



PHÁT TRIỂN NGHỀ NGHIỆP - THẨM QUYỀN CỦA NGƯỜI GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

TS. PHẠM VĂN THUẦN

Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội

1. Đặt vấn đề

Đối mới giáo dục và hội nhập quốc tế là một xu hướng phát triển tất yếu đang tác động mạnh mẽ đến các trường đại học, làm thay đổi chức năng truyền thống và đặt các trường đại học trước những cơ hội mới, thách thức mới. Muốn đạt được sứ mệnh của mình, các trường đại học phải hình thành được đội ngũ giảng viên có năng lực mới thích ứng với sự thay đổi và làm chủ sự thay đổi do đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế đem lại, cùng với việc phát triển những phẩm chất truyền thống tốt đẹp của nhà trường. Bài viết này nhằm giới thiệu một quan điểm về quản lý đội ngũ giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục, đó là phát triển nghề nghiệp được xác định là một thẩm quyền của giảng viên đại học.

2. Phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học

Với tiếp cận coi phát triển nghề nghiệp chính là nhiệm vụ, là điều kiện để tham gia giảng dạy của giảng viên đại học, một số tác giả đã có những nghiên cứu cụ thể:

Yamith J. Fandino (2010) tin rằng người giảng viên không chỉ hướng vào việc đáp ứng nhu cầu của xã hội và giải quyết những mối quan tâm của hệ thống giáo dục, mà quan trọng hơn là họ cần có khả năng kiểm soát cuộc sống của riêng mình và nhờ vậy phát triển năng lực chuyên môn của họ...

Yamith J. Fandino đồng tình với Jack Whitehead (1989), người đã xem phát triển nghề nghiệp của giảng viên không phải là sự phát triển kinh nghiệm giảng dạy có tính chất kĩ thuật hay đơn thuần là sự phát triển một triết lý dạy học mà phải là việc họ cần xây dựng cho mình một lý thuyết về cuộc sống dạy học của họ (như cách thức tự đặt ra câu hỏi và tự tìm câu trả lời, hay như một cuộc điều tra được tiến hành bởi chính mình về lý do tại sao mình cần làm công việc này và cần những năng lực gì để thích hợp làm những việc đó). [1]

Nhóm tác giả Gary Lichtenstein, Mibrey McLaughlin, Jennifer Knudsen (1991) khi nghiên cứu về chính sách giáo dục đã cho rằng việc phát triển nghề nghiệp cho giảng viên cần thực hiện bởi sự trao quyền và tăng cường kiến thức chuyên môn. Trong đó, nhóm tác giả nhấn mạnh đến ba kiểu kiến thức chuyên môn bắt buộc phải được phát triển của giảng viên là kiến thức về hiệp hội nghề nghiệp, kiến thức về chính sách giáo dục và kiến thức về vấn đề của địa phương. [2]

Khi bàn về khái niệm thẩm quyền (authority), với tư cách là khái niệm có tính nền tảng của dân chủ, đã có nhiều cách khác nhau để định nghĩa thế nào là thẩm quyền. Trong khuôn khổ của bài viết này, tác giả trích dẫn định nghĩa trong giáo trình Foundations of Democracy: justice, authority, privacy (Các nền tảng của Dân chủ: công lý, thẩm quyền, sự riêng tư) của Center for Civic Education (Trung tâm Giáo dục Công dân) tại Hoa Kỳ. Theo đó, quyền lực là khả năng kiểm soát hay điều khiển được vật hay người. Còn thẩm quyền là quyền lực được gắn kết với một quyền (sự

cho phép) được sử dụng quyền lực đó. Tức là, phát triển nghề nghiệp cần được quan niệm là một quyền lực nghề nghiệp của giảng viên do trường đại học cho phép, và họ cần tự nguyện, chủ động thực hiện thẩm quyền đó để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Vì vậy, có thể hiểu, *phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học là thẩm quyền của giảng viên, biểu hiện khả năng tự khám phá bản thân, cập nhật và thực hiện sự định hướng, thiết lập mục tiêu; tìm kiếm, lựa chọn và thực hiện các cách thức để phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân một cách phù hợp nhất trong môi trường giáo dục đại học đầy biến động.*

