

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Nguyễn Thị Thu Thủy

Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh

Email: thuyntt86@dhhp.edu.vn

Phương Hữu Tùng

Đại học Nội vụ Hà Nội,

Email: phuonghuutung@gmail.com

Ngày nhận bài: 07/10/2019

Ngày PB đánh giá: 24/10/2019

Ngày đăng bài: 25/10/2019

TÓM TẮT: Đảng và Nhà nước đã chỉ rõ cần phải đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt, bởi “lực lượng sản xuất đặc biệt” đóng vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục đại học, là nhân tố quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục. Chính sách hiện nay về phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học đã tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho việc tổ chức, thực hiện. Tuy nhiên chính sách chưa đủ mạnh để tạo được động lực, thu hút sự tham gia của xã hội và hội nhập quốc tế. Chưa có quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giảng viên đại học trong quy hoạch và kế hoạch phát triển của ngành và cả nước. Chưa có các trường, khoa đào tạo giảng viên chuyên nghiệp. Việc quản lý nhà nước, cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên chưa đầy đủ, đồng bộ, còn chồng chéo và đặc biệt còn thiếu những chính sách quan trọng, phù hợp và những cơ chế thực hiện thống nhất năng động, linh hoạt. Do vậy tác giả nghiên cứu nền tảng hệ thống lý luận và thực tiễn làm cơ sở đề xuất giải pháp về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

Từ khóa: đội ngũ giảng viên, đại học công lập, đổi mới giáo dục đại học, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên

VIETNAMESE POLICY OF TEACHER DEVELOPMENT TO MEET THE REQUIREMENTS FOR TERTIAL EDUCATIONAL CHANGES

ABSTRACT: The Party and the State have clearly indicated the need to comprehensively renovate Vietnam education, including educational management mechanism, towards

standardization, modernization, socialization, democratization and international integration. Education and development of teachers and management staff is the key, because "special forces" play an important role in the higher education system as a decisive factor for educational quality and effectiveness. The current policy of developing university lecturers has created a favorable legal environment for organization and implementation. However, the policy is not strong enough to create motivation, attract social participation and international integration. There has not been a master plan for the development of university lecturers in developmental and national development plannings and plans. There are no schools and faculties for professional training. The state management, mechanisms and policies for developing teaching staff are incomplete, synchronous, overlapping and especially lack of important, appropriate policies and dynamic unified implementation mechanisms. Therefore, the author studies the theoretical and practical system as a basis for proposing solutions to the policy of developing lecturers of public universities to meet the requirements of renovating higher education.

Keywords: lecturer team, public universities, innovating higher education, policies for developing teaching staff.

1. Một vài lý luận về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập

Khái niệm: Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại trường đại học là tổng thể các nguyên tắc hoạt động, cách thức thực hiện và phương pháp quản lý hành chính và ngân sách nhà nước làm cơ sở và tạo môi trường cho phát triển cho đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học công lập.

Đặc trưng của chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học: Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập do Trung ương ban hành, là những quy định, định hướng, khuyến khích thực hiện của nhà nước để giải quyết những vấn đề phát sinh có liên quan đến đội ngũ giảng viên (về công tác quy hoạch, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ giảng viên), được thực hiện trong khoảng thời hạn nhất định, nhằm thúc đẩy sự phát triển về quy mô, chất lượng, cơ

cấu... của đội ngũ giảng viên đại học trước trước mắt và lâu dài.

Nội dung của chính sách phát triển đội ngũ giảng viên:

Quy hoạch đội ngũ giảng viên: Xây dựng đội ngũ giảng viên đại học công lập chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa-hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế trước mắt và tương lai.

Thu hút đội ngũ giảng viên: Thu hút được đông đảo những người giỏi nhất, tốt nhất về năng lực, trình độ và phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp không phân biệt quốc tịch, độ tuổi, giới tính... để tuyển dụng làm giảng viên đại học theo các vị trí việc làm đã xác định.

Sử dụng đội ngũ giảng viên: Là “trọng dụng giảng viên” sắp xếp, bố trí, đề bạt giảng

viên vào các vị trí việc làm, chức danh phù hợp nhất với khả năng của từng cá nhân giảng viên nhằm tạo cho đội ngũ giảng viên động lực để phát huy tối đa tiềm năng trong thực hiện nhiệm vụ; Định hướng, kiến tạo, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, khoa học, chuyên nghiệp giúp đội ngũ giảng viên làm việc với chất lượng, hiệu quả cao nhất.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên: là hoạt động thường xuyên nhằm bổ sung, hoàn thiện hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên đại học công lập theo chuẩn quy định và đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển của ngành trước mắt và lâu dài.

