

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ - YẾU TỐ THEN CHỐT ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

VÕ VĂN THẮNG^(*)

1. Có thể nói rằng, phát triển đội ngũ^(**) là vấn đề có ý nghĩa quan trọng hàng đầu đối với sự nghiệp giáo dục nói chung và các cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) nói riêng. Nhận thức tầm quan trọng vấn đề này, *Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển đất nước 5 năm 2011- 2015* đã đề ra: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. 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” [3]. Đây là quan điểm có tính chiến lược, bởi lẽ, phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục vừa hồng vừa chuyên là yêu cầu cấp thiết của giáo dục Việt Nam trong điều kiện hiện nay và lâu dài. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2011), Đảng ta cũng xác định, để đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, phải “nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đặc biệt coi trọng giáo dục lý tưởng, giáo dục truyền thống lịch

sử cách mạng, đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành... Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng” [1, 216].

Thực tế cho thấy, cơ sở GDĐH nào cũng cần có nguồn nhân lực dồi dào, và chính những nhân lực này là đội ngũ thực hiện sứ mệnh của nhà trường, bao gồm cả việc chuyển tải các dịch vụ của nhà trường. Có thể nói, chất lượng đội ngũ của cơ sở GDĐH sẽ góp phần tạo nên danh tiếng và chất lượng đào tạo của trường; nó còn là một tiêu chí quan trọng trong việc xếp hạng các trường đại học, cao đẳng trên thế giới. Hơn nữa, việc phát triển đội ngũ không chỉ tập trung vào năng lực của đội ngũ mà còn xây dựng khả năng thay đổi mềm dẻo để có thể phát triển khả năng đó nhiều hơn nữa, hướng tới sự thay đổi nhanh chóng nhằm đạt mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường. Do vậy, việc phát triển đội ngũ không chỉ đối với giảng viên mà còn cả cán bộ quản lý cơ sở GDĐH.

^(*) PGS. TS., Hiệu trưởng Trường Đại học An Giang.

^(**) Khái niệm “đội ngũ” trong bài viết này gồm: ban giám hiệu, lãnh đạo phòng, khoa, giảng viên, nhân viên hành chính.

Đối với lãnh đạo nhà trường, từ hiệu trưởng đến phó hiệu trưởng, họ có vai trò rất quan trọng là hướng dẫn, tổ chức thực hiện chiến lược, tầm nhìn, sứ mệnh nhà trường, phải xác định nhà trường nên phát triển đến đâu. Đội ngũ lãnh đạo phải thuyết phục các cơ quan bên ngoài như các bộ, sở, ban, ngành, doanh nghiệp, các nhà hảo tâm, cựu sinh viên đóng góp cho trường; khuyến khích văn hóa đổi mới và ủng hộ quá trình này trong tổ chức của mình mà không gây trở ngại cho nó; phải giữ được lòng tận tụy để đạt đến mục tiêu của tổ chức.

Đối với đội ngũ lãnh đạo khoa, việc phát triển đội ngũ phải hướng đến những con người có khả năng nhận thức chiến lược về vị trí của đơn vị mình, có kỹ năng quản lý nhân sự như xây dựng nhóm, giúp nhân viên phát triển nghề nghiệp và học thuật. Trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ lãnh đạo khoa còn phải hiểu biết về công nghệ thông tin, có khả năng ứng dụng nó trong quản lý, điều hành và phát triển chuyên môn. Một điều rất quan trọng nữa là, họ phải nhạy cảm với sự thay đổi và phát triển của môi trường bên ngoài như đối thủ cạnh tranh, nhu cầu xã hội, nhu cầu người học, mối quan tâm của “khách hàng”, đồng thời lãnh đạo khoa phải biết cách đưa ra quyết định đúng đắn trong điều kiện, môi trường đó và với các đồng nghiệp của mình.

