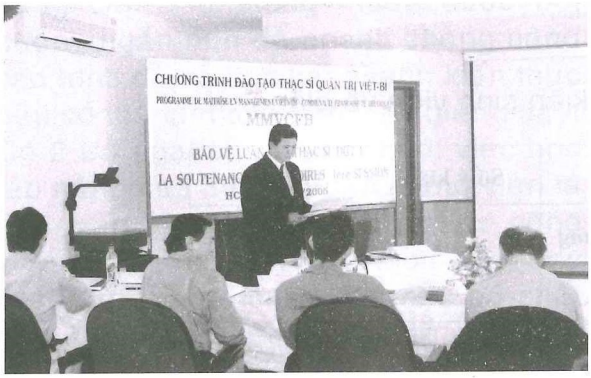
GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CƠ HỮU CHO KHOA KINH TẾ - QUẢN TRỊ KINH DOANH

BBT: *Đây là đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường do TS. Đoàn Thị Mỹ Hạnh và ThS. Tạ Thị Hồng Hạnh,Khoa Kinh tế và QTKD Đại học Mở Bán công TP.HCM thực hiện. Hội đồng nghiệm thu đánh giá xếp loại tốt.*



Chất lượng đào tạo là vấn đề sống còn của các trường đại học ở nước ta hiện nay. Theo Vroeijenstijin(1), "chất lượng chỉ có thể đảm bảo bởi những người chịu trách nhiệm về chất lượng". Người chịu trách nhiệm về chất lượng không ai khác chính là đội ngũ giảng viên và sinh viên nên trường nào có một đội ngũ giảng viên mạnh về chất và về lượng thì sẽ có được một thế mạnh trong đào tạo. Vì vậy, làm sao để phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng quy mô đào tạo đang mở rộng với tốc độ nhanh là vấn đề bức bách ở Khoa Kinh tế - Quản trị Kinh doanh.

Với mong muốn góp phần giải quyết vấn đề này của Khoa, nhóm nghiên cứu đã thực hiện đề tài nghiên cứu : "Giải pháp phát triển nguồn lực giảng viên cơ hữu đáp ứng yêu cầu đào tạo của Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh". Đề tài đã được nghiệm thu vào ngày 30/6/2006 được Hội đồng nghiệm thu đánh giá với kết quả tốt, các giải pháp đề xuất có tính khả thi có thể ứng dụng được ngay. Nội dung chính của báo cáo đề tài gồm 3 phần:

Phần 1: Hiện trạng nguồn lực giảng viên cơ hữu của Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh. Phần này giới thiệu quy mô đào tạo, đội ngũ giảng viên cơ hữu và kết quả thực hiện nhiệm vụ của khoa trong năm học 2004 - 2005.

Phần 2: Kết quả thăm dò ý kiến của sinh viên và giảng viên. Phần này trình bày kết quả tổng hợp từ 2 cuộc điều tra và những phân tích dựa trên kết quả thu được.

Phần 3: Giải pháp phát triển nguồn lực giảng viên cơ hữu của Khoa. Phần này trình bày quan điểm và mục tiêu phát triển đội ngũ trên cơ sở đó xác định các giải pháp khả thi.

Kết quả nghiên cứu được trình bày ở phần 1 và 2 có nhiều điều bất ngờ thú vị như :

- Thông qua phân tích hiện trạng đội ngũ giảng viên cơ hữu thì mặc dù đội ngũ giảng viên của Khoa tương đối ít nhưng có đến 95% giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Tỷ lệ này cao cách biệt so với một số trường đại học công lập khác cùng khối ngành đào tạo. Phần lớn các giảng viên được đào tạo ở nước ngoài hoặc các chương trình đào tạo liên kết với nước ngoài được Bộ Giáo dục - đào tạo công nhận.

- Kết quả khảo sát ý kiến sinh viên và giảng viên cho thấy sinh viên kỳ vọng giảng viên phải là người có khả năng nghiên cứu ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn, biên soạn được nhiều tài liệu tham khảo phong phú để cung cấp cho họ. Đây là hai tiêu chí cơ bản đáp ứng yêu cầu học để làm chứ không phải là học để biết. Hai yêu cầu này cũng phù hợp với mục tiêu đào tạo đã được thể hiện trong chương trình đào tạo của Khoa là thiên về thực hành. Ngoài ra với những câu hỏi phụ khác, sinh viên cũng trình bày những mong muốn của họ về giảng viên như họ thích giảng viên dùng máy chiếu LCD hơn là bảng phấn, cởi mở, hoà đồng với sinh viên, biết lắng nghe và đối xử công bằng...

