DEVELOPMENT OF HIGHLY QUALIFIED TEACHING STAFF IN THAI NGUYEN UNIVERSITY IN THE CONTEXT OF UNIVERSITY AUTONOMY

Hoang Van Hung, Nguyen Xuan Truong*, Hoang Thai Son
Thai Nguyen University

ARTICLE INFO

Received: 31/7/2023
Revised: 30/11/2023
Published: 30/11/2023

KEYWORDS

Thai Nguyen University
Teaching staff
University autonomy
Highly qualified teachers
Higher education institution

ABSTRACT

The teaching staff is considered a decisive factor to the quality of training, as well as a requirement to meet the standards of higher education institutions in the current period. The Law on Higher Education 2012, the Law amending and supplementing a number of articles of the Law on Higher Education in 2018 and the Government's guiding decrees create a legal corridor on higher education institutions' autonomy and social responsibility for managing and developing their teaching staff. This paper studies the theoretical basis and policies on university autonomy, teaching staff development and the current situation at Thai Nguyen University. The methods of primary and secondary data collection, survey method, expert method, data analysis and synthesis were used. The results show that the development of teaching staff at Thai Nguyen University has achieved many important achievements recently, contributing to an increase in the percentage of lecturers with doctorate degrees to 35.6% compared to the total number of lecturers. This practical significance will help higher education institutions in general, and Thai Nguyen University in particular have appropriate solutions to develop teaching staff in the context of university autonomy.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRÌNH ĐỘ CAO Ở ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Hoàng Văn Hùng, Nguyễn Xuân Trường*, Hoàng Thái Sơn
Đại học Thái Nguyên

THÔNG TIN BÀI BÁO

Ngày nhận bài: 31/7/2023
Ngày hoàn thiện: 30/11/2023
Ngày đăng: 30/11/2023

TỪ KHÓA

Đại học Thái Nguyên
Đội ngũ giảng viên
Tự chủ đại học
Giảng viên trình độ cao
Cơ sở giáo dục đại học

TÓM TẮT

Đội ngũ giảng viên được coi là nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo, đồng thời là yêu cầu đáp ứng chuẩn của cơ sở giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay. Luật Giáo dục đại học năm 2012, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 và các Nghị định hướng dẫn của Chính phủ tạo hành lang pháp lí về tự chủ, trách nhiệm xã hội để quản lí, phát triển đội ngũ giảng viên của các cơ sở giáo dục đại học. Bài viết nghiên cứu cơ sở lí luận, chính sách về tự chủ đại học, phát triển đội ngũ giảng viên và thực tiễn tại Đại học Thái Nguyên. Tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp; phương pháp thu thập số liệu sơ cấp và thứ cấp; phương pháp khảo sát, phương pháp chuyên gia, phương pháp phân tích xử lí số liệu. Kết quả cho thấy, công tác phát triển đội ngũ giảng viên của Đại học Thái Nguyên trong giai đoạn vừa qua đạt nhiều thành tựu quan trọng, góp phần tăng tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đạt tỷ lệ 35,6% so với tổng số giảng viên. Ý nghĩa thực tiễn này sẽ giúp các cơ sở giáo dục đại học nói chung, Đại học Thái Nguyên nói riêng xây dựng giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp trong bối cảnh tự chủ đại học.

DOI: https://doi.org/10.34238/tnu-jst.8456

* Corresponding author. *Email: nguyenxuantruong@tnu.edu.vn*

1. Đặt vấn đề

Đại học Thái Nguyên (ĐHTN) là Đại học vùng được thành lập theo Nghị định số 31/CP ngày 04 tháng 4 năm 1994 của Chính phủ trên cơ sở tổ chức, sắp xếp lại các trường đại học trên địa bàn thành phố Thái Nguyên. Sau gần 30 năm xây dựng và phát triển, cơ cấu tổ chức của ĐHTN không ngừng hoàn thiện và phát triển theo hướng đại học đa ngành, đa lĩnh vực, có nhiều loại hình đào tạo và cấp học khác nhau; là một trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ lớn của vùng Trung du - Miền núi Bắc Bộ và cả nước. Chiến lược phát triển ĐHTN đã xác định mục tiêu đến năm 2030, đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ từ 50 - 55%; đội ngũ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư từ 17,0 - 20,0%. Để đạt được mục tiêu này, ĐHTN đã xây dựng Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục của Đại học Thái Nguyên giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030 với các định hướng và giải pháp cụ thể. Cho đến nay, đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học, cụ thể như [1]-[8]. Tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào được thực hiện nghiên cứu trên bình diện của Đại học vùng trong bối cảnh tự chủ và hội nhập.

Luật Giáo dục đại học năm 2012, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 và các Nghị định hướng dẫn của Chính phủ tạo hành lang pháp lí cho cơ sở giáo dục đại học tự chủ trong việc tuyển dụng, quản lý và sử dụng nhân sự, trong đó có đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, các nội dung đó cần được thể chế hóa bằng cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với chiến lược phát triển của đơn vị nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên năng động, đổi mới, sáng tạo, trình độ chuyên môn tốt, có phương pháp giảng dạy tích cực, thích ứng tốt với yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay [1]-[3].

2. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong bài báo: (i) Phương pháp phân tích tổng hợp: thu thập các báo cáo khoa học và tài liệu hội thảo, các báo cáo, số liệu thống kê của các ban ngành và cơ quan; sách, báo, tạp chí, đề tài,… có liên quan đến nội dung phát triển đội ngũ giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học. Các số liệu, tư liệu, tài liệu trên được chọn lọc, phân tích và xử lý; (ii) Phương pháp điều tra, thu thập số liệu của các trường đại học thành viên, đơn vị trực thuộc và thuộc ĐHTN; các cá nhân liên quan công tác tổ chức cán bộ; (iii) Phương pháp chuyên gia nhằm thu thập ý kiến của chuyên gia về phát triển đội ngũ giảng viên trình độ cao để có một cái nhìn khách quan trong xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao; (iv) Phương pháp thống kê, xử lý số liệu.

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Phát triển đội ngũ giảng viên trình độ cao trong bối cảnh tự chủ đại học và những vấn đề đặt ra

Phát triển đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục 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. Như vậy, có thể hiểu phát triển đội ngũ giảng viên của cơ sở giáo dục đại học là tổng thể các phương pháp, biện pháp, cách thức, chính sách để gia tăng về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ (đáp ứng yêu cầu về số lượng, phù hợp về cơ cấu ngành đào tạo; có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên và có năng lực nghề nghiệp, phẩm chất tốt) đáp ứng yêu cầu phát triển của đại học, trường đại học trong chiến lược của Nhà trường [2]-[5].

Trong chiến lược phát triển của cơ sở giáo dục đại học thì giảng viên, đặc biệt là giảng viên có trình độ cao (giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên, có chức danh giáo sư, phó giáo sư) đóng vai trò trung tâm, là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường, điều này liên quan đến việc mở ngành, duy trì ngành đào tạo các trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và phục vụ cộng đồng; đồng thời là đội

ngũ có trình độ và năng lực cao nhất trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ của cơ sở giáo dục đại học. Việc quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trình độ cao nhằm đảm bảo duy trì đủ về số lượng, cơ cấu cân đối về trình độ, ngành nghề chuyên môn, độ tuổi, giới tính…, có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất theo quy định và đáp ứng được mục tiêu giáo dục của cơ sở giáo dục đại học. Công tác quy hoạch theo kế hoạch 5 năm, chiến lược 10 - 20 năm và được cụ thể hóa thực hiện trong từng năm. Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phải đảm bảo tính định hướng chiến lược, phù hợp với chiến lược phát triển của cơ sở giáo dục đại học; đảm bảo tính thống nhất trong công tác quy hoạch từ cấp bộ môn đến cấp khoa và cấp trường đại học. Từ quy hoạch, cơ sở giáo dục đại học có kế hoạch tuyển dụng, thu hút những người có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất theo yêu cầu vị trí việc làm từ các nguồn khác nhau đăng ký tham gia tuyển chọn. Công tác đào tạo, bồi dưỡng là bước tiếp theo của công tác tuyển dụng và thu hút giảng viên. Công tác này nhằm bổ sung, hoàn thiện hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên theo chuẩn quy định và đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển của cơ sở giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học thực hiện tốt công tác bổ nhiệm chức danh, chức vụ giảng viên theo quy định, luân chuyển tạo điều kiện cho mỗi cá nhân giảng viên phát triển nghề nghiệp và có cơ hội được bổ nhiệm lên vị trí cao hơn, từ đó nâng cao năng lực thực hiện chức năng, nhiệm vụ của giảng viên. Việc đãi ngộ giảng viên trình độ cao đó chính là thực hiện việc chi trả tiền lương và tạo môi trường làm việc thuận lợi dựa theo năng lực và sự cống hiến của mỗi người để tạo động lực cho giảng viên phấn đấu trong thực hiện nhiệm vụ.

Theo tác giả Nguyễn Đức Huy thì việc phát triển đội ngũ giảng viên của cơ sở giáo dục đại học được đánh giá dựa trên 05 nhân tố ảnh hưởng: (i) Môi trường và bối cảnh mới (toàn cầu hóa, kinh tế tri thức, nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao,…); (ii) Quan điểm chủ trương về xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của Đảng và Nhà nước; (iii) Chế độ chính sách của Nhà nước đối với giảng viên; (iv) Các điều kiện hỗ trợ và môi trường làm việc (tiền lương, môi trường làm việc,…); (v) Trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học (yêu cầu của giáo dục đại học về trình độ giảng viên) [6].

Theo đánh giá của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường đại học tự chủ đã đẩy mạnh phát triển đội ngũ có trình độ, chuyên môn cao, đặc biệt ưu tiên tuyển dụng giảng viên có trình độ tiến sĩ, đào tạo bồi dưỡng giảng viên theo học các chương trình tại những trường uy tín trên thế giới. Thời điểm năm 2018, khi Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật số 34) chưa có hiệu lực, chỉ 23 trường được thí điểm tự chủ, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trong cả nước là 25,0%. Đến năm 2021, tỷ lệ này tăng lên trên 31,0%; số giáo sư và phó giáo sư chiếm 7,1% [7].

Các kết quả trên đạt được trước hết là chủ trương đúng đắn của Đảng và nhà nước trong phát triển nhân lực trình độ cao như Đề án 322 (Đề án Đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước thực hiện từ năm 2000), Đề án 911 (Đề án Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020 được triển khai từ năm 2010) và hiện đang triển khai Đề án 89 (Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030 phê duyệt năm 2019). Bên cạnh đó là các trường khai thác tối đa nguồn học bổng của trường đại học, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để cử giảng viên đi đào tạo.

Luật Giáo dục đại học năm 2012, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 và các Nghị định hướng dẫn của Chính phủ tạo hành lang pháp lí cho cơ ở giáo dục đại học tự chủ trong việc tuyển dụng, quản lý và sử dụng nhân sự, trong đó có đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ, cơ cấu nhân lực trong các trường đại học hiện vẫn gặp một số khó khăn, nhất là các trường đại học công lập. Hiện nay, đội ngũ giảng viên trình độ cao nói riêng và giảng viên của cơ sở giáo dục đại học nói chung chịu ảnh hưởng bởi quy định tại Bộ Luật Lao động; Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức và một số luật chuyên ngành khác. Cụ thể, về công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch, chuyển ngạch, kỷ luật, các cơ sở giáo dục đại học phải tuân thủ theo các quy định của Luật Viên chức. Việc thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội lại tuân thủ theo Luật Lao

động, Luật Việc làm và Luật Bảo hiểm xã hội; ngoài ra còn tham chiếu nhiều bộ luật chuyên ngành khác để quản lý, sử dụng và thực hiện chính sách đối với các loại hình lao động có trong nhà trường. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, đây là khó khăn, vướng mắc chung cho các cơ sở giáo dục đại học trong quá trình thực hiện tự chủ phát triển đội ngũ, nhân sự cũng như quản trị và tổ chức bộ máy [7], [8].

Theo các chuyên gia, các trường đại học công lập rơi vào tình trạng thiếu hụt đội ngũ đào tạo sau đại học và khó khăn trong xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành ổn định phục vụ đào tạo bậc cao và nghiên cứu khoa học chuyên sâu. Hiện đang hình thành một cấu trúc đào tạo bậc cao trong hệ thống giáo dục quốc dân bị lệch chuẩn. Khu vực trường đại học ngoài công lập thì có lực lượng giáo sư, phó giáo sư phong phú (di chuyển từ khu vực công sang tư, các giáo sư, phó giáo sư nghỉ hưu từ khu vực công) vì họ chỉ tuân theo luật lao động nên không giới hạn độ tuổi. Tuy nhiên, khu vực tư chỉ tập trung thu hút ở những ngành nghề mà thị trường có nhu cầu như công nghệ thông tin, luật học hay quản trị kinh doanh…

3.2. Đại học Thái Nguyên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên trình độ cao

Trải qua gần 30 năm xây dựng và phát triển, các Đại học vùng đã có những bước phát triển nhất định, ở các mức độ khác nhau, đã có đóng góp quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội của vùng và cả nước. Cơ cấu tổ chức của ĐHTN gồm 07 trường đại học thành viên và 01 trường cao đẳng: Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp, Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Y - Dược, Trường Đại học Nông Lâm, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Khoa học, Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông và Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật. Các đơn vị trực thuộc, đơn vị thuộc và đơn vị cấu thành ĐHTN gồm 11 đơn vị (Trường Ngoại ngữ, Khoa Quốc tế, Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lào Cao và tỉnh Hà Giang, 08 trung tâm trực thuộc). Là một đại học 2 cấp, đa lĩnh vực, ĐHTN có chức năng đào tạo từ sau đại học (trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, chuyên khoa), đại học, cao đẳng đến các cấp thấp hơn. ĐHTN hiện đang đào tạo 64 ngành ở trình độ thạc sĩ, 32 ngành ở trình độ tiến sĩ; 107 ngành đào tạo trình độ đại học; 24 ngành đào tạo cao đẳng, 11 ngành đào tạo trung cấp chuyên nghiệp. Quy mô đào tạo năm 2022 (tính đến tháng 12/2022) của ĐHTN là 69.825 người học, trong đó quy mô người học sau đại học là 5.438 học viên, nghiên cứu sinh (gồm 125 tiến sĩ; thạc sĩ: 3.658, bác sĩ chuyên khoa, bác sĩ nội trú: 1.613). Hiện tại, ĐHTN đã có 07/07 trường đại học thành viên được công nhận đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục.

3.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao của Đại học Thái Nguyên

Trong suốt quá trình xây dựng và phát triển, ĐHTN luôn nhất quán chủ trương xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa quyết định chất lượng đào tạo, hiệu quả hoạt động khoa học - công nghệ, là yếu tố quyết định sự tồn tại, phát triển của Đại học. ĐHTN và các trường đại học thành viên, đơn vị đào tạo đã xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ, đặc biệt giai đoạn từ năm 2008 đến nay thông qua các nghị quyết của Đảng uỷ, được cụ thể hoá bằng các chương trình công tác theo kế hoạch 5 năm, 10 năm. ĐHTN chú trọng cử giảng viên đi học thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài theo các chương trình đề án của Chính phủ Việt Nam như Đề án 322, Đề án 911, theo diện học bổng diện hiệp định (theo Thỏa thuận hợp tác và Hiệp định ký kết giữa Nhà nước Việt Nam với các nước, vùng lãnh thổ), học bổng của trường đại học và giáo sư nước ngoài,… Kết quả công tác đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên có những thành công nhất định.

Khi mới thành lập (năm 1994), ĐHTN có 1.556 viên chức, người lao động, trong đó có 963 cán bộ giảng dạy. Chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy khi mới thành lập có 08 phó Giáo sư, 90 tiến sĩ và 228 thạc sĩ. Tính đến ngày 31/12/2022 có 3.649 viên chức, người lao động (không tính số lao động hợp đồng tại các viện, trung tâm, bệnh viện tự chủ), trong đó có 2.461 cán bộ giảng dạy (Bảng 1). Đội ngũ giảng viên có trình độ cao không ngừng lớn mạnh, gồm có 06 giáo sư, 127

phó giáo sư (đạt tỷ lệ 5,4% so với tổng số giảng viên), 876 tiến sĩ (đạt tỷ lệ 35,6% so với tổng số giảng viên); tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ là 95,0% so với số giảng viên còn lại (không tính giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên). Về chức danh nghề nghiệp, toàn ĐHTN có 144 giảng viên cao cấp, 617 giảng viên chính, 1.325 giảng viên. Kết quả tại bảng 1 cho thấy, trên 98% đội ngũ giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên. Đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao ở tất cả các lĩnh vực: kỹ thuật và công nghệ, nông lâm nghiệp, quản lý tài nguyên và môi trường, công nghiệp, y học, giáo dục, khoa học cơ bản, kinh tế và quản lý, khoa học xã hội và nhân văn.

Bảng 1. *Đội ngũ cán bộ của Đại học Thái Nguyên qua các năm 2008 – 2022*

Đơn vị: người

Nội dung \ Năm	2008	2010	2013	2018	2021	2022
1. Tổng số viên chức, người lao động	2.498	3.573	4.232	4.146	3.804	3.649
2. Cán bộ giảng dạy	1.514	2.372	2.743	2.621	2.454	2.461
3. Học hàm, học vị						
- GS, PGS	30	83	98	154	129	133
- Tiến sĩ	153	256	389	712	837	876
- Thạc sĩ	582	1.135	1.558	2.181	1.992	1.890
- Đại học	779	981	796	897	692	617

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Đại học Thái Nguyên)

Phát huy những kết quả của gần 30 năm xây dựng và phát triển, ĐHTN xác định vị trí và trách nhiệm "Đại học quốc gia, đại học vùng là đại học thực hiện nhiệm vụ chiến lược quốc gia, nhiệm vụ phát triển vùng của đất nước" (trích Khoản 4 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học - sửa đổi, bổ sung Điều 7 Luật Giáo dục đại học).

Chỉ tính riêng 10 năm gần đây (2012 - 2022), Đại học đã cử được 950 lượt cán bộ đi học tiến sĩ, 877 lượt cán bộ đi học thạc sĩ, cử 2.325 lượt cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng tiếng Anh trong và ngoài nước, đã có 745 lượt cán bộ tốt nghiệp các lớp bồi dưỡng tiếng Anh ở các trình độ. Cũng trong 10 năm này (2012-2022) đã có 776 tiến sĩ tốt nghiệp, 162 giảng viên được công nhận chức danh giáo sư, phó giáo sư. Đến nay, Đại học có khoảng 40 - 45% cán bộ giảng dạy có khả năng sử dụng thành thạo tiếng Anh trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của Đại học Thái Nguyên qua các giai đoạn được thể hiện cụ thể tại bảng 2.

Bảng 2. *Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của Đại học Thái Nguyên qua các giai đoạn*

Đơn vị: lượt người

STT	Chỉ tiêu	Giai đoạn				Tổng số
		2008 -2010	2011 -2013	2014 -2018	2019-2022	
I	**Cử đi đào tạo**					
1	Tiến sĩ	235	256	484	265	1.240
2	Thạc sĩ	402	476	281	138	1.297
3	Tiếng Anh	550	944	1.081	350	2.925
	Tổng cử đi	**1.187**	**1.676**	**1.846**	**753**	**5.462**
II	**Tốt nghiệp**					
1	Tiến sĩ	80	146	412	281	919
2	Thạc sĩ	350	553	448	115	1.466
3	Tiếng Anh	455	686	745	290	2.176
	Tổng tốt nghiệp	**885**	**1.385**	**1.605**	**686**	4.561

(Nguồn: Ban Tổ chức cán bộ, Đại học Thái Nguyên)

ĐHTN cũng chú trọng công tác nâng chất lượng đội ngũ cán bộ, vì vậy số lượng cán bộ giảng viên được cử đi đào tạo tiến sĩ và thạc sĩ cũng tăng dần qua các năm. Đến hết năm 2022, tổng số cán bộ, giảng viên đang được học tiến sĩ là 357 người, số cán bộ, giảng viên đang được cử đi đào tạo thạc sĩ là 59 người (do ĐHTN tuyển dụng chuẩn đầu vào có bằng thạc sĩ nên đối tượng cử đi đào tạo thạc sĩ giảm).

3.4. Nhận xét chung công tác phát triển đội ngũ giảng viên trình độ cao

a) Ưu điểm

- Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý của ĐHTN trong những năm qua đạt được nhiều kết quả tốt, đặc biệt là số lượng cán bộ giảng dạy có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ chiếm tỷ lệ cao so với mặt bằng chung các trường đại học khác trong vùng. Trong đó, có một tỷ lệ đáng kể cán bộ giảng dạy được đào tạo ở nước ngoài. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên được quan tâm, đặc biệt từ năm 2008 khi có Nghị quyết số 27-NQ/TW khoá X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Bên cạnh tạo nguồn giảng viên từ sinh viên tốt nghiệp giỏi tại chỗ, ĐHTN thu hút, mời gọi người tốt nghiệp đại học, thạc sĩ hạng khá, giỏi từ các trường đại học lớn ở Hà Nội và từ các cơ sở đào tạo ở nước ngoài. Đội ngũ cán bộ giảng dạy, quản lý của ĐHTN là những giảng viên có trình độ cao, chuyên gia giỏi trong nhiều lĩnh vực nông lâm nghiệp, công nghiệp, y tế, sư phạm, công nghệ thông tin, kinh tế,… có kinh nghiệm về đào tạo, chuyển giao khoa học kỹ thuật trong khu vực và cả nước, được các địa phương đánh giá cao.

- ĐHTN đã ban hành chính sách, biện pháp khuyến khích xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy có trình độ cao (tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư), thành thạo ngoại ngữ (tiếng Anh) và có khả năng sử dụng tốt công nghệ thông tin trong lĩnh vực chuyên môn và quản lý; tăng cường số lượng, chất lượng cán bộ cho một số ngành mới, những ngành mũi nhọn của vùng. Đồng thời, tuyển chọn, đào tạo cán bộ trẻ sẽ từng bước xây dựng và hình thành đội ngũ theo hướng có những tập thể khoa học mạnh, tạo nên những mũi nhọn trong đào tạo, nghiên cứu và ứng dụng; xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp nhân lực hợp lý và có chính sách đồng bộ trong tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ; phân cấp quản lý cán bộ hợp lý để đáp ứng nhu cầu và quy mô phát triển.

- Bộ máy tổ chức của ĐHTN không ngừng hoàn thiện theo mô hình đầy đủ của một Đại học Vùng, bao gồm: các đơn vị quản lý, các cơ sở giáo dục đại học thành viên, các đơn vị nghiên cứu và các đơn vị phục vụ đào tạo. ĐHTN đã quản lý thống nhất, điều hành toàn diện và phân cấp hợp lý nhằm phát huy tính tự chủ, năng động, sáng tạo của các đơn vị trong quá trình phát triển.

b) Hạn chế và nguyên nhân

- So với các Đại học vùng (Đại học Huế, Đại học Đà Nẵng), tỷ lệ cán bộ có trình độ tiến sĩ và chức danh giáo sư, phó giáo sư của ĐHTN còn thấp hơn. Nguyên nhân là đội ngũ giảng viên trình độ tiến sĩ có số lượng ít hơn, mặt khác số lượng giảng viên của ĐHTN đông hơn.

- ĐHTN có đội ngũ cán bộ giảng dạy trình độ cao nhưng không đồng đều giữa các đơn vị, tập trung ở một số cơ sở giáo dục đại học thành viên có bề dày quá trình xây dựng và phát triển (Trường Đại học Sư phạm, Trường Đại học Nông Lâm, Trường Đại học Y - Dược, Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp); đồng thời ĐHTN chưa tận dụng được nguồn nhân lực giảng viên giữa các trường thành viên trong hoạt động giáo dục và đào tạo.

- Sự mất cân đối về đội ngũ giảng viên giữa các ngành đào tạo và lĩnh vực nghiên cứu. Các trường có ngành đào tạo kỹ thuật, công nghệ và y dược có tỷ lệ tiến sĩ so với tổng số giảng viên còn thấp. Một số lượng lớn giảng viên có trình độ tiến sĩ, chức danh giáo sư, phó giáo sư đến tuổi về nghỉ hưu trong 5 năm gần đây cũng gây nên tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực trình độ cao.

- Một số đơn vị chưa thực sự quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu có trình độ cao, đặc biệt là bồi dưỡng ngoại ngữ nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng hội nhập quốc tế trong học tập và nghiên cứu khoa học.

- Chưa hình thành nhóm chuyên gia nghiên cứu mạnh để có thể phát triển các ngành trọng điểm của ĐHTN, do việc sử dụng nguồn lực dùng chung chưa được như mong muốn.

- Tình trạng giảng viên có trình độ cao xin thôi việc, chuyển công tác sang trường đại học ngoài công lập, hoặc doanh nghiệp và ở lại nước ngoài sau khi tốt nghiệp. Đây là xu hướng đã được dự báo từ nhiều năm nay và thường được gọi là "chảy máu chất xám". Nguyên nhân gây ra tình trạng này đến từ 2 phía nhà trường và người lao động (cán bộ, giảng viên) như: nguồn lực của nhà trường yếu nên không có điều kiện nâng cao thu nhập của giảng viên, môi trường làm việc chưa thực sự hấp dẫn, chưa có cơ chế phù hợp cho cán bộ, giảng viên cống hiến.

- Việc thay đổi nhanh chóng ngành nghề đào tạo theo nhu cầu xã hội gây khó khăn cho phát triển đội ngũ chuyên sâu [8].

3.5. Mục tiêu và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao

a) Mục tiêu

- Đến năm 2025, đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ từ 40 - 42%; đội ngũ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư từ 8,0 - 10%[1]; 98% số giảng viên còn lại có trình độ thạc sĩ và tương đương; 100% giảng viên và viên chức, người lao động trong độ tuổi quy định đạt chuẩn ngoại ngữ, tin học[2].

- Đến năm 2030, đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ từ 50 - 55%; đội ngũ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư từ 17,0 - 20,0%; 100% số giảng viên còn lại có trình độ thạc sĩ và tương đương.

- Xây dựng được các nhóm nghiên cứu mạnh, nhất là cán bộ khoa học theo các ngành mũi nhọn, trọng điểm, gắn đào tạo với NCKH, phục vụ thiết thực cho sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước và hội nhập quốc tế [8].

b) Giải pháp

a) Nghiên cứu xây dựng chính sách và sửa đổi, bổ sung trong hệ thống văn bản nội bộ liên quan công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; cụ thể hoá quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với viên chức của Nhà nước; Quy định về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao; Quy định về đào tạo, bồi dưỡng viên chức và người lao động; Quy định về chính sách tạo nguồn giảng viên.

b) Quy hoạch phát triển và ổn định đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên trong toàn ĐHTN đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo đạt chuẩn; phát triển đội ngũ giảng viên cân đối giữa ngành nghề đào tạo; ưu tiên phát triển đội ngũ trình độ cao cho những ngành trọng điểm, mũi nhọn. Tuyển chọn những người có tiềm năng cử đi học ở nước ngoài theo các nguồn học bổng của tổ chức trong và ngoài nước, học bổng hiệp định, học bổng theo Đề án 89.

c) Phân cấp các trường đại học thành viên, đơn vị đào tạo xây dựng chính sách nhân sự về tuyển dụng, đãi ngộ, đánh giá, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật. Hội đồng trường, cơ quan quản lý trực tiếp, xã hội sẽ cùng giám sát việc thực hiện những quy chế đó.

d) Huy động và chia sẻ nguồn lực giảng viên dùng chung của ĐHTN nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo vì lợi ích người học, xây dựng các môn học chung của toàn ĐHTN. Giai đoạn đầu tập trung vào thực hiện liên thông ngang các tín chỉ đối với các môn Khoa học Mác - Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh, môn Ngoại ngữ. Tiến tới thành lập một số đơn vị trực thuộc ĐHTN để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy các môn chung và các nhiệm vụ phát triển khác (Trung tâm Bồi dưỡng và Giáo dục chính trị; Trung tâm Giáo dục thể thao và An ninh Quốc phòng…).

đ) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý. Hoàn thiện tiêu chí về phẩm chất, năng lực nhà giáo đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Đào tạo, bồi dưỡng là việc gốc để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện, bao gồm tư tưởng chính trị, đạo đức, kiến thức chuyên môn và kỹ năng sống, kỹ năng sư phạm hiện đại.

e) Tạo mọi điều kiện thuận lợi về vật chất, tinh thần đối với các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ, người có trình độ thạc sĩ ngành đặc thù đến công tác tại ĐHTN. Ưu tiên tuyển chọn đề tài khoa học công nghệ giao cho các nhóm nghiên cứu chuyên ngành, làm cơ sở để người có trình độ tiến sĩ công bố khoa học, tích lũy đủ điều kiện xét công nhận chức danh phó giáo sư, giáo sư.

[1] Nghị quyết đại hội Đảng bộ ĐHTN khóa IV, nhiệm kỳ 2020-2025.
[2] Nghị quyết đại hội Đảng bộ ĐHTN khóa IV, nhiệm kỳ 2020-2025.

4. Kết luận

Quyền tự chủ của ĐHTN nói riêng, trường đại học nói chung trong tổ chức và nhân sự được quy định của Luật Giáo dục đại học bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của pháp luật. Để phát huy hiệu quả những chính sách phát triển đổi ngũ và thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong bối cảnh tự chủ đại học, ĐHTN cần thực hiện và đề xuất cấp có thẩm quyền các giải pháp: (i) Nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo tiếp tục rà soát thể chế, chính sách về thực hiện quyền tự chủ, đảm bảo cơ sở pháp lý thống nhất cho các cơ sở giáo dục đại học quản trị nhà trường hiệu quả cao; tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ sở giáo dục đại học công lập có quyền chủ động quyết định về số lượng người làm việc, cơ chế trả lương theo vị trí việc làm, chủ động trong việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá giảng viên; (2) Đổi mới công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch và sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các quy định về xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trình độ cao; tiếp tục xây dựng cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện tốt 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; (iii) Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học trong trường đại học, gắn nghiên cứu khoa học với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh nhằm tăng cường trao đổi học thuật trong nghiên cứu khoa học; phát huy khả năng tự nghiên cứu, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên, coi đó là nhu cầu "tự thân" của mỗi giảng viên; (iv) Mở rộng và tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo với các trường đại học có uy tín ngoài nước để đào tạo nguồn giảng viên chất lượng cao, hội nhập với nền giáo dục trong khu vực và trên thế giới; (v) Khen thưởng và tôn vinh kịp thời đội ngũ giảng viên, coi đó là một trong những động lực quan trọng để nhà giáo lao động, cống hiến cho sự nghiệp giáo dục đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

[1] The National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, *Law no. 08/2012/QH13 on Higher Education, June 18, 2012; The National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, Law no. 34/2018/QH14 amending and supplementing a number of articles of Law on Higher Education,* November 19, 2018.

[2] T. T. T. Nguyen and H. T. Phuong, "Vietnamese policy of teacher development to meet the requirements for tertial educational changes," *Haiphong University Journal of Science,* no. 37, pp. 33-44, 2019.

[3] T. T. H. Nguyen, "Develop teaching staff in universities - Situations and solutions," *VNU Journal of Science: Legal Studies,* vol. 28, pp. 110-116, 2012.

[4] T. H. Pham and T. H. S. Nguyen, "The real status and solutions to improve the teaching staff's competence to meet the requirements of higher education reform," *Vietnam Journal of Educational Sciences,* no. 1, pp. 77-83, Jan. 2018.

[5] T. H. Ngo and C. P. Tran, "Academic staff development in the context of university autonomy: from theory and policy to practice in Tay Nguyen University," *Vietnam Journal of Educational Sciences,* vol. 18, no. S1, pp. 109-118, 2022.

[6] D. H. Nguyen, "The real situation of developing senior lecturers at the vietnamese higher education institutions," *Vietnam Journal of Educational Sciences,* no. 3, pp. 28-32, March 2018.

[7] Vietnam Ministry of Education and Training, *Summary report of the academic year 2021-2022, implementing key tasks for the academic year 2022-2023 in higher education,* August 2022.

[8] Thai Nguyen University, *Thai Nguyen University's development strategy for the period of 2021 - 2025 and a vision to 2035,* December 2021.