

Vai trò của Hội đồng giảng viên

■ TS. PHẠM THỊ LY

VẤN ĐỀ THIẾT CHẾ QUẢ KINH NGHIỆM HOA KỲ

Mặc dù có nhiều kinh nghiệm tốt của các nước chưa thể vận dụng vào thực tế Việt Nam do những khác biệt lớn về thể chế và nền tảng kinh tế xã hội, nhưng vẫn có những điều có giá trị phổ quát mà các trường ĐH Việt Nam có thể học hỏi. Một trong những điều này là vai trò của Hội đồng Giảng viên (Academic Senate hoặc Faculty Senate).

Hội đồng Giảng viên là một đơn vị tổ chức trong cơ cấu quản lý lãnh đạo của nhà trường, được hình thành bằng cách bầu chọn thành viên trong giới giảng viên và lãnh đạo khoa trong toàn trường, hoạt động theo nhiệm kỳ từ ba đến 5 năm. Tổ chức này có hai chức năng chính: trực tiếp hỗ trợ Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo trong mọi vấn đề liên quan đến học thuật; là tiếng nói chính thức của giảng viên trong mọi vấn đề của nhà trường.

Trách nhiệm của Hội đồng Giảng viên bao gồm: khuyến nghị các chính sách liên quan đến học thuật; chấp thuận các quy trình, thủ tục về đào tạo vì nó có tác động trực tiếp đến chất lượng và tính chính trực trong hoạt động đào tạo; rà soát nội dung chương trình đào tạo và đưa ra khuyến nghị nhằm thay đổi hoặc cải thiện, cấu trúc các ngành đào tạo, đề xuất mở ngành hay tái cấu trúc các ngành đào tạo; thiết lập các hội đồng tạm thời nhằm đánh giá hay xem xét những vấn đề cụ thể; đề cử người tham gia vào Hội đồng Trường; bổ nhiệm người tham gia vào các ủy ban tìm kiếm



lãnh đạo cho nhà trường khi cần. Họ cũng chịu trách nhiệm chính trong việc soạn thảo Sổ tay Giảng viên, thương lượng về điều kiện làm việc, quy trình tuyển dụng và đánh giá giảng viên.

Chủ tịch Hội đồng Giảng viên và thành viên của Hội đồng nhận một mức phụ cấp hàng năm cho công việc mà họ đảm nhiệm, ví dụ như ở Đại học Pratt, New York, mức phụ cấp này là: Chủ tịch: 24% lương khởi điểm, Phó Chủ tịch, Thư ký, Thủ quỹ, trưởng ban, mỗi người đều

có phụ cấp tương đương 12% lương khởi điểm. Thường trực Hội đồng họp hai tuần một lần, còn Hội đồng Giảng viên thì họp với toàn thể giảng viên mỗi học kỳ một lần.

Ở nhiều trường, Hội đồng Giảng viên có một trang web riêng nằm trong trang web của nhà trường, trong đó có thể tìm thấy mọi thông tin, từ hướng dẫn đánh giá chương trình, mẫu hợp đồng giảng viên, các mẫu phiếu đăng ký v.v. cho đến báo cáo thường niên, biên bản các buổi



Có thể nói chúng ta đang ở trong một giai đoạn đặc biệt của tiến trình phát triển giáo dục đại học (GDDH). Sau một thời gian tăng trưởng quá nóng về số lượng mà chất lượng không theo kịp, GDDH Việt Nam đã ở vào một thời điểm mà ai cũng nhận thấy là nhu cầu cải cách đã trở nên hết sức cấp bách. Tình hình cử nhân thất nghiệp, lạm phát bằng cấp, và năng suất lao động quá thấp so với các nước trong khu vực, cộng với số người vào ĐH bắt đầu giảm sút cho thấy lòng tin của xã hội đối với tấm bằng ĐH không còn nhiều, đòi hỏi các trường phải tự cải thiện.



hợp hội đồng, và một diễn đàn để mọi giảng viên có thể nêu ý kiến.

Trong thực tế Việt Nam, lãnh đạo nhiều trường thường phân nản rằng giảng viên chỉ làm việc cho có, chỉ làm những việc bị bắt buộc phải làm, ít ai thực sự gắn bó với công việc của nhà trường và xem lợi ích của nhà trường là lợi ích của chính mình. Ngoài những ý kiến bức xúc về quyền lợi hay điều kiện làm việc, ít ai đóng góp ý kiến cho việc chung, cho việc phát triển nhà trường.

Không phải vì giảng viên Việt Nam “ít đạo đức” hơn, “ít lương tâm” hơn so với giảng viên các nước, mà là vì chúng ta chưa có một thiết chế để lắng nghe tiếng nói của giới giảng viên và thực sự đem tiếng nói ấy vào quá trình ra quyết định trong những vấn đề quan trọng của nhà trường. Hội đồng Giảng viên chính là một thiết chế như thế.

Một số người là lãnh đạo các trường có thể e ngại hội đồng giảng viên có khả năng trở thành một đối trọng với

lãnh đạo nhà trường và gây khó khăn cho việc quản lý của những người điều hành. Trong thực tế, đây là một vấn đề hai mặt mà người ta không thể chỉ lấy mặt này mà không phải hứng chịu mặt khác của nó: nếu người lãnh đạo không muốn, hoặc không cần nghe tiếng nói của giảng viên, thì họ sẽ tạo ra những người giảng viên trợ ý và vô cảm với công việc chung của nhà trường. Người ta không thể xem công việc của trường là công việc của chính mình, khi tiếng nói của mình không có một ý nghĩa nào trong việc tạo ra thay đổi cho nhà trường, khi thành quả của nhà trường không liên quan gì đến mình. Kết quả là, nhà trường được vận hành với rất ít đóng góp về trí tuệ của giới giảng viên.

TUYỂN DỤNG, HỢP ĐỒNG VÀ ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG CỦA GIẢNG VIÊN

Trong các trường ĐH Hoa Kỳ, Hội đồng Giảng viên có vai trò quan trọng trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, xét biên chế và đánh giá hoạt động của giảng viên, trước hết là thiết kế các tiêu chuẩn và quy trình. Mỗi khoa có một ủy ban làm nhiệm vụ đề xuất các tiêu chí tuyển dụng và thiết lập một quy trình nhằm đảm bảo cho việc theo đuổi các tiêu chí ấy.

Quy trình tuyển dụng

Ở Pratt, khi một vị trí cần được tuyển dụng đã được chấp thuận về nguyên tắc, tức đã thông qua quá trình lập kế hoạch và dự toán, thì những việc còn lại là ở cấp khoa. Tổ bộ môn sau khi tham vấn trưởng khoa sẽ xác định đối tượng và tiêu chí cụ thể cho vị trí ấy. Những

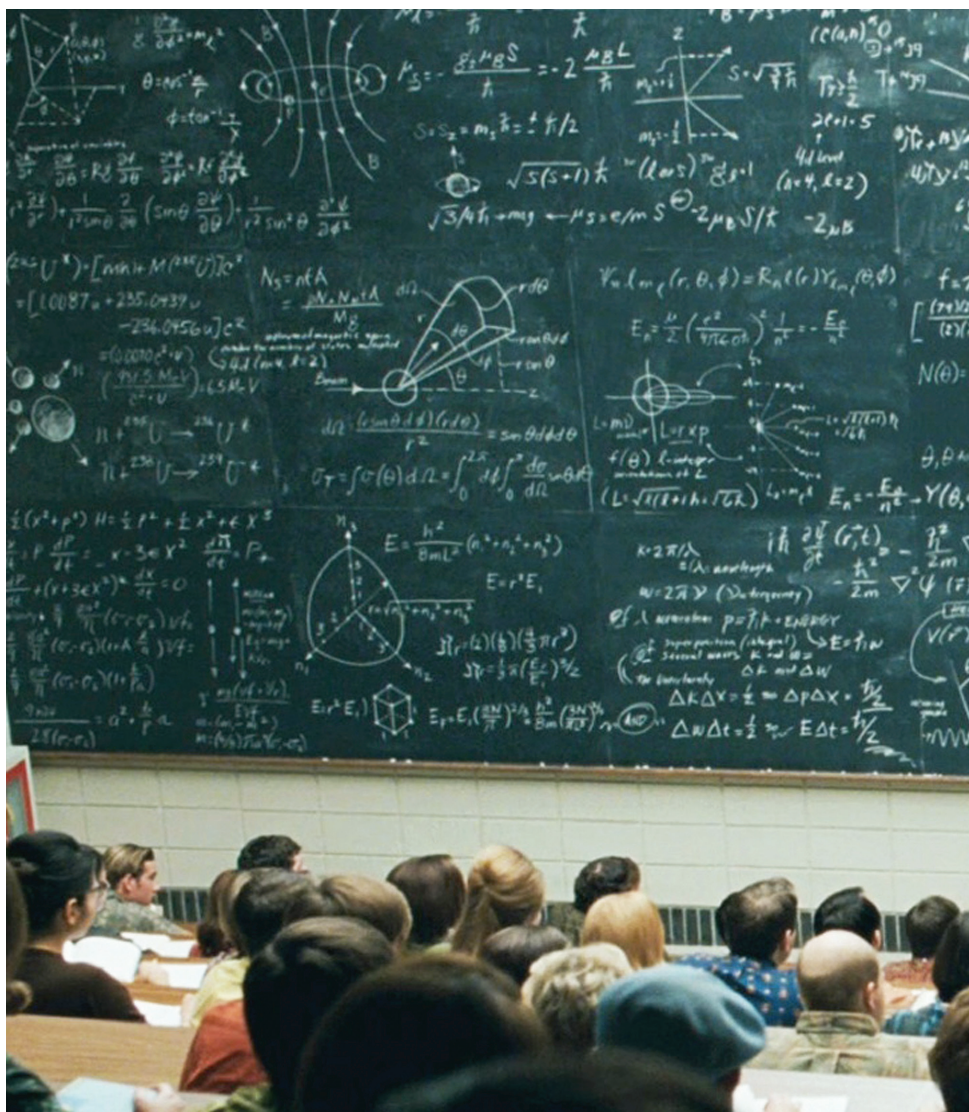
tiêu chí này là cơ sở cho việc soạn thông báo tuyển dụng để Phòng Nhân sự của nhà trường công bố rộng rãi. Ủy ban tìm người của các khoa sẽ xem xét hồ sơ của ứng viên. Tổ trưởng bộ môn sẽ cân nhắc các đề xuất của ủy ban và chuyển lên trưởng khoa, trưởng khoa có thể tham vấn ý kiến Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo để ra quyết định sau cùng.

Hợp đồng

Hợp đồng giảng viên của Pratt là một tài liệu 58 trang, 35 điều, bao gồm đầy đủ từ định nghĩa thuật ngữ cho đến quyền tự do học thuật gắn với trách nhiệm giảng viên; khối lượng công việc; tiền lương; chế độ chính sách nghỉ có lương và không lương; quyền lợi về bảo hiểm và hưu trí; quy định về biên chế, quyền và nghĩa vụ của người quản lý, v.v. Hợp đồng này áp dụng chung cho mọi trường hợp, không phân biệt dân tộc, giới tính, bao gồm một khung lương công khai cho từng vị trí (giảng viên, giáo sư dự khuyết, phó giáo sư, và giáo sư) và được quy định theo thâm niên công tác. Nó bảo đảm cho mọi người được đối xử công bằng và ai cũng có thể thấy trước triển vọng về thu nhập, quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình.

Tuy vậy, có một sự phân biệt ít được nói ra, là sự phân biệt giữa giảng viên trong biên chế và ngoài biên chế. Biên chế là một thiết chế gây nhiều tranh cãi ở Hoa Kỳ. Thoạt đầu, nó là một cơ chế nhằm bảo vệ quyền tự do học thuật cho giới giảng viên, vì biên chế có nghĩa là một sự bảo đảm chỗ làm suốt đời mà không bị sa thải trừ trường hợp vi phạm đạo đức nghiêm trọng. Nhờ sự bảo đảm đó giảng viên có tự do để theo đuổi những mối quan tâm khoa học đôi khi không mang lại kết quả ngay một ngày hai, và không bị đe dọa mất việc khi phát biểu hay hành động khác với số đông. Tuy nhiên, chính sách này cũng bị chỉ trích vì nhiều người khi đã có biên chế trở thành lười biếng hơn.

Vì vậy, cùng với khủng hoảng tài chính và sụt giảm đầu tư công, các trường ngày càng cắt giảm mạnh số chỗ



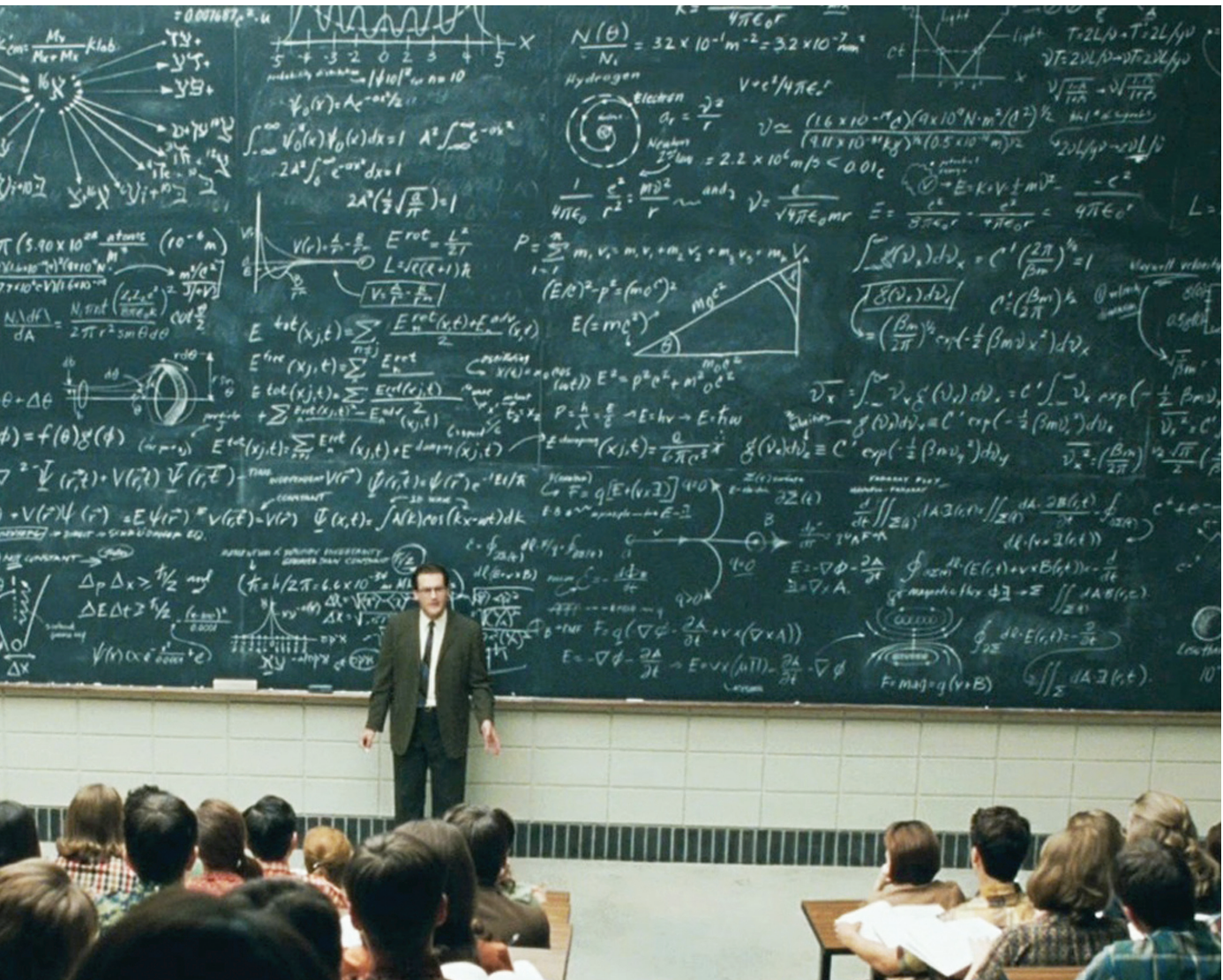
biên chế. Keith Hoeller cho rằng, theo số liệu của Hiệp hội Các Giáo sư Đại học Mỹ, trong ba mươi tám năm qua, tỉ lệ các giáo sư trong biên chế đã bị cắt giảm gần một nửa. Giáo sư trong biên chế giảm từ 45,1% trong giới giáo sư Mỹ năm 1975 chỉ còn 24,1% vào năm 2011, và hiện nay chỉ có một phần sáu (16,7%) giáo sư trên tổng số là đang có một vị trí trong biên chế. Trong lúc đó, tỉ lệ giáo sư ngoài biên chế tăng từ 54,8% năm 1975 lên đến 76% năm 2011. Năm 1975, có 268.883 giáo sư làm bán thời gian hoặc toàn thời gian ngoài biên chế, và 160.806 nghiên cứu sinh làm trợ giảng. Năm 2011, có 1.046.299 giảng viên bán thời gian và toàn thời gian ngoài biên chế; 355.916 nghiên cứu sinh làm trợ giảng. Giáo sư bán thời gian

tăng từ 24% năm 1975 lên đến 41,3% năm 2011, hiện nay là 761.996 người. Từ 1975 đến 2011, số giáo sư biên chế và trong hệ thống được xét biên chế tăng 35,6% trên cả nước, trong lúc số giảng viên bán thời gian tăng 305,3%.

Đánh giá

Nhà trường khích lệ giảng viên vươn tới sự ưu tú qua nhiều hình thức, trước hết là qua quá trình đánh giá liên tục và được thực hiện một cách nghiêm túc. Tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động của giảng viên bao gồm: hiệu quả giảng dạy, thành tích chuyên môn, hoạt động phục vụ nhà trường và cộng đồng.

Nguồn minh chứng cho những đánh giá này là: đánh giá của tổ bộ môn, kết quả học tập của sinh viên, công bố khoa



học, để cương môn học hay bài giảng, v.v. Các tiêu chí đánh giá về hiệu quả giảng dạy có thể bao gồm: khả năng làm chủ kiến thức chuyên ngành và trình bày vấn đề; mức độ nắm vững những kiến thức mới nhất trong lĩnh vực chuyên môn, cũng như những vấn đề văn hóa và xã hội rộng hơn; khả năng truyền cảm hứng và kích thích sự say mê học tập của sinh viên; khả năng sử dụng phương pháp và công nghệ dạy học phù hợp; sự linh hoạt trong việc thay đổi nội dung giảng dạy; mức độ làm chủ và thể hiện sự chính trực, cởi mở, và khách quan trong quá trình giảng dạy; tôn trọng và cư xử đúng mực với sinh viên.

Các tiêu chí đánh giá thành tích chuyên môn có thể bao gồm: khả năng duy trì hoạt động chuyên môn thường

xuyên ở trình độ cao, có đóng góp cho sự phát triển của chuyên ngành và được đồng nghiệp nhìn nhận, thể hiện qua: công bố khoa học trong nước và quốc tế; bằng sáng chế; các khoản tài trợ được nhận liên quan đến hoạt động chuyên môn; được mời trình bày trong các hội thảo chuyên ngành, được mời tham gia các hội đồng, ủy ban, được mời làm tư vấn trong lĩnh vực chuyên ngành; là thành viên hay giữ cương vị lãnh đạo trong các hội chuyên ngành; kể cả các hoạt động nâng cao năng lực chuyên môn như tham gia các khóa đào tạo hay nghiên cứu hậu tiến sĩ.

Các tiêu chí đánh giá thành tích hoạt động phục vụ nhà trường và cộng đồng có thể là: tham gia các ủy ban, các hội đồng trong khoa và trong trường; tham

gia quá trình xây dựng hay cải thiện chương trình đào tạo của khoa; phục vụ những công việc chung của khoa hay trường chẳng hạn tham gia Hội đồng Giảng viên, Hội đồng Khoa học, Hội đồng tuyển chọn nhân sự, tư vấn sinh viên v.v.; tham gia các hoạt động chung của trường ví dụ như ngày hội tuyển sinh, lễ khai giảng hay ra trường, hay các hoạt động cộng đồng mà nhà trường tổ chức; và đóng góp cho cộng đồng xã hội với tư cách là chuyên gia trong lĩnh vực chuyên ngành.

Việc đánh giá giảng viên được thực hiện hàng năm và là một phần trong quy trình tái bổ nhiệm.