

MÔ HÌNH BỔ NHIỆM GIÁO SƯ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ YÊU CẦU HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM

DƯƠNG KIM THẾ NGUYỄN

Khoa Luật, Trường Kinh tế Luật và Quản lý Nhà nước,
Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 25/5/2026. Sửa chữa xong 25/6/2026. Duyệt đăng 01/7/2026.

Abstract

Against the backdrop of Vietnam's ongoing reform of the professorship appointment system toward greater university autonomy, this article examines legal models of professorship through a comparative analysis of the United States, the United Kingdom, Germany, France, Singapore, and China. By reviewing Vietnamese higher education legislation and recent draft regulations, the article argues that many academic rights remain legally linked to nationally recognized academic titles despite the ongoing transition toward university-based appointments. It proposes reforming the legal framework from status-based regulation to competency-based regulation, whereby the State establishes minimum standards and quality assurance mechanisms, while higher education institutions are responsible for appointing, employing, and evaluating professors according to institutional needs and academic performance.

Keywords: Academic appointment, academic title, higher education law, Professor, university autonomy.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, tự chủ đại học đã trở thành xu hướng cải cách quan trọng của giáo dục đại học trên thế giới, kéo theo sự thay đổi trong phương thức quản trị đội ngũ học thuật. Thay vì trực tiếp công nhận hoặc bổ nhiệm giáo sư, nhiều quốc gia chuyển sang mô hình trao quyền cho các cơ sở giáo dục đại học tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng giáo sư trên cơ sở vị trí việc làm, trong khi Nhà nước tập trung quy định chuẩn tối thiểu, bảo đảm chất lượng và thực hiện hậu kiểm (UNESCO, 1997; European University Association [EUA], 2023). Xu hướng này cũng đang được đặt ra ở Việt Nam trong bối cảnh thực hiện tự chủ đại học theo Luật Giáo dục đại học năm 2025 (Quốc hội, 2025). Tuy nhiên, việc chuyển đổi mô hình bổ nhiệm giáo sư không chỉ là thay đổi tiêu chuẩn, trình tự thực tục và chủ thể có thẩm quyền bổ nhiệm. Trong nhiều năm qua, bên cạnh việc quy định về những yêu cầu, nhiệm vụ và ội dành cho giáo sư, phó giáo sư, hệ thống pháp luật giáo dục đại học của Việt Nam còn sử dụng học hàm giáo sư và phó giáo sư làm căn cứ xác lập nhiều quyền có tính chất pháp lý và học thuật như hướng dẫn nghiên cứu sinh, xác định năng lực đào tạo, mở ngành đào tạo sau đại học, xác định chỉ tiêu tuyển sinh, tham gia hội đồng khoa học và nhiều hoạt động chuyên môn khác. Do đó, nếu mô hình bổ nhiệm giáo sư thay đổi nhưng các quy định pháp luật liên quan không được rà soát và sửa đổi đồng bộ thì sẽ phát sinh sự thiếu thống nhất trong hệ thống pháp luật và làm giảm hiệu quả của quá trình cải cách. Hiện nay, mô hình giáo sư thường được tiếp cận dưới góc độ tiêu chuẩn chức danh, phát triển đội ngũ giảng viên hoặc tự chủ đại học (Altbach, 1996; Teichler et al., 2013). Tuy vậy, tại Việt Nam, vấn đề này cũng không ít những tranh luận trên các báo chí và được sự quan tâm của xã hội. Tuy vậy, vẫn còn ít nghiên cứu dưới góc độ học thuật để xem xét việc chuyển đổi mô hình bổ nhiệm giáo sư như một vấn đề hoàn thiện pháp luật Việt Nam có liên quan, đặc biệt là mối quan hệ giữa sự thay đổi mô hình giáo sư với hệ thống các quy định pháp luật đang xác lập quyền học thuật dựa trên học hàm. Đây chính là khoảng trống nghiên cứu mà bài viết hướng tới.

Email: dktnguyen@ueh.edu.vn

Bài viết này tập trung trả lời câu hỏi: Việc chuyển đổi mô hình giáo sư từ do Nhà nước bổ nhiệm, Nhà nước quy định công nhận đạt chuẩn sang trường đại học bổ nhiệm trong giáo dục đại học đặt ra những yêu cầu gì đối với việc hoàn thiện pháp luật giáo dục đại học ở Việt Nam? Mục tiêu của nghiên cứu là làm rõ các mô hình giáo sư trên thế giới, phân tích những vấn đề pháp lý đặt ra đối với Việt Nam và đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật theo hướng phù hợp với bối cảnh tự chủ đại học.

