

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NGOẠI NGỮ TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC - MỘT TRONG CÁC YẾU TỐ GÓP PHẦN TẠO RA HIỆU QUẢ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

ThS. BÙI VĂN HÁT*

Ngày nhận bài: 06/05/2016; ngày sửa chữa: 12/05/2016; ngày duyệt đăng: 23/05/2016.

Abstract: International integration is the inevitable trend of the times, which requires people to be proficient in foreign language. The quality of Foreign language lecturers at universities is the decisive factor to improve students' foreign language competence. The article proposes solutions to improve capacity of foreign language for lecturers at universities in accordance with the theory of human resource development.

Keywords: International integration, the capacity of foreign language.

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu của thời đại ngày nay. Xu thế này đặt ra yêu cầu ngày một cao hơn về năng lực (NL) sử dụng ngoại ngữ (NN) của công dân ở mỗi quốc gia; trong đó sinh viên là lực lượng hùng hậu bổ sung thường xuyên cho nguồn nhân lực đó. NL sử dụng NN của sinh viên các trường đại học (ĐH) phụ thuộc phần nhiều vào chất lượng dạy học NN, trong đó chất lượng đội ngũ giảng viên (GV) NN là một trong các yếu tố mang tính quyết định.

1. Hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu của thời đại

Hội nhập quốc tế được xem là một quá trình phát triển xã hội đương đại, trong đó các quốc gia trên thế giới tiến hành các hoạt động nhằm tăng cường sự gắn kết với nhau dựa trên sự chia sẻ về mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lực, lợi ích và tuân thủ các "luật chơi chung" trong khuôn khổ các thể chế và quy định được thỏa thuận với nhau trên cơ sở mối quan hệ không thể tách rời về lợi ích chung. Quá trình này được phát triển cùng với sự tiến bộ của loài người về các thành tựu khoa học và công nghệ, nền kinh tế thị trường và nền kinh tế dựa trên tri thức. Các thành tựu đó đã dẫn đến các đặc trưng của thời đại như: giá trị của tài sản trí tuệ "lên ngôi" so với các giá trị của tài sản vật chất; sự hình thành các trung tâm kinh tế và khoa học là "tiêu điểm" hướng tới của mọi quốc gia để thu hút sự đầu tư các nguồn lực cho mục tiêu phát triển kinh tế; sự thay đổi nhanh trong lao động xã hội đã tạo ra sự "phân cực" giàu nghèo mạnh mẽ trong cuộc sống nhân loại; sự "nhạy cảm" để xử lý có hiệu quả các hoạt động kinh doanh trong nền kinh tế tri thức là vô cùng cần thiết; sự đổi mới và sáng tạo là "tài sản quý giá nhất" của mỗi con người, mỗi dân tộc và của mỗi quốc gia... Những yếu tố đặc trưng đó dẫn đến yêu cầu phải hợp tác lẫn

nhau để đạt tới các lợi ích chung không những trên bình diện cá nhân, tổ chức, cộng đồng, dân tộc, quốc gia mà còn cả trên bình diện quốc tế; trong đó *hợp tác và lòng tin* là hai "nhân tố" cấu thành hiệu quả phát triển KT-XH ở mọi quốc gia. Điều đó cho thấy, trong thời đại ngày nay, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu mà mọi công dân ở bất kì quốc gia nào cũng phải có trách nhiệm tham gia.

2. Trang bị NL sử dụng NN cho công dân là yêu cầu đặt ra đối với mọi quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Trước thực trạng toàn cầu hoá là xu thế tất yếu khách quan của thời đại, mỗi quốc gia, dân tộc, cộng đồng và đặc biệt là từng cá nhân đều phải góp phần giải quyết có hiệu quả các mối quan hệ dưới đây *nhờ NL sử dụng NN của mình*:

2.1. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa tính toàn cầu với tính cục bộ trong mọi hoạt động xã hội.

Trong thời đại ngày nay, con người đã trở thành công dân toàn cầu, phải thích ứng với các biến đổi không ngừng mang tính hội nhập cao. Cho nên, mỗi người phải có *NL sử dụng NN* để hiểu biết các cộng đồng, dân tộc và quốc gia khác; từ đó, có tư duy và hành động thích hợp nhằm đảm bảo sự hài hòa mối quan hệ mang tính toàn cầu với tính cục bộ (không "mất gốc" của mình trong việc mang lại lợi ích cho cộng đồng, dân tộc và quốc gia của mình).

2.2. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa tính phổ biến với tính riêng lẻ.

Hiện nay, văn hoá đang không ngừng toàn cầu hoá; từ đó, vấn đề hiểu biết được nên văn hóa của các cộng đồng, dân tộc và quốc gia khác *nhờ NL sử dụng NN* là cần thiết cho

* Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

mỗi người để bảo tồn được truyền thống và bản sắc văn hoá của cộng đồng, dân tộc và quốc gia mình với việc tiếp thu có chọn lọc các nền văn hóa khác trước bối cảnh một thế giới đa văn hóa, liên văn hóa và xuyên văn hóa.

2.3. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa việc bảo vệ, phát huy các giá trị truyền thống với việc tiếp thu nhanh chóng các giá trị hiện đại của nhân loại. Trong thời đại này, hai mặt của cùng một vấn đề nêu trên đang đặt ra đối với công dân của mỗi cộng đồng, dân tộc và quốc gia là phải đồng thời bảo vệ và phát huy các giá trị truyền thống với việc tiếp thu nhanh chóng các giá trị hiện đại của nhân loại. Trong khi đó, việc tiếp thu nhanh chóng các giá trị hiện đại của nhân loại không thể tách rời *NL sử dụng NN* của mỗi con người.

2.4. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa các vấn đề mang tính dài hạn với tính ngắn hạn. Thời đại này yêu cầu phải giải quyết hài hoà giữa cái tạm thời hoặc cái tức thời để hưởng thụ lợi nhuận trước mắt trong bối cảnh một thế giới luôn phải trả lời câu hỏi “*vi cả ngày mai hay chỉ vì hôm nay?*”. Điều đó cho thấy phải trang bị cho mỗi công dân những *NL cần thiết*, trong đó có *NL sử dụng NN*, để họ nhận biết rõ cái cần cho ngày mai của thế giới này là cái gì và cách thức giữ gìn cái đó ra sao.

2.5. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa sự cần thiết cạnh tranh để phát triển với sự bình đẳng xã hội. Trong thời đại này, phải có sự hoà hợp giữa cạnh tranh lành mạnh để phát triển với việc xuất hiện các nguy cơ khó lường trong mối quan hệ vì lợi ích riêng giữa các cộng đồng, dân tộc hoặc quốc gia với nhau nếu thiếu đi sự bình đẳng để cùng phát triển. Muốn vậy, *nhờ NL sử dụng NN*, mọi người phải hiểu được các cộng đồng, dân tộc và quốc gia khác có mong muốn gì về sự bình đẳng trong phát triển; đồng thời, những nguy cơ khó lường nào sẽ xảy ra nếu sự cạnh tranh chỉ vì mình mà không vì người khác xảy ra.

2.6. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa trình độ phát triển phi thường về tri thức nhân loại và khả năng con người tiếp thu nó. Trong thời đại này, tốc độ và thành quả phát triển của khoa học và công nghệ dẫn đến ý tưởng phải tìm cách trang bị gấp rút và tăng nhiều nội dung tri thức mới cho mọi người; nhưng sự “*quá tải*” nội dung tri thức khổng lồ và *những hạn chế trong tiếp cận với những tài liệu khoa học và công nghệ bằng NN* sẽ tổn hại đến sức khoẻ thể chất và tinh thần của con người.

2.7. Giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa *NL trí tuệ* với *mức độ hưởng thụ vật chất*. Trong thời đại hiện nay, đang có sự mất cân đối nghiêm trọng giữa mức độ hưởng thụ vật chất (của một người hoặc một nhóm người) một cách tương xứng với trí tuệ và sức lực mà họ bỏ ra.

