

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO SƯ, PHÓ GIÁO SƯ Ở VIỆT NAM

ThS. NGUYỄN ĐỨC HUY

Văn phòng Hội đồng Chức danh Giáo sư Nhà nước

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại kinh tế tri thức và toàn cầu hóa hiện nay, vai trò và sự đóng góp của đội ngũ trí thức, tiêu biểu là các giáo sư (GS), phó giáo sư (PGS) ngày càng quan trọng. Hiện nay, các GS và PGS đang làm chủ nhiệm trên 80% số chương trình, đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước, cấp Bộ, Ngành. Đội ngũ GS, PGS đã đào tạo hàng chục nghìn tiến sĩ, thạc sĩ, góp phần quyết định trong giảng dạy, đào tạo nghiên cứu khoa học cho hàng triệu sinh viên (SV) và bồi dưỡng hàng vạn giảng viên.

Theo Hội đồng Chức danh GS Nhà nước, năm 2013, tỉ lệ GS trên tổng số giảng viên đại học là 0,56% và PGS trên tổng số giảng viên đại học là 3,95%. Nếu sử dụng tỉ lệ này để dự kiến số giảng viên có trình độ GS thì năm 2015 là 448 GS và năm 2020 là 700 GS. Như vậy, bình quân mỗi năm từ nay đến năm 2020, phải bổ nhiệm mới khoảng 50 GS và số GS hiện tại không thay đổi. Theo tổng kết giáo dục đại học, đối với các trường trọng điểm (16 trường), tỉ lệ GS chiếm khoảng 4% và tỉ lệ PGS chiếm khoảng 12%. Nếu sử dụng tỉ lệ này để dự kiến số giảng viên có trình độ GS thì năm 2015 là 3.200 người và năm 2020 là 5.000 người; số giảng viên có trình độ PGS năm 2015 là 9.600 người và năm 2020 là 15.000 người. Như vậy, bình quân từ nay đến năm 2020, phải bổ nhiệm mới khoảng 523 GS và 1.400 PGS với điều kiện số GS, PGS hiện tại không thay đổi.

Để đạt được mục tiêu đề ra đến năm 2020 trong việc xét, công nhận chức danh GS, PGS, yêu cầu đặt ra là phải có cái nhìn tổng thể về thực trạng đội ngũ trí thức nói chung, đội ngũ GS, PGS nói riêng để nâng cao năng lực, có chế độ, chính sách đãi ngộ thỏa đáng để họ đóng góp tốt hơn và hiệu quả hơn.

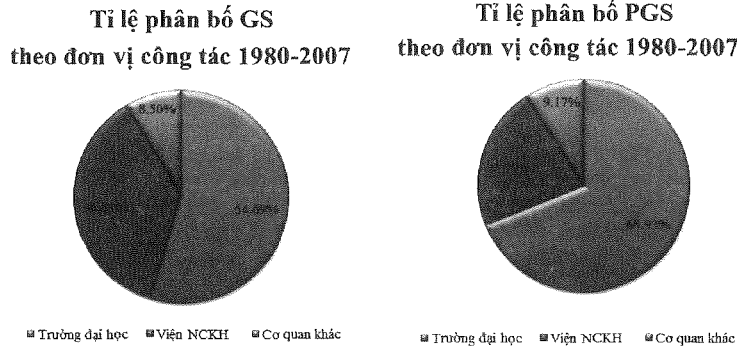
2. Thực trạng về GS, PGS ở Việt Nam hiện nay

Từ năm 1980 đến năm 2013, Hội đồng Chức danh GS Nhà nước đã tiến hành 24 đợt xét công nhận chức vụ khoa học, phong học hàm, xét công nhận chức danh GS, PGS, xét công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh GS, PGS và bổ nhiệm chức danh GS, PGS cho 10.399 lượt GS, PGS (1.539 lượt GS và 8.860 lượt PGS). Trong 10 năm gần đây, số GS và PGS đang làm việc tương ứng là 348 người và 3569 người. Tỉ lệ giảng viên và SV trên 1 GS và PGS cao hơn so với năm 2004, cụ thể 350 giảng viên và 7000 SV/1GS; 30 giảng viên và 615 SV/1 PGS (Năm 2004, 120 giảng viên và 1400 SV/1 GS; 23 giảng viên và 275 SV/1 PGS). Trong giai đoạn năm 1980-2000 và 2009-2013, tỉ lệ GS và PGS thuộc lĩnh vực Khoa học Công nghệ giảm từ

