

Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học giai đoạn hiện nay

Tô Thuỳ Dung*

*Học viện Quản lý giáo dục

Received: 2/11/2024; Accepted: 12/11/2024; Published: 22/11/2024

Abstract: Human resources in any government, organization, or business always play a crucial role in the development of that government, organization, or business. In the field of higher education and training, faculty human resources are essential in the process of fundamental and comprehensive renewal, enhancing the quality of education and training in each institution. Therefore, the development of faculty human resources is always an urgent requirement in higher education institutions. To have a sufficient number of faculty members with strong quality and a balanced structure, it is necessary to focus on and propose optimal solutions to create motivation for the development of faculty human resources.

Keywords: Influencing factors, team, human resources, university

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên là nguồn nhân lực cơ bản của các trường cao đẳng, đại học. Phát triển nguồn nhân lực, mà trước hết là phát triển đội ngũ giảng viên là kết quả tổng hợp của Nhà nước, nhà trường và mỗi cá nhân, đây là ba yếu tố chính có tác động nhằm cải biến về số lượng, hợp lý về cơ cấu và nâng cao về chất lượng của đội ngũ giảng viên. Việc đánh giá, phân tích các mức độ, phương diện ảnh hưởng của các yếu tố nói trên có một ý nghĩa quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo giáo viên nghệ thuật giai đoạn hiện nay.

Theo Luật Viên chức năm 2010, “Viên chức là công dân trên lãnh thổ Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, được hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”. Theo đó, giảng viên đại học là viên chức chuyên môn đảm nhiệm các nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở bậc đại học, sau đại học thuộc một chuyên ngành đào tạo trường đại học. Trong các trường đại học, giảng viên còn là nhà khoa học về giảng dạy và giáo dục, biết sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật, công nghệ trong giảng dạy, thường xuyên trau dồi để nâng cao nghiệp vụ giảng dạy của mình, tham gia tích cực vào nghiên cứu khoa học và đời sống xã hội”[9].

Theo Khoản 3 Điều 70 Luật Giáo dục năm 2005 quy định: “Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên”[6].

Theo Điều 54 Luật Giáo dục đại học năm 2012 quy định: “Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học

là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 77 của Luật Giáo dục; chức danh của giảng viên bao gồm: trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư, trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên”[8].

Theo Điều 66 Luật Giáo dục năm 2019 quy định: “Nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên”. Giảng viên có giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và giảng viên giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập[7].

Từ các quy định trên, có thể hiểu: Giảng viên là người có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm trực tiếp công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, soạn thảo giáo trình, bài giảng, các loại sách tham khảo và chuyên khảo phục vụ hoạt động học và các hoạt động khác trong các cơ sở giáo dục đại học đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên.

Từ khái niệm về “nguồn nhân lực” và “giảng viên”, có thể hiểu nguồn nhân lực giảng viên là nguồn lực quan trọng, quyết định đến mọi hoạt động thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu khoa học trong hoạt động các cơ sở giáo dục đại học. Trong điều kiện toàn cầu hóa và sự bùng nổ tri thức hiện nay trên thế giới, hệ thống giáo dục của nước ta đang đứng trước nhiều cơ hội và thách thức. Để tồn tại và bắt kịp với đà phát triển đó, đổi mới giáo dục và đào tạo, đặc biệt là giáo dục đại học, là yêu cầu bắt buộc phải làm. Trong chiến lược đổi mới giáo dục đào tạo nói chung, có rất nhiều điều cần làm và phải được tiến hành đồng

