

# SỰ THÍCH ỨNG VỚI PHƯƠNG THỨC ĐÀO TẠO THEO TÍN CHỈ TẠI TRƯỜNG ĐHKHXH & NV, ĐHQG HÀ NỘI

Nguyễn Quý Thanh  
Nguyễn Kim Nhung

*Trường ĐHKHXH & NV, ĐHQG Hà Nội.*

## 1. Phương pháp điều tra

Nghiên cứu này được thực hiện tại Trường ĐHKHXH & NV, ĐHQG Hà Nội. Trường ĐHKHXH & NV là một đơn vị thành viên thuộc ĐHQG Hà Nội. Theo các số liệu thống kê, trường hiện có 386 cán bộ giảng dạy. Để thu thập những bằng chứng thực nghiệm chúng tôi đã tiến hành trưng cầu ý kiến 111 giảng viên, chiếm gần 28% tổng số cán bộ giảng dạy của trường.

Nghiên cứu đã sử dụng bảng hỏi cấu trúc với 21 câu hỏi và mục hỏi (item) khác nhau. Tất cả có 14 nhận định về việc chuyển đổi từ đào tạo niên chế sang đào tạo tín chỉ, bao gồm những nhận định về các yếu tố thúc đẩy và yếu tố kháng cự được đưa ra để lấy ý kiến của các giảng viên. Bảng hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đánh giá thái độ của giảng viên. Giảng viên được đề nghị đánh giá về các nhận định được đưa ra theo thang 5 điểm, trong đó điểm 5 có nghĩa là nhận định "hoàn toàn đúng" và điểm 1 có nghĩa là nhận định "hoàn toàn sai" so với quan điểm của giảng viên. Mỗi một nhận định sẽ có một chỉ số đánh giá trung bình được tính trên cơ sở điểm đánh giá của tất cả giảng viên tham gia. Chỉ số đánh giá có giá trị cao nhất là 5 (mức đồng tình cao nhất) và thấp nhất là 1 (mức phản đối cao nhất). Bên cạnh việc trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi; một số phỏng vấn sâu cũng đã được thực hiện nhằm tìm hiểu thêm bản chất của vấn đề.

Mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên đơn giản. Cơ cấu mẫu điều tra như sau: nam 62,2% và nữ 37,8% nữ. Về độ tuổi, 37,7% số người được hỏi từ dưới 35 tuổi, 38,7% từ 36 – 50 tuổi và 23,6% từ trên 50 tuổi. Thâm niên trung bình trung mẫu nghiên cứu là 16 năm (độ lệch chuẩn là 10.1). Cơ cấu học vị/học hàm trong mẫu nghiên cứu là giáo sư và phó giáo sư là 15,5%, tiến sĩ là 21,1%, thạc sĩ là 42,2% còn cử nhân là 21,1%.

Việc xử lý số liệu được thực hiện bằng phần mềm SPSS 13.0.

## 2. Các kết quả thực nghiệm

Thống kê mô tả về đánh giá của các giảng viên Trường Đại học KHXH & NV, ĐHQG HN về những vấn đề liên quan đến phương thức đào tạo tín chỉ và sự chuyển đổi sang phương thức này từ đào tạo niên chế được trình bày trong bảng 1.

*Bảng 1: Thống kê mô tả đánh giá của các giảng viên*

Các nhận định	Thang điểm đánh giá				
	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị max	Giá trị min
<b>Yếu tố liên quan đến kỹ năng</b>					
1. Những yêu cầu trong đào tạo tín chỉ là quá phức tạp, quá khó đối với thầy cô	110	2,7	1,05	5	1
2. Thầy cô không muốn chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ vì cơ chế chuyển đổi lằng nhằng và phức tạp	109	2,37	1,1	5	1
3. Ở độ tuổi của thầy cô, việc thay đổi bản thân để phù hợp mô hình đào tạo tín chỉ sẽ khó khăn	110	2,47	1,09	5	1
4. Thầy cô không muốn chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ vì làm theo mô hình tín chỉ thầy cô sẽ vất vả, mệt mỏi hơn	109	2,11	1,04	5	1
<b>Yếu tố liên quan đến nhận thức</b>					
5. Đào tạo theo mô hình tín chỉ chưa chắc đã tốt hơn đào tạo theo niên chế	110	2,5	1,14	5	1
<b>Yếu tố quan hệ xã hội</b>					
6. Việc cạnh tranh trong mô hình đào tạo tín chỉ sẽ làm quan hệ tình cảm của các giáo viên bị tác động tiêu cực	110	2,18	0,93	4	1
7. Thầy cô không muốn chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ vì e ngại nếu mình đi tiên phong sẽ bị mang tiếng là "chơi trội" đồng nghiệp	110	1,69	0,88	5	1
8. Thầy cô lo ngại rằng khi chuyển sang mô hình tín chỉ giáo viên sẽ không còn quyền đối với sinh viên giống như trong đào tạo niên chế	109	1,82	1,1	5	1

