

Phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ ở Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Bùi Văn Hát

Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh
12 Nguyễn Văn Bảo, phường 4, quận Gò Vấp,
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam
Email: buihat30574@yahoo.com

TÓM TẮT: Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu của thời đại ngày nay. Xu thế này đặt ra yêu cầu đối với phát triển nhân lực giáo dục đại học, đặc biệt là phát triển đội ngũ giảng viên. Bài viết thảo luận về phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ ở Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới. Bài viết đã tổng quan những nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng, đồng thời tập trung phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

TỪ KHÓA: Phát triển đội ngũ; đội ngũ giảng viên; giảng viên ngoại ngữ; hội nhập quốc tế.

→ Nhận bài 22/8/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 10/9/2019 → Duyệt đăng 25/10/2019.

1. Đặt vấn đề

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế thị trường và sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ (KH&CN) là các đặc trưng về xu thế tất yếu của thời đại ngày nay. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế được xem là một quá trình phát triển xã hội đương đại, trong đó các quốc gia trên thế giới tiến hành các hoạt động nhằm tăng cường sự gắn kết với nhau dựa trên sự chia sẻ về mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lực, lợi ích và tuân thủ các “luật chơi chung” trong khuôn khổ các thể chế và quy định được thỏa thuận với nhau trên cơ sở mối quan hệ không thể tách rời về lợi ích chung. Điều đó đặt ra các yêu cầu mới về chuẩn nhân cách của công dân nói chung và năng lực nguồn nhân lực nói riêng trên các bình diện cộng đồng, địa phương, quốc gia và quốc tế.

Trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) hiện nay, ngoại ngữ (NN) là chìa khóa mở đường cho mỗi người có cơ hội việc làm, là phương tiện và cầu nối để mọi người tham gia có hiệu quả vào tiến trình hội nhập quốc tế. Một trong các yêu cầu thiết yếu là phát triển năng lực sử dụng NN cho nguồn nhân lực ở mỗi quốc gia, trong đó có sinh viên các trường đại học (ĐH), cao đẳng. Từng cá nhân cần có đủ năng lực khám phá được nền văn hóa của các dân tộc, cộng đồng và quốc gia khác, từ đó ứng xử đúng với con người và thiên nhiên trong bối cảnh đa văn hóa, liên văn hóa và xuyên văn hóa thời đương đại. Như vậy, mỗi quốc gia cần trang bị cho công dân của mình một nền tảng kiến thức và kĩ năng về khoa học xã hội và khoa học tự nhiên, trong đó kiến thức và kĩ năng về sử dụng NN là điều kiện cần thiết, mang tính quyết định. Cũng như các trường ĐH khác, tại Trường ĐH Công nghiệp (ĐHCN) Thành phố (TP) Hồ Chí Minh, yêu cầu đó phụ thuộc phần nhiều vào chất lượng đội ngũ giảng viên (ĐNGV) dạy NN, từ đó tất

yếu phải phát triển đội ngũ này đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về phẩm chất và năng lực.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục và phát triển đội ngũ giảng viên

2.1.1. Công trình nghiên cứu quốc tế

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực giáo dục (GD) được nghiên cứu nhiều bởi các tác giả nước ngoài, trong đó nhiều công trình nghiên cứu về khoa học quản lí (QL) đã coi cách thức phát triển và điều hành đội ngũ nhân lực của chủ thể QL một tổ chức là vấn đề quan trọng nhất để đạt được mục tiêu QL. Một số công trình nghiên cứu có giá trị nền tảng như The Principles of Scientific Management của Frederick Winslow Taylor, Administration Industrielle et Generale của Henri Fayol, Nhà nước mới và Kinh nghiệm sáng tạo của Mary Parker Follet... tập trung nghiên cứu về lí thuyết QL nói chung, nhưng qua đó cũng diễn đạt cách thức phát triển đội ngũ để đáp ứng các yêu cầu hoạt động của tổ chức.

Trong các thập kỉ gần đây, đứng trước sự bùng nổ của xã hội thông tin, các nội dung về QL nhân lực được trình bày chi tiết trong các tài liệu khoa học QL. Một số sách và tác giả nổi tiếng như Leonard Nadler với Developing Human Resource [1] bàn về quan điểm phát triển nguồn nhân lực với các nhiệm vụ chính yếu là: GD, đào tạo (ĐT), bồi dưỡng, tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hóa sức lao động, mở rộng chủng loại làm việc, mở rộng quy mô làm việc, phát triển tổ chức. Ngoài ra, tác phẩm Human Resource Management của Battu EN.Raju [2] đã bàn về các hoạt động QL nguồn nhân lực, trong đó khẳng định các công việc của người QL nhằm làm cho nguồn nhân lực trong tổ chức được phát triển về số lượng,

cơ cấu, phẩm chất và năng lực. Cuốn *Những vấn đề cốt yếu về QL* của các nhà khoa học Harold Koontz, Cyril Odonnell và Heinz Weihrich [3] chỉ ra những vấn đề cơ bản mà nhà QL phải nhận biết để mang lại mục tiêu cho tổ chức, trong đó có vấn đề phát triển đội ngũ người lao động và cách thức để đội ngũ đó có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng các hoạt động của tổ chức.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu ở nước ngoài chỉ tập trung nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp nói riêng. Một số công trình đã có chỉ nghiên cứu sâu về phát triển đội ngũ giáo viên các trường phổ thông, hầu như không có công trình nào nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên ngoại ngữ. Những công trình tiêu biểu có nội dung nghiên cứu về vấn đề này như *Managing for people in Education* của Riches [4] đã bàn đến các đặc điểm của những người trong ngành GD và cách thức phát triển toàn diện con người để đáp ứng các yêu cầu phát triển GD. Công trình Singapore School Excellence Model do Học viện quốc gia Singapore ấn hành năm 2008 [5] đã có một chuyên đề School's Staff Development (phát triển đội ngũ trong trường phổ thông) bàn nhiều về tầm quan trọng (vai trò, vị trí, chức năng và nhiệm vụ... của người giáo viên phổ thông) và phương thức phát triển đội ngũ giáo viên đó bằng hỗ trợ (Mentoring) cá nhân phát triển chuyên môn và nhân cách cho giáo viên.

2.1.2. Công trình nghiên cứu trong nước

Ở Việt Nam, trước hết phải nói đến Tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh - nhà chính trị lỗi lạc, lãnh tụ vĩ đại của cách mạng Việt Nam, anh hùng giải phóng dân tộc, nhà giáo, nhà văn hoá kiệt xuất của nhân loại về huấn luyện cán bộ. Bằng kinh nghiệm thực tiễn của mình trong suốt cuộc đời đấu tranh cho sự nghiệp giải phóng dân tộc, dân chủ của nhân dân Việt Nam và cho sự tiến bộ của nhân loại, Người đã vận dụng sáng tạo Chủ nghĩa Mác - Lênin và kế thừa những các tư tưởng tinh hoa của nhân loại để chỉ ra mối quan hệ biện chứng của các thành tố mục đích, chương trình và nội dung, phương pháp và hình thức, phương tiện và điều kiện, lực lượng huấn luyện. Người đã chỉ giáo, khi huấn luyện phải xác định đúng và phối hợp có chất lượng các yếu tố trong huấn luyện để chỉ rõ: “huấn luyện nhằm đạt được những gì” (mục tiêu); “huấn luyện gì” (nội dung và chương trình); “ai huấn luyện” (người dạy); “huấn luyện ai” (người học); “huấn luyện như thế nào” (phương pháp và hình thức); “huấn luyện với và trong điều kiện nào” (phương tiện và điều kiện), kiểm tra và đánh giá kết quả huấn luyện [6]. Tư tưởng đó của Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn giữ nguyên giá trị trong phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực GD của nước nhà trong giai đoạn hiện nay.

Các quan điểm chỉ đạo có ý nghĩa chiến lược về đổi mới QL GD và phát triển nguồn nhân lực GD, trong đó có đội ngũ giảng viên, được thể hiện bằng các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, chính sách và giải pháp đổi mới GD&ĐT

của Đảng và Nhà nước ta. Nghị quyết số 29/NQ-TW, ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về “Đổi mới căn bản và toàn diện GD và ĐT, 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 chỉ ra một trong các giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD đáp ứng yêu cầu đổi mới GD” [7]. Chiến lược phát triển GD 2011-2020 chỉ rõ các giải pháp, trong đó coi “Đổi mới QL GD là giải pháp đột phá” và “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD là giải pháp then chốt.

Dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, các nhà khoa học Việt Nam đã tiếp cận về phát triển đội ngũ nhân lực GD chủ yếu dựa trên nền tảng của lý luận QL đội ngũ trong một tổ chức và lý luận phát triển nguồn nhân lực. Các tác giả đều coi nguồn nhân lực GD, trong đó có đội ngũ nhà giáo, là một thành tố cấu thành quá trình GD. Thành tố này có vai trò quan trọng như các thành tố mục đích, nội dung, phương pháp, phương tiện và điều kiện, hình thức tổ chức, kết quả GD. Một số công trình tiêu biểu có nội dung về QL nguồn nhân lực hoặc phát triển nguồn nhân lực làm cơ sở cho nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực GD như sau:

Về sách và giáo trình: Các cuốn sách như: Những khái niệm cơ bản về lý luận QL GD của Nguyễn Ngọc Quang [8]; ĐT và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam của Phan Văn Kha [9]... đã đưa ra các tri thức về khái niệm cơ bản của QL GD, đặc trưng con người, các quy luật phát triển con người, các nguyên tắc và phương pháp QL đội ngũ nhân lực từ khâu xây dựng quy hoạch đội ngũ, lựa chọn, sử dụng, ĐT và bồi dưỡng, bổ nhiệm, thuyên chuyển, biệt phái, giải quyết các chính sách cán bộ... cho người lao động trong một tổ chức. Các tài liệu này đều có các nội dung bàn đến cơ sở lý luận về QL, QL nhà nước về GD, những vấn đề chủ yếu nhất trong QL ĐT và sử dụng nhân lực, tình trạng đội ngũ nhân lực, thực trạng sử dụng nguồn nhân lực của nước nhà và các giải pháp nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực Việt Nam trong các thập kỉ đầu của thế kỉ XXI. Đồng thời, các tài liệu này cũng chỉ ra các hoạt động QL đội ngũ nhân lực trong tổ chức (như kế hoạch hoá, tuyển chọn, sử dụng, ĐT và bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ và tạo môi trường để đội ngũ nhân lực được phát triển) nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động của tổ chức và góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH.

Về đề tài khoa học: Chương trình KH&CN cấp Nhà nước Bồi dưỡng và ĐT đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới do tác giả Nguyễn Minh Đường làm chủ nhiệm [10] đã chỉ ra thực trạng đội ngũ nhân lực Việt Nam, các yêu cầu mới đối với đội ngũ nhân lực đó và các giải pháp ĐT và bồi dưỡng đội ngũ nhân lực để đáp ứng các yêu cầu phát triển KT-XH trong đầu thế kỉ XXI. Có thể nhận thấy, các nghiên cứu của các tác giả Việt Nam chủ yếu tập trung vào phát triển ĐNGV hoặc giáo viên nói chung mà chưa đi sâu vào nghiên cứu về phát triển ĐNGV NN.

Như vậy, các công trình khoa học của các tác giả trong và

ngoài nước đã chỉ ra các tri thức cơ bản về QL một tổ chức (hệ thống), cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực, cơ sở lý luận về QL đội ngũ trong một tổ chức, những kết quả nghiên cứu đa dạng về thực trạng phát triển đội ngũ trong một tổ chức nói chung và trong một cơ sở GD và ĐT nói riêng; đồng thời đưa ra tổ hợp các giải pháp ở cả tầm vĩ mô và vi mô nhằm vào mục đích phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển đội ngũ cán bộ QL hoặc nhà giáo trong các cơ sở GD nói riêng. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu về phát triển ĐNGV NN trong các trường ĐH thuộc Bộ Công thương nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GD và ĐT trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ ở Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ ở Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh (Industrial University of Ho Chi Minh City) trực thuộc Bộ Công thương Việt Nam, được thành lập theo Quyết định số 214/2004/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2004. Hiện nay, trường có 03 cơ sở ĐT: 1/ Cơ sở chính tại TP Hồ Chí Minh; 2/ Phân hiệu đặt tại tỉnh Quảng Ngãi; 3/ Cơ sở ĐT tại tỉnh Thanh Hóa. Trường có quy mô ĐT 31.471 người học/năm, trong đó có nghiên cứu sinh, học viên cao học, sinh viên ĐH và cao đẳng.

a. *Thực trạng về quy mô người học và cơ cấu các chương trình ĐT NN (xem Bảng 1):*

Bảng 1: Quy mô và cơ cấu các chương trình ĐT NN của Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh

TT	Tên chương trình ĐT	Số lượng người học
1	Chương trình ĐT tiếng Anh	
	Trình độ sau ĐH	275
	Trình độ ĐH	26.440
	Trình độ cao đẳng	4.756
	Tổng số người học trong 1 khóa ĐT	31.471
2	Chương trình ĐT tiếng Trung	
	Trình độ ĐH	651
	Trình độ cao đẳng	117
	Tổng số người học trong 1 khóa ĐT	768

(Nguồn: Số liệu của Khoa NN Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh)

b. Thực trạng về số lượng và cơ cấu giảng viên

Tính đến năm 2018, Trường có 64 giảng viên NN, trong đó số giảng viên dưới 30 tuổi là 04 (giảng viên tiếng Anh); 31-40 tuổi: 36 (34 giảng viên tiếng Anh, 02 GV tiếng Trung); 41-50 tuổi: 21 (giảng viên tiếng Anh); 50-55 tuổi: 01 (giảng viên tiếng Anh); 56-60 tuổi: 02 (giảng viên tiếng Anh). Tỷ lệ giảng viên/người học với môn Tiếng Anh là 1/507, môn Tiếng Trung: 1/384 (theo nguồn số liệu của Khoa NN Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh).

c. Thực trạng về trình độ ĐT (xem Bảng 2)

Bảng 2: Trình độ ĐT của ĐNGV dạy NN của Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh

	Số lượng theo học vị, học hàm					
	Số lượng	Cử nhân	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Phó Giáo sư	Giáo sư
Tiếng Anh	62	3	56	3	0	0
Tiếng Trung	2	0	2	0	0	0
Tổng số	64	3	58	3	0	0

(Nguồn: Số liệu của Khoa NN Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh)

d. Thực trạng về phẩm chất và năng lực

ĐNGV chuyên ngành tiếng Anh có 62 người, trong đó kết quả xếp loại xuất sắc: 12; khá: 19; trung bình: 20; chưa đạt: 11. ĐNGV chuyên ngành tiếng Trung có 02 người đều xếp loại xuất sắc. Từ các số liệu trên, có thể nhận thấy: Nhu cầu học NN theo các chương trình tiếng nước ngoài của người học rất cao; Số lượng giảng viên (tính tỉ lệ trên đầu người học) còn thiếu, hay nói cách khác đội ngũ này chưa đủ về số lượng để đáp ứng quy mô ĐT; Cơ cấu tuổi và cơ cấu trình độ ĐT (học vị và học hàm) còn chưa đồng bộ; Phẩm chất và năng lực của ĐNGV dạy NN cũng còn một số hạn chế.

Như vậy, để đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng ĐT NN, nhà trường cần phải có các giải pháp làm cho đội ngũ này đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu.

2.2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Vận dụng lý thuyết phát triển nguồn nhân lực của Leonard Nadler, có thể đánh giá thực trạng các hoạt động QL nhằm phát triển ĐNGV dạy NN của Trường như sau:

a. Thực trạng hoạt động quy hoạch phát triển ĐNGV

Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh đã có quy hoạch chung về phát triển ĐNGV đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025; tuy nhiên chưa có quy hoạch riêng và cụ thể đối với ĐNGV dạy NN. Trách nhiệm này thuộc về vấn đề xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực của Khoa NN; Quy hoạch chung về phát triển ĐNGV chưa thực sự cập nhật đủ các yêu cầu về đổi mới GD ĐH trong bối cảnh phát triển KT- XH hiện nay.

