

Vận dụng triết lý Kaizen nâng cao chất lượng nghề nghiệp của giảng viên đại học đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo

Nguyễn Thị Thúy Hoa

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội
Xuân La, Tây Hồ, Hà Nội, Việt Nam
Email: nguyenhoanvhn@gmail.com

TÓM TẮT: *Nâng cao chất lượng giảng viên là quá trình làm tốt hơn năng lực nghề nghiệp của họ, giúp họ nâng cao cả về kiến thức chuyên môn lẫn kĩ năng và thái độ nghề nghiệp trên cơ sở năng lực đã có. Yêu cầu về chất lượng giảng viên bao gồm cả đạo đức nghề nghiệp, phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn và kĩ năng sư phạm. Trong thời kì hội nhập quốc tế hiện nay, đòi hỏi mỗi giảng viên luôn phải cập nhật tri thức, cải tiến phương thức làm việc. Vận dụng triết lý Kaizen làm tăng năng suất và hiệu quả công việc là việc làm cần thiết của mỗi giảng viên đại học nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.*

TỪ KHÓA: Triết lý Kaizen; chất lượng nghề nghiệp; giảng viên.

Nhận bài 10/12/2017 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 20/01/2018 → Duyệt đăng 25/3/2018.

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình đổi mới giáo dục (GD) và đào tạo (ĐT), việc nâng cao chất lượng nghề nghiệp (CLNN) của đội ngũ giảng viên là vấn đề quan trọng, cấp bách trước mắt cũng như lâu dài. Yêu cầu về chất lượng (CL) giảng viên bao gồm cả đạo đức nghề nghiệp, phẩm chất chính trị, năng lực (NL) chuyên môn và kĩ năng (KN) sư phạm. Trong đó, NL chuyên môn và KN sư phạm là yếu tố cần được quan tâm cập nhật thường xuyên, liên tục để phù hợp với mục tiêu, nội dung và phương pháp dạy học. Vì thế, vận dụng các nguyên tắc của Kaizen trong điều kiện hiện nay là cần thiết và hoàn toàn phù hợp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Triết lý Kaizen là gì?

Kaizen là một triết lý của người Nhật, được ghép bởi hai từ “Kai” có nghĩa là thay đổi và “Zen” có nghĩa là tốt hơn. Tóm lại, Kaizen có nghĩa là thay đổi để tốt hơn hay cải tiến liên tục. Triết lý Kaizen được hình thành cách đây hơn 50 năm và đã trở thành một biểu tượng văn hóa quốc gia của người Nhật. Trước đây, triết lý Kaizen chủ yếu được áp dụng trong các công ti sản xuất như: Toyota, Honda, Canon,... Do tính hiệu quả của nó, ngày nay, Kaizen được áp dụng rộng rãi trong mọi lĩnh vực. Triết lý Kaizen không chỉ giới hạn trong các ngành Sản xuất mà còn có thể áp dụng trong các ngành khác như: Dịch vụ, Kinh doanh hay GD,... Kaizen được xây dựng trên hai yếu tố cơ bản là *sự cải tiến* và *sự liên tục*, thiếu một trong hai yếu tố trên thì không thể coi là Kaizen.

2.2. Mười nguyên tắc của Kaizen

2.2.1. Tập trung vào khách hàng

Mặc dù các công cụ Kaizen chủ yếu tập trung vào cải tiến và quản trị chất lượng sản phẩm nhưng mục tiêu cuối cùng vẫn là phục vụ khách hàng, thỏa mãn tối đa sự hài lòng của khách hàng. Vì thế, bất cứ hoạt động nào không làm gia tăng điều này đều bị loại bỏ.

2.2.2. Luôn luôn cải tiến

Theo Kaizen, hoàn thành công việc không có nghĩa là kết thúc công việc mà chỉ là hoàn thành ở giai đoạn này trước khi chuyển sang một giai đoạn kế tiếp. Các sản phẩm sẽ không đáp ứng nhu cầu của khách hàng trong tương lai. Vì vậy, quá trình cải tiến sản phẩm cần được thực hiện một cách liên tục và có kế hoạch.

2.2.3. Xây dựng “văn hóa không đổ lỗi”

Phương châm làm việc của Kaizen là “*lỗi do cá nhân, thành công do tập thể*”, quy trách nhiệm rõ ràng cho từng cá nhân và mỗi cá nhân phải chịu trách nhiệm hoàn thành nhiệm vụ được tổ chức giao. Người đứng đầu đơn vị phải chịu trách nhiệm trong đơn vị mình chứ không đổ lỗi cho người khác và tập thể khác.

