

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TỪ THỰC TIỄN TỈNH QUẢNG NGÃI

Nhận bài:

22 – 01 – 2018

Chấp nhận đăng:

25 – 03 – 2018

<http://jshe.ued.udn.vn/>

Đặng Thị Hoàng Hà

Tóm tắt: Trong những năm qua, tại tỉnh Quảng Ngãi, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học đã được triển khai và thu được các kết quả nhất định; hoàn thành một số mục tiêu mà tỉnh đề ra, từng bước tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho phát triển giảng viên về số lượng, chất lượng, cơ cấu. Ở bài viết này, tác giả tập trung làm rõ cơ sở pháp lý hình thành khung chính sách, phân tích, đánh giá thực trạng thực thi chính sách tại các trường đại học công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi gồm Trường Đại học Phạm Văn Đồng và Đại học Tài chính - Kế toán; từ đó nêu ra kết quả đạt được, những tồn tại, nguyên nhân và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: chính sách phát triển; giảng viên đại học; cơ sở pháp lý; thực thi chính sách; tỉnh Quảng Ngãi

1. Cơ sở pháp lý hình thành khung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học và quá trình thực thi ở tỉnh Quảng Ngãi

1.1. Cơ sở pháp lý hình thành khung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) đại học là tập hợp các quyết định chính trị có liên quan của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ giảng viên đại học với mục tiêu, giải pháp, công cụ cụ thể nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên có cơ cấu, số lượng, chất lượng hợp lý, đủ trình độ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng hệ thống Giáo dục Việt Nam từng bước hiện đại, hoàn chỉnh.

Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ mục tiêu xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: “Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, 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; thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” [4].

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học được khẳng định tại Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI “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 giáo dục là khâu then chốt” [5]; và được Thủ tướng Chính phủ cụ thể hóa tại Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 với mục tiêu “Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện...” [6], cùng với các Thông tư hướng dẫn của Bộ Tài chính, Quyết định triển khai của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội,... đã hình thành nên khung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Từ khung chính sách này rút ra vấn đề: phát triển giảng viên

* Liên hệ tác giả

Đặng Thị Hoàng Hà

Trường Đại học Phạm Văn Đồng, tỉnh Quảng Ngãi

Email: dthha@pdu.edu.vn

đại học được xác định là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp giáo dục đào tạo. Vì vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục vừa là mục tiêu, vừa là động lực và được coi là một trong những yếu tố quan trọng để thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

1.2. Quá trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên ở tỉnh Quảng Ngãi

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học là một chính sách quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Quán triệt các quan điểm chỉ đạo của Đảng, các quy định của Chính phủ và các bộ ngành Trung ương, quá trình thực hiện chính sách này tại tỉnh Quảng Ngãi được tiến hành nghiêm túc, tương đối bài bản. Ngay sau khi khung chính sách của Trung ương được hình thành, Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành và thực hiện các văn bản sau:

Quyết định số 481/QĐ-UBND ngày 13/12/2008 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi ban hành chế độ hỗ trợ đối với cán bộ đối với cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi được cử đi đào tạo trong và ngoài nước.

Quyết định số 1752/QĐ-UBND ngày 2/12/2011 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011-2015;

Quyết định số 89/QĐ-UBND ngày 29/5/2012 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành Đề án đào tạo trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ và thu hút nhân lực có trình độ cao giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi;

Quyết định số 2088/QĐ-UBND ngày 10/12/2012 về việc ban hành quy định về xét tuyển dụng giảng viên cho Trường ĐH Phạm Văn Đồng;

Quyết định số 19/QĐ-UBND ngày 20/11/2014 về việc ban hành quy định về xét tuyển dụng giảng viên cho Trường ĐH Phạm Văn Đồng;

Quyết định 493/QĐ-UBND ngày 31/3/2016 của Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016-2020;

Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016

của Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ngãi ban hành Quy định chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi;

Tỉnh Quảng Ngãi cũng đã thực hiện các bước xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện chính sách, phổ biến tuyên truyền chính sách, phân công phối hợp thực hiện chính sách, duy trì chính sách, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc thực hiện chính sách tại các trường đại học trên địa bàn tỉnh.

2. Kết quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại tỉnh Quảng Ngãi

Thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học là toàn bộ quá trình chuyển hóa ý chí của các chủ thể trong chính sách thành hiện thực với các đối tượng quản lý - là các giảng viên đại học công lập nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra trong chính sách. Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học được đưa vào thực thi trong thực tiễn của tỉnh Quảng Ngãi phù hợp với những quy định trong Luật Viên chức năm 2008, đảm bảo các quyền và nghĩa vụ của giảng viên; bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định, hoàn thành một số mục tiêu mà tỉnh đã đề ra, đáp ứng cơ bản các bước trong chu trình chính sách.

Chúng tôi thực hiện khảo sát 375 giảng viên và cán bộ của Trường Đại học Phạm Văn Đồng và Đại học Tài chính - Kế toán bằng bảng hỏi với các nội dung khảo sát đó là: thực trạng chính sách quy hoạch, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách tiền lương, nghỉ lễ, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ giảng viên. Mỗi nội dung khảo sát được đánh giá ở các mức độ: (1) Rất tốt, tốt, khá, trung bình, yếu; hoặc (2) Rất thường xuyên, thường xuyên, bình thường, ít thường xuyên, không thường xuyên; Rất quan trọng, quan trọng, bình thường, ít quan trọng, không quan trọng; (3) Rất ảnh hưởng, ảnh hưởng, bình thường, ít ảnh hưởng, không ảnh hưởng và nhiều yếu tố định lượng cần thiết cho phân tích. Tác giả thu được kết quả sau:

2.1. Thực trạng Chính sách Quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

TT	Nội dung	Các mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Thầy/ cô đánh	Tốt	187	49,8

TT	Nội dung	Các mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
	giá như thế nào về việc xây dựng quy hoạch đối với đội ngũ giảng viên hiện nay.	Bình thường	170	45,4
		Chưa tốt	18	4,8
		Không tốt	0	0
2	Số lượng giảng viên của đơn vị thầy/cô so với quy mô đào tạo hiện nay.	Thừa	43	11,4
		Đủ	301	80,3
		Thiếu	31	8,3
		Rất thiếu	0	0
3	Tỉ lệ giảng viên nữ, giảng viên trẻ được quy hoạch.	Đảm bảo	134	35,8
		Trung bình	218	58,1
		Không đảm bảo	23	6,1
4	Chất lượng đội ngũ giảng viên được quy hoạch	Tốt	166	44,2
		Bình thường	178	47,4
		Thấp	31	8,3
5	Theo thầy/ cô có nên công khai danh sách giảng viên được quy hoạch.	Có	348	92,8
		Không	4	1,1
		Ý kiến khác	25	6,1

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Như vậy, qua khảo sát đội ngũ giảng viên của cả hai trường cho ta thấy công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên trong các trường đại học công lập tại tỉnh Quảng Ngãi được thực hiện tốt, thể hiện qua tỉ lệ trả lời tập trung và đa số nằm ở các tiêu chí đánh giá tốt.

Dự báo quy mô đào tạo của Trường ĐH Phạm Văn Đồng đến năm 2020 đạt 9000 sinh viên; phần đầu có 02 ngành đào tạo bậc cao học, 12 ngành đào tạo bậc đại

học, 30 ngành đào tạo bậc cao đẳng chính quy, 08 ngành đào tạo liên thông từ cao đẳng lên đại học, 05 ngành đào tạo văn bằng 2 và 06 chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ. Hiện tại, cơ cấu đội ngũ giảng viên của trường gồm:

TT	Khoa	Số lượng	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học
1	Sư phạm Xã hội	36	5	23	8
2	Sư phạm Tự nhiên	32	1	18	13
3	Hóa - Sinh - Môi trường	17	4	10	3
4	Giáo dục thể chất - QPAN	15	0	7	8
5	Lý luận Chính trị	8	0	4	4
6	Ngoại ngữ	22	0	18	4
7	Kinh tế	16	1	13	2
8	Công nghệ thông tin	28	2	20	6
9	Kỹ thuật công nghệ	32	1	20	11
10	Ban Giám hiệu	4	4	0	0
11	Các phòng, ban, trung tâm	51	1PGS +2TS	23	25

Để đảm bảo công tác đào tạo của trường cần có 90% giảng viên cơ hữu đạt trình độ sau đại học, trong đó có 15% có trình độ tiến sĩ vào năm 2020. Do đó cần làm tốt hơn nữa công tác quy hoạch cũng như tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giảng viên.

Bảng 1. Kế hoạch tuyển dụng của Trường Đại học Phạm Văn Đồng và Đại học Tài chính - Kế toán qua các năm

	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016	
	ĐH PVD	ĐH TC-KT	ĐH PVD	ĐH TC-KT	ĐH PVD	ĐH TC-KT	ĐH PVD	ĐH TC-KT	ĐH PVD	ĐH TC-KT
Kế hoạch tuyển dụng	16	4	0	28	11	12	0	5	6	0
Thực hiện	14	4	0	28	11	8	0	3	6	0
Tỉ lệ (%)	87,5	100		100	100	66,6		60	100	

(Nguồn: Trường ĐH Phạm Văn Đồng và Trường ĐH Tài chính - Kế toán)

2.2. Thực trạng chính sách thu hút, tuyển dụng đội ngũ giảng viên

Nhìn vào bảng số liệu có thể thấy giai đoạn 2012-2016, các nhà trường chỉ có 04 năm là tuyển dụng đạt chỉ tiêu 100% (Trường Đại học Phạm Văn Đồng đạt chỉ tiêu 100% vào năm 2014 và năm 2016; Trường ĐH Tài chính - Kế toán đạt chỉ tiêu 100% KH vào năm 2011 và năm 2013), còn lại đều thấp hơn so với kế hoạch đặt ra.

Tỉ lệ giảng viên và cán bộ cho rằng “việc thực hiện chính sách thu hút, tuyển dụng của nhà trường đối với đội ngũ giảng viên hiện nay” trả lời “Chưa tốt” chiếm tỉ lệ cao, 71%. Có 47,5% người chọn “hình thức tuyển dụng” là “Thi tuyển và phỏng vấn”, 43% chọn hình thức “Thi tuyển”, còn lại chọn “Xét tuyển đặc cách” và “Xét tuyển”.

2.3. Chính sách sử dụng, đánh giá đội ngũ giảng viên

Qua khảo sát cho thấy, việc thực hiện chính sách sử dụng, đánh giá của Nhà trường trong thời gian qua theo các mức Tốt, Chưa tốt, Không tốt với các tỉ lệ 36%, 44%, 20%. Như vậy, tỉ lệ trả lời “Tốt” chưa cao. Điều đó, cho thấy việc sử dụng, phương pháp đánh giá tại các trường đại học công lập của tỉnh Quảng Ngãi cần phải có bước đột phá hơn nữa.

2.4. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Từ năm 2012 đến nay, để nâng cao trình độ cán bộ, giảng viên trong Nhà trường, Trường ĐH Phạm Văn Đồng đã có 9 cán bộ giảng viên bảo vệ thành công luận án tiến sĩ, 44 cán bộ giảng viên học xong cao học, Trường phối hợp Trường Đại học Sư phạm Hà Nội tổ chức bồi dưỡng Nghiệp vụ sư phạm cho 69 cán bộ, giảng viên; bồi dưỡng khác cho 631 lượt cán bộ giảng viên. Tổng số bồi dưỡng 5 năm là 812 lượt cán bộ giảng viên. Đến năm 2018 có 24 giảng viên đang nghiên cứu sinh, 19 giảng viên theo học cao học.

Trong những năm gần đây, nhìn chung công tác đào

tao, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ và nhân viên các trường đã được quan tâm và có những chuyển biến tích cực, từng bước góp phần chuẩn hóa nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của toàn thể đội ngũ. Hàng năm, số lượng cán bộ giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh ngày càng tăng làm thay đổi đáng kể trình độ chung của toàn đội ngũ.

Mặc dù vậy, công tác này vẫn còn có những hạn chế như: chưa trở thành kế hoạch dài hạn trong tổng thể quy hoạch của nhà trường, đơn vị, khoa; một số giảng viên đi học tập, bồi dưỡng nhằm thỏa mãn sở thích cá nhân hoặc đáp ứng điều kiện giảng viên nên phấn đấu trong quá trình học tập không cao, chỉ ở mức trung bình. Một nguyên nhân nữa đó là kinh phí, chính sách hỗ trợ học tập từ nhà nước còn hạn hẹp nên không động viên cán bộ, giảng viên đi học tập nâng cao trình độ.

Qua khảo sát đội ngũ giảng viên và cán bộ của 2 trường đại học công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi cho thấy: 39% Các giảng viên cho rằng chính sách đào tạo bồi dưỡng là “Hiệu quả”, 4% trả lời “Rất hiệu quả”, 14% trả lời “Tương đối hiệu quả”, 31% trả lời “Hiệu quả chưa cao”, 11% trả lời “Hiệu quả thấp”. Qua đó, cho thấy việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng chưa tập trung, còn dàn trải, hoặc chưa đáp ứng đúng nguyện vọng, nhu cầu của đội ngũ giảng viên và cán bộ nên tỉ lệ trả lời ở các tiêu chí sát nhau, chưa có sự khác biệt lớn giữa việc thực hiện có hiệu quả và chưa hiệu quả.

2.5. Chính sách tiền lương, nghỉ lễ Tết, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ giảng viên

Trong Nhà trường, giảng viên là lực lượng nòng cốt, quyết định chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường, muốn Nhà trường phát triển cán bộ quản lí phải quan tâm chăm lo đời sống giảng viên một cách thỏa đáng. Các trường đại học công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi luôn bám sát vào các văn bản, luật của nhà nước để thực hiện đầy đủ các quy định chế độ

đối với giảng viên. Ngoài khoản lương Nhà trường đã duy trì chế độ nghỉ hè, tết để khích lệ giảng viên trong Nhà trường.

Qua khảo sát đội ngũ giảng viên cho thấy: chính sách tiền lương, thưởng của nhà trường được đánh giá ở mức độ trung bình: tỉ lệ từ “Phù hợp”, “Tương đối phù hợp”, “Rất phù hợp” là 35%, 16%, 11%. Phần lớn các giảng viên cho rằng mức sống của họ chỉ ở mức Trung bình, chiếm tỉ lệ 60%.

Thực tế những năm qua, mặc dù có khó khăn song các nhà trường đều đảm bảo mọi chế độ, chính sách cho đội ngũ giảng viên, đảm bảo đúng quy định.

Tồn tại nhiều quy định trong chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo đã ban hành lâu, đến nay không còn phù hợp song chưa được sửa đổi, bổ sung, hoặc thay thế.

Việc thực hiện chính sách chế độ đãi ngộ đối với giảng viên có ý nghĩa hết sức quan trọng; thực hiện đúng nó còn có tác dụng kích thích thi đua, tạo ra công bằng, đoàn kết trong Nhà trường; thực hiện đúng sẽ giải quyết hài hòa ba lợi ích: người lao động, Nhà trường, Nhà nước. Đây vừa là yêu cầu, vừa là giải pháp của các Nhà trường hiện nay.

3. Đánh giá chung về thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập ở tỉnh Quảng Ngãi.

3.1. Thành công

- Về số lượng giảng viên: số lượng giảng viên đại học công lập tại tỉnh Quảng Ngãi đảm bảo về số lượng. Cụ thể: Trường Đại học Phạm Văn Đồng có 261 cán bộ, giảng viên; Đại học Tài chính Kế Toán có 195 cán bộ giảng viên đáp ứng quy mô đào tạo của nhà trường.

- Chất lượng đội ngũ giảng viên từng bước được nâng cao. Trường Đại học Phạm Văn Đồng có 1 Phó Giáo sư, 20 Tiến sĩ và 24 Nghiên cứu sinh trên tổng số 261 cán bộ giảng viên; Trường Đại học Tài chính Kế toán có 16 Tiến sĩ và 30 Nghiên cứu sinh trên tổng số 195 cán bộ giảng viên.

- Về cơ bản, các trường đại học trong tỉnh đều chủ động trong việc tổ chức triển khai đồng bộ các chương trình, đề án về đào tạo; đánh giá, sử dụng đội ngũ giảng viên.

- Hệ thống chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập từng bước hoàn thiện, tạo điều kiện cho đủ về số, đảm bảo về lượng, ổn định về cơ cấu.

3.2. Hạn chế

- Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập chưa tốt. Rất ít chính sách xuất phát từ vấn đề bức xúc của giảng viên dẫn đến thực thi mang lại hiệu quả không mong muốn.

Thứ hai, chưa có chính sách quy hoạch đội ngũ giảng viên đại học công lập; công tác dự báo nguồn nhân lực đủ tiêu chuẩn làm chưa tốt.

- Công tác đánh giá chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập chưa thực sự được coi trọng.

3.3. Nguyên nhân

- Nhận thức về đánh giá tổ chức thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học chưa đầy đủ.

- Các cơ quan chức năng thường không quan tâm tổ chức đánh giá thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học.

- Việc xem xét lại chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học đôi khi chỉ được thực hiện khi xuất hiện “vấn đề”.

- Thiếu các tiêu chí để đánh giá tổ chức thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học một cách khoa học.

- Đánh giá tổ chức thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học đôi khi mang tính một chiều.

- Thiếu kinh phí dành cho việc đánh giá chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học.

4. Kiến nghị, giải pháp

Trước thực trạng, hạn chế và nguyên nhân, tác giả mạnh dạn đưa ra một số kiến nghị, giải pháp để hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Và dĩ nhiên, đây không phải là công việc của một cá nhân hay tổ chức nào mà phải có sự phối hợp giữa các phía.

4.1. Kiến nghị

4.1.1. Về phía các cơ quan ban hành chính sách

Quốc hội ban hành Luật cần 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 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 ĐNGV trong thời gian tới.

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

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.

Phối hợp với Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hoàn thành: Khung trình độ quốc gia, Chuẩn giảng viên... trình Thủ tướng phê duyệt.

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.

Phối hợp Với Bộ Nội vụ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội điều chỉnh, đổi mới các chính sách đặc thù đối với ĐNGV là nữ giới (*thai sản, con ốm, bảo hiểm, tuổi nghỉ hưu...*) chiếm tỉ lệ lớn trong các trường đại học.

4.1.2. Về phía nhà trường

Phối hợp với cơ quan chủ quản tuyên truyền chính sách, tổ chức thực hiện chính sách đến rộng rãi đối tượng chính sách - giảng viên, tổ chức lấy ý kiến giảng viên về quy trình thực hiện, quy định về điều kiện thu hút, tuyển dụng, chế độ đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, tôn vinh... Từ đó đề xuất cơ quan ban hành chính sách hoạch định, sửa đổi, bổ sung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên cho phù hợp với nguyện vọng giảng viên và điều kiện thực tế.

4.2. Một số giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Nhà nước cần xây dựng quy hoạch tổng thể, dài hạn và liên tục cho việc phát triển ĐNGV trong toàn hệ thống giáo dục đào tạo. Trong đó cân đối số lượng đội ngũ giảng viên theo quy mô sinh viên, quy hoạch đội ngũ giảng viên đầu ngành nhằm khắc phục tình trạng thiếu và hụt hẫng giảng viên đầu ngành. Đồng thời bảo đảm thực hiện nghiêm túc quy hoạch đã lập.

Cần đổi mới công tác tuyển dụng giảng viên để ngay từ đầu có được đội ngũ giảng viên có trình độ

chuyên môn cao, có kỹ năng sư phạm, có tâm huyết với nghề. Tuyển chọn phải khách quan, công bằng và khoa học đúng các vị trí việc làm cần tuyển người. Bổ sung và thu hút những công dân ưu tú ngoài xã hội vào đội ngũ viên chức thông qua các biện pháp thu hút, tạo nguồn nhân lực viên chức.

Đổi mới toàn diện chính sách từ sử dụng sang trọng dụng ĐNGV. Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù để tạo môi trường làm việc khoa học, dân chủ, khuyến khích ĐNGV phát huy tài năng cống hiến cho đất nước. Bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên chú ý kết hợp giữa các thể hệ giảng viên nhằm bổ sung về năng lực và kinh nghiệm giảng dạy.

Đổi mới công tác đánh giá viên chức gắn với kết quả, thời gian, tiến độ hoàn thành công việc để phân biệt người làm việc tốt với người làm việc chưa tốt. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá giảng viên.

Hoàn thiện chiến lược và chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, chú trọng cân đối xác định đối tượng nào cần cử đào tạo bồi dưỡng, thời gian nào, ở đâu. Cần có chính sách đa dạng hoá hình thức đào tạo. Đối với cán bộ lãnh đạo các trường đại học, cần có một kênh riêng để đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm giao chỉ tiêu nghiên cứu sinh cho các khoa để tăng tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ.

Thực hiện chính sách trao quyền tự chủ thực sự, đầy đủ cho các cơ sở giáo dục đại học, trong đó Hiệu trưởng có quyền thỏa thuận lương, phụ cấp với ĐNGV đại học công lập. Xây dựng chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài về công tác tại các trường đại học. Hoàn thiện chính sách cải cách tiền lương gắn với tinh gọn tổ chức bộ máy với cơ cấu lại ĐNGV. Hoàn thiện hệ thống ngạch, bậc lương phù hợp với đề án vị trí việc làm tạo động lực mạnh mẽ đội ngũ giảng viên toàn tâm, toàn ý cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Việc hoàn thiện các chính sách phát triển ĐNGV có vai trò rất quan trọng đối với sự ổn định và phát triển của ĐNGV trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả đã đưa ra một số kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách phát triển ĐNGV đại học phù hợp với điều kiện thực tiễn hiện nay và xu thế hội nhập thế giới.

Tài liệu tham khảo

[1] Học viện Hành chính Quốc gia (2008). *Giáo trình*

- Hoạch định và phân tích chính sách.* NXB Chính trị Quốc gia.
- [2] Vũ Đức Lễ (2017). *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam.* Luận án tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.
- [3] *Chính sách công - những vấn đề cơ bản* (2016). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004.*
- [5] Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI
- [6] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020.*
- [7] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 481/QĐ-UBND ngày 13/12/2008 ban hành chế độ hỗ trợ đối với cán bộ đối với cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi được cử đi đào tạo trong và ngoài nước.*
- [8] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 1752/QĐ-UBND ngày 2/12/2011 ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011-2015.*
- [9] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 89/QĐ-UBND ngày 29/5/2012 về việc ban hành Đề án đào tạo trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ và thu hút nhân lực có trình độ cao giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi.*
- [10] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 2088/QĐ-UBND ngày 10/12/2012 về việc ban hành quy định về xét tuyển dụng giảng viên cho Trường ĐH Phạm Văn Đồng.*
- [11] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 19/QĐ-UBND ngày 20/11/2014 về việc ban hành quy định về xét tuyển dụng giảng viên cho Trường ĐH Phạm Văn Đồng.*
- [12] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 493/QĐ-UBND ngày 31/3/2016 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016-2020.*
- [13] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi. *Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 ban hành Quy định chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi.*

TEACHER DEVELOPMENT POLICY AT THE PUBLIC UNIVERSITIES IN QUANG NGAI PROVINCE

Abstract: During the past few years, in Quang Ngai province, the teacher development policy in public universities have been implemented and have achieved positive results. This has completed a number of goals set by the provincial government and has gradually created a favorable legal environment for the development of teachers in terms of quantity, quality, and structure. This article focuses on clarifying the legal basis for the formation of the policy framework, analyzing and evaluating the implementation of the policy at public universities in Quang Ngai province, including Pham Van Dong University and the University of Finance and Accounting. Then the achievements, shortcomings, and causes are presented and some solutions will be proposed to improve the teacher development policy in public universities at the current time.

Key words: development policy; university lecturers; legal basis; policy enforcement; Quang Ngai province.