Với cách tiếp cận này, phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học chính là con đường nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, giúp cho giảng viên có được năng lực thích ứng với sự thay đổi và làm chủ sự thay đổi do đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế đem lại. Đó cũng chính là quan điểm của Breen và Mann (1997) cho rằng, chủ động phát triển nghề nghiệp cho bản thân như là một sự tự chủ nghề nghiệp, sẽ mang lại cho giảng viên một vị thế mà "từ đó có thể vươn tầm ra thế giới". [3]

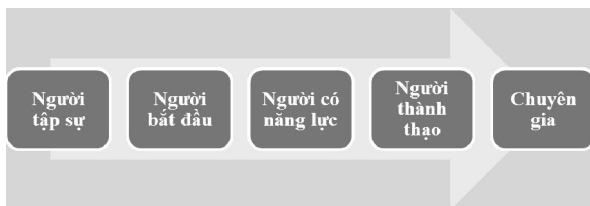
3. Con đường phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học

Phát triển nghề nghiệp là thẩm quyền của người giảng viên đại học. Thẩm quyền này cần được hiển thị dưới dạng các kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp của người giảng viên.

Theo M. Short (1994), có sáu dấu hiệu của thẩm quyền phát triển nghề nghiệp của giảng viên: 1/ Phát triển chuyên môn; 2/ Tự chủ; 3/ Tham gia vào việc ra quyết định; 4/ Tác động của giảng viên; 5/ Tình trạng của giảng viên; 6/ Người giảng viên hiệu quả.

Để phát triển nghề nghiệp, người giảng viên đại học có thể vận dụng mô hình phát triển kĩ năng của Dreyfus S.E và Dreyfus H.L (Dreyfus model of skill acquisition, 1980, Đại học California, Berkeley). Mô hình Dreyfus được đề xuất trên cơ sở nghiên cứu về quá trình một người học hình thành và phát triển kĩ năng của họ. Căn cứ vào tri thức, kĩ năng và kinh nghiệm, Dreyfus phân loại trình độ phát triển thành năm mức từ thấp đến cao. Mô hình này phù hợp với người giảng viên đại học trong quá trình hình thành và hiển thị thẩm quyền phát triển nghề nghiệp của họ bởi các mức phát triển được chia từ *tập sự* đến trở thành một *chuyên gia* với những tiêu chí cụ thể của từng mức độ.

Căn cứ vào sáu dấu hiệu phát triển nghề nghiệp giảng viên của M. Short (1994) và mô hình năm mức độ phát triển của Dreyfus S.E và Dreyfus H.L (1980), con đường phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học được nghiên cứu để đề xuất. Con đường này sẽ được khởi nguồn từ khi người giảng viên bắt đầu gia nhập nghề với vị trí *trợ giảng* (tương ứng với giai đoạn *tập sự*), trải qua năm giai đoạn phát triển chuyên môn để đi đến giai đoạn trở thành *chuyên gia* trong lĩnh vực chuyên môn.



Hình 1: Mô hình năm mức độ phát triển thành chuyên gia của Dreyfus S.E và Dreyfus H.L, 1980 [4]

Căn cứ vào mô hình này, tùy theo trình độ phát triển của mình mà mỗi giảng viên có thể bắt đầu từ một giai đoạn cụ thể nào đó của quy trình mà không cần phải đi từ giai đoạn *tập sự*.

4. Cơ hội và thách thức đối với phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học

Bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cách mạng khoa học về công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và truyền thông đã tác động trực tiếp đến sự phát triển của các nền giáo dục trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

4.1. Về cơ hội

Trước hết, trên cơ sở nội dung của Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020, Chiến lược Phát triển nhân lực 2011-2020, Chiến lược Phát triển giáo dục 2011 - 2020, Đề án "Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế" đã tạo ra tiền đề cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung, tạo cơ hội cho mỗi giảng viên có điều kiện thuận lợi phát triển nghề nghiệp.

Thứ hai, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng về giáo dục đang diễn ra ở quy mô toàn cầu tạo cơ hội để giảng viên có thể tiếp cận với các xu thế nghiên cứu mới, tri thức mới, những mô hình giáo dục hiện đại, tranh thủ các nguồn lực bên ngoài để phát triển nghề nghiệp cho bản thân.

