

Đội ngũ trí thức ngành giáo dục ở Việt Nam hiện nay

Đoàn Nam Chung¹

Tóm tắt: Đội ngũ trí thức ngành giáo dục là bộ phận trí thức hoạt động trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ này có ý nghĩa quan trọng góp phần phát triển kinh tế - xã hội nói chung và đảm bảo chất lượng giáo dục, đào tạo nói riêng. Tuy nhiên, đội ngũ trí thức ngành giáo dục ở nước ta hiện nay còn hạn chế. Để phát triển đội ngũ này chúng ta cần phải: *một là*, nhận thức đúng vai trò của đội ngũ trí thức ngành giáo dục trong sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; *hai là*, đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức ngành giáo dục; *ba là*, tập trung quy hoạch, nâng cấp các trường, khoa sư phạm, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý; *bốn là*, có chính sách đặc biệt đối với đội ngũ trí thức ngành giáo dục, xây dựng chế độ lương và phụ cấp ưu đãi hợp lý và thỏa đáng cho nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Từ khóa: Trí thức; giáo dục; đào tạo.

Abstract: The educational intelligentsia is comprised of the intellectuals who work in the field of education and training. Their development and quality upgrading bear a significant meaning in contributing to the socio-economic development in general and the ensuring of education and training quality in particular. Among them, however, are still weaknesses and things to be improved. For their development, we need: *firstly*, to be correctly aware of their role in the cause of fundamental and comprehensive renovation of education and training; *secondly*, to renovate fundamentally the education and training for them; *thirdly*, to focus on planning and upgrading pedagogical institutions and faculties, facilities for education and training of teachers and educational managers; *fourthly*, to devise and apply special policies for educational intelligentsia, developing reasonable and rational preferential regulations on salaries and allowances for teachers and educational managers.

Keywords: Intelligentsia; education; training.

1. Mở đầu

Trong công cuộc đổi mới đất nước, Đảng ta luôn coi giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực phát triển kinh tế - xã hội. Theo đó, đội ngũ trí thức nước ta ngày càng phát triển về số lượng và chất lượng. Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành (BCH) Trung ương Đảng khóa X đã ra Nghị quyết số 27 - NQ/TW ngày 6 tháng 8 năm 2008 về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy

mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết này là sự cụ thể hóa chủ trương nhất quán của Đảng về phát triển đội ngũ trí thức, một bộ phận quan trọng của đội ngũ trí thức là trí thức ngành giáo dục (đội ngũ này gồm có nhà giáo và nhà quản lý giáo dục). Việc nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức ngành giáo dục có ý nghĩa quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục

¹ Thạc sĩ, Trường Đại học Điện Lực. ĐT: 0982645668. Email: chungdn@edu.vn

và đào tạo. Bài viết này phân tích thực trạng đội ngũ trí thức ngành giáo dục ở Việt Nam hiện nay và một số giải pháp phát triển đội ngũ trí thức ngành giáo dục.

2. Thực trạng đội ngũ trí thức ngành giáo dục

2.1. Về số lượng và cơ cấu

Trong 10 năm qua, nhìn chung quy mô giáo dục nước ta ở tất cả các cấp, bậc học đều tăng. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến năm 2014, tổng số giáo viên cả nước là 1,24 triệu người (tăng so với năm 2013 là 14.383 giáo viên), trong đó gồm: 277.684 giáo viên mầm non, 856.730 giáo viên phổ thông, 11.020 giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, 91.420 giảng viên đại học, cao đẳng và khoảng 300 nghìn cán bộ quản lý giáo dục các cấp.

Tuy nhiên về chất lượng nhìn chung đội ngũ trí thức ngành giáo dục chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển. So với các nước trong khu vực và trên thế giới, tỷ lệ số lượng giáo viên trên số học sinh nhất là ở bậc đại học còn thấp. Tính đến năm 2015, ở bậc đại học, cao đẳng, tỷ lệ sinh viên/giảng viên là xấp xỉ 26/1; trong khi đó, ở các nước có nền giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới thì tỷ lệ này nằm trong khoảng 15 - 20/1. Cá biệt, Đại học Harvard có tỉ lệ sinh viên/giảng viên là 23/2.

Bên cạnh đó, cơ cấu đội ngũ trí thức nhà giáo còn có sự bất hợp lý về cấp, bậc học, theo chuyên môn, ngành nghề và vùng miền. Đối với giáo viên tiểu học, nếu triển khai thực hiện dạy học hai buổi/ngày thì cả nước vẫn thiếu hơn 51.000 giáo viên. Ngoài ra, đối với bậc học trung học cơ sở (THCS)

và trung học phổ thông (THPT) vẫn còn nhiều trường thiếu giáo viên các môn có tính đặc thù như: công nghệ, âm nhạc, mỹ thuật, thể dục, giáo dục công dân, ngoại ngữ... Điều đó dẫn đến tình trạng giáo viên dạy kiêm nhiệm không đúng chuyên môn đào tạo. Đối với các trường đại học, cao đẳng, cơ cấu thành phần giảng viên có học vị tiến sĩ trên tổng số còn thấp. Tỷ lệ này ở các trường đại học, cao đẳng nước ta chỉ mới đạt con số 12,43%, trong khi đó ở các trường đại học, cao đẳng trung bình ở phương Tây là khoảng 70%.

2.2. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Nhìn chung, đội ngũ trí thức ngành giáo dục từng bước đạt chuẩn trình độ đào tạo, trong đó một phần đáng kể đã đạt trình độ trên chuẩn. Có thể thấy, phần lớn nhà giáo có năng lực sư phạm, đáp ứng được yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp dạy học. Trình độ đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp đều được nâng lên theo chuẩn và vượt chuẩn. Ở phổ thông, cán bộ quản lý giáo dục có học vị cử nhân gần như đạt 100%. Ở cao đẳng, đại học, tỷ lệ giáo viên có học vị thạc sĩ, tiến sĩ đạt từ 20% - 50%. Hiện nay, trong số 91.420 giảng viên đại học, cao đẳng, có 517 người có học hàm giáo sư, 3.000 người có học hàm phó giáo sư và 9.562 người có học vị tiến sĩ. Công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ (theo các chương trình, dự án) cho cán bộ quản lý các cấp những năm qua đã được quan tâm, góp phần nâng cao năng lực quản lý trong các cơ sở, ở các cấp quản lý giáo dục. Tính đến năm 2013, đã có trên 30.000 lượt nhà giáo và cán bộ quản lý được tập huấn nghiệp vụ (do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức); riêng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông có tới hơn 13.000 lượt người được tham dự chương trình liên kết Việt

Nam - Singapore. Đến tháng 6/2014, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tuyển và cử đi học nước ngoài được 1.013 giảng viên bằng ngân sách; điều đó góp phần nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ trí thức ngành giáo dục.

Đội ngũ trí thức ngành giáo dục không ngừng đổi mới sáng tạo chuyên môn, nghiệp vụ, bước đầu tiếp cận phương pháp giáo dục và phương thức quản lý tiên tiến. Ở các cơ sở giáo dục mầm non đã có những dấu hiệu tốt về việc tổ chức chăm sóc, nuôi dạy trẻ theo phương pháp khoa học. Ở các cấp học phổ thông đã có những thay đổi lớn về phương pháp soạn bài, giảng bài, tổ chức giáo dục theo chủ đề, chủ điểm; giảng viên đã biết khơi gợi tính tích cực, tự giác của học sinh. Công tác đào tạo nghề cũng đã bám sát nhu cầu xã hội, giảm bớt lý thuyết, tăng thực hành, gắn kết cơ sở đào tạo với các cơ sở sản xuất. Các cơ sở giáo dục cao đẳng, đại học đã hướng vào phương thức đào tạo tiên tiến, khắc phục kiểu dạy học nhồi nhét kiến thức sang hướng dẫn, tổ chức sinh viên tự học, tự nghiên cứu. Đến nay, việc đổi mới tuy chưa được như mong muốn, chưa xóa bỏ được nếp tư duy giáo dục xơ cứng, mệnh lệnh, áp đặt, nhưng cũng đã có tác động tích cực. Nhìn chung, phương pháp giáo dục của giảng viên và phương thức quản lý của cán bộ quản lý đang có chuyển biến tích cực. Đại bộ phận giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục ở các trường đại học, cao đẳng đang hưởng ứng mạnh mẽ phong trào đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp giáo dục theo hướng phát triển năng lực của sinh viên. Những phương pháp giảng dạy hiện đại được sử dụng (như phương pháp nêu vấn đề, phương pháp diễn giảng, phương pháp xêmina, phương pháp điều phối, phương

pháp dự án...), kết hợp với việc sử dụng phổ biến các phương tiện dạy học hiện đại (sử dụng máy tính, máy chiếu, internet, các phần mềm dạy học...). Điều này đã có tác động tích cực đến chất lượng học tập của người học.

2.3. Về phẩm chất đạo đức

Đa số trí thức ngành giáo dục (nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục) vẫn giữ được phẩm chất đạo đức nghề nghiệp trong sự phát triển phức tạp của cơ chế thị trường. Xã hội luôn đặt ra những yêu cầu rất cao về phẩm chất đạo đức của nhà giáo. Bởi lẽ, sản phẩm của giáo dục là con người, nhà giáo cần phải có đạo đức và đạo đức của nhà giáo có ý nghĩa quan trọng tới việc hình thành và phát triển nhân cách của người học. Nhà giáo chân chính dạy học trò không chỉ bằng vốn tri thức, hiểu biết, mà còn bằng chính nhân cách đạo đức trong sáng của mình, để cảm hóa, để giáo dục và khai sáng. “Dạy chữ” là quan trọng, nhưng việc “dạy người” còn quan trọng hơn. Mục đích của việc học đã được Tổ chức Giáo dục Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp Quốc (UNESCO) khẳng định là: học để biết, học để làm, học để chung sống, học để khẳng định mình, nói cách khác, học để làm người. Người học thường lấy hình ảnh các nhà giáo làm hình mẫu để noi theo. Nhiệt huyết, say mê, lương tâm, trách nhiệm, sự tận tụy, tấm gương học tập và rèn luyện cùng nhân cách trong sáng của nhà giáo sẽ tạo một dấu ấn vô cùng sâu đậm trong tâm hồn các thế hệ học sinh. Trong cơ chế thị trường, nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhân tố quyết định cho những thành công của giáo dục nước nhà, đóng góp quan trọng vào việc nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, đào tạo

nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Nhưng bên cạnh đó, một bộ phận đội ngũ trí thức ngành giáo dục còn suy thoái về đạo đức. Tình trạng này thường xuyên được phản ánh trên các phương tiện thông tin đại chúng. Một số nhà giáo tự đánh mất lòng tin của xã hội, làm xấu dần đi hình ảnh của mình trong mắt học trò. Một số nhà giáo chưa thật sự tâm huyết với nghề, chưa có ý thức nâng cao trình độ chuyên môn và phương pháp sư phạm; bằng lòng với kiến thức đã học trong các trường cao đẳng, đại học. Phương pháp dạy của họ khô cứng, đơn điệu; họ chỉ đọc sách giáo khoa cho học sinh chép. Cách dạy này không phù hợp với nền giáo dục hiện nay, không sáng tạo, không đảm bảo chất lượng chuyên môn.

2.4. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, còn thiếu một chiến lược và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức ngành giáo dục cơ bản và dài hơi. Chiến lược đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức ngành giáo dục cần phải được coi là một bộ phận cấu thành quan trọng của chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo, gắn bó hữu cơ và trở thành điều kiện của chiến lược cán bộ. Chiến lược ấy phải phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng đại học và sau đại học ngang tầm với khu vực, thế giới; phát hiện, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài; lựa chọn, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ làm công tác giáo dục phát triển khoa học, kỹ thuật và công nghệ gắn với thu hút và phát huy tiềm năng đội ngũ trí thức; có chính sách đãi ngộ thỏa đáng. Từ đầu những năm 90 của thế kỷ trước,

Đảng và Nhà nước quyết định đầu tư xây dựng 2 Đại học Quốc gia và 2 Trường Đại học Sư phạm trọng điểm (ở Hà Nội và Tp.Hồ Chí Minh), coi đó như những mũi nhọn, những đầu tàu, những quả đấm chiến lược, có ý nghĩa đột phá khâu để đưa giáo dục đại học Việt Nam vươn ra thế giới trong thời kỳ hội nhập. Tuy nhiên, gần 2 thập kỷ đã trôi qua, vì nhiều lý do khác nhau, khát vọng đó vẫn còn ở phía trước, và bây giờ các nhà hoạch định chiến lược lại đang loay hoay kiếm tìm những mô hình đại học tầm cỡ quốc tế, đại học ngang tầm khu vực... Hà Nội đã dành mấy trăm héc ta đất để quy hoạch một số trường đại học lớn, nhưng lâu nay không có biến chuyển gì và rất có thể quy hoạch vẫn chỉ là quy hoạch treo.

