam hiện nay. Định hướng nghiên cứu tiếp theo là

đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên cao cấp tại các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ nội vụ, (2014), *Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.
- [2] Chính phủ Việt Nam, (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học*.
- [3] Trần Thu Hà, (2016), *Nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ giáo sư, phó giáo sư ở Việt Nam*.
- [4] Chính phủ Việt Nam, (2012), *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt nam thời kì 2011-2020, Quyết định số 579/QĐ-TTg*.
- [5] Hội đồng Chức danh Giáo sư Nhà nước, (2017), *Văn bản quy phạm pháp luật và tài liệu hướng dẫn xét công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư năm 2017*, NXB Đại học Bách Khoa, Hà Nội.

THE REAL SITUATION OF DEVELOPING SENIOR LECTURERS AT THE VIETNAMESE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Nguyen Duc Huy

Office - The State Council for Professor Title of Vietnam
01 Dai Co Viet, Bach Khoa, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam
Email: ndhuy@moet.edu.vn

ABSTRACT: *Developing education and training was regarded as leading national priority and a key factor for sustainable development of Vietnam. To achieve this goal, Vietnam has currently cared the development of highly qualified lecturers, especially senior lecturers. This article focused on analyzing and assessing the real situation of developing senior lecturers at the Vietnamese higher education institutions. Since then, the author clarified their successes, limitations and causes as references for current educational managers.*

KEYWORDS: Senior lecturers; higher education; educational management; professor; associate professor.