

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN VÀ ĐỀ XUẤT VẬN DỤNG Ở VIỆT NAM

PGS. TS. NGUYỄN VĂN ĐỆ

Trường Đại học Đồng Tháp

1. Hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên ở một số quốc gia và khu vực tiêu biểu

1.1. Giáo dục đại học Hoa Kỳ

Giáo dục đại học (GDĐH) Hoa Kỳ với quy mô lớn, có khoảng 4.000 trường đại học (ĐH) được phép cấp bằng, khoảng 1.700 trong số đó là trường công và 2.300 là trường tư, số trường tư vượt trội này lập nên khu vực tư *phì lợi nhuận*; ngoài ra, còn có khoảng 4.000 trường không cấp bằng (cấp chứng chỉ) là các trường tư đào tạo vì *lợi nhuận* hoặc *độc quyền*. Số lượng sinh viên (SV) nhập học toàn thời gian và bán thời gian gần 15 triệu người; hầu hết các trường ĐH Hoa Kỳ đều có khả năng thu nhận hơn 10.000 SV. Khi quyết định định hướng đưa giáo dục Hoa Kỳ lên hàng đầu thế giới trong thế kỉ XXI, Chính phủ Hoa Kỳ đã lấy giải pháp nhà giáo làm then chốt và họ đã tập trung nâng chuẩn nhà giáo. Ở Hoa Kỳ, việc tuyển chọn phát triển đội ngũ giảng viên (GV) được thông qua quy trình rất chặt chẽ, nghiêm ngặt. Chức vụ GV và giáo sư ở Hoa Kỳ đều được thi tuyển nghiêm túc do chính nhu cầu tuyển chọn của trường và nhận người tài vào làm việc; dù họ ở bất cứ một quốc gia nào thì vẫn có thể trở thành nhân viên giảng dạy - nghiên cứu của một trường ĐH tại Hoa Kỳ, nếu ứng viên đó hội đủ điều kiện theo tiêu chí tuyển dụng. Tuy nhiên, có một tiêu chí được đặt ra là "Các trường ĐH ở Hoa Kỳ không tuyển dụng những SV tốt nghiệp từ trường mình ngay sau khi tốt nghiệp để tránh hậu quả đóng khung về kiến thức và kinh nghiệm" [1]. Điều này phù hợp với một đề xuất từ nghiên cứu của Quỹ Giáo dục Việt Nam (VEF) - một cơ quan độc lập của Hoa Kỳ đã thực hiện dự án "Những quan sát về GDĐH trong các ngành Công nghệ thông tin, Kỹ thuật điện - điện tử - viễn thông và Vật lý tại một số trường ĐH Việt Nam", khi đưa ra khuyến cáo: "Tuyển GV từ những SV tốt nghiệp của chính trường mình, sẽ làm cản trở môi trường nghiên cứu năng động". Từ đó, dự án đề xuất: "GV nên được tuyển dụng SV tốt nghiệp từ các trường ĐH khác". Đồng thời, các trường ĐH Hoa Kỳ còn mời nhiều GV thỉnh giảng có danh tiếng ở trong và ngoài nước, những người đang hoạt động thực tế tham gia giảng dạy; qua đó, nhiều giáo sư ở Hoa Kỳ cũng là những nhà kinh tế chủ chốt của các ngân hàng, công ty lớn và cố vấn chính phủ.

1.2. GDĐH Liên bang Nga

Liên bang Nga có lịch sử GDĐH lâu đời, được đánh giá là một trong những nền giáo dục hàng đầu thế giới. Nga có tới 60 vạn GV, nhân viên nghiên cứu

tại 700 trường ĐH, học viện và các tổ chức giáo dục khác. Sau khi Liên Xô tan rã, chế độ chính trị thay đổi kéo theo sự thay đổi của nền giáo dục. Theo đó, các cơ chế chính sách đối với đội ngũ nhà giáo cũng có sự thay đổi; đã có sự chuyển biến mạnh về đào tạo và bổ nhiệm nhà giáo. Cụ thể: 1/ Về đào tạo, chuyển sang hệ thống đào tạo nhiều trình độ, đa dạng hoá loại hình đào tạo, những nguyên tắc chung của Liên bang vẫn được giữ vững, trong khi sự ủy quyền mạnh mẽ hơn, công tác kế hoạch năng động hơn, dân chủ hơn trong phát huy trí tuệ của các cấp quản lí giáo dục; 2/ Về bổ nhiệm GV các cơ sở GDĐH, hình thành hệ thống biên chế và hợp đồng mới, tổng nguồn GV trong các trường ĐH được tính toán phù hợp với sự đa dạng hóa các loại hình đào tạo.

