

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TẠI VIỆT NAM

Đào Thị Ngọc Ánh<sup>1</sup>

**Tóm tắt.** Đội ngũ giảng viên là chủ thể, nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học, dịch vụ và sự phát triển của nhà trường. Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đại học là “lực lượng sản xuất đặc biệt tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực”, đồng thời là chủ thể định hướng kiến tạo sự phát triển bền vững của xã hội. 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. Vì vậy, trong bài viết này tác giả đề cập đến một số vấn đề về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

*Từ khóa:* Giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên, giáo dục, giáo dục đại học.

### 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh của nền giáo dục nước ta hiện nay, hiệu quả giảng dạy ở các cơ sở giáo dục là một yếu tố hết sức quan trọng, góp phần thực hiện chủ chương đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước để thiết lập một nền giáo dục tiên tiến, trách nhiệm, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Sứ mệnh hiện nay của các cơ sở giáo dục đại học là đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học cao thích ứng hiệu quả với xu hướng toàn cầu hóa. Để thực hiện sứ mệnh trên, việc hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên cơ sở giáo dục đại học công lập (sau đây gọi tắt là các trường đại học công lập) năng động, tìm tòi, đổi mới, sáng tạo, trình độ chuyên môn tốt, có phương pháp giảng dạy tích cực, thích ứng tốt với nhiệm vụ trong thời đại mới thực sự là yêu cầu cấp thiết hiện nay.

### 2. Một số vấn đề lý luận về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập

Theo khoản 1 Điều 54 Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018), giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học (gọi tắt là giảng viên) là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật Giáo dục đại học, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Trong đó, chức danh giảng viên bao gồm: Trợ giảng, Giảng viên, Giảng viên chính, Phó giáo sư, Giáo sư. Ngoài ra, trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ (Khoản 2, 3 Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018)).

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại trường đại học là tổng thể các nguyên tắc hoạt động, cách

Ngày nhận bài: 10/09/2023. Ngày nhận đăng: 25/10/2023.

<sup>1</sup>Học viện Quản lý giáo dục

Tác giả liên hệ: Đào Thị Ngọc Ánh. Địa chỉ e-mail: [ngocanhnaem@gmail.com](mailto:ngocanhnaem@gmail.com)

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, chẳng hạn như: Tại khoản 6, phần III, mục B, Nghị quyết 29-NQ/TW của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nêu rõ: “Giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.”

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.

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

#### **3.1. Thực trạng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập**

Theo Bộ GD&ĐT, tổng số giảng viên làm việc toàn thời gian của cả nước tính đến 31/12/2021 là hơn 85.000 người. Trong đó, số giảng viên có chức danh giáo sư chỉ là 757 người (đây là số lượng giáo sư đang giảng dạy, không tính những người đã về hưu hoặc không tham gia giảng dạy), chỉ chiếm tỷ lệ chỉ 0,89%. Đây cũng là thành phần ít nhất trong cơ cấu trình độ giảng viên. Bên cạnh đó, số giảng viên có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ đông đảo nhất với 60,35%. Số giảng viên có chức danh phó giáo sư cũng chỉ chiếm 6,21%. Số giảng viên có học vị tiến sĩ là 25,19% và có trình độ đại học là 7,36% [7].

Giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học sẽ được hưởng các chính sách theo quy định tại Điều 56 Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018) như sau:

- Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học được cử đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ.

- Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được

tạo điều kiện về chỗ ở, được hưởng chế độ phụ cấp và các chính sách ưu đãi theo quy định của Chính phủ.

- Nhà nước có chính sách điều động, biệt phái giảng viên làm việc tại cơ sở giáo dục đại học ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Khuyến khích giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học ở vùng thuận lợi đến công tác tại các cơ sở giáo dục đại học ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; tạo điều kiện để giảng viên ở vùng này an tâm công tác.

- Giảng viên có trình độ tiến sĩ, giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư công tác trong cơ sở giáo dục đại học có thể kéo dài thời gian làm việc kể từ khi đủ tuổi nghỉ hưu để giảng dạy, nghiên cứu khoa học, nếu có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc, đồng thời cơ sở giáo dục đại học có nhu cầu.

Tại Điều 8 của Nghị định số 141/2013/NĐ-CP cũng quy định chi tiết về chính sách đối với giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học

Từ thực trạng hệ thống chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học công lập Việt Nam, có thể rút ra những nhận xét sau:

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 “cơm áo gạo tiền” thì việc toàn tâm toàn ý làm việc hết sức khó khăn.

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 giảng 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 giảng 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.

### **3.2. 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 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 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 GDDH 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 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, chính sách về lương, 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.

## **4. 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**

### **4.1. 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.

#### **4.2. 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 là tổ bộ 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.

#### **4.3. 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 bộ 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.

#### **4.4. 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 phần đầu 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.

#### **4.5. 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.

## 5. Kết luận

Đội ngũ giảng viên có vai trò quyết định chất lượng giáo dục của hệ thống giáo dục đại học. Việc phát triển đội ngũ giảng viên là đòi hỏi cấp thiết trong bất kỳ giai đoạn nào của xã hội. Xây dựng đồng bộ hệ thống chính sách để quản lý hiệu quả đội ngũ giảng viên là mục tiêu trọng tâm của phát triển giáo dục đại học của mọi quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Việc hoàn thiện các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học công lập nước ta 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 có một số khuyến nghị như sau:

*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.

*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.

*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.

## 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] Luật Giáo dục đại học ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19 tháng 11 năm 2018;.
- [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 (2023), Báo cáo tổng kết, Hội nghị tổng kết năm học 2022-2023 và triển khai các nhiệm vụ trọng tâm năm học 2023-2024 khối giáo dục đại học, do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức ngày 26/8/2023, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [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.
- [7] Tỷ lệ giảng viên đại học có chức danh giáo sư ở Việt Nam chỉ đạt 0,89%. <https://vtc.vn>

**ABSTRACT****Some issues on policies for developing teaching staff  
at public higher education institutions in Vietnam**

The teaching staff is the subject and factor determining the quality of education, training and scientific research, service and development of the university. Lecturers at universities are "a special productive force that creates products that are human resources", and at the same time is the subject of orientation to create sustainable development of society. The Party and State have pointed out that it is necessary to fundamentally and comprehensively renovate Vietnam's education in the direction of standardization, modernization, socialization, democratization and international integration. Education and development of teachers and administrators is the Because "special productive forces" play an important role in the higher education system, it is a decisive factor in the quality and effectiveness of education. The current policy on developing university lecturers has created a favorable legal environment for the organization and implementation. Therefore, in this article, the author mentions a number of issues about the policy of developing teaching staff at higher education institutions to meet the requirements of higher education innovation.

**Keywords:** *Lecturers, faculty development, education, higher education.*