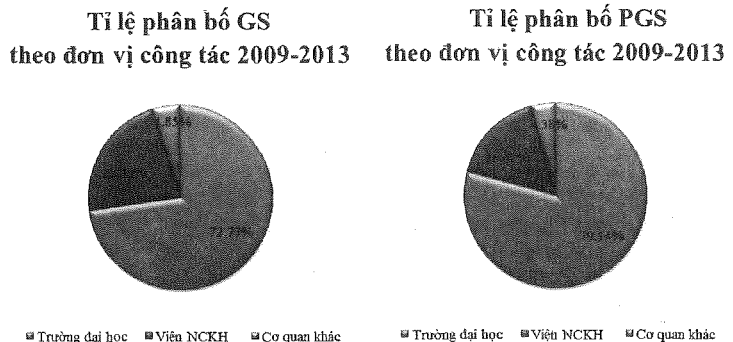
20,51% xuống 16,41% (GS) và từ 25,39% xuống 15,46% (PGS); tỉ lệ PGS và GS ở lĩnh vực Y-Dược tăng rõ rệt. Trong lĩnh vực Kinh tế, tỉ lệ GS và PGS tăng mạnh ở giai đoạn 2001-2007 với 14,67% nhưng sau đó chỉ còn 9,39%. Tỉ lệ GS, PGS trong lĩnh vực Quân sự-An ninh tăng liên tục từ 1980 đến nay. Trong lĩnh vực Nông-Lâm-Ngư nghiệp tỉ lệ này hầu như không đổi (PGS) và dao động ít (GS). Trong 10 năm trở lại đây, số GS được bổ sung trung bình mỗi năm trong lĩnh vực Khoa học Công nghệ, Khoa học Tự nhiên, Khoa học Xã hội chỉ từ 0,1-3,6 GS; ngành Y học thêm 10 GS và ngành Kinh tế thêm 6 GS. Đối với PGS, các con số tương ứng là 0,5-18 PGS trong lĩnh vực Khoa học Công nghệ, Khoa học Tự nhiên, Khoa học Xã hội; 66 PGS ngành Y học và 50 PGS ngành Kinh tế. Nhiều ngành không có GS như ngành Điện tử, Lâm nghiệp, Khảo cổ. GS và PGS trong ngành Văn hóa Nghệ thuật được công nhận trong 10 năm qua rất thấp.

Qua đó, ta thấy sự mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu ngành nghề của đội ngũ GS và PGS được công nhận trong 10 năm qua. Thực trạng trên đòi hỏi những chính sách phân bổ chỉ tiêu công nhận GS, PGS giữa các ngành và lĩnh vực hợp lí. Từ năm 1980 đến nay, tỉ lệ phân bổ GS, PGS theo 3 đối tượng (Trường đại học, viện nghiên cứu khoa học và cơ quan khác) ngày càng hợp lí và ổn định

Hình 1: Tỉ lệ phân bố GS, PGS theo đơn vị công tác từ năm 1980-2007



Hình 2: Tỉ lệ phân bố GS, PGS theo đơn vị công tác từ năm 2009-2013



theo xu hướng tăng dần tỉ lệ ở các trường đại học, giảm dần ở các cơ quan khác. Từ năm 2009 đến năm 2013, tỉ lệ này tương ứng là 72,77-22,38-4,85% (đối với GS) và 79,14-16,48-4,38% (đối với PGS) (xem Hình 2). Để so sánh với giai đoạn 1980-2007, các con số tương ứng là: 54,69-36,81-8,5% (đối với GS) và 68,93-21,9-9,17% (đối với PGS) (xem Hình 1). Sự ổn định của tỉ lệ phân bố này chứng tỏ vai trò của các trường đại học là quyết định nhưng không thể thiếu các GS, PGS thỉnh giảng ở các viện nghiên cứu khoa học và các cơ quan khác trong sự nghiệp xây dựng, phát triển đội ngũ GS, PGS.

Từ năm 2009-2013, số lượng GS, PGS tập trung chủ yếu ở Hà Nội (77,13% và 69,87%), TP. Hồ Chí Minh chỉ có 10,84% GS và 12,63% PGS, các tỉnh còn lại chỉ chiếm 12,03% GS và 17,5% PGS. Phương hướng sắp tới là tăng mạnh số lượng GS, PGS và thay đổi tỉ lệ phân bố tại ba vùng miền bằng cách tăng nhanh số lượng GS, PGS tại TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh khác (xem Hình 3).

