

MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TỪ VIỆC NHÌN NHẬN VỀ ĐẶC ĐIỂM LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

Trần Thị Lan*

Trường Đại học Sư phạm – Đại học Thái Nguyên

TÓM TẮT

Trong giai đoạn hiện nay việc tìm kiếm chiếc chìa khoá cho sự phát triển nguồn nhân lực đã làm cho Giáo dục Đại học đặc biệt là đội ngũ giảng viên trở thành mối quan tâm thường trực, hàng đầu của các nhà lãnh đạo, quản lý. Điều này đang hồi thúc mạnh mẽ và đặt ra yêu cầu phải tiến hành những cải cách sâu rộng, triệt để chất lượng đội ngũ nhà giáo ở bậc Đại học. Những vấn đề đặt ra từ chức trách, vai trò, nhiệm vụ đến tính chất lao động trí óc, sáng tạo... của Nhà giáo được xem là luận cứ quan trọng cho việc hoạch định và thực hiện những giải pháp tạo động lực cho đội ngũ giảng viên gắn bó với sự nghiệp “trồng người”.

Từ khoá: *Đặc điểm lao động, đội ngũ giảng viên*

MỞ ĐẦU

Bước vào thế kỷ XXI, chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định việc phát triển nội lực của đất nước. Đó là nhân tố tạo lợi thế trong hợp tác, cạnh tranh và hội nhập.

Thực tiễn đã chứng minh: “Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài là trách nhiệm của toàn xã hội, song ngành Giáo dục bao giờ cũng giữ vai trò chủ yếu” [3], đặc biệt là Giáo dục Đại học. Vì lẽ đó, trí thức Giáo dục Đại học nói chung, đội ngũ giảng viên nói riêng được xem là lực lượng nòng cốt, xung kích, tiên phong, góp phần quan trọng vào chiến lược “trồng người”.

Lôgic - khách quan của vấn đề đã lý giải tại sao việc phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên lại sớm trở thành tâm điểm trong bài toán nâng cao chất lượng giáo dục Đại học hiện nay. Một trong những luận cứ khoa học để giải bài toán ấy là việc đổi mới nhận thức về đặc điểm lao động trong hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên. Với mục đích đưa ra cơ sở cần thiết để nhà quản lý giáo dục cũng như mỗi giảng viên thực hiện có hiệu quả những giải pháp nhằm cải biến chất lượng đội ngũ nhà giáo ở các trường Đại học, bài viết này đề cập đến một số vấn đề đặt ra từ việc nhìn nhận về đặc điểm lao động của đội ngũ giảng viên.

Trước hết cần thẩm nhàn chức trách của giảng viên là “công chức chuyên môn đảm

nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc Đại học, cao đẳng” [2]. Hơn nữa mục tiêu của giáo dục ở bậc Đại học, cao đẳng hiện nay là không chỉ chú trọng đào tạo nhân lực trong đó có vấn đề “nâng cao chất lượng mặt bằng chung của dân trí xã hội mà còn phải chú trọng phát triển đỉnh tháp dân trí, đào tạo nên những tinh hoa, trí tuệ của xã hội” [1]. Đó cũng chính là thái độ và quan điểm của Đảng ta được thể hiện trong nhiều văn kiện đại hội. Điều này khách quan đòi hỏi đội ngũ giảng viên trước hết phải đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, phẩm chất đạo đức. Vấn đề đặt ra đối với mỗi giảng viên cần có thái độ tự giác, chủ động, tích cực đào tạo nâng cao trình độ, biểu hiện thành thói quen, nhu cầu “học suốt đời”. Song việc tạo động lực thực sự cho những phần đầu, nỗ lực của nhà giáo vẫn là điều hết sức cần thiết.

Tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai mặt, hai nhiệm vụ song hành gắn liền mật thiết, có quan hệ biện chứng với nhau trong toàn bộ hoạt động lao động của đội ngũ giảng viên. Đó là *yêu cầu có kiến thức và yêu cầu biết truyền thụ kiến thức*. Bởi vậy, việc đảm bảo trên thực tiễn về hiệu quả của những cơ chế, chính sách tạo động lực thúc đẩy mỗi nhà giáo ham mê nghiên cứu khoa học, tận tâm với nghề phải trở thành vấn đề có ý nghĩa tiên quyết.

* Tel: 0983896296, Email:

Lao động của đội ngũ giảng viên là loại *lao động sáng tạo, lao động trí óc, có cả một số yếu tố độc hại* từ bụi phấn, từ việc sử dụng hoá chất, điện cao áp... và những căng thẳng đặc thù do thường xuyên phải suy ngẫm, tìm tòi, nghiên cứu... Đây là cơ sở thực tiễn mà các nhà quản lý giáo dục cần nghiêm túc tính đến khi sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng nhà giáo. Hơn nữa, lao động của giảng viên là “*loại lao động có mức độ đơn điệu khá cao* về tư thế; cử động của mắt khi quan sát; của miệng khi giảng giải; của tay khi viết” [4]. Bởi vậy, khắc phục sự đơn điệu này đòi hỏi mỗi giảng viên phải đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của thầy và trò. Điều quan trọng là cần tạo ra *một cuộc cách mạng* thực sự, triệt để trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy không chỉ ở từng cán bộ mà là ở cả tập thể nhà giáo. Hoạt động lao động sáng tạo của đội ngũ giảng viên có đối tượng là *thanh niên, học viên cao học và nghiên cứu sinh*. Đó là những người đã bắt đầu hoặc đã có khả năng so sánh, bình luận đánh giá, tự lựa chọn và có trình độ nhận thức nhất định. Do vậy dạy những gì và dạy như thế nào để họ chủ động tiếp thu, ham học, say mê, tích cực nghiên cứu trở thành mục đích của phương pháp giảng dạy. Vấn đề đặt ra cần thiết phải *khoa học hoá, trí tuệ hoá phương pháp mới*, lấy học trò làm trung tâm, thầy là chủ đạo. Hơn hết, đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải là những người đạt được trình độ khoa học cao, có năng lực sáng tạo, vừa nắm chắc lý luận, vừa am hiểu thực tiễn và có tư chất khoa học. Sản phẩm của hoạt động lao động sáng tạo của đội ngũ giảng viên không phải là các vật thể dễ dàng kiểm định mà là nhân cách, năng lực, phẩm chất, trí tuệ, phương pháp tư duy, hành động khoa học của lớp lớp sinh viên; là kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp của những nhà giáo, thầy thuốc, kỹ sư, công nhân, những chuyên gia, những nhà khoa học trong tương lai. Bởi vậy, bản thân một nhà giáo không thể tự tạo nên “sản phẩm hoàn thiện” trái lại họ phải được tổ chức thành lực lượng thống nhất. Điều này tất yếu đòi hỏi mỗi nhà giáo phải biết hành động phối hợp, tác động cùng chiều

tới học sinh. Nếu không sự tác động trái chiều, tích cực - nêu gương xen lẫn tiêu cực - phản tác dụng thì vô hình chung sẽ dẫn đến những phản cảm trong nhận thức của người học. Vì lẽ đó, phát huy *tính đồng thuận* trong đội ngũ nhà giáo trở thành yêu cầu cần thiết, biểu hiện thành ý thức tích cực, tự giác trong việc xây dựng tập thể sư phạm. Song cần thống nhất nhận thức rằng: Sự đồng thuận trong đội ngũ giảng viên bao hàm tính phong phú, đa dạng những khác biệt thuộc về phương pháp, phong cách sáng tạo riêng của từng người. Nó tuyệt nhiên không đồng nghĩa với sự thống nhất giản đơn, càng không phải là sự tuyệt đối hoá cái “tôi” mà trái lại nó đòi hỏi sự cộng tác, chia sẻ trách nhiệm và lòng nhiệt huyết của cả một tập thể nhà giáo đối với trọng trách “trồng người” mà xã hội tôn vinh và giao phó. Việc tác động đến từng giảng viên riêng lẻ vừa có ý nghĩa cục bộ, vừa có ý nghĩa trên toàn thể, tác động lên toàn bộ đội ngũ giảng viên cũng có nghĩa là tác động đến từng giảng viên. Vấn đề đặt ra cần phát huy tính đồng thuận của toàn đội ngũ nhà giáo trên cơ sở tôn trọng, đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của mỗi cán bộ giảng dạy nói riêng.

Mặt khác mỗi giảng viên có thể ở nhiều cương vị khác nhau tùy vào từng mối quan hệ. Trong phạm vi nhà trường, họ là cán bộ công chức; trong tập thể lao động, họ là một thành viên; trong mối quan hệ với lãnh đạo, họ là một nhân viên; trong quan hệ với học trò, họ là người thầy; ngoài xã hội, họ là một công dân - một con người với những nhu cầu, lợi ích ràng buộc; trong quan hệ với những giảng viên khác, họ là đồng nghiệp... Dù ở cương vị nào, sự nêu gương đều là cần thiết đối với mỗi giảng viên. Họ phải tự hoàn thiện nhân cách, là tấm gương sáng để học sinh noi theo và người đời kính trọng.

KẾT LUẬN

Thế giới ngày nay biến đổi rất nhanh chóng trên con đường phát triển và hướng tới phát triển bền vững. Để đạt được mục tiêu ấy, không một quốc gia dân tộc nào lại không quan tâm đến phát triển giáo dục. Bởi nền giáo dục của một quốc gia - dân tộc thường là

tấm gương phản chiếu trình độ phát triển của quốc gia - dân tộc ấy trong những điều kiện kinh tế - xã hội và khung cảnh lịch sử xác định. Trước những biến đổi của thời cuộc thì mọi quan niệm về giáo dục nói chung, về vai trò, vị trí, đặc điểm lao động trong hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo cũng phải được nhìn nhận dưới góc độ đổi mới. Nền giáo dục nước ta đặc biệt là giáo dục Đại học đang rất cần những ý kiến đóng góp của toàn xã hội. Điều quan trọng cần xuất phát từ cách nhìn toàn diện, biện chứng, thực sự khách quan và công tâm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

SOME ISSUES REGARDED FROM THE RECOGNITION OF THE LECTURER STAFF'S LABOUR FEATURES

Tran Thi Lan*

College of Education – Thai Nguyen University

SUMMARY

In the present time, the finding of a key for the human resource development makes the university education, especially the staff of lecturers, become the constant and prior concern of leaders and administrators. This strongly promotes and requires a wide and thorough reformation in the qualification of university lecturers. The aspects regarded from lecturers' responsibility, function and mission to their features of creative and intellectual labour are the important basis to plan and implement the solutions which create the motives for the lecturers' integration with the career of education.

Key words: *labour features, lecturer staff.*

- [1]. Hoàng Chí Bảo (2001), *Toàn cầu hoá kinh tế và những tác động, ảnh hưởng của nó đối với giáo dục đào tạo ở nước ta*, Viện Khoa học Chính trị - Học viện Chính trị Quốc Gia Hồ Chí Minh.
- [2]. Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (1995), *Tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức bậc đại học*.
- [3]. Đảng cộng sản Việt Nam (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb Sự thật, Hà Nội, trang 13.
- [4]. Đỗ Văn Phúc (2000) “*Đặc điểm lao động của giáo viên Đại học và dạy nghề*”, Tạp chí Đại học và Giáo dục chuyên nghiệp, Số 5.

* Tel: 0983896296, Email: