

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC VIỆT NAM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Ths. Trần Kiều Hương

Bộ Giáo dục và Đào tạo

Email: tkhuong@moet.edu.vn

GS.TS. Trần Thọ Đạt

Đại học Kinh tế Quốc dân

Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng để thực hiện thành công đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam. Trong những năm qua, nguồn nhân lực ngành giáo dục tuy đã có những phát triển mạnh mẽ về số lượng và chất lượng nhưng vẫn còn tồn tại những hạn chế, ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng giáo dục. Bài viết này trên cơ sở phân tích những nhân tố tác động và thực trạng nguồn nhân lực ngành giáo dục đã đề xuất một số giải pháp để phát triển đội ngũ, gồm các giải pháp về quy hoạch đội ngũ, nâng cao hiệu quả đào tạo và bồi dưỡng tăng cường năng lực đội ngũ, chế độ đãi ngộ và chính sách thu hút nhân tài. Những kết quả nghiên cứu sẽ tiếp tục được ứng dụng trong nghiên cứu, triển khai thực hiện quy hoạch nhân lực ngành giáo dục.

Từ khóa: nguồn nhân lực ngành giáo dục, giải pháp phát triển, ngành giáo dục Việt Nam.

1. Mở đầu

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI khẳng định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, 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”. Trên thực tế, trong những năm qua, với các chính sách ưu tiên đầu tư cho giáo dục của Đảng và Nhà nước, nhân lực ngành giáo dục đã có những chuyển biến tích cực: gia tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng và thay đổi cơ cấu theo ngành nghề, vùng miền. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của đổi mới giáo dục Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực ngành giáo dục còn bộc lộ nhiều bất cập. Tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên (theo vùng miền và theo cơ cấu môn học), chất lượng đội ngũ còn có những hạn chế đã tồn tại nhiều năm nay khiến cho việc đào tạo, sử dụng giáo viên gặp nhiều khó khăn, đòi hỏi phải triển khai

những giải pháp hữu hiệu để phát triển đội ngũ.

2. Những nhân tố chủ yếu tác động đến phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục Việt Nam

2.1. Bối cảnh trong nước và quốc tế

Nguồn nhân lực ngành giáo dục Việt Nam đang phát triển trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi nhanh và phức tạp. Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế về giáo dục đã trở thành xu thế tất yếu. Cách mạng khoa học công nghệ, công nghệ thông tin và truyền thông, kinh tế trí thức ngày càng phát triển mạnh mẽ, tác động trực tiếp đến sự phát triển của các nền giáo dục trên thế giới.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 đã khẳng định phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị- xã hội ổn định, dân chủ, kỷ cương, đồng thuận; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt; độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ được giữ vững; vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế tiếp tục được nâng

cao; tạo tiền đề vững chắc để phát triển cao hơn trong giai đoạn sau. Chiến lược cũng đã xác định rõ một trong ba đột phá là phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới sẽ tạo ra nhiều cơ hội và thuận lợi to lớn, đồng thời cũng phát sinh nhiều thách thức đối với sự nghiệp phát triển giáo dục.

*** Thời cơ**

Đảng và Nhà nước luôn khẳng định phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển; giáo dục vừa là mục tiêu vừa là động lực để phát triển kinh tế - xã hội. Những thành tựu phát triển kinh tế- xã hội trong 10 năm vừa qua và Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011- 2020 với yêu cầu tái cơ cấu nền kinh tế và đổi mới mô hình tăng trưởng, cùng với Quy hoạch phát triển nhân lực trong thời kỳ dân số vàng là tiền đề cơ bản để phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục.

Cách mạng khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông cùng với hội nhập quốc tế về giáo dục là cơ hội thuận để nguồn nhân lực ngành giáo dục tiếp cận với tri thức khoa học và mô hình giáo dục hiện đại. Đồng thời có nhiều cơ hội thu hút các nguồn lực bên ngoài trong hợp tác về đào tạo và nghiên cứu khoa học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân lực ngành giáo dục, tiến tới có đủ nhân lực để phát triển một nền giáo dục hiện đại, toàn diện, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

*** Thách thức**

Hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế thị trường làm nảy sinh những vấn đề về xã hội (như nguy cơ xâm nhập của văn hóa và lối sống không lành mạnh làm xói mòn bản sắc dân tộc, dịch vụ giáo dục kém chất lượng có thể gây những tác động tiêu cực đến giáo dục) đã đặt ra yêu cầu phải đổi mới cả về lý luận cũng như những giải pháp thực tiễn phù hợp để phát triển giáo dục nói chung và nhân lực ngành giáo dục nói riêng. Nguy cơ tụt hậu có thể làm cho khoảng cách kinh tế, tri thức, giáo dục giữa Việt Nam và các nước ngày càng gia tăng.

