

TỰ CHỦ VÀ NĂNG LỰC THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ NGHỀ NGHIỆP CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

PGS. TS. NGUYỄN TIẾN HÙNG

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Tự chủ trong giáo dục (GD) đại học (ĐH) hiện nay được hiểu là trường ĐH được phép tự chủ trong việc quản trị bên trong (cấu trúc tổ chức, nhân sự, tài chính), được phép huy động các nguồn lực từ bên ngoài theo khả năng của mình để tuyển chọn và duy trì đội ngũ nhân viên/giảng viên, quy định các điều kiện nghiên cứu và dịch vụ của nhà trường; được tự do giảng dạy, nghiên cứu đáp ứng nhu cầu xã hội và vận hành như một thực thể pháp lý độc lập với can thiệp hạn chế từ các cấp quản lý liên quan [1]. Tuy nhiên, trong thực tiễn, không có hệ GD ĐH nào được tự do hoàn toàn, nên mức độ tự chủ thường thay đổi theo thời gian, phụ thuộc vào việc xác định ranh giới các quan hệ giữa trường ĐH, chính quyền các cấp và xã hội để điều chỉnh, xác định lại điều kiện mới để hướng dẫn nhằm tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cho các trường ĐH [2].

Thực tế, các nghiên cứu về tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ĐH hiện nay chủ yếu đề cập đến quyền tự chủ (giảng viên được trao quyền hợp pháp để thực hiện các nhiệm vụ cụ thể nào đó) và năng lực thực hiện quyền tự chủ. Khái quát, *tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ĐH* được hiểu là quyền hạn được trao tương đối độc lập từ các tác động bên ngoài để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng; đi đôi với năng lực của đội ngũ giảng viên để phát triển hoạt động nghề nghiệp và cá nhân của chính họ, thông qua việc tự thiết lập các mục tiêu nghề nghiệp, ra các quyết định tự do lựa chọn nội dung, hình thức, phương pháp, phương tiện và tự kiểm soát việc trải nghiệm các hoạt động và phát triển nghề nghiệp của chính mình.

2. Quyền tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên

Ý tưởng về tự chủ ĐH đã được hình thành và phát triển từ lý thuyết tự chủ của tổ chức mà theo đó được hiểu là nếu tổ chức được cho phép thực hiện mục tiêu do mình tự thiết lập mà không chịu áp lực, lôi kéo, áp đặt và kiểm soát trực tiếp từ bên ngoài thì tổ chức đó có khả năng khai thác hết các tiềm năng của mình để đạt được các mục tiêu đã đặt ra.

Khái niệm *tự chủ* có thể áp dụng cho cả cá nhân và nhóm người hay tổ chức. *Tự chủ của cá nhân* là khả năng hành động theo định hướng của chính mình, đó chính là điều kiện tiên quyết của hoạt động con người. Tương tự, tổ chức tự chủ là có khả năng tự quy định các công việc của mình. Như vậy, lý thuyết về tự chủ tương thích với khái niệm “độc lập”, mà theo đó mỗi cố gắng/nỗ lực của cá nhân hay tổ chức nào đó đòi hỏi sự độc lập nhất định trong hoạt động của mình để đạt tới các mục tiêu đã đặt ra [1].

Tự chủ của giảng viên liên quan mật thiết với tự do học thuật, vì không có tự do học thuật thì không có tự chủ. Tự do học thuật liên quan tới tự do cá nhân của đội ngũ giảng viên để truyền đạt kiến thức và người học được tự do lựa chọn cái gì muốn/cần học. Về lịch sử, tự chủ và tự do học thuật của trường ĐH bắt nguồn từ thời

Hi Lạp cổ đại (La Mã) với hàm ý được tự do từ kiểm soát bên ngoài dựa trên triết lý: tự do trí tuệ gắn liền với các học giả để tạo ra tri thức. Vì vậy, tự do trao đổi ý tưởng phải được trao cho các học giả [3].

Các cản trở tự chủ và tự do học thuật của đội ngũ giảng viên thường bắt nguồn từ cấp độ can thiệp của các cấp quản lý với việc quản trị bên trong của trường ĐH để thực hiện các chức năng đào tạo, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Để kiến tạo mới và truyền bá tri thức thì các trường ĐH cần có mức độ tự chủ phù hợp để thực hiện các công việc và quyết định cái gì cần nghiên cứu; giảng viên cần có quyền quyết định không chỉ nghiên cứu cái gì mà cả tri thức nào cần truyền bá để đào tạo ra nguồn nhân lực có kĩ năng đóng góp cho sự phát triển của quốc gia [3].

Tự do học thuật đảm bảo quyền tự chủ của đội ngũ giảng viên được dạy những cái gì là tinh túy của các lĩnh vực tri thức, càng rộng càng tốt. Đội ngũ giảng viên phải được tự do bày tỏ quan điểm của mình với bất kì vấn đề hiện tại nào của xã hội. Họ phải đảm bảo rằng: một mặt, hoạt động giảng dạy của mình phù hợp với các nguyên tắc hay các đòi hỏi về yêu cầu nghề nghiệp; mặt khác, phải được trao quyền tự do nhất định trong suy nghĩ, để khám phá và xuất bản, phổ biến các kết quả mới theo lựa chọn của mình trong từng bối cảnh cụ thể.

Thực tế, tự chủ của trường ĐH cần phải được hiểu là tự chủ ngay trong từng khoa, từng lớp học. Khoa có quyền quyết định học môn này hay môn kia, học sách này hay sách kia. Càng ở cấp thấp, càng có nhiều quyền tự chủ và đội ngũ giảng viên phải được tự chủ liên quan đến yêu cầu thực hiện nội dung chương trình, tài liệu và phương pháp sư phạm, cũng như trong nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Giảng viên có quyền lớn nhất trong việc quyết định dạy cái gì và như thế nào. Tức là, với cùng một chuyên ngành, người học có thể được học các chương trình, giáo trình theo các phương pháp giảng dạy không giống nhau ở các trường khác nhau. Dựa trên một nền là thông tin chung, từ đó mỗi trường ĐH được tự quyết định dạy cái gì và như thế nào. Các cấp quản lý thường chỉ quản lý chất lượng nguồn nhân lực mà trường đào tạo ra, còn đào tạo như thế nào là việc của trường, thường thông qua một kì kiểm tra chất lượng (kiểm định chất lượng) định kì được tổ chức bởi một hội đồng độc lập để kiểm tra những gì trường thực hiện so với cam kết từ trước.

Vì vậy, để bảo vệ và duy trì tự chủ của trường ĐH và tự do học thuật thì việc bổ nhiệm và thăng tiến cho đội ngũ giảng viên ĐH cần phải được dựa trên đóng góp về trí tuệ, sự tinh thông về nghề nghiệp và nó chỉ có thể đạt được khi trường ĐH được tự do nhất định và được quyền tự tuyển chọn, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý, nhân viên, giảng viên cho mình [4].

3. Khung năng lực thực hiện quyền tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên

Phân tích các đặc trưng về tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ĐH, Smith [5] để xuất các đặc trưng

chính như sau: (1) Năng lực tự định hướng hoạt động nghề nghiệp; (2) Năng lực tự định hướng phát triển nghề nghiệp; (3) Tự do trong kiểm soát phát triển nghề nghiệp. Yan (2010) bổ sung thêm một đặc trưng quan trọng khác đó là thái độ của giảng viên và khái quát thành 03 đặc trưng cơ bản, bao gồm: năng lực và tự do trong kiến thức, các kĩ năng và thái độ.

Nghiên cứu về các nhân tố tác động đến hình thành năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ĐH, Pearson và Moomaw (2005) khái quát thành các nhân tố bên trong (bản chất) và nhân tố bên ngoài, cụ thể:

- *Nhân tố bên trong* bao gồm sự thỏa mãn cá nhân, như mong muốn giúp đỡ người học hoàn thành các mục tiêu, mong muốn tạo ra khác biệt trong xã hội và nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng về thành công của người học; và

- *Các nhân tố bên ngoài* được xem như bao gồm các thành tố như: lương bổng, các lợi ích không phải tiền bạc và sự công nhận về kết quả thực hiện của đội ngũ giảng viên.

Thực tế, tự chủ nghề nghiệp thường được hình thành thông qua động cơ, sự thỏa mãn với công việc, phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ và trao quyền hợp pháp để thực hiện nhiệm vụ cho đội ngũ giảng viên. Trong bối cảnh giảng dạy ĐH, các mong muốn và thỏa mãn thành công trên có thể được xem như *động cơ cần đạt tới* để hình thành năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên. Để hình thành được động cơ này đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có năng lực tổ chức tự định hướng trong giảng dạy; năng lực phát triển các kĩ năng, kiến thức, thái độ phù hợp và luôn sẵn sàng tư vấn, trợ giúp, hướng dẫn người học thực hiện trách nhiệm tự học tập [5].

Đội ngũ giảng viên cần có năng lực tự định hướng để cải tiến giảng dạy của chính mình cũng như các kĩ năng nghề nghiệp khác và năng lực để học hỏi từ đồng nghiệp trong trường ĐH cũng như bên ngoài - đó chính là năng lực học tập tự chủ suốt đời và đây là năng lực quan trọng để phát triển tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên. Như vậy, tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ĐH không chỉ đòi hỏi trở thành giảng viên chuyên nghiệp/giỏi chuyên môn mà còn là người có năng lực tự học tập suốt đời.

Hơn nữa, tự chủ của giảng viên và tự chủ của người học xảy ra đồng thời và cùng cố lẫn nhau. Vì vậy, để nâng cao tự chủ của người học thì đội ngũ giảng viên cần được trao quyền tự chủ trong quản lí các quá trình học tập của người học. Họ cần có năng lực đánh giá được nhu cầu học tập để hỗ trợ người học phát triển tự chủ trong học tập [6].

Việc phát triển tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên còn đòi hỏi phải trao quyền hợp pháp cho giảng viên để thực hiện nhiệm vụ của mình. Để tận dụng thành công các quyền hạn được trao, đội ngũ giảng viên không chỉ phải tận dụng được các cơ hội, phát huy mặt mạnh để khắc phục các điểm yếu/bất cập và giảm thiểu các đe dọa/thách thức, mà còn phải có khả năng hành động theo cách của chính mình và dựa trên niềm tin đó là tốt nhất cho bản thân. Vì vậy, đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải tự tin vào năng lực tự lãnh đạo và nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng, đặc biệt thông qua năng lực tự duy phê phán và đối thoại.

Thực tế, các kĩ năng thương thuyết, đối thoại là một trong các năng lực quan trọng nhất của năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên. Bên cạnh

đó, việc giảng dạy đòi hỏi khám phá các cơ hội để cải tiến hiệu quả giảng dạy. Nói cách khác, cần phải trang bị cho giảng viên phương pháp giảng dạy bộ môn để phát triển học tập tự chủ của người học trong từng bối cảnh cụ thể [7].

Thực tế, trao quyền hợp pháp để hành động, tự duy phê phán và đối thoại được coi như 03 nguyên tắc cơ bản cho phát triển năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên [8]. Đội ngũ giảng viên chỉ có thể thực hiện thành công được các quyền được trao khi liên tục nỗ lực, tích cực tìm kiếm pháp cho các vấn đề thực tiễn liên quan đến đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng tự tin vào khả năng của mình trong việc thực hiện các quyền được trao.

Vì vậy, trường ĐH cần thiết lập được môi trường GD tích cực, hợp tác và sáng tạo để đội ngũ giảng viên có thể trau dồi năng lực tự chủ nghề nghiệp của mình để tích cực tìm kiếm các giải pháp, tương đối độc lập từ các nhân tố bên ngoài.

4. Một số giải pháp phát triển năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên

Các giải pháp phát triển năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ĐH cần đảm bảo tham dự của cả 03 nguyên tắc: phát triển năng lực tự duy phê phán, trao quyền hợp pháp để hành động và đối thoại như đã trình bày và phân tích ở trên.

Bên cạnh các *giải pháp bên trong* bao gồm *trao quyền, sẵn sàng cam kết học tập tự chủ suốt đời, động cơ thành công*, cũng như *độc lập tương đối từ các nhân tố bên ngoài*; thực tế, các *giải pháp bên ngoài* nhằm phát triển năng lực tự chủ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên thường bao gồm:

- *Cung cấp thông tin* về các đặc điểm và các thành tố của hoạt động tự chủ cũng như các mục tiêu sự phạm đặc thù, nội dung và các chiến lược giảng dạy môn học phù hợp với bối cảnh của trường ĐH và GD nói chung. Cùng với tham dự của giảng viên trong quan sát và giám sát, các điều kiện này sẽ đảm bảo phát triển *năng lực phê phán* cho đội ngũ giảng viên.

- *Cung cấp cơ hội ra quyết định* trong lĩnh vực GD của trường ĐH như cho phép giảng viên tự do lựa chọn lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy..., sẽ dẫn tới *trao quyền* hợp pháp cho đội ngũ giảng viên hành động, chuyển từ giảng viên chỉ kiểm soát các hoạt động tại lớp học sang giảng viên ảnh hưởng tới các chính sách của trường ĐH và phát triển *trách nhiệm nghề nghiệp* của đội ngũ giảng viên.

- *Tạo nhiều cơ hội liên tục tự phát triển nghề nghiệp* cho đội ngũ giảng viên, như: tạo nhiều cơ hội cho giảng viên tham dự các hội thảo liên quan đến thảo luận về đổi mới trong GD nói chung và trong GD ĐH nói riêng...

- *Cung cấp tài chính và các lợi ích khác cho nghiên cứu sự phạm*, ví dụ: lôi cuốn đội ngũ giảng viên vào hoạt động nghiên cứu, vào sự lựa chọn các mục tiêu của chính họ từ hệ thống các chủ đề nghiên cứu được định hướng bởi nhà trường ĐH, vào điều chỉnh và cụ thể hóa các mục tiêu và nội dung của chương trình đào tạo và môn học phù hợp với các vấn đề thực tiễn đang phải đương đầu.

- *Tạo ra các thách thức về nghề nghiệp* theo hình thức: khám phá các lĩnh vực GD mới, các quyết định của giảng viên thực hiện nghiên cứu, dịch chuyển vai trò giảng viên trong lớp học, cải tiến thực tiễn GD, kiến thức hay kĩ năng nghề nghiệp...

- *Khuyến khích tương tác/giao tiếp trong đội ngũ giảng viên* trong các dự án sự phạm để ngăn ngừa giảng

(Xem tiếp trang 36)