Thứ hai, chưa có chính sách đồng bộ và hợp lý về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài: còn lúng túng và thiếu đồng bộ trong lựa chọn, cử cán bộ trẻ, sinh viên ưu tú đi đào tạo ở nước ngoài và sử dụng họ sau khi đào tạo; các trường đại học trong nước có chất lượng thấp về đào tạo, nghiên cứu khoa học, chưa đạt chuẩn quốc tế. Chính sách tiền lương đối với đội ngũ, giáo viên còn thấp so với mức sống trung bình của dân cư và mức thu nhập trung bình của cùng đối tượng này ở các nước trong khu vực và trên thế giới. Thu nhập và mức sống của giảng viên đại học cũng quá chênh lệch. Ngay ở Đài Loan, lãnh thổ rất gần Việt Nam, lương giảng viên đại học khoảng 38 triệu đồng, lương giáo sư khoảng 45 triệu đồng/tháng [5]. Lương của giảng viên đại học ở Việt Nam phổ biến chỉ bằng 1/5 - 1/6 lương của giảng viên đại học ở Đài Loan. Rất nhiều giáo viên trẻ phải quá vất vả cho sự mưu sinh,

lương thấp, phải đi thuê nhà ở tạm, phải làm thêm đủ thứ nghề để sống. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ trí thức giáo dục nói riêng và chất lượng toàn ngành giáo dục nói chung.

Thứ ba, chính sách đãi ngộ chưa thật rõ ràng, chưa đồng bộ, không hợp lý và không đủ để đáp ứng các yêu cầu về điều kiện làm việc. Bởi vậy, nhiều người có tài lại thường gặp phải rất nhiều khó khăn, một bộ phận thoái chí, ít hy vọng thay đổi hoàn cảnh. Một bộ phận trí thức ngành giáo dục có trình độ chuyên môn cao đã lựa chọn việc phục vụ các cơ quan nghiên cứu khoa học, công nghệ nước ngoài để phát huy tối đa năng lực công tác.

Bên cạnh đó, việc đầu tư kinh phí cho nghiên cứu khoa học vừa ít, vừa manh mún, phương thức quản lý lạc hậu, bất cập, quá câu nệ vào những thủ tục phức tạp, không chú ý khuyến khích hiệu quả. Mức đầu tư cho khoa học công nghệ chưa tương xứng với quốc sách hàng đầu. Năm 2015, ngân sách nhà nước dành ra 1,52% chi cho lĩnh vực khoa học công nghệ, tương đương 17.300 tỉ đồng và 20% trong số này dành cho lĩnh vực nghiên cứu. Mức đầu tư như vậy chỉ bằng 1/100 của Hàn Quốc. Nếu như Hàn Quốc đầu tư 1.100 USD/người để làm nghiên cứu khoa học thì ở Việt Nam mới đầu tư có 10 USD, trong đó 5 USD từ ngân sách nhà nước, 5 USD từ xã hội. Cụ thể, ở Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, kinh phí cấp cho việc nghiên cứu khoa học của sinh viên quá thấp, chỉ khoảng 6 - 7 triệu đồng/năm với nhiều những bất cập khác. Mỗi trường đại học sư phạm, nhiều nhất chỉ có thể triển khai 7 - 10

đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ. Tỷ lệ giảng viên có đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường cũng chỉ 10 - 15%. Nguồn kinh phí ít ỏi như vậy sẽ không khuyến khích được đội ngũ trí thức nghiên cứu, phát minh, sáng chế ra những sản phẩm khoa học công nghệ có giá trị.

3. Một số giải pháp phát triển đội ngũ trí thức ngành giáo dục

Một là, cần nhận thức đúng vai trò của đội ngũ trí thức ngành giáo dục trong sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Để phát triển giáo dục, cần phải có sự tương hỗ của nhiều yếu tố: nguồn tài chính, nguồn lực con người, cơ sở vật chất, sự hỗ trợ của xã hội. Trong các yếu tố đó, trí thức ngành giáo dục là nhân tố không thể thay thế được, họ chính là điều kiện tiên quyết đảm bảo chất lượng giáo dục quốc gia. Mục tiêu chung của nền giáo dục nước ta là đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện (có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và trình độ cao về nghề nghiệp). Trong quá trình thực hiện mục tiêu chung, mỗi cấp bậc học, mỗi môn học đều có mục tiêu phù hợp. Nhà giáo là một chủ thể có vai trò quan trọng hàng đầu trong quan hệ giữa người dạy và người học, đây là mối quan hệ trọng tâm của giáo dục; trong môi trường giáo dục. Kinh nghiệm ở một số nước có nền giáo dục tiên tiến cho thấy rằng, cần nhận thức rõ vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức ngành giáo dục trong mọi chiến lược phát triển.

Hai là, cần đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức ngành giáo dục. Đào tạo giáo viên phải hướng tới mục

tiêu cung ứng nguồn nhân lực chủ yếu cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Cần tổng kết sâu sắc, toàn diện mô hình đào tạo trong các trường, các khoa sư phạm, đồng thời đánh giá, rút kinh nghiệm về một số mô hình đào tạo khác; kết hợp học tập mô hình đào tạo giáo viên từ các nước có nền giáo dục tiên tiến để xây dựng mô hình đào tạo giáo viên phù hợp với điều kiện và yêu cầu hiện nay của đất nước. Đổi mới sâu sắc phương thức đào tạo theo hướng dạy cho nhà giáo biết cách tự tìm kiếm kiến thức, rèn kỹ năng sư phạm, không ngừng tu dưỡng phẩm chất đạo đức nghề giáo, có khả năng thích ứng thực tiễn giáo dục. Đổi mới nội dung, chương trình, phương thức bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý một cách khoa học, bảo đảm tính hiệu quả, thiết thực, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở từng cấp, bậc học. Công tác bồi dưỡng phải hướng tới sự khuyến khích tính tự giác, tích cực tự học, tự bồi dưỡng, khả năng thích ứng với những biến đổi của giáo dục trong nước và thế giới. Về vấn đề này, cần thiết phải nghiên cứu, học tập kinh nghiệm của các nước có nền giáo dục hiện đại trên thế giới.

Ba là, cần tập trung quy hoạch, nâng cấp các trường, khoa sư phạm, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý. Muốn có đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giỏi, trước hết phải xây dựng mạng lưới trường sư phạm, khoa sư phạm, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý đủ mạnh. Vì vậy, cần tiến hành một số biện pháp như:

xác định cấp độ đào tạo giáo viên phù hợp với xu thế phát triển giáo dục của đất nước (từ cao đẳng trở lên); dự báo về nhu cầu nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trên địa bàn toàn quốc, gắn với cấp học, môn học, theo từng vùng, miền, địa phương; từ đó xác định quy mô đào tạo, tuyển dụng, bảo đảm tính phù hợp, khắc phục tình trạng thất nghiệp của sinh viên sư phạm; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường, khoa sư phạm theo hướng chuẩn hóa trình độ đào tạo, có phương pháp đào tạo hiện đại, có phẩm chất sư phạm thật sự “mô phạm” để giảng dạy và giáo dục sinh viên thành nhà giáo mẫu mực trong tương lai; tăng cường sự liên kết, phối hợp đào tạo giữa các trường sư phạm, các khoa sư phạm với các trường, các khoa ngoài sư phạm, Nhà nước bảo đảm nguồn ngân sách cho các trường, các khoa sư phạm có thể thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở từng cấp học, bậc học.

Bốn là, cần có chính sách đặc biệt đối với đội ngũ trí thức ngành giáo dục. Xây dựng chế độ lương và phụ cấp ưu đãi hợp lý và thỏa đáng cho nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Chế độ lương và phụ cấp được tính trên cơ sở hiệu quả công việc nhằm tạo ra tính nỗ lực phấn đấu hết mình của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đối với công việc đảm nhiệm.

4. Kết luận

Trong 30 năm đổi mới và hội nhập quốc tế, trí thức Việt Nam nói chung, trong đó có đội ngũ trí thức ngành giáo dục, đã đóng góp to lớn vào quá trình phát triển đất nước. Bằng lao động sáng tạo của mình, trí thức ngành giáo dục đã góp phần đào tạo những

lớp người lao động (học viên, sinh viên) cho xã hội. Đó là nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai gần, những người có năng lực làm chủ công nghệ tiên tiến, có khả năng đổi mới và hiện đại hoá công nghệ truyền thống, từng bước sáng tạo những công nghệ mới, hiện đại, phù hợp với con người, với điều kiện và môi trường Việt Nam. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới nước ta cần phải đẩy mạnh phát triển đội ngũ nhà giáo theo hướng đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao về chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp của nhà giáo.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Tất Dong (2011), *Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*, Luận văn Thạc sĩ Học viện Công nghệ Bưu chính viễn thông, Hà Nội.
- [3] Ngô Xuân Tùng (2002), *Kinh tế tri thức - Xu thế mới của xã hội thế kỷ XXI*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [4] Đức Vượng (2014), *Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5] <http://hiephoidaihoccaodangvn.vn/thuc-te-va-khat-vong-giao-duc-dai-hoc-viet-nam>