Đãi ngộ đội ngũ giảng viên: Đãi ngộ là một hình thức ghi nhận, trả công sự tiến bộ và những đóng góp của giảng viên trong quá trình làm việc. Thực hiện trả công theo khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành, không cào bằng. Giảng viên sau quá trình được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tốt hơn, cần được nâng mức lương để ghi nhận sự tiến bộ của họ.

2. Phân tích thực trạng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập ở Việt Nam

2.1. Thực trạng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập

Quy hoạch đội ngũ giảng viên đại học công lập: Nhà nước xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 trong đó giao cho các bộ, ngành tự xây dựng chiến lược của đơn vị, nhưng đến thời điểm này Bộ Giáo dục và Đào tạo chưa ban hành chiến lược hoặc quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập Việt

Nam; Chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa chiến lược phát triển giáo dục đại học với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam 2010-2020 không sát với thực tế về phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Chính sách thu hút, tuyển dụng giảng viên: Chính sách thu hút đội ngũ giảng viên đại học chưa hiệu quả bởi nhu cầu lợi ích vật chất, tinh thần và các điều kiện đảm bảo khác: Không chỉ mức trả công, cơ sở vật chất, trang thiết bị, mà còn là môi trường làm việc khoa học, dân chủ, thuận lợi cho đội ngũ giảng viên làm việc, cống hiến. Khi mà phần lớn đội ngũ giảng viên đại học công lập ở nước ta hiện nay còn nặng nề, chưa thoát ra được vòng luẩn quẩn về “com áo gạo tiền” thì việc toàn tâm toàn ý làm việc hết sức khó khăn.

Chính sách tuyển dụng đội ngũ giảng viên đại học công lập lấy bằng cấp là tiêu chí quan trọng, rất có thể chỉ tuyển được những người có chức danh, học vị cao nhưng thiếu năng lực, kiến thức và kỹ năng giải quyết công việc chuyên môn.

Về chính sách sử dụng, đánh giá: Chính sách về sử dụng, đánh giá chưa phù hợp với tính chất và đặc điểm của đội ngũ giảng viên sẽ dẫn đến tình trạng “hành chính hóa”. Chính sách thiếu định hướng, kiến tạo, thiếu tính thực tế, chưa tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ giảng viên, chưa kết nối được đội ngũ giảng viên cùng ngành nghề đào tạo trên toàn quốc, chưa có chính sách luân chuyển giảng viên hỗ trợ các trường đại học mới thành lập, chưa cân đối về tỷ lệ thời gian giảng dạy với thời gian nghiên cứu khoa học (NCKH), với thời gian đào tạo, bồi dưỡng, đi thực tế... Công tác sử dụng đội ngũ giảng viên chưa tạo

thành một quy trình chuẩn hóa, thiếu tính chủ động của cấp khoa và tổ bộ môn, chưa tạo được động lực cho đội ngũ giảng viên phấn đấu và phát huy tiềm năng của mình. Chính sách biên chế suốt đời cũng tạo ra sức ỳ và tư tưởng: “trung bình chủ nghĩa”, cản trở ý thức tự phấn đấu vươn lên của đội ngũ giảng viên.

Về chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên: Chính sách về đào tạo tại nước ngoài theo các đề án, mục tiêu chính sách không đạt, đặc biệt chế độ đãi ngộ đội ngũ giảng viên hiện nay còn nhiều kẽ hở, bị lợi dụng, gây kiện tụng nhiều.

Ở trong nước, khoảng trống của chính sách đào tạo trong định hướng phát triển ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN đại học công lập: “Tập trung đầu tư xây dựng các trường sư phạm và các khoa sư phạm tại các trường đại học để nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên” theo tác giả là chưa đầy đủ, ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN đại học các ngành kinh tế, kỹ thuật và quản lý... chiếm tỷ trọng lớn nhưng chưa có chính sách giao trường đại học nào đào tạo giảng viên chuyên ngành.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng còn có khoảng trống về nội dung đào tạo và tự đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, chỉ căn cứ vào các chứng chỉ: sư phạm, ngoại ngữ, tin học... là đủ tiêu chuẩn giảng dạy.

Về chính sách đãi ngộ, tôn vinh giảng viên đại học: Tính đến 2018, mức lương tối thiểu của cán bộ, viên chức đã được điều chỉnh 13 lần, thực tế, mức tăng lương chỉ để bù đắp mức tăng giá tiêu dùng, chứ chưa thể nâng cao mức sống cho người hưởng lương.