Cùng với quá trình phát triển kinh tế thị trường, sự phân hóa trong xã hội có chiều hướng gia tăng. Khoảng cách giàu nghèo giữa các nhóm dân cư,

khoảng cách phát triển giữa các vùng miền ngày càng rõ rệt, gây nguy cơ thiếu bình đẳng về tiếp cận cơ hội phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ nhân lực ngành giáo dục giữa các vùng miền.

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức đặt ra yêu cầu cao đối với việc đào tạo nguồn nhân lực trong khi nguồn lực đầu tư cho giáo dục còn hạn chế, tạo sức ép lớn cho việc nâng cao chất lượng nhân lực ngành giáo dục.

Trong cơ chế thị trường hiện nay, xã hội phát triển nhiều ngành nghề khác nhau có thu nhập cao so với thu nhập của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Cho nên, một bộ phận nhà giáo đã chuyển sang làm việc trong những ngành, nghề khác.

2.2. Các quan điểm chỉ đạo phát triển nhân lực ngành giáo dục

- Nhân lực ngành giáo dục đóng vai trò quyết định tới sự thành công của công cuộc đổi mới cơ bản, toàn diện nền giáo dục nước nhà; nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục; nhà nước tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; có các giải pháp mạnh về chính sách tiền lương và các chế độ đãi ngộ khác nhằm thu hút nhà giáo, nhà khoa học có uy tín và kinh nghiệm trong và ngoài nước quản lý và giảng dạy tại cơ sở giáo dục; có chính sách học bổng đặc biệt và tạo điều kiện về việc làm để thu hút các học sinh giỏi vào học tại các trường sư phạm.

- Phát triển nhân lực ngành giáo dục phải xuất phát từ mục tiêu và yêu cầu đổi mới giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học- công nghệ và củng cố quốc phòng, an ninh, đồng thời phải thỏa mãn nhu cầu học tập và phát triển của mỗi người dân.

- Phát triển nhân lực ngành giáo dục phải đặt trong điều kiện cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN và hội nhập giáo dục quốc tế và khu vực. Nhân lực phải đáp ứng được yêu cầu mở rộng giao lưu, hợp tác của giáo dục Việt Nam với các nền giáo dục trên thế giới, nhất là với các nền giáo dục tiên tiến, hiện đại.

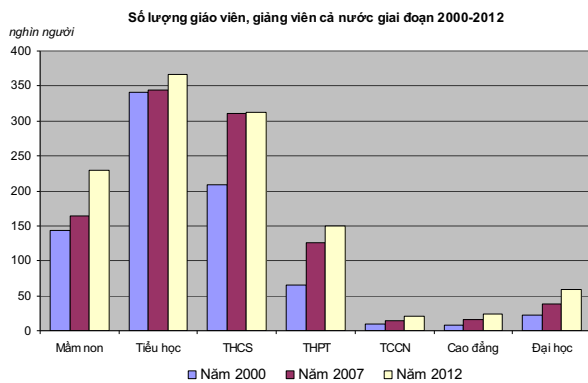
- Phát triển nhân lực ngành giáo dục phải đảm bảo đủ số lượng; coi trọng nâng cao chất lượng và đảm bảo hợp lý về cơ cấu trình độ, ngành nghề, vùng miền.

3. Thực trạng đội ngũ nhân lực ngành giáo dục

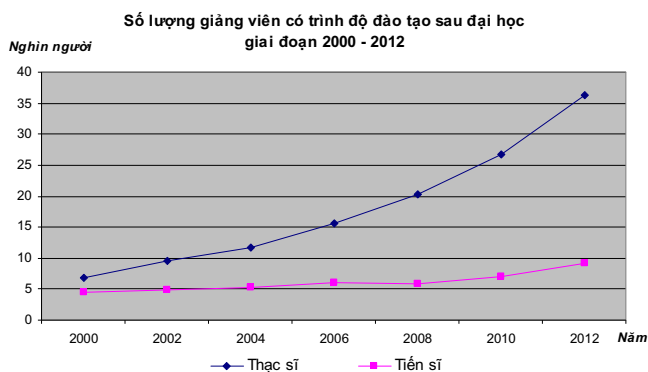
Năm học 2011-2012, cả nước có 229.724 giáo viên mầm non, 366.045 giáo viên tiểu học, 311.970 giáo viên trung học cơ sở, 150.133 giáo viên trung học phổ thông, 19.956 giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, 84.109 giảng viên cao đẳng và đại học. Trong đó tỷ lệ giáo viên có trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn ở bậc mầm non là 95,64%, tiểu học là 99,63%, THCS là 99,22%, THPT là 99,60%. Đối với TCCN, hiện có 3,1% giáo viên có trình độ tiến sĩ, 23,1% có trình độ thạc sĩ. Đối với cao đẳng, hiện có 2,6% giảng viên có trình độ tiến sĩ, 35,9% có trình độ thạc sĩ. Đối với đại học hiện có 14,3% giảng viên có trình độ tiến sĩ, 46,2% có trình độ thạc sĩ.

3.1. Những ưu điểm

Trong những năm qua, đội ngũ nhà giáo đã tăng nhanh về số lượng, cơ bản đáp ứng nhu cầu về nhân lực cho các cấp học, từ mầm non đến đại học. Đặc biệt, số lượng giảng viên tăng nhanh chóng. Trong vòng 5 năm (từ 2007 đến 2012) số giảng viên cao đẳng tăng 1,36 lần, số giảng viên đại học tăng 1,56 lần.



Về cơ bản, đội ngũ giáo viên, giảng viên đã đạt chuẩn trình độ đào tạo. Một tỷ lệ nhỏ (dưới 0,1%) giáo viên mầm non và phổ thông có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn là phần lớn những giáo viên gần đến



tuổi về hưu, chủ yếu được nhà trường bố trí tham gia các hoạt động khác trong trường, hạn chế tối đa việc đứng lớp giảng dạy. Đội ngũ giảng viên có trình độ đào tạo sau đại học chiếm tỉ lệ ngày càng cao. Năm 2012, tổng số giảng viên có trình độ tiến sĩ khoảng 9.200 người, tăng gần 3.300 người so với năm 2007, số giảng viên có trình độ thạc sĩ khoảng 36.300, tăng hơn 16.000 người.

Phần lớn đội ngũ nhà giáo có nghiệp vụ sư phạm, ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, tâm huyết với nghề, có tinh thần trách nhiệm, sáng tạo và quyết tâm tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao.

3.2. Một số hạn chế

Đội ngũ giáo viên mầm non còn thiếu nhiều về số lượng, đặc biệt từ khi triển khai thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi. Theo thống kê sơ bộ đầu năm học 2012- 2013, vẫn còn nhiều tỉnh đang thiếu giáo viên mầm non, một số tỉnh thiếu nhiều như Thanh Hóa (thiếu 3.000 giáo viên), Quảng Trị (thiếu 1.500 giáo viên),... Một bộ phận giáo viên mầm non còn hạn chế về năng lực (kiến thức, kỹ năng và thái độ) trong việc nuôi dạy trẻ.

Đội ngũ giáo viên phổ thông nhìn chung vẫn đang ở tình trạng vừa thừa vừa thiếu: thừa giáo viên ở khu vực thuận lợi, đặc biệt là giáo viên dạy các môn cơ bản, nhưng lại thiếu giáo viên dạy các môn đặc thù; thừa phổ biến ở cấp THCS và thiếu phổ biến ở mầm non, tiểu học và trung học phổ thông. Các vùng dân tộc thiểu số, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thiếu cả giáo viên cơ bản và giáo viên dạy các môn đặc thù. Ngoài ra, ở một số tỉnh miền núi, có nhiều trường phải phân bổ thành các điểm trường, do đó tình trạng thiếu giáo viên ở những vùng này càng trở nên phổ biến. Đổi mới phương pháp dạy học; nâng cao khả năng khai thác, sử dụng đồ dùng, thiết bị dạy học; đổi mới kiểm tra, đánh giá học sinh vẫn là điểm yếu của của đội ngũ giáo viên phổ thông hiện nay. Những hạn chế này sẽ ảnh hưởng đến việc triển khai có hiệu quả chương trình, sách giáo khoa mới sau năm 2015.

Khả năng giảng dạy thực hành, kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm của giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, giáo viên dạy nghề còn hạn chế. Số lượng giáo viên dạy nghề tăng chưa tương ứng với tăng quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề còn chưa hợp lý.

Tình trạng thiếu giảng viên đại học, cao đẳng

vẫn chưa được khắc phục, đặc biệt đối với những chuyên ngành đào tạo mới, môn học mới; tỷ lệ sinh viên/giảng viên hiện vẫn cao. Đặc biệt, ở các trường cao đẳng, đại học ngoài công lập số lượng giảng viên cơ hữu rất thấp, chủ yếu là giảng viên thỉnh giảng, đã gây ảnh hưởng trực tiếp đến việc tổ chức và đảm bảo thực hiện chương trình đào tạo của nhà trường. Phương pháp giảng dạy, khả năng nghiên cứu khoa học vẫn là những điểm yếu của đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên giỏi kế cận chưa được chuẩn bị kịp thời để thay thế đội ngũ giảng viên đầu ngành là các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ đến tuổi nghỉ hưu.

Trình độ tin học và ngoại ngữ của phần lớn đội ngũ nhà giáo còn yếu, do đó làm hạn chế việc cập nhật thông tin, khai thác tài liệu trong nước và quốc tế để phục vụ nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Một bộ phận nhỏ nhà giáo có biểu hiện vi phạm đạo đức lối sống và đạo đức nghề nghiệp, gây dư luận xấu trong xã hội, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của đội ngũ nhà giáo.

3.3. Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế, yếu kém

- Tư duy giáo dục chưa theo kịp yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Trong một thời gian dài công tác quy hoạch nhân lực ngành giáo dục chưa được quan tâm đúng mức dẫn đến tình trạng hẫng hụt đội ngũ giáo sư, tiến sĩ đầu ngành; đào tạo nhân lực theo sau những biến động về nhu cầu; cơ cấu đội ngũ theo vùng miền và ngành nghề không hợp lý.

- Thiếu cơ chế, chính sách đủ mạnh để thu hút nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực ngành giáo dục. Nguồn lực đầu tư từ ngân sách nhà nước tăng lên hàng năm nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng tăng của ngành giáo dục, tỉ lệ đầu tư cho nâng cao chất lượng nhân lực ngành còn thấp. Tiền lương và các chế độ, chính sách có liên quan chưa đủ tạo được động lực để đội ngũ nhân lực ngành giáo dục chuyên tâm với nghề nghiệp, dẫn đến tình trạng làm thêm để tăng thu nhập; giảm thời gian tự học, tự nghiên cứu khoa học để nâng cao chất lượng giảng dạy và quản lý giáo dục.

- Sự phối hợp giữa các cấp, các ngành chưa chặt chẽ; cơ chế phân công, phân cấp trách nhiệm quản lý giáo dục còn chưa hợp lý, thiếu sự đồng bộ, có nhiều cơ quan tham gia vào quá trình tuyển dụng, bố

trí, sử dụng nhân lực ngành giáo dục làm cho ngành thiếu tính chủ động trong việc triển khai thực hiện nhiệm vụ quản lý và phát triển đội ngũ.

- Mặc dù Nhà nước đã có nhiều chính sách ưu đãi, nhưng do điều kiện cơ sở hạ tầng cũng như cơ sở vật chất nhà trường còn nhiều hạn chế, đời sống giáo viên gặp nhiều khó khăn về vật chất và tinh thần nên các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn khó thu hút được giáo viên về công tác. Bên cạnh đó, chế độ cử tuyển, đào tạo theo địa chỉ chưa phát huy được hết hiệu quả do một bộ phận sinh viên sư phạm được đào tạo theo chế độ cử tuyển nhưng sau khi tốt nghiệp không về địa phương công tác.

- Chưa tiến hành đánh giá rút kinh nghiệm trên phạm vi toàn quốc về hiệu quả của các hình thức đào tạo nhân lực cho ngành giáo dục, gồm chính qui tập trung, từ xa, tại chức, liên thông, liên kết.

- Tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế dẫn đến những tư tưởng, hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp trong một bộ phận nhỏ nhà giáo.

4. Một số đề xuất về giải pháp phát triển nhân lực ngành giáo dục

Nguồn nhân lực đóng vai trò vô cùng quan trọng trong bài toán tăng trưởng và phát triển kinh tế ở tất cả các quốc gia trên thế giới; nhưng để có được nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, thì phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục là một yêu cầu tất yếu cần được đặc biệt quan tâm, đầu tư và đi trước một bước. Ở Việt Nam, việc thực hiện nhiệm vụ đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ và hội nhập quốc tế theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI sẽ không thể thành công nếu chúng ta không tập trung mọi nguồn lực để phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Tập trung đầu tư phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục, đặc biệt là đội ngũ nhà giáo hôm nay sẽ là giải pháp căn cơ giúp chúng ta tạo ra những thế hệ nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Một là, nâng cao hiệu quả việc thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục.

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu để nâng cao chất lượng nhân lực ngành giáo dục. Tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên đang diễn ra phổ biến trên

phạm vi toàn quốc và sinh viên tốt nghiệp các trường, khoa sư phạm ra trường không xin được việc làm chính là do công tác quy hoạch nhân lực ngành giáo dục triển khai thiếu hiệu quả. Vì vậy, chúng ta cần xác định được nhu cầu đội ngũ trong từng giai đoạn để làm căn cứ cho việc tính toán chỉ tiêu đào tạo của các trường, khoa sư phạm, tránh đào tạo dư thừa gây lãng phí cho toàn xã hội. Tuy nhiên, việc xây dựng quy hoạch phải căn cứ trên việc đánh giá đúng thực trạng đội ngũ và tính đến những biến động của ngành như các đổi mới trong chủ trương, đường lối; triển khai thực hiện các chương trình, đề án lớn có tác động đến đội ngũ (như đổi mới chương trình, sách giáo khoa sau năm 2015; phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi; xóa mù chữ; dạy và học ngoại ngữ trong trường tiểu học, xây dựng xã hội học tập...) và tình hình biến động dân số. Quy hoạch nhân lực ngành cũng bao gồm cả việc xác định nhu cầu đào tạo, đào tạo lại; bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo.

Hai là, phát triển ngành sư phạm Việt Nam tiên tiến, hiện đại, đủ năng lực đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục của hệ thống giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên và giáo dục nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu giáo viên của các địa phương thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi và đổi mới chương trình, sách giáo khoa sau 2015 và đào tạo theo nhu cầu xã hội.

- Rà soát, đánh giá năng lực, sắp xếp lại hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, để đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục của địa phương, của cả nước.

- Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng tăng cường giáo dục kỹ năng thực hành nghề nghiệp (nghiệp vụ sư phạm), năng lực tự học và nghiên cứu khoa học sư phạm, đạo đức nghề nghiệp; giảm tính hàn lâm để phát triển đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng chương trình và sách giáo khoa mới của giáo dục phổ thông, giáo dục mầm non sau 2015 và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có kiến thức và kỹ năng quản lý giáo dục theo xu hướng hiện đại.

- Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng được đội ngũ giảng viên sư phạm đủ về số lượng, cơ cấu ngành học, đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có lòng yêu nghề, tư cách đạo đức tốt, đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục. Tăng cường hợp tác đào tạo và trao đổi khoa học với các nước phát triển trên thế giới để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên có cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng và cùng tham gia nghiên cứu, trao đổi nghiên cứu với những cơ sở đào tạo có uy tín của nước ngoài; trong đó chú trọng đào tạo đội ngũ giảng viên cho những ngành còn thiếu nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học như: khí tượng, thủy văn, đo đạc và bản đồ, quản lý biển và hải đảo, biến đổi khí hậu, bảo tồn và phát triển đa dạng sinh học, quản lý và sử dụng hiệu quả tài nguyên thiên nhiên, định giá và kinh tế hóa trong quản lý tài nguyên...

- Tăng cường cơ sở vật chất cho các trường sư phạm, trường có khoa sư phạm theo hướng chuẩn hóa và hiện đại, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục trong điều kiện mới.

- Xây dựng được môi trường học thuật và nghiên cứu khoa học trong các trường sư phạm. Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học, gắn với quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

Ba là, đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng, bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục theo hướng tăng cường năng lực nghề nghiệp, đạt các tiêu chí về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên các cấp và Chuẩn cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.

Xây dựng danh mục tài liệu tham khảo và biên soạn các tài liệu bồi dưỡng dưới dạng mô đun tự học (có cập nhật, bổ sung hàng năm căn cứ theo nhu cầu thực tế của đội ngũ và những đổi mới về nội dung chương trình, sách giáo khoa; phương pháp giảng dạy và phương pháp kiểm tra, đánh giá; mô hình và kinh nghiệm ứng dụng các mô hình quản lý giáo dục hiện đại; cập nhật những kiến thức bổ trợ xuất hiện cùng với sự phát triển của kinh tế- xã hội đất nước...).

Hướng dẫn các địa phương, cơ sở đào tạo tự đánh

giá nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ và tổ chức bồi dưỡng thường xuyên hàng năm. Đồng thời, xây dựng đội ngũ báo cáo viên cốt cán trên toàn quốc để có thể tiến hành tập huấn tại chỗ cho đội ngũ. Khuyến khích các địa phương, cơ sở có những sáng kiến mới trong công tác bồi dưỡng đội ngũ, để hoạt động bồi dưỡng thực hiện có hiệu quả cao nhất, có chú ý đến thực hành tiết kiệm, tránh lãng phí nguồn lực tài chính của đất nước. Tăng cường các hoạt động bồi dưỡng qua mạng internet, nâng cao vai trò của ứng dụng công nghệ thông tin trong bồi dưỡng nhân lực ngành giáo dục.

Bốn là, tiếp tục xây dựng, sửa đổi chính sách về chế độ, chính sách đối với đội ngũ nhân lực ngành giáo dục

Các chính sách cần được xây dựng, sửa đổi theo hướng tạo sự đột phá nhằm bảo đảm để giáo viên có thể nuôi sống bản thân và gia đình ở mức trung bình trong xã hội, cũng như tạo điều kiện về tài chính để đội ngũ nhân lực ngành nâng cao trình độ nghề nghiệp thông qua học tập; giao lưu, hợp tác trao đổi kinh nghiệm và tham gia các hoạt động văn hóa.

Tiếp tục chỉnh sửa, soạn thảo để hoàn thiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật tạo cơ sở pháp lý cho việc thực hiện các giải pháp nêu trên.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Niên giám thống kê số liệu giáo dục và đào tạo các năm*.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
3. F. Harbison. *Educational planning and human resource development*. UNSCE 1967, Printed in Belgium.
4. Trần Thọ Đạt. *Tăng trưởng kinh tế thời kỳ đổi mới ở Việt Nam*. NXB Đại học Kinh tế Việt Nam, 2010.
5. Trần Thọ Đạt, Đỗ Tuyết Nhung. *Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố Việt Nam*, 2008.
6. Luật Giáo dục 2005 và Luật giáo dục sửa đổi (2009).
7. Luật Giáo dục đại học 2012.
8. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020.
9. Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020.
10. Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020
11. Russell C. David. *Planning human resource development , Educational Models and Schemata*. Printed in USA bay Rand M^c. Nally & Company, 1966.
12. Văn kiện Đại hội Đảng khoá VI, VII, VIII, IX, X và XI.

Đặc biệt tiếp tục chú trọng đến các văn bản có liên quan đến xác lập chuẩn mực pháp lý về phẩm chất, năng lực của nhà giáo và những người tham gia quản lý nhà trường; xác định các quy định về quyền và trách nhiệm của nhà giáo trong việc tổ chức quá trình dạy học, lựa chọn sách giáo khoa/tài liệu giảng dạy và áp dụng phương pháp giảng dạy; quy định về việc thu hút người giỏi vào ngành sư phạm, tổ chức đào tạo, tuyển dụng, bồi dưỡng nhà giáo và hệ thống các trường đào tạo giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục...

Chính sách về tiền lương và phụ cấp đối với giáo viên cũng phải thể hiện sự ưu đãi so với các công chức, viên chức tương đương về trình độ đào tạo. Cần bổ sung các chế độ về phúc lợi đối với nhà giáo và cải thiện điều kiện làm việc để nhà giáo có thể thực hiện các hoạt động giáo dục một cách chuyên nghiệp.

Năm là, cần xây dựng, sửa đổi cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút các nhà khoa học và người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam; tăng cường hợp tác quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục.□