Đối với đội ngũ giảng viên, việc phát triển đội ngũ cần hướng đến vai trò giảng dạy và nghiên cứu khoa học của họ. Trong môi trường đang thay đổi nhanh như hiện nay và sẽ tiếp tục như vậy trong tương lai, một giảng viên cần có nhiều khả năng, chẳng hạn như phải biết tự nhận thức lại vai trò giảng viên

của mình, qua đó họ phải biết rằng mình là người “dạy cách học” chứ không chỉ truyền thụ kiến thức; phải biết và hiểu các cách học khác nhau của sinh viên; có kiến thức, kỹ năng và quan điểm liên quan đến việc kiểm tra và đánh giá sinh viên nhằm giúp họ học tập hiệu quả; hiểu biết về ứng dụng công nghệ thông tin (cả quy định pháp luật trong vấn đề này) trong giảng dạy và nghiên cứu; giảng viên phải biết làm việc trực tiếp qua mạng trong mạng lưới với các thế hệ sinh viên, phải bắt kịp và đáp ứng được yêu cầu hiểu biết của sinh viên, đặc biệt là thế hệ trẻ. Từ lâu, các trường đại học trên thế giới xem đây như là một tiêu chuẩn khi tuyển chọn, đánh giá giảng viên.

Ngoài ra, giảng viên phải là người có kỷ luật mẫu mực, giữ gìn các tiêu chuẩn và kiến thức của sự phát triển hiện tại, có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực, là tấm gương để người học noi theo. Trong công việc giảng dạy, giảng viên phải là người nhạy cảm trước những dấu hiệu biến đổi của thị trường bên ngoài và đặc biệt là phải coi trọng nhu cầu của nhà tuyển dụng; hiểu biết về “khách hàng”, coi trọng quan điểm và niềm say mê của những người có liên quan bao gồm cả sinh viên; hiểu ảnh hưởng của nhân tố văn hóa quốc tế và đa văn hóa đối với chương trình học; có khả năng dạy sinh viên với những khả năng khác nhau trong thời gian dài, từ các nhóm sinh viên khác nhau về độ tuổi đến các sinh viên có điều kiện kinh tế, xã hội hay chủng tộc khác nhau (trong điều kiện hội nhập, khi sinh viên quốc tế đến học mỗi ngày nhiều hơn). Nói cách khác, giảng viên phải nắm vững sự phát triển mới trong dạy và

học, bao gồm cả nhận thức về các hình thức dạy và học.

Trong vai trò nghiên cứu, đội ngũ giảng viên phải có các kỹ năng mà một nhà nghiên cứu cần có, đó là cách viết đề cương nghiên cứu đề tài khoa học; làm việc nhóm, làm việc trong mạng lưới và tìm tài trợ cho dự án; có khả năng quản lý sinh viên, học viên cao học, nghiên cứu sinh và cả các nhà nghiên cứu. Hiện nay, các cơ sở GDĐH trên thế giới đòi hỏi giảng viên phải có kỹ năng viết dự án, quản lý dự án, đặc biệt là những dự án hợp tác quốc tế.

Ngoài ban giám hiệu, giảng viên, các cơ sở GDĐH còn phải phát triển *đội ngũ nhân viên hành chính*. Cũng như ban giám hiệu, giảng viên, đội ngũ nhân viên hành chính đòi hỏi phải có những năng lực mới, đó là kỹ năng công nghệ thông tin (nhiều trường trên thế giới hiện nay cho đây là điều hiển nhiên phải có); hiểu biết về đào tạo, về những áp lực tài chính, nghĩa là biết rõ việc chi tiêu và nhạy cảm với nhu cầu giá trị của nguồn ngân sách, khả năng tài chính trong trường; nhạy cảm với “khách hàng” - kỹ năng then chốt và kỹ năng làm việc linh hoạt, mềm dẻo đang trở nên cần thiết khi chi phí quản lý của các trường ngày càng trở nên eo hẹp [10].

2. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đã xác định, một trong những bất cập và yếu kém của tình hình giáo dục Việt Nam giai đoạn 2001-2010: “Một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục trong thời kỳ mới. Đội ngũ nhà giáo vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, vừa không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn. Tỷ lệ nhà giáo có trình độ

sau đại học trong GDĐH còn thấp; tỷ lệ sinh viên trên giảng viên chưa đạt mức chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010. Vẫn còn một bộ phận nhỏ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề, vi phạm đạo đức và lối sống, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của nhà giáo trong xã hội. Năng lực của một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục còn thấp. Các chế độ chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, *đặc biệt là chính sách lương và phụ cấp theo lương* chưa thỏa đáng, *chưa thu hút được người giỏi vào ngành giáo dục*, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục” [6].

Để khắc phục tình trạng yếu kém này, một trong những mục tiêu của Chiến lược là: “Hoàn thiện cơ cấu hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đại học; điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế-xã hội; đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động và một một phận có khả năng cạnh tranh trong khu vực và thế giới” [6]. Để đạt được mục tiêu nêu trên, Chiến lược đưa ra giải pháp để phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: “Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo để đến năm 2020(...) 60% giảng viên cao đẳng và

100% giảng viên đại học đạt trình độ thạc sĩ trở lên; 100% giảng viên đại học và cao đẳng sử dụng thành thạo một ngoại ngữ.

Thực hiện đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng với phương án kết hợp đào tạo trong và ngoài nước để đến năm 2020 có 25% giảng viên đại học và 8% giảng viên cao đẳng là tiến sĩ” [6].

Theo đó, các số liệu thống kê được Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố chính thức cho thấy, tính đến năm học 2011-2012, nước ta có 419 trường đại học, cao đẳng (không tính các trường thuộc khối an ninh, quốc phòng), trong đó, có 204 trường đại học và 215 trường cao đẳng, với tổng số 84.109 giảng viên (đại học là 59.672 giảng viên, cao đẳng là 24.437 giảng viên) và 2.204.313 sinh viên (1.448.021 sinh viên đại học, 756.292 sinh viên cao đẳng). Tuy nhiên, chỉ có 9.152 tiến sĩ (trường đại học là 8.519 giảng viên và trường cao đẳng là 633), 36.360 thạc sĩ (trường đại học là 27.594 giảng viên và trường cao đẳng là 8.766 giảng viên) và tính chung chuyên khoa I, II là 443 người. Như vậy, chỉ có hơn 43,22% giảng viên ở các cơ sở GDĐH có bằng thạc sĩ và khoảng 1,09% có bằng tiến sĩ. Từ đây cho phép ta suy luận, số giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư cơ hữu làm việc chính thức tại các cơ sở GDĐH chiếm tỷ lệ nhỏ hơn 1,09%. Điều cần lưu ý là, các giảng viên trình độ cao phân bố không đồng đều, chủ yếu tập trung ở các trường ở thành phố lớn. Điều này cho thấy, mục tiêu Chiến lược đưa ra không phải là quá cao, nhưng không phải dễ dàng đạt được, nếu các cơ sở GDĐH không có một động thái tích cực. (Hiện nay, các giảng viên có học vị

tiến sĩ tại các trường cao đẳng trên thế giới chiếm từ 1/4 đến 1/5. Chẳng hạn, ở Trường Cao đẳng Irvine Valley, Hoa Kỳ tỷ lệ này là 30-40% [7, 97]).