Trong suốt 15 năm qua, tỉ lệ GS và PGS có độ tuổi ≤ 55 khi công nhận chức danh không có biến đổi rõ rệt. Tỉ lệ PGS ở độ tuổi > 60 giảm rõ rệt từ 2002 đến nay. Hiện nay, đa số GS ở độ tuổi ≤ 60 và tuyệt đại đa số PGS có độ tuổi ≤ 55. Tỉ lệ GS có độ tuổi 56-60 (44,44%) và PGS với độ tuổi 51-55 (28,77%) vẫn chiếm ưu thế. Tỉ lệ ở độ tuổi trẻ chỉ đạt 11,44% (đối với GS) và 10,77% (đối với PGS). Số PGS trẻ (từ 45 tuổi trở xuống) đã tăng đáng kể, đạt 18,32%. Tuy nhiên, số GS trẻ (từ 45 tuổi trở xuống) giảm xuống chỉ đạt ~ 1%.

Về việc chủ trì các đề tài nghiên cứu khoa học, các GS và PGS đều vượt tiêu chuẩn tối thiểu. Tuy nhiên, rất ít GS và PGS chủ trì các đề tài cấp Nhà nước và càng ít hơn đối với chương trình nghiên cứu khoa học nhà nước. Trung bình 1 GS chủ trì 4 đề tài cấp Bộ, 2 đề tài cấp cơ sở, 3 GS có 1 đề tài hợp tác quốc tế; 1 PGS chủ trì 1,58 đề tài cấp Bộ, 2,24 đề tài cấp cơ sở và 11 PGS có 1 đề tài hợp tác quốc tế. So với giai đoạn 1980-2003, hiện nay, các công bố khoa học trung bình của mỗi GS, PGS đã tăng lên rõ rệt. Do đó, điểm trừ các bài báo khoa học của các ứng viên đều vượt yêu cầu (trên 50% tổng điểm công trình khoa học quy đổi). Tuy nhiên, có tới 21% GS và 44% PGS không có một công bố quốc tế nào. Đây là một điểm yếu cần khắc phục trong thời gian tới.

Trên cơ sở khảo sát 170 hồ sơ của GS được công nhận trong 3 năm (2009-2011) và 374 hồ sơ PGS được công nhận năm 2011, chúng tôi đã xác định được hệ số lương trung bình của GS là 6,14 và PGS là 4,99. Như vậy, hệ số lương của GS và PGS đều rất thấp. Lương trung bình của GS khi mới được công nhận chưa đạt được trần của thang lương giảng viên chính. Còn 3% GS có hệ số

lương ≤ 5,08 và 18,72% PGS có hệ số lương từ 3,33-3,99. Nếu tính thành tiền thì lương trung bình của GS mới được công nhận là 6.450.000đ và PGS là 5.240.000đ. Nếu so với lương của GS và PGS năm 2004 thì hiện nay lương của GS và PGS đều đã tăng từ 3,38-3,48 lần. Từ năm 2011, do có chế độ tính thâm niên giảng dạy nên lương thực tế của các GS trung bình đạt 10-12 triệu và PGS là 7-9 triệu. Năm 2004, các GS có thu nhập ngoài lương trung bình 1 tháng là ~ 60% tiền lương và đối với PGS là ~ 80% tiền lương. Các khoản thu nhập ngoài lương của GS, PGS bao gồm dạy thêm, nghiên cứu khoa học, làm hợp đồng, kinh doanh và những công việc khác. Các GS, PGS trẻ đang chờ chính sách ưu đãi về nhà ở cho nhà giáo và nhà khoa học như đã làm trước đây.

Điều kiện làm việc của GS, PGS còn nhiều khó khăn và thiếu thốn. Những kiến nghị lâu nay về phòng làm việc, phòng thí nghiệm, phương tiện thông tin, báo chí, chế độ thực tập tham quan, dự hội nghị quốc tế,... chưa được chấp nhận và chưa thành chính sách thống nhất trong cả nước. Có thể nói, chế độ tiền lương hiện nay rất bất hợp lý, không thể khuyến khích GS, PGS cống hiến hết sức mình cho sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu khoa học. Theo Nghị định 141/2013/NĐ-CP, PGS được xếp vào thang lương của giảng viên cao cấp, GS được xếp vào thang lương của chuyên gia cao cấp. Tuy nhiên, chưa có thông tư hướng dẫn thực hiện và không áp dụng với GS, PGS thỉnh giảng chiếm 20-30% tổng số GS và PGS. Bên cạnh đó, nền tảng cơ bản của việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ GS, PGS là chất lượng đào tạo ở bậc đại học, đặc biệt là đào tạo tiến sĩ còn nhiều hạn chế và bất cập cũng là thách thức đối với việc nâng cao chất lượng xét đạt tiêu chuẩn chức danh GS, PGS và bổ nhiệm chức danh GS, PGS ở Việt Nam.

3. Kiến nghị một số giải pháp nâng cao chất lượng xét đạt tiêu chuẩn chức danh GS, PGS và bổ nhiệm chức danh GS, PGS ở Việt Nam

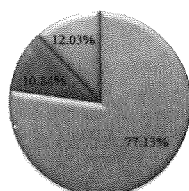
Chúng ta phải thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng xét đạt tiêu chuẩn chức danh, bổ nhiệm chức danh GS, PGS và không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ này, mở rộng theo hướng hội nhập quốc tế như: Hoàn chỉnh các văn bản pháp quy liên quan tới những quy định tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh GS, PGS; Tổ chức giải chế việc đánh giá ở các cấp Hội đồng nhằm đánh giá đúng năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học của các ứng viên; Có lộ trình thích hợp đối với việc quy định công bố bài báo khoa học trên các tạp chí có uy tín, đặc biệt là tạo áp lực về mặt pháp lý để có công bố trên các tạp chí SCI, SCIE, ISI, sử dụng các chỉ số đánh giá công trình khoa học theo thông lệ quốc tế; Có cơ chế hỗ trợ việc xây dựng đội ngũ GS, PGS của từng cơ sở đào tạo, cơ sở nghiên cứu khoa học; Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, môi trường làm việc để đội ngũ GS, PGS phát huy được năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học; Có chế độ chính sách đồng bộ, toàn diện, cụ thể đối với đội ngũ GS, PGS để nâng cao chất lượng, phát triển hợp lý về số lượng, theo kịp trình độ của khu vực và thế giới.

4. Kết luận

Để thực hiện việc phấn đấu đến năm 2020 trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, chúng ta phải tích cực chuẩn bị nguồn lực lao động trí thức và phát huy hiệu quả trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Việc phát

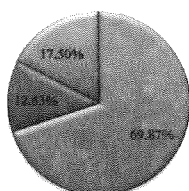
Hình 3: Tỉ lệ phân bố GS, PGS theo khu vực từ năm 2009-2013

Tỉ lệ phân bố GS theo khu vực 2009-2013



■ Hà Nội ■ TP. Hồ Chí Minh ■ Các tỉnh còn lại

Tỉ lệ phân bố PGS theo khu vực 2009-2013



■ Hà Nội ■ TP. Hồ Chí Minh ■ Các tỉnh còn lại



triển đội ngũ GS, PGS dựa trên cơ sở nghiên cứu về thực trạng và các giải pháp hoàn thiện, phát triển đội ngũ GS, PGS ở Việt Nam hơn 30 năm qua giúp chúng ta có cái nhìn toàn diện hơn về đội ngũ GS, PGS và công tác xây dựng, phát triển đội ngũ GS, PGS. Từ đó, gợi mở những hướng tiếp cận để bổ sung, hoàn thiện các giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ GS, PGS của Việt Nam theo Nghị quyết 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương 7 khóa X để ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thống kê Giáo dục và Đào tạo các năm 2012-2013, 2013-2014.*
- [2]. Số liệu lưu trữ của Hội đồng Chức danh GS Nhà nước từ 1980-2014.
- [3]. PGS.TS. Trần Thị Hà, *Nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ GS, PGS ở Việt Nam*, mã số B2013-37-27NV.
- [4]. GS.TSKH. Trần Văn Nhung, *Giải pháp nâng cao chất lượng xét đạt tiêu chuẩn chức danh GS, PGS và bổ nhiệm chức danh GS, PGS ở Việt Nam, theo hướng hội nhập*

quốc tế, mã số: B2010-37-25NV.

[5]. *Kỷ yếu Hội thảo Khoa học về Chế độ, chính sách đối với GS, PGS Việt Nam*, tháng 7 năm 2005.

[6]. GS.TSKH. Đỗ Trần Cát, *Nghiên cứu đề xuất các chế độ chính sách đối với các GS, PGS ở Việt Nam và các cơ sở khoa học của các đề xuất đó*, mã số ĐTDL – 2003/23.

SUMMARY

This paper presents the current status of professor and associate professor of Vietnam. The research findings delivered limitations in terms of their quality, regional distribution, age group and majors and difficulties in the development of this team in order to satisfy demand on new social development. Solutions were proposed to improve quality standards for the title of professor, associate professor and professor/associate professor appointment to meet the development needs of Vietnam.

Keywords: Professor; associate professor; scientific research.