b. Thực trạng hoạt động tuyển dụng ĐNGV dạy NN

Công tác tuyển dụng ĐNGV còn có những hạn chế: Chưa đưa ra được các tiêu chí riêng để lựa chọn GV; Nhiều giảng viên chưa được ĐT về nghiệp vụ sư phạm trước khi được tuyển về Trường; Nhiều giảng viên chưa được qua học tập hoặc thực tập sinh ở nước ngoài (nước sử dụng ngôn ngữ mà giảng viên phải giảng).

c. Thực trạng hoạt động ĐT và bồi dưỡng giảng viên

Công tác bồi dưỡng giảng viên dạy NN của Trường chỉ tổ chức theo hướng phát huy tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ; Nhà trường chưa có kế hoạch cụ thể về đầu tư nguồn lực vật chất thích đáng để gửi giảng viên có thời gian và được hỗ trợ về các điều kiện

cần thiết để đi học nâng cao trình độ ở các cơ sở ĐT trong nước, đặc biệt là ĐT hoặc thực tập sinh ở nước ngoài.

d. Thực trạng đánh giá ĐNGV

Công tác kiểm tra, đánh giá các hoạt động chuyên môn của giảng viên dạy NN bằng hình thức thao giảng, dự giờ, thăm lớp ít được thực hiện; Chưa xây dựng được Chuẩn nghề nghiệp của giảng viên để làm căn cứ đánh giá; Việc đánh giá giảng viên vẫn phải sử dụng các tiêu chí và tiêu chuẩn chung trong Luật GD ĐH và Điều lệ trường ĐH; Các kết quả đánh giá chưa được sử dụng vào việc ĐT, bồi dưỡng và giải quyết các chính sách cán bộ cho ĐNGV dạy NN.

e. Thực trạng hoạt động tạo động lực cho ĐNGV

Chưa có bất kì một chính sách ưu đãi nào áp dụng riêng cho ĐNGV dạy NN, nhất là các chính sách khuyến khích giảng viên đi nghiên cứu sinh, thực tập sinh và thăm quan thực tiễn ở nước ngoài; Các hoạt động xét chọn để tôn vinh cho nhà giáo như nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân cũng rất hạn chế, chưa được triển khai có hiệu quả.

2.3. Đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ ở Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

a. Hoàn thiện quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dạy ngoại ngữ của Trường phù hợp với các yêu cầu hội nhập quốc tế

Đánh giá những cơ hội và thách thức của bối cảnh hội nhập quốc tế đối với yêu cầu nguồn nhân lực, đánh giá thực trạng ĐNGV dạy NN, dự báo nhu cầu học NN, từ đó đề ra các mục tiêu phát triển ĐNGV dạy NN phù hợp với các yêu cầu hội nhập quốc tế, cụ thể như sau:

- Đánh giá các tác động từ bối cảnh phát triển KT- XH có ảnh hưởng đến phát triển GD ĐH, kết hợp kết quả đó với thực trạng ĐNGV dạy NN của Trường để bổ sung vào quy hoạch đã có các cơ hội và thách thức mới đối với công tác phát triển ĐNGV trong giai đoạn 2015 - 2025;

- Tổ chức các hoạt động dự báo nhu cầu người học NN và yêu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy NN của Trường để bổ sung các kết quả dự báo đó vào quy hoạch đã có;

- Tập hợp trí tuệ các nhà QL, các nhà khoa học trong Trường và Khoa NN để đề ra mục tiêu về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực của ĐNGV dạy NN đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2025;

- Bổ sung vào quy hoạch đã có các dự kiến số lượng, chất lượng, phương thức huy động và đầu tư các nguồn lực, thời gian, phương pháp triển khai để thực hiện được mục tiêu nêu trên.

- Thực hiện hoạt động thẩm định quy hoạch đã hoàn chỉnh, các thủ tục phê duyệt và ban hành để đưa quy hoạch phát triển ĐNGV dạy NN vào thực hiện...

b. Đổi mới quy trình và nội dung tuyển chọn, thu nhận và sử dụng đội ngũ giảng viên dạy NN của Trường

Xác định tiêu chí, tiêu chuẩn giảng viên dạy NN của Trường và thực hiện tuyển chọn giảng viên theo chuẩn này và phù hợp với mục tiêu của quy hoạch phát triển ĐNGV dạy NN. Đổi mới tuyển chọn theo hướng hợp đồng thử việc, sau đó mới lựa chọn để kí hợp đồng viên chức, ưu tiên

tuyển chọn những người được ĐT ở nước ngoài (nước sử dụng ngôn ngữ mà giảng viên phải giảng) và có nghiệp vụ sư phạm tại các cơ sở GD trong nước, cụ thể như sau:

- Tổ chức hội thảo khoa học với thành phần gồm các nhà QL, các nhà khoa học, giảng viên dạy NN để xác định các tiêu chí, tiêu chuẩn của giảng viên dạy NN của Trường;

- Thực hiện thiết lập và ban hành Chuẩn nghề nghiệp giảng viên dạy NN của Trường trên cơ sở các quy định đối với giảng viên trong Luật GD ĐH và các kết quả hội thảo (dự thảo, xin ý kiến góp ý của các nhà lãnh đạo, QL và của ĐNGV dạy NN, thẩm định, chỉnh sửa và ban hành);

- Thực hiện tuyển chọn giảng viên trên cơ sở các tiêu chí, tiêu chuẩn của Chuẩn nghề nghiệp của giảng viên dạy NN của Trường đã xác lập và phù hợp với mục tiêu của quy hoạch phát triển ĐNGV dạy NN...

c. Tăng cường các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên dạy NN của Trường

Xây dựng kế hoạch ĐT và bồi dưỡng, đặc biệt là tăng cường hợp tác quốc tế về ĐT và bồi dưỡng ĐNGV dạy NN, phân loại giảng viên để ĐT, bồi dưỡng, thực hiện các chính sách sử dụng giảng viên sau khi họ hoàn thành các chương trình ĐT, bồi dưỡng, cụ thể như sau:

- Thực hiện phân loại giảng viên dạy NN để nhận biết những ai cần được gửi đi ĐT, thực tập sinh ở các cơ sở ĐT ở nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn, những ai cần được gửi đi ĐT nâng cao trình độ chuyên môn hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm ở các cơ sở ĐT và bồi dưỡng trong nước, những ai cần động viên và hỗ trợ các điều kiện để tự bồi dưỡng về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm;

- Thiết lập và triển khai kế hoạch gửi giảng viên đi ĐT, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm ở trong và ngoài nước đồng thời tổ chức các hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên dạy NN nhằm đạt các mục tiêu của quy hoạch phát triển ĐNGV dạy NN đã có;

- Cử các giảng viên có trình độ cao và kinh nghiệm kèm cặp hoặc hỗ trợ (Mentoring) cho một số giảng viên trẻ;

- Tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học về lĩnh vực ngôn ngữ để vận dụng các kết quả đó vào giảng dạy;

- Đẩy mạnh các hoạt động hợp tác quốc tế về ĐT và bồi dưỡng ĐNGV dạy NN...

d. Đẩy mạnh hoạt động đánh giá đội ngũ giảng viên dạy NN của Trường

Thực hiện đánh giá ĐNGV dạy bằng nhiều hình thức khác nhau, theo các tiêu chí, tiêu chuẩn đã xác lập trong chuẩn nghề nghiệp giảng viên dạy NN của Trường và đánh giá trên cơ sở khuyến khích để phát triển thay cho đánh giá để phê phán, kỉ luật, cụ thể như sau:

- Thực hiện đánh giá thường xuyên hoặc định kì đối với giảng viên dạy NN;

- Thực hiện đánh giá hoạt động chuyên môn của giảng viên bằng các hình thức dự giờ, thăm lớp, tổ chức thao giảng, lấy ý kiến góp ý của đồng nghiệp, của cán bộ QL trực tiếp và tham khảo ý kiến của các đối tượng người học;

- Kết hợp các kết quả đánh giá giảng viên dạy NN với các

hoạt động bổ nhiệm các chức danh giảng viên và thực hiện các chính sách cán bộ...