<b>Yếu tố sở thích</b>					
9. Thầy cô đồng ý chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ là vì bản thân thầy cô thích làm như vậy	109	3,35	1,14	5	1
<b>Yếu tố kinh tế</b>					
10. Thầy cô đồng ý chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ vì thầy cô nghĩ rằng sẽ có những khuyến khích xứng đáng về kinh phí	109	2,42	0,97	5	1
<b>Yếu tố tổ chức</b>					
11. Các phòng ban của trường ngại thay đổi cách làm việc đang có cho phù hợp với mô hình đào tạo tín chỉ	107	2,8	1,05	5	1
12. Việc chuyển đổi sang mô hình đào tạo tín chỉ khó khăn vì thay đổi phải mang tính đồng bộ và toàn diện trong toàn trường	110	3,87	1,08	5	1
<b>Quan hệ với tổ chức</b>					
13. Thầy cô đồng ý chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ là vì phải làm theo chỉ thị của cấp trên	111	2,65	1,12	5	1
14. Việc chuyển đổi đào tạo theo mô hình tín chỉ có lợi cho đội ngũ cán bộ quản lý chứ không phải cho giáo viên	109	1,89	1	5	1
15. Thầy cô không hiểu tại sao Ban lãnh đạo nhà trường quyết định chuyển đổi sang đào tạo tín chỉ	109	1,81	1,11	5	1

Theo số liệu tại bảng 1, mức độ không đồng tình (phản đối) của giáo viên cao nhất đối với nhận định "Thầy cô không muốn chuyển đổi sang mô hình đào tạo theo tín chỉ vì e ngại nếu mình đi tiên phong sẽ bị mang tiếng là "chơi trội" đồng nghiệp". Chỉ số đánh giá chung của tất cả giáo viên cho nhận định này là 1,69 (độ lệch chuẩn là 0,88). Tức là hầu hết giáo viên đều không phải là những người không muốn chuyển sang phương thức đào tạo theo tín chỉ vì e ngại lắm đồng nghiệp đánh giá là "chơi trội". Mức độ đồng tình cao nhất đối với nhận định "Việc chuyển đổi sang mô hình đào tạo tín chỉ khó khăn vì thay đổi phải mang tính đồng bộ và toàn diện trong toàn trường" với chỉ số đánh giá là 3,78 (độ lệch chuẩn là 1,08). Nhóm các nhận định về hệ quả của chuyển đổi sang mô hình đào tạo tín chỉ liên quan đến kỹ năng và quan hệ xã

hội dường như ít nhận được sự đồng tình hơn cả, trong khi đó các nhận định về những yếu tố tổ chức có mức độ đồng tình cao nhất.

Chúng tôi chia độ tuổi của các giảng viên theo ba nhóm là dưới 35 tuổi, từ 35-50 và trên 50 tuổi. Khi sử dụng thủ tục phân tích phương sai một nhân tố ANOVA để xem giữa các nhóm tuổi có khác biệt hay không, chúng tôi phát hiện ra rằng chỉ số đánh giá của giảng viên theo nhóm tuổi có sự khác biệt đáng kể ở các nhận định số 2, 3, 7, 8, 11, 12, 14. Thí dụ, nhóm giảng viên trẻ dưới 35 tuổi có xu hướng ủng hộ những lợi ích của đào tạo tín chỉ so với đào tạo theo niên chế, họ cũng cho rằng họ dễ dàng thay đổi để thích ứng, trong khi nhóm giảng viên lớn tuổi hơn e ngại sự thay đổi. Nhóm giảng viên trên 50 tuổi có xu hướng ngại bị coi là "chơi trội" với các đồng nghiệp khi tích cực thay đổi theo mô hình đào tạo tín chỉ. Nhóm giảng viên dưới 35 tuổi không e ngại bằng các nhóm khác trong việc mất bớt "quyền lực" đối với sinh viên khi chuyển sang đào tạo tín chỉ. Ngược lại, nhóm giảng viên trẻ dưới 35 tuổi và nhóm trên 50 tuổi chính là các nhóm phê phán mạnh mẽ hơn nhóm tuổi 35-50 rằng chính "các phòng ban trên nhà trường ngại thay đổi cách làm việc để phù hợp với mô hình đào tạo theo tín chỉ".

Chúng tôi cũng so sánh đánh giá của các giảng viên thường không giữ chức vụ quản lý với những giảng viên khác có giữ chức vụ quản lý từ cấp bộ môn trở lên. Kết quả cho thấy, giữa cán bộ lãnh đạo các cấp và giảng viên không có những khác biệt trong nhiều vấn đề. Giữa họ chỉ có khác biệt đáng kể trong 2 nhận định số 3 và số 11. Theo đó chính các cán bộ lãnh đạo lại cảm thấy mình khó thay đổi để thích ứng hơn giảng viên thường (chỉ số đánh giá là 2,81 so với 2,23). Bên cạnh đó các cán bộ lãnh đạo cũng có xu hướng bảo vệ cho các phòng ban khi họ ít phê phán các phòng ban hơn trong đánh giá của mình (một cách công khai) so với các giảng viên thường (chỉ số đánh giá là 2,53 so với 3,08 của giảng viên thường).

Kết quả ở đây dường như một lần nữa khẳng định lại về sự tồn tại của các dạng xung đột thế hệ khác nhau trong xã hội và trong các tổ chức mà các nhà nghiên cứu đề cập đến từ những năm 60 của thế kỷ trước. Các giảng viên trẻ dường như sẵn sàng chấp nhận cái mới, sẵn sàng thay đổi hơn. Nói cách khác, mức độ kháng cự của nhóm giảng viên trẻ thấp vì họ nhìn thấy tương lai của họ trong sự chuyển đổi này. Những yêu cầu của sự chuyển đổi này không quá sức đối với nhóm giảng viên trẻ nhưng có thể là khó thực hiện được đối với nhiều giáo viên cao tuổi. Tuy rằng, có một số khác biệt trong mức độ kháng cự của các nhóm, nhưng nhìn chung, sự kháng cự này không thực sự quyết liệt vì những yếu tố bên trong tổ chức khác chưa được phân tích trong nghiên cứu này. Thí dụ, đó là vai trò chỉ đạo của Đại học Quốc gia, mối quan hệ với Bộ Giáo dục và Đào tạo, hoạt động của các tổ chức Đảng, Đoàn thanh niên và Công đoàn trong trường. Những sự kháng cự của các giảng viên Trường Đại học

KHXH & NV, ĐHQG Hà Nội có thể coi là dạng kháng cự thụ động theo phân loại của Bhutan (1995) và mới chỉ tồn tại chủ yếu dưới trạng thái nhận thức theo phân loại của Piderit (2000).

### 3. Kết luận

Có thể khẳng định là những câu hỏi nghiên cứu của chúng tôi đưa ra đã được giải quyết, các giả thuyết đã được chứng minh một phần hoặc toàn bộ. Việc áp dụng mô hình đào tạo theo tín chỉ tại Trường Đại học KHXH & NV, ĐHQG Hà Nội đang dần dần làm thay đổi căn bản hoạt động đào tạo của nhà trường. Lẽ tất nhiên, trong sự chuyển đổi này luôn có những người tìm cách thích ứng và có những người bằng hình thức này, hình thức khác kháng cự lại. Tuy vậy, qua phân tích chúng ta có thể thấy rằng sự kháng cự là có, nhưng chúng mang tính chất thụ động và không phổ biến ở tất cả các nhóm.

Để giảm bớt sự kháng cự, việc tăng cường tuyên truyền về bản chất của đào tạo tín chỉ là rất cần thiết. Chuyển đổi sang đào tạo tín chỉ là rất cần thiết nhưng không nên biến nó thành một hoạt động gây ra sự "sợ hãi" trong cán bộ giảng viên do sự nhấn mạnh quá mức tính chất phức tạp của nó. Cần phải đơn giản hoá qui trình áp dụng và tránh việc hình thức hoá các hoạt động liên quan đến đào tạo tín chỉ, tập chung vào điểm cốt lõi để mọi người đều thấy rằng "đào tạo tín chỉ là việc có thể làm được". Bên cạnh đó, sức ỳ của các phòng ban liên quan trong trường cũng cần được thay đổi để tạo đà chung cho sự chuyển biến trong toàn trường.

### Tài liệu tham khảo

1. Bridges, W. (1991). *Managing transitions: making the most of change*. Reading, MA: de Jager, P. (2001, May/June). Resistance to change: a new view of an old problem. *The Futurist*, 24-27.
2. David J.Cherrington - Nyal D & Bette McMullin. *Hành vi tổ chức*. Đại học Tổng hợp Brigham Young, 1989. (bản dịch của Viện Xã hội học và Tâm lý Lãnh đạo quản lý, Học viên Chính trị - Hành chính Quốc gia Nguyễn Ái Quốc).
3. Dent, E. & Goldberg, S. (1999, March). *Challenging "resistance to change"*. *Journal of Applied Behavioral Science* 25-41.
4. Folger, R. & Skarlicki, D. (1999). *Unfairness and resistance to change: hardship as mistreatment*. *Journal of Organizational Change Management*, 35-50.
5. Kegan, R. & Lahey, L. (200 1, Nov). *The real reason people won't change*. *Harvard Business Review* 85-92.
6. Nguyễn Đình Tấn và Lê Ngọc Hùng. *Xã hội học hành chính: Nghiên cứu giao tiếp và dư luận xã hội trong cải cách hành chính Nhà nước*. NXB Lý luận chính trị, 2004.

7. Nguyễn Quý Thanh. *Tổ chức Xã hội//Xã hội học*. Phạm Tất Dong - Lê Ngọc Hùng (chủ biên), NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 1997.
8. Piderit, S.K. (2000, Oct). *Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational change*. *Academy of Management* -794. A, 783
9. Strebler, P. (1996, May/Jun). *Why do employees resist change?* *Harvard Business Review* 86-92.
10. Schuler A. J. (2003). *Overcoming Resistance to Change: Top Ten Reasons for Change Resistance*. Bài có trực tuyến tại [http://www.schulersolutions.com/resistance\\_to\\_change.html](http://www.schulersolutions.com/resistance_to_change.html). Ngày truy cập 4 tháng 4 năm 2008.