1.3. GDĐH khu vực Châu Âu

Tỉ lệ SV so với GV ở một số nước khu vực Châu Âu như sau: Hungari: 6 SV/1 GV; Ba lan: 7,1 SV/1 GV; Cộng hòa Pháp: 24,3 SV/1 GV; Tây Ban Nha: 18 SV/1 GV; Italia: 26 SV/1 GV. Ở Châu Âu, từ năm 1965, việc phát triển nhân lực trong các trường ĐH để nâng cao chất lượng dạy và học đã được thực hiện ở cấp độ cơ sở, cấp độ quốc gia và quốc tế bằng nhiều hình thức với nhiều hoạt động và tiêu điểm khác nhau. Đặc biệt, từ năm 1985, Trung tâm GDĐH của UNESCO ở Châu Âu (viết tắt là CEPES, trụ sở đặt tại Bucharest) đã tổ chức các cuộc hội thảo ở Averiro, Bucharest và Paris để bàn về phát triển nguồn lực GDĐH. Trung tâm này còn tổ chức in phát tài liệu, trong đó có báo cáo về các buổi hội thảo, các bản tin gửi thường xuyên cho hội viên, các thư mục, bản tóm tắt và các bài phân tích về chương trình phát triển nhân sự ở khu vực Châu Âu và kế hoạch hành động hàng năm của những điều phối viên các nước.

Đến năm 1990, nhiều cuộc hội nghị cấp Châu Âu và quốc tế đã được tổ chức hoặc cùng đồng tổ chức với sự hỗ trợ của UNESCO. Chủ đề của hội nghị bao gồm: "Khái niệm về phát triển nhân lực"; "Mở rộng đầu vào nhưng vẫn bảo đảm chất lượng"; "Đánh giá chất lượng"; "Phát triển phương tiện". Qua đó xác định, GV có vị trí chiến lược quan trọng; họ là những người tạo ra, tổ chức và truyền tải kiến thức, xác định tiêu chuẩn, hướng dẫn cách học và đánh giá. Xét về mặt tổ chức, xã hội và chuyên môn, GV là những người có trách nhiệm phát triển các khóa học và chương trình đào tạo, họ cần rèn luyện, nâng cao năng lực để có khả năng thích ứng tốt vai trò chuyên môn và chức năng ngày càng đa dạng, tinh nhuệ hơn. Đồng thời, các GV



luôn phải đương đầu với những thách thức, áp lực ngày càng gay gắt, bức thiết hơn nhằm giúp trường mình thích ứng với những nhu cầu mới từ bên trong lẫn bên ngoài. Điều cần thiết là phải có kế hoạch xác đáng, khoa học, cụ thể và kĩ lưỡng. Muốn làm được điều này, GV cần có kiến thức, thái độ, kĩ năng và phương pháp tư duy linh hoạt, đổi mới.

Như vậy, kinh nghiệm gần 50 năm qua ở Châu Âu đã khẳng định: *Việc thiết lập các chương trình hoạt động, việc tham gia vào mạng lưới phát triển nhân lực GV không còn là điều ngạc nhiên nữa, nó sẽ kích lệ các GV thiết kế ra các phương pháp dạy học và gợi mở phương pháp học tập mới; vì thế, GV sẽ có động cơ sáng tạo thật sự.*

1.4. GDDH Nhật Bản

Cho đến nay, Nhật Bản đã có hơn 1.000 trường ĐH và cao đẳng với hơn 3 triệu SV, trong đó, phần lớn là loại hình trường tư. Bắt đầu từ những năm 70 của thế kỉ XX, quy mô GDDH Nhật Bản đã tăng mạnh, mở đầu cho quá trình đại chúng hóa GDDH. Tỷ lệ SV trong độ tuổi vào ĐH và cao đẳng tăng từ 10% (1960) lên khoảng 60% (2007). Tháng 6/2002, Chính phủ Nhật Bản quyết định "Chính sách cơ bản về quản lí kinh tế, tài chính và cải cách hệ thống", trong đó quyết định việc tập đoàn hóa các ĐH công và bãi bỏ chính sách biên chế nhà nước về nhân sự ở các ĐH. Đến tháng 7/2003, Luật về Tập đoàn hóa ĐH công và 5 Luật khác có liên quan đã được chính thức thông qua; và từ 01/04/2004, tất cả các ĐH công đã được tập đoàn hóa. Điều đặc biệt, *theo Luật này, không còn chế độ viên chức nhà nước đối với đội ngũ GV và cán bộ quản lí.* Tập đoàn ĐH có mối liên hệ chặt chẽ với các đối tác (doanh nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp...); áp dụng mô hình quản lí kiểu doanh nghiệp và có quyền bổ nhiệm giám đốc các đơn vị trực thuộc là người nước ngoài. Chế độ tuyển dụng nhân sự, đãi ngộ và sử dụng được thay đổi cơ bản từ chế độ viên chức nhà nước sang chế độ tuyển dụng lao động, cùng chính sách lương bổng, đãi ngộ riêng của các tập đoàn ĐH. Và khi chế độ viên chức bị bãi bỏ sẽ kéo theo những lo lắng về vị trí, việc làm không ổn định như trước của đội ngũ GV.

1.5. GDDH Singapore

Phát triển đội ngũ GV ở quốc đảo này đã thực hiện bởi quy trình khá chặt chẽ: Các ứng viên sẽ được tuyển công khai qua mạng, ứng viên có thể đến từ bất cứ quốc gia nào; Người được tuyển dụng ít nhất đang học thạc sĩ và phải có công trình nghiên cứu phù hợp với yêu cầu đào tạo và phát triển của trường đó. Sau khi ứng viên được tuyển chọn vào trường, một tổ công tác về hoạt động tư vấn và bồi dưỡng GV (gọi là mentor's, bao gồm những GV đầu ngành, có kinh nghiệm) ở các khoa sẽ giúp các GV trẻ tìm hiểu lịch sử, sứ mạng, tầm nhìn,... của trường. Trong năm đầu, những GV trẻ phải sớm hòa nhập với môi trường mới, họ cần tiên liệu về những thách thức có thể gặp phải, để xuất những yêu cầu đối với trường, khoa, bộ môn

và đưa ra định hướng về hoạt động chuyên môn của mình; trước khi dạy thực thụ, GV trẻ bắt buộc phải có bản báo cáo với hội đồng khoa học của khoa về nội dung sẽ đăng kí giảng dạy. Hàng năm, cứ 6 tháng một lần, trường khoa sẽ có cuộc gặp gỡ toàn bộ GV để chia sẻ và giải quyết những vấn đề đặt ra trong hoạt động phát triển GV. Ở giai đoạn này, vai trò của tổ chức tư vấn rất quan trọng; ở Singapore tất cả các trường ĐH đều có tổ chức tư vấn hoạt động góp phần làm tốt công tác phát triển GV. Đặc biệt, tất cả GV ở các trường ĐH ở Singapore hàng năm đều phải tham gia 100 giờ cho hoạt động bồi dưỡng (trong đó, bắt buộc mỗi GV phải có 2 tuần đi thực tế tại các doanh nghiệp) được tính trong quỹ thời gian làm việc. Sau 3 năm tuyển dụng, GV sẽ chọn cho mình 1 trong 3 hướng: trở thành người chuyên giảng dạy, người nghiên cứu hoặc lãnh đạo.

2. Giải pháp phát triển đội ngũ GV ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục

2.1. Thực hiện quy trình tuyển chọn GV

Tuyển GV cũng được coi là tuyển nhà khoa học cho tương lai; vì vậy, để trở thành một GV của trường ĐH, từ kinh nghiệm thực tiễn và quốc tế chúng tôi đề xuất hội đồng tuyển dụng mỗi trường yêu cầu các ứng viên phải trải qua một chu trình khảo sát năng lực với 5 phần:

1. *Khảo sát năng lực biên soạn tài liệu bài giảng:* Mỗi ứng viên phải biên soạn một cuốn tài liệu là bài giảng cho một học phần nào đó có thời lượng từ 1-2 tín chỉ, sau đó trình bày trước hội đồng khảo sát;
2. *Khảo sát năng lực giảng dạy:* Mỗi ứng viên dự thi phải giảng thử trước hội đồng khảo sát 2 tiết giảng (trong đó có 1 tiết ứng viên tùy chọn còn 1 tiết do hội đồng đưa ra) để đánh giá khả năng và phương pháp truyền tải tri thức;
3. *Khảo sát trình độ ngoại ngữ:* Các ứng viên được đánh giá thông qua thi viết và vấn đáp;
4. *Khảo sát năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông:* Tham gia khảo sát phần này, các ứng viên phải làm một bài thi trên máy tính, chú trọng ứng dụng, thực hành;
5. *Khảo sát năng lực nghiên cứu khoa học:* Các ứng viên sẽ báo cáo một đề tài nghiên cứu khoa học (tốt nhất là lĩnh vực mà ứng viên đang quan tâm nghiên cứu), sau đó các thành viên trong hội đồng đặt câu hỏi cho ứng viên trả lời.

Chu trình khảo sát năng lực với 5 phần này do tác giả bài viết đúc kết từ quá trình thực tiễn tại trường đại học Việt Nam và của các quốc gia trên thế giới. Tất cả các công việc trên được tiến hành trong thời gian không quá 6 tuần. Căn cứ vào chỉ tiêu tuyển dụng và kết quả 5 phần thi của các ứng viên, hội đồng tuyển dụng sẽ đề xuất hiệu trưởng nhà trường kí hợp đồng thử việc.

Từ kinh nghiệm của GDDH Hoa Kỳ, trong tương

lai ở Việt Nam, theo chúng tôi, các trường ĐH sẽ không nên giữ SV sau tốt nghiệp như hiện nay; hội đồng chuyên môn cấp khoa sẽ xây dựng tiêu chí tuyển dụng và thực hiện tuyển dụng công khai từ nhiều nguồn khác nhau. Đồng thời, các trường ĐH cũng nên thực hiện chế độ kí hợp đồng có thời hạn với GV và tham khảo đánh giá của SV về chất lượng giảng dạy môn học, chính điều này sẽ buộc người dạy phải học tập thường xuyên và nỗ lực không ngừng để theo kịp sự biến đổi của thực tiễn và khoa học liên quan tới chuyên môn.

2.2. Giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV

Thực tế hiện nay cho thấy, trong lĩnh vực nghề nghiệp, nếu chỉ dừng ở mức những gì được đào tạo trong nhà trường, chắc chắn năng lực hành nghề sẽ khó có chỗ đứng vững chãi trong một thị trường lao động mang tính cạnh tranh cao, nhất là trong giai đoạn hội nhập. Vì thế, nguy cơ bị đào thải là có tính thường trực. Trường ĐH là đầu tàu của nền kinh tế tri thức nên GV phải vô cùng năng động, kịp thời cập nhật, nắm bắt nhanh sự thay đổi, ngoài ra, năng lực nghề nghiệp của họ đòi hỏi phải luôn được nâng cao, hoàn thiện. Vì vậy, bồi dưỡng GV sau đào tạo là con đường tất yếu phải theo. Với giáo dục đổi mới, việc bồi dưỡng sau đào tạo càng đòi hỏi cấp bách. Biểu đồ nâng cao năng lực nghề nghiệp đối với GV phải như đường xoắn “tròn ốc” theo chiều đi lên và tuyệt nhiên không có điểm dừng. Điều này, cũng có nghĩa có được học vị thạc sĩ, tiến sĩ chưa thể được xem là điều kiện đủ của GV ở trường ĐH, đặc biệt đối với các GV trẻ khi kinh nghiệm giảng dạy và thực tiễn nghề nghiệp chưa hoàn thiện. Do đó, để đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐH nói chung và cách tân, hoàn thiện đội ngũ GV nói riêng, các trường ĐH phải coi việc đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất và năng lực GV là giải pháp cơ bản trước mắt, thường xuyên, lâu dài trong chiến lược trung hạn, dài hạn giúp đảm bảo sự tồn tại và tính thống nhất để phát triển.

