

ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG - NHÂN TỐ QUAN TRỌNG TRONG VIỆC ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI CÁC ĐẠI HỌC TƯ THỰC KHU VỰC MIỀN TRUNG

ThS. ĐỖ TRỌNG TUẤN

Trường Đại học Đồng Á

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đào tạo phụ thuộc rất lớn vào chất lượng đội ngũ giảng viên (ĐNGV), đảm bảo chất lượng (ĐBCL) ĐNGV là một trong những nhiệm vụ then chốt đã được các cấp, các ngành quan tâm chỉ đạo các trường thực hiện. Nâng cao chất lượng ĐNGV là việc làm của từng trường, công tác này giúp cho các trường có thể tồn tại trong sự cạnh tranh ngày càng gay gắt và đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng đào tạo. Phạm vi phát triển ĐNGV hiện nay tại các trường đại học tư thực (ĐHTT) thường chú trọng đến ĐNGV cơ hữu, giảng viên (GV) thỉnh giảng chỉ được xem như là vấn đề trước mắt, mới về khi các môn học chưa có GV cơ hữu đảm nhận. Vì vậy, các trường đại học chưa khai thác và tận dụng được các nguồn lực GV sẵn có từ các trường đại học khác; các cơ quan, doanh nghiệp trong và ngoài nước để hoàn thiện được ĐNGV của mình đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và đặc biệt tiết kiệm chi phí đầu tư cho công tác phát triển đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Chính vì vậy, trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến vấn đề khai thác, sử dụng các nguồn lực GV sẵn có ngoài trường (GV thỉnh giảng) để hoàn thiện công tác phát triển ĐNGV theo từng giai đoạn của từng trường, từ đó có thể triển khai thực hiện chương trình đào tạo, ĐBCL, đạt chuẩn đầu ra; đồng thời mang lại uy tín và giúp các trường ĐHTT phát triển bền vững trong bối cảnh mới.

2. Đội ngũ giảng viên

GV: Theo Luật Giáo dục, "nhà giáo" là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác. Như vậy, GV đại học được xem là "người tham gia giảng dạy, giáo dục trong hệ thống giáo dục đại học" và phải có những tiêu chuẩn sau: a) Phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt; b) Đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ; c) Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; d) Lí lịch bản thân rõ ràng.

GV cơ hữu: Là GV được nhà trường kí hợp đồng dài hạn để thực hiện nhiệm vụ và hưởng các quyền lợi của GV quy định tại Luật Giáo dục Đại học như sau:

- Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo;
- Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo;
- Học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên

môn nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy;

- Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của GV;
- Tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học;

- Tham gia quản lí và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác khác;

- Được kí hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học với các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở nghiên cứu khoa học theo quy định của pháp luật;

- Được bổ nhiệm chức danh của GV, được xét tặng danh hiệu Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo Ưu tú theo quy định của pháp luật.

GV thỉnh giảng: Là GV cơ hữu của các trường, các cơ sở đào tạo hoặc là doanh nhân, nghệ nhân có biên chế thuộc các cơ quan doanh nghiệp, hoặc các tổ chức ở trong và ngoài nước, được nhà trường kí hợp đồng để thực hiện các nhiệm vụ của GV và được hưởng các quyền theo hợp đồng thỉnh giảng. Nhiệm vụ của GV thỉnh giảng ở trường đại học thông thường gồm: Giảng dạy các môn học, học phần; Báo cáo các chuyên đề; Hướng dẫn, tham gia hội đồng chấm đề tài, khóa luận tốt nghiệp; Hướng dẫn thực hành nghề nghiệp, thực tập tốt nghiệp; Tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, sách tham khảo.

ĐNGV: Trong Từ điển Giáo dục học định nghĩa: *ĐNGV là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định.*

ĐNGV ở các trường ĐHTT tập hợp những người làm nhiệm vụ giảng dạy, hướng dẫn và giáo dục trong nhà trường ĐHTT, tuân thủ những quy định chung của GV đại học bao gồm GV cơ hữu và GV thỉnh giảng.

Trường ĐHTT: Là một trong những loại hình đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân. Theo Từ điển Văn hóa giáo dục Việt Nam "Trường tư thực do tư nhân đứng ra góp vốn xây dựng, trả lương cho giáo viên và thu học phí của học sinh. Trường tư thực phải thực hiện chương trình giảng dạy và chế độ học tập, thi cử do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định". Trường ĐHTT sẽ có rất nhiều áp lực về vốn, về đất đai, tài sản phục vụ dạy học, về con người đào tạo để làm nên chất lượng, về tài chính cho các hoạt động đầu tư và các hoạt động thường xuyên đều phải tự huy động và trả lãi, nguồn cân đối để thanh khoản chủ yếu là

dựa vào nguồn học phí. Chính vì vậy, muốn tồn tại và phát triển, các trường ĐHTT phải tạo dựng thương hiệu, tạo dựng uy tín; trong đó, cam kết chất lượng sản phẩm đầu ra của người học, đặc biệt, cam kết đạt được là yếu tố rất quan trọng, của trường ĐHTT Việt Nam. Có thể nói, đây chính là điểm khác biệt của trường ĐHTT với trường đại học công lập, mặc dù sản phẩm của dịch vụ đào tạo này vẫn phục vụ cho hệ thống công tư của quốc gia.

3. Một số đặc điểm của trường đại học tư thục liên quan đến phát triển đội ngũ giảng viên

Các trường ĐHTT thường do một người hoặc một tập thể người đầu tư xây dựng và hoạt động dựa trên mục đích đầu tư là để thu lợi nhuận, nên việc các trường đại học bỏ chi phí lớn để chi cho các khoản đào tạo bồi dưỡng ĐNGV như đi học tập ở nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn là điều khó thực hiện (bởi chi phí đầu tư cho một GV đi học thạc sĩ ở nước ngoài thường rất cao).

Chất lượng đầu vào của sinh viên các trường ĐHTT thường kém hơn sinh viên các trường công lập do xu thế tuyển sinh. Hiện tại, các thí sinh có kết quả thi tuyển sinh cao thường lựa chọn các trường đại học công lập vì có truyền thống đào tạo lâu đời, học phí thấp, được ưu đãi nhiều khoản khác do nhà nước bao cấp. Mặt khác, các trường đại học công lập lâu đời là nơi quy tụ ĐNGV có trình độ chuyên môn rất cao nên các trường công lập này chọn hướng đào tạo hàn lâm. Trong khi đó, chất lượng đầu vào của sinh viên các trường ĐHTT thấp, ĐNGV cơ hữu chưa đủ mạnh, việc đào tạo theo hướng hàn lâm sẽ không ĐBCL nên các trường ĐHTT thường chọn hướng đào tạo ứng dụng. Vì vậy, các trường cần có ĐNGV có kỹ năng nghề nghiệp cao, các cơ quan, doanh nghiệp là nơi cung cấp những GV này.

Các trường ĐHTT chủ yếu là tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học làm GV cơ hữu. Sau đó, các GV tiếp tục học lên thạc sĩ, với nhiệm vụ chính chủ yếu là giảng dạy nên thường yếu về nghiên cứu và kỹ năng thực hành chuyên môn. Chất lượng tuyển sinh đầu vào ở các trường ĐHTT không cao nhưng yêu cầu về chuẩn đầu ra đáp ứng được nhu cầu xã hội. Vấn đề này là một thách thức lớn đối với ĐNGV, nếu không có ĐNGV thỉnh giảng có chất lượng.

Cũng như các trường đại học công lập, số lượng ĐNGV ở trường ĐHTT phụ thuộc phần lớn vào số lượng sinh viên, nhiệm vụ của GV và chất lượng ĐNGV. Ngoài ra, đối với các trường ĐHTT, số lượng GV cơ hữu còn phụ thuộc nhiều vào quan niệm của người sở hữu nhà trường. Các chủ sở hữu nhà trường thường có quan niệm chi phí đầu tư và nuôi dưỡng để có một GV cơ hữu hoàn hảo là quá lớn, trong khi đó chi cho GV thỉnh giảng tham gia giảng dạy sẽ thấp hơn.

So với các trường đại học công lập, các trường ĐHTT có quyền tự chủ và chủ động cao trong hoạt động quản lý nhà trường nên việc quyết định chi phí, quyền lợi cho GV thỉnh giảng được thực hiện dễ dàng

hơn các trường đại học công lập.

Hiện nay, ở nước ta vẫn quan niệm, các trường đại học do nhà nước đầu tư thành lập thường có tính ổn định và chế độ cao hơn các trường ĐHTT. Xu hướng đội ngũ tri thức có học vị, chuyên môn cao và đang ở độ tuổi cống hiến (từ 30 - 55 tuổi) thường đăng ký tuyển dụng vào các trường đại học công lập. Các trường tư thục thường tiếp nhận những GV có học vị và chuyên môn cao nhưng đã nghỉ hưu từ các trường công lập. Đội ngũ này về sức khỏe và khả năng đảm bảo thời gian cho công việc bị hạn chế. Vì vậy, cần có ĐNGV thỉnh giảng có kiến thức và kỹ năng chuyên môn để có thể ĐBCL đào tạo.

Một nét đặc thù, khi các trường đại học công lập “chờ đợi Luật Viên chức” để có thể sử dụng cơ chế sàng lọc và trả lương thì các trường ĐHTT có thể vận dụng nội dung của luật này ngay cả khi luật chưa ban hành trên cơ sở quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính và nhân sự của loại hình trường ĐHTT, tương đối mềm dẻo.

Cũng như ở các trường đại học khác, ĐNGV (GV cơ hữu, GV thỉnh giảng) quyết định chất lượng hoạt động giáo dục đào tạo của nhà trường bằng việc cống hiến toàn bộ tài năng và sức lực của họ và được hưởng thụ những chính sách đãi ngộ xứng đáng. Ngày nay, khi xu thế phát triển của xã hội đòi hỏi hoạt động của từng GV (cơ hữu, thỉnh giảng) đều phải trên tinh thần cộng tác, tương tác thì ĐNGV là tập hợp những người GV có tinh thần đoàn kết, gắn bó tạo thành một khối thống nhất. Mỗi hoạt động của từng thành viên luôn có mối liên hệ, tác động qua lại lẫn nhau trên cơ sở gắn kết với nhau theo lý tưởng chung, có cùng chung quyền lợi và nghĩa vụ, quy chế làm việc nhằm thực hiện mục tiêu, sứ mạng của nhà trường; tạo thương hiệu cho nhà trường, phát triển bản thân gắn với phát triển bền vững của nhà trường.

Từ các đặc điểm nêu trên, chúng tôi nhận thấy cần có những giải pháp nhằm ĐBCL của ĐNGV thỉnh giảng để hoàn thiện ĐNGV, nhà trường phát huy được điểm mạnh, tận dụng cơ hội, vượt qua thách thức; cần có các giải pháp để khắc phục các hạn chế do bối cảnh tạo ra.

4. Một số giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua việc quản lý đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

4.1. Tìm kiếm, quy hoạch

Các trường ĐHTT căn cứ vào chương trình đào tạo để xác định được nhu cầu cần thiết về số lượng GV dạy lý thuyết, thực hành hay hướng dẫn chuyên môn... Đồng thời, xác định chân dung GV về trình độ chuyên môn và kỹ năng thực tế. Trên cơ sở nhu cầu số lượng, chân dung GV đó, các trường tính toán xác định số lượng, chân dung ĐNGV thỉnh giảng cần thiết. Bằng nhiều nguồn thông tin, các trường chủ động tìm kiếm GV thỉnh giảng là các doanh nhân, nghệ nhân có chuyên môn cao đang công tác tại các cơ quan, tổ chức hoặc doanh nghiệp về làm GV thỉnh

giảng dạy thực hành. Các GV từ các trường đại học, học viện và những cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ công tác tại cơ quan doanh nghiệp... làm GV thỉnh giảng dạy lý thuyết.

Triển khai công tác quy hoạch, lập sơ đồ mạng lưới các GV thỉnh giảng trên địa bàn và ngoài địa bàn. Sắp xếp họ vào đảm nhận giảng dạy theo các học phần, tính toán dự phòng đảm bảo tiêu chí một học phần có nhiều GV giảng dạy để tránh bị động về GV khi triển khai thực hiện chương trình đào tạo.

ĐNGV cơ hữu tại các trường ĐHTT khu vực miền Trung thường là những GV trẻ có kiến thức chuyên môn nhưng lại yếu về kỹ năng thực hành. Trong khi đó, GV thỉnh giảng dạy có chuyên môn cao, kỹ năng kinh nghiệm thực tế nhiều nhưng thường ít thời gian nên các trường ĐHTT cần tổ chức kết hợp GV thỉnh giảng dạy lý thuyết, GV cơ hữu trẻ hướng dẫn làm bài tập để nâng cao chất lượng, tiết kiệm được chi phí.

4.2. Tuyển chọn

Sau khi đã tìm kiếm được các “ứng viên” có đầy đủ hồ sơ bằng cấp đúng yêu cầu, các trường ĐHTT nên tổ chức cho các tân GV thỉnh giảng này biên soạn và báo cáo theo các chuyên đề để kiểm tra khả năng giảng dạy và các tố chất của GV. Việc báo cáo chuyên đề này được tổ chức như báo cáo khoa học, tôn trọng và nâng tầm người báo cáo, tránh xem việc báo cáo là công tác giảng thử.

Các trường ĐHTT giao mục tiêu về kỹ năng thực hành sinh viên tốt nghiệp cần có để “ứng viên” xây dựng các mô hình thực hành và thông qua mô hình này để ĐBCL.

4.3. Đào tạo, bồi dưỡng

ĐNGV thỉnh giảng xuất phát từ cơ quan, doanh nghiệp thường có kỹ năng chuyên môn, kiến thức tốt kỹ năng thực hành cao, tuy nhiên lại yếu về phương pháp sư phạm nên các trường cần có kế hoạch để bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và lý luận dạy học cho đội ngũ này để hoàn thiện tiêu chuẩn GV.

Tận dụng ĐNGV thỉnh giảng có kinh nghiệm từ các trường đại học công lập, trong khi ĐNGV trẻ chưa đủ trình độ và kinh nghiệm thực hiện nhiệm vụ giảng dạy; đội ngũ thỉnh giảng này vừa là người thầy của SV, vừa là “người kèm cặp” đối với GV trẻ.

4.4. Chính sách

Đối với các trường ĐHTT, muốn ĐNGV chất lượng cần có chế độ, chính sách thỏa đáng, nhất là ở các trường mới thành lập, để phát huy hết tiềm năng của từng người, đoàn kết gắn bó mọi thành viên thành một khối thống nhất. Trong bối cảnh hiện nay, cần có những chính sách đủ mạnh về chế độ đối với những GV giỏi có khả năng làm “đầu đàn” cho nhà trường. Từ đó để thực hiện quá trình đào tạo khẳng định uy tín năng lực của ĐNGV qua sản phẩm đào tạo đạt chuẩn đầu ra. Chuẩn đầu ra của từng ngành đào tạo phải được công bố để thực hiện và chính ĐNGV này phải cam kết với cộng đồng.

Chăm sóc ĐNGV thỉnh giảng là việc làm thường

xuyên động viên, khích lệ tinh thần, tạo gắn kết ổn định lâu dài. Giúp các GV thỉnh giảng hiểu và nhận thấy mình cũng là GV cơ hữu để có thể làm việc trong thời gian dài.

4. Kết luận

Trong bối cảnh mới, ĐNGV là lực lượng quyết định hoạt động giáo dục đào tạo của nhà trường, họ cần được đặc biệt quan tâm xây dựng mọi mặt, phải có đủ số lượng, phù hợp với cơ cấu giảng dạy của các bộ môn; phải đảm bảo tỉ lệ cân đối giữa các độ tuổi, trình độ giữa thỉnh giảng và cơ hữu để có thể đa dạng hóa ngành nghề đào tạo, phát triển bền vững trong sự cạnh tranh ngày càng gay gắt của ĐHTT với nhau và với đại học công lập.

ĐNGV thỉnh giảng là một tiến đề quan trọng trong công tác ĐBCL đội ngũ. Vì vậy, các trường ĐHTT cần chú ý phát triển để hoàn thiện công tác phát triển ĐNGV nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Quốc Bảo (2010), *Nhà trường Việt Nam trước bối cảnh kinh tế thị trường*, Tập bài giảng, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam.
3. Đặng Bá Lâm (2011), *Tài liệu dành cho nghiên cứu sinh chuyên đề Quản lý đội ngũ*.
4. Nguyễn Thị Mĩ Lộc, Trần Thị Bạch Mai (2009), *Quản lý nguồn nhân lực*, Khoa Sư phạm – Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Nguyễn Thiện Nhân (2008), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội - một giải pháp chiến lược để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo hiện nay*, Tạp chí Dạy và Học ngày nay, số 3/2008.
6. Paul Hersey, Ken Blanc Hard (1995), *Quản lý nguồn nhân lực*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. *Luật Giáo dục bổ sung, sửa đổi (2014)*.
8. Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục (2007), *Nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam*, Hà Nội.

SUMMARY

The quality of education heavily depends on quality of teaching staff, quality assurance. Teaching staff is one of key tasks with great concern from different levels and sectors. Improving quality of teaching staff is an important task in each school, helps school to survive in hard competition and meet demand for training quality. The author refers to exploitation and usage of teaching resources outside school (visiting lecturer) in order to complete the development of teaching staff in different periods, then implement training program, quality assurance, output standard; and bring prestige and help private universities to keep sustainable development in the new context.