2.2.4. Thúc đẩy môi trường văn hóa mở

Trong triết lý Kaizen, người quản lý cần có chính sách hỗ trợ đắc lực để nhân viên trao đổi chia sẻ những kinh nghiệm giữa các bộ phận, giữa các đồng nghiệp với nhau và giữa nhân viên với lãnh đạo. Khuyến khích nhân viên cởi mở trong việc nhìn thẳng vào sai sót, chỉ ra các yếu điểm từ đó tìm biện pháp khắc phục.

2.2.5. Khuyến khích làm việc theo nhóm

Tạo dựng nên các nhóm làm việc hiệu quả là một phần quan trọng trong cơ cấu của một tổ chức. Mỗi nhóm cần được phân quyền hạn nhất định. Từng thành viên nỗ lực phối hợp để xây dựng danh tiếng cho nhóm đó đạt kết quả tốt, hiệu quả và liên tục cải tiến. Khi kết thúc nhiệm vụ, mỗi nhóm cần đánh giá, xếp hạng thành viên, tôn trọng uy tín và tính cách riêng của mỗi người.

2.2.6. Quản lý các dự án kết hợp các bộ phận chức năng

Theo nguyên tắc này, các dự án được lập kế hoạch và thực hiện trên cơ sở sử dụng nguồn lực kết hợp từ các bộ phận, phòng ban, kể cả tận dụng nguồn lực bên ngoài tổ chức.

2.2.7. Nuôi dưỡng các quy trình quan hệ đúng đắn

Kaizen coi trọng duy trì văn hóa, đảm bảo sự đồng nhất trong tập thể. Vì thế, theo nguyên tắc này, các tổ chức cần đầu tư nhiều hơn cho các chương trình ĐT KN mềm cho nhân viên, đặc biệt là các khóa ĐT dành cho người quản lý để đảm bảo cho quá trình giao tiếp trao đổi thông tin diễn ra một cách hiệu quả nhất.

2.2.8. Rèn luyện ý thức kỉ luật tự giác

Kaizen đề cao việc rèn luyện ý thức kỉ luật tự giác, coi trọng sự kiểm chế bản thân, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân.

2.2.9. Thông tin đến mọi nhân viên

Trong xã hội hiện đại, thông tin là yếu tố quan trọng góp phần tạo nên thành công của một tổ chức. Vì thế, thông tin từ người quản lý đến các nhân viên cần đảm bảo yếu tố chính xác, kịp thời, đầy đủ, đúng đối tượng. Nhân viên cần hiểu được mục tiêu, yêu cầu khi người quản lý giao nhiệm vụ, có trách nhiệm lập kế hoạch và triển khai các công việc cụ thể phù hợp và đúng hướng để đạt mục tiêu cao nhất.

2.2.10. Thúc đẩy năng suất và hiệu quả

Triết lí Kaizen thúc đẩy năng suất và hiệu quả công việc của nhân viên thông qua các phương pháp: ĐT KN, khuyến khích và tạo động cơ làm việc, xây dựng tinh thần trách nhiệm trong công việc, phân quyền cụ thể, phát huy khả năng làm việc chủ động và KN ra quyết định, khả năng tiếp cận và sử dụng nguồn lực, tạo điều kiện cho nhân viên chủ động đưa ra ý kiến phản hồi, luân chuyển công việc và cuối cùng là khen ngợi.

2.3. Nâng cao chất lượng nghề nghiệp của giảng viên đại học

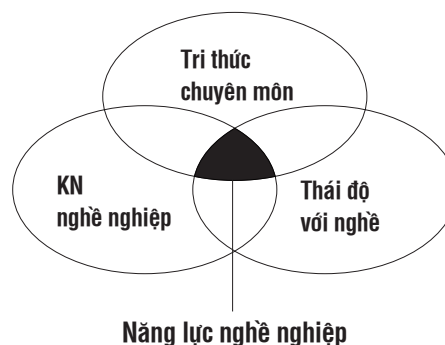
CLNN của giảng viên đại học bao gồm nhiều yếu tố, trong đó NL nghề nghiệp đóng vai trò hết sức quan trọng. Bởi, NL là sự tổng hợp những thuộc tính của cá nhân con người, đáp ứng những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đạt được kết quả cao. NL nghề nghiệp được cấu thành bởi 3 yếu tố: Thái độ đối với nghề (Attitude), KN hành nghề (Skill) và tri thức chuyên môn (Knowledge) (xem Hình 1).