Theo chúng tôi, khi tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV các trường ĐH phải xác định chính xác nội dung, loại hình đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời, thực hiện đổi mới theo hướng: xác định đúng nhu cầu, mục đích, đối tượng để xây dựng kế hoạch triển khai và sử dụng kết quả đào tạo, bồi dưỡng; đa dạng hóa các phương thức bồi dưỡng; đổi mới kiểm tra, đánh giá trong và sau mỗi đợt bồi dưỡng; tăng cường xây dựng hệ điều kiện cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Toàn bộ chu trình này phải được khép kín, chặt chẽ, đồng bộ và ràng buộc bằng các văn bản quy định của mỗi trường.

2.3. Xây dựng đội ngũ GV thỉnh giảng

Nguồn để tập hợp đưa vào danh sách mời giảng bao gồm những GV đang trực tiếp giảng dạy ở các trường ĐH hoặc đã nghỉ chế độ nhưng vẫn đủ điều kiện sức khỏe và nhiệt huyết trong công tác đào tạo, có phẩm chất, năng lực và trình độ cao đã được thừa

nhận rộng rãi từ phía đội ngũ GV và người học, được khẳng định có hiệu quả cao trong thực tế đào tạo. Đồng thời, danh sách đề xuất GV tham gia hoạt động mời thỉnh giảng sẽ được các trường giới thiệu từ đội ngũ các nhà khoa học ở các cơ quan, viện nghiên cứu trong khu vực, trong nước và những giáo sư là người Việt Nam từ nước ngoài về.

3. Kết luận

Bất cứ quốc gia nào trên thế giới cũng đều đặt đội ngũ nhà giáo vào một vị trí ưu tiên trong cải cách và phát triển giáo dục. Các bước đi để phát triển đội ngũ GV tuy có khác nhau, tùy thuộc vào điều kiện của mỗi nước, nhưng tựu trung lại đều tập trung vào các vấn đề: Có quy hoạch và kế hoạch rõ ràng; đào tạo, bồi dưỡng là hai khâu quan trọng nhất trong phát triển đội ngũ GV; Thực hiện chính sách tổng hợp để thu hút nhân tài, khuyến khích GV đổi mới phương pháp dạy học và có cống hiến xứng đáng. Các mô hình, nội dung, phương thức thực hiện đều chịu sự chi phối bởi các quy luật khách quan và điều kiện về kinh tế - xã hội. Và khi áp dụng kinh nghiệm quốc tế, các trường ĐH cần có sự phân tích, chọn lọc để đảm bảo thành công. Đây là một trong những cơ sở quan trọng cho việc kế thừa kinh nghiệm quốc tế để đề ra và tổ chức thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ GV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Trần Xuân Thảo, (2006), *Đại học Việt Nam có thể tham khảo và học hỏi gì từ đại học Hoa Kỳ*, Kì yếu Hội thảo “Những vấn đề đổi mới quản lí giáo dục đại học”, Học viện Quản lí Giáo dục, Hà Nội.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2005), *Hệ thống giáo dục và luật giáo dục một số nước trên thế giới*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [3]. Nguyễn Văn Đệ, (2011), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*, NXB Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
- [4]. Phạm Minh Hạc, Trần Kiều, Đặng Bá Lãm, Nghiêm Đình Vỹ (chủ biên), (2001), *Giáo dục thế giới đi vào thế kỉ XXI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [5]. Bùi Việt Phú, Lê Quang Sơn, (2013), *Xu thế phát triển giáo dục*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

SUMMARY

Teaching staff is always put in a prior position in the educational reform and development in all countries. This article analyzes the experience of developing teaching staff in several countries and regions including the United States, Russia, the European region and Japan. Then, the author proposed solutions to develop inviting lecturers in Vietnam in terms of selection process, development and training, in order to meet the requirements of current radical and comprehensive education renewal.

Keywords: Higher education, teaching staff, international experience.