

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN – NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH SỰ PHÁT TRIỂN CỦA MỘT TRƯỜNG ĐẠI HỌC

TS. Đỗ Thị Thu Hằng – Tổ Kinh tế chính trị

1. Tính thiết yếu của việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

Kinh nghiệm của các trường đại học nổi tiếng thế giới đã chứng minh, chất lượng đội ngũ giáo viên chính là yếu tố trung tâm quan trọng nhất quyết định trực tiếp đến quá trình phát triển bền vững của một trường đại học.

Thực vậy, danh tiếng của một trường đại học không phải là do trường đó có những giảng đường to đẹp, khuôn viên trường rộng hay thiết bị dạy học tiên tiến hiện đại, mà là do trường đó có đội ngũ giáo viên với trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất tư tưởng và có sức cuốn hút về nhân cách. Điều này nói rõ, sự lớn mạnh của đội ngũ giáo viên chính là nhân tố chính quyết định sự phát triển của trường; không có đội ngũ giáo viên lớn mạnh cả về chất lượng và số lượng sẽ không có nhà trường vững mạnh. Và khi trường và khoa đã vững mạnh sẽ tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên phát triển.

Mặt khác, quá trình cải cách và sự phát triển không ngừng của kinh tế, chính trị và xã hội hiện nay đã đặt ra những yêu cầu ngày càng cao về nhiệm vụ đào tạo đối với các trường đại học. Bởi vì sự cạnh tranh trong xã hội và trên thế giới ngày nay, suy đến cùng đó chính là sự cạnh tranh về yếu tố con người, trong đó kinh tế tri thức, kinh tế toàn cầu hóa và sự nắm bắt nhanh về thông tin là đặc điểm chính của quá trình cạnh tranh đó. Đào tạo nhân tài, đào tạo nguồn lao động có kiến thức chuyên môn cao, có kỹ năng, sáng tạo... là nhiệm vụ hàng đầu của bất kỳ một trường đại học nào. Vì vậy, với vai trò là người thực hiện chức năng đào tạo nhân tài cho xã hội, là chủ thể quyết định sự phát triển quá trình cải cách đào tạo của mỗi trường đại học, đội ngũ giáo viên phải không ngừng học tập nâng cao trình độ để đáp ứng được những yêu cầu của quá trình phát triển xã hội trong thời đại mới. Trình

độ cao thấp của đội ngũ giáo viên trong các trường đại học trực tiếp ảnh hưởng đến thực lực kinh tế và trình độ khoa học công nghệ của quốc gia. Một học giả người Mỹ cho rằng “Sự thành công của nước Mỹ được quyết định bởi giáo dục chất lượng cao, và để đạt được những thành công đó, điều quan trọng là phải xây dựng được đội ngũ giáo viên có trình độ cao”¹. Do đó việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên thông qua việc bồi dưỡng năng lực sáng tạo, xây dựng cơ cấu kiến thức mới, hợp lí dựa trên sự thích ứng với quá trình phát triển của xã hội là yêu cầu tất yếu của phát triển thời đại.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

Đổi mới phương pháp giảng dạy

Một trong những biện pháp để nâng cao chất lượng giảng dạy là việc đổi mới phương pháp giảng dạy. Việc tìm tòi, đổi mới phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng người học cũng như phù hợp với nội dung bài học không chỉ có tác dụng nâng cao chất lượng giờ học mà còn có tác dụng nâng cao chất lượng giáo viên.

Với đối tượng người học là học viên cao học, nghiên cứu sinh – những người đã có hệ thống kiến thức chuyên ngành vững chắc, kiến thức xã hội phong phú, khả năng tự nghiên cứu cao, do vậy quá trình giảng dạy hoàn toàn có thể sử dụng phương thức đào tạo “chuyên gia chỉ đường”.

Phương thức đào tạo theo kiểu chuyên gia chỉ đường, thực chất là quá trình giảng dạy của giáo viên trong lớp học trên giảng đường được thiết kế dưới dạng giáo viên là người hướng dẫn quá trình học tập cho học viên thông qua hình thức seminar bàn tròn, thảo luận nhóm... cụ thể: chuyên gia (giáo viên) có thể thực hiện việc giới thiệu những lý thuyết trọng yếu, sâu chuỗi kiến thức theo logic khoa học, sau đó đưa ra vấn đề để học viên cùng thảo luận; hoặc giáo viên có thể cho học viên tự trình bày những thu hoạch của quá trình nghiên cứu giáo trình, tài liệu mà giáo viên đã yêu cầu đọc

¹ Trích theo Lưu Huệ Chi (Trung Quốc): “Kinh nghiệm đào tạo bồi dưỡng giáo viên ở Mỹ”, tạp chí “Nghiên cứu giáo dục đại học”, năm 2003 số 4.

trước khi lên lớp. Trong quá trình trình bày, giáo viên và học viên khác phát hiện các vấn đề về nội dung hoặc các vấn đề thực tiễn liên quan, từ những vấn đề được phát hiện, giáo viên cho thảo luận nhằm làm sáng tỏ vấn đề. Như vậy phòng học sẽ trở thành nơi giao lưu về khoa học, học thuật và là nơi học tập của cả thầy và trò. Thực hiện tốt phương pháp dạy học này giáo viên không những phát huy được vai trò của người thầy mà còn học tập được nhiều điều từ ý kiến của học viên.

Quá trình dạy học (sự hợp tác giữa giáo viên và học viên) sẽ làm cho quá trình đào tạo (kể cả quá trình đào tạo bản thân giáo viên) đều có những biến đổi rõ rệt. Nếu trước đây, quá trình giảng dạy chỉ đơn thuần giảng lý luận, thì việc thực hiện đổi mới nội dung phương pháp giảng dạy phải hướng tới việc phân tích án lệ, thông qua tìm hiểu, mổ xẻ án lệ thì lý luận sẽ được sáng tỏ, và học viên sẽ “tiếp thu lý luận một cách vô thức” (tác giả Lâm Thực Hiền- Trung Quốc), không bị cho là áp đặt, cứng nhắc. Và như thế quá trình dạy học theo phương thức “chuyên gia chỉ đường” không chỉ phát huy yếu tố tích cực của học viên, gắn lý luận với thực tiễn, nâng cao chất lượng giờ dạy, mà còn biến quá trình giảng dạy của giáo viên thành quá trình nghiên cứu, giải quyết mâu thuẫn khoa học phát sinh trong quá trình dạy học của mình, do đó sẽ không ngừng thúc đẩy nâng cao năng lực giảng dạy, nghiên cứu của giáo viên.

Bồi dưỡng khả năng nghiên cứu khoa học

Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai chức năng chính của người giảng viên đại học. Việc nghiên cứu khoa học phải được thực hiện thường xuyên, và phải coi đó là một trong những nhiệm vụ chính của giáo viên đại học.

Để thực hiện việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nhân tài cho xã hội, một trong những đòi hỏi đầu tiên đối với giáo viên ngày nay là tính sáng tạo trong đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Năng lực nghiên cứu khoa học chính là sự thể hiện một cách cụ thể và là cơ sở hình

thành năng lực sáng tạo cho quá trình giảng dạy của người giáo viên. Chỉ có cách đề cao năng lực nghiên cứu khoa học mới có thể giải quyết triệt để vấn đề bồi dưỡng tri thức mới và nâng cao kỹ năng giáo dục cho đội ngũ giáo viên.

Năng lực sáng tạo trong nghiên cứu khoa học của giáo viên không chỉ là năng lực về mặt trí tuệ, mà nó còn là sự thể hiện nhân cách con người, trạng thái tinh thần. Nói cách khác, năng lực sáng tạo là tổ chất tổng hợp của người giáo viên². Do đó để nâng cao được khả năng sáng tạo trong nghiên cứu khoa học và giảng dạy phải chú ý bồi dưỡng, hun đúc ý thức sáng tạo, tư duy sáng tạo từ đó bồi dưỡng “thói quen” sáng tạo thông qua một số giải pháp sau:

Một là: xây dựng, phát huy các mối quan hệ quốc tế với các trường đại học nước ngoài để đưa giáo viên sang học tập nghiên cứu, giúp giáo viên cảm nhận được không khí học tập cũng như môi trường nghiên cứu khoa học của trường bạn.

Hai là: Tăng cường sự giao lưu, hợp tác giữa các giáo viên không cùng chuyên ngành nhưng có liên quan với nhau về mặt khoa học. Thông qua sự giao lưu hợp tác này mỗi giáo viên có thể học hỏi lẫn nhau, phát hiện các vấn đề khoa học từ ý kiến cũng như kiến thức của đồng nghiệp, vì thực tế cho thấy những đốm lửa của tư tưởng sáng tạo thường được sinh ra từ quan hệ giao lưu hợp tác khoa học giữa thầy và trò, giữa các giáo viên với nhau, từ đó thúc đẩy sự phát triển toàn diện khả năng sáng tạo trong nghiên cứu của mỗi giảng viên.

