

# TỰ CHỦ TUYỂN DỤNG GIÁNG VIÊN - XU THẾ CỦA PHÁT TRIỂN

ThS. NGÔ THANH TRÚC\*

**T**ự chủ (TC), trong đó có TC về tuyển dụng giảng viên (GV) là đòi hỏi tất yếu của xã hội phát triển trong thể chế phân quyền và đã được Nhà nước quy định. Nó cho phép các đơn vị sự nghiệp công lập tự điều hành các hoạt động của tổ chức mình gắn với trách nhiệm giải trình với xã hội trong sự điều phối của pháp luật mà không có sự can thiệp từ bên ngoài nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động. Tuy nhiên, cho tới thời điểm này, một số trường cao đẳng sư phạm khu vực đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), vẫn chưa được TC về tuyển dụng GV như luật định.

## 1. Tiêu chuẩn của GV trường cao đẳng

**Luật Giáo dục đại học (GDĐH) và Điều lệ trường cao đẳng** quy định GV phải có những tiêu chuẩn sau đây: phẩm chất chính trị, đạo đức, tư tưởng tốt và đạt trình độ chuẩn được đào tạo (ĐT) về chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài các tiêu chuẩn trên, GV trường sư phạm phải có khả năng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu phát triển của ngành sư phạm và các trường sư phạm đến năm 2020.

## 2. Tự chủ tuyển dụng GV

Tùy theo việc xác định vai trò của Nhà nước đối với GDĐH mà TC của cơ sở GDĐH được nhìn nhận ở nhiều khía cạnh khác nhau. Có thể khái quát, TC là sự chủ động của cơ sở GDĐH trong tổ chức các hoạt động khi thực hiện nhiệm vụ nhằm đạt được sứ mệnh và mục tiêu do trường đặt ra, mà không có sự tác động hay điều khiển của cơ quan quản lý (QL) nhà nước. Thomas Estermann & Terhi Nokkala (1; 27-31) xác định các nội dung TC của cơ sở GDĐH trong đó có TC nguồn nhân lực. Với quyền TC này, trường được quyền quyết định về các vấn đề liên quan đến tuyển dụng, lương bổng, sử dụng nguồn nhân lực các vị trí trong khu vực học thuật và khu vực hành chính,...

TC trong tuyển dụng GV tại các cơ sở ĐT đã được xác định cụ thể tại **Luật GDĐH** và các văn bản quy phạm pháp luật về GD của Nhà nước như Nghị định

43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Thủ tướng Chính phủ quy định quyền TC, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập - Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV của Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ ngày 15/4/2009 hướng dẫn việc thực hiện quyền TC, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập GD-ĐT... Đối với nhiệm vụ ĐT giáo viên, TC về tuyển dụng GV càng là một xu thế phát triển phù hợp với xu thế phát triển của GD hiện nay khi nhà trường phải mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐT và có trách nhiệm giải trình với xã hội.

Turney & Wright (1990) nhận định: "Chất lượng dạy học phụ thuộc phần lớn vào chất lượng GV; chất lượng GV phụ thuộc phần lớn vào chất lượng ĐTGV; chất lượng ĐTGV phụ thuộc phần lớn vào trình độ của người ĐTGV". Thực tế ĐT tại các trường ĐH sư phạm ở Việt Nam, sinh viên chỉ được ĐT trở thành giáo viên phổ thông chứ không phải là để trở thành những người ĐT giáo viên. Vì thế, GV sau khi được tuyển dụng tại các trường sư phạm phải được bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thường xuyên để có thể thực hành nghề nghiệp. Nhưng điều này không có nghĩa là tất cả GV sau quá trình bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đương nhiên sẽ trở thành nhà giáo - nhà khoa học với nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ xã hội tốt, mà chất lượng GV còn phụ thuộc rất nhiều vào công tác tuyển dụng với những yêu cầu cụ thể không chỉ về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhiệm vụ hiện tại, nâng cao trình độ trong tương lai mà còn có yêu cầu cao về phẩm chất chính trị, đạo đức, tư tưởng, năng lực của từng trường sư phạm. Vì thế, muốn có được GV đạt yêu cầu trước mắt và lâu dài, các trường sư phạm cần được TC trong tuyển dụng. Đây là một trong những nội dung quan trọng và là điều tất yếu

\* Trường Cao đẳng sư phạm Vinh Long

trong quá trình đổi mới cơ chế QLGD nhằm tạo sự chủ động và nâng cao trách nhiệm xã hội của các trường sư phạm địa phương từ tuyển dụng đến sử dụng, đánh giá đến ĐT, bồi dưỡng GV. Nhưng thực tế sự TC về tuyển dụng GV vẫn chưa thực thi đầy đủ theo luật định, vẫn còn hiện tượng cơ quan QL cấp trên làm thay cho trường cao đẳng sư phạm (CĐSP).

### 3. Thực trạng công tác tuyển dụng GV các trường CĐSP khu vực ĐBSCL

**Luật GD** quy định: "Trường sư phạm được ưu tiên trong việc tuyển dụng nhà giáo, bố trí cán bộ QL". Tuy nhiên, việc TC tuyển dụng GV tại các trường CĐSP gặp rất nhiều khó khăn bởi sự phân định giữa QL nhà nước với hoạt động quản trị trong các cơ sở GD-ĐT chưa rõ. QLGD vẫn còn nhiều bất cập, còn mang tính bao cấp, các trường CĐSP chưa được thực hiện đầy đủ quyền TC về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập đã được Nhà nước quy định.

Hiện nay, tại khu vực ĐBSCL có 5 trường CĐSP có nhiệm vụ ĐT đội ngũ giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở cho địa phương (1 trường trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, 4 trường trực thuộc Sở GD-ĐT). Trong quá trình thực hiện quyền TC theo luật định về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính, việc tuyển dụng GV vẫn còn bất cập, chưa thể hiện tính chủ động của trường CĐSP và có sự khác biệt ở các địa phương khác nhau. Kết quả điều tra cho thấy: chỉ có một trường được TC tuyển dụng GV (trường trực thuộc tỉnh); các trường còn lại chưa được giao quyền TC tuyển dụng GV. Trong phân cấp này, cơ quan chủ quản căn cứ vào kế hoạch tuyển dụng viên chức sự nghiệp GD-ĐT công lập từng năm của tỉnh tiến hành tuyển dụng viên chức cho trường sư phạm với hình thức xét tuyển (tính đến tháng 12/2013) hoặc xét tuyển kết hợp. Có nơi chủ yếu dựa vào văn bằng, chứng chỉ ĐT, kết quả học tập, chứng chỉ hành nghề đúng tiêu chuẩn chức danh ngạch GV. Có nơi kết hợp phỏng vấn các ứng viên về **Luật GD, Luật Viên chức, Điều lệ trường CĐ**, giáo án và bài giảng môn đăng kí dự tuyển mà chưa quan tâm đến năng lực sư phạm (qua khả năng xử lí các tình huống sư phạm và thực tế dạy thử của người dự tuyển), năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực tự phát triển. Thực tế, kết quả học tập, điểm trung bình toàn khoá và điểm thi tốt nghiệp ĐH chưa thể phản ánh đầy đủ, chính xác, thực chất năng lực chuyên môn, giảng

dạy, nghiên cứu của từng ứng viên. Đặc biệt, công tác tuyển dụng GV ngành khoa học xã hội và nhân văn cần được quan tâm hơn vì đây là lực lượng giảng dạy và nghiên cứu về những quan hệ xã hội, bản chất con người; liên quan mật thiết đến các lĩnh vực chính trị, xã hội, đạo đức, lối sống, nhân cách, tư tưởng, văn hóa của dân tộc (vốn có vai trò quan trọng trong định hướng tư duy của sinh viên - nhà giáo tương lai). Thêm nữa, trước tình hình tuyển sinh ĐH những năm gần đây, số thực sự có tư chất tốt, học lực giỏi hoặc xuất sắc lại rất ít chọn ngành sư phạm, đặc biệt là ở các lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn. Vì thế, việc tuyển dụng nhà giáo có năng lực thực sự là vấn đề nan giải.

Như vậy, tại sao trường CĐSP phải chịu trách nhiệm xã hội về chất lượng ĐT lại không được TC trong tuyển dụng đội ngũ trực tiếp làm công tác ĐT? Câu hỏi này xuất phát từ mối quan hệ chặt chẽ giữa tuyển dụng - sử dụng, đánh giá - ĐT, bồi dưỡng GV của các trường sư phạm nhằm đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT đa ngành vì sự tồn tại và phát triển của từng trường. Thực trạng trên phản ánh trách nhiệm và quyền hạn QL về chuyên môn chưa đi đôi với trách nhiệm, quyền hạn QL về nhân sự.

### 4. Đổi mới tuyển dụng GV các trường CĐSP khu vực ĐBSCL

**1) Mục tiêu:** - Bảo đảm quyền TC về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật và xu thế phát triển của GDĐH trên thế giới; - Tuyển dụng được GV có phẩm chất chính trị, đạo đức, tư tưởng tốt; đạt trình độ chuẩn được ĐT và khả năng phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; có năng lực phù hợp đặc thù từng cơ sở ĐT và khu vực.

**2) Đổi mới trong phân cấp QLGD về tuyển dụng - Một xu thế đổi mới cơ chế QLGD:** Đổi mới tuyển dụng GV thể hiện ở đổi mới phân cấp QL. Đó là việc mạnh dạn trao quyền TC cho các trường CĐSP, từ xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch được phê duyệt. Cùng với sự đổi mới phân cấp QL tuyển dụng GV là cơ chế QL chặt chẽ, khả thi, rõ ràng cùng với chính sách riêng cho các trường CĐSP khu vực ĐBSCL để GV gắn bó lâu dài. Bởi lẽ, đã có thầy giỏi mà chưa cải cách lương, chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc nhằm phát huy tối đa sở trường thì "chảy máu chất xám" là điều khó tránh. Nếu thực

hiện tốt, tất yếu sẽ chọn được những người có năng lực phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong đặc thù của khu vực ĐBSCL và trong tương lai. Điều này giúp cho ngành hạn chế lãng phí thời gian và kinh phí tuyển chọn lại sau thời gian tập sự; ĐT lại trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; đồng thời giúp cơ quan QL cấp trên trực tiếp không phải chịu áp lực lớn khi vừa trực tiếp QL, vừa thực hiện thay cho các cơ sở cũng như có nhiều thời gian hơn để đầu tư cho chức năng QL hành chính nhằm đảm bảo mục tiêu đổi mới tuyển dụng GV cho các trường sư phạm địa phương. Xu thế này từng bước làm cơ chế QL ngày càng hiệu lực, hiệu quả theo hướng phân cấp QL đảm bảo quyền TC về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. Đây còn là động lực để các trường tổ chức hoạt động hiệu quả hơn, có ý thức trách nhiệm hơn đối với các cam kết về chất lượng ĐT của mình với xã hội; từ đó có những giải pháp phù hợp hơn nhằm phát triển năng lực lãnh đạo, QL trong mục tiêu nâng cao chất lượng ĐT. Có nghĩa là, phân cấp QL nhà nước về GD sẽ đi đôi với việc trao quyền và trách nhiệm đầy đủ, đồng bộ, đúng quy định của pháp luật.

\*\*\*

Khi nhân loại bước vào nền kinh tế tri thức, GD nước nhà đang trong giai đoạn đổi mới QL để nâng cao chất lượng ĐT đáp ứng yêu cầu xã hội, thì việc phân cấp trong tuyển dụng GV trường CĐSP đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và đồng bộ về cơ cấu là một trong những nội dung quan trọng trong đổi mới cơ chế QL về GD. Đổi mới cơ chế QL về GD chỉ thành công khi hệ thống pháp lý đủ mạnh để điều tiết các mối quan hệ giữa cơ quan QL nhà nước về GD với trường CĐSP địa phương đảm bảo các quy luật chi phối hoạt động của hệ thống GD. Cơ sở GDĐH thực hiện TC hoàn toàn không có nghĩa là nằm ngoài sự chi phối của pháp luật. Sự TC có điều kiện này được xác định bởi mối quan hệ giữa Nhà nước - xã hội và cơ sở GDĐH qua cơ chế QL chặt chẽ, khả thi, rõ ràng; trong đó bản thân các đơn vị và từng thành viên trong đó phải được thực hiện quyền TC thật sự, triệt để đồng thời phải chịu trách nhiệm pháp lý đầy đủ trước cơ quan QL và trách nhiệm giải trình với xã hội. Các cơ sở GDĐH sẽ vận hành tốt hơn nếu họ được nắm vận mệnh của chính mình. □

(1) Thomas Estermann & Terhi Nokkala. **University Autonomy in Europe**. Copyright© 2009 by the

European University Association, ISBN: 9789078997160, 2009.

#### Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ. *Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 hướng dẫn việc thực hiện quyền TC, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo.*
2. Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. *Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Thủ tướng Chính phủ về quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập.*
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*

#### SUMMARY

*Autonomy for recruiting the lecturer is indispensable and suitable requirement for developing general trend of recent education, while the college takes responsibility for the entire operations, including the quality of training.*

## Hệ thống đảm bảo chất lượng...

(Tiếp theo trang 28)

hiện Nhiệm vụ hợp tác quốc tế song phương về khoa học và công nghệ cấp Bộ số 09/2012/HĐ-HTQTSP giữa Bộ GD-ĐT và Trường ĐHSP Hà Nội (ngày 04/3/2012).

(2) **Luật Giáo dục người khuyết tật** (ban hành năm 1975; điều chỉnh năm 2004).

(3) Bộ Ngoại giao Hoa Kỳ. *"Tóm lược giáo dục Hoa Kỳ"* (ấn phẩm của Chương trình Thông tin quốc tế), tháng 9/2008.

#### SUMMARY

*Contents of the article reflects some results of a research at ministerial level under memorandum of understanding between Hanoi National University of Education and Saint Marcos University, Missouri University, USA and some lessons learnt for Vietnam education setting. Main contents are as: 1) the two related laws; 2) Supporting system of education for children with disabilities: (i) Child assessment and Individual education program/plan; (ii) the 12 years at schools and early intervention programs for children at the age of more than 3 years old; (iii) District resource centre; (iv) the 3 year programs; 3) Supporting conditions.*