Để giải quyết có hiệu quả 7 mối quan hệ trên, đòi hỏi nguồn nhân lực của mỗi quốc gia phải thực sự có *NL*. Điều đó nói lên giáo dục phải như thế nào để mỗi con người hiểu biết được cái chung và cái riêng, cái toàn cầu với cái cục bộ, cái trước mắt và cái lâu dài, cái lợi ích của cả nhân loại với cái lợi ích của dân tộc và quốc gia mình... Cụ thể hơn, nguồn nhân lực ở mỗi quốc gia phải được đào tạo với chất lượng như thế nào để họ có đủ *NL* khám phá được nền văn hóa của các dân tộc, cộng đồng và quốc gia khác; từ đó, ứng xử đúng với con người và thiên nhiên trong bối cảnh đa văn hóa, liên văn hóa và xuyên văn hóa thời đương đại. Như vậy, mỗi quốc gia cần trang bị cho công dân của mình một nền tảng kiến thức và kĩ năng về khoa học xã hội và khoa học tự nhiên, trong đó *kiến thức và kĩ năng về sử dụng NN là điều kiện cần thiết và mang tính quyết định*.

3. Chất lượng đội ngũ GV NN trong các trường ĐH - một trong các yếu tố góp phần tạo ra hiệu quả hội nhập quốc tế

Chất lượng đào tạo người học nói chung và chất lượng đào tạo NN cho sinh viên trong các trường ĐH nói riêng phụ thuộc vào chất lượng của nhiều yếu tố như: mục tiêu, chương trình và nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức, phương tiện và điều kiện đào tạo, phương thức đánh giá kết quả đào tạo, nhu cầu sử dụng sinh viên sau đào tạo và *chất lượng đội ngũ GV*; trong đó chất lượng đội ngũ GV dạy NN đóng vai trò quyết định. Từ đó, sinh viên mới có các *NL* cao về nghe, nói, đọc, viết bằng NN.

Chất lượng của một đội ngũ khác với chất lượng của một người (cá nhân). Nếu đánh giá chất lượng của một người bằng các tiêu chí là phẩm chất và *NL* (hồng và chuyên), thì đánh giá chất lượng của một đội ngũ phụ thuộc vào các tiêu chí số lượng, cơ cấu (tuổi, giới, sắc tộc, chuyên ngành đào tạo và trình độ đào tạo...), chất lượng (tích hợp phẩm chất và *NL* của mọi cá nhân trong đội ngũ). Từ đó, chất lượng đội ngũ GV NN trong một trường ĐH phụ thuộc vào số lượng, cơ cấu (đồng bộ về tuổi, giới, dân tộc, chuyên ngành đào tạo và trình độ đào tạo...), phẩm chất và *NL* (đạt chuẩn).

Như vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ GV NN trong các trường ĐH thì phải tập trung vào *phát*

triển đội ngũ dựa trên cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực; trong đó: tập trung đánh giá thực trạng đội ngũ và thực trạng phát triển đội ngũ trong các trường ĐH, tìm hiểu nguyên nhân tạo ra các mâu thuẫn, khó khăn và bất cập trong phát triển đội ngũ GV NN; tiếp đó, đề xuất các giải pháp nhằm xóa bỏ mâu thuẫn, tháo gỡ khó khăn và khắc phục bất cập. Dựa trên *lí thuyết phát triển nguồn nhân lực*, có thể đề xuất những giải pháp về các lĩnh vực: - Thiết lập và ban hành Chuẩn nghề nghiệp của GV NN trong các trường ĐH (xác định các tiêu chuẩn, tiêu chí của Chuẩn nghề nghiệp GV NN trên cơ sở cụ thể hóa các quy định đối với GV trong **Luật Giáo dục đại học** phù hợp với các đặc trưng nghề nghiệp của GV NN); - Hoàn thiện quy hoạch phát triển đội ngũ GV NN trong các trường ĐH cho phù hợp với các yêu cầu hội nhập quốc tế giai đoạn hiện nay (đánh giá những cơ hội và thách thức của bối cảnh hội nhập quốc tế đối với yêu cầu nguồn nhân lực, đánh giá thực trạng số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, phẩm chất và năng lực đội ngũ GV NN của các trường ĐH, dự báo nhu cầu học NN, đề ra các mục tiêu phát triển đội ngũ GV NN phù hợp với nhu cầu, dự kiến các nguồn lực, thời gian hoàn thành mục tiêu); - Đổi mới quy trình và nội dung tuyển chọn, thu nhận và sử dụng GV NN tại các trường ĐH (thực hiện tuyển chọn GV NN theo Chuẩn nghề nghiệp, tuyển chọn theo hướng hợp đồng thử việc để có các nhận xét, đánh giá của đồng nghiệp, của người học sau đó mới lựa chọn để ký hợp đồng viên chức); - Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho GV NN nhằm làm cho họ đạt chuẩn về NL chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm (phân loại GV để lựa chọn những người gửi đi đào tạo hoặc thực tập sinh để nâng cao trình độ chuyên môn (học vị) tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, những người tham gia khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm trong nước, những người tự bồi dưỡng), xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng, thực hiện các chính sách sử dụng GV sau khi họ hoàn thành các chương trình đào tạo hoặc bồi dưỡng); - Đổi mới phương thức đánh giá GV NN trong các trường ĐH trên cơ sở các tiêu chí của Chuẩn nghề nghiệp (thực hiện thu thập và xử lý các thông tin về mức độ đạt Chuẩn nghề nghiệp từ nhiều nguồn khác nhau, thực hiện đánh giá trên cơ sở khuyến khích để phát triển thay cho đánh giá để phê phán và kỉ luật, sử dụng các kết quả đánh giá để tạo quyền lợi cho người được đánh giá); - Tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GV NN phát triển (thiết lập môi trường pháp lí có hiệu lực

cao để làm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của GV NN; - Tạo dựng và duy trì môi trường văn hóa với hệ thống những niềm tin, giá trị, chuẩn mực xử sự, sự kì vọng, thói quen và truyền thống được các thành viên trong môi trường ĐH chăm lo xây dựng, duy trì và phát triển); - Thực hiện các chính sách cán bộ (lương và phụ cấp theo lương, bảo hiểm xã hội, phong tặng học hàm, tôn vinh các danh hiệu nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân, anh hùng lao động và khen thưởng..., thiết lập và triển khai các chính sách ưu đãi riêng cho đội ngũ GV NN trên cơ sở các chính sách cán bộ hiện hành và vận dụng cơ chế tự chủ về nhân sự và tài chính). □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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.*
 [2] Nguyễn Phúc Châu (2010). *Quản lí nhà trường.* NXB Đại học Sư phạm.
 [3] Leonard Nadler (1980). *Corporate human resources development.* American Society for Training and Development.

Tự chủ tài chính trong giáo dục...

(Tiếp theo trang 276)

- Tiếp tục mở rộng yêu cầu thí điểm và số trường thí điểm về TCTC nhằm sớm có kết luận và phương hướng cụ thể cho hoạt động TC của các cơ sở GDĐH công lập.

Như vậy, việc trao quyền TCTC cho các cơ sở GDĐH công lập là hướng đi đúng đắn, mang lại cho các trường sự thay đổi lớn. Tuy nhiên, sau một khoảng thời gian hoạt động vẫn còn những bất cập, cần sửa đổi cho phù hợp để nâng cao hơn nữa hiệu quả TCTC trong thực tiễn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Nghị quyết 14 của Chính phủ (14/2005/NQ-CP ban hành ngày 2/11/2005) về đổi mới cơ bản và toàn diện Giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
 [2] Thông tư liên tịch của Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ (07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV tháng 4/2009).
 [3] Luật giáo dục ban hành tháng 7/2005.
 [4] Luật Giáo dục đại học, số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012.
 [5] Trịnh Xuân Thắng (2015). *Tự chủ đại học nhìn từ góc độ tự chủ tài chính.* Báo điện tử Giáo dục Việt Nam.