Để đạt được mục tiêu trên, bài viết sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu học thuyết pháp lý (doctrinal legal research) nhằm phân tích các quy định của pháp luật giáo dục đại học; phương pháp luật học so sánh để đối chiếu mô hình bổ nhiệm giáo sư của Việt Nam với một số quốc gia tiêu biểu như Hoa Kỳ, Đức, Singapore và Trung Quốc; phương pháp phân tích chính sách để đánh giá sự phù hợp của các định hướng cải cách với xu hướng quản trị đại học hiện đại; và phương pháp phân tích hệ thống để xem xét mối liên hệ giữa chế định giáo sư với các quy định về đào tạo sau đại học, mở ngành, chỉ tiêu tuyển sinh, hội đồng khoa học và các thiết chế pháp lý khác. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất định hướng chuyển từ mô hình điều chỉnh dựa trên địa vị học thuật (status-based regulation) sang mô hình điều chỉnh dựa trên năng lực thực hiện chức năng học thuật (competency-based regulation) (Baldwin et al., 2012).

2. Kinh nghiệm quốc tế về bổ nhiệm chức danh học thuật và xu hướng cải cách

Sự phát triển của giáo dục đại học từ nửa sau thế kỷ XX, đặc biệt trong bối cảnh mở rộng quyền tự chủ đại học từ đầu thế kỷ XXI, đã làm thay đổi căn bản quan niệm về địa vị pháp lý của giáo sư nói chung và các chức danh học thuật nói riêng. Tại Việt Nam, Trung Quốc và Liên bang Nga, trước đây giáo sư thường được xem là học hàm hoặc danh hiệu học thuật do Nhà nước hoặc một thiết chế quốc gia công nhận. Cùng với sự đổi mới quản trị đại học, mô hình này từng bước được thay thế bằng cơ chế bổ nhiệm giáo sư tại từng cơ sở giáo dục đại học. Sự thay đổi đó không chỉ là việc chuyển giao thẩm quyền bổ nhiệm mà còn phản ánh sự chuyển đổi trong phương thức quản trị giáo dục đại học, theo đó Nhà nước chuyển từ quản lý trực tiếp sang xây dựng khuôn khổ pháp lý, quy định chuẩn chất lượng và tăng cường cơ chế bảo đảm chất lượng, giám sát sau bổ nhiệm (European University Association, 2023). Trong truyền thống của nhiều hệ thống giáo dục đại học châu Âu lục địa, đặc biệt dưới ảnh hưởng của mô hình mang nặng tính chất hành chính công, giáo sư được nhìn nhận như một địa vị học thuật do Nhà nước xác lập thông qua cơ chế công nhận hoặc bổ nhiệm tập trung (Huy, 2016; Yêm, 2017). Theo đó, học hàm không chỉ thể hiện uy tín học thuật mà còn là căn cứ để xác lập nhiều quyền hạn chuyên môn trong hệ thống giáo dục đại học.

Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của quản trị đại học hiện đại, khái niệm giáo sư đã có sự chuyển dịch đáng kể. Altbach (1996) và Teichler, Arimoto và Cummings (2013) cho rằng giáo sư ngày càng được nhìn nhận không phải như một danh hiệu mang tính quốc gia mà là một chức danh học thuật (academic appointment) gắn với vị trí việc làm, nhiệm vụ chuyên môn và nhu cầu phát triển của từng cơ sở giáo dục đại học. Theo cách tiếp cận này, giá trị của chức danh giáo sư không nằm ở sự công nhận mang tính biểu tượng mà ở năng lực thực hiện các chức năng học thuật như nghiên cứu, giảng dạy, lãnh đạo học thuật và phát triển đội ngũ. Sự chuyển dịch này cũng phản ánh sự thay đổi trong tư duy quản trị nhân sự đại học. Thay vì quản lý dựa trên học hàm (academic title), nhiều quốc gia chuyển sang quản lý dựa trên chức danh bổ nhiệm (academic appointment) và vị trí việc làm (academic position). Việc bổ nhiệm, đánh giá, gia hạn hoặc miễn nhiệm giáo sư vì vậy gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và nhu cầu phát triển của cơ sở giáo dục đại học hơn là với một danh hiệu được công nhận ở phạm vi quốc gia (Teichler et al., 2013). Từ góc độ pháp lý, có thể thấy đây là sự chuyển đổi từ mô hình xác lập địa vị học thuật mang tính hành chính sang mô hình quản trị nghề nghiệp học thuật mang tính tự chủ của đại học. Nếu trước đây pháp luật chủ yếu quy định điều kiện để được công nhận học hàm thì trong mô hình mới, pháp luật tập trung thiết lập các nguyên tắc về tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, trách nhiệm giải trình và bảo đảm chất lượng, còn quyền quyết định thuộc về cơ sở giáo dục đại học. Chính sự thay đổi này tạo nền tảng cho quá trình mở rộng quyền tự chủ đại học ở nhiều quốc gia trong những thập niên gần đây (European University Association, 2023).

Mặc dù có sự khác biệt về truyền thống pháp lý và mô hình quản trị đại học, có thể khái quát ba mô hình giáo sư chủ yếu hiện nay như sau:

Mô hình	Quốc gia tiêu biểu	Đặc điểm
Bổ nhiệm hoàn toàn bởi trường đại học	Hoa Kỳ, Anh	Trường đại học quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm, trả lương, đánh giá và miễn nhiệm; Nhà nước không công nhận học hàm ở cấp quốc gia.
Nhà nước xác lập khung pháp lý kết hợp quyền tự chủ đại học	Đức, Singapore, Trung Quốc (sau cải cách năm 2020)	Nhà nước quy định chuẩn hoặc nguyên tắc tối thiểu; trường đại học trực tiếp bổ nhiệm và chịu trách nhiệm về chất lượng đội ngũ.
Quản lý tập trung	Liên Xô, Việt Nam trước 2018	Cơ quan nhà nước hoặc thiết chế quốc gia vẫn tham gia trực tiếp vào việc công nhận hoặc bổ nhiệm giáo sư.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Mặc dù khác nhau về cách thức tổ chức, xu hướng chung của các quốc gia là giảm dần sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào hoạt động bổ nhiệm giáo sư và tăng cường quyền tự chủ của cơ sở giáo dục đại học. Tại Hoa Kỳ và Vương quốc Anh, việc tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng giáo sư hoàn toàn thuộc thẩm quyền của trường đại học. Đức, Singapore và gần đây là Trung Quốc cũng trao quyền bổ nhiệm cho các cơ sở giáo dục đại học trên cơ sở các chuẩn và nguyên tắc do Nhà nước thiết lập. Điều này phản ánh nhận thức ngày càng phổ biến rằng chất lượng đội ngũ học thuật cần được bảo đảm thông qua trách nhiệm giải trình của từng cơ sở giáo dục đại học hơn là thông qua cơ chế công nhận học hàm tập trung (Altbach, 1996; European University Association, 2023).

Một trong những xu hướng nổi bật của cải cách giáo dục đại học là sự chuyển đổi vai trò của Nhà nước từ quản lý trực tiếp (direct control) sang quản lý bằng khuôn khổ pháp lý (framework regulation). Trong mô hình này, Nhà nước tập trung quy định chuẩn tối thiểu, cơ chế trách nhiệm giải trình và hệ thống bảo đảm chất lượng; trong khi quyền tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng giáo sư được giao cho các cơ sở giáo dục đại học (European University Association, 2023). Sự chuyển đổi đó đồng thời kéo theo việc tăng cường các cơ chế bảo đảm chất lượng (quality assurance) và hậu kiểm (ex-post review). Thay vì kiểm soát ngay từ đầu thông qua việc công nhận học hàm, Nhà nước sử dụng các công cụ kiểm định, thanh tra, đánh giá định kỳ và trách nhiệm giải trình để bảo đảm chất lượng đội ngũ học thuật và chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học (UNESCO, 1997). Như vậy, cải cách không làm suy giảm vai trò của Nhà nước mà chuyển trọng tâm từ quản lý hành chính sang quản trị bằng thể chế và chất lượng.

Một kinh nghiệm đáng quan sát nhất là việc cải cách chế độ chức danh nghề nghiệp của giảng viên đại học tại Trung Quốc năm 2020, có thể xem là ví dụ điển hình cho xu hướng nêu trên. Theo Guiding Opinions on Deepening the Reform of Professional Titles for University Teachers, các trường đại học được quyền xây dựng tiêu chuẩn và trực tiếp bổ nhiệm giáo sư nhưng không được thấp hơn chuẩn tối thiểu do Nhà nước quy định (Ministry of Education of the People's Republic of China & Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China, 2020). Điểm đáng chú ý của cải cách này không chỉ là việc trao quyền bổ nhiệm mà còn là tái cấu trúc toàn bộ cơ chế quản trị nghề nghiệp học thuật. Quyền bổ nhiệm được gắn với vị trí việc làm, nhu cầu sử dụng nhân lực, chế độ tiền lương, đánh giá định kỳ và khả năng miễn nhiệm. Đồng thời, Nhà nước tăng cường cơ chế thanh tra, kiểm định và có thể thu hồi quyền tự chủ của những cơ sở giáo dục đại học không bảo đảm chất lượng hoặc vi phạm quy định. Điều đó cho thấy cải cách không phải là giảm vai trò của Nhà nước mà là chuyển Nhà nước từ vị trí trực tiếp công nhận giáo sư sang thiết kế thể chế, thiết lập chuẩn và giám sát chất lượng của toàn bộ hệ thống.