TRẢI NGHIỆM NGHỀ NGHIỆP... (Tiếp theo trang 25)

nhận khách quan hơn về năng lực của bản thân, biết được vị trí của mình ở đâu trong tập thể bạn bè, từ đó đặt ra những mục đích thiết thực để tiếp tục học tập và rèn luyện. SV cũng lạc quan cho rằng tuy kết quả không cao như khóa trước nhưng những trải nghiệm nghề nghiệp, kinh nghiệm nghề nghiệp thu được là rất đáng kể, hữu ích và thực chất. Đó cũng là kết quả bước đầu của sự đổi mới về phương thức tổ chức, phối hợp và phương thức đánh giá hoạt động thực tập nghề nghiệp của trường sư phạm theo hướng tiếp cận giáo dục GTNN.

4. Một số đề xuất

4.1. Đối với trường sư phạm đào tạo GV MN

- Đề cao vai trò của giáo dục GTNN trong đào tạo GV nói chung, giáo dục GTNN thông qua trải nghiệm nghề nghiệp ở trường MN nói riêng. Xác định mục tiêu giáo dục GTNN và thực hiện mục tiêu trong quy trình đào tạo SV.

- Đổi mới hoạt động thực tập nghề nghiệp của SV theo hướng tiếp cận giáo dục GTNN.

- Đầu tư xây dựng trường MN thực hành trực thuộc trường sư phạm; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và đầu tư cho việc phát triển chương trình giáo dục của trường thực hành; phối hợp với trường MN thực hành như một khâu trong quy trình đào tạo khép kín của chương trình đào tạo GV MN.

4.2. Đối với trường MN thực hành

- Chỉ đạo, hướng dẫn, đánh giá hoạt động thực tập nghề nghiệp của SV theo hướng tiếp cận giáo dục GTNN.

- Tham mưu, phối hợp chặt chẽ với trường sư phạm về chương trình đào tạo GV MN đáp ứng nhu cầu thực tiễn giáo dục MN của địa phương.

- Xây dựng và bồi dưỡng những GV MN điển hình tiên tiến, giỏi và tâm huyết với nghề, làm tấm gương cho SV học tập.

4.3. Đối với SV khoa Giáo dục MN

- Chuẩn bị tốt tâm thế, kiến thức, kĩ năng...trước khi thực tập nghề nghiệp.

- Hợp tác với bạn, tích cực học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm trong quá trình thực tập nghề nghiệp.

- Tự đánh giá, vận dụng kinh nghiệm thực tiễn nhằm phát triển nhận thức, thay đổi thái độ và hành vi,

hướng tới các GTNN cho bản thân.

5. Kết luận

Thực tập nghề nghiệp là một hoạt động trải nghiệm gắn lí thuyết với thực hành, lí luận với thực tiễn trong quá trình đào tạo GV. Thông qua trải nghiệm nghề nghiệp tại trường MN, SV vận dụng những kiến thức, kĩ năng, phương pháp của khoa học giáo dục MN vào thực tế chăm sóc, giáo dục trẻ, tập thực hiện nhiệm vụ và công việc của một GV MN theo yêu cầu của chương trình đào tạo GV MN trình độ cao đẳng, bồi dưỡng lòng yêu nghề, đáp ứng nhu cầu của thực tiễn giáo dục ở trường MN. Qua trải nghiệm nghề nghiệp, các GTNN được hình thành một cách tự nhiên, được thử thách trong thực tiễn để trở nên bền vững và sâu sắc hơn. Trải nghiệm nghề nghiệp ở trường MN thực sự trở thành con đường hữu hiệu giáo dục GTNN cho SV chuyên ngành MN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bộ GD&ĐT, (2003), *Quy chế thực hành thực tập sư phạm*, Ban hành kèm theo Quyết định số 36/2003/QĐ-BGDĐT ngày 1/8/2003 của Bộ GD&ĐT.

[2] Tạp chí Công nghệ Giáo dục, *Học tập qua làm việc*, Số 2, tháng 6 năm 2014.

[3] Phạm Trung Thanh, (2004), *Thực tập sư phạm*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

[4] Ngô Thị Tuyên, (2015), *Khái niệm hoạt động trải nghiệm sáng tạo*, Diễn đàn công nghệ giáo dục, <http://congnghegiaoduc.vn>.

[5] Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang, (1995), *Giá trị - Định hướng giá trị nhân cách và giáo dục giá trị*, Đề tài KX – 07 – 04.

SUMMARY

This writing clarifies professional experience at practical kindergarten to be an effective way to educate practical values for students in preschool education major; suggests process to educate professional values through organizing professional experience at practical kindergarten of Hai Duong college with positive results.

Keywords: Professional experience; professional values; students; preschool education.