Như vậy, NL nghề nghiệp của giảng viên chính là sự kết hợp hài hòa của ba yếu tố: Tri thức chuyên môn về lĩnh vực mình đảm nhiệm, KN nghề (giảng dạy và nghiên cứu khoa học) thái độ đối với nghề nghiệp.

Ở đây, tác giả tiếp cận khái niệm nâng cao CLNN của giảng viên đại học theo hướng cải thiện tình trạng CL cũ sang tình trạng CL mới cho giảng viên, giúp họ nâng cao về kiến thức chuyên môn, KN và thái độ với nghề trên cơ sở NL đã có nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc.

Theo quan điểm duy vật biện chứng về sự phát triển, vận dụng quy luật biến đổi lượng – chất và 10 nguyên tắc của Kaizen vào nâng cao CLNN cho giảng viên, có thể thấy:

- Về mặt triết lí: Không thể có sự biến đổi đột ngột về chất (NL) mà chưa có tích lũy về về lượng (tri thức, KN, thái độ).



Hình 1: Các yếu tố cấu thành NL nghề nghiệp

Vì thế, để có sự thay đổi về NL nghề nghiệp cần có sự cải tiến từng bước về tri thức, KN, thái độ nghề. Theo triết lí Kaizen, giảng viên muốn nâng cao CLNN của mình cần liên tục có sự thay đổi, cải tiến để hoàn thiện, phù hợp hơn với yêu cầu của xã hội.

- Về mặt thực tiễn hành động theo 10 nguyên tắc của Kaizen: Để vận dụng triết lí Kaizen trong việc nâng cao CLNN của giảng viên, bản thân mỗi giảng viên nói riêng và các nhà quản lí nói chung cần:

2.3.1. Tập trung vào người học (khách hàng)

Theo triết lí Kaizen, mọi nỗ lực cải tiến, nâng cao CL sản phẩm đều vì mục tiêu cuối cùng là phục vụ khách hàng. Vì thế, bất cứ hoạt động nào không làm gia tăng giá trị cho sản phẩm và sự thỏa mãn của khách hàng đều bị loại bỏ. Trong GD, khách hàng ở đây chính là người học. Giảng viên cần nỗ lực cải tiến phương pháp giảng dạy, tích lũy nâng cao tri thức, đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá, cải thiện mối quan hệ và tương tác hiệu quả với người học,... để thỏa mãn nhu cầu học tập ngày càng cao của người học. Mỗi giảng viên đại học cần coi trọng CL giảng dạy, dạy cái mà người học cần chứ không phải dạy cái mà mình có, nghĩa là phải dạy những cái mà thực tế cuộc sống đòi hỏi chứ không phải giảng cái mà mình có sẵn trong đầu. Tập trung cải tiến đổi mới chương trình, CL ĐT nhằm tối đa hóa sự hài lòng của người học. Loại bỏ mọi hoạt động làm giảm CL ĐT và sự không hài lòng của người học. Giảng viên nào không đáp ứng các yêu cầu trên sẽ bị đào thải.

2.3.2. Luôn luôn cải tiến

Parkinson, nhà sử học người Anh khi nghiên cứu hoạt động của các tổ chức đã rút ra định luật: “Một tổ chức khi đã hình thành được một cấu trúc thì cũng là lúc tổ chức đó bắt đầu xuống cấp”, điều này cũng có thể áp dụng đối với từng giảng viên. Khi một giảng viên thấy mình đã tích lũy đủ tri thức, kinh nghiệm và không tiếp tục học hỏi, cải tiến nữa thì cũng là lúc giảng viên đó đang thụt lùi. Vì xã hội luôn vận động, phát triển đòi hỏi mỗi giảng viên cần phải không ngừng hoàn thiện mình. Cải tiến là yêu cầu bắt buộc đối với mỗi giảng viên hiện nay trên các phương diện:

- *Tri thức chuyên môn*: Luôn luôn cập nhật, đào sâu suy nghĩ, đổi mới phương pháp dạy học, cải tiến chương trình ĐT theo hướng chuyển từ trang bị kiến thức sang hình thành NL cho sinh viên. Mỗi giảng viên phải không ngừng tự học nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ bằng cách tích cực tham gia dự giờ đồng nghiệp; chủ động tìm kiếm thông tin có liên quan trên các phương tiện thông tin như: Sách, báo, Internet và trong thực tế để kịp thời cập nhật, trang bị những kiến thức cần thiết cho bản thân.

- *KN nghề*: Chú trọng nghiên cứu khoa học, thể hiện ở việc thường xuyên có những công trình nghiên cứu khoa học như: Đề tài, bài báo, sáng kiến kinh nghiệm đổi mới phương pháp giảng dạy, quản lý phù hợp với trình độ, NL của sinh viên. Một trong những yêu cầu cơ bản của GD đại học hiện nay là phải rèn luyện cho sinh viên khả năng tự học, tự nghiên cứu. Muốn vậy, giảng viên cần phải rèn KN tạo cho họ cảm hứng học tập, sự say mê nghiên cứu bằng cách tăng cường giúp đỡ sinh viên xây dựng kế hoạch học tập khoa học, phù hợp với điều kiện của mình để đạt hiệu quả cao nhất.

2.3.3. Rèn luyện ý thức kỉ luật tự giác

Giảng viên phải thực hiện nghiêm túc nội quy, quy chế của trường đại học, pháp luật của Nhà nước; biết kiềm chế cá tính riêng, đặt lợi ích tập thể lên trên hết; thậm chí, đôi khi phải hi sinh quyền lợi của bản thân vì sự phát triển của tập thể.

2.3.4. Nuôi dưỡng và xây dựng các quy trình quan hệ đúng đắn

Mỗi giảng viên cần xây dựng tư duy tích cực, theo phương châm: *Tất cả mọi người đều thắng, không có người thua*; mọi người cùng nhau hợp tác vì mục tiêu phát triển của GD và ĐT; chủ động trau dồi KN mềm để đảm bảo cho quá trình giao tiếp, xử lý công việc hiệu quả; xây dựng được các mối quan hệ thầy - trò, đồng nghiệp, cấp trên - cấp dưới đúng đắn, tốt đẹp nhất, với đặc trưng “*dùng nhân cách để GD nhân cách*”.

2.3.5. Tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm

Mỗi giảng viên phải dám nhận lỗi do mình gây ra, không đổ lỗi cho sinh viên, đồng nghiệp hay một nguyên nhân khách quan nào đó; không báo cáo, xin lỗi vì những lí do không chính đáng như điều kiện kĩ thuật hạn chế, cơ sở vật chất nghèo nàn,... Giảng viên phải có văn hóa “*nhận lỗi*” khi có lỗi để biết sửa lỗi; từ đó khắc phục hạn chế, nâng cao uy tín của cá nhân và tập thể.

2.3.6. Thúc đẩy môi trường văn hóa mở

Môi trường văn hóa mở là môi trường trong đó sự cởi mở được tôn trọng. Môi trường đó không những khuyến khích sự trao đổi, chia sẻ, thảo luận, đưa ra chính kiến của bản thân mà các giảng viên còn dám nhìn vào sai sót, hạn chế để yêu cầu được đồng nghiệp hay lãnh đạo giúp đỡ.

Các trường đại học cần tăng cường hệ thống thông tin

nội bộ trên những kênh thông tin như: Website, tạp chí, các văn bản,... để hỗ trợ các giảng viên chia sẻ và trao đổi kinh nghiệm với nhau, giữa giảng viên với giảng viên, giữa giảng viên với các bộ phận, giảng viên với lãnh đạo và ngược lại. Việc xây dựng một “*Môi trường văn hóa mở*” sẽ thúc đẩy mỗi giảng viên tự cải tiến công việc, nâng cao CLNN.

2.3.7. Khuyến khích làm việc nhóm

Việc nâng cao CLNN của giảng viên rất cần sự hỗ trợ từ các tổ/nhóm cùng hoặc gần chuyên môn. Nhờ làm việc tổ/nhóm, các giảng viên mới có thể chia sẻ các ý tưởng cải tiến, góp ý và giúp đỡ nhau cùng phát triển.

Để giúp các giảng viên làm việc nhóm có hiệu quả, các trường đại học cần phân quyền, quy định nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể cho từng giảng viên trong tổ/nhóm. Cử tổ trưởng (trưởng nhóm) là người có khả năng bao quát, nắm rõ nhiệm vụ, yêu cầu và biết tập hợp, đánh giá và sắp xếp các thành viên một cách phù hợp nhất.