Như vậy, từ kinh nghiệm quốc tế cho thấy quá trình chuyển đổi mô hình giáo sư không đơn thuần là thay đổi chủ thể có thẩm quyền bổ nhiệm mà phản ánh sự chuyển đổi trong phương thức quản trị giáo dục đại học. Xu hướng chung là chuyển từ học hàm mang tính quốc gia sang chức danh học thuật gắn với vị trí việc làm, đồng thời tái phân bổ vai trò giữa Nhà nước và cơ sở giáo dục đại học. Theo mô hình này thì Nhà nước tập trung xây dựng khuôn khổ pháp lý, quy định chuẩn tối thiểu và bảo đảm chất lượng; còn các trường đại học chịu trách nhiệm tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng và đánh giá đội ngũ giáo sư. Đây cũng là cơ sở lý luận quan trọng để xem xét quá trình chuyển đổi mô hình giáo sư ở Việt Nam và những yêu cầu hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh tự chủ đại học.

3. Bổ nhiệm giáo sư ở Việt Nam và những vấn đề pháp lý đặt ra

Bổ nhiệm giáo sư ở Việt Nam được hình thành trong bối cảnh hệ thống giáo dục đại học phát triển theo cơ chế quản lý tập trung, khi Nhà nước trực tiếp quyết định hầu hết các vấn đề về tổ chức, nhân sự và học thuật. Trong điều kiện đó, việc xây dựng cơ chế thống nhất để công nhận học hàm giáo sư, phó giáo sư là giải pháp nhằm bảo đảm chuẩn mực học thuật, hình thành đội ngũ trí thức nòng cốt và phục vụ chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Từ Quyết định số 162/HĐBT năm 1980 về thành lập Hội đồng Chức danh giáo sư nhà nước đến Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg, Việt Nam duy trì mô hình trong đó học hàm giáo sư, phó giáo sư được xét công nhận thông qua hệ thống hội đồng nhiều cấp, với quyết định cuối cùng thuộc Hội đồng Giáo sư Nhà nước. Theo mô hình này, học hàm được xác lập ở phạm vi quốc gia và không phụ thuộc vào vị trí việc làm tại từng cơ sở giáo dục đại học. Trong bối cảnh đó, mô hình học hàm quốc gia đã góp phần xây dựng chuẩn mực học thuật thống nhất, tạo cơ sở cho chính sách sử dụng và đãi ngộ đội ngũ giảng viên trình độ cao, đồng thời bảo đảm chất lượng chuyên môn khi năng lực tự chủ của các trường đại học còn hạn chế. Vì vậy, việc nghiên cứu đổi mới mô hình giáo sư hiện nay không nhằm phủ nhận giá trị của mô hình cũ mà xuất phát từ yêu cầu thích ứng với sự thay đổi của quản trị đại học trong bối cảnh tự chủ và hội nhập quốc tế.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Giáo dục đại học năm 2018 đánh dấu bước chuyển quan trọng từ mô hình quản lý hành chính sang mô hình quản trị dựa trên quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình (Quốc hội, 2018). Theo đó, các cơ sở giáo dục đại học được mở rộng quyền quyết định trong tổ chức bộ máy, sử dụng nhân sự, quản lý tài chính và phát triển học thuật. Nội dung này tiếp tục được ghi nhận trong Luật Giáo dục Đại học 2025. Sự thay đổi này cũng làm thay đổi vai trò của Nhà nước, từ quản lý trực tiếp sang xây dựng khuôn khổ pháp lý, thiết lập chuẩn tối thiểu và tăng cường bảo đảm chất lượng, phù hợp với xu hướng quản trị đại học hiện đại (UNESCO, 1997; European University Association, 2023). Trong bối cảnh đó, việc tiếp tục duy trì cơ chế công nhận học hàm ở cấp quốc gia bắt đầu bộc lộ những điểm chưa thật sự tương thích với quyền tự chủ của các trường đại học. Trong khi các trường được quyền tuyển dụng, sử dụng và trả lương cho giảng viên thì việc xác lập chức danh học thuật cao nhất vẫn do một thiết chế quốc gia là “Hội đồng giáo sư Nhà nước” quyết định. Sự phân tách giữa quyền sử dụng nhân sự và quyền xác lập địa vị học thuật khiến giáo sư chưa thực sự trở thành một công cụ quản trị nhân sự của trường đại học. Khác với nhiều quốc gia như Mỹ, Úc hay Singapore, nơi chức danh giáo sư được gắn với vị trí việc làm và chịu sự đánh giá định kỳ, học hàm giáo sư ở Việt Nam về bản chất vẫn mang tính ổn định, ít gắn với cơ chế đánh giá hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Trong bối cảnh tiếp tục đổi mới giáo dục đại học, dự thảo quy định mới về bổ nhiệm giáo sư, phó giáo sư cho thấy sự thay đổi đáng kể trong tư duy quản lý. Điểm đổi mới quan trọng không phải ở việc điều chỉnh tiêu chuẩn học thuật mà ở việc chuyển từ cơ chế công nhận học hàm tập trung sang trao quyền bổ nhiệm cho cơ sở giáo dục đại học trên cơ sở đáp ứng chuẩn tối thiểu do Nhà nước quy định. Cách tiếp cận này tương đồng với xu hướng cải cách ở nhiều quốc gia, đặc biệt là Trung Quốc sau cải cách năm 2020, nơi Nhà nước tập trung quy định chuẩn, tăng cường kiểm tra và giám sát chất lượng, trong khi các trường đại học trực tiếp bổ nhiệm và quản lý đội ngũ giáo sư (Ministry of Education of the People's Republic of China & Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China, 2020). Việc trao quyền bổ nhiệm cho các trường đại học không chỉ tăng cường quyền tự chủ mà còn gắn trách nhiệm của mỗi cơ sở giáo dục đối với chất lượng đội ngũ học thuật, phù hợp với xu hướng quản trị đại học hiện đại.

Có thể nhận thấy rằng việc chuyển thẩm quyền bổ nhiệm giáo sư mới chỉ là bước đầu của quá trình cải cách. Vấn đề quan trọng hơn là nhiều quy định của pháp luật hiện hành vẫn được xây dựng trên giả định rằng giáo sư và phó giáo sư là học hàm thống nhất ở phạm vi quốc gia. Khi mô hình này thay đổi, hàng loạt quy định liên quan sẽ cần được rà soát và sửa đổi đồng bộ.

Hiện nay, nhiều quy định về đào tạo sau đại học vẫn sử dụng học hàm làm căn cứ xác định năng lực đào tạo, điều kiện hướng dẫn nghiên cứu sinh, thành lập hội đồng đánh giá luận án, mở ngành đào tạo hoặc xác định chỉ tiêu tuyển sinh. Chẳng hạn, Thông tư 34/2026/TT-BGDĐT về xác định chỉ tiêu tuyển sinh thì khi xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ tiến sĩ vẫn quy đổi năng lực đào tạo theo công thức: Tiến sĩ $\times$ 3, Phó

Giáo sư $\times 6$, Giáo sư $\times 8$. Cách tiếp cận này chỉ phù hợp khi học hàm được công nhận theo một chuẩn thống nhất ở cấp quốc gia. Nếu giáo sư trở thành chức danh do từng trường bổ nhiệm với tiêu chuẩn khác nhau thì việc tiếp tục sử dụng học hàm như một hệ số pháp lý thống nhất sẽ đặt ra vấn đề về tính tương thích và công bằng giữa các cơ sở giáo dục đại học. Quan trọng hơn, quản trị đại học hiện đại có xu hướng xác lập quyền lợi học thuật trên cơ sở năng lực thực hiện chức năng học thuật thay vì địa vị học thuật (Viên, 2026). Ở nhiều quốc gia, quyền hướng dẫn nghiên cứu sinh, chủ trì chương trình đào tạo hay tham gia hội đồng học thuật không mặc nhiên phát sinh từ chức danh giáo sư mà được xác định thông qua năng lực nghiên cứu, thành tích khoa học và kinh nghiệm chuyên môn của từng cá nhân. Đây là sự chuyển đổi từ quản lý dựa trên địa vị học thuật (status-based regulation) sang quản lý dựa trên năng lực thực hiện chức năng học thuật (competency-based regulation) (Baldwin, Cave, & Lodge, 2012).

Vì vậy, nếu chỉ thay đổi mô hình bổ nhiệm giáo sư mà không đồng thời rà soát toàn bộ hệ thống pháp luật đang dựa trên học hàm, quá trình cải cách sẽ khó đạt được mục tiêu đề ra. Đây cũng chính là yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật giáo dục đại học, sẽ được phân tích ở phần tiếp theo.

4. Thực trạng các quy định dựa trên Học hàm trong hệ thống pháp luật về giáo dục đại học Việt Nam

Quá trình chuyển đổi từ mô hình xét đủ tiêu chuẩn và bổ nhiệm học hàm mang tính quốc gia sang chức danh giáo sư do cơ sở giáo dục đại học tự xét chọn và bổ nhiệm không chỉ làm thay đổi chủ thể có thẩm quyền bổ nhiệm mà còn đặt ra yêu cầu rà soát toàn bộ hệ thống pháp luật giáo dục đại học. Học hàm giáo sư và phó giáo sư hiện nay không đơn thuần được sử dụng để ghi nhận trình độ học thuật của cá nhân mà còn được pháp luật sử dụng như một tiêu chí pháp lý để xác lập nhiều quyền, điều kiện và năng lực trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu và quản trị đại học. Học hàm đã được tích hợp vào nhiều quy định pháp luật với tư cách là căn cứ phân bổ quyền học thuật và xác định năng lực của cơ sở giáo dục đại học. Nếu tiếp cận từ lý thuyết luật học, cách tiếp cận này phản ánh mô hình điều chỉnh dựa trên địa vị học thuật (status-based regulation), theo đó quyền và nghĩa vụ pháp lý được xác lập chủ yếu dựa trên học hàm của cá nhân. Mô hình này phù hợp khi học hàm được công nhận thống nhất ở cấp quốc gia, nhưng sẽ bộc lộ những hạn chế nếu giáo sư trở thành chức danh do từng cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm theo các tiêu chuẩn khác nhau (Baldwin et al., 2012).

Học hàm trong xác lập quyền hướng dẫn nghiên cứu sinh. Một trong những biểu hiện rõ nhất của cách tiếp cận trên là các quy định về đào tạo tiến sĩ. Theo quy định hiện hành tại Thông tư 18/2021/TT-BGDĐT, giáo sư và phó giáo sư có nhiều lợi thế trong việc xác lập quyền hướng dẫn nghiên cứu sinh, tham gia hội đồng đánh giá luận án và tổ chức đào tạo sau đại học. Mặc dù pháp luật đã từng bước mở rộng quyền hướng dẫn cho các tiến sĩ có thành tích nghiên cứu nổi bật, học hàm vẫn được xem là chỉ báo quan trọng của năng lực học thuật. Tuy nhiên, nếu mô hình bổ nhiệm giáo sư chỉ còn là chức danh do từng trường đại học bổ nhiệm thì việc tiếp tục sử dụng học hàm như điều kiện pháp lý thống nhất sẽ khó bảo đảm tính hợp lý. Trong nhiều hệ thống giáo dục đại học như Hoa Kỳ, Anh hoặc Đức, quyền hướng dẫn nghiên cứu sinh không mặc nhiên phát sinh từ chức danh giáo sư mà được xác định trên cơ sở năng lực nghiên cứu, thành tích khoa học và quyết định của cơ sở đào tạo (Altbach, 1996; Teichler et al., 2013).

Học hàm trong xác định năng lực đào tạo và chỉ tiêu tuyển sinh. Học hàm còn được sử dụng như một hệ số pháp lý để xác định năng lực đào tạo của cơ sở giáo dục đại học. Chẳng hạn, Thông tư 34/2026/TT-BGDĐT quy định xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ tiến sĩ quy đổi năng lực đào tạo theo công thức: giáo sư = 8, phó giáo sư = 6 và tiến sĩ = 3 như đề cập trên đây. Cách tiếp cận này từng phù hợp khi học hàm được công nhận thống nhất trên phạm vi quốc gia. Tuy nhiên, nếu tiêu chuẩn bổ nhiệm giáo sư được phân cấp cho từng cơ sở giáo dục đại học thì việc tiếp tục áp dụng cùng một hệ số pháp lý cho mọi giáo sư sẽ đặt ra vấn đề về tính tương đương của chuẩn học thuật. Đồng thời, việc quy đổi năng lực chủ yếu dựa trên học hàm cũng chưa phản ánh đầy đủ năng lực nghiên cứu, thành tích công bố hay kinh nghiệm đào tạo của từng cá nhân.

Học hàm trong điều kiện mở ngành và bảo đảm chất lượng đào tạo. Nhiều quy định về điều kiện mở ngành, đặc biệt ở trình độ thạc sĩ và tiến sĩ, vẫn sử dụng số lượng giáo sư và phó giáo sư như một tiêu chí quan trọng để đánh giá năng lực đội ngũ. Về bản chất, đây cũng là cách sử dụng học hàm như

một chỉ báo pháp lý của chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, kinh nghiệm quốc tế cho thấy năng lực đào tạo của một cơ sở giáo dục đại học ngày càng được đánh giá thông qua năng lực nghiên cứu, kết quả kiểm định, sản phẩm khoa học và hiệu quả đào tạo thay vì chỉ dựa trên chức danh học thuật của đội ngũ giảng viên (OECD, 2024; European University Association, 2023).

Học hàm trong thành phần các hội đồng học thuật. Bên cạnh đó, nhiều quy định hiện hành còn sử dụng học hàm làm tiêu chí lựa chọn thành viên hội đồng khoa học, hội đồng đánh giá luận án, hội đồng mở ngành và các thiết chế chuyên môn khác. Cách tiếp cận này xuất phát từ giả định rằng học hàm phản ánh năng lực học thuật cao hơn. Tuy nhiên, khi quyền bổ nhiệm giáo sư được trao cho từng cơ sở giáo dục đại học, giả định này không còn bảo đảm tính thống nhất nếu thiếu một chuẩn chung ở cấp quốc gia. Vì vậy, tiêu chí lựa chọn thành viên hội đồng cần được chuyển dần sang các chỉ báo phản ánh trực tiếp năng lực chuyên môn như thành tích nghiên cứu, kinh nghiệm hướng dẫn, công bố khoa học hoặc kết quả đánh giá học thuật.

Các quy định nêu trên cho thấy học hàm hiện diện trong nhiều thiết chế của pháp luật giáo dục đại học với tư cách là một tiêu chí pháp lý. Có thể khái quát như sau:

Văn bản/quy định	Nội dung điều chỉnh	Vai trò của học hàm
Thông tư số 23/2021/TT-BGDĐT ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ và Thông tư số 18/2021/TT-BGDĐT ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ tiến sĩ.	Hướng dẫn học viên cao học, nghiên cứu sinh	Căn cứ xác lập năng lực hướng dẫn
Thông tư số 34/2026/TT-BGDĐT về việc xác định số lượng tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và số lượng tuyển sinh cao đẳng ngành Giáo dục Mầm non	Xác định năng lực đào tạo tiến sĩ	Khác nhau trong xác lập hệ số quy đổi: GS=8; PGS=6; TS=3
Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT (được sửa đổi bởi Thông tư số 12/2024/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 10 năm 2024) Quy định về mở ngành đào tạo	Điều kiện đội ngũ	Tiêu chí về số lượng GS, PGS
Các quy định về hội đồng học thuật	Thành phần hội đồng	Tiêu chí lựa chọn thành viên

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Từ những phân tích trên có thể thấy, vấn đề cốt lõi không nằm ở việc duy trì hay bãi bỏ học hàm mà ở triết lý điều chỉnh của pháp luật. Theo Baldwin, Cave và Lodge (2012), điều chỉnh dựa trên địa vị (status-based regulation) khác với điều chỉnh dựa trên năng lực (competency-based regulation) ở chỗ quyền pháp lý không còn gắn với một địa vị hay danh hiệu cố định mà được xác lập trên cơ sở năng lực thực hiện chức năng và trách nhiệm giải trình của chủ thể. Đối chiếu với hệ thống pháp luật hiện hành, có thể nhận thấy phần lớn các quy định của Việt Nam vẫn được xây dựng trên giả định rằng học hàm là căn cứ phản ánh năng lực học thuật. Nếu mô hình giáo sư chuyển sang cơ chế bổ nhiệm tại cơ sở giáo dục đại học, toàn bộ các quy định này cần được rà soát theo hướng chuyển từ điều chỉnh dựa trên học hàm sang điều chỉnh dựa trên năng lực thực hiện chức năng học thuật. Đây cũng chính là yêu cầu trung tâm của quá trình hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh đổi mới mô hình giáo sư và tự chủ đại học.

5. Định hướng hoàn thiện pháp luật về mô hình giáo sư trong giáo dục đại học

Những phân tích trên cho thấy, cải cách mô hình giáo sư không chỉ là thay đổi chủ thể có thẩm quyền bổ nhiệm mà đòi hỏi phải thiết kế lại cơ chế quản trị đội ngũ học thuật trong mối quan hệ giữa Nhà nước và cơ sở giáo dục đại học. Trọng tâm của quá trình này là chuyển từ quản lý dựa trên học hàm sang quản lý dựa trên năng lực thực hiện chức năng học thuật, bảo đảm thống nhất với yêu cầu tự chủ đại học và thông lệ quốc tế.

Thứ nhất, chuyển từ học hàm quốc gia sang chức danh học thuật gắn với vị trí việc làm. Giáo sư cần được xác định là một chức danh học thuật (academic appointment) gắn với vị trí việc làm (academic position), được bổ nhiệm trên cơ sở nhu cầu của cơ sở giáo dục đại học. Giá trị của chức danh không nằm ở sự công nhận mang tính quốc gia mà ở năng lực giảng dạy, nghiên cứu, lãnh đạo học thuật và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Cách tiếp cận này phù hợp với xu hướng phát triển của nghề nghiệp học thuật hiện đại (Altbach, 1996; Teichler et al., 2013).

Thứ hai, Nhà nước chuyển từ công nhận học hàm sang thiết lập khuôn khổ pháp lý và chuẩn tối thiểu. Nhà nước không nên trực tiếp bổ nhiệm giáo sư mà tập trung xây dựng chuẩn tối thiểu về điều kiện bổ nhiệm, quy trình, trách nhiệm giải trình và bảo đảm liêm chính học thuật; đồng thời

tăng cường kiểm định chất lượng và công khai thông tin về đội ngũ học thuật. Đây cũng là mô hình quản lý dựa trên khung quy định (framework regulation) được OECD (2024) và European University Association (2023) khuyến nghị.

Thứ ba, trao đầy đủ quyền và trách nhiệm cho cơ sở giáo dục đại học. Các trường đại học cần được trao quyền tuyển chọn, bổ nhiệm, trả lương, đánh giá, gia hạn hoặc miễn nhiệm giáo sư trên cơ sở vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Quyền tự chủ phải đi đôi với trách nhiệm giải trình thông qua chất lượng đào tạo, nghiên cứu và kết quả kiểm định, thay vì chỉ dựa vào cơ chế công nhận tập trung.

Thứ tư, rà soát đồng bộ các quy định pháp luật đang sử dụng học hàm như một tiêu chí pháp lý. Đây là điều kiện quyết định để bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật. Các quy định về đào tạo tiến sĩ, mở ngành, xác định năng lực đào tạo, chỉ tiêu tuyển sinh và thành phần hội đồng học thuật cần được sửa đổi theo hướng không mặc nhiên gắn quyền học thuật với học hàm. Thay vào đó, các quyền này nên được xác lập trên cơ sở năng lực nghiên cứu, thành tích khoa học, kinh nghiệm đào tạo và kết quả đánh giá chuyên môn. Chẳng hạn, việc xác định năng lực đào tạo không nên tiếp tục sử dụng hệ số GS = 8; PGS = 6; TS = 3, mà cần dựa trên bộ tiêu chí phản ánh năng lực nghiên cứu (research capacity) của đội ngũ giảng viên.

Thứ năm, hoàn thiện cơ chế bảo đảm chất lượng và hậu kiểm. Việc trao quyền bổ nhiệm giáo sư cho cơ sở giáo dục đại học chỉ phát huy hiệu quả khi đi kèm cơ chế kiểm định, thanh tra và đánh giá định kỳ. Trọng tâm quản lý cần chuyển từ tiền kiểm sang hậu kiểm; Nhà nước giám sát tính hợp pháp của quy trình bổ nhiệm và chất lượng đội ngũ học thuật, trong khi cơ sở giáo dục đại học chịu trách nhiệm trực tiếp về kết quả sử dụng và phát triển giáo sư.

Tóm lại, cải cách mô hình giáo sư chỉ thực sự hoàn chỉnh khi được đặt trong một mô hình quản trị mới, trong đó Nhà nước giữ vai trò kiến tạo thể chế và bảo đảm chất lượng, còn cơ sở giáo dục đại học trở thành chủ thể chịu trách nhiệm tuyển chọn, sử dụng và phát triển đội ngũ giáo sư.

Tài liệu tham khảo

- Altbach, P. G. (1996). *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Baldwin, R., Cave, M., & Lodge, M. (2012). *Understanding regulation: Theory, strategy, and practice* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Bùi Thị Minh Hồng (2026, June 15). *Giáo sư Việt Nam: Danh hiệu hành chính hay năng lực học thuật?* <https://tuoitre.vn/giao-su-viet-nam-danh-hieu-hanh-chinh-hay-nang-luc-hoc-thuat-20260614232722659.htm>.
- European University Association. (2023). *University autonomy in Europe III: The scorecard 2023*. <https://www.eua.eu/resources/publications/1126:university-autonomy-in-europe-iii-the-scorecard-2023.html>
- Ministry of Education of the People's Republic of China, & Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China. (2020, December 31). *Guiding opinions on deepening the reform of the professional title system for teachers in higher education institutions* (关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见). https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/rcrs/202101/t20210127_408522.html.
- Nguyễn Đức Huy (2016). Kinh nghiệm phong và bổ nhiệm giáo sư, phó giáo sư ở Đức và Hungary. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (132), 116–118. http://vjcs.vnies.edu.vn/sites/default/files/132_9.2016_-116-118.pdf.
- OECD. (2024). *Education policy outlook 2024: Shaping responsive and resilient education in a changing world*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/49bedda9-en>.
- Phạm Xuân Yêm (2017, March 14). *Pháp tuyển chọn GS, PGS không biên giới*. Tia Sáng. <https://tiasang.com.vn/phap-tuyen-chon-gs-pgs-khong-bien-gioi-4975500.html>.
- Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*. Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018.
- Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam (2025a, March 12). *Giáo sư, Phó Giáo sư: Danh hiệu, chức danh hay chức vụ?* <https://giaoduc.net.vn/giao-su-pho-giao-su-danh-hieu-chuc-danh-hay-chuc-vu-post249732.gd>.
- Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam (2025b). *GS, PGS nên được nhìn nhận là học hàm, chức danh học thuật, vị trí việc làm hay chức vụ học thuật?* <https://giaoduc.net.vn/gs-pgs-nen-duoc-nhin-nhan-la-hoc-ham-chuc-danh-hoc-thuat-vi-tri-viec-lam-hay-chuc-vu-hoc-thuat-post260572.gd>.
- Tạp chí điện tử Tri thức và Cuộc sống (Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam) (n.d.). *Bàn thêm về vấn đề phong học hàm ở Việt Nam*. <https://vusta.vn/ban-them-ve-van-de-phong-hoc-ham-o-viet-nam-p63122.html>.
- Teichler, U., Arimoto, A., & Cummings, W. K. (Eds.). (2013). *The changing academic profession: Major findings of a comparative survey*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6155-1>.
- Thủ tướng Chính phủ (2018). *Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg ngày 31/8/2018 ban hành Quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư; thủ tục xét hủy bỏ công nhận chức danh và miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư*.
- Trần Đức Viên (2026, May 8). *Cần mạnh dạn rũ bỏ tư duy “phẩm hàm trọn đời”*. Tia Sáng. <https://tiasang.com.vn/can-manh-dan-ru-bo-tu-duy-pham-ham-tron-doi-5071388.html>.
- UNESCO. (1997). *Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113234>.