Chính sách trả lương theo hệ số, cào bằng cả hệ thống cùng hưởng lương như nhau. Cứ vào biên chế là xếp lương, hưởng

lương dù trình độ chuyên môn và hiệu quả công việc mỗi người khác nhau. Hệ thống lương của Việt Nam hiện nay được thiết kế cho thời kỳ bao cấp. Càng cải tiến để thích nghi bằng cách thay đổi chế độ phụ cấp, thang bảng lương càng làm cho hệ thống lương bất cập.

Việc thực hiện các chế độ phụ cấp của nhà giáo cũng còn bất cập, chưa tạo được động lực để phấn đấu. Chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo: phải sau 6 năm (kể cả năm tập sự) đứng lớp mới được hưởng. Hệ thống ngạch bậc lương của nhà giáo các cấp chưa có sự chênh lệch lớn giữa các ngạch bậc, mang tính bình quân. Ngoài ra, nếu xét tương quan ngạch, bậc lương của nhà giáo với ngạch, bậc lương của công chức, viên chức nghề khác thấy có sự bất hợp lý.

2.2. Đánh giá chung về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên

Kết quả đạt được: Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng đủ về số lượng và ngày càng đảm bảo chất lượng, chú ý đến cơ cấu và tỷ lệ đội ngũ. Sự quan tâm của Nhà nước tới phát triển đội ngũ giảng viên được thể hiện thông qua việc hoạch định các chính sách quan trọng liên quan đến chủ trương xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ đội ngũ giảng viên. Có 74 văn bản về nội dung phát triển đội ngũ giảng viên bước đầu đã tạo được môi trường pháp lý thuận lợi cho việc thực hiện các hoạt động đào tạo cũng như việc xây dựng và nâng cao được chất lượng đội ngũ giảng viên về mọi mặt. 8 văn bản chung, 4 văn bản liên quan đến quy hoạch, 5 văn bản liên quan đến thu hút, tuyển dụng; 15 văn bản sử dụng, đánh giá, 9 văn bản đào tạo bồi dưỡng và 23 văn bản đãi ngộ

tôn vinh đã hoàn chỉnh hơn theo hướng công khai, minh bạch và sát thực đã tạo cơ hội, điều kiện cho đội ngũ nhà giáo bậc GDĐH ngày càng cống hiến nhiều hơn cho sự nghiệp giáo dục.

Những hạn chế, bất cập:

Rất ít các chính sách được ban hành xuất phát từ ý tưởng, những vấn đề bức xúc cần giải quyết của đội ngũ giảng viên đại học công lập. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản làm cho một số chính sách tính khả thi thấp, hoặc khi thực thi không mang lại hiệu quả như mong muốn. Mục tiêu chính sách còn dàn trải định tính, nên khó kiểm tra, giám sát.

Chính sách thu hút đội ngũ giảng viên chưa có văn bản pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; các quy định mới mang tính nguyên tắc, nằm riêng lẻ trong các văn bản quản lý cán bộ, viên chức nói chung; nội dung các quy định chưa hợp lý, mới chỉ đề cập đến những ưu tiên, ưu đãi cho những người có trình độ cao.

Việc xem xét lại chính sách đôi khi chỉ được thực hiện khi xuất hiện vấn đề. Trong một số trường hợp, các chính sách vẫn bình yên trong một thời gian dài, chỉ đến khi vấp vấp trong thực tiễn, người ta mới nhận ra được những lỗ hổng, khoảng trống... của chính sách.

Nguyên nhân của hạn chế, bất cập:

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế có ảnh hưởng lớn đến việc hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập. Khoa học công nghệ đặc biệt là công nghệ thông tin đã làm thay đổi căn bản giáo dục đại học trên thế giới, thay đổi

phương thức quản lý nội bộ các trường. Đặc biệt thay đổi căn bản bản chất của việc dạy, học và NCKH. Các điều kiện kinh tế, xã hội. Trình độ phát triển kinh tế, xã hội là tấm gương phản chiếu chính xác mối quan hệ biện chứng giữa phát triển kinh tế với phát triển nguồn nhân lực.

Việc thể chế hóa quan điểm đường lối “ưu tiên” của Đảng và Nhà nước trong từng chính sách cụ thể chưa đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ, chưa tạo động lực mạnh mẽ cho ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN. Công tác quản lý chưa tạo quyền tự chủ đầy đủ, thực sự cho các cơ sở đào tạo nên chưa tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển đội ngũ giảng viên: Chưa có chính sách quản lý đội ngũ GVĐH thống nhất, hiệu quả; chưa có quy định về chuẩn nghề nghiệp giảng viên.

3. Giải pháp đổi mới, hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học

Thứ nhất, Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập

Trên cơ sở các quy hoạch phát triển giáo dục đại học, nhà nước cần xây dựng quy hoạch tổng thể, dài hạn cho việc phát triển đội ngũ giảng viên trong toàn hệ thống giáo dục đào tạo, từng trường đại học công lập phải quy hoạch đội ngũ giảng viên của trường, đảm bảo không chỉ về số lượng, chất lượng và cơ cấu, tỷ lệ... phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của đất nước hiện tại và trong tương lai. Đặc biệt tính đến việc đào tạo nguồn nhân lực trong và ngoài nước, phục vụ cho hội nhập khu vực và quốc tế.

Thứ hai, Giải pháp hoàn thiện chính sách thu hút, tuyển dụng

Hoàn thiện môi trường pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ giảng viên đại học công lập, trong đó chú trọng việc thể chế hóa các chủ trương, đường lối của Đảng thành các chính sách xã hội nhằm xây dựng một môi trường sư phạm thực sự dân chủ, tôn trọng, khuyến khích và bảo vệ các điều kiện lao động sáng tạo, các chế độ đãi ngộ thích đáng đối với đội ngũ giảng viên đại học công lập.

Từ nhu cầu thực tế của vị trí việc làm, hoàn thiện chính sách giao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cho các các khoa, đặc biệt tổ bộ môn chuyên môn thuộc trường đại học, tìm kiếm tài năng, thu hút đội ngũ giảng viên giỏi.

Tuyển dụng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc: cơ bản là quy mô, ngành nghề đào tạo, số lượng các đề tài nghiên cứu... vì việc tìm người thay vì có người để sắp xếp, bố trí việc làm.

Sửa đổi Luật Viên chức, công tác tuyển dụng giảng viên không nhất thiết cứ phải là “viên chức” và phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực trong và ngoài nước.

Đảm bảo cho chính sách phát triển đội ngũ giảng viên bền vững, là công bằng và công khai, minh bạch.

Thứ ba, Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách sử dụng, đánh giá

Đổi mới toàn diện chính sách từ sử dụng sang trọng dụng đội ngũ giảng viên đại học công lập căn cứ vào những quy định của pháp luật, đóng góp của đội ngũ giảng viên đại học công lập và phù hợp với những quy luật của nền kinh tế thị trường.

Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù để tạo môi trường làm việc khoa

học, dân chủ, khuyến khích đội ngũ giảng viên phát huy tài năng cống hiến cho đất nước.

Đổi mới, bổ sung các quy định về sử dụng đội ngũ giảng viên. Theo biên chế và khoán chi phí hành chính ổn định một số năm nhằm giảm biên chế, khuyến khích đội ngũ giảng viên nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác.

Đổi mới chính sách sử dụng đội ngũ giảng viên theo hướng phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các khoa, tổ chuyên môn trong trường đại học.

Xây dựng quy chế (tiêu chuẩn và quy trình) đánh giá đội ngũ giảng viên dựa trên cơ sở năng lực thực tế, kết quả, hiệu suất, năng suất lao động thực tế.

Thứ tư, Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Hoàn thiện chiến lược và chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cần được hoạch định và thực thi phù hợp với sự phát triển của thực tiễn, tạo môi trường pháp lý thuận lợi và điều kiện phấn đấu cho quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học công lập.

Xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý đối với đào tạo, bồi dưỡng, thể hiện quan điểm, chủ trương, chế độ chính sách, cách thức đối với đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

Đổi mới chính sách đảm bảo nguồn và phân bổ tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.

Cần có chính sách đa dạng hoá hình thức đào tạo.

Đánh giá, phân loại, phân hạng rõ ràng cũng là một yếu tố tạo cho giảng viên động lực để chủ động tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ giảng dạy, NCKH.

Có cơ chế khuyến khích, định hướng các trường đại học công lập thành lập trung tâm hỗ trợ đội ngũ giảng viên.

Thứ năm, Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tôn vinh

Thực hiện chính sách trao quyền tự chủ thực sự, đầy đủ cho các cơ sở giáo dục đại học, trong đó Hội đồng trường có quyền thỏa thuận lương, phụ cấp với đội ngũ giảng viên đại học công lập

Hoàn thiện chính sách cải cách tiền lương gắn với tinh gọn tổ chức bộ máy với cơ cấu lại đội ngũ giảng viên

Thực hiện đổi mới chính sách tiền lương, tạo động lực cho cán bộ, giảng viên

Hoàn thiện hệ thống ngạch, bậc lương của nhà giáo.

Thực hiện chính sách đa dạng nguồn thu.

Hoàn thiện chính sách tôn vinh, khen thưởng giảng viên.

4. Khuyến nghị

4.1. Đối với Quốc hội

Đưa vào chương trình xây dựng Luật của Quốc hội: Luật Nhà giáo. Luật được Quốc hội có bộ phận chuyên trách soạn thảo, hoạch định chi tiết để thực hiện ngay (không phải thực hiện soạn thảo thông tư, nghị định hướng dẫn thi hành) Chính phủ không phải là bên chủ yếu có sáng kiến luật.

4.2. Đối với Chính phủ

Lãnh đạo Nhà nước, Chính phủ chỉ đạo rà soát, xây dựng ban hành các chính sách, cơ chế, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật theo đúng quan điểm, đường lối chỉ đạo của Đảng: sự nghiệp giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu then chốt.

Ưu tiên bố trí kinh phí, các nguồn vốn để Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện các chương trình, mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm phát triển đội ngũ giảng viên trong thời gian tới. Chỉ đạo các Bộ ngành và địa phương thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ được giao, theo phân cấp quản lý. Thủ tướng Chính phủ ban hành Đề án đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính và tiền lương gắn với kết quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, tiến tới giao quyền tự chủ, trách nhiệm xã hội đầy đủ cho các cơ sở đào tạo. Đề án đổi mới công tác tuyển dụng, quản lý, đào tạo bồi dưỡng và đãi ngộ tôn vinh giảng viên dựa trên đánh giá thực chất năng lực và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

4.3. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ liên quan

Thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị đại học theo định hướng, kiến tạo, không bao biện làm thay. Hoàn thiện cơ sở pháp lý để đổi mới quản lý giáo dục đại học, đặc biệt hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Giáo dục đại học, kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế.

Rà soát sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật theo hướng giảm quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học qua đó nâng cao chất lượng đào tạo và NCKH. Điều chỉnh mạng lưới cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của luật. Tái cấu trúc hệ thống các trường đại học theo hướng gọn, nhẹ, năng động, hiệu quả. Phối hợp với Bộ tài chính điều chỉnh chính sách tăng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên.

Chủ trì dự thảo trình Chính phủ và lấy ý kiến rộng rãi về nội dung cụ thể về xây dựng và ban hành chính sách thu hút, tuyển dụng chính sách sử dụng, đánh giá chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam đảm bảo tính hợp pháp, hợp lý, hiệu lực, hiệu quả cao.

5. Kết luận

Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam là một yêu cầu cấp thiết hiện nay, để đạt được mục tiêu này cần nghiên cứu bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách góp phần bảo đảm cho việc thực hiện có hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ giảng viên các trường đại học trong thời gian tới.

Để phát triển đội ngũ giảng viên, Nhà nước cần xây dựng cơ chế, chính sách nhằm giải quyết mối quan hệ phát sinh từ công tác quản lý nhà nước đối với đội ngũ giảng viên, với người học và xã hội. Đặc biệt cần chú trọng mối quan hệ khăng khít, đồng bộ không thể tách rời của chính sách phát triển đội ngũ giảng

viên đại học công lập hiện nay (quy hoạch; thu hút, tuyển dụng; sử dụng và đánh giá; đào tạo, bồi dưỡng; đãi ngộ, tôn vinh) nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ giảng viên đại học công lập.

Việc hoàn thiện các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên có vai trò rất quan trọng đối với sự ổn định và phát triển của đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Tác giả đã đưa ra những quan điểm nhằm phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập phù hợp với điều kiện thực tiễn hiện nay và xu thế hội nhập thế giới. Xây dựng các nguyên tắc nhằm hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo hài hòa lợi ích tập thể và cá nhân, với người học, lợi ích lâu dài của cơ sở đào tạo và xã hội.

Đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập hiện nay. Cần phải thực hiện đồng bộ: Công tác quy hoạch phải đảm bảo tính kế thừa và phát triển, gắn với quy hoạch giáo dục đại học, chiến lược phát triển nguồn nhân lực, chiến lược kinh tế - xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban soạn thảo Luật viên chức - Bộ Nội vụ (2010), *Báo cáo về thể chế quản lý viên chức và đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập từ năm 1998 đến nay*, Hà Nội.
2. Ban dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội.
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội.
4. Vụ Giáo dục Đại học - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), "Báo cáo tổng kết giai đoạn", *Hội nghị tổng kết năm học và triển khai nhiệm vụ năm học mới khối các trường đại học, cao đẳng*, do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức ngày 25/8, Hà Nội.
5. Nguyễn Hải Thập (2009), *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức*, Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội.
6. Phạm Hồng Thái (2004), *Công vụ, công chức nhà nước*, NXB Tư pháp, Hà Nội.