e. Tạo môi trường thuận lợi cho phát triển đội ngũ giảng viên dạy NN của Trường

Thiết lập môi trường pháp lý có hiệu lực cao để làm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của giảng viên dạy NN với chiến lược phát triển của trường. Thiết lập và triển khai các chính sách ưu đãi riêng cho ĐNGV dạy NN trên cơ sở các chính sách cán bộ hiện hành và vận dụng cơ chế tự chủ về nhân sự và tài chính, cụ thể như sau:

- Tạo dựng môi trường văn hóa với hệ thống các niềm tin, giá trị, chuẩn mực xử sự, sự kì vọng, thói quen và truyền thống được các thành viên của Trường chăm lo xây dựng, duy trì và phát triển;

- Liên tục thực hiện việc giao nhiệm vụ với các yêu cầu và thử thách cao hơn cho giảng viên dạy NN để mọi giảng viên có cơ hội thăng tiến;

- Xây dựng các chính sách về lương, phụ cấp lương đối với giảng viên dạy NN theo cơ chế tự chủ nhân sự và tài

chính mà Trường đang được phép triển khai theo Quyết định số 902/QĐ-TTg ngày 23 tháng 6 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh giai đoạn 2018 - 2020;

- Thực hiện có chất lượng các hoạt động tôn vinh nhà giáo như: Xét chọn giảng viên giỏi, chiến sĩ thi đua, nhà giáo ưu tú và nhà giáo nhân dân; Thực hiện có chất lượng các hoạt động phong tặng học hàm (giáo sư, phó giáo sư) cho giảng viên dạy NN...

3. Kết luận

Phát triển ĐNGV dạy NN của Trường ĐHCN TP Hồ Chí Minh là một nhiệm vụ thiết yếu, góp phần nâng cao chất lượng nhân lực GD của Trường nói riêng và chất lượng nhân lực GD ĐH nói chung. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay, để phát triển ĐNGV dạy NN, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp nói trên mới mang lại hiệu quả cao nhất.

Tài liệu tham khảo

- [1] Leonard Nadler, (1980), *Developing Human Resource*, American Society for Training and Development: New York Nostrand, USA.
- [2] Naga Raju - Battu, (2006), *Human Resource Management*, Course Material, Discovery Publishing House Pvt. Ltd.
- [3] Harold Koontz - Cyril Odonnell - Heinz Wehrich, (1994), *Những vấn đề cốt yếu về quản lí*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
- [4] Riches, C, (1997), *Managing for people in Education*, London: Paul Chapman Publishing.
- [5] National Institute of Education, (2008), *Singapore School Excellence Model: National Institute of Education*, Singapore.
- [6] *Hồ Chí Minh toàn tập, tập V*, (1995), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [7] Đảng Cộng Sản Việt Nam, (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng Sản Việt Nam Khóa XI về 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*.
- [8] Nguyễn Ngọc Quang, (1989), *Những khái niệm cơ bản về lí luận quản lí giáo dục*, Trường Cán bộ Quản lí giáo dục Trung ương I, Hà Nội.
- [9] Phan Văn Kha, (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [10] Nguyễn Minh Đường, (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Chương trình Khoa học Công nghệ cấp Nhà nước, mã số KX07-14, Hà Nội.

DEVELOPING THE TEACHING STAFF OF FOREIGN LANGUAGES AT INDUSTRIAL UNIVERSITY OF HOCHIMINH CITY

Bui Van Hat

Industrial University of Hochiminh City
No.12 Nguyen Van Bao, Ward 4, Go Vap district,
Ho Chi Minh City, Vietnam
Email: buihat30574@yahoo.com

ABSTRACT: *Globalization and international integration are indispensable trends of the times, which place the requirement of developing human resources in higher education sector, especially of developing lecturers' quality and professionalism. The article refers to the development of lecturers in foreign language major at the Industrial University of Hochiminh City in the new context. This article reviewed researches on human resource development in education in general and the development of teaching staff in particular. At the same time, the article also analyzed the current status of the development of foreign language teaching staff, then proposed solutions to improve the quality of lecturers of foreign languages so as to meet the increasing requirements in the context of international integration.*

KEYWORDS: Lecturer development; teaching staff; lecturers of foreign languages; international integration.