

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Nguyễn Thị Nội

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên
Email: noinguyen.tueba@gmail.com

Article History

Received: 04/4/2020

Accepted: 14/5/2020

Published: 20/6/2020

Keywords

university higher education,
university lecturers,
professional development.

ABSTRACT

The article explores the content of Ho Chi Minh's thought about the contingent of lecturers and educational managers as well as the Party's views on education. On the basis of determining the roles and requirements of lecturers in higher education institutions in Vietnam, at the same time, analyzing the current situation of lecturers in current higher education institutions (their professional qualifications and their scientific research), the article has proposed some solutions to improve the quality of university lecturers in the current context.

1. Mở đầu

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến công tác giáo dục của nước nhà cũng như luôn đánh giá cao vai trò của người thầy giáo. Trong bài phát biểu tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (10/1964), Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “*Có gì vẻ vang hơn là nghề đào tạo những thế hệ sau này tích cực góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản? Người thầy giáo tốt, thầy giáo xứng đáng là thầy giáo - là người vẻ vang nhất. Dù là tên tuổi không đăng trên báo, không được thưởng huân chương, song những người thầy giáo tốt là những người anh hùng vô danh... Nếu không có thầy giáo dạy dỗ cho con em nhân dân, thì làm sao mà xây dựng chủ nghĩa xã hội được? Vì vậy nghề thầy giáo rất là quan trọng, rất là vẻ vang*” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2011, tr 329). Để xứng đáng với vị thế, vai trò đó, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người thầy giáo phải thường xuyên tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, phương pháp sư phạm để thực sự là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Tiếp thu và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định vai trò hết sức quan trọng của giáo dục, coi phát triển giáo dục là “quốc sách hàng đầu”, là sự nghiệp của toàn Đảng và toàn dân; coi đầu tư cho giáo dục trở thành đầu tư cơ bản, quan trọng nhất cho sự phát triển toàn diện của đất nước, thường xuyên quan tâm, chăm lo đến ngành Giáo dục, đến đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.

Giáo dục đại học ở Việt Nam đang trên đà đổi mới để hoàn thiện. Tự chủ đại học hiện nay là xu hướng chung của các trường đại học trên thế giới và ở Việt Nam. Thông qua cơ chế tự chủ sẽ thúc đẩy hệ thống giáo dục đại học phát triển năng động, phù hợp với quá trình hội nhập hiện nay. Để thực hiện thành công được quá trình đó, không thể thiếu vai trò của đội ngũ giáo viên - những “kĩ sư tâm hồn” trong ngành Giáo dục. Tuy nhiên, thực trạng về trình độ chuyên môn và trình độ nghiên cứu khoa học (NCKH) của đội ngũ giảng viên (GV) các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay đang đặt ra nhiều vấn đề cần được quan tâm và giải quyết. Bài viết trình bày thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng của đội ngũ GV đại học trong bối cảnh hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học hiện nay

GV trong cơ sở giáo dục đại học là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp, làm việc theo chế độ hợp đồng, có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe; có năng lực, kĩ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm công tác giảng dạy, NCKH và các hoạt động khác thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học. Theo đó, đội ngũ GV trong các cơ sở giáo dục đại học chủ yếu là những nhà khoa học, nhà chuyên môn có trình độ cao, gắn bó với NCKH và các hoạt động văn hóa - xã hội. Để trở thành người giảng dạy tốt, bên cạnh năng lực sư phạm và hoạt động văn hóa - xã hội, GV cần có đồng thời hai năng lực, đó là: năng lực chuyên môn và năng lực NCKH. Sự thống nhất 2 năng lực đó đưa ra các yêu cầu đối với GV hiện nay là: 1) Cần hiểu biết, có kiến thức về nhà trường đại học, môi trường giáo dục đại học; 2) Cần nắm rõ mục tiêu, tính chất, đặc điểm của ngành học mà trường mình đang đào tạo; 3) Cần nắm vững chương trình đào tạo, cụ thể: mục tiêu môn học; mục đích, nhiệm vụ, nội dung dạy học; phương pháp và các hình thức tổ chức dạy học, kiểm tra - đánh giá...;

4) Cần hiểu rõ người học, biết khai thác động lực và tiềm năng của người học và hạn chế những tiêu cực; 5) Cần biết vận dụng quy luật, nguyên tắc trong dạy học và đặc biệt biết hướng dẫn sinh viên tự học, tự nghiên cứu; 6) Cần biết vận dụng các hình thức dạy học, phương pháp dạy học, sử dụng phương tiện dạy học, biết cải tiến thường xuyên việc dạy học; 7) Cần coi trọng phương pháp tìm kiếm, phát hiện và giải quyết vấn đề.

2.1.1. Thực trạng về trình độ chuyên môn của giảng viên

Theo thống kê, năm học 2017-2018, tổng số GV trong các trường đại học là 74.991 người (công lập: 59.232 người; ngoài công lập: 15.759 người). Trong đó, số lượng GV có trình độ tiến sĩ là 20.198 người (chiếm 26,9%); trình độ thạc sĩ là 45.266 người (chiếm 60,36%); trình độ đại học 9.495 người (chiếm 12,66%); trình độ khác là 32 người (chiếm 0,08%). Đến năm học 2018-2019, tổng số GV trong các trường đại học là 73.312 người (công lập: 56.985 người; ngoài công lập: 16.327 người). Trong đó, số lượng GV có trình độ tiến sĩ là 21.106 người (chiếm 28,8%); trình độ thạc sĩ là 44.705 người (chiếm 60,98%); trình độ đại học là 7.489 người (chiếm 10,2%); trình độ khác là 12 người (chiếm 0,02%).

Trong 5 năm gần đây (từ năm 2012 đến 2017), mỗi năm, số GV tăng (cơ học) bình quân khoảng 5%, do đó, số GV tăng thêm trong năm tới sẽ khoảng trên 3.000 người, trong đó số tăng mới này được xác định là hầu hết chưa được đào tạo thạc sĩ. Tuy nhiên, giữa hai năm học 2017-2018 và 2018-2019, số lượng GV đang có xu hướng giảm (từ 74.991 người xuống còn 73.312 người). Như vậy, có thể thấy, trình độ GV tại các cơ sở giáo dục đại học chưa được cao, nhiều GV vẫn chưa đạt trình độ chuẩn (tức là chưa đạt trình độ thạc sĩ).

Theo chúng tôi, nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên là: 1) Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, đặc biệt là về chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ nhà giáo và các nhà quản lý giáo dục chưa đồng bộ, hiệu lực chưa cao, cơ chế quản lý và chế độ đãi ngộ chưa tốt đối với thu hút GV giỏi trong và ngoài nước; 2) Một số cơ sở giáo dục hiện nay chưa chú trọng đến kế hoạch xây dựng và phát triển nguồn GV trẻ kế cận.

2.1.2. Thực trạng về nghiên cứu khoa học của giảng viên

NCKH có vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ khoa học của GV, có tác dụng tích cực trong chất lượng đào tạo, đồng thời khẳng định “thương hiệu” của cơ sở giáo dục trong thời kỳ hội nhập quốc tế. NCKH luôn được coi là tiêu chí hàng đầu để đánh giá thành tích của mỗi GV; tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay, nhiều trường đại học chưa quan tâm vấn đề này.

Số lượng nhiệm vụ NCKH của các cấp đã được nghiệm thu năm 2016 là 274 nhiệm vụ, thu hút gần 3.000 lượt cán bộ, GV, nghiên cứu viên tham gia, đào tạo được 312 thạc sĩ, hỗ trợ đào tạo 77 tiến sĩ, xuất bản 36 đầu sách tham khảo và chuyên khảo, công bố 594 bài báo trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế (63,8% đăng tạp chí chuyên ngành trong nước, 36,1% đăng tạp chí nước ngoài, còn lại đăng trên các kỷ yếu hội thảo), 115 sản phẩm ứng dụng là quy trình kỹ thuật, sản phẩm phục vụ sản xuất và đời sống, phát triển ngành và địa phương (Nguyễn Thu Hạnh, 2018).

Trong thời gian qua, hoạt động NCKH ở nhiều trường đại học (kể cả trường công lẫn trường tư thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau) còn yếu cả về chất lượng và số lượng, hoạt động chính chủ yếu là giảng dạy. Theo thống kê, số bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành trong nước hoặc các công trình được công bố ở các cấp độ khác nhau của mỗi GV đại học cho thấy có rất nhiều GV tuy có học vị Tiến sĩ, Phó giáo sư hoặc tham gia giảng dạy rất lâu năm nhưng hầu như không có được nhiều công trình nghiên cứu tương xứng hoặc chưa thực hiện được một công trình nào. Thêm nữa, số trường, cơ sở giáo dục đại học có bài báo được công nhận quốc tế (có bài báo ISI/SCOPUS) rất khiêm tốn mặc dù số lượng GV và chức danh khoa học tương đối lớn.

Số lượng nhiệm vụ NCKH của các cấp đã được nghiệm thu năm 2016 là 274 nhiệm vụ. Các nhiệm vụ này đã thu hút gần 3.000 lượt cán bộ, GV, nghiên cứu viên tham gia, đào tạo được 312 thạc sĩ, hỗ trợ đào tạo 77 tiến sĩ, xuất bản 36 đầu sách tham khảo và chuyên khảo, công bố 594 bài báo trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế (63,8% đăng tạp chí chuyên ngành trong nước, 36,1% đăng tạp chí nước ngoài, còn lại đăng trên các kỷ yếu hội thảo), 115 sản phẩm ứng dụng là quy trình kỹ thuật, sản phẩm phục vụ sản xuất và đời sống, phát triển ngành và địa phương (Nguyễn Thu Hạnh, 2018).

Nhìn chung, số lượng các công trình NCKH của GV tại các cơ sở đào tạo đại học còn ít, chất lượng chưa cao, chưa xứng đáng với tiềm năng của họ. Nguyên nhân dẫn đến thực trạng đó là: 1) Do năng lực nghiên cứu của GV, đặc biệt là GV trẻ còn hạn chế bởi cả lí do khách quan và chủ quan (vì tiềm lực khoa học còn ít, kinh nghiệm nghiên cứu chưa nhiều; bận rộn với giờ giảng trên lớp, với học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao ngoại ngữ, tin học), cho nên thiếu các công trình nghiên cứu làm ảnh hưởng đến nhiệm vụ của GV, trong khi đó, giảng dạy và NCKH

luôn là nhiệm vụ “kép” của người GV đại học; 2) Do nhận thức chưa đầy đủ của một số GV về vai trò và lợi ích của NCKH trong quá trình công tác của họ; 3) Phần lớn GV đại học chưa thực sự nghiêm túc, say mê với hoạt động NCKH, cho nên tình trạng GV NCKH mang tính chất “đôi phở” để có đủ giờ định mức còn diễn ra khá phổ biến; 4) Bệnh thành tích, hình thức trong NCKH cũng khá phổ biến, nên nhiều công trình khoa học chưa có chất lượng cao.

2.2. Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay

Trong bối cảnh hiện nay, các cơ sở giáo dục đại học đang từng bước thực hiện tự chủ đại học. Đây là vấn đề được các nhà chức trách, hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam và nhiều quốc gia khác trên thế giới quan tâm. Tự chủ đại học được hiểu là việc các trường đại học có được mức độ độc lập so với các cơ quan quản lý nhà nước liên quan về quản trị cơ cấu tổ chức, phân bổ nguồn lực tài chính, tạo nguồn thu, tuyển dụng nhân sự, trang bị các thiết bị phục vụ cho giảng dạy và nghiên cứu. Theo đó, một trong những yếu tố quyết định đến thành công của quá trình tự chủ đại học thuộc về vai trò của GV.

Từ thực trạng nêu trên về đội ngũ GV, chúng tôi đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV đại học trong bối cảnh hiện nay.

2.2.1. Về chính sách đào tạo và tuyển dụng

Thứ nhất, *cần đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ GV đại học*. Đây được coi là giải pháp có tính chất chiến lược, cơ bản, lâu dài của chiến lược tổng thể phát triển giáo dục đại học hiện nay. Bên cạnh việc học tập để nâng cao trình độ, đạt chuẩn của GV đứng lớp, họ cần được đào tạo và bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy đại học phù hợp với quá trình chuẩn hóa và hội nhập quốc tế.

Việc xây dựng đội ngũ GV luôn luôn gắn liền với việc nâng cao chất lượng của mỗi GV bởi khi tất cả các thành viên trong một tập thể sư phạm đều tốt, chắc chắn tập thể đó tốt. Muốn vậy, mỗi GV cần không ngừng nâng cao bản lĩnh chính trị, trau dồi đạo đức cách mạng; tác phong chính quy mẫu mực của người thầy/cô giáo; xây dựng động cơ đúng, trách nhiệm cao, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Bản thân mỗi GV phải nêu cao tinh thần tự học tập, tự nghiên cứu để mở rộng hiểu biết của mình về cả kiến thức chuyên ngành, liên ngành, đặc biệt là những tri thức mới về phương pháp giảng dạy hiện đại, kỹ năng giảng dạy theo phương pháp tích cực, ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao chất lượng, hiệu quả giảng dạy.

Thứ hai, *các cơ sở giáo dục đại học cần có những chính sách phù hợp nhằm thu hút các GV có trình độ giỏi, có trình độ cao và các GV đã, đang học tập ở nước ngoài trở lại cơ sở giáo dục đại học để tiếp tục cống hiến*.

2.2.2. Về các chính sách đối với công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên

Thứ nhất, *tạo động lực NCKH cho GV bằng cách khuyến khích các hoạt động khoa học ở các cấp độ khác nhau*. “GV có động lực nghiên cứu càng mạnh mẽ thì năng lực nghiên cứu càng được phát huy tối đa” (Nguyễn Văn Tuấn, 2019). Hiện nay, phần lớn các cơ sở giáo dục đại học đều có những đổi mới nhằm thúc đẩy hoạt động NCKH của GV, song cần có những chính sách về mặt tài chính tốt hơn nữa để khuyến khích GV tích cực NCKH. Thực tế cho thấy, với chế độ lương hiện hữu, GV gặp rất nhiều khó khăn trong cuộc sống, nhiều GV đã tìm kiếm các nghề khác nhau để làm thêm nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống cho gia đình họ.

Thứ hai, *thiết lập môi trường tự do học thuật tại các cơ sở giáo dục đại học*. Tự do học thuật luôn gắn với trách nhiệm học thuật của mỗi nhà khoa học, quan trọng nhất là sự khách quan và trung thành với chân lý, sự tuân thủ các chuẩn mực về đạo đức và chuyên môn và sự tôn trọng quyền tự do học thuật của những thành viên khác, có cách ứng xử công bằng với những quan điểm học thuật khác biệt. Với môi trường này, mỗi GV có thể tự phát huy năng lực nghiên cứu của mình qua nhiều cách thức khác nhau. Họ được tự do phát huy trí tuệ qua nghiên cứu các đề tài tâm huyết, từ đó, nâng cao năng lực NCKH của mỗi GV, đồng thời nâng cao chất lượng của các sản phẩm nghiên cứu.

Thứ ba, *phát huy tính tích cực, tính chủ động của GV trong NCKH* thông qua các buổi trao đổi học thuật, thuyết minh các đề tài nghiên cứu, báo cáo kết quả nghiên cứu, các Hội thảo chuyên môn... Đây là cơ hội tốt để các GV đặc biệt là GV trẻ được gặp gỡ, trao đổi với các đồng nghiệp có kinh nghiệm NCKH, các chuyên gia nghiên cứu.

Thứ tư, *xác định giảng dạy và NCKH là nhiệm vụ “kép”* nên trong công tác đánh giá GV, các cơ sở giáo dục đại học cần bổ sung nội dung: công khai hồ sơ NCKH của GV, giúp đề sinh viên có thêm thông tin để lựa chọn GV trong quá trình đăng kí GV giảng dạy môn học.

Thứ năm, *đẩy mạnh mối quan hệ hợp tác quốc tế trong NCKH* để giúp GV có cơ hội nâng cao kỹ năng giao tiếp trong khoa học về các vấn đề nghiên cứu mang tầm khu vực và thế giới; thuận lợi hơn trong việc công bố các kết quả nghiên cứu của mình trên các tạp chí quốc tế.

3. Kết luận

Vị thế, vai trò của người thầy giáo ở bất cứ thời đại nào cũng rất quan trọng trong ngành giáo dục. Họ luôn được xã hội kính trọng và dành những tình cảm trân trọng nhất. Theo đó, các thầy giáo, cô giáo phải không ngừng học tập, NCKH để nâng cao trình độ, xứng đáng với sự tin cậy của xã hội. Ngày nay, GV đại học càng có vị trí quan trọng trong thực hiện tự chủ đại học; có điều kiện nâng cao trình độ, đào tạo và bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy đại học phù hợp với quá trình chuẩn hóa và hội nhập quốc tế, tích cực, chủ động trong NCKH. Họ vừa là những nhà khoa học, vừa là nhà chuyên môn có trình độ cao, gắn bó với NCKH và các hoạt động văn hóa - xã hội.

Tài liệu tham khảo

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2011). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 11. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Bộ GD-ĐT (2014). *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên*.
- Bruno Aguilera Brachet (2012). *A higher education for the 21st century: European and US approaches*, CES (Center for European Studies).
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Nguyễn Thị Thúy Dung (2019). *Tạo động lực lao động cho giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học*. Tạp chí Giáo dục, số 452, tr 10-14.
- Nguyễn Thu Hạnh (2018). *Đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế*. Kỷ yếu hội thảo “Giáo dục đại học - Chuẩn hóa và hội nhập quốc tế”. NXB. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, tr 473-478.
- Nguyễn Văn Tuấn (2019). *Một số giải pháp đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học*. Tạp chí Giáo dục, số 468, tr 18-22; 6.
- Phùng Văn Hiền (2017). *Một số giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học*. Tạp chí Lí luận chính trị, số 3, tr 68-72.
- Varghese, N. V., & Martin, M (2013). *Governance reforms and university autonomy in Asia*, Paris: International Institute for Educational Planning.