Thứ ba, cách mạng khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông phát triển mạnh mẽ, sâu rộng sẽ tạo ra những điều kiện thuận lợi để giảng viên tự bồi dưỡng năng cao năng lực chuyên môn của bản thân, đồng thời là môi trường thuận lợi giúp giảng viên cập nhật được những thành tựu chuyên môn hiện đại.

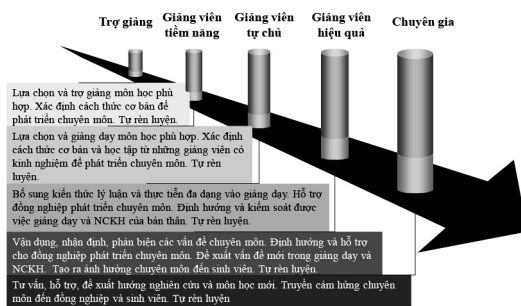
4.2. Về thách thức

Thách thức đầu tiên là nguồn lực của nhà nước và tiềm lực của các trường đại học, nhất là về nền tảng công nghệ thông tin, tài chính còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển nghề nghiệp của giảng viên trong quá trình hội nhập quốc tế.

Thách thức thứ hai là sự thiếu hụt, nhận thức chưa đúng về phát triển nghề nghiệp của giảng viên của các cấp quản lý cũng như trong đội ngũ giảng viên. Một số cơ sở giáo dục chưa có chủ trương rõ ràng, chưa có chính sách cụ thể, giám sát chặt chẽ về hiệu quả phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Cần phải coi phát triển nghề nghiệp của giảng viên như là một điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng đào tạo, tạo ra lợi thế cạnh tranh của nhà trường.

Thách thức thứ ba là sự phát triển và nâng cấp các trường cao đẳng thành trường đại học vùng, đại học địa phương trong thời gian qua được thực hiện khá nhanh

Con đường phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học



(theo Dreyfus S.E và Dreyfus H.L, 1980)

Hình 2: Con đường phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học

đã tạo ra nhu cầu lớn về số lượng giảng viên tại một số trường đại học. Tuy nhiên, tiêu chuẩn tuyển dụng, đánh giá về trình độ chuyên môn của giảng viên còn có nhiều bất cập, thiếu trầm trọng những giảng viên có trình độ cao. Điều này tạo ra sự thiếu hụt các chuyên gia để hỗ trợ giảng viên trong quá trình phát triển nghề nghiệp tại một nhà trường.

Thách thức thứ tư là chưa tạo ra được các hiệp hội nghề nghiệp nhằm hỗ trợ, giám sát phát triển chuyên môn cho các giảng viên của từng vùng miền, địa phương.

Thách thức thứ năm là tuy nhu cầu hội nhập quốc tế rất bức thiết, hiện tượng thương mại hóa giáo dục đang làm nảy sinh nhiều nguy cơ tiềm ẩn như sự thâm nhập, nảy sinh của các loại dịch vụ giáo dục kém chất lượng mà thiếu sự kiểm định chất lượng giáo dục kịp thời, khách quan của cơ quan quản lý nhà nước và hiệp hội nghề nghiệp.

Các cơ hội và thách thức này đặt ra cho mỗi giảng viên đại học một nhu cầu cấp thiết về việc phát triển nghề nghiệp cho bản thân. Vai trò của ban lãnh đạo các trường đại học và lãnh đạo khoa, bộ môn là tạo ra môi trường để giảng viên có điều kiện phát triển nghề nghiệp và coi phát triển nghề nghiệp như một thẩm quyền của người giảng viên.

5. Một số biện pháp tăng cường phát triển nghề nghiệp cho giảng viên đại học

5.1. Tạo cơ hội để giảng viên tham gia vào quá trình ra quyết định thuộc lĩnh vực chuyên môn

Giảng viên trong nhà trường, ngoài các nhiệm vụ chung của một viên chức công như chấp hành các chủ trương, chính sách, nghị quyết của Đảng và Chính phủ, hiểu và vận dụng chúng vào hoạt động chuyên môn của mình, họ còn có nhiệm vụ thường xuyên, cơ bản là giảng dạy (nói theo nghĩa hẹp, nghĩa rộng là giáo dục - đào tạo), nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ xã hội. Các hoạt động này có những đặc điểm riêng, khác với các hoạt động bình thường của các viên chức chuyên môn khác. Cụ thể là:

- *Đối với hoạt động giảng dạy:* Do đặc thù của hoạt động giảng dạy, nhà trường vừa kiểm soát được theo kiểu hành chính nhưng vừa không thể kiểm soát theo kiểu quản lý hành chính. Ví dụ: phân công giảng dạy, hướng dẫn luận án, luận văn, thực địa, thực tập và thực tế... theo ngày, giờ, số lượng có thể kiểm soát được nhưng việc soạn bài, chuẩn bị bài giảng, chấm bài kiểm tra,... thì khó có thể kiểm soát được. Chính vì vậy, nhà trường phải tạo



điều kiện để giảng viên chịu trách nhiệm cao với thời gian giảng dạy của mình, chỉ quản lý những thời điểm cốt lõi (như số giờ giảng trên lớp), còn những điểm cụ thể để giảng viên chịu trách nhiệm tự quản.

- *Đối với hoạt động nghiên cứu khoa học:* Hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của một trường đại học cũng chính là hoạt động của từng giảng viên trong nhà trường. Tùy thuộc vào các nhiệm vụ được giao mà các giảng viên có các hoạt động cụ thể trong nhà trường, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của nhà trường. Có thể nói rằng, sức mạnh của một trường đại học, trước hết bắt nguồn từ thế mạnh của từng thành viên trong nhà trường trên cơ sở một ý chí, quyết tâm chung xây dựng nhà trường ngày càng lớn mạnh. Chính vì vậy, phải tạo môi trường thuận lợi để giảng viên nghiên cứu và sáng tạo khoa học, qua đó phát triển năng lực nghiên cứu khoa học, giúp giảng viên nắm được kiến thức, kỹ năng và thái độ biểu hiện thông qua các công trình nghiên cứu khoa học được công bố, phát triển và tìm tòi các kỹ năng và quy trình nghiên cứu mới; áp dụng kết quả nghiên cứu được vào thực tiễn công tác giảng dạy, quản lý và trong các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

- *Đối với hoạt động bồi dưỡng và phục vụ xã hội:* Hoạt động này chịu nhiều nhân tố tác động, trong đó các năng lực nội sinh và yếu tố tích cực, tự giác, chủ động tự bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng. Các yếu tố này cần có môi trường thuận lợi mới xuất hiện và có thể duy trì. Môi trường đó được tạo nên bởi sự phối hợp chặt chẽ các công cụ cả về hành chính, kinh tế lẫn tinh thần, trong đó việc tác động vào uy tín, danh dự không kém phần quan trọng.

Những đặc điểm hoạt động kể trên của giảng viên đòi hỏi công tác quản lý, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên phải có nét đặc trưng, có sự phối hợp giữa các mặt hành chính, kinh tế, tinh thần. Trong đó, quan tâm chủ yếu đến chất lượng, hiệu quả của công việc trên cơ sở tạo môi trường hoạt động thuận lợi sẽ tốt hơn là quản lý cứng nhắc về mặt hành chính để giảng viên có điều kiện tham gia vào quá trình ra quyết định thuộc lĩnh vực chuyên môn của mình.

5.2. Tạo môi trường để giảng viên được tiếp xúc, hợp tác với đồng nghiệp và sinh viên, thảo luận và giải quyết những vấn đề thực tiễn của nhà trường

Giảng viên phải thường xuyên tiếp xúc với người học, đồng nghiệp, các cấp quản lý và cộng đồng xã hội trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ của mình. Vì vậy, giảng viên phải giữ được sự cân đối, hài hòa giữa tình cảm và lý trí để có đủ điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao:

- Trước hết, phải thu hẹp sự cách biệt thể hệ giữa người dạy và người học: Cũng như các bậc học khác, bậc Đại học cũng luôn tồn tại sự cách biệt giữa người dạy và người học. Thuận lợi của sự cách biệt là niềm tin của người học với người dạy. Khó khăn của cách biệt này là thiếu sự "chia sẻ" của người dạy trước những nhu cầu, hứng thú, hành vi của người học. Vì vậy, trong công tác quản lý phải tạo môi trường thuận lợi để người dạy và người học có cơ sở tin cậy, cảm thông và hợp tác giữa các bên để tạo ra hiệu quả giảng dạy, giáo dục cao, khắc phục sự cách biệt trên đây.

- Xây dựng hệ thống kết nối giảng viên và đồng nghiệp ở cấp liên ngành và liên trường, trong nước và nước ngoài. Mạng lưới này sẽ tạo được sự hợp tác, hỗ trợ và trao đổi lẫn nhau về các lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu và dịch vụ giáo dục.

5.3. Đẩy mạnh những chính sách phù hợp để phát huy quyền tự chủ và trách nhiệm cá nhân cao của giảng viên

Do yêu cầu tự chủ học thuật của giảng viên cao nên lao động sư phạm của giảng viên yêu cầu tính tự chủ và trách nhiệm cá nhân cao trong quá trình tương tác với người học. Trong quá trình giảng dạy, giáo dục, người giảng viên phải tự chủ về học thuật, chịu trách nhiệm về hành vi, kiến thức và thái độ của mình trước người học. Lao động sư phạm của giảng viên có tính độc lập cao, người giảng viên tương tác với người học mà không có sự giám sát thường xuyên, trực tiếp của các cấp quản lý, ít có sự hỗ trợ tại chỗ, tức thời của đồng nghiệp. Đây là đặc điểm quan trọng ảnh hưởng đến quá trình phát triển nghề nghiệp của giảng viên đại học.

Ngoài việc phát triển tự chủ học thuật, cần phát triển năng lực tư vấn thực hiện các dịch vụ đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên thông qua các hoạt động như: tham gia đóng góp ý kiến để phát triển nhà trường và cộng đồng; tham gia vào các hội đồng chuyên môn (thẩm định, biên tập chương trình đào tạo, bồi dưỡng, công bố các bài báo trên cho các tạp chí khoa học/hội nghị, hội thảo...); tư vấn thực hiện các dịch vụ đào tạo, xây dựng các chương trình đào tạo theo nhu cầu của từng cơ quan, đơn vị, đối tượng học viên,...

Mặt khác, đa dạng hóa hệ thống bổ nhiệm các vị trí chuyên môn để phù hợp với nhiệm vụ của các cơ sở giáo dục đại học. Thúc đẩy những vấn đề về thẩm mỹ và văn hóa. Những vấn đề này sẽ tạo được cơ chế hỗ trợ, khuyến khích và tôn trọng đội ngũ giảng viên - những người đã cống hiến cho nhà trường.

5.4. Khuyến khích trách nhiệm và quyền được tự do lựa chọn về hoạt động giáo dục của giảng viên

Sự tự chủ của giảng viên - những người có chuyên môn và khả năng phát triển văn hóa nhà trường trong xã hội hiện đại, cho phép họ phát triển và bảo vệ các giá trị cốt lõi của nhà trường. Kết quả của sự tự chủ này là nhiệm vụ trung tâm của nhà trường. Thực tế chỉ ra rằng, chuyên môn về khoa học tự nhiên, pháp luật và y tế được tách biệt rõ ràng trong khi một số chuyên môn khác thì không. Những người tham gia bảo vệ các giá trị về chính trị, giáo dục, thẩm mỹ và tôn giáo cần phải tìm những cách thức tạo ra những điều kiện cần thiết để duy trì sự tự chủ cho những người có chuyên môn mà vẫn giữ được những nét văn hóa truyền thống.

Giảng viên, với tư cách là nhà giáo dục học, họ có chuyên môn và lợi ích trong quá trình ra quyết định giáo dục. Các giảng viên, với tư cách là nhà chuyên môn, họ quan tâm đến chất lượng và hiệu quả của quá trình giáo dục, khác với những người lao động khác, lợi ích của họ nằm trong môi trường làm việc và mức sống của họ. Do đó, nhà trường phải tạo ra mối quan tâm/hứng thú của những nhà chuyên môn trong việc thúc đẩy những mối quan tâm trực tiếp và gián tiếp của những người khác (học sinh, người quản lý hay những cơ quan, đơn vị sự nghiệp).

Nhà trường, khoa, bộ môn cần tạo môi trường để các giảng viên, với tư cách là chuyên gia giáo dục có quyền tham gia hay đại diện trong quá trình ra quyết định về chương trình đào tạo, để cương môn học, kế hoạch bài dạy, lựa chọn phương pháp dạy học phù hợp với hình thức tổ chức dạy học, lựa chọn hình thức kiểm tra, đánh

(Xem tiếp trang 35)