Mỗi giảng viên cần liên tục cải tiến, phối hợp để xây dựng “*thương hiệu*” uy tín cho tổ/nhóm mình. Kết thúc nhiệm vụ, mỗi tổ/nhóm cần có tổng kết, đánh giá những việc đã làm, xếp hạng các thành viên trên cơ sở tôn trọng NL của họ.

2.3.8. Tăng cường hỗ trợ cho các nghiên cứu hoặc sáng kiến kinh nghiệm

Ngoài sự nỗ lực của bản thân, để có nhiều đề tài hoặc sáng kiến kinh nghiệm áp dụng trong thực tiễn, các trường đại học cần tăng cường hỗ trợ đầu tư kinh phí, động viên khuyến khích bằng cả tinh thần và vật chất để mỗi giảng viên tích cực hơn trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Chẳng hạn như, các trường cần khen thưởng giảng viên có thành tích nghiên cứu khoa học nhân dịp 20/11 hoặc tổng kết cuối năm học nhằm tôn vinh, khích lệ họ.

2.3.9. Thông tin đến mọi giảng viên các nghiên cứu, cải tiến được áp dụng thành công

Đây chính là một trong những cách ghi nhận kết quả và thành tựu của quá trình sáng tạo, qua đó tạo động cơ khuyến khích các giảng viên luôn luôn cải tiến nâng cao CL công việc. Các trường đại học cũng nên có sự phối hợp trao đổi nghiên cứu với nhau bằng cách tổ chức các hội thảo khoa học để giảng viên có thêm cơ hội học hỏi kinh nghiệm và cùng hợp tác làm đề tài.

2.3.10. Thúc đẩy tính hiệu quả trong công việc

Để thúc đẩy giảng viên làm việc có hiệu quả, các trường đại học cần chú trọng các biện pháp như: Xây dựng tinh thần trách nhiệm trong công việc; phân quyền cụ thể; phát huy khả năng chủ động và tự quyết định; ĐT, trang bị thêm các kiến thức, KN cho giảng viên; khuyến khích các giảng viên đưa ra ý kiến phản hồi; luân chuyển và chú ý tạo động cơ làm việc cho họ bằng việc khen/chê kịp thời.

3. Kết luận

Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội, thực hiện thành công chiến lược phát triển hệ thống GD đại học đến năm 2020 đòi hỏi mỗi giảng viên trong các trường đại học

không ngừng phải học tập nâng cao trình độ, thường xuyên cải tiến nâng cao CLNN. Vận dụng triết lý và các nguyên tắc của Kaizen trong bối cảnh hiện nay là hoàn toàn phù hợp, đảm bảo tính liên tục và hiệu quả trong phát triển.

Tài liệu tham khảo

- [1] Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 06 năm 2012 về phê duyệt *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011-2020* của Thủ tướng Chính phủ.
- [2] Phạm Anh Tuấn, (2008), *Triết lý quản lý Kaizen*, Tạp chí Nhà quản lý, số tháng 10.
- [3] K. Saito, (2005), *Sự phát triển quan hệ hợp tác trong nghiên cứu ứng dụng Monozukuri giữa Trường Đại học Kentucky và Toyota*, Bài giảng tại Trường Đại học Bách khoa Hà Nội.
- [4] Martin Hayden và Lâm Quang Thiệp, (2006), *Tầm nhìn 2020 cho giáo dục đại học Việt Nam*, Journal of International Education, 1st, Quarter.

APPLYING KAIZEN PHILOSOPHY INTO IMPROVING LECTURERS' PROFESSIONAL QUALITY TO MEET THE REQUIREMENTS OF RENEWING EDUCATION AND TRAINING

Nguyen Thi Thuy Hoa

Hanoi University of Home Affairs
Xuan La, Tay Ho, Hanoi, Vietnam
Email: nguyenhoanvhn@gmail.com

ABSTRACT: *Improving lecturers' quality is a process to improve their professional competence, enhance their professional knowledge, skills and attitudes on the basis of their existing competency. The requirements of lecturers' qualities included professional ethics, political qualities, professional competency and pedagogical skills. In the current context of international integration, each lecturer needs to update knowledge and improve working methods. It is necessary to apply Kaizen philosophy to increase their productivity and efficiency for each lecturer to meet the requirements of education and training renewal.*

KEYWORDS: Kaizen philosophy; professional quality; lecturer.