Thời gian gần đây, với kết quả điều tra của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc thực hiện Nghị quyết 50 của Quốc hội khóa XII về điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã quyết định cho dừng tuyển sinh 161 ngành đào tạo sau đại học do không đủ điều kiện tối thiểu về số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư chuyên ngành (mỗi ngành đào tạo đại học cần có ít nhất 01 tiến sĩ và 03 thạc sĩ, nhưng các cơ sở GDĐH hiện nay cũng không đáp ứng đủ điều kiện này. Có trường hợp, lúc đăng ký mở ngành thì cơ sở GDĐH có đủ số lượng giảng viên theo quy định nhưng trong quá trình đào tạo đã không giữ được số lượng, do nhiều lý do khác nhau; có cơ sở GDĐH đã thuê bằng của một số tiến sĩ để làm minh chứng với Bộ là có đủ số lượng giảng viên có bằng cấp theo quy định). Nhân lực khoa học công nghệ tại 233 đơn vị trực thuộc các bộ, ngành Trung ương, nơi tập trung đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ cao nhất cho thấy tuổi đời của cán bộ có chức danh cao bình quân chung là 57,2 tuổi, trong đó giáo sư là 59,5 tuổi, phó giáo sư là 56,4 tuổi, số cán bộ có chức danh khoa học ở tuổi dưới 50 chỉ có 12%, riêng giáo sư là 7,2%, phó giáo sư là 13,5%. Những số liệu này cho thấy, nguy cơ hụt hẫng trong đội ngũ cán bộ khoa học ở nước ta trong thời gian tới, khi lớp cán bộ có trình độ cao về hưu^(*). Có thể nói, so với

(*) Theo số liệu điều tra của Bộ Khoa học và Công nghệ năm 2006.

nhu cầu phát triển hiện nay, đội ngũ của các cơ sở GDĐH vẫn còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu giảng viên cục bộ, mất cân đối giữa các vùng miền. Đối với GDĐH, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp, tỷ lệ sinh viên/giảng viên, học sinh/giáo viên còn quá cao.

Tháng 3/2012, nhằm thực hiện Nghị quyết số 50/2010/NQ-QH12 của Quốc hội và Chỉ thị số 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức 5 đoàn thanh tra đến kiểm tra 38 trường đại học, cao đẳng, trong đó có 19 trường công lập và 19 trường ngoài công lập. Kết quả thanh tra cho thấy, nhiều trường còn quá khó khăn, thiếu thốn, nhất là về đội ngũ và cơ sở vật chất. 7 trường có dưới 50 giảng viên cơ hữu và hợp đồng dài hạn, 42 ngành đào tạo đại học chưa có tiến sĩ đúng ngành, 25 ngành cao đẳng chưa có thạc sĩ đúng ngành; một số trường chưa có đất hoặc có đất hẹp dưới 01 ha; một số trường thuê mượn ngắn hạn nhiều cơ sở khác nhau. Một số ngành đào tạo phát triển quá “nóng”, có ngành chiếm tỷ lệ hơn 400 sinh viên/1 giảng viên.

Nghị quyết số 50/2010/NQ-QH của Quốc hội, các văn bản qui phạm pháp luật có liên quan đã nêu ra yêu cầu bảo đảm chất lượng đào tạo, trong đó nhấn mạnh việc “đặc biệt quan tâm các tiêu chí về cơ sở vật chất, số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu, tỷ lệ sinh viên/giảng viên” và mục tiêu của Chính phủ đặt ra đến năm 2015 là, các trường đại học phải có 60% giảng viên trình độ thạc sĩ, 20% là tiến sĩ, đồng thời, đảm bảo tỷ lệ 20 sinh viên/1 giảng viên. Vấn đề đặt ra cấp thiết hiện nay là làm thế nào khắc phục tình trạng thiếu giảng viên đại học, cao đẳng, đặc

biệt là các chuyên ngành đào tạo mới, các cơ sở đại học mới thành lập? Câu trả lời là, không có cách nào khác, để đạt được mục tiêu nói trên, ngay từ bây giờ, các cơ sở GDĐH phải nhanh chóng tính đến việc phát triển mạnh mẽ đội ngũ của mình.

3. Để thực hiện được chỉ tiêu *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011-2020* đề ra, thiết nghĩ, ngoài 8 giải pháp đã được nêu trong Chiến lược, chúng ta nên tập trung thực hiện một số giải pháp sau đây:

- *Thứ nhất*, cần nhận thức đúng đắn và tập trung giải quyết từng bước mâu thuẫn lớn nhất ở nước ta trong thời gian qua, hiện tại và đang tiếp diễn, đó là mâu thuẫn giữa việc phát triển nền kinh tế thị trường với cơ chế, chính sách trong quản lý, điều hành giáo dục còn duy trì kiểu bao cấp. Chính mâu thuẫn này đã dẫn đến chỗ, có quá nhiều điều bất cập xảy ra mà nếu không có sự thay đổi thì chúng ta chưa thể và sẽ còn kéo dài lâu hơn nữa không thể giải quyết được^(*). Giáo sư Thomas J. Vallyely, Giám đốc Chương trình Việt Nam của Đại học Harvard từng đưa ra 5 ngộ nhận của Việt Nam về việc làm như thế nào để nâng cao chất lượng GDĐH, trong đó có cách tuyển chọn và sử dụng nhân sự như Việt Nam đang áp dụng hiện nay. Chẳng hạn, tiêu chuẩn lý lịch gia đình không có chỗ đứng trong khoa học. Hay ông hiệu trưởng mà không có quyền sa thải một cô rút trà thì rất khó

(*) Hiệu trưởng trường đại học, cao đẳng không thể cho nghỉ việc một nhân viên của mình khi họ chỉ làm việc “tà tà”, không hiệu quả, không đáp ứng yêu cầu công việc, nếu họ chưa có quyết định kỷ luật; chưa thể xếp lương, chi chế độ thu hút, ưu đãi cho một giảng viên, nhà khoa học,... phù hợp với giá trị chất xám thị trường để giữ chân họ.

nói đến việc nâng cao chất lượng. GS. Thomas J. Vallely cho rằng, Việt Nam phải đổi mới nhân sự trong GDDH mới có thể nâng cao chất lượng giáo dục. Nếu không làm điều này, Việt Nam khó có thể đổi mới đạt hiệu quả được. Việt Nam có nhiều nhà khoa học trẻ, rất giỏi. Họ đã rất thành công trong và ngoài nước. Cần dành chỗ đứng cho nhân sự khoa học. Mặc dù Nhà nước phải đóng vai trò chủ chốt trong giáo dục nhưng phải đổi mới về vấn đề này [8].

- *Thứ hai*, cần đẩy mạnh tiến độ triển khai Đề án 911 [5] của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010-2020, phải gắn việc triển khai *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011-2020* với việc triển khai thực hiện *Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020*^(*), đồng thời, trong thời gian tới, Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng cần kết hợp chặt chẽ với việc xây dựng và triển khai Đề án “Phát triển đội ngũ trí thức đến năm 2020 phục vụ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế”. Điều quan trọng để các Chiến lược và Đề án này triển khai hiệu quả, khả thi là, các bộ, ngành trung ương và cơ sở GDĐT phải thay đổi những quy định một cách đồng bộ, tránh trường hợp các quy định chồng chéo hoặc mâu thuẫn nhau, dẫn đến tình trạng đùn đẩy lẫn nhau, ai làm nấy biết.

- *Thứ ba*, phải mạnh dạn giao quyền tự chủ cho trường đại học nhiều hơn và khả thi hơn, đặc biệt là thay đổi một số quy định về chế độ chính sách cho giảng viên học tập nâng cao trình độ. Bên cạnh việc cho phép tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư tham gia giảng dạy sau khi đến