bộ, song, phát triển đội ngũ giảng viên có chất lượng cao là một chiến lược được quan tâm hàng đầu. Tuy nhiên, công tác chuẩn hóa trình độ của cán bộ, giảng viên đại học và cao đẳng là một điểm yếu lớn trong nền giáo dục đại học Việt Nam nói chung và tại các cơ sở đào tạo giáo viên nghệ thuật nói riêng. Điều này cũng không khó hiểu, trong điều kiện nguồn lực và kinh nghiệm có hạn, chúng ta không thể đồng thời giải quyết tốt cả chiều rộng lẫn chiều sâu, cả số lượng lẫn chất lượng. Việc xác định các yếu tố ảnh hưởng chính đến phát triển đội ngũ giảng viên và đánh giá được các mặt tác động của các yếu tố đó đến quá trình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên sẽ giúp cho các cơ sở đào tạo giáo viên nghệ thuật có căn cứ để lựa chọn hướng đi và xây dựng được các giải pháp đúng đắn, hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng quản lý phát triển đội ngũ giảng viên.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học giai đoạn hiện nay

2.1. Bối cảnh phát triển kinh tế, xã hội của thời đại

Trước tiên, đó là xu thế tất yếu về toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, nền kinh tế tri thức và kinh tế thị trường; sự đột phá của khoa học, công nghệ và phong trào khởi nghiệp tại mọi quốc gia là các đặc trưng về bối cảnh chung phát triển kinh tế, xã hội của thời đại. Thứ hai, Việt Nam đang là các thành viên của ASEAN (Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á), WTO (Tổ chức Thương mại Thế giới), ASEM (Diễn đàn hợp tác Á - Âu) và đặc biệt đến nay Việt Nam đã ký kết và phê chuẩn Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Thứ ba, đặc trưng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 dựa trên nền tảng của sự phát triển công nghệ thông tin và truyền thông.

Với các đặc trưng chủ yếu của thời đại về phát triển kinh tế, xã hội nêu trên, Việt Nam đang có những cơ hội để phát triển kinh tế, xã hội nói chung, phát triển nguồn nhân lực nói riêng; nhưng cũng có nhiều thách thức đối với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nhưng chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc phần nhiều vào quá trình giáo dục và đào tạo con người, trong đó chất lượng giáo dục phổ thông mang ý nghĩa nền tảng. Mặt khác, các đặc trưng trên có tác động không nhỏ đến yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nói chung, trong đó phát triển đội ngũ nhà giáo được coi là một trong những giải pháp then chốt trong đổi mới giáo dục và đào tạo. Chính vì vậy, bối cảnh phát triển kinh tế, xã hội của thời đại ngày nay là một trong những yếu tố

có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học.

2.2. Đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về đổi mới giáo dục và đào tạo

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo có quan điểm chỉ đạo: “Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội” và đề ra một trong những mục tiêu đổi mới giáo dục phổ thông là: “Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời”; trong đó một nội dung quan trọng của giải pháp này là “Đổi mới chương trình nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mỹ; dạy người, dạy chữ và dạy nghề[4].

Các nghị quyết, quyết định của Quốc hội và Chính phủ như Nghị quyết số 88/2014/QH1, ngày 28-11-2014 của Quốc hội về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông; Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 9-6-2014 của Chính phủ về Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; Quyết định số 404/QĐ-TTg ngày 27-3-2015 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông đều khẳng định tầm quan trọng của đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông là để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện về đức, trí, thể, mỹ; Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể của Bộ Giáo dục và Đào tạo được triển khai vào năm 2019; cho thấy, trong giáo dục phổ thông cần một đội ngũ giáo viên nghệ thuật (tăng về số lượng và đảm bảo chất lượng). Từ đó dẫn đến sự tất yếu phải nâng cao chất lượng đào tạo trong các cơ sở đào tạo giáo viên nghệ thuật; trong đó, một trong những hoạt động quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo này là phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

2.3. Năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trong trường đại học

Quản lý luôn luôn giữ vai trò tiền đề và mang tính quyết định đến chất lượng mọi hoạt động xã hội.

Nói cụ thể, sự quản lý chuyên nghiệp của các chủ thể quản lý quyết định chất lượng các hoạt động trong một tổ chức. Thế nhưng, sự chuyên nghiệp trong quản lý của chủ thể quản lý lại phụ thuộc vào năng lực của chính các chủ thể quản lý đó. Phát triển đội ngũ giảng viên trong trường đại học chính là hoạt động quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trong cơ sở đào tạo đó. Điều đó có nghĩa là chất lượng của các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học phụ thuộc vào năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của cơ sở đào tạo đó. Chính vì vậy, năng lực quản lý của các cấp quản lý các cấp trong các trường đại học là một trong những yếu tố có ảnh hưởng không nhỏ đến các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên.

2.4. Chuẩn nghề nghiệp giảng viên trong các trường đại học

Chuẩn nghề nghiệp giảng viên làm cơ sở để xây dựng mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng giảng viên; giúp mỗi giảng viên tự đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực nghề nghiệp; từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; làm cơ sở để đánh giá giảng viên và đánh giá đội ngũ giảng viên hằng năm phục vụ công tác quy hoạch, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ này; làm cơ sở để xây dựng chế độ, chính sách đối với giảng viên...

Mọi sự vật và hiện tượng luôn vận động theo xu hướng phát triển, trong đó có sự tự vận động của sự vật và hiện tượng (hiểu theo nghĩa phát triển là danh từ); mặt khác luôn có sự tác động từ ngoại cảnh đến sự vật và hiện tượng đó phát triển (hiểu theo nghĩa phát triển là một động từ). Những tác động từ các hoạt động quản lý của các nhà quản lý trong cơ sở đào tạo giảng viên để làm cho đội ngũ giảng viên phát triển dù có mạnh đến đâu cũng chỉ là yếu tố mang tính ngoại lực. Trong khi đó, sự biến đổi tự thân mỗi giảng viên giảng trong các trường đại học là yếu tố mang tính nội lực để quyết định sự phát triển. Chính vì vậy, sự vận động tự thân của giảng viên trong các cơ sở đào tạo giảng viên có tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên.

2.5. Mức độ đầu tư tài chính và cơ sở vật chất cho phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

Mục đích và phương tiện để thực hiện mục đích luôn luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau. Để đạt được mục đích của một hoạt động nào đó thì tất yếu phải có đủ các phương tiện có chất lượng cho

hoạt động đó. Điều đó cho thấy ý nghĩa của tài chính và cơ sở vật chất đối với mọi hoạt động trong một tổ chức. Để phát triển được đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, ngoài các hoạt động quản lý của đội ngũ các nhà quản lý tại cơ sở đào tạo, sự vận động tự thân của mỗi giảng viên, cần phải có sự đầu tư hợp lý về tài chính và cơ sở vật chất để triển khai các hoạt động như thiết lập quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giảng viên phát triển. Điều đó cũng có nghĩa là yếu tố đầu tư tài chính và cơ sở vật chất cho phát triển đội ngũ giảng viên là một trong các yếu tố có tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên.

3. Kết luận

Các cơ sở giáo dục đại học cần đảm bảo đủ về số lượng. Bên cạnh đó, cần ưu tiên tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo. Số lượng giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học cần phải tương ứng với quy mô đào tạo của cơ sở giáo dục đại học đó, tránh tình trạng thừa thầy, thiếu trò. Như vậy, căn cứ vào số liệu thực tế này, giảng viên có trình độ thạc sĩ tham gia vào giảng dạy chương trình đại học phải đủ về số lượng sao cho đảm bảo tỷ lệ sinh viên/giảng viên không vượt quá mức quy định cho từng lĩnh vực, nhóm ngành đào tạo. Và, giảng viên có trình độ đại học và trình độ khác đang tham gia giảng dạy bậc đại học còn khá nhiều cần phải được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ để tránh tình trạng “đại học dạy đại học”.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, *Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập, Ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV, ngày 28-11-2014.*

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Báo cáo tại Hội nghị giáo dục đại học năm 2024, ngày 09/8/2024.*

3. Chính phủ, *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2011.*

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

5. Leonard Nadler, *Developing Human Resource (Phát triển nguồn nhân lực), American Society for Training and Development (Hiệp hội Đào tạo và Phát triển Hoa Kỳ), 1980.*