Ba là: Để thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học thực sự có hiệu quả, nhà trường nên có một cơ chế phù hợp nhằm khuyến khích giáo viên dám nghĩ dám làm trong nghiên cứu sáng tạo thông qua quá trình thực hiện quản lý dân chủ, xây dựng tiêu chí đánh giá đối với giáo viên. Việc xây dựng hệ

² Theo các tác giả Quách Quế Anh, Diêu Lâm, Lí Hoài Quân (Trung quốc): “Năng lực sáng tạo của giảng viên trường đại học và bồi dưỡng năng lực đó”, tạp chí “Meitan higher education”, số 1/2004, trang 49.

thông tiêu chí đánh giá làm sao để đạt được các tác dụng như: tác dụng thúc đẩy nâng cao trình độ đối với giáo viên; tác dụng quy phạm hóa hành vi của giáo viên; tác dụng đưa ra những căn cứ (định lượng, định tính) để phân loại được giáo viên; tác dụng khích thích nhu cầu thỏa mãn về tâm lí của giáo viên; tác dụng xây dựng nét đặc thù của trường Sư phạm. Có như vậy, việc đánh giá giáo viên mới đạt được kết quả mong muốn.

Xây dựng tổ chức mô hình học tập (learning organization)³

Các chuyên gia giáo dục cho rằng, tổ chức mô hình học tập chính là sự phát huy năng lực sáng tạo của mỗi thành viên, nỗ lực tạo dựng không khí học tập “bao phủ” đến mọi thành viên trong tập thể một đơn vị của nhà trường, trong đó việc xây dựng tổ chức mô hình học tập phải đảm bảo được các nguyên tắc sau:

- Các thành viên không ngừng học tập của (quá trình này nhấn mạnh khích lệ người người học tập, đoàn thể học tập, cả đời học tập).
- Mọi thành viên đều có chung ý tưởng về nguyện vọng, từ đó thúc đẩy các thành viên đều hướng về mục tiêu chung.
- Cơ cấu của tổ chức là cơ cấu ở dạng mạng lưới, như vậy sẽ thuận tiện cho việc trao đổi giữa cấp trên và cấp dưới, thuận tiện cho việc thu nhận thông tin tri thức và hưởng lợi từ quá trình đó
- Quản lí theo cơ chế tự chủ: nếu trước đây giáo viên thụ động nhận lệnh từ cấp trên thì việc quản lí theo lý thuyết tổ chức mô hình học tập giáo viên chủ động sáng tạo, mỗi thành viên của tổ chức đều có quyền biết rõ sự việc diễn ra trong nội bộ

³ “Tổ chức mô hình học tập” là lý thuyết được sử dụng đầu tiên trong quản lí doanh nghiệp do giáo sư Joy Forresler người Mỹ đưa ra vào cuối những năm 1960. Lý thuyết này cho rằng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp luôn có tính năng động, có tính tái sinh và có tính gia tăng về giá trị, tức nguồn nhân lực là một loại tài nguyên có thể khai phá và có thể gia tăng giá trị một cách vô hạn. Chính chất lượng và số lượng của nguồn nhân lực là yếu tố duy trì quá trình phát triển cân bằng và bền vững của doanh nghiệp. Sở dĩ tổ chức mô hình học tập thúc đẩy được quá trình phát triển cân bằng và bền vững của doanh nghiệp là do nó tạo ra được một cơ chế tăng trưởng từ yếu tố bên trong của doanh nghiệp, đó chính là việc xây dựng được cơ chế học tập trong nội bộ doanh nghiệp.

Quá trình xây dựng tổ chức mô hình học tập, suy đến cùng chính là quá trình thông qua việc khích thích năng lực học tập của mọi thành viên để duy trì lâu dài việc cải thiện chất lượng và số lượng của nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhằm đạt mục đích phát triển nhanh, bền vững. Lý luận tổ chức mô hình học tập được các nhà giáo dục phương tây áp dụng vào trong lĩnh vực quản lí giáo dục từ những năm 90 của thế kỷ 20 và được đánh giá rất cao về hiệu quả. <http://baike.baidu.com/view/99186.htm>

- Cân bằng giữa sự nghiệp và gia đình của mỗi thành viên trong tổ chức: mục đích của tổ chức mô hình học tập là thực hiện sự hài hòa giữa công việc và đời sống, thông qua công việc tìm được ý nghĩa của cuộc sống, khuyến khích cá nhân tự phát triển.

Sự thành công của “tổ chức mô hình học tập” bắt nguồn từ sự thành công của mọi thành viên trong tổ chức, đó thể hiện sự trưởng thành của đội ngũ giáo viên. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, trường đại học nên chú ý xây dựng cơ chế rõ ràng, phù hợp với thực trạng, đặc điểm và mục tiêu phát triển của trường.