



Cần thiết cải cách và chấn hưng Phật giáo trong giai đoạn hiện nay

ISSN: 2734-9195

14:26 23/05/2024

công tác đổi mới, cải cách không phải là một vấn đề một sớm một chiều, mà đó là cả một quá trình, xuất phát từ thực tiễn....

Công tác đổi mới, cải cách không phải là một vấn đề một sớm một chiều, mà đó là cả một quá trình, xuất phát từ thực tiễn của xã hội, nó cần có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị; tổ chức, các ban, ngành trong Giáo hội, sự đồng thuận, đoàn kết của tập thể lãnh đạo và tăng, ni, trên tinh thần vì lợi ích của quốc gia, dân tộc và lợi ích của Giáo hội Phật giáo Việt Nam.

Tác giả: **TS. Thích Lệ Quang** Trưởng Ban Giáo dục Phật giáo quận Tân Bình, TP.HCM

Tóm tắt

Giáo hội Phật giáo Việt Nam được thành lập là một quy luật tất yếu mang tính lịch sử, là sự lựa chọn đúng đắn, phù hợp với quy luật của sự vận động và phát triển của xã hội, góp phần giúp cho Phật giáo Việt Nam tồn tại, phát triển cùng với sự phát triển về kinh tế, chính trị, xã hội, văn hoá của đất nước trong thời đại mới.

Tuy nhiên, hơn 40 năm thành lập và phát triển của Giáo hội Phật giáo Việt Nam, một chặng đường dài, với nhiều khó khăn, thách thức của một xã hội đầy năng động, phức tạp và xu hướng toàn cầu hoá như hiện nay, thì công tác quản lý về Giáo hội, tăng, ni, cơ sở vật chất, văn hoá, truyền thông tất yếu sẽ có nhiều bất cập.

Vì vậy, cải cách trong lĩnh vực Phật giáo là một hướng đi cần thiết, để xem xét, cập nhật cho phù hợp với sự quản lý chung của một xã hội đầy năng động và thách thức. Bài viết tập trung trình bày về cải cách, đổi mới phải mang tính toàn

diện và thống nhất; chiến lược đào tạo nguồn nhân sự cấp lãnh đạo. Mục đích, góp phần nâng cao nhận thức, cải cách về công tác quản lý trong Giáo hội Phật giáo hiện nay, nhằm hướng đến mục tiêu phát triển bền vững của tổ chức Giáo hội Phật giáo Việt Nam trong thời đại mới.

Từ khoá: Cải cách, lĩnh vực Phật giáo, Giáo hội, Phật giáo Việt Nam, thời đại mới.

Cải cách và đổi mới là quy luật tất yếu

Cải cách được xem là động lực để thúc đẩy sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội, văn hoá của các quốc gia, dân tộc. Vì vậy xu hướng cải cách, đổi mới của đất nước ta ngày nay là một sự tất yếu, hợp với quy luật của sự vận động và phát triển đất nước trong quá trình tiến lên chủ nghĩa xã hội.

Trong quá trình xây dựng và phát triển xã hội, Nhà nước ta luôn luôn chú trọng, đề cao đến vai trò của sự đổi mới, cải cách hành chính, xem đó là giải pháp góp phần cho mục tiêu hướng đến phát triển kinh tế, chính trị - xã hội một cách bền vững.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng nêu rõ: *“Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Đảng, đồng thời tôn trọng nguyên tắc hiệp thương dân chủ trong tổ chức và hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, phát huy mạnh mẽ vai trò, tính tự chủ, năng động, sáng tạo của Mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội”* [1].

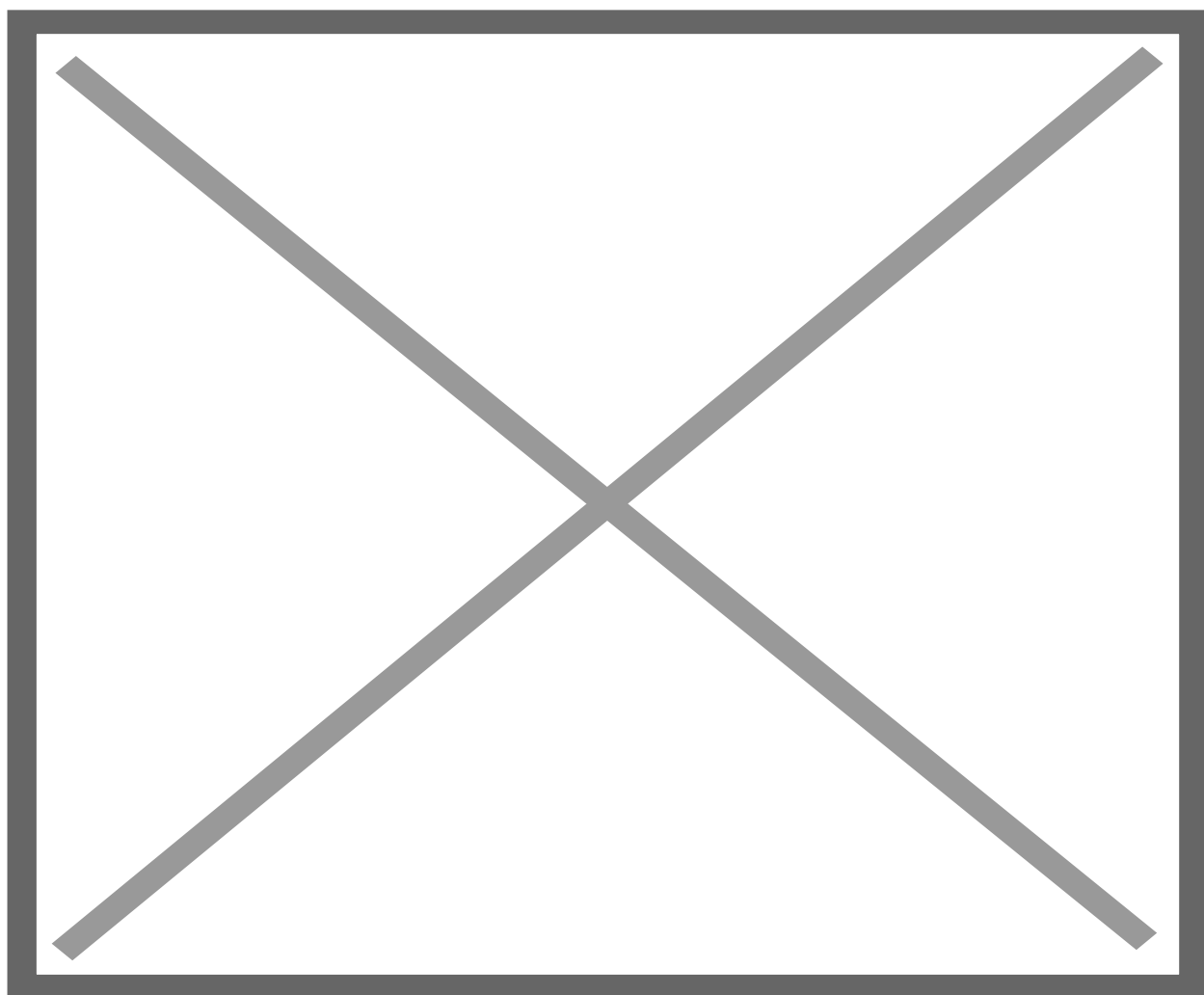
Trên tinh thần đó, Phật giáo Việt Nam trong từng giai đoạn lịch sử của đất nước, đã có nhiều thay đổi, đổi mới, cải cách về mọi phương thức lãnh đạo trong Phật giáo để phù hợp với sự biến đổi của đất nước ở ba miền Nam, Trung, Bắc. Đặc biệt hơn nữa, đó là sự ra đời của một tổ chức Giáo hội Phật giáo Việt Nam để quản lý và đại diện cho tiếng nói chung của Tăng, Ni Phật giáo trong và ngoài nước.

Giáo hội Phật giáo Việt Nam được thành lập là một quy luật tất yếu mang tính lịch sử, là sự lựa chọn đúng đắn, phù hợp với quy luật của sự vận động và phát triển xã hội, góp phần giúp cho Phật giáo Việt Nam tồn tại, phát triển cùng với sự phát triển về kinh tế, chính trị, xã hội, văn hoá của đất nước trong thời đại mới.

Tuy nhiên, hơn 40 năm thành lập và phát triển của Giáo hội Phật giáo Việt Nam, một chặng đường dài, với nhiều khó khăn, thách thức của một xã hội đầy năng

động, phức tạp và xu hướng toàn cầu hoá như hiện nay, thì công tác quản lý về Giáo hội, phương thức lãnh đạo Tăng, Ni, cơ sở vật chất, văn hoá, truyền thông tất yếu sẽ có nhiều bất cập.

Vì vậy, cải cách về nhiều mặt trong lĩnh vực Giáo hội hiện nay là một hướng đi cần thiết, để xem xét, cập nhật cho phù hợp với sự quản lý chung của một xã hội đầy năng động và thách thức. Tuy nhiên, nội dung bài viết chỉ trình bày về cải cách, đổi mới phải mang tính toàn diện và thống nhất, chiến lược đào tạo nguồn nhân sự cấp lãnh đạo ở các cấp Giáo hội.



Cải cách, đổi mới phải mang tính toàn diện và thống nhất

Cải cách, đổi mới, là vấn đề đóng vai trò hết sức quan trọng trong mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội, văn hoá của con người. Tất cả các quốc gia trên thế giới, cũng như trong lĩnh vực tôn giáo, xem cải cách, đổi mới là mục tiêu, động lực, thúc đẩy cho sự phát triển bền vững.

Theo Tự điển Hán - Việt của Thiều Chửu, “*cải*” có nghĩa là: “*Đổi, như cải tạo (làm lại), cải quá (đổi lỗi...)*”[2]; còn “*cách*” có nghĩa là: “*Đổi, đổi chính thể khác gọi là cách mệnh; còn có nghĩa là: bỏ đi, như cách chức, cách mất chức vụ đang làm...*”[3]. Mặt khác, Hán - Việt từ điển của Đào Duy Anh, định nghĩa “*cải*” có nghĩa là thay đổi; còn “*cải cách*” có nghĩa là sửa đổi[4].

Do đó, cải cách có nghĩa là thay đổi phương thức, hành động của một công việc, một hoạt động cụ thể của một cá nhân, tổ chức nào đó, nhằm hướng đến một mục tiêu tốt hơn, hoàn thiện hơn. Chẳng hạn như là hiện nay Nhà nước đang từng bước cải cách thủ tục hành chính với mục đích nhanh gọn hơn, cải cách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công nhân viên chức, cải cách giáo dục về cách dạy và học tốt hơn nhằm nâng cao kiến thức, đào tạo con người tốt hơn.

Từ khi Tổ chức Giáo hội được thành lập năm 1981 đến nay; mặc dù, trải qua nhiều khó khăn, thách thức và nhiều biến động của xã hội, nhưng Giáo hội Phật giáo Việt Nam đã vượt qua những chặng đường khó khăn và thách thức của xã hội, từng bước vươn lên và đạt được những thành quả như kỳ vọng trong quá trình phát triển của Giáo hội Phật giáo Việt Nam.

Giáo hội Phật giáo Việt Nam đã đạt được những thành tựu to lớn trong công cuộc xây dựng và phát triển Phật giáo Việt Nam lớn mạnh về mọi mặt như hệ thống giáo dục, công tác hoằng pháp, tăng sự, về hoạt động tín ngưỡng của phật tử góp phần tạo nên sự ổn định, phát triển lâu dài của Tổ chức Giáo hội ngày càng đáp ứng được nhu cầu, nguyện vọng của tăng, ni, tín đồ phật tử trong và ngoài nước.

Sự thành tựu của Giáo hội Phật giáo Việt Nam trong những năm qua, đã khẳng định được vai trò, tầm vóc của Giáo hội Phật giáo Việt Nam hiện nay. Nó không những chứng tỏ bản lĩnh của Giáo hội Phật giáo Việt Nam, mà còn khẳng định, vai trò, địa vị, niềm tin của Giáo hội Phật giáo Việt Nam trên trường quốc tế.

Song song đó, Giáo hội Phật giáo Việt Nam đã góp phần đồng hành cùng với xã hội, thực hiện nhiều mục tiêu quan trọng, hoàn thành nhiều nhiệm vụ và giải quyết những khó khăn của xã hội trong công cuộc đổi mới của đất nước. Giáo hội Phật giáo đã chung tay, góp sức giải quyết về nhiều vấn đề của xã hội như biến đổi khí hậu, hạn hán, thiên tai, lũ lụt, cứu giúp người nghèo, từ thiện xã hội.

Với chức năng và nhiệm vụ của mình, Giáo hội Phật giáo Việt Nam đã góp phần tích cực trong những công tác hoạt động của xã hội, nhằm làm giảm bớt những vấn đề tệ nạn xã hội, suy thoái đạo đức, sự biến chất đạo đức cá nhân, nhóm

người, làm ảnh hưởng đến đời sống văn hoá tinh thần của quần chúng nhân dân.

Tuy nhiên, hơn 40 năm hình thành và phát triển, Giáo hội Phật giáo Việt nam đang đứng trước những thách thức mới, khó khăn và phức tạp trong thời đại công nghệ 4.0, sự phát triển không ngừng của trí tuệ nhân tạo AI, máy học, internet vạn vật, robot, thực tế ảo, tiktok, youtube...thì đòi hỏi công tác quản lý của Giáo hội cần có những bước đi mới mang tính toàn diện và thống nhất, nhằm cải cách, đổi mới phương thức quản lý Tăng, Ni, cơ sở vật chất, tự viện, các ban, ngành, tổ chức của Giáo hội các cấp.

Cải cách phải thể hiện được sự thống nhất chung của tăng, ni, Phật giáo ba miền Nam, Trung, Bắc, để tránh mâu thuẫn và xung đột trong quá trình cải cách, đổi mới. Tính thống nhất, đoàn kết là nền tảng cốt lõi của sự đổi mới về đường lối, tư tưởng, tư duy của con người trong Phật giáo. Đổi mới, cải cách, nếu không phù hợp với ý chí, nguyện vọng của Tăng già Phật giáo, không phù hợp với đường lối, chính sách của nhà nước, tất yếu sẽ dẫn đến nguy cơ “mâu thuẫn tiềm tàng” trong chính nội bộ Phật giáo.

Điều đó, trong lịch sử phát triển của đạo Phật đã chứng minh cho chúng ta thấy rõ về sự không thống nhất quan điểm, tư tưởng, đường lối bằng sự chia rẽ sâu sắc, nó là *“hạt nhân của sự mâu thuẫn”*, mà hậu quả của nó là sự phân phái Thượng toạ bộ và Đại chúng bộ, xảy ra 110 năm sau khi Phật nhập diệt.

Mặt khác, câu chuyện ở đây là chúng ta cần cải cách, đổi mới như thế nào, để phù hợp với tình hình mới của xã hội ngày nay; khi mà chúng ta vẫn còn cách tiếp cận theo truyền thống trong phương thức quản lý, vẫn còn mang tính “thống nhất trong đa dạng”.

Chẳng hạn như, các trường Sơ cấp, Trung cấp Phật học, là thuộc về lĩnh vực chuyên môn của Ban Giáo dục, nhưng lại thuộc quyền quản lý của Ban Trị sự cấp tỉnh/thành phố/quận/huyện.

Hơn nữa, hiện nay chúng ta đang gặp nhiều vấn đề về truyền thông đại chúng, như là sự *“tác động Phật giáo có tính toán”* lan truyền rộng rãi trên thông tin mạng và những *“sự cố không mong đợi”* xảy ra đối với tăng, ni, bên cạnh quyền lợi, lợi ích của Phật giáo bị ảnh hưởng, thì ai là người đại diện hoặc “phát ngôn viên” truyền thông để đứng ra trả lời, phát biểu, trình bày quan điểm của Phật giáo trước xã hội, truyền thông đại chúng?

Không phải cá nhân, nhóm người, đều có quyền phát biểu, trình bày quan điểm mà không mang tính đại diện chính thống của lãnh đạo cấp cao Phật giáo. Do

đó, có rất nhiều vấn đề mà chúng ta phải đối mặt trong tình hình mới hiện nay như là: kiểm kê tiền công đức, thành lập Ban quản trị đã nhận được nhiều ý kiến trái chiều của các tăng, ni, tự, viện trong cả nước.

Bên cạnh đó, hiện nay đang có xu hướng xuất hiện nhiều “hiện tượng lạ” trên các trang mạng xã hội, gây “ấn tượng đa chiều” và những bình luận trái chiều về hình ảnh của con người tu sĩ Phật giáo và vai trò lãnh đạo của các cấp Giáo hội hiện nay về những thông tin xuất hiện trên cộng đồng mạng như thế nào.

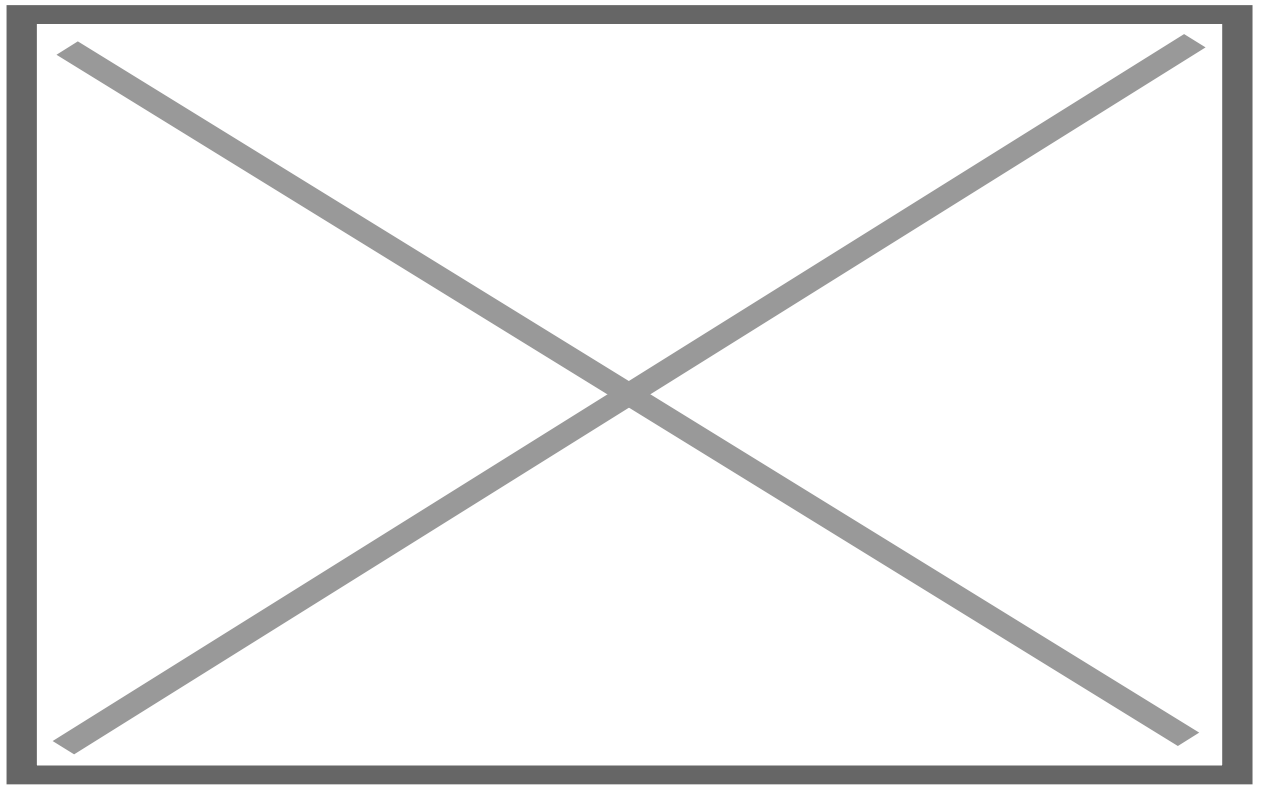
Những sự bình luận và tranh luận gay gắt trên mạng hiện nay đang xuất hiện với tần suất ngày càng nhiều giữa một bên là cư dân mạng bình luận, ủng hộ, tán thán về những hành động, việc làm được xem là chính nghĩa, đạo đức, tu hành và một bên là bảo vệ cho những quan điểm, suy nghĩ của cá nhân, nhóm người về những hành động, việc làm của đối tượng ngược lại.

Sự tranh biện đó, tạo nên một cuộc công kích lẫn nhau, phỉ báng nhau mà hậu quả sau cùng của nó là hình ảnh người tu sĩ Phật giáo bị đem lên “bàn mổ”, để làm vật “thí nghiệm” cho một sự phân tích, bàn luận và trình bày kiến giải theo kiểu “ngã chấp”, bởi chính những người tranh luận trên diễn đàn mạng.

Đó là những thách thức mới, thể hiện sự mạnh mẽ của tiến trình phân cực trong tầng lớp cư dân cộng đồng mạng về sự so sánh, đối chiếu và niềm tin của họ vào giới tu sĩ; điều đó, phản ánh cách nhìn, cách suy nghĩ của người dân, tín đồ Phật giáo về sự quản lý trong lĩnh vực Phật giáo hiện nay. Mặt khác, đó là sự phân quyền lãnh đạo ở các cấp, các ban, ngành, Ban Trị sự còn kiêm nhiệm nhiều chức vụ.

Sự kiêm nhiệm chức vụ lãnh đạo vừa ở Trung ương vừa lãnh đạo ở cấp địa phương, phần nào đó sẽ mất tính công bằng, bình đẳng, một khi lãnh đạo Trung ương muốn kiểm tra, thanh tra, giám sát công việc của Giáo hội các cấp, ban, ngành. Trong hệ thống tổ chức chính quyền nhà nước, tuyệt đối không có chuyện vừa làm ở cấp Trung ương lại kiêm nhiệm cấp địa phương như trong Giáo hội, đặc biệt là ở các tỉnh phía Bắc.

Chính vì vậy, xu hướng đổi mới, cải cách trong Giáo hội về các lĩnh vực, các ban, ngành, cải cách hành chính, nhân sự lãnh đạo cấp địa phương là xu hướng tất yếu trong thời đại phát triển, đó cũng là xu hướng chung của Nhà nước đang từng bước đổi mới về mọi mặt của đời sống kinh tế, chính trị, xã hội. Tuy nhiên, vấn đề không kém quan trọng, đó là việc đào tạo nguồn nhân sự lãnh đạo ở các cấp địa phương và việc đào tạo phải có kế hoạch, mang tính chiến lược lâu dài.



Chiến lược đào tạo nguồn nhân sự cấp lãnh đạo

Việc đào tạo nguồn nhân sự lãnh đạo cho đất nước được xem là nguồn nguyên khí quan trọng của quốc gia. Nó thể hiện tầm nhìn chiến lược lâu dài của Đảng và Nhà nước về công tác nhân sự các cấp để quản lý, điều hành đất nước. Chính vì vậy, nó đã tạo ra các thể hệ kế thừa lãnh đạo đất nước một cách tốt nhất về vấn đề nhân sự trong các tổ chức chính trị - xã hội.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, nêu rõ: *“Ban Chấp hành Trung ương đã chú trọng lãnh đạo nghiên cứu, tổng kết thực tiễn làm cơ sở ban hành nghị quyết về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và kết luận về phương hướng công tác nhân sự Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII, phù hợp với tình hình và yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới”* [5].

Điều đó, còn có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với Giáo hội Phật giáo Việt Nam trong thời đại ngày nay về công tác nhân sự của Giáo hội. Do đó, công tác nhân sự là nhiệm vụ quan trọng của các cấp lãnh đạo Giáo hội. Trong tác phẩm Giáo hội Phật giáo Việt Nam: 35 năm hình thành và phát triển, Thượng toạ Thích Thiện Thống, Phó Tổng thư ký, Chánh văn phòng HĐTS GHPGVN đã có nhận định:

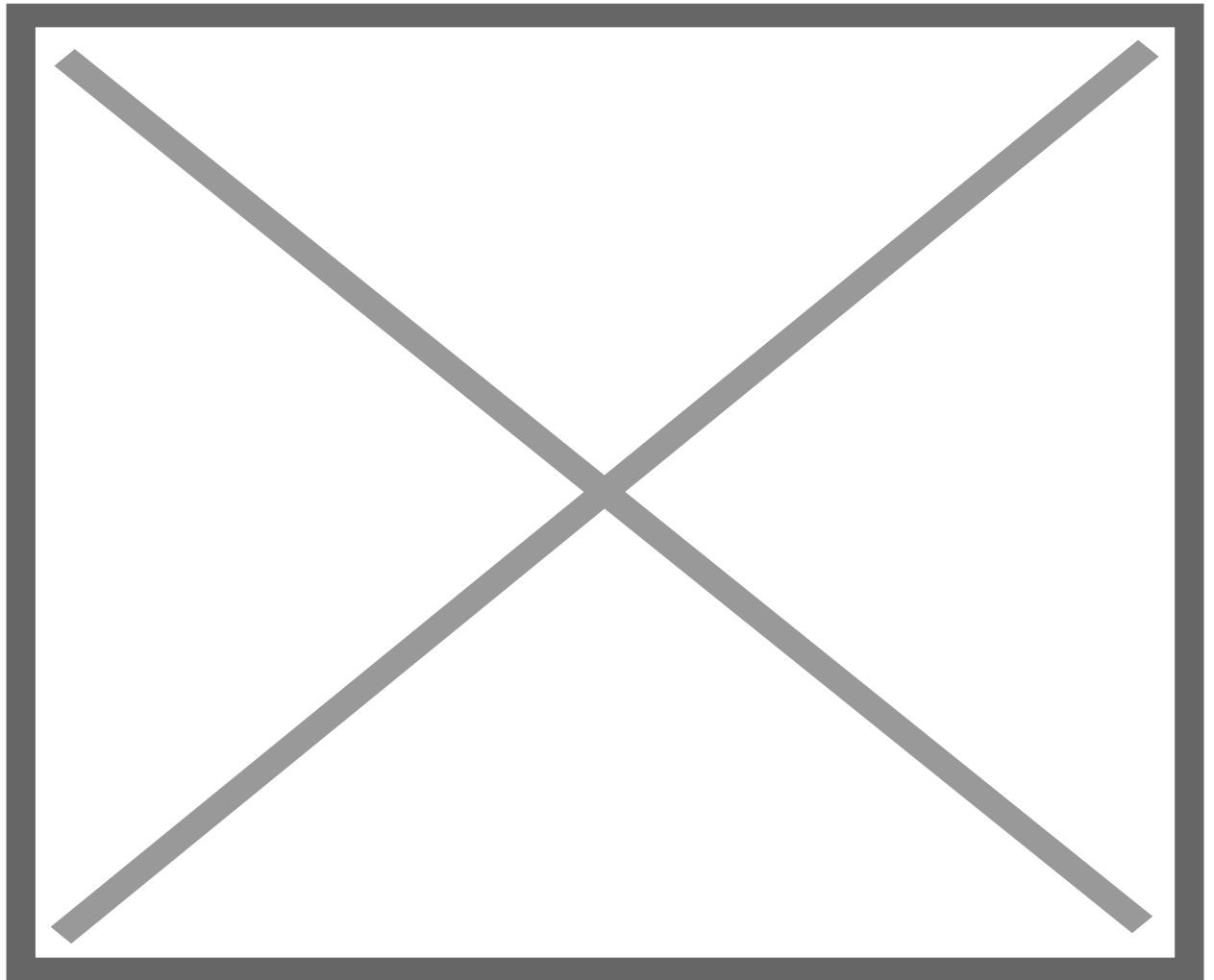
“Công tác nhân sự Đại hội là một trong hai nhiệm vụ đặc biệt quan trọng. Trên cơ sở quy định của Hiến chương Giáo hội, sẽ cho chúng ta một đường lối, quan điểm, phương hướng nhiệm vụ chính trị để làm cho Đạo pháp xương minh, phát triển bền vững của Giáo hội. Cho nên nhân sự là cái gốc của mọi vấn đề thịnh suy của Giáo hội” [6].

Do đó, việc đào tạo nhân sự cấp lãnh đạo có *“phẩm chất đạo đức - năng lực - trình độ - kinh nghiệm”* cho thế hệ lãnh đạo kế thừa trong tương lai của Giáo hội, sẽ không giống như đào tạo một vị tu sĩ chuyên môn Phật giáo.

Song, câu chuyện ở đây là chúng ta đào tạo nguồn nhân sự như thế nào? Đào tạo nguồn nhân lực cho công tác nhân sự phải có phương pháp, kế hoạch, chiến lược đào tạo một cách bài bản, cụ thể; đồng thời việc tuyển chọn đào tạo thế hệ trẻ lãnh đạo các cấp phải mang tính hệ thống, tổ chức, đường lối, quan điểm, tư duy lý luận, nhưng không thể thiếu tính khoa học, công bằng, bình đẳng.

Dẫu rằng, cơ cấu nhân sự Giáo hội luôn luôn có ba thế hệ kế thừa: các bậc niên cao lập trường, các bậc trung niên và các thế hệ trẻ tăng, ni; nhưng vấn đề đào tạo nguồn nhân sự phải mang tầm chiến lược, không thể đào tạo chung chung và theo phương pháp truyền thống.

Nước Việt Nam ngày nay đang trên đà phát triển hướng tới mục tiêu *“dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”* [7], là nhiệm vụ hàng đầu được Đảng và Nhà nước ta hết sức quan tâm. Vì vậy *“muốn xây dựng tổ chức Giáo hội bền vững về mọi mặt thì trước hết phải xây dựng, đào tạo con người có phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, kinh nghiệm, có nhận thức, trách nhiệm, mang tố chất của người lãnh đạo Giáo hội”*.



Nguồn nhân sự là nền tảng quan trọng lãnh đạo các cấp của Giáo hội, việc đào tạo tốt nguồn nhân sự sẽ nâng cao năng lực lãnh đạo của Giáo hội và chất lượng hoạt động của hệ thống Giáo hội từ trung ương đến cơ sở. Từ thực tiễn trong những năm qua đã cho chúng ta thấy rõ sự khiếm khuyết, sự khan hiếm về nhân sự ở cấp cơ sở/tỉnh/thành phố. Nhiều địa phương không thống nhất về việc chọn lãnh đạo cấp tỉnh/ thành phố.

Ở các tỉnh/ thành phố có nhiều nơi không hiệp thương được về nhân sự lãnh đạo trong Ban Trị sự Phật giáo, trong khi Đại hội Phật giáo toàn quốc cận kề, mà Đại hội Phật giáo cấp cơ sở, tỉnh/thành phố vẫn chưa thống nhất về nhân sự Ban Trị sự. Chẳng hạn tỉnh Bình Phước, không đào tạo được nguồn nhân sự lãnh đạo cấp tỉnh kế thừa cho nhiệm vụ lãnh đạo Ban Trị sự của Tỉnh.

Do đó, Hội đồng Trị sự Trung ương buộc phải công cử các vị lãnh đạo Trung ương về làm nhiệm vụ Trưởng ban Ban Trị sự Phật giáo tỉnh Bình Phước. Tiếp đó, là tỉnh Bạc Liêu, cũng liên quan đến vấn đề nhân sự lãnh đạo nội bộ của Ban Trị sự Tỉnh, kết quả là thiếu hụt nguồn nhân sự lãnh đạo cao nhất của Tỉnh và Hội đồng Trị sự Trung ương cũng phải công cử, bổ nhiệm lãnh đạo Trung ương về điều hành Ban Trị sự Phật giáo Tỉnh Bạc Liêu một thời gian dài.

Đâu là nguyên nhân đưa đến sự khan hiếm nguồn nhân sự cấp lãnh đạo? tại sao tỉnh/ thành phố lại không chọn được thế hệ kế thừa tiếp theo lãnh đạo Giáo hội trong tỉnh/thành phố? Tại sao giữa chính quyền tỉnh và Ban Trị sự tỉnh lại không đồng thuận về sự hiệp thương nhân sự?

Phải chăng yếu tố mất đoàn kết nội bộ là nguyên nhân đưa đến sự không thống nhất nhau về con người, quan điểm, đường lối lãnh đạo? Hay còn những yếu tố nào khác tác động và làm chệch mục tiêu đã định? Hòa thích Thích Trí Thủ - Chủ tịch Hội đồng Trị sự nhiệm kỳ I đã từng phát biểu: *“...vì sự xương minh Đạo pháp và lợi ích của dân tộc, mọi người chúng ta phải một lòng đoàn kết hoà hợp, đừng vì những dị biệt mà quên đi hoài bão thống nhất Phật giáo của các bậc tiền bối, làm như thế sẽ có tội với lịch sử và dân tộc”*.

Cho nên, đoàn kết là nền tảng cực kỳ quan trọng của dân tộc Việt Nam, con người Việt Nam trải qua bao thế hệ đấu tranh dựng nước và giữ nước. Tại sao trong chúng ta không thể đoàn kết với nhau, để tạo nên sức mạnh nội tại, để cùng nhau quản lý tốt Giáo hội? Điều đó, tất nhiên còn có nhiều lý do của nó, nhiều yếu tố xen lẫn giữa lợi ích cá nhân, nhóm người, tổ chức.

Tuy nhiên, chúng ta phải thừa nhận rằng, quá trình chuyển giao quyền lực lãnh đạo còn thiếu bản *“thiết kế quy hoạch chi tiết”* nhân sự, thiếu hụt nguồn dự trữ nhân sự ban đầu. Thiết bị đầu cuối để mã hoá đối tượng mang yếu tố quyết định, nhưng thiết bị đầu vào lại là nền tảng cơ bản để hướng tới mục tiêu mà chúng ta cần đạt được nhưng kỳ vọng đặt ra. Cũng vậy, nguồn nhân lực về nhân sự chất lượng cao, nếu được đào tạo bài bản ngay từ đầu, có chất lượng tốt, thì công tác nhân sự trong Giáo hội sẽ đạt kết quả tốt hơn.

Tóm lại, Cải cách, đổi mới trong lĩnh vực Phật giáo hiện nay là hướng đi cần thiết, là nhiệm vụ hàng đầu của các cấp Giáo hội. Đó cũng là xu hướng tất yếu của xã hội, nhằm hướng đến mục tiêu phát triển bền vững của đất nước. Đổi mới để cập nhật cho phù hợp với những tiến trình phát triển chung của đất nước và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên đổi mới, cải cách phải mang tính toàn diện và thống nhất chung trong vai trò, nhiệm vụ, cơ chế hoạt động của tổ chức Giáo hội và giữ được tính đặc thù của Phật giáo.

Đặc biệt là trong kế hoạch, đào tạo nguồn nhân lực cho công tác nhân sự ở các cấp, một cách có hệ thống, đào tạo có bài bản, có đường lối, quan điểm cụ thể, nhằm tạo ra con người mới có *“phẩm chất đạo đức – năng lực – trình độ – kinh nghiệm”* lãnh đạo Giáo hội trong tương lai.

Xã hội luôn luôn vận động và phát triển không ngừng, đòi hỏi vai trò lãnh đạo phải nắm bắt xu hướng phát triển chung của xã hội và vận dụng nó một cách có

hiệu quả trong công tác quản trị của Giáo hội. Vì vậy đổi mới, cải cách không những đóng vai trò quan trọng trong tổ chức Giáo hội, mà nó còn phải mang ý nghĩa là tầm nhìn chiến lược.

Đổi mới phải mang ý nghĩa tích cực, loại bỏ những yếu tố tiêu cực là điểm mấu chốt của việc cách cải. Đổi mới không phải là triệt tiêu những giá trị cốt lõi của Giáo hội, những giá trị nền tảng của Phật giáo, mà đổi mới để nâng tầm giá trị của chủ thể lên tầm cao mới, làm cho công tác quản trị Giáo hội tốt hơn trong tương lai.

Song, công tác đổi mới, cải cách không phải là một vấn đề một sớm một chiều, mà đó là cả một quá trình, xuất phát từ thực tiễn của xã hội, nó cần có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, tổ chức, các ban, ngành trong Giáo hội, sự đồng thuận, đoàn kết của tập thể lãnh đạo và Tăng, Ni, trên tinh thần vì lợi ích của quốc gia, dân tộc và lợi ích của Giáo hội Phật giáo Việt Nam.

Tác giả: **TS. Thích Lệ Quang** Trưởng Ban Giáo dục Phật giáo quận Tân Bình, TP.HCM

THƯ MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ nội vụ - Viện nghiên cứu Khoa học tổ chức nhà nước, Hệ thống chính trị cơ sở, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB. Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội, 2021.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 2, NXB. Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội, 2021.
4. Giáo hội Phật giáo Việt Nam, Hiến chương Giáo hội Phật giáo Việt Nam, NXB. Tôn giáo, năm 2013.
5. HT. TS. Thích Trí Quảng, PGS.TS. Võ Văn Sen và TT. TS. Thích Nhật Từ (chủ biên), Giáo hội Phật giáo Việt Nam: 35 năm hình thành và phát triển, NXB. Hồng Đức, 2016.

***** CHÚ THÍCH

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB. Chính trị Quốc gia sự thật, HN, tr. 197.
- [2] Thiều Chửu (1942), Hán - Việt tự điển, Nhà in Đuốc Tuệ, Hà Nội, tr. 255.

- [3] Thiều Chửu (1942), Hán – Việt tự điển, Nhà in Đuốc Tuệ, Hà Nội, tr. 755.
- [4] Đào Duy Anh (1931), Hán – Việt từ điển, NXB. Trường Thi, tr. 80,81.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 2, NXB. Chính trị Quốc gia sự thật, HN, tr. 191.
- [6] HT.TS. Thích Trí Quảng, PGS.TS. Võ Văn Sen, TT.TS. Thích Nhật Từ (chủ biên), Giáo hội Phật giáo Việt Nam: 35 năm hình thành và phát triển, NXB. Hồng Đức, tr. 156.
- [7] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB. Chính trị Quốc gia sự thật, HN, tr. 9.