tuổi hưu thì đối tượng cần sớm đưa đi đào tạo sau đại học, sau tiến sĩ là các giảng viên trẻ. Nên bỏ quy định: “Điều kiện để công chức được cử đi đào tạo sau đại học: Có thời gian công tác từ đủ 05 năm trở lên; Không quá 40 tuổi tính từ thời điểm được cử đi đào tạo”^(**), thay vào đó là sau khi tốt nghiệp đại học, mọi người có quyền học sau đại học. Tuy nhiên, về kinh phí, mỗi cơ sở GDDH có thể phân thành nhiều đối tượng, một là đối tượng được cấp toàn bộ kinh phí đào tạo, hai là đối tượng được hỗ trợ một phần kinh phí và ba là, đối tượng tự túc hoàn toàn kinh phí đào tạo; xếp lương theo học vị và chức danh nghề nghiệp đối với viên chức (thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư) khác nhau nhằm động viên, khuyến khích giảng viên học tập, nghiên cứu để nhận học hàm, học vị cao hơn; nên nghiên cứu, công nhận thêm chức danh thuộc khoảng giữa của bậc thạc sĩ và tiến sĩ, vì thực tế cho thấy, có những viên chức đã có bằng thạc sĩ, đủ điều kiện làm giảng viên, họ không có nhu cầu học thêm gì nữa, chỉ lo “chạy sô”, không nghiên cứu khoa học (vì nếu có đề tài nghiên cứu khoa học thì cũng chỉ để liệt kê trong lý lịch khoa học, mà điều này không phải giảng viên nào cũng quan tâm, trong khi thu nhập từ công việc này lại không đáng kể so với đi dạy).

(*) “Giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đến năm 2020, có một số lĩnh vực khoa học và công nghệ, giáo dục, y tế đạt trình độ tiên tiến, hiện đại. Số sinh viên đạt 450 trên một vạn dân” - Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020.

(**) Khoản 1 và 3, Điều 20, Chương IV, Nghị định 18/2010/NĐ-CP, ngày 05/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ về Đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Thứ tư, mỗi cơ sở giáo dục cần phải có kế hoạch phát triển đội ngũ như một phần của chiến lược nguồn nhân lực, tuyên bố rõ ràng đối tượng, mức độ đào tạo và phát triển đội ngũ; vai trò của từng đối tượng và những gì nhà trường mong muốn; phải coi việc tham gia phát triển đội ngũ là yêu cầu bắt buộc, hiệu trưởng phải ủng hộ, giúp đỡ nhiệt tình như một ưu tiên và nên đảm bảo rằng, công việc này nhận được những chế độ ưu đãi tương xứng; nhà trường nên sáng tạo một văn hóa, nơi đó, việc tham gia vào hoạt động phát triển đội ngũ là một việc làm thường xuyên, tự nhiên và luôn được chào đón. Trong tình hình hiện nay, các cơ sở GDĐH cần đề xuất với Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép xây dựng đội ngũ giảng viên liên kết giữa các trường đại học để sử dụng một cách có hiệu quả, tránh lãng phí, đồng thời khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, tránh quá tải đội ngũ này như hiện nay. Thực tế cho thấy, ngay cả các trường đại học lâu đời, danh tiếng trên thế giới vẫn thỉnh giảng nhiều giảng viên giỏi từ các quốc gia khác nhau. Ở Việt Nam, tình trạng các trường đại học ra đời gần đây khá nhanh (tính đến năm 2011, 63/63 tỉnh, thành phố có trường cao đẳng, 40/63 tỉnh, thành phố có trường đại học; 2001-2002: 191 trường; 2011-2012: 419 trường [2, 260]). Tâm lý chung của phụ huynh và học sinh là bằng mọi cách phải vào được đại học, rất ít hoặc không học sinh nào chịu học cao đẳng, trung cấp, trong khi đất nước đang thiếu nhân lực qua đào tạo nghề. Điều này đã tạo áp lực lớn cho GDĐH nói chung.

Tóm lại, phát triển đội ngũ là vấn đề cấp thiết đang đặt ra, có ý nghĩa

quan trọng đối với việc đảm bảo chất lượng đào tạo của các cơ sở GDĐH Việt Nam hiện tại và tương lai. Một trong những yêu cầu để bảo đảm thực hiện đổi mới hệ thống giáo dục là xây dựng đội ngũ nhà giáo. Thực hiện các giải pháp trên một cách đồng bộ sẽ góp phần quan trọng trong việc giải quyết vấn đề khủng hoảng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý tại các cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay; góp phần đẩy mạnh việc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục ở một tầm cao mới, nhằm tạo ra những chuyển biến mới, thật sự hiệu quả và thiết thực về chất lượng GDĐH như chúng ta hằng mong đợi [2] □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia-Sự thật, Hà Nội.
2. Ban Tuyên giáo Trung ương (2013), *Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam*, khóa XI, Nxb. Chính trị quốc gia-Sự thật, Hà Nội.
3. Nghị quyết số 10/NQ-CP, ngày 24/4/2012 của Thủ tướng chính phủ về *Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020 và Phương hướng, nhiệm vụ phát triển đất nước 5 năm 2011-2015*.
4. Nghị định 18/2010/NĐ-CP, ngày 05/3/2010 về *Đào tạo, bồi dưỡng công chức của Thủ tướng Chính phủ*.
5. Quyết định số 911/QĐ-TTg ngày 17/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ

- về việc *Phê duyệt “Đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010-2020”*.
6. Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc *Phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”*.
 7. Đỗ Hữu Tâm, *California Community Colleges, Lược khảo về hệ thống cao đẳng của tiểu bang California, Hoa Kỳ*, Nxb. Văn hóa-Văn nghệ, Tp. Hồ Chí Minh, 2013.
 8. Võ Văn Thắng (2011), “Đại học Harvard nhận xét về giáo dục đại học Việt Nam”, Tạp chí *Tia Sáng*, ngày 19/9.
 9. Thông báo kết luận số 78/TB- VPCP ngày 21/02/2013 của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân về việc *Xây dựng Đề án “Phát triển đội ngũ trí thức đến năm 2020 phục vụ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế”*.
 10. Victor Minichiello, University of New England, Armidale, New South Wales, Australia (2008), *Staff development for higher education institutions*, Training Program for Leaders of Universities and Colleges of Vietnam, tháng 10.

(tiếp theo trang 58)

- GS. Trần Đức Thảo là một trong những nhà khoa học xã hội lớn nhất của Việt Nam thế kỷ XX. GS. Trần Đức Thảo là tấm gương cho các nhà khoa học Việt Nam hiện nay về sự hội tụ và tích hợp đa văn hóa - giữa truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam và khả năng suy xét sắc sảo của tư duy phân tích phương Tây.

- Nghiên cứu về Trần Đức Thảo cần thiết phải được coi trọng và đẩy mạnh trong các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam.

- Cần có sự quan tâm và tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa của các cơ quan trung ương và địa phương trong việc *giao nhiệm vụ nghiên cứu khoa học* cho các trường đại học, viện nghiên cứu, các trung tâm, tổ chức khoa học, văn hóa

trong nước để khai thác di sản tư tưởng Trần Đức Thảo.

- Tăng cường phát huy những giá trị trong tư tưởng Trần Đức Thảo thông qua việc đưa vào nội dung chương trình đào tạo trình độ đại học và trên đại học các chuyên ngành khoa học xã hội - nhân văn như Triết học, Sử học, Tâm lý học, Ngôn ngữ học, Văn học, Nhân học, Dân tộc học,... Với mỗi chuyên ngành cụ thể, lựa chọn nội dung cụ thể, tiêu biểu cho thành tựu khoa học của Trần Đức Thảo để nghiên cứu, giảng dạy và học tập.

- GS. Trần Đức Thảo xứng đáng được đặt tên cho các trường học, đường phố, công viên ở các tỉnh thành trong cả nước. Trước hết là Thủ đô Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Thành phố Bắc Ninh - Tỉnh Bắc Ninh.

MAI LINH