Bảng 1 : Kết quả thăm dò ý kiến sinh viên về giảng viên

Câu hỏi	Số ý kiến	Tỉ lệ (%)
Bạn thích giảng viên cung cấp tài liệu theo dạng		
Giáo trình	286	43,73
Tóm tắt bài giảng	200	30,58
Đưa bài giảng lên mạng Internet	112	17,13
Bạn thích được học một môn học với		
Một giảng viên duy nhất	187	46,63
Một giảng viên và một trợ giảng	167	41,65
Bạn mong muốn giảng viên phải có học vị		
Không quan tâm	172	44,22
Thạc sỹ	108	27,76
Tiến sỹ	99	25,45
Bạn mong muốn giảng viên phải có		
Kinh nghiệm thực tế	350	42,32
Kinh nghiệm giảng dạy	280	33,86

Nguồn : Tổng hợp từ cuộc điều tra của nhóm nghiên cứu vào tháng 2/2006

-Kết quả thăm dò ý kiến từ giảng viên cho thấy các giảng viên mong muốn có môi trường làm việc thân thiện, hợp tác hơn là cạnh tranh. Điều này phù hợp với mục tiêu phát triển nghề nghiệp của họ là trở thành giảng viên giỏi hoặc nhà nghiên cứu khoa học. Đồng thời các giảng viên cũng mong muốn được tạo cơ hội để phát triển nghề nghiệp mà hình thức họ ưa thích nhất là các khoá học ngắn hạn. Điều này là hợp lý vì hầu hết đều đã có học vị từ Thạc sĩ trở lên. Có một điều trùng hợp thú vị rút ra từ kết quả của 2 cuộc thăm dò là sinh viên không quan tâm đến học vị của giảng viên và giảng viên cũng không quá chú trọng việc đạt được bằng cấp cao hơn trong khi thù lao giảng dạy lại phân biệt theo bằng cấp. Họ mong muốn được bồi dưỡng ngắn hạn để nhanh chóng nâng cao trình độ và tích luỹ nhanh kiến thức hầu có thể làm tốt công việc giảng dạy. Có 2 trở ngại chủ yếu đối với việc học tập nâng cao trình độ của giảng viên là thời gian và tài chính do áp lực công việc của giảng viên tại Khoa hiện nay là rất lớn và do các khoá học có chất lượng đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ của họ thường có học phí rất cao, trong khi thu nhập hiện tại của 1 giảng viên không cho phép đầu tư quá nhiều cho tương lai.

Từ những kết luận rút ra như vậy, nhóm nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp để phát triển nguồn lực giảng viên cơ hữu cho Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh theo hai hướng:

1. NHÓM GIẢI PHÁP TĂNG TƯƠNG ĐỐI NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN

❑ Tái bố trí đội ngũ. Lãnh đạo Khoa cần tìm hiểu để biết sở trường của mỗi giảng viên và lắng nghe nguyện vọng của họ để có phương án phân công phù hợp theo hướng 1 giảng viên phụ trách 1 môn cơ sở ngành và 1 hoặc 2 thậm chí 3 môn chuyên ngành chuyên sâu từ môn cơ sở ngành đó.

❑ Tạo môi trường làm việc thân thiện nhưng có cạnh tranh. Cạnh tranh là động lực để phát triển nhưng cạnh tranh không lành mạnh sẽ kìm hãm sự phát triển. Vì thế một môi trường làm việc cạnh tranh nhưng thân thiện là thích hợp với trường đại học. Một trong những cách để các giảng viên hợp tác tốt với nhau trong công việc là giao việc cho từng nhóm để họ làm việc cùng nhau.

❑ Đánh giá, khen thưởng phải công bằng, minh bạch : dựa trên kết quả hoàn thành công việc có tính đến mức độ cố gắng hoàn thành công việc của mỗi người, nếu không sẽ làm cho giảng viên mới vào nghề nản lòng bởi họ ít có cơ hội được khen thưởng. Việc bình chọn danh hiệu "giảng viên giỏi" không nên hạn chế số lượng mà nên dựa trên tiêu chuẩn cần đạt được đối với từng chức danh hoặc học vị để từ đó có thể xếp hạng theo kết quả công việc giữa những người cùng chức danh hoặc học vị. Mặt khác, cũng nên lấy ý kiến đánh giá của sinh viên bằng cách tổ chức điều tra thăm dò định kỳ *sau* khi kết thúc môn học để đánh giá giảng viên được khách quan và tăng mức độ tin cậy của kết quả đánh giá.

