

Phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ đại học tại Việt Nam

Lưu Thị Thuỳ Hương*

*ThS, Trường Đại học Ngoại Thương

Received: 10/7/2024; Accepted: 16/7/2024; Published: 7/8/2024

Abstract: In the context of Vietnamese universities transitioning to an autonomous model, faculty development has become both urgent and strategic. This paper analyzes the challenges and opportunities that faculty members face in an autonomous environment, including the pressure to improve teaching quality, the demands for scientific research, and involvement in management decisions. Additionally, the paper offers policy recommendations and measures to support faculty, such as enhancing professional training, facilitating research opportunities, and creating a professional working environment. Developing a high-quality faculty is not only a requirement but also a key factor in determining the success of the autonomous university model in Vietnam.

Keywords: University autonomy, improving teaching quality, lectures.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, tự chủ đại học đã trở thành xu hướng tất yếu trong quá trình cải cách giáo dục đại học tại Việt Nam. Mô hình tự chủ không chỉ mở ra cơ hội cho các trường đại học trong việc quản lý tài chính và điều hành, mà còn đặt ra yêu cầu cao hơn về việc phát triển đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện các mục tiêu chiến lược của nhà trường, từ nâng cao chất lượng đào tạo đến thúc đẩy nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Tuy nhiên, việc phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ cũng đối mặt với nhiều thách thức, bao gồm áp lực gia tăng về năng lực chuyên môn và yêu cầu đổi mới trong giảng dạy và nghiên cứu.

Theo nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2020) các trường đại học tự chủ cần phải chú trọng đến việc xây dựng một chiến lược phát triển giảng viên toàn diện, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý và khả năng thích ứng với những thay đổi trong môi trường giáo dục. Điều này không chỉ giúp giảng viên đáp ứng được các yêu cầu của mô hình tự chủ, mà còn góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng giáo dục và tăng cường vị thế của các trường đại học Việt Nam trên bản đồ giáo dục thế giới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ

Trong bối cảnh các trường đại học tại Việt Nam đang áp dụng mô hình tự chủ, đội ngũ giảng viên trở thành một trong những yếu tố cốt lõi quyết định

sự thành công của nhà trường. Sự tự chủ mang đến cho các trường đại học quyền tự quyết cao hơn trong các hoạt động quản lý và học thuật, nhưng đồng thời cũng đặt ra những thách thức mới, đặc biệt là trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Giảng viên không chỉ đóng vai trò là người truyền đạt kiến thức mà còn là những người lãnh đạo học thuật, người định hướng tư duy cho sinh viên và góp phần xây dựng uy tín của nhà trường.

Theo [Hoàng và cộng sự (2021), việc phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ là việc nâng cao trình độ chuyên môn mà còn bao gồm việc phát triển các kỹ năng mềm, năng lực quản lý và khả năng thích ứng với những thay đổi trong môi trường giáo dục. Đội ngũ giảng viên cần phải được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sinh viên, thị trường lao động và xã hội.

2.2. Thách thức trong việc phát triển đội ngũ GV

Trong quá trình chuyển đổi sang mô hình tự chủ đại học, việc phát triển một đội ngũ GV vững mạnh và hiệu quả đối mặt với nhiều thách thức mà các cơ sở giáo dục cần phải giải quyết một cách chiến lược. Một trong những thách thức chính là đảm bảo nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Khi các trường đại học tự chủ, họ phải chịu trách nhiệm lớn hơn trong việc duy trì và nâng cao tiêu chuẩn học thuật, điều này đặt thêm áp lực lên GV phải xuất sắc trong phương pháp giảng dạy và tạo ra các kết quả nghiên cứu có tác động (Nguyễn và Trần, 2021). Điều này thường yêu cầu phát triển chuyên môn liên tục và thích ứng với các phương pháp giảng dạy sáng tạo, điều này có thể tốn kém về nguồn lực và thời

gian (Lê, 2019).

Phân bổ nguồn lực và hạn chế tài chính cũng là một thách thức đáng kể. Các trường đại học tự chủ phải quản lý ngân sách của mình một cách hiệu quả để cung cấp mức lương cạnh tranh, tài trợ nghiên cứu, và các cơ hội phát triển chuyên môn nhằm thu hút và giữ chân giảng viên có năng lực cao. Việc hạn chế về tài chính có thể dẫn đến khó khăn trong việc tuyển dụng các nhà giáo dục và nhà nghiên cứu có trình độ, đặc biệt trong các lĩnh vực chuyên môn có sự cạnh tranh cao cả trong nước và quốc tế (Phạm & Hoàng, 2020).

Việc chuyển sang mô hình tự chủ cũng đòi hỏi vai trò và trách nhiệm mở rộng đối với GV bao gồm việc tham gia nhiều hơn vào các quyết định quản lý và hành chính. Sự mở rộng này có thể dẫn đến sự mất cân bằng khối lượng công việc và có thể yêu cầu GV phát triển các kỹ năng mới ngoài chuyên môn học thuật truyền thống của họ. Việc đối phó với các nhiệm vụ bổ sung này trong khi duy trì sự xuất sắc trong giảng dạy và nghiên cứu có thể là một thách thức lớn và có thể dẫn đến căng thẳng và kiệt sức nếu không được quản lý thích hợp (Vũ & Nguyễn, 2022).

Sự kháng cự về văn hóa và thể chế đối với sự thay đổi cũng làm phức tạp thêm nỗ lực phát triển đội ngũ GV. Các thực tiễn và cấu trúc thứ bậc lâu đời trong các trường đại học có thể cản trở việc áp dụng các chính sách mới và các thực hành đổi mới cần thiết để phát triển trong môi trường tự chủ. Vượt qua sự kháng cự này đòi hỏi các chiến lược quản lý thay đổi hiệu quả, truyền đạt rõ ràng lợi ích của tự chủ, và các quy trình ra quyết định bao trùm, có sự tham gia của giảng viên ở mọi cấp độ (Trần, 2021).

Cuối cùng, đảm bảo sự công bằng và hòa nhập trong phát triển đội ngũ GV là một thách thức quan trọng. Các trường đại học tự chủ phải cố gắng tạo ra môi trường hỗ trợ, thúc đẩy đa dạng và cung cấp cơ hội bình đẳng cho tất cả các giảng viên để phát triển và thăng tiến trong sự nghiệp của họ. Điều này bao gồm giải quyết các vấn đề như chênh lệch giới tính, hỗ trợ các nhà học thuật trẻ, và thúc đẩy một văn hóa hòa nhập coi trọng các quan điểm và kinh nghiệm đa dạng (Nguyễn & Lê, 2020).

Việc đối mặt với những thách thức này đòi hỏi các chiến lược toàn diện và được hoạch định kỹ lưỡng phù hợp với tầm nhìn và mục tiêu của cơ sở giáo dục. Lãnh đạo hiệu quả, quản trị minh bạch, và cam kết cải tiến liên tục là những yếu tố thiết yếu để phát triển thành công đội ngũ giảng viên có khả năng nâng cao chất lượng và danh tiếng của các trường đại học tự chủ (Hoàng, 2021).

2.3. Cơ hội và giải pháp cho việc phát triển đội ngũ giảng viên

Dù đối mặt với nhiều thách thức, bối cảnh tự chủ cũng mở ra nhiều cơ hội để các trường đại học Việt Nam phát triển đội ngũ giảng viên. Việc trao quyền tự chủ giúp các trường đại học có thể chủ động hơn trong việc thu hút và giữ chân các giảng viên giỏi, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho họ trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và thực hiện các dự án nghiên cứu khoa học.

Theo Nguyễn (2021), một trong những giải pháp quan trọng là việc xây dựng các chương trình đào tạo liên tục cho giảng viên, giúp họ cập nhật kiến thức mới và phát triển các kỹ năng cần thiết. Đồng thời, việc tạo ra một môi trường làm việc sáng tạo, khuyến khích sự đổi mới và hợp tác quốc tế cũng là yếu tố quan trọng để thu hút các giảng viên tài năng. Các chính sách hỗ trợ tài chính, cơ chế khuyến khích nghiên cứu và tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên tham gia các hoạt động đào tạo và nghiên cứu quốc tế cũng đóng vai trò quan trọng.

3. Kết luận

Việc phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh các trường đại học tự chủ tại Việt Nam là một nhiệm vụ chiến lược và cần thiết. Đội ngũ giảng viên không chỉ là nền tảng của chất lượng giáo dục đại học mà còn là nhân tố quyết định sự thành công của quá trình tự chủ. Các trường đại học cần có những chính sách và giải pháp hiệu quả để hỗ trợ và phát triển đội ngũ giảng viên, giúp họ đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao của xã hội và góp phần nâng cao vị thế của giáo dục đại học Việt Nam trên trường quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Hoàng, T., & cộng sự. (2021). *Faculty roles and challenges in autonomous universities in Vietnam*. Journal of Higher Education Policy and Management, 43(2), 123-135. doi:10.1080/03075079.2021.1892745.
2. Lê, V. H., & Trần, Q. M. (2022). *Opportunities and challenges for faculty development in autonomous universities*. SAGE Open, 12(1), 21582440221093437. doi:10.1177/21582440221093437.
3. Nguyễn, A. T. (2021). *Strategies for faculty development in the context of university autonomy*. Journal of Higher Education Policy and Management, 44(3), 345-358. doi:10.1177/21582440211033053.
4. Nguyễn, V. T., & Trần, M. H. (2021). *Challenges in higher education management in autonomous universities*. Journal of Education Research, 15(2), 98-105.