

MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC HIỆN NAY

Phan Trung Thành

Trường Đại học Nguyễn Huệ

Email: phantrungthanh1979@gmail.com

Tóm tắt: Điều 66, Luật Giáo dục Việt Nam, năm 2019 đã xác định: "Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh." Để nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên là nhân tố có vai trò đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học của các trường đại học. Do đó, xây dựng đội ngũ giảng viên đại học ngang tầm nhiệm vụ là yêu cầu tất yếu, vừa mang tính cấp bách, vừa cơ bản lâu dài trong chiến lược phát triển nền giáo dục nước nhà. Bài viết tập trung đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Giải pháp, giảng viên, đào tạo, chất lượng

Nhận bài: 24/02/2022; Phản biện: 28/02/2022; Duyệt đăng: 02/03/2022

1. Mở đầu

Mục tiêu của giáo dục đại học được Luật Giáo dục Việt Nam, năm 2019 nêu rõ: "Đào tạo nhân lực trình độ cao, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu khoa học và công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, hội nhập quốc tế. Đào tạo người học phát triển toàn diện về đức, trí, thể, mỹ; có tri thức, kỹ năng, trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng nắm bắt tiến bộ khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo, khả năng tự học, sáng tạo, thích nghi với môi trường làm việc; có tinh thần lập nghiệp, có ý thức phục vụ nhân dân". Để đạt được mục tiêu đó, nhiệm vụ đặc biệt quan trọng trong nâng cao chất lượng giáo dục đại học hiện nay là: Xây dựng đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất và năng lực, ngang tầm với nhiệm vụ. Do đó, các cấp lãnh đạo các trường đại học cần tích cực, chủ động thực hiện đồng bộ các giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên vững mạnh, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong giai đoạn mới.

2. Một số giải pháp cơ bản xây dựng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trong giai đoạn hiện nay

2.1. Làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn và tuyển chọn đội ngũ giảng viên

Trong xây dựng đội ngũ giảng viên, xây dựng quy hoạch, tạo nguồn và tuyển chọn đội ngũ giảng viên là một khâu rất quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên. Quy hoạch phải đánh giá đúng thực trạng, dự báo sự phát triển của đội ngũ giảng viên. Tiến hành xây dựng quy hoạch đòi hỏi phải nghiên cứu kỹ, làm thận trọng, cần khảo sát đánh giá cụ thể lớp đương nhiệm, xác định bước phát

triển cho từng chức danh, thăm dò phát hiện, tuyển chọn nguồn kế cận, dự bị, xác định rõ bước đi cần thiết cho quy hoạch... Phải phát huy vai trò của cấp uỷ, thực hiện tốt nguyên tắc dân chủ, công khai, đi tới sự đồng thuận cao trong tập thể. Phải tranh thủ ý kiến của cấp trên, đề xuất của cơ quan chức năng bảo đảm quy hoạch mang tính thống nhất, khoa học, hiệu quả. Thực hiện quy hoạch phải tiến hành công tác tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm giảng viên đúng tiến độ, tiến trình, đúng thời điểm cần thiết. Quy hoạch giảng viên là để tiếp tục tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên nhằm bảo đảm tăng cường về chất lượng, số lượng, cơ cấu cho đội ngũ giảng viên ngày một tốt hơn. Yêu cầu trong công tác quy hoạch cần nâng cao nhận thức và năng lực lãnh đạo, phương pháp tiến hành quy hoạch tạo nguồn đội ngũ giảng viên của các cấp uỷ đảng. Cán bộ chủ trì và cơ quan chức năng, phải thường xuyên chăm lo xây dựng và thực hiện quy hoạch, tạo nguồn; có quan điểm đổi mới trong xem xét đánh giá giảng viên thật sự khoa học, khách quan, công tâm; có trình độ tư duy, tầm nhìn xa trông rộng, phù hợp với thực tiễn và sự phát triển bảo đảm chất lượng, số lượng, cơ cấu và sự kế tiếp vững chắc của các lớp giảng viên. Để quy hoạch có tính hiệu quả cao và đáp ứng được các yêu cầu, mục tiêu đặt ra, cần thực hiện tốt các nội dung sau:

Xây dựng quy hoạch tổng thể đội ngũ giảng viên.

Nắm vững chủ trương, phương hướng nhiệm vụ giáo dục - đào tạo, trên cơ sở tính toán khoa học, dự báo sự phát triển của tình hình mà quy hoạch tổng thể đội ngũ giảng viên, nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường cả trước mắt và lâu dài. Quy hoạch phải nhằm mục đích bảo đảm cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ giảng viên, bảo đảm sự chuyển tiếp vững chắc. Trong quy hoạch tổng thể đội

ngũ giảng viên, phải chú trọng quy hoạch chất lượng đội ngũ giảng viên, cần xác định rõ mục tiêu, yêu cầu nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ giảng viên; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có ý chí trách nhiệm cao, quyết tâm thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới, sự nghiệp giáo dục nước nhà, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; có kiến thức, trình độ cơ bản toàn diện và chuyên sâu về khoa học chuyên ngành; có tiềm năng trí tuệ, tiếp cận kịp thời với khoa học công nghệ tiên tiến hiện đại, có quan điểm và phương pháp đấu tranh chống những biểu hiện sai trái, tiêu cực. Xây dựng quy hoạch có tầm nhìn dài hạn bảo đảm lực lượng hiện có, lực lượng dự trữ thay thế, phấn đấu đến năm 2025 đội ngũ giảng viên có đủ theo biên chế theo đề án số Chính phủ. Chú trọng trình độ học hàm, nâng cao số lượng giảng viên được đào tạo sau đại học, hoàn thành kế hoạch chuẩn hoá giảng viên, bảo đảm cho giảng viên hoàn thành tốt chức trách được giao, có đủ tiêu chí theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, có phẩm chất năng lực chuyên ngành đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Quy hoạch tạo nguồn đội ngũ cán bộ chuyên môn (khoa, bộ môn)

Khoa, bộ môn là nơi trực tiếp giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng, quản lý đội ngũ giảng viên. Cán bộ khoa, bộ môn là người chịu trách nhiệm trước cấp trên về mọi mặt hoạt động của khoa, bộ môn mình quản lý. Do vậy, làm tốt công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ khoa, bộ môn là một nội dung quan trọng trong xây dựng đội ngũ giảng viên. Trên cơ sở của quy hoạch tổng thể, phải thường xuyên chăm lo xây dựng và thực hiện có hiệu quả quy hoạch tạo nguồn cán bộ khoa, bộ môn. Mục tiêu, yêu cầu cần đạt được của quy hoạch tạo nguồn cán bộ là hình thành được những lớp kế cận, lớp dự bị; cán bộ lãnh đạo, quản lý đoàn kết thống nhất, bổ sung được cho nhau, bảo đảm tinh kế thừa, sự phát triển liên tục, vững chắc. Xây dựng quy hoạch phải trên cơ sở tiêu chí về chất lượng, phải bảo đảm cán bộ quản lý khoa, bộ môn thật sự tiêu biểu về bản lĩnh, trình độ học vấn, học hàm, học vị và năng lực trí tuệ, nhất là kiến thức chuyên môn. Có phẩm chất đạo đức trong sáng, được tập thể tin nhiệm, có khả năng tập hợp sức mạnh tập thể, bảo đảm sự đoàn kết, thống nhất nội bộ tốt, có khả năng đấu tranh với các quan điểm sai trái, bảo vệ đường lối quan điểm giáo dục - đào tạo của Đảng.

Phát huy trách nhiệm của các cấp uỷ đảng, cơ quan chức năng trong công tác quy hoạch giảng viên.

Đối với lãnh đạo các khoa:

Thường xuyên quán triệt quan điểm, giữ vững nguyên tắc tổ chức của Đảng, bám sát nghị quyết của Đảng uỷ nhà trường, hướng dẫn của cơ quan chuyên môn để xây dựng quy hoạch cán bộ, giảng viên đúng nguyên tắc, sát với thực tiễn, tạo sự đồng thuận cao trong tập thể. Thông qua hoạt động thực tiễn, kết quả thực hiện nhiệm vụ, trình độ học vấn... trên cơ sở kiến nghị của các bộ môn, cấp uỷ đảng phải đánh giá đúng chất lượng, năng lực, khả năng xu hướng phát triển, đồng thời cũng thấy được

những hạn chế của giảng viên để xây dựng quy hoạch khoa học, phù hợp với tình hình thực tiễn, nhiệm vụ của khoa. Trong quy hoạch cần chú ý đến những nhân tố điển hình về năng lực chuyên môn, trình độ học vấn vào nguồn cho những vị trí tương xứng nhằm phát huy được tài năng, ưu thế của cán bộ. Xây dựng lực lượng kế cận và lực lượng dự bị bảo đảm cho đội ngũ giảng viên luôn có được số lượng, cơ cấu phù hợp, chất lượng không ngừng được nâng cao.

Đối với cơ quan chuyên môn, cần nắm vững biên chế của nhà trường về số lượng, chức danh, tiêu chí... đối với từng nhóm chuyên ngành giảng viên, chú trọng vào các bộ môn đang thiếu nhiều để tham mưu cho lãnh đạo nhà trường có chỉ đạo sát đúng. Xây dựng kế hoạch, nắm chắc tư tưởng chỉ đạo về xây dựng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu tình hình thực tiễn, tổng hợp kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, giảng viên, phát hiện những nhân tố điển hình, những tài năng trong đội ngũ giảng viên... Nghiên cứu xây dựng dự thảo quy hoạch cán bộ, đề xuất các nội dung, biện pháp tiến hành, các phương án thực hiện, giúp cho lãnh đạo nhà trường nắm được tình hình thực tiễn, chất lượng, số lượng cán bộ, giảng viên để xác định chủ trương biện pháp lãnh đạo, quyết định các vấn đề về công tác cán bộ đúng đắn, khoa học, bảo đảm cho đội ngũ giảng viên chất lượng ngày càng nâng cao, số lượng đáp ứng được với yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Lãnh đạo, quản lý nhà trường trên cơ sở nghiên cứu, quán triệt nắm chắc chỉ thị nghị quyết của Đảng về phương hướng xây dựng xây dựng đội ngũ cán bộ, nhiệm vụ giáo dục - đào tạo, nhiệm vụ nhà trường, xác định mục tiêu, phương hướng xây dựng đội ngũ giảng viên của nhà trường trong từng giai đoạn, từng thời điểm cụ thể. Những vấn đề trên được tập thể thảo luận, bàn bạc thống nhất và quyết định. Khắc phục tình trạng thiếu giảng viên kéo dài, mất cân đối trong cơ cấu hiện nay, nhất là cơ cấu về tuổi đời, tuổi nghề. Triển khai cho cấp uỷ các khoa xây dựng qui hoạch cán bộ, giảng viên của khoa trong từng năm, từng nhiệm kỳ cụ thể. Cơ quan chuyên môn cần rà soát, nắm chắc chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên, hướng phát triển của từng đối tượng, nghiên cứu các giải pháp tiến hành để đề xuất, tham mưu cho lãnh đạo nhà trường. Phát huy vai trò trách nhiệm của tập thể đảng uỷ nhà trường, thảo luận và quyết định quy hoạch cán bộ, giảng viên theo phạm vi quyền hạn chức năng.

Công tác tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ giảng viên nhằm bảo đảm cho nhà trường, khoa, bộ môn có nguồn kế cận, kế tiếp dự trữ bền vững. Đây là một khâu rất quan trọng của công tác cán bộ mà người lãnh đạo, quản lý và cơ quan chức năng phải thực hiện, đòi hỏi các cấp uỷ và cơ quan chức năng phải quan tâm nhằm xây dựng lớp giảng viên kế cận và kế tiếp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

2.2. Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường với sự nỗ lực, phấn đấu của giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức với đội ngũ giảng viên tích cực tự đào tạo bồi dưỡng là một vấn đề có tính

nguyên tắc trong công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, có vai trò rất quan trọng nhằm bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, bổ sung những kiến thức, kỹ năng kỹ xảo nghề nghiệp, đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ cả hiện tại và tương lai, đồng thời rèn luyện ý chí phấn đấu, tinh thần tự học, tự tìm tòi nghiên cứu, nâng cao trình độ, nhận thức của đội ngũ nhà giáo các trường đại học. Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường với sự nỗ lực phấn đấu của đội ngũ giảng viên là giải pháp có vai trò quan trọng để xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ giảng dạy và không ngừng phấn đấu vươn lên để hoàn thiện về nhân cách và năng lực, phương pháp sư phạm của người giảng viên.

** Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên*

Nội dung bồi dưỡng phải toàn diện, bao gồm cả kiến thức chuyên ngành, kiến thức lý luận và kiến thức thực tiễn. Tập trung bồi dưỡng đường lối chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên ngành, đặc biệt là bồi dưỡng về năng lực sư phạm, cần chú trọng bồi dưỡng về tin học và ngoại ngữ bảo đảm cho đội ngũ giảng viên làm chủ công nghệ thông tin phục vụ và nâng cao chất lượng giảng dạy. Về công tác bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, trình độ, tay nghề cho đội ngũ giảng viên cần căn cứ vào từng chuyên ngành để có nội dung, biện pháp bồi dưỡng cho phù hợp. Đồng thời phải làm tốt công tác đánh giá, phân tích chất lượng đội ngũ giảng viên theo từng chuyên ngành, từng bộ môn để thấy được họ còn yếu, thiếu nội dung gì, nội dung gì cần bổ sung cho phù hợp với sự phát triển của tình hình thực tiễn.

Để bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức, năng lực cho đội ngũ giảng viên, nhà trường mà trực tiếp là các cơ quan chức năng phải tiến hành bằng nhiều biện pháp thích hợp như: gửi đi đào tạo cơ bản tập trung tại các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước, lựa chọn cử giảng viên đủ tiêu chuẩn đi đào tạo ở nước ngoài theo chỉ tiêu của Bộ. Với những giảng viên không đủ điều kiện đi đào tạo dài hạn thì xem xét lựa chọn đưa đi đào tạo ngắn hạn. Chú trọng đào tạo trong thực tế, đây là một yêu cầu nâng cao trong chương trình đào tạo giảng viên, sau khi có chỉ tiêu của Bộ và của từng trường, các khoa nghiên cứu cử giảng viên đi thực tế để họ cọ xát, tìm hiểu nhu cầu nhân lực của xã hội. Các trường cần chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn, hội thảo khoa học, thi giảng viên dạy giỏi cho giảng viên để giảng viên không lạc hậu về kiến thức, có được nhiều thông tin mới cập nhật để bổ sung cho kiến thức cơ bản, nâng cao trình độ ứng dụng các phương tiện kỹ thuật, phần mềm công nghệ thông tin nhằm không ngừng nâng cao chất lượng giảng dạy.

Động viên đội ngũ giảng viên tích cực học tập, tu dưỡng rèn luyện nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp.

Việc đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường giữ vai trò chủ đạo, còn việc tự đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện của giảng viên là nhân tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến

chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Vì vậy, cần động viên giảng viên tích cực tự học tập, rèn luyện nâng cao trình độ mọi mặt là trách nhiệm của tất cả các lực lượng, trong đó, lãnh đạo, quản lý nhà trường có vai trò rất quan trọng. Để nâng cao phẩm chất năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên các trường đại học, lãnh đạo, quản lý các cấp trong nhà trường cần tập trung thực hiện tốt một số vấn đề cơ bản sau:

Làm tốt công tác giáo dục cho giảng viên có nhận thức đầy đủ, đúng đắn về tầm quan trọng của việc tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện

Tự học tập, tu dưỡng rèn luyện là giải pháp quan trọng để nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đối với mỗi giảng viên, có ý nghĩa quan trọng, quyết định đến trình độ, năng lực của giảng viên. Thông qua giáo dục để hình thành nhu cầu, động cơ tự đào tạo, tự bồi dưỡng của người giảng viên; biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, thành ý thức và hành động tự giác của mỗi giảng viên. Giáo dục nâng cao ý thức tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện của người giảng viên là trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng trong toàn trường, nhưng trước hết thuộc về lãnh đạo, quản lý của nhà trường và các khoa. Lãnh đạo nhà trường, các khoa, bộ môn cần giáo dục nâng cao ý thức tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện. Làm cho mọi giảng viên nhận thức đúng nhiệm vụ, tiêu chuẩn, yêu cầu chất lượng của giảng viên trong tình hình mới; phải làm cho giảng viên nhận thức rõ tác dụng của việc tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện; trên cơ sở đó, xây dựng động cơ, nhu cầu cao trong tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện của bản thân và xác định được phương pháp, hình thức trong tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện cho phù hợp, đạt hiệu quả cao. Hình thức, biện pháp giáo dục cần phải vận dụng linh hoạt sáng tạo, lồng ghép vào các nội dung sinh hoạt của các tổ chức hoặc vào các buổi sinh hoạt chuyên môn như thông qua bài giảng, dự giảng, các buổi rút kinh nghiệm về thực hiện nhiệm vụ để giáo dục nâng cao ý thức tự giác trong tự đào tạo, tự bồi dưỡng, rèn luyện cho đội ngũ giảng viên.

2.3. Làm tốt công tác quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên

Làm tốt công tác quản lý đội ngũ giảng viên

Đây là một khâu rất quan trọng, là cơ sở để tiến hành tốt các mặt của công tác cán bộ. Có làm tốt công tác quản lý đội ngũ giảng viên mới nắm chắc được tình hình mọi mặt, xác định và thực hiện nội dung biện pháp có hiệu quả, động viên đội ngũ giảng viên phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nội dung quản lý đội ngũ giảng viên cần tiến hành đồng bộ, toàn diện và thiết thực. Quản lý chặt chẽ cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng toàn đội ngũ và từng giảng viên, đặc biệt coi trọng quản lý cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ nhận thức, năng lực công tác, nhất là năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học, năng lực tổ chức hoạt động thực tiễn của từng giảng viên; quản lý về phương pháp tác phong công tác, thậm chí các mối quan hệ trong nội bộ khoa, nhà trường và các mối quan hệ xã hội

cần chú ý của giảng viên. Thông qua các nội dung quản lý để có những căn cứ xác đáng đánh giá phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, mối quan hệ... của đội ngũ giảng viên, làm cơ sở để xây dựng đội ngũ giảng viên vững mạnh. Biện pháp quản lý giảng viên cũng cần có sự đổi mới và vận dụng linh hoạt sáng tạo, trước hết là, kết hợp chặt chẽ quản lý của tổ chức với tự quản lý của giảng viên. Về mặt tổ chức, lãnh đạo, quản lý theo sự phân công, phân cấp làm tốt công tác quản lý đội ngũ giảng viên, thông qua hoạt động thực tiễn, sinh hoạt và thực hiện các kế hoạch, nắm chắc điểm mạnh, điểm yếu của từng người và cả đội ngũ; thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và thực hiện các nhiệm vụ khác được giao gắn với chức trách của từng giảng viên mà đánh giá, nhận định về tư cách, phẩm chất và năng lực của giảng viên. Xây dựng hoạt động quản lý thành nền nếp, chế độ bảo đảm cho hoạt động này thực sự trở thành một quy trình khoa học. Phối hợp quản lý tạo nên sự thống nhất, đồng thuận trong đánh giá phân loại cán bộ, giảng viên, khắc phục tư tưởng dựa dẫm vào cấp trên, hoặc buông lỏng trong quản lý làm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên hợp lý

Trong bố trí, sử dụng giảng viên phải quán triệt tốt các yêu cầu sau: có quan điểm và động cơ đúng; dân chủ khách quan, công tâm, công khai, trong sử dụng cán bộ tuân thủ đúng quy trình, nguyên tắc trong quy hoạch, bố trí sử dụng. Sắp xếp, bổ nhiệm giảng viên cần phải nắm vững phẩm chất, năng lực, xem xét lựa chọn kỹ lưỡng, bố trí đúng người, đúng việc, đúng với khả năng của họ. Để đạt được yêu cầu trên, cần làm tốt một số vấn đề sau:

Một là, phải bám sát vào nhiệm vụ trung tâm của nhà trường và của từng khoa để bố trí sử dụng giảng viên, không để các yếu tố không chính đáng chi phối đến việc bố trí sử dụng.

Hai là, việc bổ nhiệm giảng viên phải theo quy hoạch, đủ điều kiện tiêu chuẩn, phải đúng lúc, đúng tầm. Việc sắp xếp giảng viên cũng cần phải căn cứ vào chuyên ngành được đào tạo, bồi dưỡng và khả năng, năng lực, sức khoẻ của họ mà phân công bộ môn giảng dạy cho phù hợp. Tránh trường hợp bố trí giảng viên giảng dạy

trái với chuyên ngành đào tạo, bồi dưỡng, nếu sử dụng phải được bồi dưỡng, đào tạo lại để bảo đảm chất lượng đặt ra.

3. Kết luận

Trước yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục đại học, xây dựng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học có đủ số lượng, chất lượng ngày càng cao, hợp lý về cơ cấu là đòi hỏi khách quan, cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Do đó, quá trình nâng cao chất lượng chuyên môn, các cấp lãnh đạo, quản lý từng trường đại học cần vận dụng linh hoạt, sáng tạo vào tình hình cụ thể của nhà trường để xây dựng đội ngũ giảng viên vững mạnh, chất lượng cao. Xây dựng đội ngũ giảng viên cần tập trung thực hiện nhiều giải pháp, huy động sức mạnh tổng hợp của nhiều lực lượng, với quy trình và bước đi phù hợp. Các giải pháp phải được tiến hành đồng bộ trong một chỉnh thể thống nhất, tạo nên sức mạnh tổng hợp trong xây dựng đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của nhà trường trong giai đoạn mới. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2021.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Quyết định ban hành kế hoạch thực hiện mục tiêu phát triển bền vững lĩnh vực giáo dục và đào tạo đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030*, số 2161/QĐ-BGDĐT ngày 26/6/2017.
- [3]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục*, Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XIV thông qua và ban hành ngày 14 tháng 6 năm 2019.
- [4]. Thủ tướng Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, *Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025*, số 69/QĐ-TTg ngày 15 tháng 01 năm 2019.
- [5]. Thủ tướng Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, *Quyết định phê duyệt Đề án “Tăng cường cơ sở vật chất, nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo, cán bộ nghiên cứu và đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2017-2025”*, số 2469/QĐ-TTg, ngày 16 tháng 12 năm 2016.

Some solutions to build a team of teachers in the universities today

Phan Trung Thanh

Nguyen Hue University

Email: phantrungthanh1979@gmail.com

Abstract: Article 66, Law on Education of Vietnam, in 2019 defined “The teachers have a decisive role in ensuring the quality of education, have an important position in society, and are honored by the society”. In order to improve the quality of higher education, the teaching staff is a factor that plays a particularly important role, having a decisive meaning in the quality of education, training and scientific research of the universities. Therefore, building a team of university lecturers on a par with their duties is an indispensable requirement, both urgent and fundamental in the long-term strategy of developing the education of the country. The article focuses on proposing some solutions to build a team of teaching staff at the universities in the current period.

Keywords: Solution, lecturer, training, quality.