❑ Đào tạo nâng cao kỹ năng làm việc, chú trọng các kỹ năng cần thiết để giảng dạy từ xa như: (1)Giao tiếp với các đối tượng người học khác nhau; (2)Sử dụng các phương tiện hỗ trợ học tập hiện đại; (3) Hướng dẫn sinh viên tự học... Để bồi dưỡng cho giảng viên các kỹ năng

này, Khoa có thể đề nghị nhà trường tổ chức các khoá học ngắn hạn, mời chuyên gia trong và ngoài nước hướng dẫn cho giảng viên. Đặc biệt là các giảng viên trẻ phải được bồi dưỡng về tin học để trong tương lai khi có thể ứng dụng công nghệ thông tin rộng rãi trong đào tạo từ xa, mỗi giảng viên sẽ có đủ khả năng phụ trách một diễn đàn hướng dẫn học tập trên mạng Internet. Bên cạnh đó, việc tổ chức hội thảo thường xuyên sẽ giúp giảng viên có cơ hội chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm với đồng nghiệp. Đối với trường hợp giảng viên thích được theo các khoá ngắn hạn để được bồi dưỡng khắc phục ngay những điểm yếu, nhà trường có thể đóng vai trò hỗ trợ bằng cách chi trả một phần chi phí và giảng viên sẽ chi trả một phần chi phí để giảng viên có trách nhiệm hơn trong việc học tập và khai thác tốt những điều đã học. Ngoài ra, nhà trường cũng nên có chính sách thưởng bằng hiện vật song song với thưởng bằng tiền vì tiền thưởng có thể được dùng để chi tiêu cho những nhu cầu không trực tiếp nâng cao trình độ nghề nghiệp.

❑ Tạo điều kiện cho giảng viên tiếp cận với kinh nghiệm thực tế bằng cách xây dựng mối quan hệ với cộng đồng các doanh nghiệp. Theo hướng này, nhóm nghiên cứu đã thử nghiệm thành lập Câu lạc bộ "Giảng viên - Nhà quản lý" được các quản trị viên cấp trung và cấp cao ở các doanh nghiệp ủng hộ nhiệt tình. Định hướng hoạt động của Câu lạc bộ là thông qua các thành viên Câu lạc bộ sẽ thắt chặt mối quan hệ với các doanh nghiệp triển khai các chương trình tham quan, thực tập, báo cáo chuyên đề... và hợp tác nghiên cứu khoa học.

2. NHÓM GIẢI PHÁP TĂNG TUYỆT ĐỐI NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN

Muốn tăng tuyệt đối nguồn lực giảng viên thì phải tuyển dụng. Nhưng vấn đề gặp phải là rất khó tuyển được người đáp ứng được yêu cầu sử dụng ngay mà không qua đào tạo do mức thu nhập của giảng viên còn quá thấp so với các doanh nghiệp bên ngoài. Để khắc phục tình trạng này, nhà trường cần phải

❑ Nghiên cứu phương án trả thù lao xứng đáng và tăng phúc lợi cho giảng viên.

❑ Quảng bá hình ảnh và tên tuổi của trường và của khoa đến các sinh viên Cao học, các nghiên cứu sinh đang du học ở nước ngoài hoặc trong nước.

❑ Chủ động tạo nguồn để tuyển dụng bằng cách quan tâm nhiều hơn đến đội ngũ cộng tác viên, có những chương trình huấn luyện, hợp tác nghiên cứu để họ gắn bó hơn với hoạt động của Khoa.

Những kết quả nghiên cứu của đề tài này là nguồn tư liệu để Khoa hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên, xây dựng đội ngũ mạnh cả về chất và về lượng, đáp ứng yêu cầu đào tạo trong những năm sắp tới. Do vậy trong báo cáo đề tài, nhóm nghiên cứu cũng có những đề nghị Khoa và Trường hỗ trợ triển khai thực hiện các giải pháp đã đề xuất.

CHÚ THÍCH

(1) A.I. Vroeijenstijin (2002), Chính sách giáo dục đại học: Cải tiến và trách nhiệm xã hội

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. A.I. Vroeijenstijin (2002), Chính sách giáo dục đại học : Cải tiến và trách nhiệm xã hội.

2. Hồ sơ giảng viên lưu trữ tại Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh.

3. Báo cáo tổng kết năm học 2004 - 2005 và báo cáo sơ kết học kỳ I năm học 2005 - 2006 của Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh.

4.GS.TS. Dương Thị Bình Minh, Nâng cao chất lượng đào tạo đại học tại trường Đại học Kinh tế TP. HCM, Tạp chí Phát triển kinh tế tháng 1/2005.

5.Thạc sĩ Trần Hữu Minh, Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại trường đại học công nghiệp TP. HCM, Tạp chí Phát triển kinh tế tháng 4/2005.

6.TS. Nguyễn Anh Tuấn, Cải tiến cơ chế tiền lương trong khối giáo dục đại học công nghiệp, Tạp chí Phát triển kinh tế tháng 1/2005.

7. http ://www.ou.edu.vn/Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh.