HIỆP HỘI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM

HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC CẦN THƠ
2023

TỔ CHỨC BẢN THẢO
Nguyễn Đình Hảo

BIÊN TẬP
Nguyễn Ngọc Hùng
Hoàng Tố Uyên
Võ Thị Việt Dung
Bùi Đức Vân Uyên

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU ..... **xv**

ĐỀ DẪN HỘI THẢO ..... **xvii**

MỘT SỐ Ý KIẾN VỀ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ..... **xxiii**

Some opinions on resources for higher education

Vũ Ngọc Hoàng *– Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

Chủ đề 1: NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ **1**

1. CHUYỂN ĐỔI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐẾN 2030: NHỮNG THÁCH THỨC VỀ CHÍNH SÁCH VÀ TÀI CHÍNH, VÀ VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC VÀ XÃ HỘI 2

   Transforming higher education to 2030: The financial and policy challenges, and the role of the State and the society

   Phạm Đỗ Nhật Tiến *– Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

2. NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHÌN TỪ CƠ CHẾ THU, CHI .. 12

   Financial resources for universities viewed through the mechanism of revennue and expenditure

   Lê Khánh Tuấn *– Trường Đại học Sài Gòn*

3. NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 19

   Financial resources for higher education in the autonomy context

   Phạm Thị Hoa Hạnh – *Trường Đại học Đà Lạt*

4. TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM: KINH NGHIỆM THỰC TIỄN TỪ MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI 27

   Financial autonomy of universities in Vietnam: actual practices from countries in the world

   Nguyễn Quốc Huy *– Học viện An ninh nhân dân*

5. TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG XU THẾ TOÀN CẦU HÓA 36

   Financial autonomy at public health education institutions in the context of globalization

   Lê Thị Thanh Trà *– Trường Đại học Kỹ thuật Y tế Hải Dương*

6. TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY TỪ KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI 44

   Financial autonomt in higher education in vietnam: experiences from countries around the world

   Nguyễn Công Đức *– Trường Đại học Công đoàn*

7. HUY ĐỘNG TÀI CHÍNH CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ TÀI CHÍNH CHO SINH VIÊN – MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN 52
Financing higher education in the context of university autonomy through student finacial aid programs – some theoretical issues
Nguyễn Thanh Tâm - Phan Văn Kha *– Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam*
Đặng Thị Minh Hiền *– Học viện Quản lý giáo dục*

8. GẮN TỰ DO HỌC THUẬT VỚI HỢP TÁC DOANH NGHIỆP TRONG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, ĐÀO TẠO VÀ CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NHÀ TRƯỜNG TỰ CHỦ TÀI CHÍNH 61
Harnessing academic freedom with business cooperation in scientific research, training and human resources supply at institutions with the financial authority
Dương Đình Dũng *– Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.Hồ Chí Minh*

9. TỰ CHỦ ĐẠI HỌC, TỰ CHỦ TÀI CHÍNH ĐẠI HỌC TRONG MỐI QUAN HỆ HỢP TÁC LIÊN KẾT 68
University financial autonomy in cooperative relationships
Trần Ngọc Giao *– Học viện Quản lý giáo dục*

10. KINH NGHIỆM TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở TRUNG QUỐC VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM 76
China experience in financial autonomy in universities and recommendation for Vietnam
Đào Thị Bích Hiệp *– Trường Đại học Tài chính Kế toán*

11. TÀI CHÍNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA CHÂU Á 82
Financing higher education in some countries in Asia
Ninh Thị Hoàng Lan *– Trường Đại học Thương mại*

1.1. ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC LÀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN: VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

1. THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA VIỆT NAM VÀ THẾ GIỚI, CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 90
Current status of investment in higher education in Vietnam and the world, opportunities and challenges in the context of autonomy
Lê Thanh Hoa *– Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh*

2. VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY 99
The role of the state in developing educational human resources to meet university autonomy requirements in Vietnam today
Đông Thị Hồng - Nguyễn Thị Thu *– Trường Đại học Lao động - Xã hội*

3. KHOẢNG TRỐNG NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VỀ KHOA HỌC MỞ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 105
The gap in investment resources in open science for higher education in the context of autonomy
Lê Trung Nghĩa *– Viện Nghiên cứu, Đào tạo và Phát triển Tài nguyên Giáo dục Mở thuộc Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

1.2. QUYỀN TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VÀ NGHỊ ĐỊNH 60 VỀ CƠ CHẾ TÀI CHÍNH CỦA ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

1. NHỮNG THÁCH THỨC TRONG THỰC HIỆN CƠ CHẾ TỰ CHỦ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM 112
   Challenges in implementation of autonomy mechanism at universities in Vietnam
   Lê Thị Thanh Trà - Nguyễn Thị Hường *– Trường Đại học Kỹ thuật Y tế Hải Dương*

1.3. PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRONG THỊ TRƯỜNG DỊCH VỤ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

1. PHÁT TRIỂN ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP - MỘT CÁCH TĂNG NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC 118
   Developing non-public universities - a way to mobilise more resources for higher education
   Đặng Bá Lãm *– Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

2. ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG THỊ TRƯỜNG DỊCH VỤ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC - NHỮNG THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP 128
   Non-public universities in the Mekong delta in the market of higher educational services challenges and solutions
   Nguyễn Lâm Điền *– Trường Đại học Tây Đô*

1.4. TRIỂN KHAI MÔ HÌNH PPP (PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP) TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ RÀO CẢN

1. TRIỂN KHAI MÔ HÌNH ĐẦU TƯ ĐỐI TÁC CÔNG TƯ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC 134
   Deploying public-private partnership model in higher education: opportunities and challenges
   Chung Ngọc Quế Chi *– Trường Cao đẳng Kinh Tế - Kỹ Thuật TP. Hồ Chí Minh*

2. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN DỰ ÁN HỢP TÁC CÔNG - TƯ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ 142
   The situation of implementation of public-private partnership in higher education in Vietnam and some recommendations
   Lê Thị Tuyết Thoa *– Trường Đại học Tài chính - Kế toán*

Chủ đề 2: CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH CẦN HOÀN THIỆN, TẠO HÀNH LANG PHÁP LÝ THUẬN LỢI VÀO VIỆC ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 147

1. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NGUỒN LỰC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG CƠ CHẾ TỰ CHỦ HIỆN NAY 148
   Some solutions to mobilize resources for higher education development under the university autonomy mechanism
   Bùi Ngọc Sơn - Bùi Trọng Trâm *– Hội Khuyến học tỉnh Thái Bình*

2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỆ THỐNG QUẢN TRỊ, ĐỘI NGŨ NHÂN SỰ VÀ HỆ THỐNG CÁC VĂN BẢN QUẢN LÝ ĐỂ TẠO ĐIỀU KIỆN TRIỂN KHAI CÔNG TÁC TỰ CHỦ ĐẠI HỌC 154
Solution to complete the administration system, human resources and system of management documents, creating conditions for the implementation of university autonomy
Nguyễn Văn Trung *– Trường Đại học công nghiệp Dệt May Hà Nội*

3. RÀO CẢN PHÁP LÝ ĐỐI VỚI MÔ HÌNH DOANH NGHIỆP TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC - MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT 162
Legal barriers to enterprise models in higher education institutions - some recommendations for improvement of legal regulations
Trần Lê Đăng Phương *– Trường Đại học An Giang*
Nguyễn Thành Phương *– Trường Đại học Nam Cần Thơ*
Lâm Vĩ Khang *– Trường Đại học Cần Thơ*

4. PHÁP LUẬT VỀ ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 170
Law on investment of resources for higher education in the concept of independent
Phạm Thị Hồng Mỵ *– Trường Đại học Sài Gòn*

5. TỰ CHỦ TRONG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG, THU HÚT ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÓ TRÌNH ĐỘ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP ĐỊA PHƯƠNG: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP 177
Autonomy in recruiting and attracting qualified lecturers to provincial public universities: Current situations and solutions
Nguyễn Đình Tường - Đặng Thị Thảo - Đinh Thị Thu Hương
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

6. QUẢN TRỊ ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ - KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH CHO VIỆT NAM 182
University governance in the context of autonomy - policy implications for Vietnam
Bùi Hữu Toàn *– Học viện Ngân hàng*

7. TỰ CHỦ ĐẠI HỌC - MỘT CÁCH TIẾP CẬN TỪ CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH VÀ NGUỒN LỰC CON NGƯỜI 191
University autonomy an aproach from policies and human resources
Nguyễn Hồng Sơn *– Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường TP Hồ Chí Minh*
Nguyễn Uyên Chi *– Trường Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại TP Hồ Chí Minh*

Chủ đề 3: NGUỒN LỰC CON NGƯỜI CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 201

1. TỰ CHỦ VỀ NHÂN SỰ - GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM TRONG CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 202
Staffing autonomy - the solution for enhancing quality of teachers at universities in Vietnam in the industrial revolution 4.0
Nguyễn Thị Hiền Oanh *– Trường Đại học Sài Gòn*

2. NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 211
Enhancing the quality of human resources for higher education in the context
Phạm Thị Hằng *– Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh*

3. NHU CẦU CẤP BÁCH VÀ CẦN THIẾT CỦA VIỆC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO ĐẤT NƯỚC 218
Urgent and much needed task of human resources training for the country
Trình Quang Phú *– Viện Nghiên cứu phát triển Phương Đông, Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

4. ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM GẮN LIỀN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI 222
Vietnam's Workforce Model Integrates into Economic and Social Development for the Next Three Decades
Trần Đức Cảnh *– Hội đồng Quốc gia giáo dục và Phát triển nguồn nhân lực (2017-2021)*

5. NGUỒN NHÂN LỰC CHO TỰ CHỦ ĐẠI HỌC DƯỚI GÓC NHÌN ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG 231
Human resources for university autonomy in the view of quality assurance
Nguyễn Huy Bằng *– Trường Đại học Vinh*

6. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG HIỆN NAY 239
Solutions to enhance the quality of training in universities and colleges currently
Phạm Hùng Dũng - Đỗ Thị Lan Anh *– Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh*

7. PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY 247
Developing university teaching staff in the context of autonomy in Vietnam today
Nguyễn Thị Thu Hà *– Trường Cao đẳng Công nghiệp Thực phẩm, Việt Trì, Phú Thọ*

8. XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN - YẾU TỐ QUAN TRỌNG CỦA TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY 254
Building the teaching staff - an important factor of university autonomy in Vietnam today
Phan Thị Hồng Duyên - Nguyễn Thị Thu Thủy *– Trường Đại học Hoa Lư – Ninh Bình*

9. TẠO ĐỘNG LỰC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM 262
Motivating the teaching staff in the context of university autonomy in Vietnam
Nguyễn Thị Thanh Thương *– Học viện Quản lý Giáo dục*
Nguyễn Thị Lan Hương *– Trường Cao đẳng Công nghiệp thực phẩm*

10. TĂNG CƯỜNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY 268
Increasing high quality human resources in the context of authority in tertiary educational institutions in VietNam today
Hà Vũ Long *– Học viện An ninh nhân dân*

11. PHÁT HUY NGUỒN LỰC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC 272
Promoting the resources of teachers at universities in the context of university authority
Lê Anh Dũng *– Học viện An ninh nhân dân*

12. TÌM KIẾM VÀ CHỌN LỌC DỮ LIỆU - BƯỚC QUAN TRỌNG TRONG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY 278
Data search and selection - important step in scientific research to improve the quality of teacher resources in the current context
Tạ Thị Thủy *– Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa*

13. VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TỰ CHỦ 284
The fundamental issue of lecturer resources for autonomous higher education
Tạ Trần Trọng *– Trường Đại học Văn Hiến, TP. Hồ Chí Minh*

14. XÂY DỰNG NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ CỦA THỜI ĐẠI 4.0 291
Human resource development at an autonomous university in the 4.0 era
Nguyễn Thị Trúc Đào - Võ Nguyên Thư
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

15. PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ HIỆN NAY 298
Developing faculty for universities in the current context of higher education autonomy
Ngô Hoài Phương *– Trường Đại học Thông tin liên lạc*

16. XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ 305
Building a contingent of Vietnamese intellectuals in the context of the fourth industrial revolution
Nguyễn Minh Huyền Trang *– Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh*

17. ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 312
Quality assurance for human resources in higher educational institutions in the context of university autonomy
Nguyễn Thị Hùng *– Đại học Đà Nẵng*
Hoàng Tú Anh *– Trường Đại học Thể dục Thể thao Đà Nẵng*

18. ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HƯỚNG ĐẾN VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM 321
Investment in higher education development of ho chi minh city to improve the quality of human resources in the southern key economic region
Đỗ Thị Hiện *– Trường Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh*

19. ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH THÔNG TIN - THƯ VIỆN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ ĐẠI HỌC 328
Training human resources in information-Library science to meet the digital transformation requirements in the context of University authority
Nguyễn Thị Nhung *– Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa*

20. NHỮNG THÁCH THỨC MỚI TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG NỀN KINH TẾ SỐ 337
New challenges in training high quality human resources in the digital economy
Nguyễn Trung Hiếu *– Học viện An ninh nhân dân*

21. NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 346
Faculty resources for higher education in the conctext of university autonomy
Vũ Thị Phương Lan - Nguyễn Lam Hạnh *– Trường Đại học Công nghiệp Việt Trì*

22. VAI TRÒ CỦA NGUỒN LỰC CON NGƯỜI CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 353
Role of human resources for universal education in the concept of authority
Trần Ngọc Có *– Trường Trung cấp Nghề Cam Lâm, Khánh Hòa*

23. ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH AN TOÀN THÔNG TIN TRONG XU THẾ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CHUYÊN NGÀNH AN NINH THÔNG TIN HIỆN NAY 359
Training hight quality human resources in information security in the context of university autonomy at universities specialized in information security
Hoàng Thị Giang *– Học viện Kỹ thuật mật mã*

24. NGUỒN LỰC CON NGƯỜI CHO GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG THÁI NGUYÊN HƯỚNG TỚI TỰ CHỦ ĐẠI HỌC 367
Human resources for education at Thai Nguyen university of information and communication technology towards university autonomy
Lê Thị Hường *– Trường Đại học Công nghệ thông tin và truyền thông Thái Nguyên*

Chủ đề 4: NGUỒN LỰC Ý TƯỞNG CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 373

1. HƯỚNG TIẾP CẬN MỚI TRONG PHÁT TRIỂN GIẢI PHÁP TỰ ĐỘNG HÓA QUY TRÌNH NGHIỆP VỤ TRƯỚC BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM 374
A new approach in developing business process automation solution in the context of autonomy at Vietnam universities, colleges
Chu Văn Huy *– Học viện Ngân hàng*
Phạm Xuân Lâm *– Viện Công nghệ Thông tin và Kinh tế số, Trường Đại học Kinh tế quốc dân*

2. NGHIÊN CỨU VỀ THỰC TRẠNG HỌC TẬP THEO PHƯƠNG PHÁP NANO-LEARNING CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN 384
Research on the status of nano-learning method of students at the national economic university
Nguyễn Phương Nam - Phạm Xuân Lâm *– Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số, Trường Đại học Kinh tế quốc dân*
Nguyễn Thị Huyền *– Viện Sư phạm Kỹ thuật, Đại học Bách Khoa Hà Nội*

Chủ đề 5: NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 391

1. CHATGPT SẼ LÀ TÁC NHÂN CHÍNH THÚC ĐẨY ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG THỜI ĐẠI 4.0 392
Chatgpt will be a key agent for higher education innovation in the 4.0 era
Lê Đức Ngọc *– Trung tâm Nghiên cứu - Chuyển giao Khoa học - Công nghệ Giáo dục đại học - Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

2. NÂNG CAO HIỆU QUẢ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG GIẢNG DẠY ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ CHO GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ HIỆN NAY 401
Improving the efficency of information technology application in teaching to meet the requirements of digital transformation for teachers in the context of universty autonomy
Nguyễn Thị Liên *– Trường Đại học Thương mại*

3. ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ SỐ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 407
Harnessing digital technology at higher ducation institutions in the concept of authority
Nguyễn Tấn Bình - Phạm Viết Thanh Tùng *– Trường Đại học Tài chính - Kế toán*

4. PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN CHO SINH VIÊN DÂN TỘC THIỂU SỐ THÔNG QUA KẾT HỢP PHƯƠNG THỨC ĐÀO TẠO TRỰC TIẾP VỚI TRỰC TUYẾN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂN TRÀO ... 415
Developing teacher professional competence for ethnic students through live training and online modes in the context of higher education autonomy at Tan Trao University
Hà Thị Chuyên *– Trường Đại học Tân Trào*

5. NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ: THỰC TIỄN TẠI ĐẠI HỌC KINH BẮC 421
Technology resources in the concept of university autonomy: practice in the university of Kinh Bac
Lê Thị Châu *– Trường Đại học Kinh Bắc*

6. XU HƯỚNG HỌC THEO HÌNH THỨC MICROLEARNING TRÊN THIẾT BỊ DI ĐỘNG 429
The trend of Microlearning on mobile devices
Nguyễn Thị Huyền - Dương Văn Hưng - Nguyễn Hồng Hạnh - Nguyễn Quỳnh Nga *Đại học Bách khoa Hà Nội*

7. NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 438
Technological resources for education development in the context of autonomy
Phạm Xuân Lâm - Nguyễn Quỳnh Mai - Nguyễn Thanh Hương - Vũ Hưng Hải
Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

8. HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG VÀ SỰ THAM GIA CỦA SINH VIÊN TRONG NỀN TẢNG HỌC TẬP VNCODELAB 444
Activity Assessment System and Student Participation in vnCodelab
Phạm Xuân Lâm - Phạm Văn Minh - Trần Thị Mỹ Diệp - Trần Thị Bích Hạnh
Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Chủ đề 6: TĂNG CƯỜNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC 451

1. HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP 452
International cooperation in higher education in Vietnam - curent situation and solutions
Ngô Thái Hà *– Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*
Nguyễn Đức Khiêm *– Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc*

2. HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP 459
International cooperation in Vietnam higher education - current situation and solutions
Lê Đức Thọ - Cao Thị Hồng Thêu - Nguyễn Đoàn Quang Thọ
Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng

3. PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY 466
Promoting the role of international cooperation in the context of university autonomy in Vietnam today
Đỗ Quang Huy *– Học viện An ninh nhân dân*

4. TĂNG CƯỜNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI TRƯỚC NGƯỠNG CỬA TỰ CHỦ 474
Enhangcing international cooperation during university autonomy at the university of labor and social afairs
Triệu Thị Trinh - Đoàn Thanh Thủy - Nguyễn Thị Phúc
Trường Đại học Lao động - Xã hội

5. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HỢP TÁC QUỐC TẾ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VĨNH PHÚC 483
Curent situations and solutions for improving the efficiency of International cooperation activites at Vinh phuc college
Trần Thanh Tùng - Nguyễn Thị Mai Hương - Lương Thị Song Vân
Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc

6. ĐẨY MẠNH HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP MỘT TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỦA DOANH NGHIỆP 488
Promoting the international cooperation for higher education: a case study of a corporate university
Bùi Ngọc Hữu Vinh - Hà Thị Hường - Nguyễn Duy Phú - Hồ Ngọc Linh
Trường Đại học Quốc tế Miền Đông

7. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN TRONG HỢP TÁC QUỐC TẾ VỀ LĨNH VỰC GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY 495
Theoretical and practical basis for international cooperation in the field of higher education in vietnam nowadays
Nguyễn Thái Cường *– Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh*
Phạm Ngọc Lan Anh *– Trường Đại học Cần Thơ*

8. XÂY DỰNG KHÔNG GIAN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ASEAN: NGUỒN LỰC HỢP TÁC KHU VỰC CHO PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM..... 504
Developing the asean higher education space: a regional cooperation resource for improving the quality of vietnam higher education
Phạm Đỗ Nhật Tiến *– Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

9. HỢP TÁC QUỐC TẾ VỀ ĐIỀU DƯỠNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ PHÚ THỌ: NHỮNG KẾT QUẢ BƯỚC ĐẦU TRONG ĐÀO TẠO VÀ ĐỊNH HƯỚNG VIỆC LÀM TẠI NHẬT BẢN VÀ ĐỨC 513
International collaboration of nursing in Phu Tho medical collegege: early results of training and career orrientation in Japan and Germany
Nguyễn Quang Ân - Nguyễn Huy Ngọc - Đào Thị Hương
Vương Thị Thùy Dung - Nguyễn Ngọc Minh Tuấn
Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ

10. HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO ĐÀ NẴNG 520
International cooperation in education at da nang university of physical education and sports
Hoàng Tú Anh *– Trường Đại học Thể dục Thể thao Đà Nẵng*

11. HỢP TÁC QUỐC TẾ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÁNH HÒA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP 527
International cooperation of khanh hoa university in the context of integrating - situation and solutions
Phan Thúy Hằng *– Trường Đại học Khánh Hòa*

Chủ đề 7: CÁC VẤN ĐỀ KHÁC LIÊN QUAN 535

1. TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VÀ ĐỔI MỚI GIÁO DỤC: THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI TRONG THỜI ĐẠI KINH TẾ SỐ 536
University autonomy and education reform: Challenges and opportunities in the digital age
Nguyễn Phúc Quân *– Trường Đại học Đông Á*

2. THỰC HIỆN CƠ CHẾ TỰ CHỦ GẮN VỚI TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY 545
Implementing the mechanism of autonomy associated with the responsibility of explanation and quality control of public university education in the current context
Phạm Thị Thủy - Lê Thị Thu Hương - Đỗ Thị Yến *– Trường Đại học Lao động - Xã hội*

3. LIÊN KẾT GIỮA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP: SỰ CẦN THIẾT ĐỂ THỰC HIỆN TỰ CHỦ ĐẠI HỌC 553
Linkages between university and enterprise: the necessity for university authority
Vũ Công Thương *– Trường Đại học Sài Gòn*

4. RỦI RO VÀ QUẢN TRỊ RỦI RO CỦA CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 561
Risks and risk management of higher education institutions in the context of autonomy
Lê Văn Hảo - Trần Hoài Bảo *– Trường Đại học Quốc tế Miền Đông*

5. LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT NHẰM TĂNG CƯỜNG NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 569
Linkage betweem schools and enterprises to increase resources for professional education in the context of education autonomy
Trần Khắc Hoàn *– Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh*

6. TỰ CHỦ ĐẠI HỌC: TỪ GÓC NHÌN VỀ TỰ CHỦ TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN 579
University autonomy: From personal personality of teachers' autonomy in voice education
Lê Đức Quảng *– Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị*

7. KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG THEO MÔ HÌNH TỰ CHỦ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI NĂM 2022 587
Results of the implementation of university autonomy model at HaNoi industrial textile gament university in 2022
Trần Thị Ngát *– Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội*

8. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG HIỆN NAY 596
Solutions to enhance the quality of training in universities and colleges currently
Phạm Hùng Dũng - Đỗ Thị Lan Anh *– Trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh*

9. PHÁT TRIỂN MỘT SỐ KỸ NĂNG GIẢNG DẠY CƠ BẢN CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 604
Develop some fundamental teaching skills of university lecturers in the context of autonomy
Vũ Trà Giang *– Trường Đại học Công đoàn*
Vũ Hồng Hà *– Học viện Hậu cần*

10. DỊCH VỤ THƯ VIỆN/TRI THỨC SỐ - NGUỒN LỰC QUAN TRỌNG PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC 615
Library/digital knowledge services – important resources for higher education development
Nguyễn Huy Chương *– Viện Nghiên cứu và Phát triển Tri thức số, Liên Chi hội Thư viện Đại học Khu vực Phía Bắc*

11. TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA 622
University autonomy in Vietnam: the current situation and issues raised
Đinh Văn Trọng - Dương Anh Hoàng *– Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng*

12. NỘI HÀM CỦA PHÁP LUẬT VỀ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VỚI CƠ HỘI "ĐẾN TRƯỜNG" CỦA SINH VIÊN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP 630
Content of law provisions on university autonomy relating to educational opportunities for students in the international integration context
Nguyễn Minh Diễm Quỳnh *– Trường Đại học An Giang*

13. THỰC TRẠNG TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP 636
The current situation of University autonomy in Vietnam and some solutions
Đào Thị Bích Hiệp *– Trường Đại học Tài chính - Kế toán*

14. SỰ CẦN THIẾT PHẢI TRAO QUYỀN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ 644
Need to deligate power at Universities in the context of higher education autonomy
Chu Thị Lộc An *– Trường Đại học Khánh Hòa*

15. CÁC NGUỒN LỰC NỘI SINH CÓ THỂ ĐƯỢC SỬ DỤNG ĐỂ ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ HIỆN NAY ... 651
Internal resources that can be used for investment in vietnam's higher education in the context of autonomy today
Nguyễn Mậu Hùng *– Trường Đại học Hồng Bàng*

16. ĐỔI MỚI ĐÁNH GIÁ TỐT NGHIỆP TRUNG HỌC PHỔ THÔNG GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐẦU VÀO CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC 659
Innovation of high school graduation assesment to increase input quality for higher education
Lê Đức Ngọc *– Trung tâm Nghiên cứu - Chuyển giao Khoa học - Công nghệ Giáo dục đại học - Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*

17. THỰC TRẠNG, GIẢI PHÁP VỀ TỰ CHỦ HỌC THUẬT TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC HIỆN NAY Ở VIỆT NAM 662
Current situation, solution on academic autonomy in higher education in VietNam today
Nguyễn Văn Tráng *– Trường Cao đẳng Sư phạm Bà Rịa - Vũng Tàu*

18. QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA AUSTRALIA VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM 667
Australia's higher education management and lessons learned for Vietnam's higher education development
Nguyễn Minh Huyền Trang *– Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh*

19. TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VÀO ĐỔI MỚI, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN CƠ SỞ VẬT CHẤT CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG VIỆC THÚC ĐẨY QUÁ TRÌNH TỰ CHỦ HÓA 673
Impact of investment resources on innovation, improving the quality of education and developing the physical infrastructure of universities in promoting the process of autonomy
Nguyễn Tấn Thành *– Trường Đại học Giao thông vận tải TP. Hồ Chí Minh*

LỜI NÓI ĐẦU

Một trong những quan điểm chỉ đạo quan trọng trong Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI là *phải đổi mới căn bản, toàn diện hệ thống giáo dục để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế nhằm phát triển đất nước*. Trong tình hình hiện nay vấn đề tự chủ của cơ sở giáo dục đại học và nguồn lực đầu tư vẫn tiếp tục được khẳng định là một trong những định hướng tương lai và được tiếp cận đầy đủ hơn trong mối quan hệ giữa nhà nước và nhà trường. Tự chủ đại học là một quá trình phát triển cần có điều kiện, thời gian để chuyển đổi từ nhận thức, ý thức đến văn hóa, chất lượng trong hệ thống giáo dục đại học và toàn xã hội. Để việc tự chủ đại học đạt được kết quả mong đợi, cần có sự kết hợp nhiều nguồn lực khác nhau như: cơ chế, chính sách, đầu tư, tài chính, nguồn nhân lực, ý tưởng. Nguồn lực đầu tư là yếu tố quan trọng để phát triển giáo dục. Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì đầu tư nguồn lực cho giáo dục đại học sẽ rất quan trọng đặc biệt trong bối cảnh tự chủ.

Xuất phát từ tình hình thực tế trên, theo Chương trình hoạt động năm 2023, Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam phối hợp với Trường Đại học Cần Thơ tổ chức hội thảo khoa học quốc gia: **"*Nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ*"**.

Hội thảo đã nhận được 101 tham luận khoa học của các cán bộ quản lý, nhà nghiên cứu, chuyên gia giáo dục, giảng viên ở các viện nghiên cứu, trường đại học, cao đẳng trong cả nước. Các báo cáo tập trung vào một số vấn đề cấp bách và thiết thực như:

- Cơ chế, chính sách cần hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý thuận lợi vào việc đầu tư nguồn lực cho giáo dục đại học (GDĐH) trong bối cảnh tự chủ;
- Đầu tư cho GDĐH là đầu tư phát triển: Vai trò của Nhà nước về nguồn lực cho GDĐH;
- Nguồn lực con người cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ;
- Nguồn lực ý tưởng cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ;
- Nguồn lực công nghệ cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ;
- Nguồn lực tài chính cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ;
- Quyền tự chủ đại học và Nghị định 60 về cơ chế tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập;
- Phát triển GDĐH ngoài công lập trong thị trường dịch vụ GDĐH;
- Triển khai mô hình PPP (Public and Private Partner) trong GDĐH: Cơ hội, thách thức và rào cản;
- Tăng cường hợp tác quốc tế trong GDĐH;
- Các vấn đề khác liên quan. ….

Nhằm cung cấp nguồn tư liệu phục vụ công tác nghiên cứu, triển khai các hoạt động tự chủ trong trường đại học và cao đẳng đáp ứng yêu cầu về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay, Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam phối hợp với Nhà xuất bản Đại học Cần Thơ để biên tập và xuất bản tập sách **Nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ**.

Do thời gian có hạn nên công tác tuyển chọn, biên soạn, xuất bản tập sách khó tránh khỏi những hạn chế và thiếu sót. Chúng tôi rất mong nhận được ý kiến đóng góp qúy báu của bạn đọc để tập sách ngày càng hoàn thiện hơn trong lần xuất bản sau.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc!

HIỆP HỘI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM

ĐỀ DẪN HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA 2023

Nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ

Trong những năm qua, vấn đề tự chủ trong giáo dục đại học (GDĐH) của Việt Nam đã đạt được những bước tiến mới thể hiện qua các chủ trương, chính sách của Nhà nước được quy định trong các văn bản pháp luật. Song trên thực tế, quyền tự chủ của các trường đại học vẫn chưa được thực hiện đầy đủ và cũng chưa tạo ra những chuyển biến đáng kể như kỳ vọng. Tự chủ là yêu cầu cần thiết đối với các cơ sở GDĐH, song để thực hiện được tự chủ, các trường đại học cần có các điều kiện khác trước cho phù hợp với bối cảnh mới. Đó là mô hình về quyền tự chủ cần một cái nhìn mang tính hệ thống và quy chuẩn của các cơ sở GDĐH ở nước ta chưa có. Điều này dẫn đến việc hiểu về quyền tự chủ và nguồn lực đầu tư cho GDĐH ở nước ta có thể chưa toàn diện do những vướng mắc về cơ chế và sự hạn chế trong năng lực quản trị của các trường. Khái niệm nguồn lực có thể hiểu khá rộng, bao gồm nguồn lực chính sách, nguồn lực tài chính, nguồn lực con người, nguồn lực công nghệ, nguồn lực ý tưởng. Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì đầu tư nguồn lực cho GDĐH sẽ rất quan trọng đặc biệt trong bối cảnh tự chủ và để việc tự chủ đại học đạt được kết quả mong đợi, cần có sự kết hợp nhiều nguồn lực khác nhau như: cơ chế, chính sách, đầu tư, tài chính, nguồn nhân lực, ý tưởng.

Để Hội thảo có kết quả, Ban tổ chức xin nêu một số gợi ý thảo luận:

- **Thứ nhất**, Nguồn lực chính sách, cơ chế cần hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý thuận lợi vào việc đầu tư nguồn lực cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ. Cần nhận dạng các rào cản trong phát huy quyền tự chủ đại học để nâng cao chất lượng giáo dục. Những rào cản trong việc phát huy các nguồn lực đầu tư nhằm thực hiện quyền tự chủ đại học để nâng cao chất lượng GDĐH hiện nay là gì?.

Tự chủ đại học đã được Đảng, Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thể chế hóa thành quy định, hướng dẫn khá đầy đủ. Mô hình thí điểm tự chủ bước đầu được đánh giá tích cực ở một số cơ sở GDĐH, đạt được những thành tựu nhất định và được xã hội công nhận, góp phần đưa GDĐH Việt Nam từng bước hội nhập tốt hơn với GDĐH trên thế giới. Hệ thống văn bản của Đảng và Nhà nước đã tạo hành lang pháp lý cho các trường đại học thực hiện quyền tự chủ, bảo đảm hoạt động theo cơ chế thị trường dưới sự quản lý của Nhà nước và nhận thức về tự chủ đại học ngày càng rõ ràng, có nhiều chuyển biến tích cực. Nhưng trong thực tế dưới góc độ thực thi về quyền tự chủ thì chủ yếu mới chỉ dừng lại trên các văn bản hành chính, việc triển khai thực hiện trong thực tế tại các trường trong toàn quốc còn rất hạn chế. Cần tiếp tục thảo luận về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục và Luật GDĐH sao cho phù hợp với những điều kiện thực tiễn và có hiệu quả nhất, bảo đảm chính sách, pháp luật về tự chủ phải đồng bộ và cụ thể. Hiện nay, khung pháp lý về tự chủ không phải chỉ nằm gọn trong Luật GDĐH, hoạt động GDĐH còn chịu sự điều chỉnh trực tiếp trong các bộ luật liên quan khác như Luật Cán bộ công chức và viên chức, Luật Đầu tư công, Luật Đấu thầu, Luật Ngân sách, Luật Khoa học - Công nghệ, Luật Quản lý tài sản công... dẫn đến chồng chéo, vướng mắc cho các cơ sở GDĐH thực hiện tự chủ.

- Thứ hai, Nguồn lực tài chính cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ cần chú ý nhận thức:

+ Đầu tư cho GDĐH là đầu tư phát triển, ở đây vai trò của Nhà nước đầu tư về nguồn lực cho GDĐH cần được thể hiện rõ trong mọi hoạt động. Quá trình đổi mới toàn diện GDĐH Việt Nam, tài chính trong các cơ sở GDĐH là một trong những vấn đề quan trọng đòi hỏi phải có những giải pháp quản lý mang tính đột phá. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện tự chủ tại các cơ sở GDĐH cũng đã bộc lộ những hạn chế nhất định, làm ảnh hưởng đến quyền và khả năng tự chủ của các trường, đặc biệt là về lĩnh vực tài chính, như: về mức độ giao quyền tự chủ trên các lĩnh vực; về cơ chế khuyến khích các trường tự chủ; về hoạt động liên doanh liên kết; việc sử dụng tài sản, cơ sở vật chất cho thuê; về mở rộng cung ứng dịch vụ công; tự chủ về tài chính còn bao gồm quyết định số lượng và loại tài trợ công; quyết định học phí (đối với sinh viên trong và ngoài nước ở bậc đào tạo từ đại học trở lên); khả năng quản lý và giữ quỹ thặng dư, vay mượn tiền, sở hữu nhà đất. Tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, cũng cần phải chú ý đến quyền định đoạt đối với các khoản thu và chi tài chính. Đây là bất cập cần phải có những giải pháp và tháo gỡ kịp thời.

+ Quyền tự chủ đại học và Nghị định 60/2021/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập (ngày 21/06/2021). Việc phân loại đơn vị sự nghiệp tự chủ tài chính theo 4 mức : 1) Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (có mức tự bảo đảm chi đầu tư bằng hoặc lớn hơn mức trích khấu hao và hao mòn tài sản cố định); 2) Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên; 3) Đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (có mức tự bảo đảm kinh phí chi thường xuyên từ 10% đến dưới 100%); 4) Đơn vị do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên (có mức tự bảo đảm chi phí hoạt động thường xuyên dưới 10%). Cách phân loại này giúp các loại đơn vị tự chủ được nới rộng quyền định đoạt về thu và chi theo mức độ tự chủ từ thấp đến cao. Đơn vị tự chủ cao nhất (loại 1) được quyền định đoạt nhiều hơn về các mức thu, chi; ngược lại đơn vị do Nhà nước đảm bảo chi thường xuyên (loại 4) chủ yếu thực hiện theo quy định về thu, chi ngân sách nhà nước. Tuy nhiên Nghị định 16/2015/NĐ-CP và 60/2021/NĐ-CP vẫn hạn chế quyền tự chủ tài chính của các trường đại học công lập. Các trường chưa được tự quyết định mức thu học phí mà vẫn dựa theo quy định của bộ với khung học phí tương đối thấp. Với các khoản thu này chưa đủ bù đắp các khoản chi phí đào tạo của nhà trường và do đó cơ chế xin cho vẫn còn duy trì tồn tại. Các trường vẫn chịu sự quản lý và giám sát chặt chẽ của Kho bạc Nhà nước.

Các trường công vẫn chưa được quyền tự chủ hoàn toàn trong việc sử dụng cơ sở vật chất đặc biệt là quyền sử dụng đất vẫn phải theo quy định của các cơ quan chủ quản. Các trường vẫn bị hạn chế trong việc liên kết và cho thuê đất nhằm phục vụ cho quá trình đào tạo, liên kết, hợp tác giáo dục trong và ngoài nước do đó nhà trường bị hạn chế một phần đáng kể về các khoản thu. Với những hạn chế nhất định xuất phát từ nội tại của cơ chế tự chủ tài chính và quản lý tài chính tại các trường đại học công lập thì rất cần thiết phải xây dựng hệ thống giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa cơ chế tự chủ tài chính cũng như hoàn thiện công tác quản lý tài chính theo xu hướng sẽ trao quyền tự chủ hoàn toàn cho các trường đại học công lập ở Việt Nam.

+ Phát triển đại học ngoài công lập trong thị trường dịch vụ GDĐH cũng có thể xem là một cách tăng cường nguồn lực cho GDĐH. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã xác định: “Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, hoàn thiện chính sách phát triển các cơ

sở đào tạo ngoài công lập, thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư". Sự hình thành và phát triển các trường đại học ngoài công lập cũng chính là góp phần nâng cao năng lực của hệ thống GDĐH. Trong chặng đường 30 năm đổi mới giáo dục, cơ chế chính sách liên quan đến đại học dân lập và đại học tư thục biến động không ngừng. Hiện nay vấn đề phát triển đại học ngoài công lập trong thị trường dịch vụ GDĐH cũng còn nhiều thách thức như: Hệ thống văn bản, hành lang pháp lý đã hình thành, đang hoàn thiện nhưng vẫn còn thiếu và chưa đảm bảo vững chắc, chưa đảm bảo cho các nhà đầu tư tâm huyết yên tâm đầu tư vào giáo dục; một số cơ sở đào tạo ngoài công lập do những khó khăn về tiềm lực tài chính, đất đai, do nội bộ không thống nhất, mâu thuẫn dẫn đến tình trạng trì trệ kéo dài, tuyển sinh ngày càng khó và có nguy cơ không hoạt động được do không có người học; một số trường nhìn chung chưa có nhiều mô hình định hướng rõ ràng trong việc phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao, thường chú trọng hướng tới sinh viên không có cơ hội học trường công lập, từ đó làm giảm sức cạnh tranh trong việc thu hút người học. Vậy biện pháp nào giúp cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao có chất lượng đối với trường đại học ngoài công lập nhất là những trường đang ở các địa phương kinh tế - xã hội chưa phát triển?

+ Giáo dục – đào tạo là một trong 5 lĩnh vực được đầu tư theo hình thức PPP (Public Private Partnership). Triển khai mô hình PPP trong GDĐH thực chất là đầu tư hình thức đối tác công tư trong GDĐH. PPP trong giáo dục là một thỏa thuận giữa Nhà nước với tư nhân dưới hình thức hợp đồng để thực hiện, quản lí, vận hành dự án đầu tư cơ sở vật chất - thiết bị, cung cấp dịch vụ công trong các trường đại học với những quy định cụ thể về chia sẻ trách nhiệm, phương pháp, năng lực và rủi ro giữa các bên nhằm đạt được mục tiêu chung cũng như thỏa mãn nhu cầu của mỗi bên.

PPP là một cơ chế hợp tác giữa khu vực công và khu vực tư nhân trong việc cung cấp các dịch vụ công cộng như xây dựng cơ sở hạ tầng, vận hành và bảo trì. Với mô hình này, Nhà nước sẽ thiết lập các tiêu chuẩn về dịch vụ và phía tư nhân được khuyến khích cung cấp bằng cơ chế thanh toán bằng chất lượng dịch vụ. Đây là xu thế tất yếu, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, với sự dịch chuyển ngày càng năng động của các nguồn lực giữa các thành phần kinh tế, các quốc gia. Vậy cơ hội, thách thức và rào cản trong việc triển khai mô hình PPP trong GDĐH hiện nay là gì? Sự cần thiết của đầu tư PPP trong giáo dục đã được thực tiễn của các quốc gia trên thế giới chứng minh. Quan hệ đối tác PPP ngày càng được coi là một cách tiếp cận sáng tạo để cung cấp dịch vụ giáo dục cho tất cả mọi người, giảm chi phí, cải thiện chất lượng, tăng cường sự tham gia và chia sẻ rủi ro. PPP trong GDĐH có nhiều điểm mạnh, lợi ích song cũng tiềm ẩn những thách thức và nguy cơ. PPP trong giáo dục đại học có tính phức tạp về kỹ thuật và nhạy cảm về kinh tế - chính trị nên cần những văn bản hướng dẫn bao gồm cả khung pháp lý lẫn công cụ cần thiết trong toàn bộ tiến trình xây dựng và triển khai dự án PPP. Tuy khung pháp lý dự án PPP đã được xây dựng nhưng PPP trong lĩnh vực giáo dục vẫn chưa được nghiên cứu ban hành thành tài liệu và chưa có mô hình PPP mẫu, đơn giản, đảm bảo về pháp lý, hiệu quả kinh tế xã hội để có thể triển khai, mở rộng trong các cơ sở GDĐH. Vậy để thúc đẩy phát triển PPP nhằm nâng cao chất lượng giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng trước mắt cần phải làm gì?

- Thứ ba, Nguồn lực con người cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ.

Đại hội XIII của Đảng đặc biệt coi trọng vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ nhà giáo đối với sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, và đã nhấn mạnh một số vấn đề như: "Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo". Đội ngũ giảng viên là một trong những yếu tố quan trọng đối với vấn đề tự chủ đại học. Để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là một trong những giải pháp mang tính chiến lược được quan tâm hàng đầu của tất cả các quốc gia. Để phát triển nền giáo dục – đào tạo của một quốc gia thì yếu tố nguồn nhân lực ngành Giáo dục – Đào tạo giữ vai trò vô cùng trọng, trong đó đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên là lực lượng quan trọng nhất.

Hiện nay, nguồn lực con người có vai trò quan trọng trong quá trình phát triển giáo dục và đào tạo, do đó các trường đại học, cao đẳng cần xây dựng chính sách thiết thực, phù hợp khi tuyển dụng nhân sự; để thực hiện tốt vấn đề này các trường đại học, cao đẳng cần lưu ý một số vấn đề sau:

+ Xây dựng quy định chuẩn trong tuyển dụng nhân sự giảng viên, nhân viên và quy định cần bám sát tình hình thực tế của nhà trường.

+ Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực trước khi tuyển dụng, việc này giúp cho nhà trường nắm được chính xác tình hình nhân sự của Trường như chất lượng, số lượng, nhân lực.

+ Tuyển dụng nhân sự cần khách quan, công bằng.

+ Đẩy mạnh tự chủ giáo dục theo lộ trình tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo nâng cao năng lực quản lý, trình độ chuyên môn.

Bên cạnh đó, cũng còn nhiều hạn chế, khó khăn đòi hỏi đội ngũ giảng viên cũng như các cơ quan chủ quản phải tích cực hơn nữa trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay. Do đó, để tiến tới thực hiện tự chủ trong GDĐH thì vấn đề xây dựng, phát triển, đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên là yếu tố then chốt. Vậy nguồn lực con người cho GDĐH trong bối cảnh hiện nay cần có những giải pháp đột phá nào?

- Thứ tư, Nguồn lực ý tưởng cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ.

Toàn cầu hóa đã tạo ra một sự chú ý đặc biệt đối với hệ thống GDĐH và các cơ sở đào tạo đại học của từng quốc gia. Toàn cầu hóa liên quan tới quá trình hội nhập ngày càng cao giữa các quốc gia thông qua sự trao đổi hàng hóa, vốn liếng, nguồn nhân lực, và chất xám. Tầm quan trọng của tri thức ngày càng gia tăng rõ rệt đối với sự giàu mạnh của các quốc gia, và việc tiếp cận tri thức cũng như khả năng phổ biến tri thức đã trở thành nguồn lực chính của lợi thế cạnh tranh. Vậy nguồn ý tưởng tiếp cận mới trong phát triển giải pháp tự động hóa quy trình nghiệp vụ trước bối cảnh tự chủ tại các trường đại học - cao đẳng Việt Nam trước hết cần phải làm gì?

Việc tiến hành số hoá dữ liệu, phát triển các ứng dụng để quản lý các dữ liệu số hoá đang là vấn đề đang được quan tâm. Do đó, cần nhu cầu trong thực hiện tích hợp, kết nối các hệ thống nhằm mục tiêu giúp các bộ phận trong nhà trường có thể thực hiện các nghiệp vụ được phân tích liền mạch. Ngoài việc thực hiện theo cách truyền thống,

phải chăng còn có thể áp dụng giải pháp RPA như Hệ thống thông tin liên quan tới hoạt động Quản lý đào tạo, Quản lý người học, Thanh tra và Kiểm định chất lượng, Nghiên cứu khoa học, Thư viện, Tài chính kế toán… Song song với đó là ý tưởng đưa Nano-learning ứng dụng vào các cơ sở GDĐH. Với sự phát triển công nghệ hiện tại, người dùng có thể áp dụng phương pháp Nano-learning để cung cấp bài học một cách nhanh chóng để truy cập thông tin khi cần thiết ở bất cứ đâu. Nano-learning giảm nội dung cần thiết và làm cho nội dung ngắn gọn, súc tích, đảm bảo tiếp thu kiến thức và kỹ năng nhanh chóng và hiệu quả… phải chăng đây là nguồn lực ý tưởng trong bối cảnh hiện nay?

- Thứ năm, Nguồn lực công nghệ cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ.

Thực tế lịch sử đã chứng minh, người nào làm chủ công nghệ, tri thức thì người đó sẽ là người chiến thắng. Trên thế giới, không phải những nước chiếm giữ nhiều tài nguyên và tiền bạc mà chính những nước chiếm giữ tri thức và công nghệ mới trở thành các quốc gia phát triển hàng đầu. Trên toàn cầu, quyền lực công nghệ bao giờ cũng quyết định vị trí và thứ bậc phát triển của các quốc gia. Cùng với sự phát triển của xã hội trong thời đại kỹ thuật số, công nghệ thông tin được ứng dụng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần to lớn trong việc cải tạo cuộc sống và nâng cao chất lượng cuộc sống của con người. Trong đó giáo dục, công nghệ thông tin hỗ trợ đắc lực trong công tác quản lý và giảng dạy trong nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả các hoạt động giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay. Việc đề ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy giúp dễ dàng thu thập, lưu trữ và tổng hợp kiến thức đa dạng phong phú, cập nhập thường xuyên. Công nghệ mang lại sự tiện lợi trong không gian và thời gian hết sức linh hoạt. Bên cạnh đó, công nghệ giúp hỗ trợ giáo viên trong việc soạn giảng và giảng dạy.

ChatGPT phải chăng là một tác nhân chính thúc đẩy mới GDĐH trong thời đại 4.0. ChatGPT là một loại công cụ như các loại công cụ khác mà công nghệ số mang lại cho con người. Nhưng ChatGPT có tính đối thoại hệ thống hơn, hoàn thiện hơn. Để nâng cao chất lượng đào tạo cần tận dụng các ứng dụng công nghệ nhưng việc sử dụng cần chú ý đến những giá trị cốt lõi của đạo đức học thuật, vấn đề liêm chính học thuật mà người làm giáo dục cần lưu ý. Các trường đại học cần phải cân nhắc kỹ các nhu cầu và mục tiêu của mình trước khi đầu tư vào công nghệ, đảm bảo rằng các công nghệ được áp dụng là một nguồn lực tốt đem lại hiệu quả tối đa cho việc giảng dạy và học tập.

- Thứ sáu, tăng cường hợp tác quốc tế trong GDĐH.

Trong bối cảnh toàn cầu hoá, hiện đại hoá ngày nay, nhu cầu hợp tác quốc tế về mọi lĩnh vực trong đó có hoạt động giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng là một điều tất yếu để mang những kiến thức tiến bộ, tinh hoa và hiện đại của thế giới vào Việt Nam, giúp người học không bị lạc hậu. Do đó, trong xu thế phát triển của giáo dục hiện đại, hợp tác quốc tế của các cơ sở giáo dục diễn ra như một tất yếu khách quan và ngày càng khẳng định vai trò quan trọng của mình trong quá trình phát triển của các trường đại học trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng.

Trong những năm qua, hợp tác quốc tế trong các cơ sở GDĐH đã góp phần đáng kể trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho công cuộc xây dựng đất nước, thực hiện chuyển giao công nghệ đào tạo. Bên cạnh đó, hợp tác quốc tế trong GDĐH

cũng bộc lộ những hạn chế nhất định như: Cần đổi mới tư duy hội nhập quốc tế; tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, quy định về hợp tác quốc tế; đa dạng hóa các lĩnh vực hợp tác quốc tế; phát huy tính chủ động, tự chủ của các cơ sở GDĐH trong đa dạng hoá và đẩy mạnh các hoạt động liên kết với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới trong giáo dục và đào tạo.

Hợp tác quốc tế trong GDĐH là xu thế tất yếu đối với mọi quốc gia, cũng như các trường đại học trong bối cảnh toàn cầu hóa và tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Do đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có nghiên cứu đánh giá đầy đủ, toàn diện về hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm để nâng cao hơn nữa chất lượng GDĐH trong nước và hiệu quả của công tác này. Cho nên việc đi sâu nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế để tạo thêm nguồn lực đầu tư trong GDĐH ở nước ta hiện nay là rất cần thiết.

- Thứ bảy, các vấn đề khác liên quan đến nguồn lực đầu tư cho GDĐH trong bối cảnh hiện tại có thể kể đến như: Việc các trường đại học cần đổi mới và đáp ứng nhu cầu của kinh tế số cũng đặt ra những thách thức về trách nhiệm, đảm bảo chất lượng và quản lý nguồn lực. Việc các trường đại học còn phải đối mặt với sự cạnh tranh từ các trung tâm đào tạo nghề, các chương trình học trực tuyến, hay các trường đại học nước ngoài có chất lượng đào tạo và giá thành cạnh tranh. Vì vậy, để đối phó với sự cạnh tranh này, các trường đại học cần phải tạo ra các chương trình học tập mới, nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện hạ tầng vật chất và tăng cường quảng bá thương hiệu để thu hút và giữ chân sinh viên.

Trong bối cảnh thế giới đang chuyển đổi sang kinh tế số và nền tảng công nghệ thông tin ngày càng phát triển, thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng cần đòi hỏi các nhân viên có kỹ năng cao hơn, linh hoạt hơn và có khả năng thích nghi với những thay đổi công nghệ mới. Vì vậy, việc tăng cường đổi mới giáo dục để phù hợp với thị trường lao động là một thách thức lớn đối với các trường đại học ở Việt Nam, tuy nhiên đây cũng là cơ hội để các trường định hướng giáo dục của mình theo hướng phù hợp với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Trong hơn 10 năm trở lại đây, hệ thống GDĐH của Việt Nam đã có những thay đổi cơ bản, đó là sự đa dạng hóa sở hữu các trường đại học, các loại hình đào tạo. Phương thức quản trị trường đại học thời gian qua đã có những thay đổi căn bản để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của xã hội và xu thế của thời đại. Hội thảo này cũng là cơ hội để các trường đại học và cao đẳng trong cả nước cùng nhau nghiên cứu, trao đổi, chia sẻ nhận thức và kinh nghiệm về các nguồn lực đầu tư cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, một trong những vấn đề quan trọng của GDĐH nước nhà.

NGUYỄN ĐÌNH HẢO

Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

MỘT SỐ Ý KIẾN VỀ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Vũ Ngọc Hoàng[1]
Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Abstract

The article presents some opinions on 3 types of resources for higher education: human, financial and technological. Regarding human resources, it includes the governing team, the administrattion team and the teachers. In terms of finance, it comprises the investment of the state, society and family, through budget and by policy, land and taxes, increased resources and effective management. Regarding technology, it is about information technology, technology in university governance and other advances in the field of science and technology. In all three resources mentioned above, issues and recommendations have been raised and discussed.

Keywords*: Resources for higher education, human resources, financial resources, technology*

Nội dung của chủ đề này rất rộng, ở đây chỉ xin được nêu có giới hạn một số ý kiến về nguồn lực con người, nguồn lực tài chính và nguồn lực công nghệ. Cũng không phải nói riêng cho một trường nào, mà là nói chung cho giáo dục đại học của Việt Nam trong thời kỳ này. Chắc chắn là chưa đầy đủ. Trong 3 nội dung đó, xin xếp yếu tố con người vào vị trí đầu tiên vì ý nghĩa và vai trò quan trọng của chính nó.

1. NGUỒN LỰC CON NGƯỜI

Nói ở đây khuôn lại trong giới hạn là những người làm công tác quản trị, quản lý, kể cả quản trị nhà trường và quản trị vĩ mô về giáo dục trên toàn quốc, cùng với những người thầy giáo đang giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu khoa học.

Những người làm công tác quản trị giỏi có vai trò hết sức quan trọng, chính họ sẽ tìm được và nghĩ ra các nguồn lực quan trọng khác để phát triển giáo dục trong điều kiện và hoàn cảnh cụ thể, đồng thời tổ chức công việc sao cho những người thầy giỏi có thể phát huy được tối đa năng lực của mình.

Lâu nay ở Việt Nam ta nhiều khi cũng chưa thấy hết vấn đề, suy nghĩ đơn giản và dễ dãi trong việc bố trí người làm công tác quản trị, đó là chưa kể những yếu tố tiêu cực tác động vào công tác cán bộ.

Không ít trường hợp ai trúng vào cấp ủy hay hội đồng nhân dân thì nghĩ là sẽ làm được, có thể phân công phụ trách, coi đó là yếu tố đứng đầu hơn các yếu tố khác. Cấp ủy viên và đại biểu hội đồng nhân dân đối với nước ta đương nhiên là rất quan trọng, nhưng công tác Đảng và đoàn thể khác với quản trị đại học. Đúng ra phải nắm vững tiêu chí đầu tiên phải là người có khả năng quản trị công việc đặc thù của ngành này.

Người có khả năng quản trị tốt mà không hoặc chưa đảng viên thì vẫn có thể phụ trách được chứ sao đâu. Thời Bác Hồ còn sống nước ta đã sử dụng bộ trưởng, phó thủ tướng và quyền chủ tịch nước không phải đảng viên đó chứ đâu xa lạ. Còn trong đảng viên vẫn có nhiều người khác không phải cấp ủy viên nhưng biết làm quản trị chứ sao lại

[1] vuhoangqnam@gmail.com

không có. Nhiều cơ sở đào tạo tốt xét đến cùng sẽ thấy chủ yếu là do bố trí đúng người đứng đầu, những nơi có vấn đề và bê bết cũng như vậy, chính là do người đứng đầu yếu kém. Nhìn lại từ trước đến nay, từ cơ sở lên đến trên cao, việc bố trí người phụ trách lĩnh vực văn hóa và giáo dục thử xem những ai xứng đáng là "tư lệnh" giỏi? Nói thật là không nhiều, hay đúng hơn là rất ít. Thế thì làm sao mà có thắng lợi? trong khi nhớ lại thời chiến tranh đã tập hợp được rất nhiều tướng giỏi, nên mới thành công đó chứ. Cũng có người làm được, có khả năng và bản lĩnh, nhưng tính nết "không vừa ý" cấp trên thế nào đó nên bị bật ra ngoài.

Khi nói đến kế hoạch phát triển thì nhiều người thường nêu câu hỏi đầu tiên là tiền đâu để mà thực hiện. Tiền đương nhiên là cần phải có. Có thực mới vực được đạo như người xưa đã nói. Nhưng có lẽ câu hỏi đầu tiên là ai sẽ quản trị chứ chưa phải tiền đâu. Người quản trị giỏi họ biết trả lời câu hỏi tiền đâu, biết sử dụng tiền ít để làm ra nhiều hơn, hoặc cuối cùng họ thay đổi căn bản kế hoạch để có lối ra khả thi hơn. Người không biết quản trị có khi tiền nhiều nhưng vẫn thất bại và mất luôn cả tiền, cả người, cả lòng tin.

Các nước phát triển họ có nhiều kinh nghiệm đào tạo đội ngũ giỏi về quản trị. Những con người ấy tất nhiên vẫn có một phần do năng lực tự nó, nhưng nhìn chung chủ yếu vẫn là do đào tạo mà thành. Nhà nước cần quan tâm đầu tư cho đào tạo đội ngũ quản trị, vừa hỗ trợ kỹ thuật chuyển giao kinh nghiệm, vừa có chính sách khuyến khích khởi nghiệp. Ở những trường đào tạo xuất sắc, sau khi học sinh ra trường họ không chú trọng hàng đầu việc xin việc làm được hay không, mà là những học sinh ấy đã tạo ra được bao nhiêu việc làm cho mọi người, đó chính là sự thành công trong khởi nghiệp. Điều này không phải nói riêng cho ngành sư phạm mà là nói chung đối với giáo dục đại học. Ở các nước phát triển, mà nước ta trước đây cũng có thời kỳ như vậy, các trường sư phạm thường tuyển người giỏi. Chứ không phải "chuột chạy cùng sào". Tất nhiên người giỏi thì phải có chế độ lương thích đáng, mà thực ra ở cấp các trường chỉ cần đưa ra cơ chế phù hợp và bố trí đúng người cầm đầu rồi tự họ tạo ra lương cho cả đơn vị. Còn tư lệnh vùng, tư lệnh ngành tất nhiên phải trong tương quan chung với các ngành khác, tức là trong bài toán chung. Nhưng trước tiên phải chọn được người giỏi đi rồi chính họ sẽ tham gia giải quyết bài toán đó.

Cán bộ quản trị là nhân tố chính tạo ra thương hiệu của nhà trường và của ngành. Nói đến việc xây dựng thương hiệu thì trước tiên phải nói đến yếu tố quản trị. Hàng chục năm qua, để xây dựng mô hình trường thuộc tốp cao, nhà nước ta cũng đã từng có đầu tư đáng kể về tài chính (hàng trăm triệu USD cho mỗi nơi) vào một số địa chỉ nhưng kết quả vẫn không thành, đó là do chưa đầu tư đúng mức cho nhân tố con người – quản trị. Những người quản trị ngành mà yếu kém thì có khi chẳng những không giúp được gì cho ngành, lại còn cản trở kìm hãm, gây nên sự cố, có tội hơn là có công, mặc dù nhiều lúc cũng nhận được giấy khen của nơi nào đó.

Nước ta lâu nay nhìn chung vẫn chưa có một đội ngũ quản trị giỏi, mấy chục năm nêu ra mục tiêu có những trường tốp cao của thế giới, nhưng mãi không đạt được đó thôi. Thực tế này thêm một lần nữa chỉ ra rằng nước ta rất cần đội ngũ quản trị đại học giỏi.

Mà có đúng là ta chưa có hay đã có đội ngũ này, mà không phát huy họ được, do cơ chế quản trị tồi? Rất có thể cả hai khả năng ấy đều có. Cần quan tâm hàng đầu để xây dựng đội ngũ này, từ việc phát hiện người có triển vọng, đến việc đào tạo và sau đó là tiếp tục hỗ trợ kỹ thuật và chuyển giao công nghệ.

Tiếp theo là các thầy giáo giỏi. Những người đi học luôn cần thầy giỏi, thời nào cũng vậy. Thầy mà không giỏi thì học mất công lắm, đó là chưa kể có hại nữa, hại cả đời. Thầy giỏi lúc nào cũng có thương hiệu của bản thân và góp phần rất quan trọng tạo nên thương hiệu nhà trường. Đối với học sinh, họ ít quan tâm và ít biết ai quản trị giỏi, nhưng họ rất biết các ông thầy giỏi. Nhiều khi người đi học chọn một trường nào đó là do biết ở đó có thầy giỏi.

Ngày xưa kia, bên Trung Quốc có ông Khổng Tử, là một ông thầy rất giỏi, rất nổi tiếng. Mặc dù xét theo tư duy bây giờ thì ông ấy cũng có tội nặng, công tội có thể ngang bằng nhau chứ không phải tội ít, nhưng đó là sự hạn chế có tính lịch sử và điều kiện đương thời. Có lúc ông ấy mở trường người ta đến học rất đông, có tới hàng nghìn người cùng thời điểm, chủ yếu là ngồi ở một gốc cây to để nghe thầy giảng, chứ đâu có đủ phòng học và bàn ghế tiện nghi như ngày nay. Nói vậy để thấy vai trò quan trọng hàng đầu của nhân tố con người trong phát triển giáo dục. "Thầy phải ra thầy" là ý kiến của cựu Thủ tướng Phạm Văn Đồng đã nói cách dây mấy chục năm.

Mà thời nay cũng vậy, trong cuộc đời đi học của nhiều người đã có nhiều kỷ niệm nhớ mãi về những người thầy giáo mà họ yêu mến, kính phục bởi những kiến thức vượt trội và nhân cách cao thượng của thầy. Đây chẳng phải là nguồn lực rất quan trọng để nhà trường phát triển bền vững lâu dài hay sao. Trường là để học, không có thầy thì làm sao mà có trường. Nói lấy học trò làm trung tâm là phương châm đúng, nhưng ai thực hiện điều đó nếu không phải người đầu tiên là thầy. Trong thời buổi thị trường bây giờ không ít nhà quản lý chạy theo số lượng, kể cả hạ chuẩn, để thu được nhiều học phí. Nếu lấy học trò làm trung tâm kiểu ấy thì chỉ cần "chợ" chứ không cần trường.

2. VỀ NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH

Tuy là xếp sau nguồn lực con người, nhưng nó vẫn là điều kiện "cứng", không thể không có, kể cả trong ý nghĩa vật chất quyết định ý thức. Chất lượng giáo dục ngày nay không thể mua bằng giá rẻ. Và đầu tư cho giáo dục được coi là đầu tư phát triển. Tài chính là yếu tố thứ 2, nhưng tài chính cho giáo dục chính là đầu tư cho con người – thuộc yếu tố thứ nhất. Cho nên thứ nhất và thứ nhì nói ở đây có ý nghĩa tương đối, không thể tách rời nhau, và chúng có thể chuyển hóa qua lại.

Đừng bao giờ nghĩ sẽ có cách nào đó để tạo nên một khoảng tài chính lớn đổ vào giáo dục nhằm giải quyết cái khó khăn về tài chính hiện nay. Lối nghĩ đó không khả thi trong thực tế. Mà nếu có tiền nhiều nhưng không thay đổi cách tư duy, cách quản trị thì có khi chẳng đem lại hiệu quả mà ngược lại còn có hại cho văn hóa và giáo dục. Chỉ có cách duy nhất là phải giải quyết tổng thể bằng nhiều giải pháp trực tiếp và gián tiếp, của nhà nước và của xã hội, đầu tư bằng tài chính và đầu tư bằng các chính sách khác, từ nhiều phương diện khác nhau, với tư duy mới. Từ đó hợp lại thành sức mạnh chung mà người ta thường gọi là sức mạnh tổng hợp.

So với các nước, tình hình đầu tư cho giáo dục đại học ở Việt Nam còn rất thấp, mới chỉ bằng từ ½ đến 1/6 so với họ nếu tính theo tỷ lệ trong GDP, và nếu tính bình quân trên một sinh viên thì mức độ cũng tương tự như vậy. Muốn hơn 20 năm nữa trở thành một nước công nghiệp phát triển có thu nhập cao thì cần số lao động tốt nghiệp đại học trong cơ cấu lao động xã hội lúc đó bằng khoảng 2 lần so với hiện nay. Mặt khác lại cần chất lượng cao hơn hiện tại. Nói thế để thấy lượng tài chính cần đầu tư vào đây là một số lượng lớn. Lớn thì cũng phải cố, vì phải thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa để có một

quốc gia phát triển. Mà cũng đã nói đây là quốc sách hàng đầu. Quốc sách hàng đầu mà tiền hàng cuối thì thật mâu thuẫn trong tư duy, không biện chứng.

Ngân sách nhà nước lâu nay đầu tư cho giáo dục nói chung đã có cố gắng. Mặc dù vẫn cần phải đầu tư nhiều hơn nữa. Nhưng dù sao thì vẫn không đủ. Hiện tại các trường công lập đang chiếm trên 80% trong cơ cấu số lượng sinh viên, trong khi ở nhiều nước phát triển tỷ lệ này chỉ khoảng 30-35%. Cần tái cơ cấu theo hướng cho tăng số trường và sinh viên ngoài công lập lên, chiếm đa phần trong tổng số, trong đó nhất là việc phát triển các trường không vì mục đích lợi nhuận. Chú ý là: đừng nghe nói tỷ lệ trường công nhiều mà tính đến chuyện giải thể bớt cho ít lại. Nhiều ở đây là nói theo so sánh tương đối, còn số lượng sinh viên thì nước ta vẫn ít, tỷ lệ nhập trường vẫn thấp nhất đông-nam-Á, nên nhiều mà vẫn không dư. Cái chính là phải phát triển tăng mạnh các trường ngoài công lập. Sự thay đổi cơ cấu như vậy sẽ góp phần tích cực để thêm nguồn lực phát triển.

Trước đây ở nước ta có 3 loại trường là công lập, tư thục và dân lập. Sau đó lại có chủ trương bỏ đi loại hình trường dân lập, cũng tức là chủ trương cho chuyển các trường dân lập sang trường tư thục, cũng có nghĩa là tư nhân hóa số trường này. Trong đó nhiều trường bị ép phải chuyển, một số trường nhất quyết không chịu chuyển. Chúng tôi nghĩ rằng, tại Việt Nam, việc tồn tại các trường dân lập là khách quan và cần thiết. Khi một trường mà sở hữu không phải của tư nhân, cũng không phải của nhà nước, mà là của một cộng đồng xã hội cùng tự nguyện lập nên, thì đó là trường dân lập. Sao cứ bắt người ta phải tư nhân hóa để chuyển tài sản chung thành của tư nhân. Còn trường tư thì đã có loại hình trường tư rồi. Thực hiện theo loại hình dân lập cũng sẽ mở ra thêm một phương án nữa cho nguồn lực trong xã hội đầu tư vào giáo dục. Mà trường dân lập sẽ là trường không vì mục đích lợi nhuận – loại hình có nhiều mặt ưu điểm hơn so với trường tư thục vì ít bị sức ép về lợi tức được phân chia và kể cả so với trường công lập vì tính tự chủ - chủ động sáng tạo.

Hiện nay một số trường công lập đang gặp khó khăn trong tuyển sinh vì năng lực quản trị và chưa có thương hiệu, kể cả một số trường cao đẳng sư phạm gặp khó do thay đổi các quy định của cơ quan nhà nước, cần điều chỉnh các quy định và thay đổi mô hình để các trường này có thể hoạt động khá lên hoặc cho họ chuyển sang loại hình ngoài công lập không vì mục đích lợi nhuận (Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam đã và sẽ có đề xuất kiến nghị cụ thể tiếp về vấn đề này). Các biện pháp này cũng là nhằm đưa các khoản do nhà nước đầu tư những năm trước đây cho các trường này vào hoạt động hiệu quả - theo nghĩa đó, cũng là giải pháp về nguồn lực tài chính.

Lâu nay nhà nước đã có chương trình cho sinh viên vay tiền với lãi suất ưu đãi để đi học đại học. Chính sách này rất tốt. Cần giành thêm nguồn tài chính cho mục tiêu này. Gần đây tôi nghe Thủ tướng Chính phủ và Chủ tịch Quốc hội có nói đến chủ trương tạo điều kiện giúp cho sinh viên khởi nghiệp, điều này rất đáng được hoan nghênh ủng hộ.

Các chương trình mục tiêu và các dự án lâu nay nhà nước đầu tư cho giáo dục cũng không phải ít, mặc dù cũng nên cố gắng đầu tư thêm, kể cả vốn cấp phát và nhất là các khoản cho vay ưu đãi có thu hồi vốn. Tất nhiên cần phải hoàn thiện phương thức đầu tư để hiệu quả cao hơn, chống thất thoát và tiêu cực. Văn hóa trong đầu tư và trong tiêu tiền ở Việt Nam, nhất là đối với khoản tiền công, mà người ta còn gọi "tiền chùa" là chưa tốt, nếu không muốn nói là nhiều mặt yếu kém. Đồng thời phải hết sức cảnh giác và đấu tranh chống "lợi ích nhóm" khuynh đảo công việc.

Các trường ngoài công lập khi có nhu cầu đầu tư cho giáo dục thì các dự án ấy xứng đáng được nằm trong danh mục ưu tiên hàng đầu được vay vốn với lãi suất ưu đãi. Các trường công lập ngoài số vốn cấp phát vẫn phải tiếp tục (đừng hiểu sai về tự chủ như là tự túc, nhà nước không cân đối vốn nữa) hàng năm, có thể thêm nguồn tài chính cho vay ưu đãi. Các trường công lập được ngân sách nhà nước cấp phát vốn xây dựng cơ bản cần nộp khấu hao về cho quỹ phát triển giáo dục của quốc gia. Cách làm này cũng là để kiểm soát hiệu quả sử dụng vốn.

Lâu nay nhà nước đã không ít lần đưa ra chính sách cho các trường học ngoài công lập được thuê đất sạch và miễn tiền thuê đất, đó là một chính sách tốt, nhưng trong thực tế không thực hiện được, quy định đó không khả thi do khả năng của ngân sách không bảo đảm. Trước tiên để bớt gánh nặng cho ngân sách, chỉ cần tập trung thực hiện tốt chính sách miễn tiền thuê đất, còn tiền đền bù giải phóng mặt bằng thì nhà đầu tư phải tự lo, trừ những trường ở nơi cần có trong quy hoạch mạng lưới (sẽ cho thuê đất sạch). Đồng thời với đó cần ưu tiên trong quy hoạch sử dụng đất, giành một lượng diện tích đủ cho chiến lược phát triển giáo dục lâu dài, và đưa vào luật quản lý nghiêm ngặt quỹ đất dùng cho giáo dục, cấm việc thay đổi mục đích sử dụng đất, chuyển sang đất ở và đô thị cũng như các mục đích khác. Trong trường hợp đặc biệt, từ yêu cầu lớn về quốc kế dân sinh mà cần thay đổi mục đích sử dụng đất thì phải báo cáo ra quốc hội để xin phép, và nhất thiết phải bổ sung quỹ đất cho giáo dục ở vị trí khác ít nhất là tương ứng với số đất phải lấy đi. Trong mọi trường hợp khi giải thể hoặc sáp nhập các đơn vị giáo dục đào tạo tuyệt đối không được dùng số diện tích giành cho giáo dục ở đó vào mục đích khác.

Còn nữa là vấn đề thuế. Đề nghị nhà nước nên có một đề án nghiên cứu kỹ về các loại thuế đối với đầu tư vào giáo dục theo tinh thần khuyến khích nhất. Về thực trạng, đã có những quy định rồi và còn thiếu chưa quy định đủ, qua nghiên cứu sẽ quyết định. Trường học nên được xem xét miễn giảm nhiều loại thuế. Sau đây là một số đề xuất ban đầu, chưa đủ. Trường không vì mục đích lợi nhuận là trường không phân chia lợi nhuận cho cá nhân, lợi nhuận nếu có chỉ để đầu tư tăng thêm cho phát triển giáo dục, thì cần được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp. Những trường tư thục có phân chia lợi nhuận cho cá nhân góp vốn thì chỉ nộp thuế thu nhập doanh nghiệp theo tỷ lệ tương ứng với số tiền phân chia lợi nhuận thực tế mỗi năm, còn nếu có lợi nhuận mà năm ấy không phân chia, để tất cả lại cho đầu tư phát triển trường thì cũng được miễn thuế của năm ấy như trường không vì mục đích lợi nhuận.

Thuế sử dụng đất, thuế doanh thu, thuế tiêu thụ đặc biệt, thuế nhập khẩu thiết bị để sử dụng (không mua bán thương mại) sẽ không thi hành đối với hoạt động giáo dục đào tạo trực tiếp. Thuế thu nhập cá nhân thực hiện theo quy định chung và bổ sung thêm đối tượng ưu tiên được miễn giảm là các thầy cô giáo đến sống và làm việc ở nơi khó khăn.

Đối với các doanh nghiệp kinh doanh sản xuất, dịch vụ khác, nếu dùng lợi nhuận của mình đầu tư cho giáo dục (kể cả trực tiếp đầu tư hoặc cho tặng hoặc góp vốn) tham gia cùng với các pháp nhân khác, được tính số chi phí đó vào chi phí trước thuế của doanh nghiệp. Tất nhiên là có giới hạn nhất định cơ chế mở. Một số nước ở khu vực Bắc Âu đã có chính sách như thế, chúng ta có thể nghiên cứu để tham khảo. Chính sách tính thuế kiểu này cộng với văn hóa hiến tặng là nguồn tài chính rất đáng kể đầu tư vào giáo dục để hình thành các trường không vì mục đích lợi nhuận.

Tạo thêm nguồn lực, có chính sách khuyến khích huy động nguồn lực cho giáo dục đại học là việc rất cần thiết, nhưng một việc khác, song song với đó, là sử dụng hiệu quả nhất, từ đó mà tạo ra được nhiều sản phẩm con người cả về số lượng và chất lượng. Sản phẩm giáo dục có đồng thời hai yêu cầu cùng lúc. Thứ nhất, là yêu cầu về mặt nhân văn với tinh thần con người là mục đích, mục tiêu. Và yêu cầu thứ hai là về cân đối được nguồn lực tài chính cho đầu tư phát triển bản thân ngành và các cơ sở giáo dục.

Nếu không cân đối được nguồn lực thì các mong muốn dù là tốt đẹp đến mấy cũng sẽ bất khả thi vì không có nguồn lực để tái đầu tư cho các vòng tiếp theo sau đó. Nhưng nếu cái gì cũng hạch toán trực tiếp như các ngành sản xuất thì cũng hỏng việc trong nhiều lĩnh vực. Việc đầu tư cho giáo dục phần nhiều là đầu tư trước mắt nhưng lại chuẩn bị cho chiến lược lâu dài sau đó, có độ trễ tương đối lớn, không thể hạch toán trực tiếp được. Vì vậy rất cần sự chia sẻ giữa nhà trường, gia đình, xã hội và nhà nước.

Hoạt động giáo dục không thể nằm ngoài một cách riêng biệt so với cơ chế thị trường, giáo dục cũng không thể không theo quan hệ cung cầu, nhưng giáo dục có một đặc trưng khác nữa, riêng có. Đó là đặc trưng về mục đích con người và tính chất nhân văn. Không phải thị trường theo nghĩa sản xuất "hàng hóa" vật chất trần trụi. Trường là trường, chứ trường không phải là chợ. Ngày nay, trong điều kiện kinh tế thị trường, nếu cái gì cũng chạy theo lợi nhuận thì giáo dục không còn là giáo dục, mà chỉ là một ngành kinh tế không hơn không kém.

Còn tất nhiên việc có thu lại được chi phí đã bỏ ra hay không để đủ điều kiện cho tái sản xuất là vấn đề chính đáng và nghiêm túc. Nhà nước và các tổ chức xã hội, các gia đình phải cùng chia sẽ trách nhiệm trong đầu tư cho giáo dục, đừng để nó không ổn định, lên xuống thất thường như nhiều loại giá cả hàng hóa bán mua ngoài chợ.

3. VỀ NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ

Thời đại ngày nay, khoa học - công nghệ đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, chứ không còn là điều kiện và nhân tố thúc đẩy như ngày xưa nữa. Chính vì vậy mà nhiều tiến bộ về công nghệ đã được đưa nhanh vào sản xuất. Trong đó, riêng công nghệ thông tin đã có bước tiến vượt bậc, tạo tiền đề và tham gia nền tảng cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Cùng với đó là những tiến bộ về khoa học giáo dục, về công nghệ trong các lĩnh vực khác liên quan đến khoa học tự nhiên – kỹ thuật và kể cả khoa học xã hội.

Công nghệ thông tin sẽ giúp các thầy giáo và tham gia trực tiếp truyền thụ kiến thức (công việc mà ngày trước người thầy trực tiếp thực hiện); nâng cao hiệu suất công việc, giảm thời gian đi lại và tăng năng suất lao động một cách nhảy vọt (một người thầy giỏi + CNTT = hàng nghìn ông thầy giáo ở khắp nơi); thay đổi phương thức "sách giáo khoa"; làm chức năng của "thư viện" và "liên thư viện" kết nối trong nước và quốc tế cung cấp thông tin và dữ liệu mở cho giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học; thực hiện chức năng của giáo dục mở và khoa học mở (như UNESCO đã có hai khuyến nghị trong mấy năm gần đây); tham gia công việc quản lý, quản trị; thay đổi cách mua sắm và xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật… Từ đó cũng đồng thời làm giảm bớt chi phí tương đối trong đầu tư.

CNTT tạo môi trường để hội nhập toàn cầu, tiếp biến văn hóa phương Đông và phương Tây, dễ dàng tiếp cận với các nguồn thông tin đa dạng và nhiều chiều, từ đó mà người học trở thành những con người tự do hơn, biết tư duy độc lập và có năng lực xử lý

thông tin hơn. Cũng tức là họ trưởng thành nhanh hơn. Chính vì vậy, công nghệ không chỉ là nguồn lực rất quan trọng mà nó còn là một cách dạy-cách học hiệu quả hơn nếu biết sử dụng đúng và tạo được dòng chủ lưu tiến bộ nhân văn trên không gian mạng.

CNTT đang và sẽ tiếp tục tiến bộ nhanh và mới hơn nữa, đến một ngày không xa (thực ra thì hiện nay đã bắt đầu diễn ra rồi) nó sẽ trực tiếp tham gia vào việc thay đổi căn bản phương thức hoạt động của con người. Người ta sẽ hoạt động theo một phương thức khác so với thời đại của văn minh nông nghiệp và văn minh công nghiệp từ trước đến nay. Cuộc "đại cách mạng" này sẽ giúp con người bước vào một nền "văn minh" mới.

Cần nhận thức đầy đủ vai trò của việc chủ động chuẩn bị nguồn lực, sử dụng hiệu quả và tranh thủ lợi thế của những tiến bộ mới về công nghệ, trước nhất là công nghệ thông tin, trong đó kể cả đào tạo từ xa, qua mạng. Cơ sở đào tạo phải nhanh chóng thích ứng với đặc điểm mới của tình hình, trong đó có việc đầu tư hiệu quả cao cho cơ sở hạ tầng, kể cả băng thông rộng, các thiết bị chủ chốt và đường truyền, sao cho không phải bỏ đi làm lại nhiều lần gây tốn kém lãng phí, trong đó có chuẩn bị con người đủ năng lực tiếp thu cái mới và làm lan tỏa ra cho đồng nghiệp.

Ngay như việc chuyển đổi số đang thành "phong trào" hiện nay, nếu không có kế hoạch vĩ mô kết hợp chặt chẽ với vi mô, không phân công rõ ràng thì sẽ không tránh khỏi lãng phí lớn. (Một ví dụ, muốn số hóa thì đầu tiên sẽ số hóa dữ liệu, sau đó là kết nối. Mà ngay trong khâu đầu tiên, một dữ liệu có thể số hóa rất nhiều lần, lặp đi lặp lại, vì đơn vị nào cũng cần dữ liệu ấy, trong khi chỉ cần số hóa nó một lần và dùng chung thì tiết kiệm rất nhiều. Bởi vì đằng nào thì cũng phải kết nối mà, đặc trưng 4.0 chính là sự "kết nối", chứ còn máy tính thì 3.0 đã có rồi).

CNTT cũng giúp cho việc tổ chức liên thông giữa các cấp học và ngành học, từ đó mà khớp nối chương trình, các khung tiêu chuẩn đầu ra và các thỏa thuận về thừa nhận kết quả của nhau. Khi tổ chức tốt việc liên thông, mà trước nhất là liên thông giữa đại học và cao đẳng, giữa đào tạo kỹ thuật viên cao cấp và đào tạo kỹ sư, đại học thì xã hội đã lợi nhiều rồi (kỹ thuật viên cao cấp là đầu ra chính của cao đẳng chuyên nghiệp trước đây – một bộ phận hợp thành của giáo dục đại học, nó khác với đào tạo thợ là công việc của giáo dục nghề nghiệp cũng rất cần hiện nay)./.

Chủ đề 1

NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

CHUYỂN ĐỔI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐẾN 2030: NHỮNG THÁCH THỨC VỀ CHÍNH SÁCH VÀ TÀI CHÍNH, VÀ VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC VÀ XÃ HỘI

Phạm Đỗ Nhật Tiến[1]
Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Abstract

In this article, the notion of "transforming education" proposed at the United Nations Transforming Education Summit has similar connotations to the notion of "radical and comprehensive renovation of education" in the Vietnam Resolution No 29. With that understanding, Vietnam higher education has been on a transforming journey for already 10 years. This has been a challenging journey, with financial and policy challenges at the forefront. Based on the analysis of these challenges, the paper comes to two recommendations. Firstly, the State needs to increase investment in higher education, ensuring at least 0.5% of GDP in the period 2021-2030. Secondly, along with promoting effective implementation of socialization guidelines, policies and solutions to mobilize financial resources of the society, it is necessary to pay attention to exploiting non-financial resources, including ideas, policy and technology resources. In a world that is moving in the direction of promoting open science, open education and open technology, the exploitation of these resources will help both institutions and learners to partially remove financial difficulties to develop higher education in terms of access, quality and social justice.

Keywords*: transforming higher education; radical and comprehensive renovation; financial and policy challenges; public good; common good*

1. MỞ ĐẦU

Tại Thượng đỉnh chuyển đổi giáo dục (Transforming Education Summit) do Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc chủ trì tháng 9/2022 tại New York, Ủy ban Quốc tế về các tương lai của giáo dục đã ra Tuyên bố "Cùng nhau chuyển đổi giáo dục vì các tương lai công bằng và bền vững".

Tuyên bố mở đầu như sau: "Trước đây, giáo dục vẫn phải luôn thích ứng và đáp ứng với một thế giới thay đổi. Giờ đây, hơn bao giờ hết giáo dục phải góp phần làm thay đổi thế giới. Dù hơn nửa thế kỷ đã có nhiều nỗ lực quốc gia và quốc tế trong giáo dục và phát triển, nhưng các lời hứa về giáo dục có chất lượng cho mọi người vẫn dang dở. Chúng ta không thể nào bảo đảm rằng giáo dục là một quyền của con người trong suốt cuộc đời nếu tiếp tục như cũ… Một chuyển đổi giáo dục dũng cảm là cấp bách".

Ở đây, chuyển đổi giáo dục được hiểu vượt lên trên cải cách giáo dục. Nếu cải cách giáo dục chỉ xoay quanh những đổi mới nhằm tạo ra các phiên bản tốt hơn của các hệ thống giáo dục hiện có thì chuyển đổi giáo dục bao gồm cả đổi mới và làm mới mà kết quả là tạo ra hệ thống giáo dục mới, khác với cái hiện có.

Định hướng chuyển đổi GDĐH đã được đề xuất tại Hội nghị giáo dục đại học thế giới lần thứ ba, do UNESCO tổ chức từ 18 đến 20/5/2022 tại Barcelona, thông qua Báo

[1] Phamdntien26@gmail.com

cáo mang tên "Vượt giới hạn. Các cách thức mới để sáng tạo lại GDĐH" (UNESCO, 2022). Theo đó, một lộ trình sáng tạo lại GDĐH đã được đề xuất với 6 chuyển đổi cụ thể để đến năm 2030 hình thành một hệ thống GDĐH mới với những đặc tính sau đây: mở, linh hoạt và liên thông, học tập suốt đời; đa ngành, liên ngành và xuyên ngành; đa dạng, hợp tác và kết nối; phát huy sức mạnh của CNTT. Về cơ bản đó là một hệ thống được tái cơ cấu một cách căn bản nhằm đáp ứng nhu cầu tiếp cận GDĐH cho mọi người, suốt đời, mọi lúc, mọi nơi.

Đó cũng là mục đích mà GDĐH Việt Nam theo đuổi trên con đường đổi mới căn bản và toàn diện. Bốn chuyển đổi mà GDĐH Việt Nam phải thực hiện theo tinh thần NQ29 chính là lộ trình tái cơ cấu phù hợp với bối cảnh cụ thể và đặc trưng của hệ thống GDĐH Việt Nam. Đáng quan tâm là trong QĐ 209 ngày 17/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ về quy hoạch mạng lưới các cơ sở GDĐH đến năm 2030, mục tiêu được đề ra là: *"Thiết lập được một hệ thống GDĐH mở, công bằng, bình đẳng, chất lượng, hiệu quả và phục vụ học tập suốt đời; có quy mô và cơ cấu hợp lý, đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao, ứng dụng khoa học và đổi mới công nghệ phục vụ phát triển bền vững của cả nước và từng địa phương"*.

Như vậy, về mặt chủ trương thì GDĐH Việt Nam đang chuyển đổi phù hợp với khuyến nghị của UNESCO trong Lộ trình chuyển đổi GDĐH đến 2030.

Tuy nhiên, để thực hiện được sự chuyển đổi này rất nhiều thách thức cần được nhận dạng đầy đủ để có giải pháp phù hợp. Đó là những thách thức về thể chế, về chính sách, về tài chính, về đội ngũ, về công nghệ, v.v…, trong đó *các thách thức về chính sách và tài chính đặc biệt quan trọng*, thậm chí mang tính quyết định xét về phương diện nguồn lực.

Bài viết này muốn làm rõ những thách thức về chính sách và tài chính đối với GDĐH nước ta trong bối cảnh hiện nay để từ đó thảo luận về vai trò của Nhà nước và xã hội trong việc khắc phục các thách thức này.

2. CÁC THÁCH THỨC VỀ CHÍNH SÁCH VÀ TÀI CHÍNH TRONG PHÁT TRIỂN GDĐH VIỆT NAM

2.1. Các thách thức về chính sách

Chính sách thường được coi là *nguồn lực của các nguồn lực*. Các nhà hoạch định chính sách hiểu rõ hơn ai hết giá trị và tầm quan trọng của nguồn lực này. Một chính sách tốt, như chính sách khoán 10, có thể là một nguồn lực mang tính đột phá để đem lại những kỳ tích. Những điểm mạnh trong giáo dục nước ta nói chung, GDĐH nói riêng, cho đến nay cũng có nguyên nhân chủ yếu từ nguồn lực chính sách tốt. Tuy nhiên, nguồn lực chính sách này đang đối diện hai thách thức cơ bản sau đây trước yêu cầu chuyển đổi giáo dục theo tinh thần đổi mới căn bản và toàn diện:

Thứ nhất, việc tổ chức thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách còn nhiều yếu kém, bất cập. Điều này đã được nhắc đến nhiều lần trong các văn bản của Đảng và Nhà nước về giáo dục. Đi sâu vào nghiên cứu có thể chỉ ra các điểm nghẽn trong thực thi chính sách GDĐH bao gồm: 1) Tình trạng chồng chéo, thiếu nhất quán của hệ thống văn bản pháp luật; 2) Hiệu lực thi hành của các văn bản pháp luật thấp; 3) Thiếu cân bằng giữa các nhiệm vụ, giải pháp với nguồn lực cần thiết để thực hiện; 4) Thiếu một cơ chế phối hợp hữu hiệu giữa các bộ, ngành trong QLNN về giáo dục nói chung, trong đổi mới

GDĐH nói riêng; 5) Cơ chế giám sát và đánh giá còn mang tính hình thức, nặng về báo cáo thành tích và lạc hậu về phương pháp (Pham Đỗ, 2022).

Thứ hai, trong một thế giới ngày càng biến đổi, bất định và khó lường, gây nên bởi cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thì *phản ứng chính sách của Việt Nam trong lĩnh vực GDĐH còn chậm, và nếu có thì thiếu sự hỗ trợ của các phân tích chuyên sâu*. Hiện vẫn có những chính sách chỉ dừng lại ở các tuyên ngôn chung nhất, như các quy định về chính sách phát triển GDĐH tại Điều 12 của Luật GDĐH. Có những chính sách mang tính nửa vời, không đến nơi đến chốn như chính sách về các trường đại học mở. Lại có những chính sách quy định một đằng, thực hiện một nẻo như các chính sách liên quan đến quy hoạch mạng lưới, phát triển GDĐH tư thục. Riêng về GDĐH mở, liên quan đến tài nguyên giáo dục mở (OER) và khóa học trực tuyến mở đại chúng (MOOC), hiện vẫn chưa có bất kỳ chính sách nào, kể cả chính sách mang tính hỗ trợ để các nhà trường và nhà giáo có động lực trong việc sử dụng, khai thác các OER, MOOC. Khảo sát của Đỗ Văn Hùng và cộng sự (2019) cho biết khoảng 75% những người được hỏi cho rằng sự thiếu chỉ đạo chung của Nhà nước trong việc đưa ra chính sách là rào cản lớn đối với việc phát triển OER trong các trường đại học.

2.2. Các thách thức về tài chính

Nhìn chung sự hạn hẹp về tài chính là thách thức của hầu hết các hệ thống GDĐH trên thế giới trong mấy thập kỷ gần đây trước yêu cầu của những động lực mới trong phát triển GDĐH. Tuy nhiên, đối với Việt Nam thách thức này đặc biệt gay gắt khi GDĐH phải đáp ứng các yêu cầu cao về đổi mới căn bản và toàn diện trong việc thực hiện khâu đột phá chiến lược về phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao. Biểu hiện cụ thể của các thách thức này là như sau:

Thách thức tài chính ở cấp hệ thống: Mặc dù theo quy định của pháp luật, chi ngân sách nhà nước cho giáo dục được bảo đảm tối thiểu là 20% tổng chi ngân sách nhà nước nhưng trên thực tế, ngoại trừ duy nhất năm 2014, tỷ lệ này đạt 20,2%, còn thì tỷ lệ này không những chưa bao giờ đạt mà còn có xu thế giảm dần, hiện đạt 17,5% vào năm 2020 (Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, 2021). Trong thách thức chung đó, GDĐH có hai thách thức đáng quan ngại sau đây. Thứ nhất, tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho GDĐH trong GDP là rất thấp và cũng đang giảm dần, từ 0,33% năm 2004, giảm xuống 0,24% năm 2011và năm 2015 (World Bank, 2020). Thứ hai, chi ngân sách nhà nước cho GDĐH ở Việt Nam vào loại thấp nhất trên thế giới; đây là một tỷ lệ chi cực kỳ thấp, nhất là đối với một nước có khát vọng trở thành nước thu nhập trung bình cao vào năm 2030 (World Bank, 2020).

Thách thức tài chính ở cấp trường: Từ Kết luận số 37 ngày 26/5/2011 của Bộ Chính trị về Đề án "Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh XHH một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công" đến NQ số 19 ngày 29/10/2017 của HNTW6 (Khóa XII) về tiếp tục đổi mới và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, chủ trương nhất quán là phát triển thị trường dịch vụ sự nghiệp công; thu hút mạnh mẽ các thành phần kinh tế tham gia phát triển dịch vụ sự nghiệp công; đẩy mạnh việc chuyển đổi các đơn vị sự nghiệp công lập sang mô hình tự chủ hoàn toàn cả về chi đầu tư và chi thường xuyên. Trong lĩnh vực GDĐH, các cơ sở GDĐH hiện được chia thành bốn loại: 1) Cơ sở GDĐH tự bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên và chi đầu tư; 2) Cơ sở GDĐH tự bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên; 3) Cơ sở

GDĐH tự bảo đảm một phần chi thường xuyên; 4) Cơ sở GDĐH do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên. Lộ trình đặt ra là các cơ sở GDĐH phải chuyển dần sang tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư trên cơ sở từng bước tính đúng, tính đủ giá dịch vụ đào tạo, bao gồm chi phí tiền lương, chi phí trực tiếp, chi phí quản lý và chi phí khấu hao tài sản cố định. Nghĩa là, theo đúng quy định về nguồn thu tài chính của cơ sở GDĐH tại Điều 64 của Luật GDĐH 2018, thì nguồn thu chủ yếu của cơ sở GDĐH sẽ là các khoản thu ngoài ngân sách; nguồn ngân sách nhà nước cấp chỉ là nếu có. Thực sự đây là thách thức lớn đối với các cơ sở GDĐH, đặc biệt khi các cơ sở này đứng trước yêu cầu phải bảo đảm và nâng cao chất lượng với những khoản chi không ngừng gia tăng về đổi mới chương trình đào tạo, xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong, cải thiện đời sống giảng viên, đầu tư công nghệ và trang thiết bị, nâng cấp cơ sở vật chất.

Những thách thức trên càng trở nên bức bách do tác động của đại dịch covid-19. Việc giảm nguồn thu học phí do nhà trường ngưng hoạt động đi đôi với yêu cầu phải tăng các khoản chi để triển khai dạy và học trực tuyến đã là nỗi lo chung của các cơ sở GDĐH trên toàn thế giới. Đại dịch covid-19 đã là cú hích để các cơ sở GDĐH chuyển nhanh sang chuyển đổi số, nhưng khảo sát trên phạm vi toàn cầu cho thấy ngay cả ở những nước phát triển, khó khăn về tài chính là rào cản lớn nhất trong bước chuyển này. Hiện chưa có khảo sát để đánh giá rào cản này trong chuyển đổi số của GDĐH Việt Nam, nhưng trước những thách thức cả ở cấp hệ thống và cấp trường như nêu trên thì hiển nhiên giáo dục Việt Nam nói chung, các cơ sở GDĐH Việt Nam nói riêng, đang đứng trước một thách thức tài chính rất lớn khi mà Chương trình chuyển đổi số quốc gia theo QĐ 749 ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ đặt ra một số chỉ tiêu đầy tham vọng cho ngành giáo dục.

3. QUAN ĐIỂM GDĐH LÀ LỢI ÍCH CÔNG (PUBLIC GOOD) VÀ VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC

Trong khoảng bảy thập kỷ đầu tiên của thế kỷ XX, thì tư duy phát triển giáo dục ở phần lớn các nước trên thế giới được dẫn dắt bởi quan điểm giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng, là lợi ích công. Hệ thống GDĐH ở các nước chủ yếu là công lập và miễn phí. Tuy nhiên đó là một hệ thống GDĐH tinh hoa và vì vậy phần lớn các chính phủ trên thế giới đều có chính sách và nguồn lực tài chính đủ để đảm bảo Nhà nước giữ vai trò là chủ thể chính trong cả cung ứng và quản lý GDĐH.

Vào vài thập kỷ cuối của thế kỷ XX, trước yêu cầu đại chúng hóa GDĐH thì quan điểm GDĐH là lợi ích công thuần túy bị lay động. GDĐH được quan niệm vừa là lợi ích công, vừa là lợi ích tư. Chính sách chia sẻ chi phí (cost-sharing) trong GDĐH được hình thành với quan điểm Nhà nước vẫn giữ vai trò chính trong quản lý GDĐH nhưng chia sẻ việc cung ứng với khu vực tư.

Riêng trong khoảng hai thập kỷ gần đây, với việc hình thành và phát triển của thị trường GDĐH thì việc phân chia rạch ròi lợi ích công đối lập với lợi ích tư, theo kiểu lôgic cổ điển với hai giá trị (0,1) bị xem xét lại. Các chính phủ ngày càng có xu hướng tiếp cận bài toán lợi ích trong GDĐH theo một logic mờ (fuzzy logic) với một phổ giá trị trải dài từ 0 đến 1. Mô hình chia sẻ chi phí của các hệ thống GDĐH trên thế giới giờ đây là cả một phổ nằm giữa hai đầu cực. Ở một đầu cực là các hệ thống GDĐH với các cơ sở công lập miễn phí ở 81 nước trên thế giới, trong đó 5 nước (Na Uy, Phần Lan, Đức, Argentina và Cuba) đảm bảo quyền phổ cập GDĐH. Ở đầu cực kia là một số ít các hệ thống GDĐH hoạt động chủ yếu với nguồn thu ngoài ngân sách nhà nước, với việc phát

triển mạnh mẽ hệ thống GDĐH ngoài công lập đi đôi với việc đẩy mạnh thu học phí trong các cơ sở GDĐH công lập (Teferra và cộng sự, 2022).

Ở giữa hai đầu cực là các hệ thống GDĐH với cơ chế chia sẻ chi phí theo tỷ lệ chi phí công/chi phí tư rất khác nhau tùy theo khu vực, thậm chí tùy theo nhà trường trong cùng một quốc gia. Chẳng hạn, nghiên cứu của Teferra và cộng sự (2022) cho thấy tỷ lệ này là 10,6 ở Châu Âu và Bắc Mỹ; 2,1 ở Châu Á; 1,9 ở Châu Mỹ La tinh và vùng Caribee. Ở hầu hết các quốc gia trong nghiên cứu này, chính phủ cung cấp số tiền lớn hơn so với gia đình của sinh viên. Chỉ riêng ở các nước Albania, El Salvador, Nepal và Peru thì chi tiêu gia đình cho mỗi sinh viên nhiều hơn so với chính phủ.

Hiện không có một công thức tối ưu về tỷ lệ chi phí công/chi phí tư trong mô hình chia sẻ chi phí của GDĐH. Tuy nhiên, để thực hiện chuyển đổi GDĐH trước chiều hướng cắt giảm các khoản chi ngân sách Nhà nước cho GDĐH ở nhiều nước trên thế giới, đặc biệt do tác động tiêu cực của đại dịch covid-19, Hội nghị GDĐH thế giới lần thứ ba và tiếp đó là Thượng đỉnh chuyển đổi giáo dục đã đưa ra các khuyến nghị sau về chính sách công và tài chính công đối với GDĐH: 1) Cần có sự thay đổi căn bản trong cách thức mà các chính phủ và các bộ tài chính nhìn nhận và đối xử với giáo dục. Chi tiêu cho giáo dục không hẳn là một khoản chi tiêu dùng – *đó là một khoản đầu tư quan trọng của quốc gia* (UN, 2022); 2) Bất kể cơ chế tài chính là gì, các chính phủ *cần cấp tài chính nhiều hơn nữa* cho GDĐH với tư cách là một lợi ích công trên cơ sở tối ưu hóa chi tiêu công, nâng cấp các hệ thống thuế và đảm bảo tính minh bạch; 3) *Cần đảm bảo rằng các nước đang phát triển đầu tư 1% GDP của họ cho GDĐH, nghiên cứu và phát triển* (Teferra và cộng sự, 2022).

Trong bối cảnh chung đó, chính sách phát triển GDĐH Việt Nam hiện nay là phát huy quyền tự chủ đại học theo định hướng khuyến khích các cơ sở GDĐH công lập tự bảo đảm mọi khoản chi, bao gồm chi thường xuyên và chi đầu tư. Nguồn thu ngoài ngân sách sẽ là nguồn thu chủ yếu của các cơ sở GDĐH công lập, trong đó đóng góp chính là nguồn thu từ học phí. Vào năm học 2015-2016 học phí đã cao hơn khoảng hai lần so với chi phí công trên đầu sinh viên (World Bank, 2020) và Việt Nam đã thuộc số ít nước mà chi tiêu gia đình cho mỗi sinh viên nhiều hơn so với chính phủ. Việt Nam cũng thuộc số ít nước mà học phí chiếm tới hơn 50% chi phí đơn vị, còn chi ngân sách nhà nước cho GDĐH chưa tới 0,5% GDP (World Bank, 2020).

Hiện chưa có nghiên cứu chuyên sâu để đánh giá tác động của chính sách cùng cơ chế tài chính nói trên. Tuy nhiên để thực sự có bước đột phá trong đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH theo yêu cầu của Đại hội Đảng lần thứ 13, sao cho GDĐH được chuyển đổi và đóng góp hữu hiệu vào việc đưa nước ta trở thành nước thu nhập trung bình cao vào năm 2030 thì việc tăng ngân sách Nhà nước cho GDĐH là cấp thiết. Đó là vì bất kể cơ chế tài chính là gì, trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu dựa trên lợi thế về nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay, thì các chính phủ đều cần xây dựng một hệ thống GDĐH bền vững, đa dạng và có chất lượng, trong đó ngân sách Nhà nước không phải chỉ để bảo đảm công bằng xã hội trong GDĐH, mà còn để bảo đảm rằng chí ít có một số cơ sở GDĐH công lập được đầu tư đến nơi đến chốn để trở thành các đại học hoa tiêu (flagship university), tạo nền tảng cho sự phát triển của cả hệ thống thông qua các kết quả đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ xã hội của các cơ sở này; và hơn thế nữa còn phải tạo điều kiện để người học được theo học với chi phí phải chăng (Altbach và cộng sự, 2021).

Hiện dự thảo Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2021-2030 cũng đã đề xuất "đảm bảo tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho GDĐH đạt tối thiểu 0,5% GDP trong giai đoạn 2021-2030"[2]. Đây là một đề xuất khiêm tốn, nhưng chí ít cũng cụ thể hóa được quan điểm xuyên suốt tiến trình đổi mới giáo dục nước ta; đó là đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển. Rất cần sự đổi mới tư duy phát triển GDĐH theo hướng nhận thức rõ hơn lợi ích công của GDĐH đã được các nghiên cứu khoa học trên toàn thế giới khẳng định qua những đóng góp của GDĐH vào tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội để tỷ lệ chi nêu trên được thực hiện, phân bổ, sử dụng hiệu quả và minh bạch.

4. QUAN ĐIỂM GDĐH LÀ LỢI ÍCH CHUNG (COMMON GOOD) VÀ VAI TRÒ CỦA XÃ HỘI

Trước những thay đổi căn bản về kinh tế-xã hội ngày nay cùng những thách thức toàn cầu truyền thống và không truyền thống, UNESCO đã công bố báo cáo toàn cầu về đổi mới giáo dục (Báo cáo Sahle-Work) với tên gọi "Cùng hình dung lại các tương lai: Một khế ước xã hội mới về giáo dục" (UNESCO, 2021).

Khế ước xã hội mới về giáo dục là sự cam kết của các bên có liên quan trong việc chuyển đổi giáo dục thông qua việc thiết lập *tầm nhìn chung mới cùng các nguyên tắc và cam kết mới* để giáo dục góp phần mở ra các con đường mới hướng tới các tương lai mong muốn.

Hai nguyên tắc mới được đề xuất. Thứ nhất, giáo dục có chất lượng suốt đời là một trong những quyền cơ bản của con người; thứ hai, giáo dục phải được tăng cường với tư cách là một nỗ lực công và một lợi ích chung.

Đối với GDĐH, quan điểm GDĐH là lợi ích chung có ý nghĩa ở chỗ khắc phục các tranh cãi không ngã ngũ về GDĐH là lợi ích công hay lợi ích tư. Nó khẳng định GDĐH phải được xây dựng và phát triển trên nguyên tắc đó là *sự nghiệp toàn xã hội và là một lợi ích chung*, theo nghĩa GDĐH là lĩnh vực được quản trị chung và là hoạt động tập thể trong việc đồng sáng tạo và đồng sử dụng kho tàng tri thức nhân loại vì lợi ích của mọi người.

Quan điểm về lợi ích chung của GDĐH không mới đối với Việt Nam. Nó đã được cụ thể hóa trong chủ trương XHH giáo dục và được thể chế hóa thông qua quy định "Phát triển giáo dục, xây dựng xã hội học tập là sự nghiệp của Nhà nước và của toàn dân" trong Luật Giáo dục.

Thành công của chủ trương này là đã huy động được sự đóng góp to lớn của toàn xã hội, từ các cá nhân đến các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội, cộng đồng dân cư, vào sự phát triển của giáo dục. Cùng với sự phát triển của GDĐH theo xu thế đa dạng hóa, đại chúng hóa và quốc tế hóa, chính sách XHH cũng không ngừng được bổ sung, điều chỉnh và hoàn thiện theo nhiều hướng, thứ nhất khuyến khích phát triển các cơ sở GDĐH ngoài công lập; thứ hai thúc đẩy các cơ sở GDĐH công lập tăng cường các khoản thu ngoài ngân sách, chủ yếu là học phí; thứ ba đẩy mạnh hợp tác quốc tế.

[2] Về vấn đề này, đề xuất của World Bank (2020) là như sau: "Cần tăng dần tỷ lệ cấp tài chính công cho GDĐH, từ 0,23% GDP hiện tại lên ít nhất 0,8% GDP vào năm 2030... Điều này sẽ tương ứng với mức tăng 0,056 điểm phần trăm mỗi năm. Không làm được như vậy sẽ đặt đất nước vào nguy cơ rơi vào bẫy thu nhập trung bình thấp".

Đặc biệt, kể từ năm 2007, với việc nước ta gia nhập WTO và ký cam kết về GATS trong giáo dục, chấp nhận mở cửa thị trường GDĐH thì XHH giáo dục nước ta bước sang một giai đoạn phát triển mới. Đó là XHH trong bối cảnh hình thành, phát triển thị trường GDĐH với quan hệ cung cầu được đề cao và cơ chế cạnh tranh được phát huy. Phương thức đối tác công-tư (PPP) cũng đã chính thức được đưa vào vận dụng trong GDĐH, tạo thêm một kênh nhiều tiềm năng trong việc thu hút nguồn lực tài chính từ khu vực tư nhân đóng góp cho GDĐH trên cả hai phương diện, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và cung ứng dịch vụ GDĐH.

Tuy nhiên, cho đến nay trọng tâm của XHH giáo dục là huy động sự đóng góp về nguồn lực tài chính của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp, cộng đồng và đông đảo nhân dân, trong và ngoài nước. Nghị quyết 35 ngày 04/6/2019 của Chính phủ về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển GD&ĐT giai đoạn 2019-2025 cũng có một tiếp cận như vậy.

Trong sự huy động đó, một phần chủ yếu là đóng góp bằng học phí của các học sinh, sinh viên. Với xu hướng phát triển của thị trường GDĐH thì sự đóng góp này sẽ tăng lên, tiến dần tới bù đắp đủ chi phí đơn vị trong GDĐH. Điều này sẽ dẫn tới một rào cản lớn, rào cản về tài chính, trên con đường người học đến với giáo dục. Và như thế sẽ tạo thành một nghịch lý trong việc xây dựng nền GDĐH theo hướng mở, tạo điều kiện học tập suốt đời cho mọi người mà Việt Nam hướng đến vào năm 2030.

Vì vậy, *vấn đề đặt ra ở đây là cần thay đổi tư duy về nguồn lực trong XHH GDĐH*. Nghĩa là chuyển từ tư duy đóng khung trong nguồn lực tài chính sang tư duy về nguồn lực mở, bao gồm mọi nguồn lực có thể có cho phát triển GDĐH. Đó là các nguồn lực về ý tưởng, chính sách, công nghệ vốn là các nguồn lực được khai thác mạnh trong phát triển GDĐH hiện nay trên thế giới theo hướng chuyển đổi để hình thành hệ sinh thái GDĐH số, mở, linh hoạt, liên thông, đáp ứng nhu cầu HTSĐ của mọi người.

Với cách tiếp cận như vậy, bài viết này đề xuất một số ý tưởng như sau:

Thứ nhất, ngày nay khi thông tin gia tăng theo hàm số mũ và tri thức nhân loại tăng gấp đôi từng ngày thì *nguồn lực ý tưởng* sẽ rất dồi dào và quan trọng. Vì thế đã hình thành và phát triển một phương thức khai thác nguồn lực ý tưởng này, đó là *crowdsourcing* (tạm dịch là tìm kiếm nguồn lực từ đám đông). Đó là, thay vì cách truyền thống là huy động trí tuệ vốn chỉ giới hạn trong đơn vị, thì chuyển sang huy động trí tuệ rộng lớn bên ngoài thông qua mạng internet. Phương thức này hiện được sử dụng mạnh mẽ trong doanh nghiệp vì nhiều lợi ích: tìm ra giải pháp nhanh; chi phí thấp; hướng tới đổi mới sáng tạo. Trong GDĐH, crowdsourcing cũng đã được sử dụng qua các cách thức như *crowdlearning* (giúp cải thiện thành tích của sinh viên bằng cách sử dụng các sáng kiến tập thể để nâng cao kỹ năng của từng sinh viên), *crowdteaching* (tối ưu hóa hiệu quả giảng dạy thông qua trao đổi và chia sẻ tài liệu giảng dạy và nghiên cứu), *crowd wisdom và crowd creation* (phát triển các ý tưởng đổi mới sáng tạo, phá hủy cái cũ, tạo dựng các vườn ươm doanh nghiệp). Các cơ sở GDĐH Việt Nam cần tham khảo kinh nghiệm quốc tế, vận dụng và phát triển crowdsourcing trong GDĐH, qua đó góp phần giải quyết bài toán làm thế nào chi phí thấp mà đạt hiệu quả cao trong đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Thứ hai, huy động sự đóng góp của xã hội trong tiến trình xây dựng và triển khai chính sách vốn là một thành phần quan trọng của chủ trương XHH, nhưng thời gian qua chưa được coi trọng, nay cần *phát huy để góp phần tháo gỡ các thách thức về chính sách*

đã được nêu ở trên. Về phương diện này, các cơ sở GDĐH, mà đại diện là Hiệp hội các trường đại học, cao đẳng Việt Nam, có vị thế và lợi thế thực hiện tốt hơn cả, không chỉ trong giám sát và đánh giá việc tổ chức thực hiện chính sách, mà không kém phần quan trọng là đề xuất, khuyến nghị về chính sách để khắc phục tình trạng chậm trễ trong phản ứng chính sách hiện nay, bao gồm các chính sách về khoa học mở, giáo dục mở, năng lực số, trí tuệ nhân tạo trong GDĐH, v.v…

Thứ ba về nguồn lực công nghệ, đây chính là nguồn lực chủ đạo trong phát triển GDĐH trên thế giới suốt hơn một thập kỷ nay. Chúng ta cũng nhận thức rõ tầm quan trọng của nguồn lực này và đã phát triển chính sách về ICT trong giáo dục từ thế hệ chính sách này đến thế hệ chính sách khác, phù hợp với bước tiến vượt bậc của ICT và vai trò của nó trong giáo dục. Tuy nhiên, hiện trạng phát triển ICT của Việt Nam lại đang đứng trước nhiều thách thức. Báo cáo xếp hạng toàn cầu về chỉ số phát triển ICT (ICT Development Index, IDI) cho thấy Việt Nam thuộc tốp gần cuối bảng và tiếp tục tụt hạng trong những năm gần đây. Trong so sánh với các nước ASEAN thì vị trí xếp hạng của Việt Nam trong năm 2017 như sau: Singapore (18); Brunei (53); Malaysia (63); Thái Lan (78); Phillippines (101); Việt Nam (108); Indonesia (111); Campuchia (128); Myanmar (135); Lao (139) (International Telecommunication Union, 2017).

Còn về kỹ năng số thì, theo Báo cáo Chỉ số cạnh tranh toàn cầu 2019, Việt Nam xếp ở vị trí 97/141 quốc gia. Riêng trong phạm vi 10 nước ASEAN thì Việt Nam xếp cuối bảng, thấp hơn cả Lào (74/141), chỉ hơn Cămpuchia (112/141). Vậy là trong bước tiến chung của khu vực và thế giới về ICT thì bước tiến của Việt Nam là chậm, không như kỳ vọng. Có nhiều nguyên nhân, nhưng có một nguyên nhân quan trọng là chúng ta chưa khai thác tốt nguồn lực hợp tác, bao gồm hợp tác đại học-doanh nghiệp theo phương thức PPP và hợp tác đại học-đại học trong hội nhập khu vực và quốc tế. Đây là lĩnh vực giàu tiềm năng về chia sẻ và cung cấp nguồn lực công nghệ cho GDĐH trong bối cảnh ngày nay, khi mà GDĐH ngày càng được mọi bên có liên quan nhận thức là một lợi ích chung, cần được phát triển trên tinh thần đề cao sự hợp tác thay vì cạnh tranh.

Những bất cập trong khai thác các nguồn lực nêu trên khiến cho các cơ sở GDĐH công lập vẫn chủ yếu dựa vào nguồn thu học phí do khó thực hiện đa dạng hóa các nguồn thu khác. Rất cần quan tâm đến tiếp cận theo hướng khai thác các nguồn lực nêu trên về ý tưởng, về chính sách và về công nghệ để nâng cao hiệu quả-chi phí, qua đó giảm chi phí đơn vị. Trong một thế giới ngày nay với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học mở, giáo dục mở, công nghệ mở thì các cơ sở GDĐH Việt Nam rất cần khai thác các nguồn tài nguyên phong phú đó để có thể đem đến cho người học các chương trình đào tạo chất lượng cao với chi phí thấp.

5. KẾT LUẬN

Ở Việt Nam, hiện chưa có khái niệm "chuyển đổi GDĐH". Thay vào đó là khái niệm "đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH". Tuy nhiên, trong Tuyên bố UNESCO "Cùng nhau chuyển đổi giáo dục vì các tương lai công bằng và bền vững", thì khái niệm chuyển đổi được định nghĩa như sau: "Chuyển đổi có nghĩa là những thay đổi căn bản đối với các quy trình và cơ hội giáo dục trên toàn thế giới". Hiểu như vậy và căn cứ vào các quan điểm chỉ đạo của NQ29 thì chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH Việt Nam cũng chính là chủ trương về chuyển đổi GDĐH.

Như vậy GDĐH Việt Nam đã trên hành trình chuyển đổi đến nay được 10 năm. Đã có những bước tiến đáng kể nhưng mục tiêu đến năm 2030 về "một hệ thống GDĐH mở, công bằng, bình đẳng, chất lượng, hiệu quả và phục vụ học tập suốt đời" còn đối diện với rất nhiều thách thức. Cũng như ở nhiều nước trên thế giới, đặc biệt ở các nước đang phát triển, thách thức hàng đầu là thách thức về chính sách và tài chính. Nhìn từ góc độ này, bài viết đưa ra hai khuyến nghị sau đây.

Thứ nhất, do GDĐH là một lợi ích công, Nhà nước cần thực thi chính sách đầu tư cho GDĐH là đầu tư phát triển, tăng ngân sách cho GDĐH, chí ít bảo đảm tối thiểu 0,5% GDP trong giai đoạn 2021-2030 như đã được đề xuất trong dự thảo Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2021-2030. Có thể coi đây là một điều kiện mang tính tiên quyết để GDĐH thực hiện được những chuyển đổi mong muốn, góp phần tích cực và hiệu quả vào việc đưa nước ta trở thành nước thu nhập trung bình cao vào năm 2030.

Thứ hai, do GDĐH là một lợi ích chung, rất cần hoàn thiện ở cả cấp hệ thống và cấp trường các chính sách và giải pháp XHH để huy động sự đóng góp hiệu quả của xã hội và cộng đồng quốc tế vào bổ sung nguồn lực cần thiết cho việc chuyển đổi GDĐH sang hệ thống mở, công bằng, bình đẳng, chất lượng, hiệu quả và phục vụ học tập suốt đời. Bên cạnh các đóng góp về tài chính đã được quan tâm huy động suốt thời gian qua, rất cần mở rộng sang những đóng góp về nguồn lực mở, bao gồm các nguồn lực về ý tưởng, về chính sách và về công nghệ. Trong một thế giới đang chuyển đổi rất mạnh và nhanh dưới tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với những chính sách, ý tưởng, khuyến nghị, giải pháp và hành động hiện nay hướng tới khoa học mở, giáo dục mở, công nghệ mở, thì GDĐH Việt Nam nói chung, các cơ sở GDĐH Việt Nam nói riêng, cần tranh thủ khai thác tối đa nguồn tài nguyên quốc tế đồ sộ, mở về khoa học, giáo dục và công nghệ để nâng cao hiệu quả-chi phí, đem lại cho người học những chương trình đào tạo có chất lượng, đại chúng, miễn phí hoặc chi phí phải chăng.

Tài liệu tham khảo

[1] Altbach, P. G., De Wit, H., & Woldegiyorgis, Y. A. 2021. *Public vs. private participation in higher education: Realities and debates*. Paper commissioned for the 2021/2 Global Education Monitoring Report, Non-state actors in education.

[2] Bộ Chính trị. 2014. *Nghị quyết 36 về đẩy mạnh ứng dụng, phát triển CNTT đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế.*

[3] Chính phủ. 2015. *Nghị quyết 26 về đẩy mạnh, ứng dụng, phát triển công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế.*

[4] Đỗ Văn Hùng và cộng sự. 2019. Báo cáo khảo sát tài nguyên giáo dục mở trong GDĐH Việt Nam. Trong "*Xây dựng và khai thác tài nguyên giáo dục mở"*, Hà Nội: Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.

[5] International Telecommunication Union. 2017. *Measuring the Information Society Report*. Geneva Switzerland: ITU.

[6] Phạm Đỗ Nhật Tiến. 2022. Nâng cao chất lượng GDĐH trong bối cảnh mới: Rào cản, vấn đề và khuyến nghị. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia "Phát triển và nâng cao chất lượng GDĐH trong bối cảnh mới", Huế ngày 07/10/2022.*

[7] Teferra, D., Chacón, E., Escribens, M., Johnstone, B., Malee Bassett, R., Pedró, F., Roser, J., and Varghese, N. V. 2022. *Financing in Higher Education*. Paper commissioned for the World Higher Education Conference 18-20 May 2022.

[8] UN. 2022. *Transforming Education: An urgent political imperative for our collective future*. Vision Statement of the Secretary-General on Transforming Education

[9] UNESCO. 2021. *Reimagining our futures together. A new social contract for education*. Paris: UNESCO

[10] UNESCO. 2022. *Beyond Limits. New Ways to Reinvent Higher Education*. Working document for the World Higher Education Conference. 18-20 May 2022.

[11] Viện Khoa học giáo dục Việt Nam. 2021. *Báo cáo giáo dục Việt Nam 2011-2020.* Tài liệu lưu hành nội bộ.

[12] World Bank. 2020. *Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options*. Hanoi: Higher Education Sector Report.

NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHÌN TỪ CƠ CHẾ THU, CHI

Lê Khánh Tuấn[1]
Trường Đại học Sài Gòn

Abstract

Based on current state regulations on the financial self-sufficiency of non-commercial public units, the article examines the right to decide on financial revenues and expenses in the exercise of university autonomy, thereby drawing inadequacies in ensuring resources for operations. On the basis of the obtained analysis results, the article proposes a number of solutions.

Keywords*: Financial, university, mechanism, revenue, expenditure*

1. MỞ ĐẦU

Khi đánh giá về chi tiêu công ở Việt Nam, Ngân hàng thế giới và Chính phủ [1] khẳng định rằng sự sẵn có của các nguồn tài chính chưa chắc đã đảm bảo một nền giáo dục chất lượng, nhưng khó đạt được một nền giáo dục chất lượng nếu không đủ nguồn lực. Chính sách chi tiêu tài chính có thể tạo ra sự khác biệt rõ rệt trong học tập, mang lại lợi ích trực tiếp cho người học và tạo lập cơ chế bù đắp cho sự thiếu hụt do thu nhập thấp. Các chính phủ đang chịu áp lực ngày càng tăng trong việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực giáo dục, nhưng thường thiếu hướng dẫn về những cách tối ưu để đầu tư và quản lý tài chính học đường. Tìm giải pháp để khai thác các nguồn lực tài chính chi tiêu cho giáo dục trở nên cấp thiết. Nhưng làm sao để các giải pháp đó đảm bảo tính hiệu lực, hiệu quả và công bằng mới là vấn đề sống còn.

Để thực hiện cơ chế tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều nghị định (Nghị định 10/2002/NĐ-CP, Nghị định 10/2002/NĐ-CP, Nghị định 43/2006/NĐ-CP, Nghị định 16/2015/NĐ-CP và Nghị định 60/2021/NĐ-CP) theo hướng tạo điều kiện để đảm bảo quyền tự chủ ngày càng hiệu quả hơn. Tuy nhiên, vấn đề đảm bảo quyền trong thực hiện thu để cân đối chi đang còn những bất cập, khiến cho các trường đại học gặp nhiều khó khăn. Dưới đây, chúng tôi phân tích về sự bất cập đó và khuyến nghị một số giải pháp về chính sách tháo gỡ.

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ chế tự chủ tài chính ở trường đại học

Nghị định 60/2021/NĐ-CP [2] phân loại đơn vị sự nghiệp tự chủ tài chính theo 4 mức chung: 1) Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (có mức tự bảo đảm chi đầu tư bằng hoặc lớn hơn mức trích khấu hao và hao mòn tài sản cố định); 2) Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên; 3) Đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (có mức tự bảo đảm kinh phí chi thường xuyên từ 10% đến dưới 100%); 4) Đơn vị do nhà nước bảo đảm chi thường xuyên (có mức tự bảo đảm chi phí hoạt động thường xuyên dưới 10%). Các loại đơn vị tự chủ được nới rộng quyền định đoạt về thu và chi theo mức độ

[1] lktuan@sgu.edu.vn

tự chủ từ thấp đến cao. Đơn vị tự chủ cao nhất (loại 1) được quyền định đoạt nhiều hơn về các mức thu, chi; ngược lại đơn vị do nhà nước đảm bảo chi thường xuyên (loại 4) chủ yếu thực hiện theo quy định về thu, chi ngân sách nhà nước.

Về nguyên tắc, các trường đại học được tự chủ tài chính sẽ thực hiện các khoản thu, chi theo quy định đối với loại đơn vị tự chủ được duyệt cho trường. Theo đó, trường tự chủ loại 1 tự đảm bảo từ 100% trở lên chi phí chi thường xuyên và ít nhất phần khấu hao tài sản cố định, các trường này có quyền định đoạt các khoản thu, chi với khung rộng hơn. Trường tự chủ ở các loại còn lại ít quyền định đoạt hơn về thu, chi và ngân sách nhà nước hỗ trợ một phần. Như vậy, các trường phải thực hiện thu để đảm bảo chi. Tuy nhiên, khó khăn lớn nhất hiện nay ở các trường đại học là cơ chế hiện hành không đảm bảo được sự cân đối giữa thu và chi, vì vậy quyền tự chủ tài chính chưa thực chất.

2.2. Cơ chế cân đối giữa thu và chi sự nghiệp

2.2.1. Giá dịch vụ đào tạo

Thông tư số 14/2019/TT-BGDĐT hướng dẫn xây dựng, thẩm định, ban hành định mức kinh tế - kỹ thuật, phương pháp xây dựng giá dịch vụ giáo dục và đào tạo [3] quy định giá dịch vụ giáo dục đào tạo được xác định tính đủ các chi phí theo công thức sau:

Giá dịch vụ giáo dục đào tạo	=	Chi phí tiền lương	+	Chi phí vật tư	+	Chi phí quản lý	+	Chi phí khấu hao/hao mòn tài sản cố định (tích lũy đầu tư)	+	Chi phí, quỹ khác

Nghị định số 81/2021/NĐ-CP [4] xác định rõ hơn về cơ cấu giá dịch vụ đào tạo, đó là số tiền người sử dụng dịch vụ phải trả cho từng dịch vụ trong lĩnh vực đào tạo, gồm: dịch vụ dạy học, tuyển sinh; kiểm định chất lượng giáo dục, cấp phát các loại phôi văn bằng, chứng chỉ; hỗ trợ đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực thông qua việc nghiên cứu xây dựng chiến lược, chính sách, quy hoạch, kế hoạch về đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội; điều tra, phân tích và dự báo nhu cầu nhân lực thông qua việc kết nối cơ sở đào tạo với đơn vị sử dụng lao động nhằm khai thác các nguồn lực cho hoạt động đào tạo phát triển nguồn nhân lực; bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục; tư vấn cho các tổ chức, cá nhân xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, tham gia bồi dưỡng phát triển các kỹ năng cần thiết cho người học; các dịch vụ hỗ trợ hoạt động đào tạo.

Nhìn vào công thức và cơ cấu tính giá dịch vụ ta dễ thấy các khoản chi phí có thể rất khác nhau giữa các ngành đào tạo, nhưng đều là yếu tố khách quan. Các trường đại học khi tự chủ, để giảm "giá thành" chỉ có phương pháp chi tiêu hiệu quả, khó cắt giảm các khoản chi. Nghĩa là việc giảm chi đến một mức nào đó sẽ ảnh hưởng tất yếu đến chất lượng dịch vụ (đào tạo).

2.2.2. Cơ chế thu để bù đắp chi phí (giá dịch vụ đào tạo)

Theo quy định hiện hành, để đảm bảo tài chính cho thực hiện dịch vụ đào tạo, các trường đại học có thể được phép thu từ những nguồn sau: *Ngân sách nhà nước hỗ trợ, học phí, nguồn thu khác như từ dịch vụ khoa học - công nghệ, từ viện trợ, tài trợ, hiến tặng*. Cơ chế cân đối hiện nay như thế nào?

a. Ngân sách nhà nước: Ngoài các khoản nhà nước đặt hàng (nếu có), trường đại học chưa tự chủ được hỗ trợ một phần ngân sách. Nhưng mức hỗ trợ này chủ yếu dựa trên khả năng ngân sách, không được tính toán để bù đắp chi phí đào tạo (giá dịch vụ đào tạo).

b. Học phí: Nghị định số 81/2021/NĐ-CP [4] quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với trường đại học công lập có hai điểm đáng chú ý: 1) Chính phủ ban hành khung học giá trị thu để cơ sở giáo dục đề xuất mức thu học phí cụ thể cho từng ngành đào tạo, với nguyên tắc không được thu vượt quá mức trần của khung giá trị đó; 2) Mức trần học phí được tính toán trên cơ sở khả năng đáp ứng của dân cư trong điều kiện kinh tế - xã hội, thậm chí còn theo thực tế địa phương (điểm d khoản 2 Điều 8 của Nghị định 81/2021/NĐ-CP).

Trường đại học tư thục được quyền chủ động xây dựng mức thu học phí và giá các dịch vụ khác trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo bảo đảm bù đắp chi phí và có tích lũy hợp lý, có trách nhiệm công khai, giải trình với người học và xã hội. Đối với các chương trình đào tạo đạt chuẩn kiểm định chất lượng ở trường công lập cũng được quyền tương tự.

Như vậy, các quy định về thu học phí cũng không hướng tới bù đắp đủ chi phí dịch vụ ở trường công lập (vì bị khống chế bởi khung thu và khung thu không tính đến bù đắp đủ chi phí). Quy định cũng không nhất quán đối với từng chương trình đào tạo ngay trong trường công lập và không bình đẳng giữa đại học công lập và đại học tư thục.

c. Nguồn thu khác từ dịch vụ khoa học - công nghệ, từ viện trợ, tài trợ, hiến tặng: Nhìn chung rất ít ở các cơ sở giáo dục đại học nước ta.

2.3. Những khó khăn, bất cập

2.3.1. Bất cập từ quyền quyết định thu để bù đắp chi phí

Về nguyên tắc thì các khoản thu phải đảm bảo bù đắp chi phí và có tích lũy hợp lý thì trường đại học mới có điều kiện để phát triển bền vững. Nguyên tắc này chỉ được xác định đối với trường tư thục (họ được quyền định đoạt thu để bù chi), còn tình hình đối với các trường đại học công lập thì nguyên tắc định đoạt thu đã đã được xác lập như thế nào?

a. Thu từ ngân sách nhà nước: Chỉ một số ít trường được hưởng, các trường đã tự chủ tài chính thì không được hỗ trợ. Nguyên tắc cấp ngân sách hướng tới bù đắp chi phí, nhưng không tính toán để đảm bảo bù đắp đủ.

b. Thu học phí

Mức chi phí đào tạo bình quân/người/năm học tính chung tại thời điểm 2014 [5]: Ở trình độ đại học: Việt Nam là 630 USD, Hoa Kỳ là 19.000USD, Trung Quốc là 3.500USD, Singapore là 9.000USD, Thái Lan là 2.500USD; trình độ thạc sỹ: Việt Nam là 750 USD, Hoa Kỳ là 19.000USD, Trung Quốc là 5.000USD, Singapore là 10.000USD, Thái Lan là 5.000USD; và tiến sĩ: Việt Nam là 900 USD, Hoa Kỳ là 20.000USD, Trung Quốc là 6.000USD, Singapore là 12.000USD, Thái Lan là 6.000USD.

Thu học phí đại học rất thấp, không tính đến bù đắp đủ chi phí và không đủ để bù đắp giá dịch vụ. Trong bài viết "Cải tổ tài chính trong giáo dục đại học Việt Nam", nhóm Đối thoại giáo dục [6] đã chỉ ra rằng phần lớn các trường đại học công ở Việt Nam đang đặt mức học phí theo quy định của Chính phủ, bị chặn trần ở mức quá thấp. Nếu lấy mức học phí trung bình của các trường đại học Mỹ thì học phí ở Việt Nam cần tăng lên khoảng 40 triệu đồng/năm, so sánh với Trung Quốc cần tăng lên khoảng 25-30 triệu đồng/năm.

c. Trong khi đó, các nguồn thu khác như nguồn thu từ dịch vụ khoa học - công nghệ, từ viện trợ, tài trợ, hiến tặng cũng quá thấp, trung bình chỉ khoảng 3% tổng nguồn thu của các trường [6].

2.3.2. Những khó khăn đặt ra từ thực tiễn

Số liệu đưa ra ở trên là những con số nói lên sự bất cập trong bù đắp chi phí đào tạo. Từ đó có thể rút ra rằng cơ chế thu để bù đắp chi phí trong dịch vụ đào tạo là không hợp lý, thể hiện qua các vấn đề sau đây:

- *Thực tế phần thu không đủ bù đắp chi phí:* Thu từ ngân sách nhà nước chỉ một số trường chưa nhận tự chủ tài chính mới có, các trường khác cả công lập và ngoài công lập đều không được hưởng. Chính phủ cấp hỗ trợ ngân sách cho các trường tùy vào khả năng có bao nhiêu, không theo tiêu chí là để bù đắp chi phí đào tạo. Thu học phí tính theo mức sống của người học và theo vùng, không quan tâm học phí bù đắp được bao nhiêu phần trăm chi phí đào tạo. Các khoản thu từ dịch vụ đào tạo của nhà trường, do cơ chế thiếu thông thoáng, nên đạt rất thấp (đáp ứng khoảng 3% tổng chi phí). Vì những khó khăn đó, các trường đại học đã phải gồng mình để đảm bảo mức chất lượng đào tạo ở mức có thể trong điều kiện nguồn lực tài chính quá khó khăn.

- *Chính phủ khuyến khích các cơ sở trường học tự chủ về tài chính nhưng cơ chế không đủ đảm bảo để họ được tự chủ thực sự:* Lý do là giá dịch vụ đào tạo thì tính theo thực tế và theo giá cả thị trường, nhưng mức thu học phí thì bị khống chế bởi mức trần, trong khi trần học phí không dựa trên chi phí, mà lại dựa trên thu nhập của cư dân ở từng vùng kinh tế - xã hội khác nhau. Trong điều kiện của những nước nghèo, thu nhập thường chênh lệch thấp hơn khá nhiều so với các chi phí xã hội, điều này tạo ra bất cập lớn về cân đối thu - chi. Và trên thực tế, các trường học bị hạn chế về quyền thu, do vậy quyền tự chủ về chi dù được tự chủ nhiều hơn, cũng không còn nhiều ý nghĩa, vì không có nguồn tài chính để mà chi.

- *Bài toán về giá thành sản phẩm và nghĩa vụ thanh toán tiền hưởng lợi từ sản phẩm chưa được giải quyết một cách rốt ráo*: Khi sản phẩm đào tạo là người học tốt nghiệp ra trường, có bốn đối tượng được hưởng lợi từ sản phẩm là: Bản thân người học, Chính phủ, doanh nghiệp/cơ quan sử dụng lao động và cộng đồng dân cư nơi người học sinh sống. Vậy thì nghĩa vụ chi trả chi phí đào tạo phải là trách nhiệm của cả bốn đối tượng đó, tùy vào mức độ hưởng lợi từ sản phẩm của họ. Nhưng trong thực tế quản lý hiện tại, sự phân định trách nhiệm đóng góp chi phí chưa được đưa vào trong cơ chế thu, chi tài chính hiện hành của Chính phủ; cụ thể là: người học đóng học phí theo nghĩa tượng trưng và dựa vào mức thu nhập, cơ chế phân bổ ngân sách của Chính phủ chưa phải là để thực hiện trách nhiệm chi trả do hưởng lợi từ sản phẩm, doanh nghiệp không có trách nhiệm đóng góp gì ngoài các khoản thuế thông thường, cộng đồng thì đóng góp một cách tự phát chủ yếu theo sự hảo tâm.

Những bất hợp lý đó, đã khiến cho bài toán bù đắp giá thành đào tạo chưa có lời giải. Mặt khác, do trách nhiệm chi trả từ ngân sách nhà nước thiếu sòng phẳng (có trường được hỗ trợ, trường không; trường ngoài công lập thì hoàn toàn không được ngân sách nhà nước hỗ trợ) đã tạo ra sự thiếu bình đẳng về điều kiện tài chính trong cạnh tranh giữa các loại trường trong hệ thống giáo dục quốc dân. Đầu tư vào trường ngoài công lập trở nên thiếu hấp dẫn đã làm chậm quá trình xã hội hóa giáo dục.

Những khó khăn, bất cập như đã nêu ở trên đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện một số chính sách về đảm bảo cân đối thu, chi trong môi trường tự chủ tài chính. Đó là thay đổi cơ chế xác định mức thu học phí, thay đổi phương thức hỗ trợ ngân sách nhà nước theo người học, thể chế hóa trách nhiệm chi trả chi phí đào tạo vào pháp luật nhà nước, đồng

thời thực hiện tốt các chính sách xã hội để đảm bảo khả năng chi trả cho những đối tượng nghèo hoặc có hoàn cảnh khó khăn. Đó chính là cơ sở để đưa ra các khuyến nghị về chính sách.

2.4. Một số khuyến nghị về chính sách

Để khắc phục sự bất cập như đã phân tích, giúp các trường đại học công lập cũng như ngoài công lập có môi trường cạnh tranh bình đẳng, đề nghị Chính phủ hoàn thiện chính sách hỗ trợ ngân sách và cơ chế đảm bảo nguồn thu để bù đắp đủ chi phí đào tạo theo hướng sau:

2.4.1. Tính đủ chi phí đào tạo/sinh viên/năm học (chi phí này khác nhau ở từng ngành học) và xem đây là giá dịch vụ phải đảm bảo để trường đại học hoạt động bình thường

Xem đây là giá thành đào tạo trên một đơn vị sản phẩm là sinh viên và thực hiện thu chi phí đào tạo những ai được hưởng lợi khi sinh viên tốt nghiệp ra trường (tương tự như mua sản phẩm). Có bốn đối tượng được hưởng lợi là *Nhà nước, người học (sinh viên), người sử dụng lao động và cộng đồng dân cư* phải chịu trách nhiệm chi trả một phần chi phí đào tạo tương ứng với sự hưởng lợi và trường đại học cũng có trách nhiệm tạo thêm nguồn thu để bù đắp phần còn lại. Cơ chế tạo nguồn thu hướng tới các đối tượng đó.

2.4.2. Thực hiện nghĩa vụ nộp trả chi phí đào tạo

a. Nhà nước: hỗ trợ ngân sách cho trường đại học theo số người học (xác định theo chỉ tiêu tuyển sinh đúng quy định), không phân biệt người học được hỗ trợ đang học ở trường công lập hay trường ngoài công lập.

Hiện nay, Chính phủ chỉ cấp ngân sách nhà nước hỗ trợ cho cơ sở giáo dục công lập chưa tự lo được toàn bộ chi phí, các cơ sở giáo dục công lập đã tự lo được chi phí và cơ sở giáo dục ngoài công lập thì không được hỗ trợ ngân sách. Điều này tạo sự không công bằng trong trách nhiệm đóng góp chi phí đào tạo và cơ hội cạnh tranh giữa các loại hình trường.

Để thực hiện phương án này, trên cơ sở giá dịch vụ đào tạo tính toán theo Nghị định 81/2021/NĐ-CP và Thông tư số 14/2019/TT-BGDĐT, cơ quan quản lý xác định mức bình quân để hỗ trợ cho các cơ sở đào tạo theo số người học mà họ đã tuyển sinh đúng quy định của nhà nước. Người học ở trường công lập và trường ngoài công lập đều được hỗ trợ như nhau, xem đây là phần trách nhiệm chi trả của nhà nước đối với sự hưởng lợi từ sản phẩm đào tạo.

Giải pháp này trước hết để tạo ra sự công bằng trong trách nhiệm chi trả của nhà nước, sau đó là giúp các trường ngoài công lập có cơ hội cạnh tranh bình đẳng hơn. Không nên sợ việc này sẽ dẫn đến thiếu hụt ngân sách nhà nước. Bởi vì, nếu trường ngoài công lập có cơ hội phát triển thì sẽ giảm gánh nặng của nhà nước về đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật và duy trì bộ máy đào tạo của các trường, lớn hơn rất nhiều phần ngân sách bỏ ra.

Để thực hiện giải pháp này cần điều chỉnh, bổ sung luật Ngân sách nhà nước nhằm tạo kênh cấp phát, hỗ trợ đến các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

b. Người học (sinh viên): Thay đổi cơ chế học phí, vừa hướng tới bù đắp chi phí đào tạo, vừa giải quyết được các chính sách xã hội của nhà nước.

Sau khi có sự hỗ trợ của nhà nước, phần chi phí đào tạo còn lại người phải nộp phần tiếp theo là sinh viên, thông qua học phí. Tính toán để xác định trách nhiệm đóng góp của người học bằng phương thức học phí. Không phải tất cả người học đều có khả năng đóng góp theo mức quy định, bằng các chính sách xã hội, Chính phủ thực hiện việc miễn giảm, hỗ trợ chi phí cho những đối tượng khó khăn để họ có thể đóng học phí theo mức chung.

Để thực hiện được giải pháp này chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ chi phí đào tạo hiện hành cần được điều chỉnh, sửa đổi theo cách tiếp cận mới: Tính toán mức học phí nhìn nhận từ chi phí đào tạo, còn yếu tố mức sống được giải quyết bằng chính sách bù trừ của nhà nước.

c. Người sử dụng lao động: Quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp có thu trong phối hợp, chia sẻ chi phí đào tạo với trường học. Chúng ta có thể học hỏi kinh nghiệm của các nước để thể chế hóa thành các quy định của pháp luật. Chẳng hạn như:

- Doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp có thu phải chịu trách nhiệm tiếp nhận sinh viên đến kiến tập/thực tập, bố trí sinh viên vào các vị trí tạm thời, nhưng làm việc thật sự, đánh giá thật sự và chi trả sinh hoạt phí cho họ. Doanh nghiệp và các đơn vị sự nghiệp có liên quan đến sử dụng lao động phải đảm nhận một khâu của quá trình đào tạo.

- Tất cả doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đều phải chia sẻ tài nguyên, thiết bị kỹ thuật dưới hình thức dùng chung với các cơ sở đào tạo nhằm tăng thêm độ phong phú của thư viện, học liệu, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành… cho hoạt động đào tạo.

d. Trường đại học: nhà nước tạo lập cơ chế và môi trường cởi mở để cơ sở giáo dục thực hiện các dịch vụ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và các dịch vụ xã hội có thu khác nhằm bù đắp một phần chi phí.

Hiện nay khối các trường đào tạo đã từng bước tạo lập được nguồn thu từ các hoạt động này, nhưng tạo ra nguồn thu rất thấp (khoảng 3% nguồn thu), do cơ chế chưa cởi mở và thiếu đồng bộ. Kiến nghị Chính phủ cần có sự chỉ đạo mạnh mẽ và đồng bộ để thực hiện tốt giải pháp này.

đ. Cộng đồng dân cư, sau khi thu từ nhà nước, người học, người sử dụng lao động và tự bổ sung của trường đại học, phần chi phí còn lại (giá thành đào tạo - ngân sách hỗ trợ - học phí - đóng góp của người sử dụng lao động - kinh phí bổ sung của trường đại học) thu từ cộng đồng dân cư bằng cách tăng cường vai trò của các hội nghề nghiệp (hội khuyến học, hội cựu giáo chức…) và các đoàn thể chính trị, xã hội để vận động các quỹ khuyến học, khuyến tài; phải xem đây là trách nhiệm đóng góp của cộng đồng xã hội cho chi phí đào tạo, chứ không phải đơn thuần chỉ là từ thiện hay hảo tâm.

3. KẾT LUẬN

Việc đảm bảo nguồn lực tài chính cho trường đại học phụ thuộc rất nhiều vào quyền định đoạt các khoản thu, mức thu và chi. Định đoạt thu là để bù đắp đủ chi phí. Hiện nay quyền định đoạt mức thu bị giới hạn, các trường rất khó tự thu để đảm bảo bù đắp đủ chi phí đào tạo. Vì vậy, tự chủ tài chính đại học vẫn còn những vướng mắc, chưa thực chất, nếu không có giải pháp đột phá thì rất khó tháo gỡ. Các khuyến nghị đề xuất từ bài viết, nếu được thực hiện, sẽ có sự thay đổi mạnh mẽ trong tiếp cận. Một số nội dung từ luật Ngân sách nhà nước, các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan khác cần được sửa đổi, bổ sung tương ứng thì mới thực hiện được. Bên cạnh đó, việc lượng hóa hợp lý cơ

cấu chi trả để bù đắp chi phí đào tạo (nhà nước, người học, người sử dụng lao động, trường đại học và cộng đồng mỗi bên chi trả bao nhiêu % của tổng chi phí) cũng cần được xem xét cẩn thận, phù hợp thực tiễn thì mới có tính khả thi.

Mong muốn các khuyến nghị nêu ra từ bài viết này sẽ được các trường đại học đồng thuận và Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, đưa vào thực hiện trong chương trình triển khai Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045 sắp được ban hành./.

Tài liệu tham khảo

[1] Ngân hàng Thế giới và Chính phủ Việt Nam (2017), *Đánh giá chi tiêu công Việt Nam: Chính sách tài khóa hướng tới bền vững, hiệu quả và công bằng*. Nguồn: https://www.worldbank.org.

[2] Chính phủ (2021), *Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập*.

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), *Thông tư số 14/2019/TT-BGDĐT ngày 30/8/2019 hướng dẫn xây dựng, thẩm định, ban hành định mức kinh tế - kỹ thuật và phương pháp xây dựng giá dịch vụ giáo dục, đào tạo áp dụng trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo*.

[4] Chính phủ (2021), *Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27/8/2021 quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo*.

[5] Lê Khánh Tuấn (2023), *Solutions to deploy financial resources for expenditure on education, a case study in Vietnam*, Seybold Report; Vol 18, No 01, pp 132-150.

[6] Vũ Thành Tự Anh, Ngô Bảo Châu và nhóm Đối thoại giáo dục (2014), *Cải tổ tài chính trong giáo dục đại học Việt Nam*, Hà Nội.

NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Phạm Thị Hoa Hạnh[1]
Trường Đại học Đà Lạt

Abstract

Ensuring and constantly enhancing financial resources for higher education is not only to provide high-quality human resources for socioeconomic development for the country, but also has important significance for educational institutions in an autonomy context. The article studies the current situation, advantages as well as challenges, difficulties and some recommendations related to finance to meet the requirements of higher education in the autonomy context in our country today.

Keywords*: University, autonomy, financial resourcce, higher education*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Mục tiêu của tự chủ đại học (TCĐH) là nâng cao hiệu lực hiệu quả quản trị, nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao hiệu quả nghiên cứu và gia tăng nguồn lực tài chính. Trong quá trình đổi mới quản lý giáo dục và hội nhập với nền giáo dục toàn cầu, TCĐH ở Việt Nam là một phần tất yếu, là yêu cầu tiên quyết để nâng cao chất lượng, phát huy hiệu quả và phát triển bền vững hệ thống đào tạo nguồn nhân lực của đất nước. Quá trình đổi mới toàn diện giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam, tài chính trong các cơ sở GDĐH là một trong những vấn đề quan trọng đòi hỏi phải có những giải pháp quản lý mang tính đột phá.

Trong quá trình triển khai thực hiện tự chủ tại các cơ sở GDĐH Việt Nam thời gian qua, bên cạnh những kết quả đạt được cũng đã bộc lộ những hạn chế nhất định, làm ảnh hưởng đến quyền và khả năng tự chủ của các trường, đặc biệt là về lĩnh vực tài chính, như: về mức độ giao quyền tự chủ trên các lĩnh vực; về cơ chế khuyến khích các trường tự chủ; về hoạt động liên doanh liên kết; việc sử dụng tài sản, cơ sở vật chất cho thuê; về mở rộng cung ứng dịch vụ công,... Tất cả những vấn đề đó làm ảnh hưởng đến nguồn lực tài chính cho các trường khi thực hiện tự chủ - đây là bất cập cần phải có những giải pháp và tháo gỡ kịp thời.

2. THỰC TRẠNG NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

2.1. Nguồn thu của các cơ sở GDĐH tự chủ tài chính

Nội dung tự chủ đại học theo quan điểm phổ biến nhất, đặc biệt là ở châu Âu [5], bao gồm các lĩnh vực: tự chủ về tổ chức, về nhân sự, về học thuật và về tài chính. Trong đó, tự chủ về tài chính bao gồm quyết định số lượng và loại tài trợ công; quyết định học phí (đối với sinh viên trong và ngoài nước ở bậc đào tạo từ đại học trở lên); khả năng quản lý và giữ quỹ thặng dư, vay mượn tiền, sở hữu nhà đất.

[1] hanhdhdl@gmail.com

Liên quan đến hệ thống cơ chế chính sách quy định về tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, trong đó bao gồm các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực giáo dục đào tạo, Chính phủ cũng đã ban hành rất nhiều các văn bản. Kể từ khi Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ được thực thi, việc mở rộng trao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các dịch vụ ở khu vực này. Người học có nhiều cơ hội lựa chọn, tiếp cận các dịch vụ công với chất lượng ngày càng cao. Cùng với việc đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới, phát triển của các đơn vị sự nghiệp, cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và đối với lĩnh vực GDĐH nói riêng đã liên tục được đổi mới theo hướng nâng cao hiệu quả của nguồn lực tài chính. Cơ chế tài chính luôn hướng đến đẩy mạnh xã hội hóa một số lĩnh vực công, khuyến khích các tổ chức và cá nhân cùng tham gia đầu tư cho lĩnh vực công, từ đó nâng cao và đa dạng hóa nguồn thu.

Chủ trương, đường lối và chính sách giao quyền tự chủ cho các cơ sở GDĐH đã được Đảng và Nhà nước bắt đầu từ khá sớm, nhưng chỉ đến khi Nghị quyết số 77/NQ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ ra đời thì mới có những cơ sở đại học đầu tiên được thực hiện thí điểm tự chủ, cụ thể chỉ có 5 trường đại học được lựa chọn thí điểm để tự chủ tài chính, gồm: Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Tôn Đức Thắng, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường Đại học Tài chính - Marketing và Trường Đại học Hà Nội.

Đến hết năm 2017, có 23 trường đại học công lập được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án cho phép thí điểm cơ chế tự chủ theo Nghị quyết số 77, cam kết tự bảo đảm kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư, tự chịu trách nhiệm toàn diện về: đào tạo và nghiên cứu khoa học; tổ chức bộ máy và nhân sự; tài chính. Đánh giá thực trạng nguồn thu tài chính của 23 trường đại học nói trên khi thực hiện tự chủ theo Nghị quyết 77 tại thời điểm ngay trước và sau khi tự chủ (giai đoạn năm 2013-2014 và giai đoạn 2015-2016), cho thấy [3]:

- Tổng thu giai đoạn thí điểm tự chủ năm 2015-2016 so với giai đoạn trước khi tự chủ năm 2013-2014 tăng 16,6%, trong đó: Thu từ ngân sách nhà nước (NSNN) cấp chi thường xuyên, không thường xuyên giảm 16,51%; thu từ học phí, lệ phí, thu sự nghiệp khác tăng 23,47%; thu hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ (hoạt động tư vấn, nghiên cứu khoa học, liên kết đào tạo nước ngoài, đào tạo ngắn hạn, dịch vụ hỗ trợ đào tạo và dịch vụ khác) giảm 0,17%;

- Thu từ học phí và lệ phí vẫn là nguồn thu chính của các trường. Cơ cấu các khoản thu không có sự thay đổi rõ rệt trước và sau tự chủ;

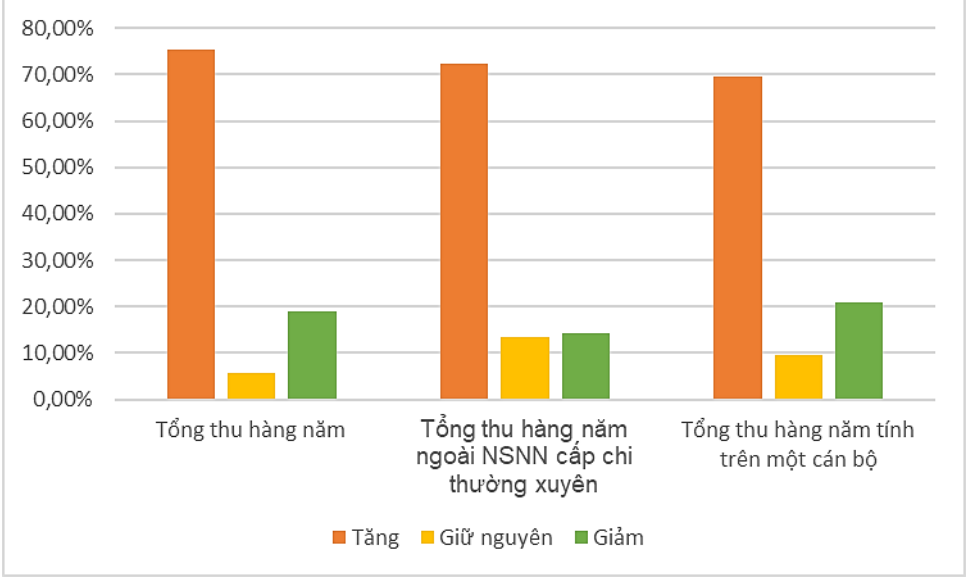
- Các trường đảm bảo tương đối tốt kinh phí hoạt động thường xuyên, đồng thời thực hiện trách nhiệm với người học thông qua việc miễn giảm học phí cho các đối tượng chính sách; trích học bổng khuyến khích học tập theo quy định; có chênh lệch thu lớn hơn chi; thu nhập của người lao động tăng lên.

Nghị quyết số 77/NQ-CP được Chính phủ cho phép kéo dài sau giai đoạn 2014-2017 tại Nghị quyết số 117/NQ-CP ngày 09/10/2017, trong đó các cơ sở giáo dục đại học đã được giao thực hiện thí điểm theo Nghị quyết số 77/NQ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ tiếp tục thực hiện cho tới khi có Nghị định của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của cơ sở giáo dục đại học công lập có hiệu lực thi hành.

Các trường đại học công lập được giao tự chủ nhưng phải tuân thủ mức trần học phí do Nhà nước quy định tại Nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 2/10/2015 của Chính phủ quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập từ năm học 2015-2016 đến năm học 2020-2021. Năm 2021, Chính phủ ban hành Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27/8/2021 thay thế cho Nghị định số 86/2015/NĐ-CP. Nghị định số 81/2021/NĐ-CP quy định rõ mức thu đối với các cơ sở GDĐH công lập theo mức độ tự chủ; phân loại việc tính mức trần học phí theo các mức độ tự chủ.

Các trường thực hiện tự chủ theo quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập và hiện nay là Nghị định số 60/2021/NĐ-CP tương tự như các đơn vị sự nghiệp công lập khác, không có sự phân biệt. Đồng thời, các cơ sở GDĐH còn phải thực hiện công khai báo cáo tài chính hàng năm và công khai một số nội dung khác theo quy định tại Thông tư số 36/2017/TT-BGDĐT ngày 28/12/2017 của Bộ trưởng Bộ GDĐT để đảm bảo công khai, minh bạch, gắn với trách nhiệm giải trình.

Theo báo cáo của Bộ GD&ĐT [4], tính đến tháng 8 năm 2022, cả nước có 141/232 trường đại học đủ điều kiện tự chủ theo quy định tại khoản 2 Điều 32 Luật GDĐH. Về mức độ tự chủ tài chính: 32,76% trường đại học đã tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (nhóm 1); 13,79% số lượng trường đã tự bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 2). Số trường chưa bảo đảm chi thường xuyên nhưng có kế hoạch trong thời gian sắp tới chiếm khoảng 16,38%. Tỷ lệ các trường đang được NSNN bảo đảm chi thường xuyên và chưa có kế hoạch khác là rất thấp (chiếm 3,45%). Về nâng cao năng lực tài chính của cơ sở, từ năm 2018 đến năm 2021 tổng thu của các cơ sở GDĐH tự chủ đa phần tăng lên, tổng thu ngoài NSNN cấp chi thường xuyên cũng tăng thêm; thu nhập bình quân của giảng viên (GV) và cán bộ quản lý tăng mạnh: Tăng 20,8% đối với GV và 18,7% đối với cán bộ quản lý.



Biểu đồ: Năng lực tài chính của các cơ sở GDĐH ngày càng được nâng cao
(Nguồn: Bộ GD&ĐT [4])

Đối với 23 trường được thí điểm tự chủ theo Nghị quyết số 77/NQ-CP, hầu hết các trường thực hiện tự chủ tài chính toàn diện và mở rộng các hình thức hoạt động, dẫn đến những thay đổi tích cực: Năm 2018 tỷ lệ GV thu nhập dưới 100 triệu/năm chiếm 26,2% nhưng đến năm 2021 chỉ còn 12,7%; tỷ lệ GV thu nhập dưới 150 triệu/năm vào năm 2018 là 57,5% và chỉ còn 46,3% vào năm 2021. Sau 3 năm thực hiện tự chủ (2018-2021), thu nhập GV của 23 trường này tăng trung bình 26,1%; thu nhập của cán bộ quản lý tăng trung bình 24,5%. GV có thu nhập trên 200 triệu/năm tăng từ 19,4% lên 31,34%; thu nhập trên 300 triệu trở lên tăng từ 0,75% lên 5,97%.

Cơ chế tự chủ đã tạo điều kiện cho các trường chủ động trong công tác xây dựng kế hoạch tài chính và dự toán ngân sách ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Các trường chủ động trong quản lý, sử dụng các nguồn tài chính để triển khai thực hiện các nhiệm vụ của trường (đào tạo và nghiên cứu khoa học) trên cơ sở chấp hành quy chế thu chi nội bộ của trường và các quy định của Nhà nước về quản lý tài chính, bảo đảm sử dụng tiết kiệm, hiệu quả các nguồn kinh phí.

2.2. Cơ cấu nguồn thu của các cơ sở GDĐH

Đối với các cơ sở GDĐH khi chuyển sang thực hiện cơ chế tự chủ, cơ cấu nguồn thu của các đơn vị có sự thay đổi rõ rệt: thu từ NSNN cấp giảm và thu sự nghiệp tăng lên. Tuy nhiên, phân tích cơ cấu thu sự nghiệp và thu dịch vụ tại các trường tự chủ về tài chính cho thấy:

- Thu sự nghiệp của các trường chủ yếu là thu từ học phí. Phần thu học phí tăng chủ yếu là do thu tăng mức thu học phí của hệ đào tạo chính quy, học phí của các chương trình tiên tiến, chất lượng cao và đào tạo sau đại học.

- Việc tuyển sinh hệ đào tạo thường xuyên giảm dẫn đến thu học phí và phí tuyển sinh của loại hình đào tạo này của các trường giảm rõ rệt.

- Một số trường đại học được tự chủ về mức chi, nhưng tự chủ về mức thu chưa tương xứng, dẫn đến việc các trường chưa khai thác và phát huy hết những lợi thế để tăng nguồn thu, ảnh hưởng tới hiệu quả tự chủ.

- Việc tăng thu tại các trường hiện nay chủ yếu là từ tăng quy mô đào tạo và mức thu học phí, chưa huy động được các nguồn thu từ tư vấn giáo dục đào tạo theo hợp đồng và dịch vụ chuyển giao công nghệ cho các tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước,...

Các cơ sở GDĐH, qua thống kê số liệu quyết toán giai đoạn 2016-2021 của Bộ GD&ĐT cho thấy, về cơ bản nguồn thu dùng để chi cho con người (bao gồm cả chi thu nhập tăng thêm và chi vượt giờ) chiếm hơn 50% trên tổng chi sự nghiệp giáo dục đào tạo đại học và sau đại học; chi đầu tư cơ sở vật chất chiếm 7%; chi chế độ cho học sinh, sinh viên chiếm khoảng 4%, chi trích lập các quỹ chiếm 10%; chi đào tạo khác chiếm khoảng 25-26% tổng chi. Nguồn kinh phí chi cho đào tạo hiện nay chủ yếu chi cho con người (tiền lương, tiền công, tiền làm thêm giờ, phụ cấp theo chế độ), chiếm tới 73%. Nguồn kinh phí dành cho tăng cường cơ sở vật chất (mua sắm, sửa chữa) chỉ chiếm 7%; nguồn kinh phí khác chi cho hoạt động đào tạo chiếm 18% tổng chi; thu nhập người lao động bao gồm cả thu nhập tăng thêm, làm thêm giờ và tiền thưởng chiếm 2%. Với cơ cấu chi nêu trên cho thấy:

- Do nguồn kinh phí còn hạn chế, nguồn kinh phí hiện tại chủ yếu dành để chi trả cho con người, chi tăng cường điều kiện giảng dạy và học tập chiếm tỷ trọng thấp, ảnh hưởng đến điều kiện nâng cao chất lượng dạy và học.

- Một trong những khó khăn, thách thức lớn đối với các cơ sở GDĐH là nhu cầu chi tiền lương, tiền công cho cán bộ viên chức và GV tăng nhanh (Quỹ lương hàng năm tăng 13% và chi thuê GV tăng 32%), gây áp lực tăng thu, trong khi nguồn NSNN cấp tăng chậm.

- Nội dung mức chi cơ bản phải thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước, làm hạn chế quyền tự chủ của đơn vị. Mức lương vẫn phải thực hiện theo ngạch bậc chức vụ Nhà nước quy định, trong khi không có nguồn thu, hoặc nguồn thu thấp nên không có nguồn chi trả thu nhập tăng thêm.

Trong khi đó, nguồn NSNN cấp chưa tương xứng với chủ trương của Đảng và Nhà nước về ưu tiên đầu tư cho giáo dục. Theo quy định tại Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, NSNN chi cho lĩnh vực giáo dục đào tạo (gồm chi thường xuyên và chi đầu tư phát triển) tối thiểu ở mức 20% tổng chi ngân sách. Trong 3 năm 2018-2020, chi NSNN cho GDĐH chỉ đạt từ 4,33% đến 4,74% tổng chi ngân sách cho lĩnh vực GDĐT, nếu so với tổng chi NSNN chỉ chiếm xấp xỉ khoảng 1% [6]. So sánh tỉ trọng chi NSNN cho GDĐH của Việt Nam/GDP giai đoạn 2018-2020 cho thấy tỷ trọng chi NSNN cho GDĐH của Việt Nam tăng từ 0,25% lên 0,27% GDP là quá thấp, đặc biệt so với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Đối với các cơ sở GDĐH chưa tự chủ, NSNN cơ bản chỉ đáp ứng chi tiền lương và chi thường xuyên, nguồn chi hoạt động chuyên môn thấp, kinh phí tăng cường nâng cao chất lượng đào tạo và đổi mới sáng tạo hạn chế, cũng không còn chênh lệch thu chi để tăng thu nhập cho cán bộ viên chức. Hàng năm Nhà nước cắt giảm theo lộ trình từ 5% đến 15% chi thường xuyên nên nhìn chung hoạt động của các cơ sở GDĐH công lập là rất khó khăn nếu không chủ động đẩy mạnh TCĐH.

Các khoản thu hoạt động dịch vụ giáo dục, đào tạo chủ yếu để bù đắp chi phí tạo lập nguồn thu, chênh lệch dùng để bổ sung quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp không đáng kể nên kinh phí dành cho cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị giảng dạy,… cũng rất hạn chế. Trong điều kiện kinh phí khó khăn, bên cạnh các đơn vị sử dụng kinh phí cơ bản đúng chế độ, phát huy hiệu quả, đảm bảo công khai minh bạch, vẫn còn có trường có hiện tượng thu vượt, thu các khoản thu ngoài chế độ quy định, chi không đúng nguồn, không đúng định mức,...

2.3. Một số vấn đề đặt ra đối với tài chính các cơ sở GDĐH khi thực hiện tự chủ

Khi NSNN cắt giảm kinh phí, nhiều cơ sở GDĐH đã gặp rất nhiều khó khăn trong việc vận hành, đầu tư phát triển và thu hút, giữ chân đội ngũ GV giỏi. Vì vậy, các trường này buộc phải mở rộng quy mô tuyển sinh và tăng học phí, dẫn đến các điều kiện bảo đảm chất lượng để thực hiện đào tạo (GV, cơ sở vật chất) không theo kịp.

Việc thiếu đồng bộ và chưa có sự thống nhất về một số nội dung liên quan giữa Luật GDĐH với một số văn bản luật khác như: Luật Đầu tư; Luật Đầu tư công; Luật Quản lý, sử dụng tài sản công; Luật Đấu thầu; Luật Xây dựng; Luật Ngân sách nhà nước; Luật Viên chức;… dẫn đến những khó khăn, vướng mắc cho các cơ sở GDĐH trong quá trình

thực hiện đẩy mạnh tự chủ theo Luật GDĐH nhưng vẫn phải tuân thủ, thực hiện các Luật liên quan.

Khi trả lời khảo sát của Bộ GD&ĐT về đánh giá các chính sách tự chủ về quản lý sử dụng tài sản công, quản lý đầu tư công, khai thác và sử dụng các nguồn thu ngoài NSNN, hoạt động dịch vụ [4], một số trường đánh giá các chính sách tự chủ về quản lý sử dụng tài sản công, quản lý đầu tư công và khai thác, sử dụng các nguồn thu ngoài NSNN còn chưa thuận lợi. Chỉ khoảng 10-15% các trường đánh giá ảnh hưởng rất tích cực; 35-50% ảnh hưởng tích cực; gần 30% đánh giá chưa rõ tác động và 3-5% tác động tiêu cực.

Một trong những vướng mắc khi triển khai tự chủ tại các trường hiện nay, đó là việc chưa có những văn bản quy định, hướng dẫn cụ thể một số lĩnh vực để phát huy khả năng tự chủ về tài chính của các trường, cụ thể:

- Chưa có các quy định đối với việc trường được tự chủ đầu tư, vay vốn tín dụng ưu đãi của ngân hàng hoặc huy động các nguồn tài chính khác để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất; khai thác tối đa các tài sản đã đầu tư trên đất để cho thuê, liên doanh, liên kết đối với các hoạt động theo chức năng; xây dựng phương án góp vốn, kinh doanh dịch vụ, liên kết đào tạo để thực hiện nhiệm vụ được giao và theo quy định của pháp luật;

- Chưa có quy định việc trường được tự chủ và chịu trách nhiệm trong việc lập kế hoạch và quyết định sử dụng kinh phí từ các nguồn thu hợp pháp để đầu tư cơ sở vật chất theo quy định của Nhà nước;

- Chưa có văn bản quy định cơ chế quản lý đầu tư nguồn vốn từ NSNN vào việc xây dựng cơ sở vật chất tại các cơ sở GDĐH như một kênh đầu tư có thu hồi vốn căn cứ vào nhu cầu, cam kết sử dụng hiệu quả vốn đầu tư của nhà trường và khả năng NSNN tại Luật Đầu tư công;...

Mục đích TCĐH là nâng cao chất lượng, nhưng việc hạn chế nguồn lực tài chính lại là khó khăn, thách thức của nhiều cơ sở GDĐH công lập. Cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu, đặc biệt là hệ thống phòng thí nghiệm của các trường mặc dù đã được cải thiện rất nhiều nhưng vẫn còn ở mức thiếu và lạc hậu so với yêu cầu. Một số trường tăng quy mô đào tạo nhưng chưa tăng kịp các điều kiện đảm bảo chất lượng tương ứng về năng lực đội ngũ GV, đầu tư phát triển cơ sở vật chất; diện tích, khuôn viên chưa đảm bảo theo tỷ lệ quy định.

Cần khẳng định việc tiếp tục đầu tư tài chính từ ngân sách, chi đầu tư từ các bộ ngành cho lĩnh vực GDĐH mà bộ ngành quản lý,… để tự chủ là việc làm cần thiết giúp các trường có thể chuyển sang tự chủ nhưng vẫn đảm bảo nâng cao điều kiện cơ sở vật chất và đời sống cán bộ viên chức, từ đó nâng cao chất lượng dạy và học.

3. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ VỀ TÀI CHÍNH ĐÁP ỨNG CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ GIAI ĐOẠN TỚI

Trong điều kiện NSNN dành cho GDĐH còn hạn chế, việc thực hiện tự chủ tài chính đối với các cơ sở GDĐH công lập là tất yếu, nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, đồng thời vận động các nguồn lực của xã hội cho phát triển GDĐH.

Để nâng cao hiệu quả thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của các cơ sở GDĐH công lập, cần quan tâm đến một số nội dung sau:

- Tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật, đổi mới phương thức quản lý nhà nước và xây dựng môi trường thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh để thực hiện TCĐH toàn diện, thực chất và hiệu quả hơn. Các bộ, ngành cần tăng cường kiểm tra, rà soát, sửa đổi, bổ sung và sớm ban hành các văn bản hướng dẫn, quy định các tiêu chuẩn, định mức nhằm tháo gỡ khó khăn về cơ chế, chính sách; sớm có văn bản hướng dẫn cụ thể về quản lý tài chính và hạch toán các nội dung có tính chất kinh doanh phát sinh tại các đơn vị sự nghiệp công, như: hoạt động đầu tư tại các đơn vị sự nghiệp công, hoạt động liên doanh, liên kết; cho phép các bộ chủ quản được phê duyệt các đề án sử dụng đất để cho thuê, kinh doanh hoặc liên doanh liên kết trên nguyên tắc bảo toàn tài sản, phát huy có hiệu quả nguồn lực đất đai trong các cơ sở GDĐH.

- Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với phân trách nhiệm tới các cơ sở GDĐH, cân bằng giữa quyền và trách nhiệm của các cơ sở GDĐH khi thực hiện tự chủ; ban hành các văn bản quy định, các tiêu chí đánh giá mức độ và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ của các đơn vị được giao tự chủ; làm rõ hơn vai trò, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan quản lý trực tiếp và chính quyền địa phương đối với phát triển hệ thống GDĐH và quản lý các cơ sở GDĐH.

- Tăng cường đầu tư, phát triển các nguồn lực thông qua việc hoàn thiện và triển khai các cơ chế, chính sách đầu tư, chi NSNN đối với GDĐH theo chủ trương, nghị quyết của Đảng và quy định tại Luật GDĐH. Hoàn thiện cơ chế, chính sách xã hội hoá GDĐH, ưu đãi, hỗ trợ, khuyến khích đầu tư và tài trợ cho GDĐH, bao gồm cả thực hiện cơ chế hợp tác công tư, nhất là chính sách ưu đãi thuế, sử dụng đất; tăng quyền chủ động cho các cơ sở GDĐH công lập trong sử dụng nguồn thu ngoài NSNN cho đầu tư cơ sở vật chất và tăng cường năng lực hoạt động giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

- Đổi mới phương pháp phân bổ NSNN cho các cơ sở GDĐH theo kết quả đầu ra; định mức phân bổ chi phí đào tạo có sự phân biệt giữa các cơ sở gắn với chất lượng, hiệu quả hoạt động. Thực hiện lộ trình nâng mức độ tự chủ tài chính của các cơ sở GDĐH đồng thời mở rộng triển khai cơ chế đặt hàng, giao nhiệm vụ đào tạo theo quy định của Chính phủ.

- Tại các cơ sở GDĐH cần đẩy mạnh hoạt động TCĐH và trách nhiệm giải trình; thực hiện bồi dưỡng, nâng cao nhận thức cho cán bộ viên chức, GV và người lao động trong toàn trường về các chủ trương, chính sách TCĐH của Đảng và Nhà nước; quy định trách nhiệm giải trình thông qua phân cấp cho các đơn vị trực thuộc; thường xuyên tập huấn, đào tạo nâng cao năng lực quản lý tài chính cho các đơn vị trực thuộc; tổ chức hoạt động kiểm soát nội bộ, minh bạch và công khai tài chính; Đẩy mạnh hoạt động hợp tác với doanh nghiệp; thương mại hóa kết quả nghiên cứu, ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ.

- Các cơ sở GDĐH cần thực hiện tốt công tác bảo đảm chất lượng, nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao thương hiệu của trường, để ngày càng thu hút được người học; có chính sách chăm lo, bảo đảm quyền lợi của người dạy, người học. Việc xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ của các cơ sở GDĐH phải đảm bảo dân chủ, công khai, công bằng, phân phối thu nhập theo hiệu quả công việc của các đối tượng người lao động trong đơn vị và đặc biệt phải tận dụng, khai thác hết các nguồn thu. Các cơ sở GDĐH phải chú trọng mở rộng khai thác và đa dạng hóa các nguồn thu để đảm bảo nguồn lực tài chính mang

tính bền vững và lâu dài; chú trọng mở rộng nguồn thu và khoán chi, có cơ chế khen thưởng rõ ràng, kịp thời với những cá nhân có đóng góp tích cực với việc tạo nguồn thu cho trường; đội ngũ quản lý tài chính trực tiếp của trường phải tham mưu tốt, cung cấp các thông tin, phương án, biện pháp kịp thời để chủ tài khoản và lãnh đạo nhà trường có những quyết sách phù hợp, hiệu quả. Chú trọng xây dựng chiến lược tài chính hợp lý, linh hoạt trong ngắn hạn và dài hạn, đặc biệt là vấn đề đầu tư cơ sở vật chất.

4. KẾT LUẬN

Chủ trương TCĐH là chủ trương nhất quán và xuyên suốt của Đảng. Nội dung TCĐH ở Việt Nam cũng đã được đề cập đến khá sớm trong các văn bản quy phạm pháp luật: Luật Giáo dục năm 1998 (Điều 55); Luật Giáo dục (sửa đổi) năm 2005 (Điều 14, Điều 60, Điều 65, Điều 66); Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 của Chính phủ; Luật Giáo dục Đại học năm 2012 (Điều 32); Luật Giáo dục Đại học (sửa đổi) năm 2018.

Trong thời đại hội nhập quốc tế hiện nay, thực hiện TCĐH được xem là một hoạt động tất yếu để đáp ứng sự thay đổi, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản trị, nâng cao chất lượng đào tạo. TCĐH là một quá trình, đòi hỏi phải có sự đồng bộ từ chủ trương, chính sách đến quá trình triển khai; cần sự tham gia, đồng thuận của tất cả các bên liên quan: từ các cơ quan ban hành chính sách, các cơ quan quản lý, các cơ sở GDĐH, người dạy và người học. Thành công của TCĐH, rất cần một chính sách, cơ chế và chiến lược tài chính hợp lý, bền vững để có thể đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng tốt nhất cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ (2021), *Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 Quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập*

[2] Chính phủ (2021), *Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27/8/2021 Quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.*

[3] Báo cáo của Vụ Kế hoạch Tài chính Bộ GD&ĐT tại Hội thảo "*Cơ chế tự chủ đối với các trường đại học công lập - Vấn đề đặt ra và vai trò của Kiểm toán nhà nước*", tháng 3 năm 2019 tại Hà Nội.

[4] Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại "*Hội nghị tự chủ đại học*" tháng 8 năm 2022 tại Hà Nội.

[5] Estermann T., NokkalaT., 2009, *University autonomy in Europe: Exploratory study*, EUA publications, Brussels.

[6] Nguồn: https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn

TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM: KINH NGHIỆM THỰC TIỄN TỪ MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

Nguyễn Quốc Huy[1]
Học viện An ninh nhân dân

Abstract

Education is a part that has great influence on the sustainable development of each country, in which the factor of financial resources has a direct impact on the development of higher education. On the basis of assessing some shortcomings in the implementation of financial autonomy for higher education in Vietnam, the article suggests experiences of some countries in financial autonomy and management in higher education for practical reference. for Vietnam today.

Keywords: *Financial autonomy, higher education, Experience*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học đang trở thành xu hướng phổ biến trên toàn thế giới. Quyền tự chủ sẽ tạo động lực cho sự phát triển bền vững, hiệu quả của các cơ sở GDĐH, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Tự chủ trong giáo dục đại học (GDĐH) được thực hiện trên tất cả các cấp độ: tự chủ học thuật, tự chủ nhân sự, tự chủ tài chính. Mở rộng quyền tự chủ tài chính sẽ giúp các trường tìm kiếm, khai thác và sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực. Ngoài ra, còn hỗ trợ huy động và đa dạng hóa nguồn thu, giảm tỷ lệ thu học phí, tăng nguồn thu từ hoạt động đào tạo, dịch vụ, hoạt động nghiên cứu khoa học, thu từ các nhà tài trợ để chia sẻ gánh nặng ngân sách, tạo động lực cạnh tranh giữa các trường đại học. Trên thế giới, chính phủ hỗ trợ trực tiếp hoặc gián tiếp phần lớn nguồn kinh phí cho hoạt động của các trường đại để chi thường xuyên, nghiên cứu khoa học, xây dựng khuôn viên, mua sắm trang thiết bị. Bên cạnh ngân sách, các trường đại học còn có các nguồn thu đáng kể khác từ học phí, hợp đồng dịch vụ đào tạo, vốn vay và các khoản thu nhập khác.

GDĐH Việt Nam cũng đang trên con đường tự chủ tài chính. Tuy nhiên, hiện nay, việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính vẫn còn nhiều vướng mắc. Vì vậy, bài viết nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước và đề xuất một số giải pháp để thực hiện cơ chế tự chủ GDĐH ở Việt Nam tốt hơn, góp phần thúc đẩy một nền giáo dục ngày càng phát triển, đáp ứng yêu cầu của xu thế hội nhập quốc tế.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp lịch sử, phương pháp tổng hợp, phương pháp diễn giải, phương pháp phân tích và các số liệu thứ cấp.

3. NỘI DUNG

3.1. Kết quả triển khai cơ chế tự chủ tài chính đối với một số cơ sở GDĐH công lập

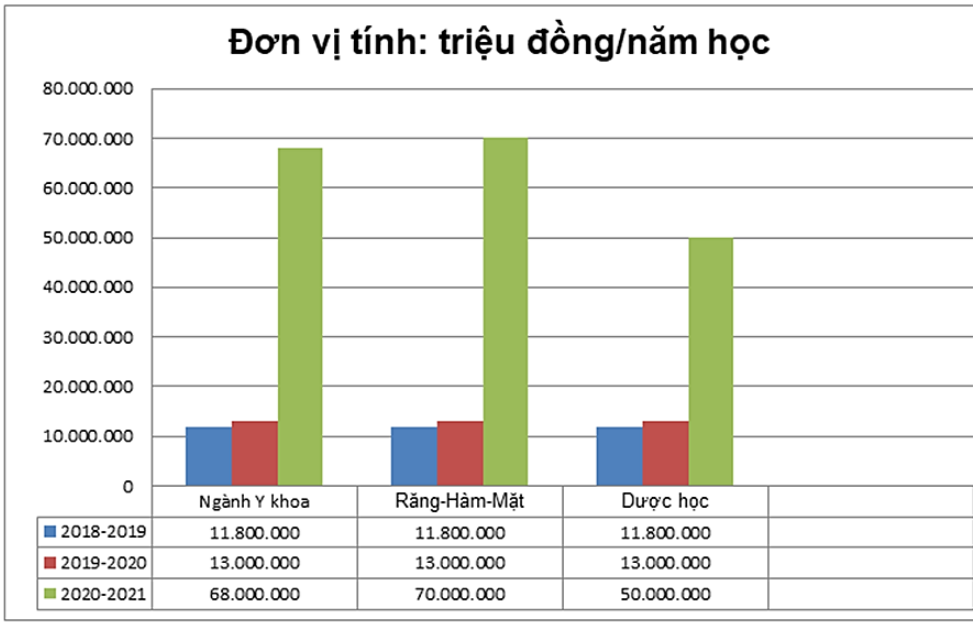
Thời gian qua, cơ chế tự chủ tài chính áp dụng đối với các cơ sở GDĐH đã đạt được nhiều kết quả tích cực, mở ra nhiều hướng phát triển mới về quy mô và chất lượng đào

[1] dongmauphaothu.027@gmail.com

tạo. Các cơ sở GDĐH có cơ hội rõ ràng để mở rộng thêm nguồn thu: Cơ chế tự chủ tài chính cùng với tự chủ về chuyên môn của các cơ sở GDĐH tạo điều kiện cho các trường mở rộng quy mô đào tạo trên cơ sở gia tăng số lượng ngành/chuyên ngành đào tạo và chỉ tiêu đào tạo. Số thu học phí nhờ đó gia tăng.

Các cơ sở GDĐH cũng có điều kiện gia tăng số thu từ việc tìm kiếm và triển khai các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp, tổ chức xã hội. Mô hình này tạo sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, các sản phẩm khoa học trở nên thiết thực và ứng dụng vào đời sống xã hội. Bên cạnh đó, các cơ sở GDĐH có điều kiện cung cấp dịch vụ gắn với chuyên ngành đào tạo mà xã hội có nhu cầu cao như ngoại ngữ, tin học, kế toán... Số thu từ các hoạt động dịch vụ tăng nhanh và tại không ít cơ sở GDĐH hiện là nguồn thu lớn để cải thiện đời sống vật chất của giảng viên và người lao động.

Khi có quy định cụ thể trong quản lý tự chủ tài chính, các cơ sở GDĐH đã chủ động hơn trong quản lý chi tiêu: Công tác quản lý tài chính tại các cơ sở GDĐH công lập từng bước được hoàn thiện và nâng cao thông qua việc tích cực kiện toàn quy chế chi tiêu nội bộ, hoàn thiện nhiều về cơ chế quản lý (Lê Đình Hạc, 2020). Việc giao quyền cũng tăng tính chủ động, tăng trách nhiệm cho các cơ sở GDĐH công lập và góp phần tăng thêm nguồn lực cho hoạt động phát triển các trường. Các cơ sở GDĐH công lập có điều kiện chủ động điều chỉnh cơ cấu chi theo mục tiêu nâng cao chất lượng giảng dạy, chất lượng giảng viên; tăng tỷ lệ chi trực tiếp cho hoạt động đào tạo, gia tăng thu nhập cho giảng viên, giữ người tài. Giảm áp lực chi ngân sách cho GDĐH: Xét trên khía cạnh tài chính, nguồn thu của các cơ sở GDĐH công lập về cơ bản gồm có: (i) Kinh phí do NSNN cấp; (ii) Nguồn thu từ hoạt động sự nghiệp; (iii) Nguồn viện trợ, tài trợ, quà biếu, tặng, cho theo quy định của pháp luật; (iv) Nguồn khác.



Biểu đồ 1: Học phí của Trường Đại học Y Dược TPHCM trong 3 năm
(Nguồn: Đặng Chung, 2020)

Trong xu hướng gia tăng mức độ tự chủ tài chính của các cơ sở GDĐH, nguồn thu từ học phí ngày càng chiếm tỷ trọng lớn, khoảng 70-80% tổng thu của các trường. Phần kinh phí ngân sách nhà nước cấp có xu hướng giảm dần, nhờ đó áp lực chi ngân sách cho GDĐH đã giảm hơn so với trước.

Từ 2018 đến 2021, tổng thu của các cơ sở GDĐH tự chủ đa phần tăng lên, thu nhập bình quân của giảng viên và cán bộ quản lý tăng mạnh ở mức tăng 20,8% đối với giảng viên và 18,7% đối với cán bộ quản lý, một số cơ sở GDĐH thu nhập tăng thêm đáng kể so với lương cơ bản, trong đó Trường đại học Hà Nội tăng thêm 100%, Trường đại học Kinh tế TP.HCM tăng thêm 75%, Trường đại học Công nghiệp dệt may Hà Nội tăng thêm 70%, Trường đại học Kinh tế quốc dân tăng thêm 60% (Diệu Ngân, 2022).

3.2. Một số bất cập, hạn chế trong thực hiện tự chủ tài chính đối với GDĐH

Cơ chế quản lý tài chính đối với GDĐH tại Việt Nam trong những năm qua đã có nhiều đổi mới phù hợp với yêu cầu phát triển, tuy nhiên, so với yêu cầu thực tiễn vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như:

Khả năng tự chủ tài chính của trường đại học về kinh phí chi thường xuyên thấp: Theo đúng phương thức và định mức phân bổ hiện hành cộng với khung học phí bị bó hẹp và thấp như hiện nay, các trường khó có khả năng tự chủ các khoản chi thường xuyên, đặc biệt là chi lương và các khoản có tính chất lương. Các khoản chi cho đầu tư xây dựng cơ bản phụ thuộc chủ yếu vào nguồn ngân sách nhà nước, nhưng nguồn này được phân bổ rải rác hàng năm, có những dự án bị giải ngân quá lâu do đầu tư dàn trải, dẫn đến lãng phí và không hiệu quả (Đỗ Minh Thông, 2019).

Quyền tự chủ của các trường về chuyên môn còn hạn chế. Mặc dù Đảng và Nhà nước có nhiều chủ trương chính sách để các trường triển khai thực hiện tự chủ nhưng đến nay, những nội dung thực tế đảm bảo cho thực hiện các quyền tự chủ chưa được quán triệt như: xác định các ngành, chuyên ngành đào tạo; xác định các chương trình đào tạo; xác định hình thức tổ chức đào tạo; xác định phương pháp giảng dạy; xác định phương pháp đánh giá các học phần; xác định thời gian đào tạo... là những tiêu thức được coi là quyền tự chủ cao trong tất cả các hệ và hình thức đào tạo.

Về phía các trường đại học, vẫn còn tình trạng lúng túng trong xây dựng và triển khai quy chế chi tiêu nội bộ; không có khả năng cân đối thu chi, các đơn vị thường lập dự toán thu sự nghiệp thấp hơn nhiều so với thực hiện. Một số trường xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ rất chi tiết nhưng có một số nội dung chi và mức chi không phù hợp.

3.3. Kinh nghiệm thực tiễn từ một số quốc gia trên thế giới

3.3.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Các trường đại học ở Trung Quốc hoạt động theo Luật Giáo dục, Luật GDĐH, Luật Nhà giáo, Luật Giáo dục Nghề nghiệp và Luật Khuyến học. Nhà nước căn cứ vào nhu cầu, mức độ ưu tiên và đặc điểm của các vùng để hỗ trợ phát triển GDĐH. Nhà nước bảo đảm quyền tự do hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng tác văn học, nghệ thuật và các hoạt động văn hóa khác trong trường đại học theo quy định của pháp luật. Ngân sách chính phủ cấp cho các trường đại học dựa trên số lượng sinh viên. Các trường đại học nhận được các khoản tài trợ bổ sung cho nghiên cứu khoa học thông qua cơ chế cạnh tranh. Đối với hoạt động khoa học, Chính phủ Trung Quốc đầu tư kinh phí cho các trường đại học nghiên cứu tạo ra sản phẩm. Sau khi sản phẩm hoàn thành, số tiền bán sản phẩm

trường sẽ được giữ lại 30%, phần còn lại trả cho nhóm nghiên cứu. Nhà nước không thu hồi vốn đầu tư cho hoạt động nghiên cứu (Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2018). Mức tài trợ của chính phủ cho các trường đại học là khác nhau. Các trường đại học được chính phủ lựa chọn nhận được nhiều tài trợ hơn các trường còn lại trong nhóm.

Ở Trung Quốc, mức học phí GDĐH được xác định dựa trên một tỷ lệ phần trăm nhất định của chi phí đào tạo sinh viên hàng năm. Các khu vực khác nhau, các chuyên ngành khác nhau và xếp hạng các trường khác nhau dẫn đến mức học phí khác nhau. Tỷ lệ học phí trong chi phí đào tạo sinh viên hàng năm do Ủy ban Giáo dục Quốc gia, Ủy ban Kế hoạch Quốc gia và Bộ Tài chính Trung Quốc cùng quyết định. Hiện tại, học phí của các cơ sở GDĐH ở Trung Quốc chiếm không quá 25% chi phí đào tạo sinh viên hàng năm, tỷ lệ phần trăm cụ thể có thể được điều chỉnh dựa trên sự phát triển kinh tế và khả năng chấp nhận của người dân (Mai Ngọc Anh và cộng sự, 2018). Chính quyền nhân dân cấp tỉnh là đơn vị phê duyệt mức học phí GDĐH. Cơ quan quản lý giáo dục cấp tỉnh đề xuất, cơ quan quản lý giá cấp tỉnh, cơ quan quản lý tài chính căn cứ vào tình hình phát triển, điều kiện dạy học và khả năng tiếp nhận của người dân trên địa bàn để phê duyệt. Sau khi đề xuất học phí được trình và được chính quyền cấp tỉnh chấp thuận, cơ quan quản lý giáo dục sẽ áp dụng mức thu học phí chính thức. Trường hợp mức học phí phải điều chỉnh cũng do ba cơ quan này thực hiện. Phương án điều chỉnh học phí dựa trên mức tăng giá và thu nhập của người dân trên địa bàn. Đối với các trường tư thục hoạt động theo quy định, các trường đề xuất Luật Khuyến học Tư thục của Trung Quốc, các loại học phí và mức thu học phí dành cho học sinh ở các trình độ đào tạo khác nhau trình cơ quan quản lý có liên quan phê duyệt và công bố. Năm 2002, Ủy ban Cải cách và Phát triển Quốc gia, Bộ Tài chính và Bộ Giáo dục đã ban hành "Chế độ thu học phí giáo dục công lập". Chế độ này được áp dụng cho tất cả các loại trường học ở các cấp học khác nhau trên khắp Trung Quốc. Cơ quan quản lý giáo dục, cơ quan quản lý giá, cơ quan quản lý tài chính tỉnh, thành phố, huyện phải phê duyệt nội dung công khai giá dịch vụ giáo dục.

Chính phủ Trung Quốc thực hiện quyền tự chủ tài chính để khuyến khích các trường đại học đa dạng hóa các nguồn thu nhập (Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2018). Ngoài các gói tài trợ của nhà nước, các trường đại học cũng tìm kiếm nguồn thu tư từ các cựu sinh viên, các khoản trợ cấp xã hội, nghiên cứu khoa học và học phí để tạo điều kiện cho các hoạt động của họ. Việc giảm hỗ trợ từ ngân sách nhà nước cho phép các trường đại học chủ động tìm kiếm nguồn thu và nâng cao hiệu quả quản lý chi tiêu.

3.3.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

Quản lý GDĐH ở Thái Lan vào đầu những năm 1970 rất tập trung và quan liêu. GDĐH hoạt động dưới sự kiểm soát của nhà nước. Bộ Giáo dục với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng, độc quyền xây dựng chính sách GDĐH, xây dựng chương trình đào tạo cho các cơ sở GDĐH, phân phối và quản lý các nguồn lực cho GDĐH. Sau năm 1970, công tác quản lý GDĐH đã có sự thay đổi đáng kể. Quản lý giáo dục từng bước phát huy vai trò tự chủ của các cơ sở GDĐH và các chủ thể thực sự tham gia vào hoạt động GDĐH. Sự thay đổi này là do sự thay đổi nhận thức về mối quan hệ phối hợp giữa Nhà nước, thị trường và các cơ sở giáo dục đào tạo. Năm 1972, cơ quan quản lý chuyên ngành về GDĐH được thành lập là Bộ các trường đại học. Bộ các trường đại học có chức năng thực hiện quyền kiểm soát tập trung về chính sách, tài chính và quản lý GDĐH. Bộ hỗ trợ và điều phối mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo, bổ nhiệm các hiệu trưởng và trưởng khoa của các trường đại học quốc doanh. Ngoài ra,

Bộ chủ trì phê duyệt chương trình đào tạo của các trường và giám sát việc tuyển sinh chung vào các cơ sở GDĐH, đồng thời cũng chịu trách nhiệm cho hơn 80% doanh thu của trường đại học (Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2018). Thái Lan bắt đầu thực hiện cơ chế tự chủ đại học từ đầu những năm 1990 với mong muốn các trường đại học có thể nâng cao chất lượng giáo dục và giảm học phí. Chính phủ tài trợ trực tiếp cho GDĐH dựa trên các khuôn khổ chính sách cụ thể. Ngân sách chính phủ cấp cho sinh viên thông qua học bổng và các chương trình cho vay dựa trên thu nhập hộ gia đình. Các trường đại học tự quy định mức học phí. Các trường công lập thường có mức học phí thấp hơn nhiều so với các trường tư thục. Các trường đại học tự chủ nhận ngân sách nhà nước thông qua hệ thống phân bổ trọn gói và độc lập trong việc xác định cơ chế quản lý và nhân sự. Các trường có thể tự quyết định mức lương và nguồn nhân lực. Họ nhận được tài trợ từ nhà nước nhưng hoạt động ngoài bộ máy hành chính của chính phủ và chịu sự giám sát của Bộ Giáo dục. Quyền tự chủ giúp các trường tăng nguồn thu, nhưng không giúp giảm chi phí học tập. Quyền tự chủ của trường thể hiện ở việc huy động và phân bổ các nguồn lực tài chính hoặc tuyển dụng/sa thải giáo viên và hệ thống định giá quyền tự chủ và trách nhiệm của nhà trường và giáo viên đối với kết quả học tập. Thái Lan cho phép hiệu trưởng các trường quản lý ngân sách, nhưng họ cũng có một hệ thống đánh giá để đảm bảo các trường có trách nhiệm giải trình.

3.3.3. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Hệ thống GDĐH của Nhật Bản đã thay đổi mạnh mẽ kể từ năm 2004. GDĐH ở Nhật Bản bao gồm 3 cấp: cử nhân, thạc sĩ và tiến sĩ với thời gian đào tạo là 4 năm, 2 năm và 5 năm. Các trường đại học được phân thành ba loại: đại học quốc gia, đại học quốc doanh và đại học tư thục. Các trường đại học quốc gia được thành lập ở hầu hết các địa phương với tư cách là các trung tâm nghiên cứu địa phương. Các cơ sở này hoạt động như một tập đoàn hoặc công ty với mức độ tự chủ cao, giúp nâng cao chất lượng giáo dục và hoạt động nghiên cứu. Chính phủ cho phép các trường đại học quốc gia hoạt động độc lập, có quyền tự chủ cao trong việc quyết định các vấn đề về nhân sự và ngân sách. Các trường đại học quốc doanh do chính quyền địa phương thành lập và quản lý. Các trường này hoạt động để cung cấp cơ hội học tập cho người dân địa phương. Các trường đại học tư thục ở Nhật Bản chiếm khoảng 80% tổng số trường đại học của cả nước (Phan Thị Lan Hương, 2019).

Ngân sách nhà nước cấp cho GDĐH ở Nhật Bản bao gồm các khoản chi thiết yếu, ngân sách cạnh tranh cho các hoạt động nghiên cứu của giảng viên, hỗ trợ tài chính cho sinh viên. Nhật Bản áp dụng chính sách phân bổ ngân sách dựa trên sự cạnh tranh giữa các trường đại học thông qua các nguồn tài trợ. Do đó, các trường đại học được yêu cầu đẩy nhanh cải cách và phát triển các dự án để xin tài trợ từ chính phủ Nhật Bản. Việc phân bổ ngân sách cho các trường đại học được thực hiện như một khoản trợ cấp một lần, bao gồm cả tiền lương của nhân viên. Chính phủ phân bổ ngân sách dựa trên các kế hoạch trung hạn do các trường xây dựng. Với việc cấp phát, các trường được chủ động sử dụng kinh phí theo kế hoạch đã được phê duyệt. Trong quá trình tự chủ, nguồn kinh phí hỗ trợ thường xuyên bị cắt giảm buộc các trường đại học phải cắt giảm chi phí, giảm biên chế. Thay vào đó, các gói tài trợ hướng đến các mục tiêu cụ thể. Từ năm 2004 đến năm 2009, tỷ lệ tài trợ của chính phủ trên tổng doanh thu của các trường đại học đã giảm. Doanh thu từ học phí chiếm 60% doanh thu của các trường đại học tư thục, trong khi tài trợ của chính phủ chỉ chiếm 12% (Minh Anh, 2021). Đối với các trường đại học quốc gia, học phí được

coi là nguồn thu nhập của chính họ. Từ năm 2004, các trường Đại học được phép quyết định mức thu để đảm bảo đủ ngân sách, nhưng mức tăng học phí không được vượt quá 10% so với quy định của Chính phủ. Chính phủ Nhật Bản đưa ra mức học phí tiêu chuẩn.

Trên thực tế, mức học phí của các trường đại học hiếm khi biến động. Bởi một khi trường đại học tăng học phí đồng nghĩa với việc nguồn ngân sách thường xuyên hỗ trợ hoạt động sẽ giảm đi. Do đó, các trường đại học quốc doanh giữ học phí ở mức do chính phủ quy định. Các trường đại học không được tự chủ trong việc quyết định lương cho nhân viên, thay vào đó họ phải tuân theo các quy định của chính phủ. Khi thực hiện cơ chế tự chủ, kinh phí hoạt động thường xuyên thường bị cắt giảm buộc các trường đại học phải cắt giảm chi phí, giảm biên chế. Thực tế, việc tăng học phí một cách tự chủ hầu như không có tác động.

3.3.4. Kinh nghiệm của Mỹ

Đặc điểm nổi bật của hệ thống giáo dục tại Mỹ là sự phân cấp quản lý, tính dân chủ trong thực hiện chính sách giáo dục, sự đa dạng của các loại hình trường học và phương pháp đào tạo, ứng dụng sâu rộng những tiến bộ của khoa học công nghệ hiện đại vào quản lý, giảng dạy và hoạt động học tập. Điểm nổi bật trong chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo của quốc gia này là họ rất chú trọng đến công tác kiểm định chất lượng GDĐH và sau đại học. Chính vì tính đa dạng và linh hoạt, cùng với sự phát triển vượt bậc của khoa học công nghệ nên hệ thống giáo dục được đánh giá là có chất lượng kiểm định rất cao. Ở Mỹ, có sự phân biệt rõ ràng giữa các trường đại học được công nhận và các nhà máy cấp bằng/cấp bằng tốt nghiệp. Người ta thường tin rằng được công nhận có nghĩa là chất lượng được đảm bảo, có thể tiếp cận được nguồn tài trợ của chính phủ (hỗ trợ tài chính và các dự án nghiên cứu), sinh viên trong các cơ sở được công nhận có thể chuyển giao cho nhau và xây dựng lòng tin giữa các nhà tuyển dụng.

Mỹ là một trong những quốc gia phát triển hàng đầu trên thế giới cả về kinh tế và giáo dục. Giáo dục ở Mỹ gắn liền với cơ chế tài chính để tạo ra đầu ra chất lượng đào tạo cao. Ngân sách chi cho giáo dục ở Mỹ rất lớn, chiếm hơn 91%, tài trợ cho GDĐH được phân bổ theo ba cấp: chính phủ liên bang, chính quyền tiểu bang và chính quyền địa phương. Tài trợ của chính phủ liên bang được chi cho hỗ trợ sinh viên và nghiên cứu khoa học (Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Thị Huệ, 2018). Các trường đại học muốn tham gia vào các chương trình hỗ trợ tài chính sẽ phải tuân thủ các yêu cầu do chính phủ liên bang quy định. Việc phân bổ ngân quỹ nhà nước cho các trường dựa trên số lượng đầu vào (sinh viên theo học, số lượng giảng viên, nhân viên) và hiệu quả hoạt động của trường đại học. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện nay, việc phân bổ ngân sách dựa trên số lượng đầu vào được cho là không còn phù hợp. Việc chuyển sang phân bổ ngân sách dựa trên hoạt động ít bị áp lực hơn và có nhiều sự hỗn hợp hơn.

Ở Mỹ, học phí được xác định ở cấp tiểu bang hoặc địa phương. Có sự khác biệt đáng kể về học phí giữa các trường đại học công lập và tư thục và giữa các học viện trong khu vực. Các trường đại học cung cấp các khoản trợ cấp cho sinh viên dựa trên nhu cầu tài chính và kết quả học tập của họ. Với sự đa dạng của các cấp học gắn liền với chất lượng, có sự tương quan đa dạng giữa các nguồn tài trợ: phù hợp với hầu hết khả năng tài chính của học sinh thông qua nhiều phương thức tài trợ khác nhau. Điều này bao gồm các khoản vay cho sinh viên, trợ cấp, học bổng của trường, các chương trình vừa học vừa làm có trả tiền, trợ cấp của nhà nước và tất nhiên, hỗ trợ tài chính của gia đình.

4. BÀI HỌC KINH NGHIỆM RÚT RA CHO VIỆT NAM

Ngày nay, tự chủ tài chính đang trở thành xu thế tất yếu của các quốc gia. Tùy theo nền kinh tế và văn hóa của mỗi quốc gia mà có những cách thức tự chủ khác nhau. Vì vậy, không thể sao chép một mô hình quản lý tài chính của bất kỳ quốc gia nào, và chúng ta chỉ có thể chọn lọc và học hỏi những điểm ưu việt của họ để áp dụng cho các trường đại học ở Việt Nam. Trên cơ sở kinh nghiệm của một số nước trên thế giới và khu vực về quản lý tài chính trong GDĐH, tác giả đề xuất một số giải pháp có thể tham khảo cho Việt Nam như sau:

4.1. Quản lý nhà nước đối với cơ sở GDĐH cần rõ ràng và cụ thể hơn

Cần quy định rõ hơn về vai trò, chức năng quản lý nhà nước chính quyền trung ương, chính quyền địa phương, của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong quản lý, phát triển hệ thống giáo dục đại học. Thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể cơ sở giáo dục đại học; đình chỉ hoạt động đào tạo là một trong những nội dung của quản lý nhà nước đối với phát triển GDĐH, theo đó cần làm rõ các điều kiện, tiêu chuẩn để thành lập cơ sở giáo dục đại học. Kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy, việc thành lập mới một cơ sở giáo dục đại học phải đảm bảo tối thiểu 3 lĩnh vực đào tạo; diện tích tối thiểu của một cơ sở giáo dục đại học là trên 12 ha ở khu vực đô thị; số giảng viên cơ hữu tối thiểu; số đầu sách phục vụ giảng dạy và nghiên cứu…

4.2. Cần tiếp tục duy trì ngân sách hỗ trợ cho các trường đại học công lập

Trên thực tế, sự ưu tiên của Nhà nước về kinh phí là đặc điểm nổi bật của hầu hết các hệ thống GDĐH công lập của các nước. Vai trò này của Nhà nước bắt nguồn từ hoàn cảnh kinh tế, chính trị và xã hội. Trước nhu cầu xã hội ngày càng gia tăng nhanh chóng, điều quan trọng là phải thay đổi và củng cố cơ sở tài chính của các trường đại học. Ngân sách nhà nước tiếp tục đóng vai trò chủ đạo trong việc duy trì nền tảng cho GDĐH, đảm bảo các mục tiêu phát triển chiến lược như xây dựng cơ sở hạ tầng, đào tạo giáo viên, đầu tư cho các trường trọng điểm, bảo đảm bình đẳng xã hội.

4.3. Chính phủ cần có cơ chế pháp lý rõ ràng hơn để các trường đại học mở rộng nguồn thu

Cùng với ngân sách nhà nước, các nước rất chú trọng khai thác các nguồn tài chính ngoài ngân sách nhà nước để đáp ứng nhu cầu chi tiêu của các trường. Nguồn vốn ngoài ngân sách được huy động theo nhiều hình thức và mức độ khác nhau tùy theo bối cảnh của mỗi nước; và tỷ trọng của nó trong tổng nguồn lực tài chính là khác nhau giữa các trường, ngành và nhóm ngành. Các nước đều có chính sách khuyến khích đa dạng hóa các nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục và đào tạo nói chung và GDĐH nói riêng. Đa dạng hóa tài chính là một yếu tố quan trọng của chiến lược nâng cao năng lực tài chính của các trường đại học. Ngoài việc khuyến khích đa dạng hóa các nguồn tài chính, Nhà nước còn phát huy tính chủ động của các cơ sở đào tạo trong quá trình sử dụng và phân bổ các nguồn tài chính. Nhà nước chịu trách nhiệm quản lý trung ương và vĩ mô trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật đã ban hành. Trong một số ngành, lĩnh vực đặc thù, Chính phủ cần ban hành danh mục được nhà nước đảm bảo ngân sách đào tạo nhằm đảm bảo phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

4.4. Chính phủ cần đổi mới phương thức cấp vốn từ nguồn ngân sách Chính phủ cho các trường đại học

Trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao và nguồn lực tài chính hạn hẹp, để nâng cao chất lượng, việc đổi mới cơ chế phân bổ ngân sách là rất quan trọng. Phương thức tài trợ của chính phủ từ ngân sách nhà nước cho các trường hầu hết dựa trên đầu vào của sinh viên, hoặc đầu ra của sinh viên. Để trở nên hiệu quả hơn, công thức tài trợ để hỗ trợ ngân sách cốt lõi cho các trường cần phải được thiết lập rõ ràng, xem xét chi phí tiêu chuẩn cho các ngành khác nhau, các chương trình giảng dạy khác nhau và thậm chí cả quy mô đào tạo khác nhau giữa các trường. Việc phân bổ ngân sách Nhà nước cho các cơ sở phải gắn với hiệu quả sử dụng các nguồn tài chính trước đó. Chính phủ cần thay đổi việc hỗ trợ ngân sách cho tất cả các ngành học thành chỉ hỗ trợ cho các ngành ưu tiên, gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực của nhà nước. Kinh phí được cấp cho các cơ sở theo chương trình mục tiêu để có thể giám sát hiệu quả.

4.5. Thực hiện đấu thầu kinh phí đào tạo từ ngân sách nhà nước

Nguồn ngân sách sẽ được nhà nước phân bổ cho các cơ sở đào tạo có chất lượng, hiệu quả và chi phí hợp lý. Điều này sẽ thúc đẩy sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở đào tạo trong việc tiếp cận ngân sách nhà nước. Triển khai, hướng dẫn thực hiện phương thức nhà nước đặt hàng đào tạo, từng bước tiến tới thực hiện phương thức đấu thầu đào tạo từ nguồn kinh phí ngân sách nhà nước nhằm tạo lập sân chơi cạnh tranh bình đẳng giữa các cơ sở GDĐH.

4.6. Cần có chính sách thuế phù hợp để khuyến khích đầu tư

Xây dựng thông tư hướng dẫn cụ thể về việc sử dụng các nguồn tài chính huy động được và các nguồn thu khác, đồng thời xác định những khoản cần đóng thuế, những khoản không cần đóng thuế. Xây dựng và hoàn thiện chính sách ưu đãi về thuế đối với các cơ sở GDĐH. Hầu hết các quốc gia cũng sử dụng các công cụ tài chính khác nhau như thuế để khuyến khích các nhà đầu tư đóng góp xây dựng trường học và cấp học bổng cho sinh viên. Các cơ sở GDĐH của Nhà nước tìm kiếm và mở rộng các nguồn thu nhập thông qua dịch vụ đào tạo, chuyển giao công nghệ, nghiên cứu khoa học, tham vấn chính sách với các công ty, doanh nghiệp do có lợi thế về nhân lực và cơ sở vật chất. Huy động các nguồn lực từ các tổ chức, cá nhân, cựu sinh viên, doanh nghiệp. Để phát triển nguồn lực này, một trong những nội dung quan trọng là ưu đãi thuế cho các tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp khi đầu tư. Vì vậy cần có chế độ, chế độ thuế ưu đãi, phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp, cá nhân khi đầu tư vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của trường.

5. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, các cơ sở GDĐH nhà nước muốn tồn tại và phát triển được đòi hỏi phải có tiềm lực tài chính vững chắc cũng như cơ chế quản lý và sử dụng hiệu quả các nguồn lực đó. Qua nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước cho thấy, các trường đại học không chỉ trông chờ vào sự hỗ trợ của ngân sách nhà nước mà còn phải tận dụng nội lực để tìm kiếm, khai thác các nguồn lực bên ngoài cũng như nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực tài chính để phát triển và nâng cao hiệu quả các hoạt động của nhà trường. Dựa trên kinh nghiệm của Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản và Mỹ về quản lý tài chính GDĐH, bao gồm phân bổ ngân sách nhà nước, chính sách học phí, chính sách tìm kiếm nguồn lực bên ngoài, ngân sách nhà nước, cũng như sử dụng

nguồn lực trong GDĐH, tác giả rút ra những bài học kinh nghiệm cần thiết cho các doanh nghiệp nhà nước của Việt Nam trong cách thức quản lý tài chính hiệu quả nhất.

Tài liệu tham khảo

[1] Mai Ngọc Anh và cộng sự (2018), *Quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học: Một số kinh nghiệm của Trung Quốc và khuyến nghị cho Việt Nam*.
Nguồn: http://chuongtrinhkhgd.moet.gov.vn, truy cập ngày 07/9/2022.

[2] Minh Anh (2021), *Tự chủ đại học và các bài toàn cần lời giải*.
Nguồn: https://nhandan.vn, truy cập ngày 28/8/2022.

[3] Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Thị Huệ (2018), *Năm điều bàn luận về thực hiện quyền tự chủ và giải quyết trách nhiệm của các nhà trường*, Hội thảo "*Tự chủ trong giáo dục đại học - những vấn đề đặt ra*", Liên hiệp Các hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam, Hà Nội, tháng 9.

[4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Báo cáo kết quả đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết 77/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014-2017*, Hà Nội, tháng 10.

[5] Đặng Văn Định (2022), *Nhìn lại việc thực hiện chủ trương tự chủ đại học*. Nguồn: http://ihevn.edu.vn, ngày 31/8/2022.

[6] Lê Đình Hạc (2020), *Tự chủ tài chính tại các cơ sở giáo dục đại học công lập*.
Nguồn: https://tapchitaichinh.vn, ngày 27/8/2022.

[7] Phan Thị Lan Hương (2019), *Trao quyền tự chủ đại học của Nhật Bản và kinh nghiệm đối với Việt Nam.*
Nguồn: https://tcnn.vn, ngày 6/9/2022.

[8] Đỗ Minh Thông (2019), *Thực trạng tự chủ tài chính đại học công lập và một số đề xuất, kiến nghị*.
Nguồn: https://tapchitaichinh.vn, ngày 08/9/2022.

[9] Phạm Đỗ Nhật Tiến (2018), *Kinh nghiệm quốc tế và một số vấn đề đặt ra trong chế độ đại học tự chủ ở nước ta*, Hội thảo "*Tự chủ trong giáo dục đại học - những vấn đề đặt ra*", Liên hiệp Các hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam, Hà Nội, tháng 9.

TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG XU THẾ TOÀN CẦU HÓA

Lê Thị Thanh Trà[1]
Trường Đại học Kỹ thuật Y tế Hải Dương

Abstract

To meet the requirements of fundamental and comprehensive renovation of education, improving the competitiveness and international integration of higher education today, university autonomy in general and financial autonomy should be encouraged among public educational institutions to further promote the development and improve the quality of higher education up to international levels. In this article, the author describes the basic contents of financial autonomy and factors affecting financial autonomy in public higher education institutions.

Keywords*: Educational institution, University, Public Universities, Autonomy, Financial autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tài chính là một nguồn lực rất quan trọng để thúc đẩy sự phát triển nền giáo dục nói chung, giáo dục đại học nói riêng. Bởi lẽ, có nguồn lực tài chính, chúng ta mới có cơ sở để phát triển các nguồn lực khác như con người, cơ sở vật chất…những yếu tố quyết định đến chất lượng giáo dục.

Thực hiện chủ trương tự chủ tài chính tại các cơ sở giáo dục đại học công lập có thu trong thời gian qua đã có nhiều chính sách tài chính liên quan tới giáo dục đại học được sửa đổi, ban hành và đạt được những kết quả bước đầu như: thực hiện chế độ giao khoán mức chi ví dụ điện thoại, văn phòng, công tác phí…từ đó đã giảm đáng kể chứng từ, hóa đơn. Các trường đã sử dụng tiết kiệm các nguồn kinh phí để từ đó góp phần vào việc tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức. Kế hoạch chi tiêu trung hạn trong lĩnh vực giáo dục, trong đó có giáo dục đại học công lập cũng đã được đưa vào áp dụng thí điểm. Các cơ chế, chính sách mới trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đối với giáo dục đã tạo cơ hội cho giáo dục đại học công lập nâng cao tính chủ động, sáng tạo trong quản lý tài chính và tài sản, sử dụng ngân sách nhà nước tiết kiệm, hiệu quả hơn, phát triển nguồn thu sự nghiệp thông qua việc đa dạng hoá các hoạt động, nâng cao chất lượng dịch vụ, huy động được nhiều nguồn vốn để đầu tư, tăng cường cơ sở vật chất, đổi mới trang thiết bị…Thông qua các hoạt động hợp tác liên doanh, liên kết, khai thác hiệu quả các nguồn thu… từng bước giảm dần sự bao cấp của nhà nước.

Thực tế cho thấy đổi mới cơ chế tài chính theo hướng trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị giáo dục đại học công lập là hoàn toàn đúng đắn, phù hợp với chủ trương, đường lối mở cửa hội nhập của Đảng và nhà nước. Tuy nhiên, cơ chế tự chủ về tài chính tại nhiều trường đại học công lập vẫn còn một số khó khăn, bất cập làm ảnh hưởng tới việc sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực của các đơn vị.

[1] traltt@hmtu.edu.vn

2. NỘI DUNG

2.1. Nội dung cơ chế tự chủ tài chính

2.1.1. Tự chủ về thu tại các cơ sở giáo dục đại học công lập

Theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 04 năm 2006 của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn số 71/2006/TT-BTC ngày 09 tháng 08 năm 2006 đã quy định rõ quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tự chủ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập nói riêng. Theo đó, trong tự chủ tài chính, đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập được quyền mở rộng hoạt động chuyên môn của mình để khai thác tối đa các nguồn thu mà pháp luật không cấm, đồng thời được quyền chủ động sử dụng các nguồn thu đó để chi cho các hoạt động của mình. Việc khai thác các nguồn thu và sử dụng nguồn thu phải theo quy định của pháp luật. Nhà nước khuyến khích đơn vị mở rộng hoạt động, khai thác nguồn thu để có thể tự trang trải chi phí cho mọi hoạt động của đơn vị mà không cần đến sự hỗ trợ từ ngân sách nhà nước.

Nguồn tài chính hoạt động của các đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập có được là từ 4 nguồn sau: nguồn kinh phí do ngân sách nhà nước cấp; nguồn thu từ hoạt động giáo dục đào tạo; nguồn vốn viện trợ, quà biếu, tặng theo quy định của pháp luật; nguồn khác. Cụ thể như sau:

- Kinh phí do ngân sách nhà nước cấp: đảm bảo hoạt động thường xuyên thực hiện chức năng nhiệm vụ đối với đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động (sau khi đã cân đối nguồn thu sự nghiệp), được cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp giao, trong phạm vi dự toán được cấp có thẩm quyền giao; thực hiện các nhiệm vụ khoa học công nghệ; chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức; các chương trình mục tiêu quốc gia; các nhiệm vụ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền đặt hàng như: điều tra, quy hoạch, khảo sát, các nhiệm vụ khác; thực hiện nhiệm vụ đột xuất được cấp có thẩm quyền giao; thực hiện chính sách tinh giảm biên chế theo chế độ do nhà nước quy định; vốn đầu tư xây dựng cơ bản, kinh phí mua sắm trang thiết bị, sửa chữa lớn tài sản cố định phục vụ hoạt động sự nghiệp theo dự án có thẩm quyền phê duyệt trong phạm vi dự toán được giao hàng năm; vốn đối ứng thực hiện các dự án có nguồn vốn nước ngoài được cấp có thẩm quyền phê duyệt; kinh phí khác (nếu có).

Cơ chế quản lý đối với nguồn kinh phí ngân sách nhà nước cấp: đơn vị muốn nhận được kinh phí phải tuân thủ đầy đủ, nghiêm túc các quy định của Luật ngân sách nhà nước từ khâu lập, chấp hành đến quyết toán. Đơn vị chỉ được cấp kinh phí ngân sách nhà nước khi có trong dự toán được duyệt, chi đúng tiêu chuẩn định mức, có đầy đủ hồ sơ chứng minh về chi tiêu.

- Nguồn thu từ hoạt động sự nghiệp, gồm: phần được để lại từ số thu phí, lệ phí cho đơn vị sử dụng theo quy định của nhà nước; từ hoạt động dịch vụ phù hợp với lĩnh vực chuyên môn và khả năng của đơn vị, cụ thể đối với đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo: thu từ hợp đồng đào tạo với các tổ chức trong và ngoài nước; các hoạt động sản xuất, tiêu thụ sản phẩm thực hành thực tập, sản phẩm thí nghiệm; các hợp đồng dịch vụ khoa học và công nghệ và các khoản thu khác theo quy định của pháp luật; hoạt động sự nghiệp khác (nếu có); lãi được chia từ các hoạt động liên doanh, liên kết, lãi tiền gửi ngân hàng từ các hoạt động dịch vụ [2,tr7-8].

- Nguồn viện trợ, quà biếu, tặng, cho theo quy định của pháp luật.

- Nguồn khác gồm: vốn vay của các tổ chức tín dụng, vốn huy động của các bộ, viên chức trong đơn vị; vốn tham gia liên doanh liên kết của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật [2,tr7-8].

* Đơn vị được tự chủ các khoản thu và mức thu theo quy định sau:

- Đơn vị sự nghiệp được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao thu phí, lệ phí phải thực hiện thu đúng, đủ theo mức và đối tượng thu do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định. Trường hợp nhà nước có thẩm quyền quy định khung mức thu, đơn vị căn cứ nhu cầu chi phục vụ cho hoạt động khả năng đóng góp của xã hội để quyết định mức thu cụ thể cho phù hợp với từng hoạt động, từng đối tượng, nhưng không được vượt quá khung thu do cơ quan có thẩm quyền quy định. Đơn vị thực hiện chế độ miễn giảm cho các đối tượng chính sách xã hội theo quy định của nhà nước.

- Đối với sản phẩm hàng hoá dịch vụ được cơ quan nhà nước đặt hàng, thì mức thu theo đơn giá do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định. Trường hợp sản phẩm chưa được cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định giá, thì mức thu được xác định trên cơ sở dự toán chi phí được cơ quan tài chính cùng cấp thẩm định chấp thuận".

- Đối với những hoạt động dịch vụ theo hợp đồng với các tổ chức cá nhân trong và ngoài nước, các hoạt động liên doanh, liên kết, đơn vị được quyết định các khoản thu, mức thu cụ thể theo nguyên tắc đảm bảo bù đắp chi phí và có tích luỹ [2,tr9].

Có thể thấy cơ chế đối với nguồn ngoài ngân sách "mềm" hơn đối với nguồn ngân sách nhà nước cấp, nó linh hoạt hơn, và mang tính thị trường hơn, tính tự chủ tự chịu trách nhiệm của đơn vị cao hơn.

2.1.2. Tự chủ về chi tại các cơ sở giáo dục đại học công lập

Đơn vị sự nghiệp có quyền chi tiêu, phân phối và sử dụng nguồn tài chính. Quyền này rất quan trọng vì nó quyết định đến phần lớn hiệu quả hoạt động của đơn vị. Các đơn vị sự nghiệp có thể căn cứ vào điều kiện thực tế của mình mà linh hoạt điều chỉnh các khoản chi, tiết kiệm các khoản chi không cần thiết hoặc tăng chi cho các vấn đề trọng yếu, cấp thiết nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của mình.

Về nội dung chi, thực hiện theo quy định tại Điều 15 Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ và thông tư hướng dẫn bao gồm:

- Chi hoạt động thường xuyên như: chi theo chức năng, nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao, chi phục vụ cho công tác thu phí và lệ phí: tiền lương, tiền công, các khoản phụ cấp lương, các khoản trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn theo quy định hiện hành, dịch vụ công cộng, văn phòng phẩm, các khoản chi nghiệp vụ, sửa chữa thường xuyên tài sản cố định và các khoản chi khác theo chế độ quy định; chi cho các hoạt động dịch vụ: tiền lương, tiền công, các khoản phụ cấp lương, các khoản trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn theo quy định hiện hành, nguyên, nhiên, vật liệu, lao vụ mua ngoài, khấu hao tài sản cố định, sửa chữa tài sản cố định, chi trả lãi tiền vay, lãi tiền huy động theo hình thức vay của cán bộ, viên chức; chi các khoản thuế phải nộp theo quy định của pháp luật và các khoản chi khác (nếu có).

- Chi không thường xuyên, gồm: chi thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ; chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ, viên chức; chương trình mục tiêu quốc gia; các nhiệm vụ do nhà nước đặt hàng (điều tra, quy hoạch, khảo sát, nhiệm vụ khác) theo giá hoặc khung giá do nhà nước quy định; chi vốn đối ứng thực hiện các dự án có nguồn vốn nước ngoài theo quy định; các nhiệm vụ đột xuất được cấp có thẩm quyền giao; tinh giản biên chế theo chế độ do nhà nước quy định (nếu có); chi đầu tư xây dựng cơ bản, mua sắm trang thiết bị, sửa chữa lớn tài sản cố định thực hiện các dự án được cấp có thẩm quyền phê duyệt; các dự án từ nguồn vốn viện trợ nước ngoài; các hoạt động liên doanh, liên kết; các khoản chi khác theo quy định (nếu có)[2].

* Đơn vị được tự chủ trong việc sử dụng nguồn tài chính như sau:

- Căn cứ vào nhiệm vụ được giao và khả năng nguồn tài chính, đối với các khoản chi thường xuyên, thủ trưởng đơn vị sự nghiệp có mức tự đảm bảo toàn bộ chi phí và đảm bảo một phần chi phí được quyết định một số mức chi quản lý, chi hoạt động nghiệp vụ cao hoặc thấp hơn mức chi do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định. Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động được quyết định một số mức chi quản lý, chi hoạt động nghiệp vụ nhưng tối đa không quá mức chi do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định.

- Căn cứ vào tính chất công việc, thủ trưởng đơn vị được quyết định phương thức khoán chi cho từng bộ phận, đơn vị trực thuộc.

- Quyết định đầu tư xây dựng, mua sắm mới và sửa chữa lớn tài sản cố định thực hiện theo quy định của pháp luật.

- Đối với khoản tiền lương, tiền công đơn vị sự nghiệp được chi theo quy định như sau: đối với những hoạt động thực hiện chức năng, nhiệm vụ nhà nước quy định, chi phí tiền lương, tiền công cho cán bộ viên chức và người lao động đơn vị tính theo lương cấp bậc, chức vụ do nhà nước quy định; đối với những hoạt động cung cấp sản phẩm do nhà nước đặt hàng có đơn giá tiền lương trong đơn giá sản phẩm được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, đơn vị tính theo đơn giá tiền lương quy định. Trường hợp sản phẩm chưa được cơ quan có thẩm quyền quy định đơn giá tiền lương đơn vị tính theo lương cấp bậc, chức vụ do nhà nước quy định; đối với những hoạt động dịch vụ có hạch toán chi phí riêng thì chi phí tiền lương, tiền công cho người lao động được áp dụng theo chế độ tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước. Trường hợp không hạch toán riêng chi phí, đơn vị tính theo lương cấp bậc chức vụ do nhà nước quy định.

- Nhà nước khuyến khích các đơn vị sự nghiệp tăng thu, tiết kiệm chi thực hiện tinh giản biên chế, tăng thêm thu nhập cho người lao động trên cơ sở hoàn thành nhiệm vụ được giao, sau khi thực hiện nghĩa vụ đầy đủ với ngân sách nhà nước, tuỳ theo kết quả hoạt động tài chính trong năm, đơn vị được xác định tổng mức chi trả thu nhập cho người lao động trong năm. Cụ thể quy định cho từng loại đơn vị như sau: đơn vị tự đảm bảo chi phí hoạt động được quyết định tổng mức thu nhập tăng trong năm cho người lao động theo quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị sau khi đã trích nộp quỹ hoạt động sự nghiệp theo quy định; đơn vị tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động được quyết định tổng mức thu nhập tăng thêm trong năm cho người lao động nhưng tối đa không quá hai lần quỹ tiền lương cấp bậc chức vụ trong năm do nhà nước quy định sau khi đã trích nộp quỹ hoạt động sự nghiệp theo quy định; đơn vị sự nghiệp được ngân sách nhà nước đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động, căn cứ vào kết quả tài chính và số kinh phí tiết kiệm được, đơn vị

được xác định mức chi trả thu nhập tăng thêm trong năm của đơn vị tối đa không quá một lần quỹ tiền lương cấp bậc chức vụ trong năm do nhà nước quy định. Việc chi trả thu nhập tăng thêm cho người lao động trong đơn vị theo nguyên tắc: người nào có hiệu suất công tác cao, đóng góp nhiều cho tăng thu, tiết kiệm chi được chi trả nhiều hơn. Thủ trưởng đơn vị chi trả thu nhập tăng thêm theo quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị.

- Khi nhà nước có điều chỉnh những quy định về tiền lương, nâng mức lương tối thiểu, khoản tiền lương cấp bậc chức vụ tăng thêm thì: đối với đơn vị tự đảm bảo toàn bộ và một phần chi phí hoạt động phải tự thanh toán các khoản chi trả đó từ nguồn thu sự nghiệp và nguồn khác theo quy định của chính phủ; đơn vị sự nghiệp được ngân sách nhà nước đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động thì nguồn chi trả đó được thanh toán từ các nguồn do chính phủ quy định để đảm bảo mức tiền lương tối thiểu chung do nhà nước quy định.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến cơ chế tự chủ tài chính đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập

Giao quyền tự chủ tài chính cho các đơn vị sự nghiệp nói chung và các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng là xu hướng tất yếu. Để giáo dục chuyển biến phù hợp với nền kinh tế thị trường, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH - HĐH đất nước và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, các đơn vị này cần được tăng cường tự chủ từ đó mới có thể linh hoạt, năng động trong hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, các trường được giao quyền tự chủ đến đâu, việc tự chủ như thế nào lại bị ảnh hưởng của nhiều nhân tố cả chủ quan và khách quan.

2.2.1. Nhân tố chủ quan

- Thứ nhất: quy mô, lĩnh vực hoạt động và nhiệm vụ được giao hàng năm tại các cơ sở giáo dục đại học công lập

Quy mô mỗi trường cũng ảnh hưởng đến hoạt động tài chính trong đơn vị như việc xác định hình thức và phương thức huy động các nguồn tài chính cho giáo dục - đào tạo hay việc phân phối chênh lệch thu chi hàng năm của mỗi trường. Đối với đơn vị công lập, quy mô lớn hay nhỏ sẽ ảnh hưởng tới mức chi tiêu của đơn vị và mức thu từ ngân sách nhà nước cấp. Với các đơn vị có quy mô lớn, lượng vốn lớn họ dễ dàng trong việc đầu tư nâng cấp thiết bị, nâng cao trình độ giáo viên, cải cách tiền lương... Một số đơn vị có quy mô nhỏ sẽ khó khăn trong việc trang bị những thiết bị hiện đại, nâng cao trình độ giáo viên từ đó gặp khó khăn trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy.

Tùy từng lĩnh vực mà các cơ sở giáo dục đại học công lập có cơ chế tài chính kèm theo nó cũng có sự khác nhau. Đối với các trường thuộc lĩnh vực tự nhiên, kỹ thuật, nông lâm, chi phí thực hành, thí nghiệm, trang thiết bị cơ sở vật chất cao hơn so với các trường thuộc lĩnh vực khác.

Bên cạnh đó, mỗi cơ sở giáo dục đại học công lập đều được giao những nhiệm vụ cụ thể. Các đơn vị phải thực hiện các hoạt động nghiên cứu khoa học, thực hiện các đề tài, chương trình do cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao. Nhiệm vụ đó chi phối mọi hoạt động của đơn vị sự nghiệp trong đó có hoạt động tài chính (nội dung và phạm vi nguồn thu, nhiệm vụ chi của các đơn vị là khác nhau). Cơ chế tự chủ tài chính nhằm giúp đơn vị quản lý nguồn thu, chi tiêu hợp lý có hiệu quả đảm bảo thực hiện tốt nhất các nhiệm vụ được giao.

- Thứ hai: năng lực của bộ máy quản lý tài chính

Con người là nhân tố trung tâm của bộ máy quản lý, là khâu trọng yếu trong việc xử lý các thông tin để đề ra các quyết định quản lý. Năng lực, trình độ của cán bộ quản lý là nhân tố có ảnh hưởng trực tiếp đến tính kịp thời, chính xác của các quyết định đó và nó có ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động tài chính.

Đối với cơ quan quản lý cấp trên, nếu cán bộ quản lý tài chính có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn nghiệp vụ sẽ đưa ra được những quyết định tài chính phù hợp, kịp thời, chính xác làm cho hoạt động tài chính đạt kết quả tốt, hiệu quả trong chi tiêu.

Đối với các phòng trực tiếp chi tiêu, một đội ngũ cán bộ kế toán tài chính có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm công tác là điều kiện hết sức cần thiết để đưa công tác quản lý các khoản chi tiêu phải tuân thủ mọi quy định của đơn vị, nhà nước.

- Thứ ba: Công tác quản lý thu - chi

Tổ chức công tác thu chi tại các đơn vị sự nghiệp có thu cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng lớn đến khả năng tự chủ tài chính tại đơn vị. Công tác tổ chức tốt mới có thể tạo thêm nhiều nguồn thu và tăng thêm doanh thu trong những nguồn thu đã có, đồng thời sử dụng hợp lý các khoản chi trong điều kiện các nguồn thu cho phép.

Đối với việc quản lý nguồn thu, đơn vị phải lập kế hoạch, dự toán thật khoa học, chính xác, kịp thời. Đề ra các biện pháp thích hợp đối với các nguồn thu từ phí, lệ phí để tránh tình trạng thất thoát nguồn thu.

Đối với các khoản chi, nhằm đạt được tiêu chuẩn tiết kiệm và hiệu quả trong quản lý các khoản chi của các đơn vị sự nghiệp giáo dục đào tạo công lập cần thiết phải tổ chức chặt chẽ từ khâu xây dựng kế hoạch, dự toán, xây dựng định mức, thường xuyên phân tích, đánh giá tổng kết. Từ đó, tổng kết đúc rút kinh nghiệm trong việc thực hiện các khoản chi của đơn vị.

- Thứ tư: Đội ngũ giảng viên

Chất lượng đào tạo quyết định khả năng mở rộng hoạt động sự nghiệp của các đơn vị. Với một đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn giỏi, các đơn vị sẽ có lợi thế cạnh tranh hơn so với các đơn vị đào tạo trong cùng lĩnh vực. Từ đó, các đơn vị mới có khả năng mở rộng quy mô hoạt động và huy động nguồn thu sự nghiệp tốt hơn. Đối với đơn vị như vậy, khả năng tự chủ sẽ cao hơn. Bên cạnh đó, môi trường học tập không có hiện tượng tiêu cực trong đội ngũ giáo viên, sinh viên sẽ là môi trường bền vững cho sự phát triển.

2.2.2. Nhân tố khách quan

- Thứ nhất: quan điểm của Đảng, Nhà nước đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo và sự nhận thức đổi mới cơ chế quản lý của nhà nước trong từng giai đoạn

Việt Nam đang trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nguồn nhân lực dồi dào với chất lượng cao là một trong những yếu tố nguồn lực giúp chúng ta rút ngắn được con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong thời gian qua Đảng và nhà nước luôn quan tâm và coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu. Điều đó được thể hiện số chi ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo ngày càng tăng và chiếm tỷ trọng lớn trong tổng chi ngân sách nhà nước cho các lĩnh vực và các cơ chế quản lý đối với hoạt

động này cũng ngày càng được nới lỏng hơn. Đánh dấu của sự đổi mới cơ chế quản lý này là sự ra đời của nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16/01/2002. Đây là nghị định quy định về quyền tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp có thu thuộc lĩnh vực giáo dục đào tạo. Nghị định này đã phần nào trao quyền tự chủ cho các đơn vị về hoạt động tài chính, giúp cho đơn vị thực hiện tốt tiết kiệm trong chi tiêu, chống lãng phí, góp phần nâng cao thu nhập cho cán bộ. Tuy nhiên Nghị định 10/2002/NĐ-CP mới chỉ đem lại quyền tự chủ tài chính mà các quyền khác của đơn vị còn bị hạn chế nên vẫn gây những khó khăn nhất định cho đơn vị. Để mở rộng quyền tự chủ hơn nữa cho các đơn vị sự nghiệp công lập chính phủ đã ban hành Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/04/2006 thay thế cho Nghị định 10/2002/NĐ-CP. Theo đó các đơn vị được mở rộng quyền tự chủ, không chỉ tự chủ về tài chính mà các đơn vị còn được tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Thứ hai: sự đồng bộ của chính sách và pháp luật

Đây là nhân tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập. Tự chủ tài chính thúc đẩy nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện mục tiêu công bằng, hiệu quả. Để các đơn vị có thể hoàn toàn tự chủ tài chính nhà nước cần xây dựng một cách đồng bộ về chính sách pháp luật liên quan, tránh tình trạng tự chủ nửa vời. Như vậy, sẽ tạo điều kiện để các đơn vị có thể phát huy tính chủ động, sáng tạo có động lực nâng cao tính hiệu quả trong hoạt động tài chính của mỗi đơn vị. Chính sách pháp luật cũng là cơ sở để các đơn vị xây dựng phương án tự chủ tài chính.

3. KẾT LUẬN

Quá trình thực hiện tự chủ đại học ở Việt Nam cũng đặt những thách thức rất lớn liên quan đến tài chính đại học nếu không có hệ thống các giải pháp đồng bộ thì sẽ giới hạn cơ hội tiếp cận giáo dục đại học của một bộ phận không nhỏ sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, sẽ khiến các trường đại học chạy theo những ngành đào tạo dễ tuyển sinh, làm mất cân đối nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển quốc gia. Trong thời gian qua, thực hiện tự chủ tại chính tại các trường đại học công lập còn nhiều hạn chế và tồn tại nhất định trong hoạt động song hệ thống các trường đại học công lập Việt Nam đã và đang khẳng định vai trò chủ lực trong hệ thống giáo dục quốc dân, có ảnh hưởng và uy tín nhất định trong đào tạo đại học ở khu vực và trên thế giới. Sự phát triển của các trường đại học công lập ở Việt Nam sẽ luôn chịu sự chi phối trực tiếp bởi cơ chế, chính sách và các ưu đãi của Chính phủ. Trao quyền tự chủ tài chính thực sự và đầy đủ trong mối quan hệ xác định rõ quyền và nghĩa vụ cho các trường đại học công lập sẽ là giải pháp chiến lược, là thước đo trình độ quản lý, sự đổi mới của Chính phủ đối với sự phát triển bền vững và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo đại học của Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Tài chính (2002), *Nghị định số 10/2002/NĐ-CP, ngày 16/01/2002 về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu*.

[2] Bộ Tài chính (2006), *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, ngày 25/04/2006 về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính trong các đơn vị sự nghiệp có thu.*

[3] Bộ Tài chính (2015), *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, ngày 14/02/2015 về cơ chế tự chủ ở đơn vị sự nghiệp công lập.*

[4] Bộ Tài chính (2008), *Thông tư số 153/2003/TT-BTC, ngày 06/09/2006 sửa đổi, bổ sung Thông tư 81/2006/TT-BTC hướng dẫn chế độ kiểm soát chi đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính.*

[5] Luật Giáo dục 2005; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục năm 2009 và Luật Giáo dục đại học năm 2012.

[6] Thủ tướng chính phủ (2010), *Nghị định số 49/2010/NĐ-CP, ngày 14/05/2010 quy định về miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ năm học 2010-2011 đến năm học 2014-2015.*

TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY TỪ KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

Nguyễn Công Đức[1]
Trường Đại học Công đoàn

Abstract

University autonomy is a matter of particular concern to policy makers and the higher education system in Vietnam and other countries around the world. This article studies and draws experiences in financial autonomy management of universities in some countries around the world in order to help Vietnamese universities increase increase their operational capacity and utilise opportunities to quickly integrate with the world's education.

Keywords*: University education, financial autonomy, world experience, Vietnam.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản lý nhà nước về tài chính trong giáo dục đại học là một bộ phận, một khâu quan trọng, có tính tổng hợp cao của hoạt động quản lý nhà nước về tài chính trong trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, có tác động tích cực tới các quá trình phát triển giáo dục đại học theo định hướng của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường và hội nhập.

Nhận thức được vai trò quan trọng của giáo dục đại học (GDĐH) và trong bối cảnh nguồn lực ngân sách nhà nước chi cho GDĐH ở trong hạn mức nhất định; trên tinh thần các Nghị quyết của Đảng, Quốc hội, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 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 đơn vị sự nghiệp công lập và Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 (thay thế Nghị định số 43/2006/NĐ-CP) quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Tự chủ trong GDĐH là chủ trương xuyên suốt được triển khai từ nhiều năm qua trong vấn đề tổ chức bộ máy và nhân sự; tài chính, tài sản; học thuật và hoạt động chuyên môn. Trong đó, tự chủ tài chính là vấn đề được triển khai ở nhiều cơ sở GDĐH nhưng cũng còn nhiều vướng mắc.

Quản lý nhà nước về tài chính giáo dục đại học là một bộ phận, một khâu quan trọng, có tính tổng hợp cao của hoạt động quản lý nhà nước về tài chính trong trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, có tác động tích cực tới các quá trình phát triển giáo dục đại học theo định hướng của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường và hội nhập.

2. KHÁI QUÁT VỀ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VÀ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH

Tự chủ đại học (University autonomy) là mức độ độc lập cần thiết đối với các tác nhân can thiệp bên ngoài mà nhà trường cần có để có thể thực hiện được việc quản trị và tổ chức nội bộ, việc phân bổ các nguồn lực tài chính trong phạm vi nhà trường, việc tạo ra và sử dụng các nguồn tài chính ngoài ngân sách công, việc tuyển dụng nhân sự, việc xây dựng các tiêu chuẩn cho học tập và nghiên cứu, và cuối cùng, là quyền tự do trong việc tổ chức thực hiện nghiên cứu và giảng dạy.

[1] ducnc@dhcd.edu.vn

Trên thế giới, khái niệm "tự chủ đại học" nói đến các mối quan hệ đang thay đổi giữa nhà nước và các trường đại học [7].

Ở các nước châu Âu, tự chủ đại học được nhìn nhận từ hai khía cạnh: thoát ra khỏi sự kiểm soát, hạn chế của các cơ quan quản lý nhà nước, của thị trường lao động, nhà cung cấp dịch vụ và các ảnh hưởng chính trị, là quyền tự do đưa ra các quyết định về cách thức tổ chức hoạt động cũng như mục tiêu sứ mệnh.

Tự chủ trong GDĐH cũng có thể được thể hiện ở hai cấp: cấp độ giữa trường đại học với Nhà nước và cấp độ giữa trường với các bộ phận trong trường. Tự chủ cũng có thể chỉ có tính chất thủ tục, hình thức (procedural) - quyền quyết định các phương tiện, cách thức để đạt đến mục tiêu đã được xác định trước, hoặc tự chủ có tính thực chất (substantial) - quyền quyết định các mục tiêu cũng như chương trình hoạt động. Tự chủ cũng có thể được nhìn nhận như là các quyền lực có điều kiện: các trường chỉ có thể có quyền tự chủ khi đã đạt được các chuẩn mực quốc gia hoặc các chuẩn mực đã được định sẵn theo các chính sách công.

Theo Anderson & Johnson, các thành tố trong tự chủ đại học bao gồm: (1) Tự chủ nguồn nhân lực: với quyền tự chủ này, trường được quyền quyết định về các vấn đề liên quan đến điều kiện tuyển dụng, lương bổng, sử dụng nguồn nhân lực, bổ nhiệm, miễn nhiệm các vị trí trong khu vực học thuật và khu vực hành chính…; (2) Tự chủ trong các vấn đề liên quan đến tuyển sinh và quản lý sinh viên; (3) Tự chủ trong các hoạt động học thuật và chương trình giáo dục như phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên, nội dung chương trình và giáo trình học liệu…; (4) Tự chủ trong các chuẩn mực học thuật, như: các tiêu chuẩn của văn bằng, các vấn đề liên quan đến kiểm tra và kiểm định chất lượng; (5) Tự chủ trong nghiên cứu và xuất bản, giảng dạy và hướng dẫn học viên cao học, các ưu tiên trong nghiên cứu và quyền tự do xuất bản; (6) Tự chủ trong các vấn đề liên quan đến quản lý hành chính và tài chính, quản lý và sử dụng ngân sách, các nguồn tài chính của trường [5].

Theo tổng hợp từ những nghiên cứu của các chuyên gia, tự chủ tài chính là một trong những khía cạnh của tự chủ đại học. Khi bàn về tài chính ở trường đại học, chúng ta đề cập đến: nguồn thu của tổ chức, chi phí hoạt động cho trường đại học, kế hoạch chiến lược và phân bổ nguồn lực, và quản lý tài chính của tổ chức. Vấn đề tự chủ tài chính ở trường đại học thể hiện ở nhiều phương diện (khả năng độc lập trong việc ra quyết định vay tiền trong thị trường tài chính, quyết định cách thức tạo ra nguồn thu thông qua học phí, các hoạt động giảng dạy và hợp đồng nghiên cứu cùng với các hoạt động khác tạo ra nguồn thu, có quyền tự do phân bổ nguồn lực tài chính, chính sách lương thưởng và được giữ lại lợi nhuận nếu có).

Yêu cầu tự chủ tài chính

Quản lý tài chính và tự chủ tài chính yêu cầu các trường đại học phải thực hiện thu chi theo đúng quy định của pháp luật. Đối với các khoản thu, phải tổ chức thu theo đúng chính sách của nhà nước quy định, đúng phạm vi và tiêu chuẩn thu, có sử dụng chứng từ thu hợp lệ. Đối với các khoản chi, phải chấp hành các phạm vi chi tiêu và tiêu chuẩn chi tiêu, quản lý chi tiêu chặt chẽ, minh bạch, và tuân theo nguyên tắc chi tiết kiệm.

Trong tự chủ tài chính đối với các trường đại học phải đảm bảo cả hai nội dung là quyền hạn và trách nhiệm. Các trường đại học cần được giao quyền hạn rõ ràng, được phân bổ các nguồn lực phù hợp để cung cấp dịch vụ giáo dục đào tạo một cách rõ ràng và

hiệu quả. Cùng với quyền hạn được giao, các trường đại học cần phải được giao trách nhiệm cụ thể trong việc thực hiện các dịch vụ đào tạo và nghiên cứu với chất lượng như đã cam kết.

Điều kiện tự chủ tài chính

Cơ sở GDĐH được thực hiện cơ chế tự chủ theo quy định của pháp luật về GDĐH khi đáp ứng đủ điều kiện sau đây: Đã thành lập Hội đồng trường, Hội đồng Đại học và được tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục hợp pháp công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở GDĐH; Thực hiện phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đến từng đơn vị, cá nhân trong cơ sở GDĐH; Xây dựng đề án tự chủ và thực hiện công khai đầy đủ các điều kiện bảo đảm chất lượng, kết quả kiểm định, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm và các thông tin khác theo quy định của pháp luật.

Mức độ tự chủ tài chính

Nghị định số 60/2021/NĐ-CP phân loại mức độ tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp công thành 4 nhóm:

Nhóm 1: Đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư là những đơn vị có mức tự bảo đảm kinh phí chi thường xuyên bằng hoặc lớn hơn 100%; có mức tự bảo đảm chi đầu tư bằng hoặc lớn hơn mức trích khấu hao và hao mòn tài sản cố định của đơn vị hoặc đơn vị cung cấp các dịch vụ sự nghiệp công không sử dụng ngân sách nhà nước, giá dịch vụ sự nghiệp công xác định theo cơ chế thị trường, có tính đủ khấu hao tài sản cố định và có tích lũy dành chi đầu tư.

Nhóm 2: Đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên là những đơn vị có mức tự bảo đảm kinh phí chi thường xuyên bằng hoặc lớn hơn 100% và chưa tự bảo đảm chi đầu tư từ nguồn Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp.

Nhóm 3: Đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên là đơn vị có mức tự bảo đảm kinh phí chi thường xuyên từ 10% đến dưới 100%, được Nhà nước đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp dịch vụ sự nghiệp công theo giá chưa tính đủ chi phí và được chia thành 3 mức độ: Đơn vị tự bảo đảm từ 70% đến dưới 100% chi thường xuyên; Đơn vị tự bảo đảm từ 30% đến dưới 70% chi thường xuyên; Đơn vị tự bảo đảm từ 10% đến dưới 30% chi thường xuyên.

Nhóm 4: Đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên là những đơn vị sự nghiệp công có mức tự bảo đảm chi phí hoạt động thường xuyên dưới 10% và những đơn vị sự nghiệp công không có nguồn thu sự nghiệp.

3. KINH NGHIỆM TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRÊN THẾ GIỚI

3.1. Mô hình tự chủ tài chính trong giáo dục đại học ở Anh

Theo bảng xếp hạng tự chủ GDĐH của các nước châu Âu, Vương quốc Anh xếp hạng thứ 1 trong tự chủ về tổ chức; thứ 3 về tự chủ tài chính; thứ 2 về tự chủ biên chế, nhân sự và thứ 3 về tự chủ học thuật.

Các trường đại học ở Vương quốc Anh là có quyền tự trị cao. Anh đứng giữa 3 quốc gia hàng đầu và là một phần của nhóm "cao" của hệ thống GDĐH trong tất cả 4 lĩnh vực quyền tự chủ tổ chức. Các trường đại học Anh có thể tự do quyết định về tất cả các khía

cạnh của quyền tự chủ tổ chức, bao gồm cả việc lựa chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm và nhiệm kỳ của người đứng đầu điều hành, việc bổ nhiệm các thành viên bên ngoài cho các cơ quan quản lý trường đại học, việc tạo ra các pháp nhân và cơ cấu nội bộ của khoa, các phòng ban.

Từ năm 1989, Chính phủ ban hành quy chế đánh giá nghiên cứu khoa học đối với trường đại học để làm cơ sở cho việc phân bổ nguồn ngân sách nhà nước. Theo quy chế này, chính phủ thành lập một hội đồng bình duyệt đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học của các trường đại học trong giai đoạn 1989 - 2000, áp dụng thang điểm 7 từ năm 2001; từ năm 2008 là phân nhóm kết quả nghiên cứu khoa học theo 05 mức độ tiêu chuẩn gồm: (1) Hàng đầu thế giới, tương đương 4 sao; (2) Quốc tế xuất sắc, tương đương 3 sao; (3) Quốc tế, tương đương 2 sao; (4) Quốc gia, tương đương 1 sao; (5) Không xếp loại, tương đương 0 sao. Thêm vào đó, các tiêu chí này cũng được áp dụng vào 03 khía cạnh khác của thành tích nghiên cứu gồm: Đầu ra của nghiên cứu khoa học; Ảnh hưởng của nghiên cứu khoa học; Môi trường nghiên cứu khoa học. Tuy hoạt động đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học tiêu hao nhiều nguồn lực của chính phủ về con người và tài chính, nhưng mục tiêu chung vẫn là hướng việc phân bổ ngân sách nhà nước một cách hợp lý cho hoạt động nghiên cứu khoa học tại trường đại học.

3.2. Mô hình tự chủ tài chính trong giáo dục đại học ở Mỹ

GDĐH ở Mỹ là nền giáo dục định hướng thị trường, gồm có hệ thống trường công và trường tư. Các trường đại học công lập lớn ở Hoa Kỳ, gắn bó chặt chẽ với tiểu bang và được tiểu bang hỗ trợ tài chính. Tuy nhiên, các trường tư cũng nhận được những hỗ trợ tài chính từ chính quyền bang, nhưng rất ít so với các khoản hỗ trợ cho các trường đại học công. Theo xu hướng chung, nguồn hỗ trợ chính từ chính quyền bang đang ngày một giảm dần, nhất là với hệ thống các trường đại học công lập. Nếu như trong suốt thế kỷ 20, các cơ sở GDĐH của Hoa Kỳ nhận được 20-30% nguồn tài chính hỗ trợ từ chính quyền bang, thì đến thế kỷ 21 con số này giảm xuống còn 10%. Trong khi đó, các cơ sở GDĐH được quyền gia tăng tự chủ nguồn thu (như: thu từ hoạt động nghiên cứu, đầu tư, dịch vụ, nhận tài trợ và học phí) và không chịu sự quản lý của chính quyền bang về các nguồn thu này. Đồng thời, các cơ sở GDĐH có toàn quyền sử dụng các nguồn thu và thực hiện cơ chế hạch toán thu - chi như một doanh nghiệp, để đảm bảo năng lực đào tạo và gia tăng tính cạnh tranh trong thị trường "giáo dục".

Trong số hơn 4.000 trường đại học ở Mỹ, 8 trường đại học tư danh tiếng ở vùng đông bắc gọi là "Ivy League" được coi là những trường có uy tín lừng lẫy nhất. Chính phủ Hoa Kỳ cung cấp tài chính cho cả đại học công và tư; có những quy định nhất định về việc giám sát và sử dụng nguồn tài chính này được áp đặt cho các trường. Cả trường công và trường tư đều thu học phí, tuy vậy mức thu khác nhau khá xa từ vài trăm USD mỗi khóa đến 45,000 USD một năm ở các trường tư hàng đầu của nước Mỹ.

3.3. Mô hình tự chủ tài chính trong giáo dục đại học ở Nhật Bản

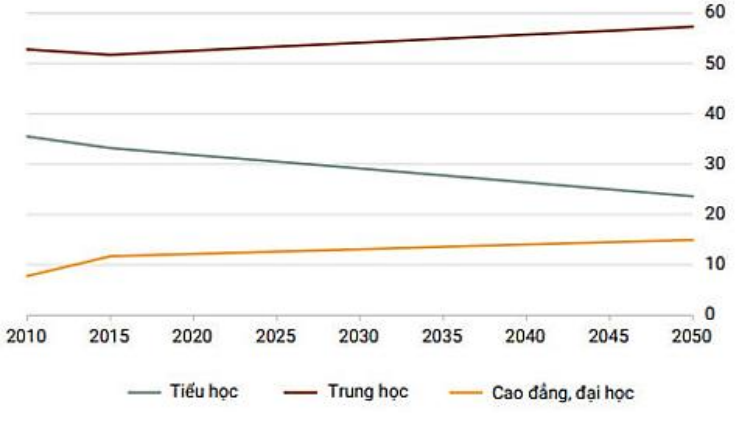
Chính phủ Nhật Bản sử dụng các gói tài trợ hướng vào các mục tiêu cụ thể thay vì cấp phát ngân sách cho các trường đại học theo cơ chế bao cấp hoàn toàn như trước đây. Nhật Bản, trong giai đoạn 2004 - 2009, tỉ lệ nguồn tài trợ của Chính phủ trên tổng nguồn thu của các trường đại học giảm từ 49,6% xuống còn 38,6%[4]. Đồng thời, các cơ sở giáo dục công lập được phép tăng lên 10% các khoản thu từ học phí và lệ phí tuyển sinh để bù đắp, đảm bảo nguồn thu bên cạnh các khoản tài trợ của Chính phủ.

Từ năm 2004, các trường đại học công lập ở Nhật Bản, được chuyển đổi thành các công ty cổ phần đại học công. Theo đó, trường đại học công lập trở thành một pháp nhân độc lập và hoạt động quản lý tài chính của các trường này chuyển từ cơ chế kiểm soát chi tiêu thành cơ chế kiểm soát thu chi dựa trên việc tích lũy. Cụ thể, học phí là nguồn thu của riêng trường đại học, thay vì trước đây phải nộp về cho nhà nước. Điều này có nghĩa là trường đại học có quyền kiểm soát việc thu chi.

4. TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

GDĐH của Việt Nam trong nhiều năm qua đã có sự phát triển vượt bậc cả về số lượng và chất lượng. Theo báo cáo tổng kết năm học 2020 - 2021của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện nay cả nước có tổng số 235 trường đại học, học viện, (bao gồm 170 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 58 trường có 100% vốn nước ngoài), 37 viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, 33 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm. Hệ thống GDĐH của Việt Nam có gần 73.000 giảng viên, hơn 16.500 tiến sĩ. Tự chủ đại học ghi nhận sự thay đổi rất lớn về nhận thức và sự triển khai quyết liệt của các trường. Tính đến nay, cả nước có 142/175 đơn vị công lập, 34/35 đơn vị trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo đã hoàn thành kiện toàn Hội đồng trường. Đội ngũ giảng viên gia tăng về chất lượng, tỷ lệ giảng viên trình độ tiến sĩ năm 2021 là 31,12%, tăng so năm 2019 và 2020 lần lượt là 28,9% và 30%. Công tác nghiên cứu khoa học được chú trọng cả về số lượng và chất lượng các công trình…. [1].

Cơ chế tài chính (gồm chi ngân sách nhà nước cho GDĐH; phương pháp phân bổ ngân sách nhà nước cho GDĐH) thực hiện theo quy định tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ 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 đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, trong đó có cơ sở GDĐH công lập. Về cơ chế quản lý chi ngân sách nhà nước cho GDĐH (chi đầu tư và chi thường xuyên và phương pháp phân bổ ngân sách nhà nước cho GDĐH): Thực hiện theo quy định chung của Luật ngân sách nhà nước, Luật Đầu tư công và các văn bản hướng dẫn. Nguồn thu hợp pháp của các cơ sở GDĐH (công lập và ngoài công lập) bao gồm thu học phí; các khoản thu hợp pháp theo quy định của pháp luật; nguồn vốn vay, viện trợ, tài trợ theo quy định của pháp luật.



Hình 1: Phân bổ lực lượng lao động Việt Nam theo trình độ học vấn (dự báo đến năm 2050)
(Nguồn: Ngân hàng Thế giới: Báo cáo Tương lai việc làm tại Việt Nam, 2018)

Điều này cho thấy, trong số khoảng 6,9 triệu trẻ em thuộc độ tuổi đi học các chương trình sau phổ thông, chỉ có khoảng hơn 2 triệu em nhập học. Để đạt tỷ lệ nhập học bằng các quốc gia thu nhập trung bình cao trong dài hạn, Việt Nam cần tạo điều kiện cho khoảng 3,8 triệu học sinh nhập học, gần gấp đôi con số năm 2019.

Tính đến năm 2020, chỉ có 7,3% học sinh từ các hộ gia đình thuộc nhóm ngũ phân vị (thông thường chia dân số làm 5 nhóm, mỗi nhóm chứa 20% số dân) có thu nhập thấp nhất được tiếp cận GDĐH, so với tỷ lệ 49,8% học sinh từ các hộ gia đình thuộc nhóm ngũ phân vị có thu nhập cao nhất.

Bảng 1: Mức trần học phí đối với cơ sở giáo dục đại học công lập chưa tự chủ tài chính

Đơn vị tính: Nghìn đồng/sinh viên/tháng

Khối ngành	Năm học			
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Khối ngành I: Khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên	1.250	1.410	1.590	1.790
Khối ngành II: Nghệ thuật	1.200	1.350	1.520	1.710
Khối ngành III: Kinh doanh và quản lý, pháp luật	1.250	1.410	1.590	1.790
Khối ngành IV: Khoa học sự sống, khoa học tự nhiên	1.350	1.520	1.710	1.930
Khối ngành V: Toán và thống kê, máy tính và công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật, kỹ thuật, sản xuất và chế biến, kiến trúc và xây dựng, nông lâm nghiệp và thủy sản, thú y	1.450	1.640	1.850	2.090
Khối ngành VI.1: Các khối ngành sức khỏe khác	1.850	2.090	2.360	2.660
Khối ngành VI.2: Y dược	2.450	2.760	3.110	3.500
Khối ngành VII: Nhân văn, khoa học xã hội và hành vi, báo chí và thông tin, dịch vụ xã hội, du lịch, khách sạn, thể dục thể thao, dịch vụ vận tải, môi trường và bảo vệ môi trường	1.200	1.500	1.690	1.910

(Nguồn: Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27/8/2021)

Cơ sở GDĐH tự bảo đảm chi thường xuyên với mức học phí được xác định tối đa bằng 2 lần mức trần học phí tại Bảng 1 tương ứng với từng khối ngành và từng năm học. Đối với cơ sở GDĐH tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư: Mức học phí được xác định tối đa bằng 2,5 lần mức trần học phí tương ứng với từng khối ngành và từng năm học.

Như vậy với quy định tại Nghị định số 81/2021/NĐ-CP, trong giai đoạn 2022 - 2026, các trường đại học tự chủ tài chính có mức học phí tối đa dao động từ 3.000.000 đồng/tháng đến 8.750.000 đồng/tháng, mức học phí này có thể cao hơn thu nhập bình quân đầu người ở Việt Nam. Ngoài ra, theo quy định, mức học phí các trường có thể tăng hàng năm là 10% - 15%.

Trong quá trình thực hiện cơ chế tự chủ tài chính các trường gặp phải nhiều vướng mắc, rất khó thực hiện:

Thứ nhất, cơ chế chính sách của nhà nước thiếu đồng bộ và có những bất cập nhất định, cụ thể, chậm đổi mới, chậm ban hành các văn bản hướng dẫn Nghị định 43/CP quy định, Bộ chủ quản phối hợp với các bộ để ra văn bản hướng dẫn lĩnh vực Bộ chủ quản phụ trách nhưng hầu như các bộ vẫn chưa có văn bản hướng dẫn. Việc phân cấp đầu tư,

mua sắm tài sản, xây dựng cơ bản cho đơn vị tự thực hiện của Bộ chủ quản đã được thực hiện nhưng giá trị tài sản phân cấp mức thấp, nhiều định mức, tiêu chuẩn như định mức giờ giảng, chế độ thanh toán ngoài giờ… đã lạc hậu nhưng vẫn sử dụng làm hạn chế tính chủ động, tự chủ tài chính của các trường.

Thứ hai, tính chủ động của các trường trong việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính cũng mang tính hình thức. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, viên chức, người lao động trong nhà trường chưa nhận thức đầy đủ nội dung, mục đích và yêu cầu về tự chủ tài chính, vẫn có tâm lý ỷ lại, trông chờ vào sự bao cấp của Nhà nước, của nhà trường, ngại thay đổi, e ngại động chạm đến những vấn đề phức tạp, liên quan đến nhiều cấp, nhiều lĩnh vực…

Nhằm hạn chế những bất cập còn tồn tại, tự chủ tài chính tại các cơ sở GDĐH cần quan tâm tới một số giải pháp sau:

Một là, tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước cho GDĐH đi đôi với đổi mới phương thức cấp phát ngân sách.

Phát triển giáo dục - đào tạo, trong đó, có GDĐH để đào tạo nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một trong ba đột phá quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020. Trong thời gian tới, Nhà nước vẫn đóng vai trò chủ đạo trong việc phát triển GDĐH. Tuy nhiên, Nhà nước cần đẩy mạnh đầu tư cho một số trường đại học mũi nhọn thay vì đầu tư dàn trải như hiện nay; có biện pháp quản lý chặt chẽ và có hiệu quả đối với các nguồn đầu tư từ ngân sách Nhà nước thông qua hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu tư và chất lượng đào tạo. Thay đổi phương thức cấp kinh phí cho các trường đại học công lập theo tiêu chí đánh giá ở đầu ra.

Hai là, khuyến khích khu vực tư nhân tham gia đầu tư phát triển giáo dục.

Sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở giáo dục và giữa các cá nhân tham gia giáo dục là một trong những động lực phát triển giáo dục. Do vậy, trong thời gian tới, để khuyến khích cá nhân đầu tư cho GDĐH cần tập trung vào các nội dung sau: Xác định rõ ràng, cụ thể các tiêu chí thành lập cơ sở giáo dục, bảo đảm chất lượng, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và các tổ chức kinh tế - xã hội tham gia vào công tác thành lập trường theo quy hoạch phát triển của Nhà nước. Đơn giản hóa các thủ tục hành chính về việc thành lập các trường đại học dân lập và tư thục theo hướng chất lượng và hiệu quả.

Ba là, các trường đại học cần nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với nghiên cứu và chuyển giao tiến bộ khoa học - kỹ thuật.

Nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội về chất lượng nguồn nhân lực là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao uy tín và vị thế của các trường đại học. Điều đó sẽ góp phần thu hút ngày càng nhiều sinh viên theo học và do đó các cơ sở đào tạo đại học sẽ có điều kiện tăng nguồn thu. Xây dựng các trường đại học thành các trung tâm nghiên cứu khoa học - công nghệ mạnh là một yêu cầu bức thiết. Việc nghiên cứu khoa học không chỉ giúp cho giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn, phục vụ tốt nhu cầu giảng dạy mà còn tăng nguồn thu cho các trường.

Bốn là, tăng cường gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, trong đào tạo cán bộ... vẫn là xu thế phổ biến trên thế giới. Hợp tác giữa

trường đại học và doanh nghiệp được coi là mô hình kết hợp nghiên cứu và sản xuất. Sản phẩm cuối cùng của quá trình nghiên cứu là sở hữu của cả hai bên, doanh nghiệp và trường đại học cùng chia sẻ lợi nhuận. Trong quá trình hợp tác này, doanh nghiệp thu được lợi nhuận từ việc bán sản phẩm. Còn nhà trường có nguồn thu từ việc hợp tác với doanh nghiệp.

5. KẾT LUẬN

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh: "Xây dựng đồng bộ thể chế, chính sách để thực hiện có hiệu quả chủ trương giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển đất nước" [3, tr.136] gắn với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030 xác định phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, tự chủ đại học là điều kiện cần thiết để thực hiện phương thức quản trị đại học tiên tiến nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo. Xu hướng chung trên thế giới hiện nay là chuyển dịch từ mô hình Nhà nước kiểm soát sang mô hình Nhà nước giám sát với các mức độ tự chủ cao hơn để tạo điều kiện cho các cơ sở GDĐH vận hành hiệu quả. Trao quyền tự chủ tài chính thực sự và đầy đủ trong mối quan hệ xác định rõ quyền và nghĩa vụ cho các trường đại học sẽ là giải pháp chiến lược, là thước đo trình độ quản lý, sự đổi mới của Chính phủ đối với sự phát triển bền vững và nâng cao chất lượng GDĐH của Việt Nam hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Báo cáo tổng kết năm học 2020-2021*. Nguồn: https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=804.4

[2] Chính phủ (2021), *Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27/8/2021, Quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo*.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H, t.I, tr.136.

[4] Phan Thị Lan Hương (2019), *Trao quyền tự chủ đại học của Nhật Bản và kinh nghiệm đối với Việt Nam*. Nguồn: https://tcnn.vn.

[5] Anderson, D. and Johnson, R. (1998), *University Autonomy in Twenty Countries. Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, Canbe*.

[6] Hauptman A.M. (2007), *Higher Education Finance: Trends and Issues. In: Forest J.J.F., Altbach P.G. (eds) International Handbook of Higher Education. Springer International Handbooks of Education, vol 18. ; Publisher :Springer, Dordrecht.*

[7] N.V.Varghese, Michaela Martin (2013), *Governance reforms and university autonomy in Asia, International Institute for Educational Planning, United Nations Educational, Scientific and Culture Organization and International Institute for Educational Planning*.

HUY ĐỘNG TÀI CHÍNH CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ TÀI CHÍNH CHO SINH VIÊN – MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

Nguyễn Thanh Tâm[1]
Phan Văn Kha
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Đặng Thị Minh Hiền
Học viện Quản lý giáo dục

Abstract

Since financial aid programs for students were founded in the late 1950s, they have continuously increased in scope and have been constantly improved in quality. In the context of university autonomy, including financial autonomy, is taking place strongly, research on financial support solutions for students becomes even more practical and appropriate. This study focuses on clarifying a number of basic theoretical issues about the student financial aid programs and university autonomy. Since then, the study continues to statistic and analyse the theoretical bases for implementing student financial aid programs in the context of implementing university autonomy.

Keywords*: Student financial aid, student financial aid programs, student, higher education, university autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tại hầu hết các nền giáo dục trên thế giới hiện nay, nhà nước đang đầu tư nhiều hơn cho giáo dục mầm non và phổ thông với nhiều hỗ trợ hơn về ngân sách, miễn giảm học phí. Với giáo dục đại học (GD ĐH), nhà nước đang và sẽ giữ vai trò điều tiết, quản lý chung thông qua các cơ chế, chính sách và tiến tới sẽ để cho các trường tự chủ về mọi mặt, trong đó có tự chủ tài chính.

Giáo dục đại học tại Việt Nam cũng đã và đang thực hiện tự chủ mạnh mẽ như vậy. Chủ trương của Đảng và nhà nước đồng nhất và ủng hộ việc thực hiện các chương trình hỗ trợ tài chính (HTTC) cùng với tự chủ đại học. Ngoài ra, trên thực tế, tự chủ đại học, bao gồm tự chủ tài chính đang được thực hiện sâu rộng, đặt ra vấn đề cấp thiết phải chú trọng đến chính sách HTTC cho sinh viên (SV).

Để thực hiện tốt đồng thời 3 mục tiêu: vừa đảm bảo thực hiện đúng lộ trình tự chủ cho các trường đại học, vừa thực hiện tốt chủ trương xã hội hóa và đảm bảo mục tiêu xã hội, tăng tiếp cận giáo dục đại học cho đối tượng SV khó khăn, một điều tất yếu phải chú trọng và đẩy mạnh hơn nữa các hình thức HTTC cho SV, bao gồm trợ cấp, học bổng cho SV khó khăn, tín dụng sinh viên để tăng cường chia sẻ chi phí cho nhiều đối tượng SV, giúp đảm bảo công bằng trong tiếp cận GD ĐH. Nói một cách khác, khi tiến hành tự chủ đại học, các cơ sở giáo dục được quyền quyết định mức học phí, dẫn đến một xu thế tất yếu học phí đại học sẽ tăng. Tăng học phí sẽ là việc làm cần thiết. Thế nhưng thực tế này

[1] tamnt@vnies.edu.vn

cũng khiến nhiều chuyên gia phát sinh lo ngại có thể dẫn đến việc các trường bỏ qua trách nhiệm xã hội. Một phương án hữu hiệu để giải quyết mâu thuẫn này là thông qua các chính sách HTTC cho SV như: cấp học bổng và trợ cấp cho SV thuộc diện chính sách, hoàn cảnh khó khăn, cho SV vay để học.

Từ đó, có thể thấy, trong bối cảnh tự chủ đại học, việc đẩy mạnh và thực hiện các hình thức HTTC khác nhau cho SV là chính sách cấp thiết, phù hợp với điều kiện. Đây cũng là xu thế của nhiều nền giáo dục trên thế giới. Để đạt hiệu quả thực hiện tốt, trước hết cần nghiên cứu để hoàn chỉnh, nâng cao hiệu quả quản lý các giải pháp HTTC cho sinh viên trong bối cảnh tự chủ đại học.

2. NỘI DUNG

2.1. Một số vấn đề lý luận về các chương trình hỗ trợ tài chính (HTTC) cho sinh viên (SV)

2.1.1. Khái niệm và bản chất của chương trình HTTC cho SV

Các chương trình HTTC cho SV được trình bày bằng nhiều thuật ngữ như: Student Financial Aid Programs, Financial Assistance Programs for Students, Student Financial Assistance Scheme, Tertiary Student Finance Schemes, Financial Assistance System for Tertiary Education. Về khái niệm, định nghĩa chương trình, nhiều nghiên cứu trên thế giới đã đề cập tới.

Theo O'Hearne (1973) [11], "HTTC" (Financial Aid) là những sự trợ giúp về tiền hoặc tương đương với tiền. Tác giả trong nghiên cứu của mình ủng hộ quan điểm khẳng định "HTTC cho SV" là những phương tiện (bao gồm tiền mặt, hàng hóa hoặc dịch vụ) nhằm giúp SV giảm bớt chi phí học tập được trao trực tiếp cho bản thân SV đó và được sử dụng để chi trả cho các chi phí học tập".

Theo Ronald (1993) [12]: HTTC cho SV (Student financial aid) có thể được mô tả, cụ thể hóa bởi rất nhiều thuật ngữ và tên các loại hình khác nhau. Trong đó, một phương thức hữu ích để làm rõ khái niệm HTTC cho SV là đưa ra khung định nghĩa theo 03 loại hình chương trình và 04 nguồn hình thành của mỗi loại hình. Ba loại hình HTTC bao gồm: hỗ trợ không hoàn lại (Gift aid) gồm trợ cấp (Grant) và học bổng (Scholarship); hỗ trợ việc làm (Employment aid); tín dụng SV (Student Loan). Bốn nguồn đó cũng là 4 đơn vị giữ chức năng quản lý: từ cơ sở giáo dục đại học (GDĐH), từ Chính phủ quốc gia, từ chính quyền địa phương, từ các tổ chức và quỹ tư nhân ngoài nhà trường.

Theo nhóm tác giả Marcucci và Usher (2011) [10]: HTTC do chính phủ cung cấp thường được trao cho SV khó khăn để trang trải học phí của họ (toàn bộ hoặc một phần) và/hoặc chi phí sinh hoạt. Do đó có thể đảm bảo rằng những SV từ những hộ gia đình thu nhập thấp không bị loại trừ cơ hội theo học đại học do thiếu nguồn lực. Các chương trình đôi khi cũng được sử dụng để khuyến khích việc theo học GDĐH của các nhóm SV thiểu số hoặc để khuyến khích việc nghiên cứu một số quy định hoặc trong trường hợp áp dụng hình thức hoãn trả nợ cho vay để khen thưởng thái độ và hành vi tốt của SV sau khi tốt nghiệp.

Từ các kết quả đã nêu trên, nghiên cứu rút ra khái niệm và bản chất về các chương trình HTTC cho SV như sau:

Khái niệm: các chương trình HTTC cho SV là chính sách hoặc cơ chế trong đó SV sẽ nhận được HTTC dưới nhiều hình thức: hỗ trợ không hoàn lại hoặc có hoàn lại, hỗ trợ bằng tiền hoặc tương đương, hoặc hỗ trợ thông qua tạo việc làm để có thêm thu nhập; để trang trải các chi phí trực tiếp trong quá trình học tập (học phí, các chi phí học tập, sinh hoạt phí) cho đến khi hoàn thành chương trình học, nhờ đó, người học có thể tham gia và có tài chính trang trải cho học phí, các chi phí giáo dục khi theo học bậc đại học.

Bản chất: theo tiếp cận từ phía "Cầu" của giáo dục, tức là phía người học, các chương trình HTTC là một "kênh" HTTC cho họ để trang trải các chi phí học tập của cá nhân ở bậc đại học. Theo tiếp cận từ phía "Cung" của giáo dục, tức là phía các cơ quan quản lý giáo dục và nhà trường, đây là một "kênh" giúp huy động tài chính, đảm bảo tài chính và đồng thời đảm bảo công bằng trong tiếp cận cho GDĐH.

2.1.2. Phân loại chương trình HTTC cho SV

Các chính sách HTTC cho SV được được triển khai thông qua nhiều loại hình chương trình khác nhau. Hai cách phổ biến nhất để phân loại chương trình HTTC là theo nguồn vốn, theo loại hình và cơ quan quản lý của chương trình (Ronald, 1993).

Từ các kết quả nghiên cứu của Ronald (1993) [12], Marcucci và Usher (2011) [10], Baum và Payea (2003) [4], Bouchard St-Amant (2020) [5], nghiên cứu này rút ra cơ cấu phân loại các chương trình HTTC cho SV theo bản chất loại hình chương trình ở bảng dưới:

Bảng 1: Hệ thống các loại hình chương trình HTTC cho SV

STT	Loại hình chính	Loại hình thành phần	Nội dung loại hình
1	Hỗ trợ không hoàn lại (Gift aid)	Trợ cấp (Grant)	Dạng hỗ trợ bằng tiền, được trao cho SV dựa trên nhiều phương án tiêu chí như: - Dựa trên điều tra khả năng tài chính hoặc nhu cầu của gia đình hoặc của SV - Có thể kết hợp thêm các tiêu chí ưu tiên khác như: dân tộc, giới tính, nơi cư trú hoặc quốc tịch tùy từng chương trình cụ thể
		Học bổng (Scholarship)	Dạng hỗ trợ bằng tiền hoặc giảm trừ trực tiếp vào tiền học phí, được trao dựa trên tiêu chí kết quả học tập tốt
		Miễn, giảm học phí	HTTC được trao bằng việc giảm hoặc miễn trực tiếp vào khoản đóng học phí
2	Hỗ trợ có hoàn lại - Tín dụng SV (Student Loan)	Chương trình cho vay trả theo thế chấp (Mortage Loan)	Hình thức hỗ trợ trong đó SV nhận được khoản vay để trang trải chi phí học tập cho đến khi hoàn thành khóa đào tạo ở trường đại học. Sau khi tốt nghiệp, tìm được việc làm và có thu nhập, họ bắt đầu trả nợ, hầu như luôn có tính lãi.
		Chương trình cho vay trả theo thu nhập (Income-Contegent Loan)	
3	Hỗ trợ việc làm (Employment aid)		Hỗ trợ thông qua chính sách tạo cơ hội việc làm cho SV, giúp họ có việc làm bán thời gian và kiếm được một phần chi phí giáo dục.

4	HTTC gián tiếp (Indirect assistance)	Bao gồm các hình thức: - Hỗ trợ không dành cho trực tiếp người học mà dành cho những đối tượng có liên quan, ví dụ Trợ cấp đại trà dành cho hộ gia đình, Phúc lợi thông qua hệ thống thuế như gói tín dụng thuế - Hỗ trợ dành cho người học nhưng không dưới dạng tiền, ví dụ: Chính sách giảm học phí

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu)

- Phân loại theo nguồn vốn và cơ quan quản lý của các chương trình

Theo cách phân loại này, có 2 loại hình chương trình chủ yếu dựa trên 2 nguồn quỹ cho các chương trình HTTC SV (Ronald, 1993 [12]; Baum & Payea 2003) [4], đó là:

Chương trình HTTC cho SV của nhà nước, bao gồm các loại:

+ Chương trình HTTC cho SV chính phủ quốc gia, có nguồn quỹ của chính phủ và có phạm vi quốc gia, ví dụ các chương trình hỗ trợ được quản lý và cấp vốn từ các Bộ chuyên ngành, ngân hàng cấp quốc gia hoặc Chính phủ liên bang đối với các quốc gia liên bang (Hoa Kỳ).

+ Chương trình HTTC cho SV cấp tỉnh/địa phương, có nguồn quỹ và được quản lý từ ngân sách của riêng tỉnh, địa phương, dành cho những SV đang theo học trên địa bàn hoặc những SV sinh sống tại địa phương đó hoặc được quản lý, viện trợ về tài chính từ chính quyền bang đối với các nước liên bang.

Chương trình HTTC cho SV ngoài nhà nước, bao gồm các loại:

+ Chương trình HTTC cho SV của các cơ sở giáo dục bao gồm HTTC do các trường tài trợ và quản lý, áp dụng cho SV của các cơ sở này. Trong một số trường hợp, các trường hợp tác với các ngân hàng thương mại để quản lý và phân phối quỹ.

+ Chương trình HTTC cho SV của các quỹ tư nhân hoặc các tổ chức bên ngoài trường học bao gồm HTTC được tài trợ và quản lý bởi các tổ chức phi chính phủ, công ty/chủ lao động hoặc ngân hàng thương mại.

2.1.3. Các mục tiêu/ý nghĩa kỳ vọng của chương trình HTTC cho SV

Các chương trình HTTC cho SV có các mục tiêu cụ thể, tương ứng với cơ sở trong việc xây dựng và thực hiện chương trình. Các mục tiêu chung của các chương trình HTTC cho SV có thể được mô tả trong bảng dưới đây:

Bảng 2: Các mục tiêu chung của quản lý chương trình HTTC cho SV

Các mục tiêu chung của quản lý chương trình HTTC cho SV
1. Mục tiêu về mặt ngân sách tài chính (có khả năng phát sinh thêm thu nhập) • Tạo thêm thu nhập để duy trì lượng SV đăng ký học tại trường, đảm bảo số lượng đầu ra và chất lượng đào tạo để phù hợp với chi phí đơn vị của trường đại học công lập (trong điều kiện kinh phí của chính phủ không tăng lên). • Tạo phương án cấp kinh phí thay thế cho quỹ để thích ứng: với điều kiện cắt giảm toàn bộ chi tiêu chính phủ, trong đó có cả chi tiêu cho giáo dục; với sự tái phân bổ ngân sách giáo dục, từ các trường đại học chuyển sang các khu vực và các lĩnh vực khác với tỷ lệ hoàn vốn xã hội cao hơn (higher societal returns).

2. Thúc đẩy quá trình mở rộng phạm vi của GDĐH

- Tạo thêm doanh thu từ học phí cho trường để trường cấp tài chính (một phần) vào việc mở rộng quy mô và phạm vi của khu vực GDĐH công lập.
- Mở rộng phạm vi của GDĐH nói chung thông qua sự phát triển của khu vực tư nhờ vào tiền thu được từ chương trình tín dụng, từ các quỹ và chương trình hỗ trợ có vốn tư nhân, từ đó giảm thiểu vai trò của chính phủ trong việc cấp tài chính cho mở rộng quy mô và phạm vi GDĐH.
- Tạo cơ hội cho nhiều SV có thể vượt qua rào cản tài chính và theo học, từ đó tăng độ bao phủ của GDĐH.

3. Các mục tiêu về mặt xã hội (cải thiện công bằng xã hội và tăng khả năng tiếp cận GDĐH với đối tượng nghèo)

- Chương trình hỗ trợ có trợ cấp lớn từ ngân sách nhà nước và hướng trực tiếp đến đối tượng cho vay là SV nghèo, SV có hoàn cảnh khó khăn.
- Cung cấp trợ cấp hay áp dụng học phí thấp hơn hoặc tín dụng ưu đãi hơn cho những SV khó khăn, với nguồn quỹ lấy một phần từ học phí cao hơn do các SV có điều kiện hoặc từ đối tượng SV được hưởng tín dụng không trợ cấp (với lãi suất bằng hoặc gần bằng lãi suất trên thị trường) trả.

4. Các mục tiêu về nguồn nhân lực

- Hỗ trợ các SV có nhu cầu học các ngành nghề nằm trong chính sách ưu tiên phát triển của quốc gia hoặc là những ngành nghề quan trọng trong xã hội (bác sĩ hay giáo viên hoặc dịch vụ giáo dục ở các vùng khó khăn)

5. Mục tiêu hỗ trợ SV

- Giúp cho SV giảm được các áp lực về mặt tài chính.
- Tăng sự cam kết của SV với GDĐH.
- Tạo ra sự độc lập tài chính của cá nhân mỗi SV.

6. Mục tiêu nâng cao chất lượng của hệ thống GDĐH

- Thúc đẩy tính cạnh tranh và hiệu quả từ phía cơ sở đào tạo: Khi thực hiện chia sẻ chi phí (thông qua tài trợ, đóng góp, tín dụng SV) phải cạnh tranh để thu hút SV và phải trả giá cho việc đào tạo kém hiệu quả hoặc khả năng đáp ứng kém những nhu cầu của người học cũng như của. Do đó, họ có mục tiêu và động lực rõ ràng cho việc đổi mới, nâng cao chất lượng dịch vụ.
- Về phía người học, khi có một sự chia sẻ chi phí dù là nhỏ hay khi nhận được khuyến khích tài chính dựa trên thành tích học tập tốt sẽ có tác dụng tạo ra sự khuyến khích lớn đối với SV để họ học tập chăm chỉ và tốt nghiệp đúng hạn, giảm bớt được chi phí phát sinh do việc kéo dài thời gian hoàn thành chương trình học.

(Nguồn: Ziderman, (2005) [13])

2.2. Nội hàm về tự chủ đại học (TCĐH)

TCĐH là một khái niệm không mới đối với GDĐH trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Tùy bối cảnh ở mỗi quốc gia, khái niệm TCĐH được hiểu một cách rộng - hẹp khác nhau, song nhìn chung, TCĐH có thể được coi là phương thức tổ chức và quản trị hoạt động của nhà trường trong mối quan hệ với các bên có lợi ích liên quan, đặc biệt là vai trò của nhà nước (Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng, 2020) [3].

Tự chủ trong GDĐH được hiểu đơn giản chính là cơ chế quản lý đồng bộ mà ở đó các cơ sở GDĐH được thực thi các quyền tự chủ cao trong các hoạt động tổ chức và quản lý hoạt động giáo dục bậc đại học, trên cơ sở thực thi đúng quyền và nghĩa vụ đối với nhà nước. Tự chủ trong giáo dục còn là hoạt động quan trọng, có ý nghĩa tạo động lực cho sự

phát triển bền vững và hiệu quả ở cơ sở GDĐH và quá trình hội nhập quốc tế của nước ta trong giai đoạn hiện nay (Võ Thị Tuyết Mai, 2020) [1].

Hiệp hội các trường đại học châu Âu (European University Association – EUA) (2007) [6], [7] đã đưa ra các khía cạnh và khung tiêu chí cụ thể cho khái niệm tự chủ của các trường đại học và dùng để đánh giá, xếp loại các trường trong khu vực. Từ 2007, UEA đã nêu ra bốn khía cạnh cơ bản của vấn đề TCĐH trong bản tuyên bố Lisbon và sau đó qua nghiên cứu chuyên sâu, EUA đã chi tiết hóa bằng các tiêu chí cụ thể của từng khía cạnh tự chủ. Theo EUA, khái niệm TCĐH gồm 4 khía cạnh cơ bản:

- Tự chủ về mặt tổ chức (Organisational Autonomy): đề cập đến khả năng của các trường trong việc tự đưa ra các quyết định liên quan đến cơ cấu tổ chức nội bộ, quy trình ra quyết định, như đội ngũ lãnh đạo, các bộ phận có quyền đưa ra quyết định, tư cách pháp nhân và cơ cấu tổ chức nội bộ

- Tự chủ về tài chính (Financial Autonomy): đề cập đến khả năng của các trường trong việc tự đưa ra các quyết định liên quan đến tài chính chi tiêu nội bộ; trong việc quản lý độc lập nguồn quỹ sẽ cho phép các trường đặt ra và đạt được các mục tiêu chiến lược.

- Tự chủ về mặt nhân sự (Staffing Autonomy) đề cập đến khả năng của trường trong việc tự quyết định các vấn đề liên quan đến quản lý nguồn nhân lực, bao gồm việc tuyển chọn nhân sự, mức tiền lương, sa thải và thăng cấp.

- Tự chủ về hoạt động học thuật (Academic Autonomy): đề cập đến khả năng của trường trong việc tự quyết định các vấn đề liên quan đến nội dung học thuật, nghiên cứu, giảng dạy như tuyển chọn, thu nhận SV, nội dung giảng dạy, đảm bảo chất lượng giảng dạy, đưa ra các chương trình đào tạo và ngôn ngữ giảng dạy trong nhà trường.

Tại Việt Nam, nội dung TCĐH đã được đề cập đến trong các văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam từ khá sớm và chính thức được chi tiết hóa bởi Luật GDĐH năm 2012 với một số quy định mang tính chất nguyên tắc chung và được cụ thể hóa cơ chế thực thi bởi quy định của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH năm 2018 (Nghị định 99/2019/NĐ-CP). Theo đó, TCĐH tại Việt Nam được quy định là tự chủ trên các mặt về chuyên môn, học thuật; tổ chức, nhân sự và tài chính; xác định trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH.

2.3. Cơ sở của việc xây dựng và thực hiện các chương trình HTTC cho SV trong bối cảnh TCĐH

2.3.1. TCĐH đặt ra nhu cầu về huy động và mở rộng các nguồn tài chính cho GDĐH, từ đó đòi hỏi phải chia sẻ chi phí giáo dục

Cùng với sự hỗ trợ ngày càng giảm của Chính phủ đối với GDĐH do thiếu hụt về nguồn lực cho giáo dục là xu hướng TCĐH đang diễn ra mạnh mẽ trên thế giới. Các vấn đề về TCĐH, trách nhiệm xã hội vẫn nằm trong chương trình nghị sự của nhiều quốc gia kể từ 2010 đặc biệt là ở Châu Âu và Đông Nam Á (Marcucci và Usher, 2011) [10].
Các mô hình quản trị đại học đang tiếp tục phát triển theo hướng TCĐH nhiều hơn, đặc biệt là những vấn đề tài chính. Trong thập kỷ qua, đã có những chuyển đổi lớn của hệ thống quản trị giáo dục cả ở cấp hệ thống và cấp cơ sở. Tại cấp quốc gia, các chính phủ ở hầu hết mọi khu vực trên thế giới đã rút lui khỏi sự quản lý trực tiếp của các trường đại học công, bằng cách trao cho họ nhiều quyền tự chủ hơn để thiết lập mục tiêu riêng, quản lý công việc của riêng họ và đặc biệt là việc tìm đến những nguồn cấp kinh phí phi chính

phủ cho hoạt động nhà trường. Đồng thời, chính phủ sẽ đưa ra nhiều hình thức kiểm soát mới thông qua cơ chế trách nhiệm xã hội để cân bằng hoạt động quản lý. Ở các quốc gia OECD, ngân sách nhà nước tăng trưởng thấp và nợ công khiến cho sự hỗ trợ của chính phủ đối với GDĐH nói chung giảm, có nghĩa là hệ thống sẽ chịu áp lực lớn hơn để trích nguồn thu từ các đối tượng khác như học sinh, SV. Ở hầu hết các nước đang phát triển - đặc biệt là ở Châu Á - chi tiêu cho GDĐH khu vực công có tăng lên, nhưng thường không đủ nhanh để đáp ứng sự bùng nổ của nhu cầu học. Điều này dẫn đến chi tiêu tư nhân lớn hơn trong giáo dục thông qua việc trả học phí cho các cơ sở GDĐH tư thục.

Khi TCĐH và tự chủ tài chính xảy ra như một xu thế tất yếu, sự thiếu hụt nguồn lực cho GDĐH buộc phải được bù đắp bởi các nguồn tài chính khác. Việc tìm kiếm các nguồn này cũng được đặt ra. Trong quá trình đó không thể thiếu các chương trình HTTC cho học sinh, SV - vốn là một kênh cung cấp tài chính cho GDĐH. Với nhiều hình thức đa dạng và nhiều nguồn cấp vốn được thực hiện, các chương trình HTTC cho học sinh, SV sẽ là giải pháp hữu hiệu cho mọi cơ sở giáo dục khi thực hiện tự chủ. Chi phí giáo dục khi đó được san sẻ với nhà trường, các cá nhân, tổ chức và bản thân người học. Những chương trình HTTC cho SV nhằm giải quyết nhu cầu đa dạng nguồn tài chính có thể được xây dựng dưới dạng những chương trình HTTC cho SV cấp nhà trường, của các tổ chức tư nhân, các chương trình tín dụng SV có nguồn vốn huy động từ cả khu vực công và tư.

2.3.2. TCĐH đặt ra nhu cầu về chia sẻ chi phí giáo dục

TCĐH kéo theo việc phải huy động nhiều nguồn lực tài chính hơn cho giáo dục. Và một trong những cách thức đó là đẩy mạnh các hình thức chia sẻ chi phí. Có thể nói TCĐH và tìm kiếm nguồn lực tài chính cho GDĐH chính là nhu cầu làm nảy sinh cần chia sẻ chi phí trong GDĐH. Chi phí GDĐH chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng ngân sách giáo dục ở hầu hết các quốc gia và việc chia sẻ chi phí - được xem như một phương tiện để giảm thiểu áp lực đối với ngân sách nhà nước, tạo ra nguồn thu để hỗ trợ GDĐH. Khái niệm chia sẻ chi phí trong GDĐH được định nghĩa là sự chuyển gánh nặng chi phí từ chính phủ hoặc người đóng thuế sang những đối tượng khác, bao gồm SV và gia đình của họ cũng như các cá nhân, tổ chức hỗ trợ khác, cả dưới dạng học phí hoặc phí sử dụng nhằm chi trả toàn bộ các chi phí mà cơ sở giáo dục hay chính phủ cung cấp trước đây (Johnstone, 2003) [8]. Cuộc tranh luận chính trong việc chia sẻ chi phí là liệu SV và gia đình có nên đảm nhận một phần tỷ lệ chi phí học phí hay không và nếu có thì là bao nhiêu. Các mô hình chia sẻ chi phí rất khác nhau giữa các quốc gia. Nhưng có một điểm chung về mặt chi phí giáo dục khi thực hiện chia sẻ chi phí có thể rút ra. Đó là trong những thập kỷ gần đây, chi phí GDĐH do chính phủ chi trả bằng nguồn thu thuế ngày càng giảm, dẫn đến tỷ lệ chi phí do các cá nhân và gia đình đảm nhận ngày càng cao. Sự siết chặt doanh thu này đã dẫn đến việc tăng chi phí học phí vượt qua tỷ lệ lạm phát, dẫn đến gánh nặng chi phí ngày càng lớn đối với SV và gia đình của họ. Tại các cơ sở giáo dục tư nhân, HTTC có thể cao hơn nhưng mức học phí cũng cao hơn, một lần nữa dẫn đến chi phí đi học tăng. Chia sẻ chi phí tăng đồng nghĩa với chi phí đào tạo nhìn chung tăng, phần chi phí mà SV và gia đình của họ phải chi trả tăng lên tất yếu dẫn đến sự phát triển mạnh mẽ hơn của các loại hình hỗ trợ không hoàn lại như tín dụng SV - loại hình mà sự chia sẻ chi phí được thể hiện rõ nhất khi các HTTC dành cho SV sẽ được chính họ hoàn lại khi có đủ điều kiện. Ngoài ra, khi nhu cầu và thực tiễn chia sẻ chi phí tăng lên, các hình thức quỹ HTTC cho SV huy động từ đóng góp từ phụ huynh, cựu SV, nhà tài trợ, quỹ riêng của nhà trường hay các hình thức hợp tác công tư trong thành lập quỹ và quản lý các chương trình trợ cấp, học bổng, tín dụng SV, hỗ trợ việc làm sẽ càng được thúc đẩy mạnh mẽ hơn.

2.3.3. TCĐH đặt ra nhu cầu tăng cường các giải pháp nhằm đảm bảo mở rộng phạm vi của giáo dục, đảm bảo công bằng xã hội và tăng khả năng tiếp cận GDĐH với nhóm SV yếu thế

Khi thực hiện TCĐH, một xu thế tất yếu đã và đang xảy ra là các nhà trường sẽ nâng mức học phí lên cao hơn so với mức trước kia được chính phủ bao cấp. Chi phí học tập nói chung từ đó cũng sẽ tăng lên. Khi đó, sẽ nảy sinh một số vấn đề về bất bình đẳng và quản lý đầu vào của SV, trong đó tồn tại một số đối tượng thuộc nhóm yếu thế. Vấn đề bất bình đẳng xuất hiện giữa nhóm đối tượng SV có năng lực tài chính và SV nghèo. Các SV đến từ những gia đình có điều kiện kinh tế sẽ có thể tiếp tục theo học. Tuy nhiên, bộ phận SV nghèo sẽ gặp nhiều khó khăn hơn trong việc trang trải cho việc học đại học của mình, dẫn đến tình trạng khó tiếp cận. Vấn đề về quản lý đầu vào tuyển sinh xuất hiện ở một số nền giáo dục, điển hình như tại Đài Loan (Lin và Hossler- 2014) [9]. Vấn đề đầu vào phát sinh khi các cơ sở công lập thường được lựa chọn nhiều và thường có học phí thấp nhưng lại có yêu cầu về chất lượng SV khá cao, đó chính là tính cạnh tranh ở khâu đầu vào cao. Khi đó, SV có thu nhập thấp hay hoàn cảnh khó khăn sẽ gặp phải tình trạng khả năng tiếp cận bị hạn chế do không có đủ điều kiện chuẩn bị học tập và ôn luyện. Bởi vậy, nhóm SV yếu thế này sẽ có xu hướng chọn và theo học tại các cơ sở tư nhân có tính cạnh tranh đầu vào ít hơn nhưng chi phí lại cao hơn khối trường công lập rất nhiều. Các cá nhân và gia đình, trong đó phần lớn là gia đình khó khăn phải chịu trách nhiệm chi trả một phần đáng kể chi phí học phí. Bối cảnh đó là cơ sở trực tiếp đặt ra nhu cầu cần có các hỗ trợ về mặt tài chính hướng đến những đối tượng SV yếu thế, nhằm đảm bảo sự công bằng trong tiếp cận giáo dục cùng các ý nghĩa về mặt xã hội.

Các chương trình HTTC nhằm giải quyết các vấn đề có ý nghĩa xã hội thường là các chương trình được phân phối dựa trên nhu cầu của người học và các gia đình có thu nhập thấp. Các chương trình HTTC cho SV là một giải pháp hữu hiệu để giải quyết các bất cập về công bằng trong tiếp cận giáo dục. Khi các chính sách ưu tiên cấp học bổng hay trợ cấp cho đối tượng SV có hoàn cảnh khó khăn, cho SV nghèo hay khi các chương trình tín dụng SV cho phép những SV không đủ tài chính có thể vay tiền cho việc trang trải học tập trước và trả sau khi có thu nhập, bộ phận SV nghèo này sẽ có cơ hội được tiếp cận với GDĐH. Đồng thời, nhờ có các chương trình HTTC mà nhiều SV khó khăn vẫn có thể theo học ở những trường mà mình mong muốn và phù hợp với năng lực mà không gặp phải rào cản về tài chính và không gặp áp lực trong vấn đề yêu cầu cao ở tuyển sinh đầu vào, góp phần đảm bảo mọi đối tượng đều có thể tiếp cận GD ĐH.

3. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã trình bày một số vấn đề lý luận về các chương trình HTTC cho SV; TCĐH; cơ sở của việc thực hiện các chương trình HTTC cho SV trong bối cảnh TCĐH. Kết quả nghiên cứu cho thấy các chương trình HTTC cho SV là một chính sách ý nghĩa, mang mục tiêu tích cực, có tác động tốt tới việc nâng cao hiệu quả đào tạo. Đặc biệt, trong bối cảnh TCĐH, các chương trình càng thể hiện sự phù hợp và tính cấp thiết cần được nghiên cứu, đưa vào thực hiện trong thực tiễn. Khi xây dựng các chính sách về TCĐH, không thể không nhắc tới các chính sách HTTC cho SV. Nghiên cứu giúp xây dựng cơ sở lý luận để tiếp tục triển khai những nghiên cứu về thực tiễn quản lý chương trình HTTC cho SV trong bối cảnh thực hiện TCĐH ngày càng sâu rộng tại Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

[1] Võ Thị Tuyết Mai (2020), *TCĐH - Từ chính sách đến thực tiễn*. Tài liệu phục vụ Hội thảo Giáo dục Việt Nam 2020, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng – Quốc hội Khóa XIV - Quyển 1, tr 375-380.

[2] Quốc hội (14/6/2019), *Luật Giáo dục,* Luật số 43/2019/QH14.

[3] Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng (2020), *TCĐH - từ góc nhìn của cơ quan lập pháp, giám sát*, Tài liệu phục vụ Hội thảo Giáo dục Việt Nam 2020, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng - Quốc hội Khóa XIV - Quyển 1, tr 11-20.

[4] Baum S. & Payea K. (2003), *Trends in Student Aid*, ResearchGate.

[5] Bouchard St-Amant P.A (2020), *A literature review on financial student aid.* Report prepared for: Statutory and Grants & Contributions Evaluation. Employment and Social Development Canada (ESDC), Truy cập tại https://espace.enap.ca/id/eprint/272/1/2019-12-15-litt-review-student-aid-V007.pdf ngày 25-2-2022.

[6] Estermann, T. & Nokkala, T. (2009), *University Autonomy in Europe - Exploratory Study*, European University Association Publications.

[7] Estermann, T., Nokkala, T. & Steinel, M. (2011). *University Autonomy in Europe – The Scorecard.* European University Association Publications and Lifelong Learning Programme.

[8] Johnstone, D. B. (2003), *Cost Sharing in Higher Education: Tuition, Financial Assistance, and Accessibility in a Comparative Perspective*, State University of New York at Buffalo, USA.

[9] Lin, C.H. and Hossler, D.(2014). A Comparative Study on Need-Based Aid Policy in Higher Education between the State of Indiana and Taiwan. *Journal of Student Financial Aid*: Vol. 44 : Iss. 2, Article 4. Available at: https://ir.library.louisville.edu/jsfa/vol44/iss2/4.

[10] Marcucci P. and Usher A. (2011). *Tuition Fees and Student Financial Assistance: 2010 Global Year in Review.* Toronto: Higher Education Strategy Associates.

[11] O'Hearne, J. (1973). Financial Aid Office Management. *Journal of Student Financial Aid.* Vol. 3 : Iss. 2, Article 2. Available at: https://ir.library.louisville.edu/jsfa/vol3/iss2/2.

[12] Ronald S. F. (1993). *Quality in Student Financial Aid Programs: A New Approach.* National Research Council, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, Panel on Quality Improvement in Student Financial Aid Programs. National Academies Press, 01/02/1993 – 264 pages.

[13] Ziderman, A. (2005). *Increasing Accessibility to Higher Education: A Role for Student Loans?*, Paper prepared for the Independent Institute for Social Policy, Moscow.

[14] Website về TCĐH tại EU http://www.university-autonomy.eu/

GẮN TỰ DO HỌC THUẬT VỚI HỢP TÁC DOANH NGHIỆP TRONG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, ĐÀO TẠO VÀ CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NHÀ TRƯỜNG TỰ CHỦ TÀI CHÍNH

Dương Đình Dũng[1]
Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

Abstract

University autonomy is a leading requirement in the current process of higher education renovation, and has been confirmed as an important tool in creating resources to serve the necessary activities of a school. Academic freedom is an indispensable criterion in an autonomous school, it not only contributes to training but also elevates the school in cooperation in Scientific Research-transferring human resources and contributing part of the financial autonomy of the autonomous school.

Keywords*: academic freedom, financial autonomy, business cooperation, scientific research, University autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tại Việt Nam, khái niệm "Tự chủ đại học (TCĐH)" mới xuất hiện khoảng gần hai thập kỷ gần đây và được thể hiện trong khoản 1, Điều 32 của Luật Giáo dục đại học (GDĐH) (2012) [1] "TCĐH là việc mà một trường đại học thực hiện hoạt động tự chủ trong các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng GDĐH" [2] và đến năm 2014 Điều lệ trường đại học [5] mới được ban hành. Theo đó, TCĐH ở nước ta được hiểu là các trường đại học được tự chủ theo quy định của pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở GDĐH. Như vậy, có thể khái quát TCĐH được nhìn nhận là sự thiết lập cơ chế độc lập tương đối của các ngoại tác nhân để trường đại học có thể chủ động trong công tác quản trị, tổ chức nội bộ, tạo lập, phân bổ các nguồn lực tài chính, tuyển dụng và bố trí nhân sự, xây dựng các chương trình đào tạo, xây dựng các tiêu chuẩn đo lường chất lượng cho việc tổ chức giảng dạy, học tập và nghiên cứu. Luật GDĐH (2012) [1]: Trường Đại học được tự quyết định chương trình, tuyển sinh, in và cấp bằng. Việc giao quyền làm chủ cho hệ thống GDĐH có thể hoạt động một cách có hiệu quả và đáp ứng tốt nhất những đòi hỏi của xã hội. Thể chế tự chủ cao hơn là yếu tố then chốt tạo ra sự thành công của các cuộc cải cách giáo dục chuyên nghiệp, đặc biệt là những cuộc cải cách nhằm đa dạng hóa và sử dụng các nguồn lực một cách có hiệu quả. Tự chủ tài chính có thể giúp các trường đại học công lập tăng nguồn thu, từ đó trang bị cơ sở vật chất tốt hơn, nâng cao chất lượng đào tạo và đời sống viên chức, người lao động; đồng thời giảm áp lực cho ngân sách nhà nước, nên đây sẽ là xu hướng tất yếu.

Trong bài viết *"Gắn tự do học thuật với hợp tác doanh nghiệp trong nghiên cứu khoa học, đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực trong nhà trường tự chủ tài chính"*, tôi muốn bàn về vấn đề phát huy tinh thần tự do học thuật và hợp tác doanh nghiệp trong

[1] duongdinhdung@gmail.com

nghiên cứu khoa học và đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho nhà tuyển dụng, góp phần xây dựng nhà trường tự chủ tài chính.

2. NHỮNG KHÁI QUÁT VÀ HIỆN TRẠNG TCĐH

2.1. Khó khăn và thách thức đối với trường tự chủ tài chính

TCĐH như một cuộc cách mạng để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH Việt Nam, là một nội dung quang trọng trong chiến lược cải cách đại học tại nước ta. Tuy cơ sở thực hiện có những thuận lợi nhưng còn nhiều khó khăn, vướng mắc mà các bên phải vượt qua.

Đối với nhà trường

- Về cơ chế: nhà trường chưa nhận được các cơ chế hỗ trợ thí điểm cũng như cơ chế được vay vốn ưu đãi cho các hoạt động trang bị cơ sở vật chất và các hoạt động học thuật của nhà trường như nghiên cứu khoa học.

- Vấn đề tài chính, nhà trường tự chủ cũng gặp nhiều vấn đề như hạch toán một số nghiệp vụ kế toán mới phát sinh theo Nghị định số 99/2014/ NĐ-CP ngày 25/10/2014 của Chính phủ [4] cũng như các khoản thu sự nghiệp khác trong đề án tự chủ. Ngoài ra, việc thu học phí cũng gặp khó khăn, các trường tự chủ được phép thu tối đa gấp 2-2,5 lần trường chưa tự chủ [7]. Bên cạnh đó, các trường nằm trong vùng hoặc ngành có nhiều đối tượng chính sách cũng khó đảm bảo thu chi.

- Việc liên kết, hợp tác doanh nghiệp: điều kiện liên doanh liên kết của đơn vị sự nghiệp công lập, về xác định giá trị thương hiệu khi góp vốn liên doanh, liên kết. Sự nhập nhằng và thiếu đồng bộ trong trang bị CSVC và thiết bị không đồng bộ hoặc quá lạc hậu so với doanh nghiệp cũng là một trở ngại trong việc gắn kết.

Đối với người học

Tự chủ tài chính sẽ gây không ít khó khăn cho người học khi học phí tăng cao có thể vượt quá khả năng chi trả của người học, do đó đòi hỏi cần có sự hỗ trợ về nguồn tài chính từ Chính phủ và các cơ quan hữu quan đối với người học. Cụ thể, nhiều ngân hàng chưa điều chỉnh tăng mức cho vay tín dụng đối với SV học tại trường đang thí điểm tự chủ, điều này cũng gây khó khăn, ảnh hưởng đến tâm lý cho người học, nhất là SV nghèo, SV thuộc diện chính sách. [6]

2.2. Tự chủ tài chính

TCĐH là yếu tố cơ bản trong quản trị đại học, phản ánh mối quan hệ giữa Nhà nước với các cơ sở GDĐH theo hướng giảm dần sự kiểm soát trực tiếp của Nhà nước đối với các cơ sở GDĐH. Ở các quốc gia có nền giáo dục phát triển, như: Hoa Kỳ, Anh, Nhật Bản, Singapore… [2], TCĐH được thực hiện cách đây nhiều thập kỷ và đã trở thành các quốc gia điển hình cho nền giáo dục mở, chất lượng trên thế giới.

Về thực chất, TCĐH ở Việt Nam có nhiều khác biệt về bản chất, ở Việt Nam, TCĐH thực chất là sự đánh đổi nguồn hỗ trợ tài chính lấy quyền tự do quyết định các công việc nội bộ của các trường. Đối với những trường chưa đủ năng lực tự lực về tài chính, tự chủ đều là có điều kiện được ràng buộc với nhiều yêu cầu về đảm bảo chất lượng cũng như các quy định tài chính, nhân sự. "TCĐH" được hiểu là việc trường đại học có được một mức độ độc lập so với các bên quản lý nhà nước liên quan về quản trị cơ cấu tổ chức,

phân bổ nguồn lực tài chính và tạo ra nguồn thu, tuyển dụng nhân sự, trang bị điều kiện học tập và triển khai hoạt động giảng dạy, nghiên cứu. Cụ thể, TCĐH tập trung vào 04 khía cạnh chính gồm: (i) Học thuật; (ii) Nhân sự; (iii) Tài chính; (iv) Quản trị tổ chức; [2] trong đó, tự chủ tài chính là yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hoặc hạn chế quá trình phát triển của hệ thống GDĐH.

Tiến trình tự chủ tài chính nói riêng và TCĐH nói chung là con đường để các quốc gia chuyển đổi cơ chế quản lý hệ thống GDĐH từ mô hình nhà nước điều hành thành mô hình nhà nước giám sát. Với việc trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đối với các cơ sở GDĐH công lập sẽ mở ra, tạo cơ hội cho các cơ sở GDĐH công lập nâng cao tính tích cực chủ động, sáng tạo trong quản lý tài chính và tài sản của đơn vị, sử dụng ngân sách nhà nước được giao tiết kiệm, hiệu quả hơn. Vì vậy, chỉ thông qua cơ chế tự chủ thực chất, thì mới thúc đẩy hệ thống GDĐH phát triển năng động, phù hợp với quá trình hội nhập toàn cầu hiện nay.

2.3. Tự chủ về học thuật, đào tạo, hợp tác doanh nghiệp

Tự do học thuật là "tự do nghiên cứu, tự do chọn đề tài, chọn nhà tài trợ và nơi công bố công trình khoa học hay sản phẩm học thuật là quyền của những người làm khoa học, họ được quyền phát biểu và chọn nơi công bố mà không phải chịu một áp lực hay định hướng nào khác". Khi đề cập đến TCĐH ở Việt Nam, tự do học thuật vẫn là một khái niệm xa lạ. Tâm điểm của cải cách GDĐH là TCĐH thì thành phần quan trọng trong nội dung tự chủ là tự do học thuật hầu như hiếm khi được nhắc đến.

Cần nhắc lại rằng nếu tự do học thuật không được đảm bảo, GDĐH khó có thể thực hiện được sứ mệnh của mình. Tự chủ mà thiếu vắng tự do học thuật sớm muộn cũng bộc lộ hạn chế trong quá trình phát triển của đại học. Tự do học thuật có thể đề cập đến ba khía cạnh cơ sở:

- Tiến hành đổi mới chương trình đào tạo theo hướng gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, nâng cao kỹ năng thực hành cho cả người dạy và người học; đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng lấy người học làm trung tâm;

- Tăng cường liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo, thực tập, trao đổi kinh nghiệm, ngoài ra liên thông đào tạo giữa các ngành, các trường trong và ngoài nước nhằm mở rộng phạm vi đào tạo của nhà trường.

- Mở các ngành học mới theo nhu cầu của thực tiễn và theo hướng đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, tiếp cận chương trình đào tạo, giáo trình giảng dạy của các trường đại học ở các nước phát triển.

Hoạt động hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Thông qua đó, nhà trường cũng được các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động đánh giá cao. SV ra trường tìm được việc làm có tỉ lệ tăng hàng năm, uy tín và thương hiệu của trường ngày càng được khẳng định.

So với các nước phát triển, các trường đại học gần như tự chủ nên họ có kinh nghiệm nhiều năm trong thực hiện TCĐH. Trong khi đó tại Việt Nam, các trường đại học, cao đẳng mới đi những bước chập chững đầu tiên trong nỗ lực tự chủ. Quá trình tự chủ của các trường luôn đối mặt với những khó khăn nhất định, tuy nhiên, quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ cũng là thời cơ thuận lợi giúp các trường đại học tiếp thu những

kinh nghiệm và thành tựu của các nước nhằm đề ra những giải pháp cho nhà trường cũng như định hướng phát triển theo hướng tự chủ bền vững.

3. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP GẮN KẾT DOANH NGHIỆP TRONG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO VÀ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

3.1. Nguồn lực tài chính cho nhà trường tự chủ

Như đã đề cập về "trường tự chủ" thì khái niệm này được hiểu quá "lệch" về hướng tự chủ tài chính của nhiều người, điều này cũng dễ hiểu vì đa số các cá nhân cũng như lãnh đạo nhà trường nghĩ đến chuyện "có tiền" để vận hành nhà trường, thực hiện những dự án, chạy những chương trình.

Đảm bảo tự chủ về nguồn thu và quản lý nguồn thu của các trường đại học công lập. Nguồn thu từ dịch vụ đào tạo của nhà trường thông qua các chương trình đào tạo, tuyển sinh nhằm ổn định một phần tài chính cho hoạt động của nhà trường. Song song đó là các hoạt động "ngoại giao" như tìm kiếm, khai thác và phát triển các nguồn thu thông qua vận động các nguồn viện trợ, tài trợ trong và ngoài nước.

Ngoài ra, các hoạt động trí tuệ của nhà trường từ nguồn lực giảng viên và SV trong các hoạt động nghiên cứu khoa học, công bố sản phẩm, thúc đẩy hợp tác công tư (PPP) và đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo cũng đóng góp phần tăng nguồn thu cho nhà trường.

Trên cơ sở các ưu tiên và kết quả đầu ra, nhà trường phải đạt hiệu suất đào tạo và chất lượng nhân lực cao để đáp ứng yêu cầu, tiêu chí để nhận kinh phí được cấp phát từ ngân sách nhà nước (đối với trường công). Đồng thời, cần áp dụng các nội dung quy định tại Nghị quyết 77 và Nghị định 16 nhằm đảm bảo tính minh bạch của chính sách như: về sử dụng nguồn lực liên doanh liên kết, góp vốn bằng tài sản.

Với nguồn tài chính ổn định và nhiều nguồn thu cho phép nhà trường tự chủ tăng cường hơn nữa quyền tự chủ tài chính để tăng cường "tự do học thuật" như: chi ra ít nhất 5% kinh phí từ nguồn thu hợp pháp của các trường để đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học công nghệ theo Nghị định số 99/2014/NĐ-CP ngày 25/10/2014 của Chính phủ [4]. Dành tối thiểu 3% kinh phí từ nguồn thu học phí để cho SV và giảng viên hoạt động nghiên cứu khoa học cũng như thực hiện các công bố sản phẩm NCKH của mình.

3.2. Thúc đẩy nỗ lực tự thân, đa dạng hóa nguồn thu của trường tự chủ

Về phía quản lý nhà nước cần tăng cường chính sách khuyến khích, hỗ trợ các trường đại học công lập chuyển đổi cơ chế hoạt động thông qua tiếp cận vốn vay ưu đãi, hỗ trợ lãi suất để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học, ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp...; đổi mới chính sách ưu đãi tín dụng đối với học sinh, SV cho phù hợp với cơ chế tự chủ theo Nghị định 16 khi thực hiện chuyển từ cơ chế học phí sang giá dịch vụ.

3.2.1. Tự do học thuật và nguồn tài chính góp phần duy trì trường tự chủ

Một trong những hoạt động góp phần giúp nhà trường tự chủ trong vấn đề tài chính là tự do học thuật. Tự do học thuật hay tự do nghiên cứu sẽ tạo điều kiện để thương mại hoá những sản phẩm, công trình khoa học, những ý tưởng,… từ đó thu lại được nhiều nguồn tài chính cho nhà trường sẽ dùng để điều phối những hoạt động khác trong nhà

trường. Do đó, tự do học thuật, tự do nghiên cứu góp phần thúc đẩy tự chủ tài chính trong nhà trường hiện đại đáp ứng tiêu chí nhà trường tự chủ.

Thực hiện Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo nhằm thúc đẩy thương mại hoá sản phẩm học thuật phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

3.2.2. Hợp tác doanh nghiệp trong NCKH, công bố công trình học thuật, ứng dụng vào sản xuất

Trong cơ chế tự chủ gồm cả tự chủ tài chính thì nguồn nuôi sống cho các hoạt động được hái ra từ những sản phẩm và những công trình khoa học hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong NCKH cũng như tìm tòi sáng tạo tri thức và công nghệ mới. Những hoạt động này không ai khác đó là những nhà khoa học, những người làm học thuật. Nhà trường tự chủ với yếu tố tự do học thuật sẽ làm tiên phong để góp phần cho tự chủ về tài chính.

Để đáp ứng được những yêu cầu cấp thiết của thị trường lao động trong nền kinh tế số thì việc bắt tay hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp được xem là chìa khóa trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Đây cũng là vấn đề hiện nay được các trường đại học chú trọng. Theo đó, doanh nghiệp và nhà trường cùng phối hợp để xây dựng, cập nhật các chương trình học mới, định hướng nghề nghiệp cho SV, đưa SV đến các doanh nghiệp thực tập, hợp tác khai thác các trung tâm nghiên cứu của nhà trường và doanh nghiệp,… Sự liên kết chặt chẽ này mang lại những ích lợi sau đây:

- Giúp công tác đào tạo nhân lực phát triển theo hướng sát với thực tế sản xuất và nhu cầu của thị trường lao động.

- Doanh nghiệp không mất thời gian đào tạo lại hay đào tạo thêm do SV mới ra trường đa phần chưa có kiến thức thực tế, khi có sự liên kết chặt chẽ ngay từ trong quá trình đào tạo với nhà trường sẽ giúp các doanh nghiệp có thể sử dụng ngay các lao động này mà không cần bỏ thêm chi phí và thời gian đào tạo sau khi tuyển dụng lao động.

- Có môi trường và đề tài NCKH mang tính thực tế từ môi trường sản xuất, kinh doanh cho đội ngũ trí thức của nhà trường và đội ngũ nghiên cứu và phát triển (R&D) của doanh nghiệp cùng thực hiện.

- Mang lại nguồn thu cho nhà trường từ các hợp đồng "đặt hàng" nhân lực mới cũng như đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ nhân sự hiện có của doanh nghiệp.

Đối với SV: sau giai đoạn học cơ sở và có được một số kiến thức chuyên ngành, nhà trường nên tạo điều kiện cho SV tiếp cận môi trường nghiên cứu và tham gia các dự án nghiên cứu chuyển giao, được đồng hành cùng các giảng viên, nhà khoa học. Các sáng kiến độc đáo, mang tính sáng tạo có tính ứng dụng cao sẽ được hỗ trợ kinh phí để triển khai nghiên cứu, thực nghiệm và đưa vào ứng dụng tại môi trường học tập, thực tập hoặc chuyển giao cho các đơn vị có nhu cầu sử dụng.

Những hoạt động trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, SV được cọ xát với môi trường thực tế, được tiếp cận sâu hơn các ngành, nghề mới trong mới trong môi trường sản xuất và mang lại các giá trị vô hình giữa nhà và đơn vị cộng tác.

3.2.3. Cổ phần hóa nhà trường tạo nguồn thu và động lực phát triển

Câu chuyện cổ phần hóa các đơn vị giáo dục nói chung và cổ phần hóa trường đại học nói riêng tiếp tục được bàn luận qua ý kiến của các chuyên gia, nhà quản lý giáo dục. Là một đề tài còn gây tranh cãi trong thời gian qua, tuy nhiên, việc cổ phần hóa các cơ sở giáo dục công lập là một xu thế cần thiết để thúc đẩy hoạt động các trường năng động hơn, hiệu quả hơn. Tuy nhiên, nên làm thí điểm và triển khai từng bước, vừa để tăng dần mức độ cạnh tranh của hệ thống vừa phù hợp với nhận thức của xã hội.

Cơ sở để thực hiện cổ phần hoá là dựa trên kinh nghiệm từ các trường ngoài công lập. Hiện nay, các trường này hoạt động dưới dạng cổ phần hoá cho các thành viên cổ đông bên trong và bên ngoài trường. Qua việc làm đó, nhà trường huy động được một lượng lớn vốn từ các thành viên trong trường và các doanh nghiệp ngoài trường. Việc có các doanh nghiệp tham gia vào hội đồng quản trị nhà trường cũng học hỏi kinh nghiệm vận hành hệ thống và quản lý tài chính trong bối cảnh tự chủ.

Tuy nhiên, hiện tại "cổ phần hoá" nhà trường công lập vẫn còn nhiều vấn đề gút mắc như nhà nước có nắm giữ cổ phần chi phối hay không? Hoặc tiền bán cổ phần nhà nước sẽ làm gì? Sẽ dành để đầu tư lại cho trường đó? Đầu tư cho trường khó khăn hơn? Hay sẽ chuyển sang đầu tư cho lĩnh vực ngoài giáo dục? [3].

3.2.4. Đa dạng hóa ngành nghề và cấp độ đào tạo, tận dụng thế mạnh và đặc điểm ngành nghề

Mở rộng quy mô, đa dạng hóa loại hình, mở thêm ngành/nghề đào tạo mới,… đó là chủ trương kịp thời, phù hợp mà các trường tự chủ cần hướng đến nhằm đáp ứng những đòi hỏi, yêu cầu mới của công tác đào tạo và nhu cầu phát triển của xã hội. Những thay đổi này giúp nhà trường tăng quy mô đào tạo và số người học sẽ tăng lên. Qua đó nguồn thu từ dịch vụ đào tạo sẽ giúp cho nhà trường ổn định tài chính và cũng có thêm nguồn lực từ SV trong các hoạt động học thuật theo thế mạnh của nhà trường.

Dựa vào đặc điểm kinh tế-xã hội trên địa bàn và khu vực phát huy chương trình đào tạo, cung ứng sản phẩm từ quá trình đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ cho các doanh nghiệp và địa phương có nhu cầu đặt hàng với nhà trường.

4. KẾT LUẬN

Thực tiễn cho thấy, TCĐH là một quá trình phát triển cần có điều kiện, thời gian để chuyển đổi từ nhận thức, ý thức đến văn hóa, chất lượng trong hệ thống GDĐH và toàn xã hội. Sự đổi mới tư duy của các trường đại học vẫn là yếu tố quyết định thành công của TCĐH.

Duy trì hoạt động cho một trường đại học tự chủ là mục tiêu sống còn, tổ chức các hoạt động tự do học thuật hay tự do nghiên cứu sẽ tạo điều kiện để thương mại hoá những sản phẩm, công trình khoa học, những ý tưởng để tăng nguồn thu phục vụ tái sản xuất cho chu kỳ tiếp theo. Do đó, tự do học thuật, tự do nghiên cứu chẳng những góp phần thúc đẩy tự chủ tài chính trong nhà trường hiện đại đáp ứng tiêu chí nhà trường tự chủ mà còn là hoạt động tạo ra những giá trị mới. Song song với hoạt động học thuật là hoạt động hợp tác doanh nghiệp trong NCKH, hợp tác đào tạo và cho SV tham quan thực hành, nghiên cứu tại doanh nghiệp nhằm tạo ra sản phẩm chất lượng cao cung cấp lại cho các nhà tuyển dụng.

Tự chủ - tự chịu trách nhiệm như thực hiện một sứ mạng mới trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi dần từ đào tạo "cái xã hội cần" hiện tại sang "cái xã hội sẽ cần" trong tương lai nhằm thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của dòng chảy công nghệ và sự phát triển xã hội.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13, ngày 18/6/2012.

[2] Đinh Thùy Dung (2022). "*Tự chủ tài chính là gì? Chế độ tự chủ tài chính đối với cơ quan nhà nước?*".
Nguồn: https://luatduonggia.vn, ngày 16/10/2022.

[3] Nguyễn Văn Áng, Đinh Văn Sơn, Nguyễn Quang Kim, Trần Hoàng Ngân (2015). *Cổ phần hóa đại học là một sai lầm?* (Ngọc Hà, Trần Huỳnh ghi).
Nguồn: https://tuoitre.vn, ngày 6/12/2015.

[4] Chính phủ (2014), *Nghị định số 99/2014/NĐ-CP, ngày 25/10/2014 quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học*.

[5] Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 Ban hành Điều lệ trường đại học*.

[6] Võ Đức Toàn (2022), *Tự chủ tài chính đại học công lập: vấn đề tài chính đối với người học*.
Nguồn: https://tapchicongthuong.vn, ngày 14/12/2022.

[7] VTV (2022). "*Tự chủ tài chính - Thách thức không nhỏ với đại học công lập*". VTV-Chuyển động 24h.

TỰ CHỦ ĐẠI HỌC, TỰ CHỦ TÀI CHÍNH ĐẠI HỌC TRONG MỐI QUAN HỆ HỢP TÁC LIÊN KẾT

Trần Ngọc Giao[1]
Học viện Quản lý giáo dục

Abstract

Financial autonomy is an important component of university autonomy. The government has paid attention and has made many amendments, but higher education institutions still face some difficulties. The article proposes a number of points to overcome the synchronization of regulations and promote financial autonomy of higher education institutions through the development of linkages in the "civil" aspect

Keywords*: University autonomy, Financial autonomy, Linkages, overcome, in the "civil*

1. QUẢN TRỊ CƠ SỞ GD ĐH, TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VÀ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH ĐẠI HỌC

Có thể xem một cơ sở giáo dục đại học gồm hai phần, "phần cứng" và "phần mềm".

Phần cứng bao gồm*: định chế đại học; cơ cấu hệ thống (bộ máy tổ chức và nhân sự); tài chính ĐH (và cơ sở vật chất).*

Phần mềm" bao gồm*: văn hóa đại học; giá trị học thuật (đào tạo, nghiên cứu chuyển giao); khát vọng phát triển (tinh thần ĐH)*.

"Phần cứng" tạo sự hiện diện*, "Phần mềm"* quyết định vận mệnh và định hình phát triển một cơ sở giáo dục đại học (GD ĐH).

(i) Cơ chế tự chủ và trách nhiệm giải trình

Việt Nam hiện nay đang bước đầu giao và thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình cho các cơ sở GD ĐH., Để thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình cần phải xác lập cơ chế Hội đồng quản trị - Hội đồng trường [8; 9]:

+ ***HĐ trường*** xác định sứ mạng, phương hướng, quy hoạch tổng thể, các quyết định quan trọng, có quyền lực về nhân sự và phân bổ nguồn lực tài chính (HĐ trường là đại diện chủ sở hữu, đại diện tinh thần phát triển và đại diện giải trình).

+ ***Hiệu trưởng*** với vai trò tổng giám đốc điều hành và có bộ máy để điều hành.

+ ***Hội đồng trường*** thực hiện quản trị trường đại học bằng quyết nghị, đại diện nhà trường giải trình với các bên có lợi ích liên quan. Hàng ngày không can thiệp vào công việc điều hành cụ thể của Hiệu trưởng và bộ máy tổ chức.

+ ***Hiệu trưởng có bộ máy tổ chức,*** điều hành nhà trường thực hiện các quy định pháp quy, các quyết nghị của HĐ trường và có trách nhiệm giải trình trước HĐ trường.

[1] tngiaodhv@yahoo.com

(ii) ***Về Tự chủ đại học*** (University autonomy)

Quá trình phát triển GD ĐH thế giới đã xuất hiện các cơ chế quản trị khác nhau nhưng vai trò của cộng đồng học giả thì vẫn luôn ở vị trí thiết yếu. Đã từ khá lâu, ít nhất là từ thời Humbolt [1], người ta nhận ra là không có một cá nhân, một tổ chức quản lý nào bên ngoài cơ sở GD ĐH đủ khả năng, đủ tự tin để có thể thực hiện cơ chế kiểm soát tỉ mỉ và đưa ra các quyết định độc đoán cho sự phát triển học thuật ở bậc đại học. Từ đó, vấn đề tự chủ đại học: tự chủ chuyên môn học thuật; tự chủ nội bộ (về tổ chức nhân sự), tự chủ sử dụng tài chính từ các nguồn thu hợp pháp); và gắn kết đào tạo với nghiên cứu, chuyển giao công nghệ (và các dịch vụ liên quan).

Tự chủ đại học nói đến các mối quan hệ luôn thay đổi giữa nhà nước và các trường đại học hướng đến bảo đảm và phát huy truyền thống tự chủ học thuật, giảm dần sự kiểm soát trực tiếp, chuyển sang giám sát (bằng quy định pháp luật và các tiêu chí chất lượng) đối với cơ sở GD ĐH. Tự chủ đại học là quyền tự quyết định và thực thi các quyết định đối với các hoạt động nội bộ của đại học mà không cần sự kiểm soát hay can thiệp từ bên ngoài. Tự chủ đại học được thừa nhận và được thể chế hóa bởi hệ thống các quy định và các chính sách của nhà nước. Tự chủ đại học tập trung vào các nội dung chính gồm: (i) Tự chủ học thuật; (ii) Tự chủ về tổ chức bộ máy, nhân sự và (iii) Tự chủ tài chính;

(iii) ***Tự chủ tài chính đại học*** (Financial autonomy)

Tự chủ tài chính thành tố, là điều kiện đảm bảo để một cơ sở GD ĐH thực hiện sứ mệnh, chức năng nhiệm vụ của mình trong đó phát triển học thuật, vận hành tổ chức bộ máy, nhân sự hoạt động chuyên môn học thuật là nội dung trọng tâm.

Tự chủ tài chính ĐH cần nhà nước thừa nhận (đủ rõ về mức độ) và tạo ra một cơ chế mà theo đó các cơ sở GD ĐH được trao quyền tự quyết định, tự chịu trách nhiệm về các khoản thu, chi của đơn vị vì mục tiêu phát triển trong khuôn khổ pháp luật quy định.

"Cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công" là các quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc thực hiện quy định về danh mục sự nghiệp công; giá, phí và lộ trình tính giá dịch vụ sự nghiệp công; phân loại mức độ tự chủ tài chính; tự chủ sử dụng nguồn tài chính; tự chủ trong hoạt động liên doanh, liên kết; quản lý, sử dụng tài sản công và các quy định khác có liên quan.[4]

2. TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VÀ TỰ CHỦ TÀI CHINH ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Tự chủ đại học Việt Nam gắn với tiến trình ĐỔI MỚI bắt đầu từ 1986. Năm 1987, Hội nghị Giáo dục đại học Nha trang đã vạch ra phương hướng đổi mới GD ĐH với các nguyên tắc:

i) *Giáo dục đại học và chuyên nghiệp (GD ĐH và CN) đáp ứng nhu cầu các thành phần kinh tế và nhu cầu học tập của nhân dân.*

ii) *GD ĐH và CN không chỉ dựa vào ngân sách NN mà còn thu hút các nguồn lực khác của XH.*

iii) *GD ĐH&CN không chỉ theo kế hoạch mà còn ĐT theo địa chỉ qua các hợp đồng của các cơ sở và các địa phương.*

iv) *GD ĐH&CN không nhất thiết phải phân phối đầu ra, mà sinh viên tốt nghiệp có thể tự tìm việc làm, tạo việc làm.*

Trong những năm cuối thập niên tám mươi và thập niên chín mươi của thế kỉ 20, sau những thành tựu to lớn trong phát triển kinh tế, mà Khoán 10 là khâu đột phá, nhiều người hy vọng sẽ có môt kiểu "khoán 10" để tạo ra bước ngoặc cho phát triển GD ĐT, trong đó có GD ĐH. Đến đầu những năm đầu thế kỉ 21, tư tưởng trao quyền tự chủ được khẳng định từ Nghị định số 10/2002/NĐ-CP (về Tự chủ tài chính trong các đơn vị sự nghiệp công lập), tiếp tục hoàn thiện dần theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, Nghị định số 60/2021/NĐ-CP, ...và từng bước được luật hóa ở một số điều khoản của Luật Giáo dục (2005, 2009, 2019), Luật Giáo dục Đại học (2012,2018), Luật GD NN (2014). Những quy định pháp luật về quyền tự chủ, trách nhiệm xã hội, trách nhiệm giải trình, bảo đảm sự tương thích với cơ chế thị trường và đã tạo ra sự phát triển quan trọng đối với GD và GD ĐH.

Giao quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình cho các cơ sở GD ĐH là xu thế tất yếu. Tuy nhiên, hy vọng tạo sự đột phá như "khoán 10" trong nông nghiệp khó trở thành hiện thực đối với cả hệ thống GD ĐT, bởi rằng, khác với các quyết định về quản lý kinh tế thuần túy, các chính sách, quyết định về GD ĐT còn phải chứa đựng các *giá trị nhân văn sâu sắc*. Cũng phải thừa nhận rằng, chất lượng, năng lực và nói chung là *văn hóa về nông nghiệp ở Việt Nam đã tạo ra cơ sở để khoán 10 trở thành khâu đột phá*, nhưng *đối với hệ thống GD ĐT* trong bối cảnh xã hội đến nay còn có khá nhiều bất cập.

Trong gần 40 năm, các ý tưởng quan trọng nhất trong quản lý GD ĐH là thích ứng với nền kinh tế chuyển đổi (thị trường), phát triển chất lượng và hội nhập quốc tế. Tự chủ ĐH là tự chủ có điều kiện, gắn với trách nhiệm và được thể chế hóa từng bước, từng phần nhằm đáp ứng các yêu cầu phát triển nhân lực và KHCN, phát triển đất nước. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rằng vẫn còn khá nhiều vướng mắc, những rào cản trong quá trình thực hiện cơ chế tự chủ và trách nhiệm giải trình [6] Ngoài việc thực hiện các quy định của Hiến pháp và các luật trong lĩnh vực GD ĐT, còn chịu sự điều chỉnh của Luật Dân sự, Luật Kế toán và những quy định khác.

Chính phủ đã ký Quyết định số 2114/QĐ-TTg ban hành kế hoạch thực hiện Kết luận 19-KH/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV, trong đó giao nhiệm vụ cho Bộ Giáo dục và Đào tạo trách nhiệm nghiên cứu rà soát Luật Giáo dục Đại học. Tiếp theo, ngày 28/01/2022 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã gửi Công văn số 378/BGDĐT-GDĐH tới các cơ sở giáo dục đại học yêu cầu rà soát những vướng mắc khi triển khai các quy định liên quan đến Luật Giáo dục Đại học.

Qua nhiều hội thảo của các trường ĐH, cao đẳng khắp cả nước, Hiệp hội các trường ĐH, CĐ Việt Nam đã tập hợp, đã chỉ ra khá đầy đủ những khó khăn vướng mắc trong vấn đề thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GD đại học [3;6;7]. Những thông tin và kiến nghị của Hiệp hội các trường ĐHCĐ đã tạo được nhiều ảnh hưởng đối với hệ thống cũng như đối với các cơ sở GD ĐH. Chúng tôi xin nhắc lại một số vấn đề có liên quan[3;6;7;9] cùng với một số bình luận:

(i) Về hệ thống chưa bảo đảm tỉnh chỉnh thể theo thông lệ quốc tế (đại học và cao đẳng), mô hình đại học địa phương chưa được quy định rõ trong luật GD ĐH.

Luật GD ĐH sửa đổi chưa phản ánh đủ rõ để tạo điều kiện "*cho sự hình thành một hệ thống GDĐH trong bối cảnh hiện nay"*.

Đặc điểm quan trọng nhất của Quản lý nhà nước về GDĐT trong thời đại ngày nay là tạo sự cam kết và của nhà nước đối với sự phát triển GDĐT theo 4 nhóm nội dung: *cam kết bảo đảm chất lượng GD ĐT, cam kết bảo đảm sự bình đẳng đối với các đối tượng hưởng thụ GD ĐT, cam kết huy động nguồn lực cho sự phát triển GD ĐT, cam kết huy động sự tham gia của cộng đồng XH vào lĩnh lực GD ĐT*. Luật GD ĐH chưa thể hiện đủ rõ vấn đề huy động nguồn lực và huy động sự tham gia của các cộng đồng xã hội đối với sự nghiệp phát triển GD ĐH**,** cần phải khẳng định rõ hơn trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên quan, thể hiện quan điểm xã hội hóa toàn diện về giáo dục đào tạo của Đảng.

(i) Sự thiếu đồng bộ giữa Luật Giáo dục đại học với các luật khác đang là rào cản trong quá trình thực hiện chủ trương tự chủ đại học. "Luật Giáo dục Đại học hiện hành dành nhiều cho việc quy định hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học" trong đó khẳng định quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GD ĐH. Nhưng càng muốn chi tiết càng khó điều chỉnh hành vi thực hiện của từng trường, và càng khó khăn hơn khi còn thiếu sự đồng bộ của hệ thống văn bản pháp quy.

(ii) *"Đang có sự nhận thức chưa đầy đủ về tự chủ đại học",* và nêu nhận thức chưa đầy đủ từ những vấn đề cơ bản đang bàn trong đó quan trọng nhất là quyền tự chủ và trách nhiệm thì vướng mắc trong thực hiện là khó tránh khỏi. Nhiều cơ sở GD ĐH còn lúng túng trong thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình.

(iii) Tự chủ tài chính, gần đây có Nghị định số 60/2021/NĐ-CP, có những bổ sung để xử lý khai thông các vướng mắc, tuy nhiên còn có nhiều vấn đề được đặt ra:

+ Hoạt đông cung cấp dịch vụ GD ĐH có tính đặc thù không?, nếu không tất cả thì ngành nào lĩnh vực nào, mức độ nào, khi nào được hưởng cơ chế đặc thù.

+ Việc định giá trong hoạt đông cung cấp dịch vụ giáo dục nói chung và dịch vụ GD ĐH nói riêng là rất khó, bởi chi phí đơn vị còn khó tính được và định mức kinh tế - kỹ thuật, định mức chi phí, giá dịch vụ chưa được ban hành ở nhiều loại hình.

+ Trong việc giao quyền tự chủ tài chính, định mức theo Khoản 1 Điều 10, "Giá trị A và B được tính trên cơ sở dự toán thu, chi tại năm đơn vị xây dựng phương án tự chủ tài chính để trình cấp có thẩm quyền" có vẻ cụ thể nhưng vẫn chỉ dựa trên dự toán và phương án được các đơn vị dân dụng, liệu có bảo đảm sự thống nhất có tất cả các cơ sở GD ĐH.

+ Cơ chế tự chủ và trách nhiệm giải trình được quy định trong Luật GD ĐH (2018) gắn chặt với chức năng của Hội đồng trường. Hoạt động của Hội đồng trường của các trường thuộc Nhóm 3, Nhóm 4 theo phân loại mức độ tự chủ quy định của NĐ số 60/2021/NĐCP sẽ còn gặp nhiều khó khăn., ...

(iv) Tự chủ tài chính nói về cơ chế, nhưng giá trị tài chính được tự chủ là yếu tố thiết yếu quyết định phạm vi và trình độ tự chủ. Trong hoàn cảnh nhất định, cơ chế đã bước đầu tạo tiền đề quản trị phát triển. Hiện nay phần lớn các cơ sở GD ĐH Việt Nam, nguồn thu quan trong nhất vẫn là từ ngân sách trường. Theo

tổng hợp số liệu của Bộ Tài chính, năm 2020 [7], ngân sách dành cho giáo dục đại học chỉ chiếm 0,27% GDP quốc dân (Thái Lan 0,64; Trung Quốc 0,87; Hàn Quốc 1,0; Singapore 1,0; Malaysia 1,13; Poland 1,22; Pháp 1,25; Anh 1,29; Australia 1,54; Newzealand 1,63; Finland 1,89). Đại đa số cách cơ sở GD ĐH, ngoài ngân sách thì nguồn thu từ học phí là lớn nhất, nhưng thời kì mở rộng quy mô đã qua, thậm chí nhiều cơ sở GD ĐH rất khó tuyển sinh. Trừ một số rất ít các cơ sở GD ĐH có tiềm lực thì nguồn thu từ chuyển giao dịch vụ, chuyển giao KHCN của số các cơ sở GD ĐH còn lại là quá khiêm tốn.

.....

Phải khẳng định rằng, nhiều cơ sở GD ĐH dầu còn khó khăn, thậm chí lúng túng trong việc thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình, nhưng vai trò, vị trí và sự đóng góp của họ là không thể thiếu trong đào tạo nhân lực, tiếp nhận và chuyển giao KHCN, hội nhập quốc tế và đáp ứng nhiều yêu cầu khác của chiến lược phát triển đất nước

3. MỘT SỐ BÌNH LUẬN NHÂN XÉT

(i) Vấn đề tự chủ đại học (trong đó có tự chủ tài chính) được đặt trong nỗ lực cải cách thể chế và đã có những bước tiến trong sự chuyển đổi. *Cũng giống như Dân quyền-Pháp quyền, cơ chế tự chủ đi đôi với trách nhiệm giải trình (Tự chủ -Ttrách nhiệm) là mối quan hệ đối ngẫu không thể tách rời.* Để vận hành suôn sẻ (ở mức độ tương đối) cơ chế đó cần phải nghiên cứu và giải quyết mối quan hệ cơ bản nhưng sâu sắc giữa các quy định pháp lý và các giá trị, thói quen năng lực hoạt động nghề nghiệp ở các cơ sở GD ĐH và giới đại học (mà đại diện là bộ phận quản trị của các cơ sở GD ĐH trong sự liên kết với nhau trong Hiệp hội nghề nghiệp (đại diện "dân sự" trong cặp đối ngẫu pháp quyền – dân quyền).

(ii) Luật GD ĐH sửa đổi ban hành chưa lâu, nhấn mạnh quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GD ĐH, nhưng đã phải rà soát để điều chỉnh bổ sung. Quy định pháp luật phụ thuộc phụ thuộc vào hoàn cảnh và điều kiện chính trị ở mỗi nước, tuy nhiên để tránh xung đột pháp lý cần tham khảo cách thức quy trình xây dựng luật của một số quốc gia, cần tuân thủ một số nguyên tắc cần thiết, chẳng hạn: cần một ***tập thể chuyên gia*** am hiểu về nghề nghiệp và các vấn đề pháp lý; lưu ý tỉnh cân đối về thành phần trong cặp đối ngẫu Tự chủ-Trách nhiệm; Nguyên tắc về tỉnh bất toàn của pháp luật (không có luật nào điều chỉnh hết mọi hành vi); Nguyên tắc về cách thức xử lý xung đột với các luật đã có và các vấn đề nảy sinh; Quy trình các bước xây dựng và sự tham gia,…, cách thức lấy ý kiến và xử lý các ý kiến góp ý. …

(*iii) Năng lực tự chủ và tự chủ tài chính*

Để một cơ sở GD ĐH hình thành, tồn tại và phát triển, ngoài "phần cứng" là: Định chế đại học; Cơ cấu hệ thống (bộ máy tổ chức và nhân sự); Tài chính ĐH (và CS VC) còn có 'phần mềm" là: Văn hóa đại học; Giá trị học thuật (đào tạo, nghiên cứu chuyển giao); Tinh thần đại học và khát vọng phát triển. Liên quan đến vấn đề tự chủ, như nói ở trên, "khoán 10" trong nông nghiệp đã trở thành khâu đột phá cho phát triển kinh tế nhờ văn hóa nông nghiệp với các giá trị cơ bản đủ để tạo cơ sở cho khoán 10, khoán 100 thành công ở mức đột phá. *"*Đang có nhận thức chưa đầy đủ về tự chủ đại học"[6]. Năng lực tự chủ gắn với tiềm lực học thuật, nhận thức, tinh thần phát triển ở mỗi cơ sở GD ĐH. Ở các nước phát triển có quỹ giáo sư, họ chỉ đưa ra mục tiêu và một số rất ít quy định thì rất ít giáo sư sử dụng quỹ sai mục đích và mang lại rất hiệu quả lớn, điều đó chứng tỏ các

giá trị cơ bản của XH, của đại học đã thâm sâu, bám chặt, định hình tự nhiên cho hoạt động đầu tư phát triển. Không có cơ chế nào có thể quyết định hoàn toàn vận mệnh, chất lượng và tạo được thương hiệu cho một cơ sở GD ĐH nếu cơ sở GD ĐH đó không tự chủ xác lập giá trị và nỗ lực thúc đẩy tinh thần đại học theo thông lệ.

(iv) Tài chính: ngân sách, khả năng huy động của các cơ sở GD ĐH và trách nhiệm xã hội của các bên liên quan.

Ngân sách chi cho GD ĐH là còn quá *thấp* và đó cũng là nguyên nhân đầu tư quá dàn trải. Được tự chủ không có nghĩa tự lo để trang trải tất cả. Nhiều cơ sở GD ĐH phải chạy theo nguồn thu mà ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng và hệ quả trực tiếp là ảnh hưởng tới năng lực hấp thụ khoa học công nghệ của một đất nước. Trong điều kiện hiện tại, sau hơn 10 năm, quyền tự chủ ĐH được luật hóa, còn quá ít các cơ sở GD ĐH công lập tạo ra được tiềm lực tài chính để được xem là ví dụ cho sự thành công về tự chủ tài chính của cơ chế mới.

Trách nhiệm và sự đóng góp của cộng đồng doanh nghiệp, của các bên liên quan, của các mạnh thường quân cho các cơ sở GD ĐH còn quá khiêm tốn. Có một vài doanh nghiệp mạnh tạo ra cơ sở GD ĐH, tự đầu tư phát triển đào tạo, nghiên cứu KH, chuyển giao công nghệ, đó là một hướng đi hứa hẹn. Nếu các doanh nghiệp mạnh và tương đối mạnh có một khoản đầu tư để kích thích hệ thống cùng phát triển chắc sẽ tạo sự cộng hưởng lớn hơn nhiều.

(v) Hiệp hội các trường ĐH CĐ tập hợp khá đông đảo các cơ sở GD ĐH, đã tạo dấu ấn trong các vấn đề quan trọng hoạt động GD, ĐT trong thời gian gần đây. Vai trò của *Hiệp hội ĐH CĐ,, Hội Luật sư, các hội KH CN và hội nghề nghiệp tương ứng với các nhóm ngành đào tạo* có thể coi là những đại diện "dân sự" trong cặp đối ngẫu pháp quyền – dân quyền, cần phải được khẳng định ngang tầm với cơ chế thúc đẩy phát triển tương ứng. Các hội nghề nghiệp (ngành, nhóm ngành) theo lĩnh vực, hộ luật sư,.., được tổ chức và hoạt động trong sự liên kết (ở mức độ nhất định) thì định hướng, chính sách, quy định sẽ sáng tỏ, thống nhất đồng bộ hơn, các cơ sở GD ĐH sẽ tự tin hơn trong thực thi quyền tự chủ.

(vi) Có thể xem *nỗ lực giao quyền tự chủ tài chính* cho các đơn vị sự nghiệp công lập được quy định bởi các văn bản pháp quy bắt đầu từ Nghị định số 10/2002/NĐ CP, gần đây nhất là Nghị định 60/2021/NĐCP. Vấn đề tự chủ tài chính đại học đã có những bước tiến nhưng thực tế vẫn còn xa sự mong đợi. Vấn đề gì cũng vậy, muôn giải quyết phải có quá trình, nhanh chậm và hiệu quả hay không tùy thuộc vào đặc điểm và khả năng cụ thể của mỗi cơ sở GD ĐH. Quy định phân loại và cả sự tự nhìn nhận đúng năng lực của mình trong từng giai đoạn đều rất cần thiết cho sự thành công.

4. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

(i) Đối với các cơ sở GD ĐH

(a) Trong hoàn cảnh nào cũng vậy, đặc biệt trong nền kinh tế thị trường: *tự chủ* gắn liền *liên kết phối hợp, cạnh tranh* gắn liền *với hợp tác, hiệu quả lợi ích* gắn liền *với chất lượng*. Sự tồn tại phát triển tiềm lực và thương hiệu của một cơ sở GD ĐH nằm trong một hệ thống GD ĐH mở. Các cơ sở GD ĐH cần tìm mọi cơ hội liên kết với các doanh nghiệp và cộng đồng doanh nghiệp. *Trình độ tự chủ tạo năng lực tài chính nằm ở các chi tiết và các tình huống liên kết hợp tác cụ thể*. Mỗi đối tác cần có chuyên viên phụ trách,

các chuyên viên liên kết với nhau trong bộ phận hợp tác đối ngoại của đơn vị. Trong cơ chế thị trường, sự hợp tác với nhau của người Việt Nam chưa mạnh do kĩ năng làm việc theo nhóm chưa được chú ý đúng mức.

(b) Trong hoạt động để tăng tiềm lực tài chính, đặc biệt trong lúc các quy định còn thiếu thống nhất (thậm chí xung đột), vấn đề nội bộ nhà trường có khi lại là khó khăn là điểm nghẽn không nhỏ. Trong mọi hoàn cảnh, cần minh bạch, công khai (theo cấp độ), lôi kéo sự tham gia và sự can dự vào các vấn đề của đơn vị, phát triển văn hóa đại học (khoan dung, cầu tiến, hợp tác, tự trọng và liêm chính). Kết quả tài chính phụ thuộc vào hoạt động chuyên môn học thuật, cần lưu ý chi li đến đội ngũ chuyên gia, vì các chuyên gia khá giỏi thường là những người có cá tính, không hy vọng thay đổi được cá tính mà cần tác động vào hành vi, tôn trọng và lôi kéo họ vào công việc.

(c) Vấn đề tự chủ, tự chủ tài chính của một cơ sở GD ĐH chỉ có thể được giải quyết (theo một quá trình) tuy thuộc vào khát vọng phát triển của Hội đồng trường, Hiệu trưởng và tập thể CB VC của chính trường đó. Tự chủ gắn với chất lượng, công khai, minh bạch để tránh rủi ro.

(ii) Đối với Hiệp hội các trường ĐHCĐ.

(a) Hiệp hội các trường ĐHCĐ, tập hợp các trường ĐHCĐ cả nước, thu thập được nhiều thông tin quý giá, đã phát hiện và đề xuất nhiều vấn đề quan trọng để phát triển giáo dục và đào tạo của đất nước. Những quan điểm và các đề xuất kiến nghị của Hiệp hội đối với các cấp có thẩm quyền đã có tác động không nhỏ. Ngoài làm việc trao đổi với Chính phủ, Bộ GD ĐT, một số Ủy ban của Quốc hội, đề nghị Hiệp hội cần liên kết ngang với các hội các Ngành TW tạo sự đồng bộ thống nhất nhận thức, chính sách và quy định pháp lý. Đồng bộ thúc đẩy hỗ trợ các cơ sở GD ĐH kiếm đối tác, chia sẻ thông tin, tạo lập niềm tin.

(b) Để vấn đề tự chủ đại học và tự chủ tài chính đi vào đời sống đại học một cách thuận lợi, kính đề nghị Hiệp hội mở rộng hợp tác, làm việc trực tiếp với các hội nghề nghiệp quan trọng như Liên hiệp các Hội khoa học và kĩ thuật. Hội các Doang nghiệp, Hội Luật sư, Hội liên hiệp KHKT Hà Nội, TP Hồ Chí Minh và các Hội nghề nghiệp khác, một mặt tạo thêm ý nghĩa đối với các kiến nghị đề xuất, mặt khác thúc đẩy hỗ trợ các cơ sở GD ĐH kiếm đối tác, chia sẻ thông tin, tạo lập niềm tin, tăng khả năng kết nối hợp tác của các cơ sở GD ĐH. Đề xuất này có vẻ rộng, nhưng Hiệp hội có mạng lưới thành viên đủ vị thế, phủ rộng các lĩnh vực.

(iii) Đối với cấp trên và vấn đề sửa đổi, bổ sung Luật GD ĐH

(a) Như nhiều ý kiến đã được đưa ra ở nhiều Hội thảo của Hiệp hội các trường ĐH CĐ, giao quyền tự chủ không đồng nghĩa với việc cắt giảm ngân sách. Ngân sách chi cho GD ĐH của Việt Nam quá thấp, cần tăng ở mức độ có thể chấp nhận được. Tuy nhiên, việc tăng ngân sách không nên cao bằng, tránh manh mún kém hiệu quả và tránh sự ỷ lại. Tăng đầu tư cho đào tạo chất lượng cao, các ngành đào tạo tăng cường năng lực hấp thụ công nghệ mới liên quan đến các lĩnh vực trọng điểm, các lĩnh vực đang là thế mạnh trong phát triển kinh tế đất nước.

Tự chủ tài chính, ngoài cơ chế, để tăng cường năng lực tài chính, Nhà nước cần có chủ trương cho phép các trường triển khai các dịch vụ liên quan cho sinh viên, cho xã hội liên quan đến nghề nghiệp, liên quan đến các đối tượng các cơ sở GD ĐH đang trực tiếp phục vụ.

(b) Luật không thể điều chỉnh hết mọi hành vi của XH, để ứng xử với tính bất toàn đó, chỉnh sửa bổ sung là cần thiết. Những gì chưa được đặt ra, hoặc xung đột pháp lý giữa các luật chưa nghĩ tới thì cần xem xét xử lý ở khía cạnh "dân sự" dân chủ để thừa nhận tính hợp lý, hợp tình tạo thông lệ về sau (có thể từ đó bổ sung vào quy định) tránh để những cản trở tồn tại quá lâu. Để thực hiện tự chủ đại học, trong đó có tự chủ tài chính, hiện đang có sự thiếu thống nhất giữa Luật GDDH sửa đổi với các quy định trong Luật Đầu tư, Luật Đấu thầu, Luật Kế toán, cần có sự xem xét nhiều hơn về khía cạnh "dân sự", cần có tiếng nói chung của các cơ sở GD ĐH và các hội nghề nghiệp, các hội liên quan đến kinh tế, tài chính và hội luật sư.

Tài liệu tham khảo

[1] ASHE Reader Series, *The History of Higher Education*, Simon & Schuster Custom Publishing, 1997.

[2] Bộ Giáo dục Đào tạo, Tờ trình phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2021-2030 (2021).

[3] Dân trí (Giáo dục hướng nghiệp); *Tự chủ đại học: Không nên để các trường phải tự "bê đá dò đường* (Ý kiến của GS Trần Đức Viên, GS TSKH Lâm Quang Thiệp, TS Lê Viết Khuyến, GS Lê Vinh Danh), Báo Dân trí 29/10/2019).

[4] Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, Nghị định 60 /2021/NĐ-CP về *Cơ chế tự chủ trong các đơn vị sự nghiệp công lập.*

[5] Đảng CS Việt Nam, Nghị quyết số 29/NQ-TƯ (Khoa 11) *Về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo,* 2014.

[6] Hiệp hội các trường ĐH CĐ Việt Nam, *6 quan điểm và 6 kiến nghị về tự chủ đại học,* Hội nghị "Tự chủ đại học 2022" ngày 4/8/2022).

[7] Lê Viết Khuyến, *Thử tìm lời giải cho bài toán tài chính đại học,* Trả lời phỏng vấn báo Điện tử Giáo dục Việt Nam 1(3/12/2022).

[8] Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục (2005, 2009, 2019)*; *Luật Giáo dục đại học (2012, 2018)*; *Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014).*

[9] Lâm Quan Thiệp, Tự chủ đại học – Hội đồng trường và cơ quan chủ quản, Tham luận Hội thảo "Đổi mới tư duy về quản lý nhà nước với nền giáo dục đại học Việt Nam trong thời kì hội nhập", Hiệp hội các trường ĐH CĐ VN và Viện Nghiên cứu phát triển Phương Đông, Phú yên 13/6/2020.

[10] Yaacov Iram*, Thay đổi quan niệm về mối quan hệ tương tác giữa nhà nước và trường đại học*, Hội thảo Hợp tác quốc tế trong giáo dục và đào tạo đại học: cơ hội và thách thức, TP Hồ Chí Minh, 16-10-2009.

KINH NGHIỆM TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở TRUNG QUỐC VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

Đào Thị Bích Hiệp[1]
Trường Đại học Tài chính Kế toán

Abstract

This study presents the experience of implementing financial autonomy mechanism in China in universities. The research methods used are traditional methods such as synthesis, interpretation, analysis, statistics based on secondary sources from China's management experience and financial institutions. From there, generalize and combine with personal views to draw recommendations that can be applied to Vietnamese universities.

Keywords*: University, Autonomy, financial autonomy, higher education finance, experience of financial management.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong xã hội hiện đại, một trong những yếu tố quan trọng mà bất cứ hoạt động kinh tế, xã hội nào đều phải có, đó là nguồn lực tài chính. Giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam đang từng bước chuyển mình để thoát ra khỏi cơ chế ngân sách Nhà nước cấp và tiến đến cơ chế tự chủ hoàn toàn. Tuy nhiên, đây là một bước chuyển tương đối dài vì Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, sự phát triển ấy còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó phải kể đến việc đầu tư cho GDĐH đang là một vấn đề lớn mà Đảng và Nhà nước ta quan tâm và làm thế nào để khi cắt giảm ngân sách Nhà nước cho GDĐH nhưng các cơ sở GDĐH vẫn phát triển tốt, đảm bảo được chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học…. Để có thể thành công trên con đường tự chủ đại học, Việt Nam còn phải phấn đấu nhiều hơn và học hỏi kinh nghiệm của nhiều Quốc gia trên thế giới. Trong đó, Trung Quốc là nước láng giềng gần Việt Nam nhất, GDĐH của họ hiện đang rất phát triển, ngay từ buổi đầu tiến hành công cuộc cải cách mở cửa, ông Đặng Tiểu Bình đã nêu lên tầm quan trọng của giáo dục đối với một quốc gia "Trung Quốc muốn đuổi kịp trình độ tiên tiến của thế giới thì phải đầu tư khoa học và giáo dục…".

2. THỰC TRẠNG TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Các trường ĐH Việt Nam đang phải đối mặt với một khó khăn cơ bản là nguồn chi từ ngân sách nhà nước rất giới hạn, nó chỉ chiếm một tỉ lệ nhỏ so với chi cho giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông. Đa phần các trường chưa có nguồn thu từ hoạt động khoa học và công nghệ, nguồn thu từ các dịch vụ khác chiếm tỷ lệ rất thấp, chủ yếu nguồn thu của nhà trường đến từ học phí với tỷ lệ 70%-80%. Bên cạnh đó, các quy định về chính sách tín dụng cho SV chưa được chú trọng nhìn chung vẫn mang tính chất là chính sách bảo trợ xã hội, hỗ trợ cho các trường hợp khó khăn tài chính hơn là một chính sách tài chính cho giáo dục đại học. Hiện tại để có nguồn thu bù đắp cho chi, thì các cơ sở Đại học càng phải tuyển sinh nhiều SV và tăng học phí. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến nghiên cứu, giảng dạy của giảng viên và đè nặng lên SV, gia đình của họ.

[1] daothibichhiep@tckt.edu.vn

3. KINH NGHIỆM TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI TRUNG QUỐC

Trung Quốc là một nước có nền văn hóa lâu đời, công cuộc cải cách mở cửa đã thu hút được nhiều thành tựu quan trọng, đồng thời cũng với những tiến bộ vượt bậc về kinh tế đã khiến cho Chính phủ Trung Quốc ngày càng coi trọng thúc đẩy sự nghiệp giáo dục phát triển, tự chủ đại học giờ đây được xem là một ưu tiên trong tiến trình cải cách giáo dục đại học ở Trung Quốc. Tuy nhiên đây là một quá trình tự chủ trong khuôn khổ, các cơ quan quản lý vẫn giữ lại một số quyền quyết định quan trọng về nhân sự và tài chính. Mục tiêu của Trung Quốc là biến các cơ sở giáo dục của họ thành các trường đại học đẳng cấp thế giới, những năm gần đây do có nhiều chính sách trong cải cách chất lượng giáo dục, số lượng lưu học sinh nước ngoài đến Trung Quốc học tập không ngừng gia tăng.

Tự chủ đại học tại Trung Quốc được thực hiện từ những năm đầu thập niên 1980, cùng với sự chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch sang nền kinh tế thị trường, mối quan hệ giữa chính phủ và trường đại học Trung Quốc cũng chuyển biến đáng kể mặc dù ngân sách hoạt động của nhà trường vẫn nhận từ Nhà nước. Ở Trung Quốc, tài trợ cho giáo dục đại học là ở ba cấp độ. Tài trợ từ Chính phủ trung ương, Chính quyền cấp tỉnh và cấp quận. Các trường đại học công lập do Bộ quản lý được ngân sách Trung ương tài trợ cho toàn bộ hoạt động, các trường đại học công lập do địa phương quản lý được đảm bảo tài chính cho hoạt động từ ngân sách địa phương; Đầu tư ngân sách Nhà nước đối với các trường ĐH công lập khác nhau phụ thuộc vào mức độ ưu tiên, điều kiện vùng miền, mức độ tham gia của khu vực tư nhân trong cung ứng GDĐH. Năm 1985, Ủy ban Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc đã thông qua Quyết định Cải cách hệ thống Giáo dục tại Hội nghị Giáo dục Quốc gia, trong đó tự chủ đại học được xem là một ưu tiên. Ngân sách Nhà nước tiếp tục đầu tư cho các trường đại học, tuy nhiên, ngân sách hỗ trợ chi thường xuyên giảm đi và có sự khác biệt giữa các trường. Chính phủ Trung Quốc đầu tư có lựa chọn, ưu tiên thúc đẩy trường đạt đẳng cấp quốc tế. Từ năm 1989, hầu hết các trường ĐH ở Trung Quốc đều áp dụng chính sách thu phí, thu khoảng 100-300 nhân dân tệ là học phí/SV mỗi năm học. Đầu những năm 1990, theo sự cải thiện khả năng chi trả của công chúng, chính phủ tăng dần mức học phí đại học cho GDĐH. Hệ thống tài chính GDĐH từ năm 1993 đến nay dựa trên tài chính của chính phủ và đa kênh tài trợ.

Hiện tại, các trường ĐH ở Trung Quốc hoạt động theo Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học, Luật Nhà giáo, Luật Giáo dục Nghề nghiệp và Luật Khuyến khích Giáo dục. Nhà nước căn cứ vào nhu cầu, ưu tiên và đặc điểm của các vùng để hỗ trợ phát triển giáo dục đại học. Nhà nước bảo đảm quyền tự do nghiên cứu khoa học, sáng tác văn học, nghệ thuật và các hoạt động văn hóa khác trong trường ĐH theo quy định của pháp luật. Tại các trường, hoạt động nghiên cứu khoa học và các hoạt động văn hóa khác cũng phải tuân thủ các quy định của pháp luật.

Ngân sách Chính phủ phân bổ cho các trường ĐH dựa trên số lượng SV. Các trường nhận được tài trợ bổ sung cho nghiên cứu khoa học thông qua cơ chế cạnh tranh. Chính phủ Trung Quốc đầu tư kinh phí cho các trường đại học nghiên cứu để tạo ra sản phẩm. Sau khi sản phẩm hoàn thành, số tiền thu được từ việc bán sản phẩm cho trường sẽ được giữ lại 30%, phần còn lại trả cho nhóm nghiên cứu. Nhà nước không thu hồi vốn đầu tư cho hoạt động nghiên cứu (Tiến, 2018).

Các trường ĐH do Chính phủ lựa chọn nhận được nhiều tài trợ hơn các trường còn lại trong nhóm. Một minh chứng là ở Đại học Sư phạm Hoa Đông (ECNU), một trong 36 đại học được xếp hạng A trong kế hoạch hạng nhất kép (Double First-class) ở Trung Quốc, từ tổng số 7.233 SV năm 1995 lên 12.348 SV năm 2000, 19.424 SV năm 2005 và 25.548 SV năm 2011. Số lượng SV sau đại học tăng nhanh hơn so với SV đại học kể từ năm 2000. Nhờ tăng số lượng SV và được chủ động trong việc tìm kiếm các đề tài nên các trường như ECNU đã có thể chủ động tăng thêm nguồn kinh phí hoạt động, tuy nhiên không vì thế mà đầu tư và hỗ trợ của Nhà nước giảm xuống. Đến nay, ngân sách của chính phủ trực tiếp rót vào ECNU vẫn chiếm khoảng một nửa chi phí hoạt động thường xuyên (khoảng 1.520 triệu NDT), trong đó tài trợ của Chính quyền trung ương và Chính quyền thành phố lần lượt chiếm 32,1% và 18,6% trong năm 2008. Còn lại, khoản thu khác đến từ nhiều nguồn khác nhau và các khoản thu này cũng được luật hóa theo Luật Giáo dục đại học năm 1998 như: Học phí, đào tạo và các dự án tư vấn mang lại khoảng 345 triệu NDT (học phí của SV và thu nhập tạo ra từ các chương trình đào tạo chiếm khoảng 24% tổng nguồn vốn – với mỗi SV phải nộp khoản học phí hàng năm khoảng 5.000 NDT); Các hợp đồng nghiên cứu lên tới khoảng 279 triệu NDT; Văn hóa gây quỹ và quyên góp chỉ mới bắt đầu hình thành nên với tổng số tiền quyên góp cho nhà trường mới chỉ đạt khoảng 10 triệu Nhân dân tệ vào năm 2006, một con số không đáng kể. Tuy nhiên, các nguồn tài trợ "gián tiếp" của nhà nước thông qua các chương trình, đề án vẫn rất lớn. Kể từ năm 2009, Bộ đã chủ trương quyên góp cho các cơ sở giáo dục đại học thuộc sở hữu Nhà nước thông qua các khoản tài trợ phù hợp, phù hợp với phương pháp quản lý của địa phương. Nhờ đó, số tiền cho ECNU đã tăng từ 4 triệu NDT vào năm 2008 lên 40 triệu NDT vào năm 2009 và 80 triệu NDT vào năm 2010. Đáng chú ý, Chính quyền trung ương và thành phố đã ký một thỏa thuận chung đầu tư 800 triệu NDT vào ECNU thông qua Đề án 985[2] về "Thúc đẩy các trường đại học đẳng cấp thế giới của Trung Quốc" trong giai đoạn 2010-2013. Ngoài ra, ECNU cũng là trường được lựa chọn tài trợ trong Dự án 211, một dự án trọng điểm nhằm nâng cao chất lượng nghiên cứu của các trường ĐH ở Trung Quốc[3].

Chính phủ chủ động đầu tư phát triển các phòng thí nghiệm trọng điểm ở các trường ĐH danh tiếng qua nhiều chương trình, dự án khác nhau, tạo điều kiện thúc đẩy sự hình thành và phát triển các doanh nghiệp do trường ĐH quản lý; đồng thời Luật bảo vệ Quyền sở hữu trí tuệ cũng tạo điều kiện khuyến khích đối với các trường ĐH. Founder Group đã mang lại khoảng 61.8 tỷ NDT cho Đại học Bắc Kinh năm 2012; 94 trường ĐH tham gia Dự án Hoả Cự đã tạo ra 132.000 việc làm và thu được 20.67 tỷ NDT năm 2012. Doanh

[2] Ra đời vào năm 1998 theo quyết định của Chủ tịch kiêm Tổng bí thư Giang Trạch Dân, Đề án quyết định cả chính phủ và các chính quyền địa phương tập trung phân bổ số tiền lớn một số trường đại học trọng điểm để xây dựng các trung tâm nghiên cứu mới, cải thiện cơ sở vật chất, tổ chức các hội nghị quốc tế, thu hút các giảng viên nổi tiếng thế giới và các học giả tham quan, đồng thời giúp các giảng viên Trung Quốc tham dự các hội nghị ở nước ngoài. Theo Academic Ranking of World Universities 2018/19 và Times Higher Education 2019/20, hầu hết trong số 39 trường đại học trong Đề án 985 đều thuộc top 500 trường đại học hàng đầu thế giới. Nguồn: https://en.wikipedia.org/wiki/Project_985

[3] Đây là một dự án dành cho 116 trường đại học đạt tiêu chuẩn, với khoản đầu tư trong giai đoạn 1996 đến 2000 vào khoảng 2,2 tỉ USD. Tuy nhiên trong báo cáo "Cải cách giáo dục đại học: trường hợp của Trung Quốc" của UNESCO không cho biết số tiền tài trợ mà ECNU nhận được là bao nhiêu.
Nguồn: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/east-china-normal-university;
https://www.chinaeducenter.com/en/cedu/ceduproject211.php
https://en.wikipedia.org/wiki/Project_211

nghiệp thuộc các trường 211, 985 thành công hơn nhiều lần so với nhóm còn lại (Dejin Su và cộng sự, 2015)…

Nhà trường hoàn toàn chịu trách nhiệm trong trả lương và thù lao đối với cán bộ công nhân viên được trường tuyển dụng (Kathryn Mohrman và cộng sự, 2011). Thu nhập của cán bộ, giảng viên trường ĐH được xác định từ hai nguồn hình thành (i) tiền lương cố định được xác định dựa trên học hàm, học vị, số năm công tác, cũng như vị trí quản lý... (ii) tiền lương biến đổi phụ thuộc vào mức chi trả phúc lợi của nhà trường cho cán bộ giảng viên, bao gồm: thưởng công bố nghiên cứu khoa học, phụ cấp, vượt giờ… (Kathryn Mohrman và cộng sự, 2011)

Trường quyết định mức thu học phí theo nguyên tắc chia sẻ giữa Nhà nước, nhà trường và người học. Các trường ĐH phải dành 4-6% nguồn thu để hỗ trợ SV thuộc diện chính sách theo yêu Quy định của Bộ Giáo dục (Prashant Loyalka và cộng sự, 2012). Ngân sách nhà nước cấp học phí cho SV thuộc diện chính sách. Mức học phí giáo dục đại học được xác định dựa trên một tỷ lệ phần trăm nhất định của chi phí đào tạo SV hàng năm. Các khu vực khác nhau, chuyên ngành khác nhau và thứ hạng trường khác nhau dẫn đến mức học phí khác nhau. Tỷ lệ học phí trong chi phí đào tạo SV hàng năm do Ủy ban Giáo dục Quốc gia, Ủy ban Kế hoạch Quốc gia và Bộ Tài chính Trung Quốc cùng quyết định. Hiện tại, học phí của các cơ sở GDĐH ở Trung Quốc chiếm không quá 25% chi phí đào tạo SV hàng năm, tỷ lệ cụ thể có thể được điều chỉnh dựa trên sự phát triển kinh tế và khả năng chấp nhận của người dân. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là đơn vị phê duyệt mức học phí GDĐH. Cơ quan quản lý giáo dục cấp tỉnh lập đề xuất, sau đó cơ quan quản lý giá cấp tỉnh và cơ quan quản lý tài chính căn cứ vào tình hình phát triển, điều kiện dạy học và khả năng tiếp nhận của nhân dân trên địa bàn để phê duyệt. Sau khi đề xuất về mức học phí được trình và được chính quyền nhân dân cấp tỉnh phê duyệt, cơ quan quản lý giáo dục ban hành mức học phí chính thức. Trường hợp phải điều chỉnh mức học phí thì cũng do ba cơ quan này thực hiện. Phương án điều chỉnh mức học phí trên cơ sở tăng giá và thu nhập của người dân trên địa bàn.

Các trường tư thục hoạt động theo Luật Khuyến khích giáo dục tư nhân, các trường này sẽ đề xuất các loại phí và mức thu học phí đối với học sinh; SV các cấp đào tạo khác nhau rồi trình cơ quan quản lý có liên quan phê duyệt và công bố. Năm 2002, Ủy ban Cải cách và Phát triển Quốc gia, Bộ Tài chính và Bộ Giáo dục đã ban hành "Chế độ thu học phí giáo dục công". Chế độ này được áp dụng cho tất cả các loại trường học thuộc các cấp khác nhau trên khắp Trung Quốc. Cơ quan quản lý giáo dục, cơ quan quản lý giá, cơ quan quản lý tài chính cấp tỉnh, thành phố, quận, huyện phải phê duyệt nội dung công khai giá dịch vụ giáo dục.

Chính phủ Trung Quốc đầu tư xây dựng các phòng thí nghiệm trọng điểm ở các trường ĐH danh tiếng, tạo điều kiện hình thành và phát triển các doanh nghiệp trong trường đại học để tăng nguồn thu từ nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó, để có nguồn vốn đầu tư phát triển trường, lớp nhằm đáp ứng nhu cầu giảng dạy trong điều kiện hạn chế về đầu tư ngân sách nhà nước; các trường ĐH (công lập và tư thục) được chính quyền địa phương cho phép sử dụng đất làm tài sản đảm bảo để vay vốn ngân hàng thương mại, hoặc được hỗ trợ lãi suất đối với các khoản vay.

Với chính sách đã nêu trên, GDĐH ở Trung Quốc hiện đang phát triển rất mạnh mẽ. Số lượng SV đại học ở Trung Quốc đã tăng 300% và hiện đang vượt xa các cường quốc như Mỹ, Ấn Độ, Nga và Nhật Bản. Các trường đại học danh tiếng của Trung Quốc đang vươn lên để cạnh tranh với các trường Đại học phương Tây. Chính phủ Trung Quốc thực hiện tự chủ tài chính để khuyến khích các trường ĐH đa dạng hóa nguồn thu. Ngoài các gói tài trợ của nhà nước, các trường ĐH cũng tìm kiếm doanh thu tư nhân từ cựu SV, trợ cấp xã hội, nghiên cứu khoa học và học phí để tạo điều kiện cho các hoạt động của họ. Việc giảm hỗ trợ ngân sách nhà nước cho phép các trường chủ động tìm nguồn thu và nâng cao hiệu quả quản lý chi tiêu.

4. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

Trên cơ sở kinh nghiệm về tự chủ tài chính ở các trường đại học của Trung Quốc tác giả rút ra một vài khuyến nghị có thể tham khảo cho Việt Nam như sau:

Thứ nhất, trong điều kiện hiện nay, đặc biệt khi Việt Nam vừa mới trải qua đại dịch Covid 19, đời sống nhân dân cũng còn khó khăn nên để hỗ trợ cho các trường đại học cũng như cho SV thì ngân sách Nhà nước tiếp tục giữ vai trò chủ đạo trong việc duy trì nền tảng cho GDĐH, để bảo đảm các mục tiêu phát triển chiến lược như xây dựng cơ sở hạ tầng, đào tạo giảng viên, đầu tư cho các trường trọng điểm, bảo đảm bình đẳng xã hội. Đồng thời, xây dựng lộ trình cắt giảm từng phần ngân sách cho các trường ĐH cho đến khi các trường vững bước tự chủ hoàn toàn. Để thực hiện được điều này đòi hỏi cần một thời gian tương đối dài.

Thứ hai, Chính phủ cần tạo cơ chế pháp lý để các trường ĐH mở rộng nguồn thu. Cùng với ngân sách nhà nước, các nước rất chú trọng khai thác các nguồn tài chính ngoài ngân sách nhà nước để đáp ứng nhu cầu chi tiêu của các trường học. Các nguồn vốn ngoài ngân sách được huy động bằng nhiều hình thức và mức độ khác nhau tùy theo điều kiện của mỗi quốc gia; và tỷ trọng của nó trong tổng nguồn tài chính là khác nhau giữa các trường, ngành và nhóm ngành. Có chính sách khuyến khích đa dạng hóa các nguồn tài chính đầu tư cho GDĐH. Đây là một nội dung quan trọng trong chiến lược nâng cao năng lực tài chính của các trường đại học. Ngoài việc khuyến khích đa dạng hóa các nguồn tài chính, Nhà nước còn phát huy tính chủ động của các cơ sở đào tạo trong quá trình sử dụng và phân bổ các nguồn tài chính. Nhà nước chịu trách nhiệm quản lý vĩ mô trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật đã ban hành.

Thứ ba, Chính phủ cần đổi mới phương thức cấp vốn từ nguồn ngân sách nhà nước cho các trường ĐH. Trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao mà nguồn lực tài chính có hạn, để nâng cao chất lượng, việc đổi mới cơ chế phân bổ ngân sách được coi là hết sức quan trọng. Phương thức cấp vốn của chính phủ từ ngân sách nhà nước cho các trường hầu hết dựa trên đầu vào của học sinh, hoặc đầu ra của học sinh. Để trở nên hiệu quả hơn, cách thức hỗ trợ ngân sách cốt lõi cho các trường cần được thiết lập rõ ràng, xem xét chi phí tiêu chuẩn giữa các ngành, các chương trình giảng dạy, quy mô đào tạo khác nhau giữa các trường. Việc phân bổ ngân sách nhà nước cho các cơ sở phải gắn với hiệu quả sử dụng các nguồn tài chính trước. Chính phủ cần thay đổi việc hỗ trợ ngân sách cho tất cả các ngành học sang chỉ hỗ trợ cho các ngành ưu tiên, gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực của nhà nước. Kinh phí được cấp cho các cơ sở theo chương trình mục tiêu để có thể giám sát hiệu quả.

Thứ tư, cần đấu thầu kinh phí đào tạo từ ngân sách nhà nước. Nguồn ngân sách sẽ được nhà nước phân bổ cho các cơ sở đào tạo có chất lượng, hiệu quả và chi phí hợp lý. Điều này sẽ thúc đẩy sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở đào tạo trong việc tiếp cận ngân sách nhà nước.

Thứ năm, cần có chính sách thuế phù hợp, ưu đãi để khuyến khích đầu tư. Cơ sở GDĐH tìm kiếm và mở rộng nguồn thu thông qua các dịch vụ đào tạo, chuyển giao công nghệ, nghiên cứu khoa học, tư vấn chính sách với các công ty, doanh nghiệp nhờ lợi thế sẵn có về nguồn nhân lực và cơ sở vật chất. Huy động các nguồn lực từ các tổ chức, cá nhân, cựu SV, doanh nghiệp hỗ trợ cho hoạt động đào tạo của nhà trường. Để phát triển nguồn lực này, một trong những nội dung quan trọng là ưu đãi về thuế cho các tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp khi đầu tư. Vì vậy, cần có chế độ, cơ chế thuế ưu đãi, phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp, cá nhân khi đầu tư vào hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

[1] Dejin Su, Dayong Zhou, Chunlin Liu, Lanlan Kong (2015), *Government-driven university-industry linkages in an emerging country: the case of China*, Jourrnal off Science and Technology Policy Management.

[2] Kathryn Mohrman, Yiqun Geng, and Yingjie Wang (2011), *Faculty Life in China*, The NEA 2011 Almanac of Higher Education.

[3] Prashant Loyalka, Yingquan Song, Jianguo Wei (2012), *The distribution of financial aid in China: Is aid reaching poor students?* China Economic Review 23.

[4] Mai Văn Tỉnh (sưu tầm và giới thiệu 2020), *Quản trị giáo dục đại học: Nghiên cứu so sánh về Ghana và Trung Quốc.*
Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 03/02/2020.

[5] Phạm Thanh Phong (2022), *Tự chủ đại học ở Trung Quốc: Biến đổi theo từng giai đoạn.*
Nguồn: https://dantri.com.vn, ngày 11/03/2022.

TÀI CHÍNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA CHÂU Á

Ninh Thị Hoàng Lan[1]
Trường Đại học Thương mại

Abstract

Higher education plays an increasingly important role in the development of countries. Nevertheless, a significant challenge that all countries face in higher education is securing financial resources. This paper explores how higher education should be financed, especially in some Asian countries.

Keywords*: higher education, financing, Asia*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học (GDĐH) thể hiện vai trò ngày càng quan trọng trong sự phát triển của các quốc gia. Thông qua GDĐH, các quốc gia có thể hình thành nên nguồn vốn nhân lực chất lượng cao, xây dựng năng lực đổi mới và tạo ra các kiến thức mới, giúp tăng năng suất lao động và từ đó giúp tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Ngoài ra, GDĐH cũng được kỳ vọng sẽ giúp cải thiện sự công bằng. Các cá nhân khi học đại học có thể nhận được nhiều lợi ích cả kinh tế và phi kinh tế. Lợi ích kinh tế đối với cá nhân của GDĐH thể hiện rằng họ sẽ nhận mức lương cao hơn, cơ hội việc làm, khả năng thăng tiến tốt hơn. Một cá nhân có trình độ học vấn cao hơn cũng có được những lợi ích phi kinh tế như chất lượng cuộc sống tốt hơn, sức khỏe được cải thiện và nhiều cơ hội hơn cho tương lai. Đây chính là cơ sở để đạt được sự công bằng cao hơn và góp phần gia tăng sự thịnh vượng chung của xã hội. Chính vì thế, GDĐH nhận được sự quan tâm rất lớn của các quốc gia.

Tuy nhiên, một vấn đề lớn trong lĩnh vực GDĐH mà tất cả các nước hiện nay phải đối mặt, đó chính là đảm bảo nguồn lực tài chính. Trước đây, GDĐH ở các nước thường được cung cấp miễn phí. Tuy nhiên, nhu cầu tăng lên đối với GDĐH, cộng thêm ngân sách chính phủ ngày càng áp lực vì nhu cầu chi cho các hoạt động khác như đầu tư cơ sở hạ tầng, y tế, hay cho các cấp học dưới…thêm vào đó là những lợi ích tư nhân đáng kể mà GDĐH mang lại cho người đi học, đã dẫn đến một xu thế trên thế giới là chuyển dần nguồn lực công sang các nguồn lực được thay thế khác. Nghiên cứu này tìm hiểu cách thức các quốc gia thực hiện tài trợ cho GDĐH như thế nào, đặc biệt là tại một số quốc gia châu Á.

Các nhà khoa học tương đối thống nhất về các tiêu chí của một chính sách tài trợ cho GDĐH tốt, đó chính là: đảm bảo khả năng tiếp cận GDĐH, sự bình đẳng, chất lượng và sự bền vững. Bài viết sẽ sử dụng những góc độ này để đánh giá các lựa chọn chính sách tài trợ cho GDĐH.

[1] ninhhoanglan@tmu.edu.vn

2. NỘI DUNG

2.1. Những vấn đề của tài trợ công cho GDĐH

Trước đây, việc tài trợ cho GDĐH ở các nước đa phần đều được Chính phủ tài trợ. Ví dụ như ở Trung Quốc, trước năm 1980 tất cả các trường đại học Trung Quốc đều được tài trợ hoàn toàn bởi chính quyền trung ương và sinh viên (SV) không phải đóng học phí. Hay ở hầu hết tất cả các quốc gia châu Phi cận Sahara, nhà nước cung cấp hơn 90% hỗ trợ cho GDĐH. Ở Việt Nam trước năm 1987 nhà nước cũng cung cấp GDĐH miễn phí cho toàn bộ SV. Giai đoạn này thông thường đều gắn với GDĐH tinh hoa, với tỷ lệ sinh học học đại học chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ trong tổng dân số.

Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của giáo dục phổ thông, số lượng học sinh tốt nghiệp cấp 3 không ngừng tăng lên ở các quốc gia, cộng thêm sự nhận thức của cả cá nhân và xã hội về vai trò của vốn nhân lực cao nên nhu cầu cho GDĐH không ngừng tăng lên, làm cho số lượng SV theo học tăng lên một cách nhanh chóng. Người ta ước tính rằng tổng số SV đại học trên toàn thế giới vào năm 2000 là khoảng 100 triệu người, gấp 200 lần so với con số tương ứng 100 năm trước, còn đến năm 2017, chỉ sau 17 năm con số này đã tăng hơn gấp đôi, lên gần 223 triệu SV (theo số liệu của World Bank).

Khi số lượng SV tăng lên, nguồn tài trợ từ ngân sách Chính phủ không thể tăng với tốc độ tương ứng. Khi đó sẽ dẫn đến sự suy giảm nguồn lực tài chính trên mỗi người học và kéo theo đó là sự sụt giảm chất lượng giáo dục được cung cấp. Tình trạng này có thể quan sát được ở nhiều quốc gia. Ví dụ, tại Ấn Độ, khi nguồn lực cho các trường không đủ đã buộc các trường phải tìm cách tiết kiệm chi phí. Chính sách được dựa vào phổ biến nhất để giảm chi phí là tiết kiệm tiền lương của giáo viên. Một xu hướng đáng tiếc đã lan rộng ở các trường đại học công lập của Ấn Độ, đó là thay thế các vị trí giảng dạy thường xuyên bằng các giảng viên đặc biệt, tạm thời và khách mời. Thù lao trả các giảng viên tạm thời này đôi khi chỉ bằng 20% so với các giảng viên thường xuyên [1, tr 11]. Điều này tất yếu dẫn đến sự sụt giảm chất lượng đào tạo của các trường đại học.

Psacharopoulos và các cộng sự (1986) [2] đánh giá, tại các nước đang phát triển, một hệ thống tài trợ cho GDĐH chỉ dựa vào khu vực Chính phủ là "không bền vững" khi đối mặt với nhu cầu giáo dục ngày càng tăng cùng với nguồn thu ngân sách hạn chế của chính phủ chủ yếu do hệ thống thuế không hiệu quả.

Tài trợ công từ thuế cho GDĐH mặc dù có thể giúp gia tăng tỷ lệ tiếp cận GDĐH, nhưng cũng bị đánh giá rằng nó không mang lại công bằng. Các nhà kinh tế học lập luận rằng, SV từ những gia đình có thu nhập cao hơn có khả năng đi học đại học cao hơn SV đến từ những gia đình có hoàn cảnh khó khăn và do vậy, nếu sử dụng thuế để tài trợ cho GDĐH thì lại có nghĩa rằng đang lấy phần thuế đóng góp từ người có thu nhập thấp, không có cơ hội đi học đại học để tài trợ cho những người có thu nhập cao hơn. Đã có rất nhiều nghiên cứu chứng minh cho lập luận này.

Nghiên cứu của Ilie (2018) [3], phân tích số liệu tại 31 quốc gia khu vực Nam Á và châu Phi cận Sahara, đã chỉ ra chi tiêu công đang hỗ trợ người giàu nhiều hơn người nghèo và sự chênh lệch này càng lớn khi cấp học gia tăng và mức độ không công bằng này cũng khá khác biệt giữa các nước. Tại các nước châu phi cận Sahara, 10% người giàu nhất nhận được mức chi tiêu công tương đương với 45% dân số nghèo nhất. Tình trạng mất công bằng xảy ra lớn nhất tại Malawi khi chỉ 10% người giàu nhất lại nhận được mức chi tiêu công tương đương với 80% dân số nghèo nhất. Tuy nhiên, nếu phân chia theo cấp

học sẽ thấy rằng càng ở cấp học cao hơn, đặc biệt là ở cấp GDĐH thì sự bất bình đẳng này càng lớn. Cụ thể ở Ghana (nước được tác giả đánh giá là trung bình của các nước châu Phi cận Sahara) thì ở cấp tiểu học, những người giàu nhất được hưởng lợi từ nguồn lực công nhiều hơn 20% so với những người nghèo nhất, con số này tăng lên gần gấp 5 lần ở cấp trung học và gấp tới 135 lần đối với GDĐH. Thậm chí có nước như Liberia là một trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, số liệu tính toán của tác giả đã chỉ ra những người giàu nhất nhận được gấp tám lần nguồn hỗ trợ công ở cấp tiểu học, tăng lên 44 lần cho giáo dục trung học, và người nghèo hầu như không được hưởng lợi gì từ chi tiêu công cho GDĐH ở Liberia.

2.2. Các chiến lược tài trợ GDĐH tại một số quốc gia Châu Á hiện nay

2.2.1. Nâng cao hiệu quả nguồn lực công cho GDĐH

Như đã phân tích ở trên, do việc cung cấp nguồn lực công cho GDĐH ngày càng hạn chế, nên một trong các hướng đi của Chính phủ các nước là yêu cầu ngày càng tăng về mặt hiệu quả trong tài trợ công cho GDĐH. Các nhà kinh tế học đều thống nhất rằng tài trợ công là một trong những công cụ hiệu quả mà Chính phủ có thể sử dụng để ảnh hưởng đến xã hội, sự ảnh hưởng này đến từ cả quy mô tài trợ, phạm vi tài trợ và về cơ chế phân bổ, nó giúp định hướng hành vi của các chủ thể trong nền kinh tế đạt được đến kết quả theo mục tiêu mà Chính phủ mong muốn. Một trong những cách thức các Chính phủ có thể nâng cao hiệu quả tài trợ công cho GDĐH là thay đổi cơ chế phân bổ để nâng cao hiệu quả của việc sử dụng nguồn lực công.

Cơ chế phân bổ nguồn lực công cho các trường khá đa dạng. Albrecht và Ziderman (1992) [4] đã phân nhóm các cơ chế phân bổ như sau:

- *Phân bổ dựa trên đàm phán:* hình thức này phân bổ ngân sách công cho các trường đại học mà không sử dụng các tiêu chí liên quan đến hoạt động nội bộ một cách khách quan của các trường. Với cơ chế phân bổ này, việc ra quyết định không phụ thuộc vào một tiêu chí cụ thể nào của các trường đại học (ví dụ như số lượng SV theo học…) mà phụ thuộc nhiều hơn vào mối quan hệ chính trị giữa các bên. Albrecht và Ziderman phân tích rằng đây không phải là cơ chế hiệu quả để phân bổ nguồn lực bởi vì cơ chế này không khuyến khích các trường hoạt động có hiệu quả và nó cũng không gửi một tín hiệu để các trường đại học cố gắng đào tạo SV phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Hình thức tài trợ này khá phổ biến tại các quốc gia châu Á.

- *Phân bổ dựa trên đầu vào:* ở hình thức này, về bản chất, nguồn lực công được phân bổ dựa trên chi phí hoạt động của các trường. Khi đó Chính phủ các nước sẽ sử dụng một số tiêu chí để có thể xác định được chi phí hoạt động của các trường, ví dụ theo số lượng giảng viên, theo số lượng SV…Điểm hạn chế của hình thức phân bổ này là nó có thể dẫn đến chi phí đơn vị cao do sử dụng nguồn lực không hiệu quả, hoặc chi phí cao do SV bỏ học hoặc lưu ban.

- *Phân bổ dựa trên đầu ra:* là một cơ chế phân bổ mà Chính phủ các quốc gia dựa trên một số tiêu chí đầu ra để phân bổ nguồn lực tài chính cho các cơ sở GDĐH. Nhìn chung, cơ chế phân bổ dựa trên đầu ra được đưa ra để định hướng các cơ sở GDĐH tập trung vào các kết quả cụ thể và những cơ sở nào có hiệu suất phù hợp với các ưu tiên của chính phủ sẽ được phân bổ nguồn lực cao hơn. Cơ chế này phổ biến hơn tại các quốc gia phát triển như Mỹ, Canada, Úc, châu Âu…Nhưng tại một số quốc gia châu Á cũng bắt đầu thực hiện cơ chế phân bổ này. Ví dụ, Hồng Kông đã tài trợ cho hệ thống GDĐH của

họ ít nhất một phần trên cơ sở các tiêu chí liên quan đến đầu ra như bằng cấp đạt được, số tín chỉ đạt được hoặc nỗ lực nghiên cứu và chất lượng, hay tại Malaysia gần đây cũng đã quyết định dành 2% tổng kinh phí cho các trường đại học công lập dưới dạng tài trợ dựa trên đầu ra. Ngoài ra, các trường đại học công lập ở Malaysia cũng có cơ hội nhận được thêm nguồn quỹ bổ sung, nếu các trường tương ứng đạt KPI mục tiêu và tuân thủ các yếu tố kèm theo như hiệu quả, năng suất, hiệu suất và thành công. Hơn nữa, tỷ lệ của quỹ dự trữ được cho biết sẽ tăng lên hàng năm (Ahmad và Yee, 2020) [5, tr.75].

Một xu hướng khác trong việc sử dụng nguồn lực công tại các quốc gia Châu Á, đó là sự tập trung nguồn lực cho một số trường đại học nhằm nâng cao chất lượng. Ví dụ tại Trung Quốc, từ những năm 1990, chính phủ Trung Quốc đã thực hiện "Dự án 211" và "Dự án 985" để tạo điều kiện phát triển các trường đại học quốc gia cấp cao và đẳng cấp thế giới, trong đó có nhiều trường đại học trọng điểm quốc gia. Kế hoạch Đại học hạng nhất kép (Double First Class University) là kế hoạch được tiến hành gần đây hơn, vào năm 2015. Mục tiêu của chương trình này là phát triển toàn diện các trường đại học và các khoa của họ thành các trường đại học đẳng cấp thế giới và được xếp hạng toàn cầu vào năm 2050. Các dự án nay kế hoạch này đều nhận được sự đầu tư mạnh của Chính phủ Trung Quốc. Hay tại Thái Lan, các trường đại học công nhận được phần lớn tài trợ của Chính phủ, đặc biệt là 9 trường đại học hàng đầu. Các trường đại học này đều được đánh giá cao về chất lượng.

Tuy nhiên, việc đầu tư tập trung vào một số đại học hàng đầu cũng khiến dẫn đến vấn đề đảm bảo công bằng. Ví dụ, các trường đại học công uy tín nhất tại Thái Lan, được tài trợ bởi ngân sách của Chính phủ, đã trở nên cực kỳ cạnh tranh. Việc tuyển sinh tại các trường này với các bài kiểm tra đầu vào tiêu chuẩn cao khiến cho những học sinh giàu có hơn có cơ hội vào học cao hơn do có điều kiện đi học thêm tại các lớp luyện thi đắt đỏ (Crocco, 2018) [6, tr. 249].

2.2.2. Tư nhân hóa

Một bước phát triển quan trọng có được từ nỗ lực đa dạng hóa tài chính cho GDĐH là việc gia tăng sự tham gia của khu vực tư nhân. Ví dụ, ở Malaysia từ năm 1992 đến năm 2001, số lượng cơ sở GDĐH tư nhân đã tăng từ 156 lên 706 với số lượng SV đăng ký tăng từ 55.111 năm 1992 lên 294.600 năm 2002. Hay như ở Ấn Độ, các trường đại học tư thục bắt đầu được thành lập từ năm 1990, nhưng bắt đầu từ năm 2000 mới bắt đầu có sự mở rộng nhanh chóng. Tính đến năm 2020 có 327 trường đại học tư thục ở Ấn Độ. Theo khảo sát năm học 2019-20 của toàn Ấn Độ về GDĐH, khu vực tư nhân ở Ấn Độ chiếm hơn 78% tổng số các trường và 66% SV đăng ký. Ở Thái Lan, đại học tư học bắt đầu được chấp nhận vào năm 1969. Tuy nhiên phải đến những năm 1990 GDĐH tư thục mới bắt đầu tăng lên về số lượng trường và SV tuyển sinh.

Xét về hiệu quả, các trường đại học tư thục được kỳ vọng sẽ sử dụng nguồn lực hiệu quả hơn so với các trường công lập do hoạt động trong môi trường cạnh tranh. Một số trường đại học tư thục có chất lượng tốt và đạt xếp hạng cao trong bảng xếp hạng quốc gia của các trường đại học, như tại Ấn Độ (Varghese, 2021) [1, tr 12]. Tuy nhiên, nhìn chung tại nhiều các quốc gia châu Á, các trường đại học công lập vẫn được đánh giá chất lượng tốt hơn do được sự đầu tư mạnh mẽ của Chính phủ. Ví dụ như tại Thái Lan, người ta đánh giá rằng các trường đại học có "vai trò thống trị", điều này đến từ uy tín chất lượng lâu đời và học phí rẻ hơn so với các trường đại học tư thục (Crocco, 2018)

[6, tr. 247]. Hay tại Trung Quốc, các trường top đầu về chất lượng vẫn là các trường đại học công lập.

Với việc tham gia của khu vực tư nhân trong GDĐH, các quốc gia châu Á đã có thể gia tăng số lượng người học đại học mà không gây thêm sức ép về tài chính cho ngân sách Chính phủ. Tuy nhiên, về mặt bình đẳng, khu vực tư nhân thường phân biệt đối xử với SV có hoàn cảnh khó khăn hơn do học phí cao của các tổ chức này. Để giảm tác động tiêu cực mà tư nhân hóa có thể gây ra đối với bình đẳng, có thể thực hiện các biện pháp hỗ trợ bao gồm ưu đãi thuế cho việc thực hiện nghiên cứu độc lập và tuyển sinh SV có hoàn cảnh khó khăn. Một ví dụ như tại Brazil, các trường đại học tư nhân được khuyến khích phân bổ miễn phí những chỗ trống của họ cho SV có thu nhập thấp, để đổi lấy sự miễn trừ từ các khoản nộp thuế.

2.2.3. Gia tăng sự đóng góp từ người học và gia đình

Nhu cầu chia sẻ chi phí ngày càng tăng cũng dẫn đến việc thu học phí ở hầu hết các trường công lập ở các quốc gia châu Á. Ví dụ như, học phí SV và các khoản phí khác trong các trường đại học công tại Trung Quốc được áp dụng lần đầu tiên vào năm 1989. Ban đầu, mô hình chia sẻ chi phí này đã được triển khai tại một số cơ sở GDĐH được chọn ở nhiều địa điểm khác nhau trên toàn quốc. Đến năm 1997, nó đã được triển khai trên toàn Trung Quốc. Tương tự như nhiều quốc gia khác, học phí ở Trung Quốc đã tăng với tốc độ nhanh hơn nhiều so với mức thu nhập và lạm phát trung bình của hộ gia đình. Sự gia tăng không cân xứng trong học phí GDĐH vẫn là một điểm tranh luận sôi nổi trong xã hội Trung Quốc (Jacob và các cộng sự, 2018) [7, tr. 73]. Ở Ấn Độ, mức học phí tại các cơ sở GDĐH đã tăng lên đáng kể, mức phí trong các tổ chức tư nhân cao hơn nhiều lần so với mức phí nâng cao trong các tổ chức công (Varghese, 2021) [1, tr. 10].

Lập luận chính ủng hộ cho việc áp dụng học phí trong GDĐH là mức độ lợi ích của các cá nhân từ việc học đại học là tương đối cao (Psacharopoulos và cộng sự, 1986) [2] vì thế, các cá nhân và gia đình cũng cần có trách nhiệm chịu một phần chi phí của việc học đại học. Johnstone (2002) [8] lập luận rằng học phí là một cách tài trợ giáo dục công bằng hơn, đặc biệt là ở các nước đang phát triển. Do nhu cầu giáo dục cao, Pscharopoulos và cộng sự (1986) [2] lập luận rằng việc thu học phí không có khả năng làm giảm nhu cầu GDĐH. Barr (2008) [9, tr. 157] bổ sung rằng điều quan trọng là phải quy định các mức học phí khác nhau ở các trường đại học khác nhau và cho các chương trình học khác nhau. Các tổ chức nên được trao quyền tự chủ để thiết lập các khoản phí của riêng họ, do đó các tổ chức sẽ có thể phản ánh các chi phí hoạt động khác nhau của họ. Điều này sẽ tăng hiệu quả thông qua tăng cạnh tranh. Tuy nhiên, vì ở nhiều nước đang phát triển, số lượng trường đại học vẫn còn tương đối ít nên cạnh tranh hạn chế, nên cần có quy định của chính phủ dưới hình thức thiết lập một số hình thức trần giá.

Mặc dù công bằng hơn so với tài trợ từ thuế, học phí làm tăng chi phí trực tiếp của GDĐH và có thể hạn chế hơn nữa cơ hội tiếp cận đại học và chính vì vậy cần có các chương trình hỗ trợ cho SV.

2.2.4. Các chương trình hỗ trợ tài chính cho SV

Để giảm thiểu tác động tiêu cực của học phí và các cơ chế chia sẻ chi phí khác đối với SV, đặc biệt là SV đến từ các gia đình có hoàn cảnh khó khăn, nhiều chương trình cho vay và tài trợ đã được áp dụng ở nhiều quốc gia châu Á.

Bảng 1: Hệ thống hỗ trợ tài chính GDĐH Trung Quốc bậc đại học năm 2015

	Các khoản hỗ trợ tài chính	Giải thích	Số tiền (USD)
1	Học bổng quốc gia	Dành cho 50.000 sinh viên hệ chính quy trên toàn quốc có học lực xuất sắc.	1232 mỗi năm
2	Học bổng nỗ lực quốc gia	Dành cho sinh viên toàn thời gian từ gia đình có thu nhập thấp với thành tích học tập xuất sắc. Chiếm 3% lượng sinh viên của mỗi cơ sở GDĐH	770 mỗi năm
3	Trợ cấp quốc gia	Dành cho sinh viên toàn thời gian từ gia đình có thu nhập thấp. Chiếm 20% lượng sinh viên của mỗi cơ sở GDĐH	462 mỗi năm
4	Khoản vay sinh viên quốc gia	Dành cho sinh viên từ gia đình có thu nhập thấp	Không quá 1232 mỗi năm
5	Đền bù học phí và khoản vay sinh viên	Áp dụng cho các sinh viên tốt nghiệp đã làm việc hơn ba năm ở các vùng nông thôn xa xôi ở miền Trung và miền Tây Trung Trung Quốc	Không quá 1232 mỗi năm
6	Chương trình giáo dục bình thường miễn phí	Áp dụng cho sinh viên toàn thời gian theo học chương trình giáo dục bình thường miễn phí	Miễn học phí và lệ phí và trợ cấp sinh hoạt 92,4 mỗi tháng
7	Học bổng sinh viên năm nhất	Trợ cấp đi lại và sinh hoạt một lần cho sinh viên năm nhất từ gia đình có thu nhập thấp ở miền Trung và miền Tây Trung Quốc.	77 cho sinh viên địa phương và 154 cho sinh viên ngoài địa phương

(Nguồn: Jacob và các cộng sự, 2018)

Ví dụ như tại Trung Quốc, Chính phủ Trung Quốc đã thiết lập một hệ thống hỗ trợ tài chính GDĐH toàn diện từ cấp thể chế đến cấp quốc gia. Các chương trình hỗ trợ tài chính quốc gia đóng vai trò quan trọng nhất để giúp đảm bảo sự bình đẳng trong tiếp cận GDĐH.

Tại Thái Lan, quỹ cho vay SV (SLF) được bắt đầu từ năm 1996. Từ năm 1996 đến 2006, SLF đã cho hơn 2,6 triệu SV vay hơn 1,5 nghìn tỷ THB. Năm 2006, chính phủ Thái Lan đã giới thiệu chương trình Khoản vay trợ cấp và phụ thuộc thu nhập Thái Lan (TICAL), nhằm mục đích làm cho GDĐH trở nên công bằng và dễ tiếp cận hơn [6, tr. 237].

Malaysia cũng thực hiện nhiều chương trình hỗ trợ tài chính cho GDĐH. Để đảm bảo khả năng tiếp cận GDĐH, nhiều cơ quan, tổ chức ở Malaysia đã cung cấp hỗ trợ tài chính, chẳng hạn như Bộ Dịch vụ Công (JPA), Quỹ Giáo dục Majlis Amanah Rakyat (MARA), Quỹ Tunku Abdul Rahman (YTAR)…Tuy nhiên, Tổng công ty Quỹ Giáo dục Đại học Quốc gia Malaysia (PTPTN) là một trong những tổ chức lớn nhất. PTPTN được thành lập theo Đạo luật Quốc gia Perbadanan Tabung Pendidikan Tinggi của Malaysia năm 1997. PTPTN là một phần trong nỗ lực của chính phủ Malaysia nhằm đảm bảo rằng không SV nào bị bỏ lại phía sau trong việc tiếp cận GDĐH do các vấn đề tài chính.

Pscharopoulos và cộng sự (1986) [2] phân tích rằng các khoản vay sẽ tăng hiệu quả vì do phải hoàn trả lại khoản vay (và tiền lãi), SV sẽ đăng ký các khóa học có lợi cao nhất cho bản thân. Ngoài ra, điều này sẽ cải thiện tỷ lệ tham gia của những người ít có đặc quyền kinh tế hơn trong xã hội vì trên thực tế, họ phải trả ít hơn hoặc không phải trả gì trong suốt thời gian học tập.

Thật không may ở nhiều quốc gia châu Á, các chương trình cho vay phải đối mặt với những thách thức như tỷ lệ thu hồi vốn kém, tỷ lệ di cư cao của SV tốt nghiệp, các chính sách hành chính và triển khai không hiệu quả. Ở Thái Lan, chương trình cho vay SV thể hiện nhiều điểm yếu bao gồm tạo gánh nặng lớn về tài chính cho SV vay vốn, tỷ lệ thu nợ thấp và giải ngân kém (Crocco, 2018) [6, tr. 237]. Tại Malaysia, đến năm

2020, PTPTN đã thâm hụt tới 46 tỷ RM, một trong các nguyên nhân góp phần vào thâm hụt này là sự gia tăng nhanh chóng của sinh học học đại học và số tiền hoàn trả thấp do người trả tiền không thực hiện thanh toán thực tế các khoản trả góp hàng tháng (Ab Hamid, 2021) [10].

Về bản chất, các chương trình hỗ trợ SV ở các quốc gia châu Á gặp nhiều khó khăn là do đa phần các quốc gia ở châu Á là các quốc gia đang phát triển, cơ sở hạ tầng chưa phát triển tốt, thiếu một cơ chế thuế cá nhân và cơ chế thu an sinh xã hội hiệu quả và minh bạch gây khó khăn trong việc theo dõi thu nhập của những người thụ hưởng. Ngoài ra chi phí hành chính và sự hoạt động kém hiệu quả cũng là một vấn đề lớn trong việc thực hiện hỗ trợ tài chính cho SV các quốc gia này.

Một hình thức cho vay SV ngày càng phổ biến trên thế giới là các khoản vay phụ thuộc theo thu nhập (ICL). Đây là những khoản vay mà các khoản hoàn trả phụ thuộc vào thu nhập trong tương lai thay vì một số tiền hoàn trả theo lịch trình cố định (Barr, 2008) [9, tr. 146]. ICL có lợi thế là thúc đẩy và bảo vệ khả năng tiếp cận vì khoản vay được thiết kế để giảm áp lực của SV vay vốn nếu họ có thu nhập thấp hoặc không có khả năng trả nợ. Nhiều nhà nghiên cứu đánh giá rằng đây là hình thức có hiệu quả để hỗ trợ cho SV. Hình thức này đã được áp dụng thành công ở các quốc gia phát triển, nhưng còn hạn chế ở các quốc gia đang phát triển và các quốc gia châu Á. Tại Thái Lan cũng đã từng áp dụng hình thức này trong vòng một năm vào năm 2006, nhưng sau đó lại chuyển về hình thức cho vay thông thường. Lý do được đưa ra là nó đòi hỏi cơ sở hạ tầng hành chính và thu phí khổng lồ, đặc biệt liên quan đến thuế và điều kiện để SV được vay vốn chưa được làm rõ (Crocco, 2018) [6, tr. 238]. Barr (2008) [9] đề xuất giải pháp thay thế là các thỏa thuận cho vay tư nhân ở quy mô nhỏ hơn bên cạnh các khoản tài trợ và học bổng được trao trên cơ sở nhu cầu để thúc đẩy bình đẳng và khả năng tiếp cận.

2.2.5. Quốc tế hóa

Một đặc điểm khác nổi lên trong việc cấp vốn cho GDĐH do thị trường giáo dục ngày càng tự do hóa là quốc tế hóa giáo dục. Một số khu vực, đặc biệt là châu Á, ngày càng được đặc trưng bởi việc thành lập các chi nhánh của các trường đại học danh tiếng từ các nước phát triển chủ yếu. Trong số các xu hướng nổi bật về GDĐH của Trung Quốc là nỗ lực của Chính phủ Trung Quốc nhằm quốc tế hóa các cơ sở GDĐH trong nước. Các nỗ lực hợp tác quốc tế thường được chính phủ khuyến khích. Năm 2003, Hội đồng nhà nước Trung Quốc đã ban hành Quy định của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa về Hợp tác giữa Trung Quốc và nước ngoài trong các trường học để chuẩn hóa hợp tác giữa Trung Quốc và nước ngoài trong GDĐH, tăng cường trao đổi quốc tế và thiết lập các cơ hội hợp tác lớn hơn trong lĩnh vực giáo dục [7, tr. 65].

3. KẾT LUẬN

Trong lịch sử, tài chính cho GDĐH trên thế giới nói chung và tại các quốc gia Châu Á nói riêng thường chủ yếu lấy từ nguồn ngân sách Chính phủ thông qua tài trợ thuế. Tuy nhiên, một chính sách như vậy không bền vững do sức ép với ngân sách và nhu cầu giáo dục ngày càng tăng, dẫn đến chất lượng giảng dạy giảm sút. Điều này cùng với ý tưởng rằng người học và gia đình cũng phải đóng góp vào chi phí giáo dục của họ do những lợi ích cá nhân cao mà họ có thể đạt được đã thúc đẩy ý tưởng việc tìm kiếm các giải pháp thay thế. Các biện pháp chia sẻ chi phí như áp dụng học phí ngày càng trở nên phổ biến. Các khoản vay, trợ cấp và học bổng đã được bắt đầu nhằm hạn chế tác động

tiêu cực của việc chia sẻ chi phí có thể có đối với việc tiếp cận và bình đẳng trong việc tiếp cận GDĐH. Ngoài ra, sự tham gia của khu vực tư nhân trong việc cung cấp GDĐH đã tăng lên mặc dù vẫn còn một số hạn chế. Không có một lựa chọn chính sách tuyệt đối nào có thể được áp dụng trong việc tài trợ cho GDĐH mà thay vào đó các quốc gia cần cân nhắc cẩn thận để thực hiện các chính sách tài trợ đa dạng và hiệu quả nhằm đạt đến các mục tiêu bao gồm gia tăng khả năng tiếp cận, chất lượng, công bằng và bền vững trong GDĐH.

Tài liệu tham khảo

[1] Varghese N.V (2021), Changing Strategies for Financing Higher Education in India. *Aarthika Charche*, 6, 5–18.

[2] Psacharopoulos, G. et al (1986), *Financing Education in Developing Countries: An Exploration of Policy Options*. Washington D.C : World Bank

[3] Ilie S., Rose P., and Rose P (2018), Who benefits from public spending on higher education in South Asia and sub-Saharan Africa?. *Compare*, 48(4), 630–647.

[4] Albrecht D. and Ziderman A (1992), *Funding mechanisms for higher education: financing for stability, efficiency, and responsiveness*, World Bank, Washington, D.C.

[5] Ahmad A.R. and Yee K.S (2020), *The Applicability Factors on the Implementation of Performance Based Funding Mechanism at Malaysian Public Universities*. *Journal of Education and e-Learning Research*, 7(1), 76–86.

[6] Crocco O.S (2018), Thai Higher Education: Privatization and Massification. *Education in Thailand: An Old Elephant in Search of a New Mahout*. Springer, Singapore, 223–255.

[7] Jacob W.J., Mok K.H., Cheng S.Y., et al (2018), Changes in Chinese higher education: Financial trends in China, Hong Kong and Taiwan. *International Journal of Educational Development*, 58, 64–85.

[8] Johnstone, D. B (2002), *Financing Higher Education in Eastern and Southern Africa: Diversifying Revenue and Expanding Accessibility*. An Invitational Conference Sponsored by the University of Dar es Salaam and International Comparative Higher Education Finance and Accessibility Project of the State University of New York at Buffalo, Dar es Salaam, Tanzania March 24-28, 2002. Available Online: http://gse.buffalo.edu/org/IntHigherEdFinance/project_publications.html

[9] Barr N (2008), *Financing Higher Education: Lessons from Developed Economies, Options for Developing Economies*. Eds. Justin Yifu Lin and Boris Pleskovic in Annual World Bank Conference on Development Economics 2008, Regional. The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, pp.143-174.

[10] Ab Hamid H (2021), *Financing Higher Education in Malaysia: PTPTN and Issues*. DOI: 10.13140/RG.2.2.36547.32808

THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA VIỆT NAM VÀ THẾ GIỚI, CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Lê Thanh Hoa[1]
Trường Đại học Kinh tế Luật,
Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Abstract

Investment in education, especially higher education is really necessary to create a high-quality labor force in the future. With statistical analysis from the collected historical data, the article has shown that the state of investment in education is still limited by the government. This is the reason why it is necessary to maximize social resources to invest in education, in order to train human resources that can compete worldwide.

Keywords*: investment in education, statistical analysis, higher education*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học (GDĐH) nói chung cũng như GDĐH ở Việt Nam nói riêng nhằm đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao và nguồn "công dân toàn cầu", đủ sức cạnh tranh trong thị trường nhân lực thế giới. Do đó, yêu cầu tất yếu phải đổi mới GDĐH theo hướng vừa giữ được những nét đặc thù của GDĐH trong nước, vừa tiệm cận các chuẩn mực chung của GDĐH thế giới. Dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, kiến thức chuyên môn bị lạc hậu rất nhanh, tri thức mới và thông tin khoa học được phát triển liên tục với cấp số nhân dựa trên các nền tảng công nghệ. Trong xu thế chuyển đổi hóa, GDĐH sẽ được thay đổi mạnh mẽ từ triết lý, mục tiêu giáo dục đến vai trò của người thầy, từ phương pháp dạy học đến vị trí trung tâm của người học...

Muốn phát triển giáo dục thì cần phải có các đầu tư giáo dục, thông qua nhiều hình thức như đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, nghiên cứu khoa học... Hiện nay, đầu tư cho giáo dục ở mỗi quốc gia là khác nhau, nhưng nhìn chung đều bảo đảm về mặt tài chính để làm cơ sở thực hiện các kế hoạch giáo dục, phát triển tiến bộ khoa học kỹ thuật, bồi dưỡng đội ngũ nhân tài và chuẩn bị nguồn lao động cho tương lai…

2. NỘI DUNG

2.1. Tổng quan thực trạng đầu tư giáo dục của Việt Nam

Như chúng ta đã biết, sức tiêu thụ các sản phẩm GDĐH theo đúng nghĩa của nền kinh tế Việt Nam hiện nay không cao. Ở Việt Nam chủ yếu vẫn là các doanh nghiệp nhỏ và vừa, chưa có các công ty sản xuất lớn cần nhiều lao động. Thực tế, ở các nước phát triển, các công ty sản xuất liên quan đến công nghệ như máy tính, điện thoại, ô tô…họ cần các lao động không chỉ có bằng cấp cử nhân mà còn cần đến trình độ tiến sĩ. Do đó, thực trạng với nhiều trường đại học Việt Nam hiện nay là khi có ngành nghề dễ được tuyển dụng thì các trường sẽ ồ ạt tuyển sinh, nhưng vì chúng ta chỉ có những doanh nghiệp vừa và nhỏ, nên lượng nhân sự cần thiết không lớn, chỉ cần đào tạo một số khóa thì các

[1] hoalt@uel.edu.vn

trường rơi vào bão hòa do nền kinh tế chưa tiêu thụ hết các sản phẩm đào tạo có lượng đầu ra lớn như vậy, theo GS.TSKH. Đặng Ứng Vận.

Bên cạnh đó, Việt Nam hiện nay không thể đầu tư 100% cho giáo dục từ nguồn ngân sách nhà nước, mà cần phải có sự phối hợp đầu tư từ các nguồn lực xã hội. Tại nhiều trường đại học, nguồn tài chính chủ yếu là từ ngân sách nhà nước, học phí và các khoản thu khác với số lượng không đáng kể là nguồn tài chính cho các trường thực hiện mọi hoạt động từ đào tạo đến nghiên cứu khoa học cũng như kết nối doanh nghiệp, phát triển trường…Thực tế này dẫn tới tình trạng nguồn tài chính hạn hẹp, không thể đầu tư đủ lớn và đủ sâu cho các hoạt động của các trường, đây cũng là một trong các lý do dẫn đến hoạt động của các trường kém hiệu quả, không tạo được sự đột phá trong đào tạo, nghiên cứu, trì trệ trong quản trị, cơ sở vật chất chưa thực sự đáp ứng xu thế phát triển của GDĐH. Do đó, bài toán đặt ra cho các nhà hoạch định chính sách phải giải là bảo đảm nguồn lực đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng đối với GDĐH trong bối cảnh ngân sách bị giới hạn. Trước tình hình hiện nay, tự chủ đại học là một lựa chọn phù hợp, theo PGS.TS Phan Thị Bích Nguyệt.

Hơn thế nữa, khi triển khai vấn đề tự chủ đại học, tiếp cận tự chủ về tài chính, thì nhà nước sẽ rút dần đầu tư. Khi thực hiện tự chủ trong các trường đại học, ngoài khoản đầu tư của nhà nước, phải trao cho các trường đại học một cơ chế tự chủ để họ thu hút thêm các nguồn lực từ xã hội, để nâng đầu tư cho các trường, theo bà Nguyễn Thị Mai Hoa, Phó Chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa, Giáo dục của Quốc hội.

Ngoài ra, theo PGS.TS. Trần Diệp Tuấn, cần tạo mọi điều kiện cho các cơ sở giáo dục công lập có đủ nguồn kinh phí, cụ thể là có chính sách đầu tư cho nghiên cứu khoa học, chuyển giao kỹ thuật cao, các chuyên ngành sâu đặc thù theo định hướng chiến lược phát triển quốc gia, ủng hộ việc xây dựng lộ trình học phí phù hợp của các cơ sở giáo dục để không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, bao gồm việc phát triển và cải tiến chương trình đào tạo, đầu tư trang thiết bị dạy học, tăng thu hút, giữ chân đội ngũ giảng viên giỏi trong hệ thống giáo dục công lập.

Qua các phân tích trên, chúng ta có thể thấy rằng tự chủ là một yêu cầu tất yếu trong các trường đại học, nhằm bảo đảm chất lượng và thể hiện trách nhiệm của đại học trước xã hội. Việc bảo đảm tự chủ đại học đúng nghĩa có tầm quan trọng đặc biệt trong sự phát triển hệ thống GDĐH Việt Nam hiện nay và cần được sự quan tâm ủng hộ của hệ thống quản lý nhà nước, xã hội và của chính hệ thống GDĐH. Bộ trưởng Nguyễn Kim Sơn khẳng định, phải gia tăng tổng đầu tư cho giáo dục bằng nhiều cách mới có thể làm nhiều việc cùng một lúc trong điều kiện ngân sách hạn hẹp, học phí có hạn, ưu tiên đầu tư thích đáng, cùng với các nguồn lực huy động từ nguồn xã hội hóa trong nước và quốc tế.

Vấn đề đặt ra ở Việt Nam hiện nay là phải đầu tư vào GDĐH đúng trọng điểm và hiệu quả để đáp ứng nhu cầu phát triển, phù hợp với thời đại mới mà cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 [1]. Nguồn lực đầu tư cần đủ lớn để tạo ra hiệu quả thực sự trong việc tạo ra nguồn lực chất lượng cao, doanh nghiệp tạo điều kiện cho các trường đại học phát triển.

Mặt khác, sự hợp tác giữa các cơ sở GDĐH và doanh nghiệp cũng tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển, tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Như vậy, sự hợp tác giữa doanh nghiệp và trường đại học nhằm mang lại lợi ích cho các bên, có thể kể đến các khía cạnh như hợp tác trong nghiên cứu và phát triển (R&D), trao đổi nhân

sự (học giả, sinh viên (SV) và chuyên gia), thương mại hóa kết quả R&D… [2]. Dựa trên vai trò của Chính phủ trong tạo dựng môi trường pháp luật và các chính sách, hình thành liên kết ba bên: chính phủ - trường đại học - doanh nghiệp. Ngoài sứ mệnh đào tạo nhân lực chất lượng cao, các trường đại học phải quan tâm thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu, các phát minh sáng chế. Do vậy, vai trò của các đại học ngày càng trở nên quan trọng trong việc kết nối với doanh nhân, các tổ chức và các ngành công nghiệp để thực hiện mục tiêu này.

Hơn thế nữa, trong bối cảnh chuyển đổi số, các trường đại học cũng không thể đứng ngoài cuộc, chẳng hạn như các chương trình đào tạo E-Learning thực hiện các chính sách bảo đảm chất lượng và kiểm định theo cùng phương thức với các chương trình đào tạo từ xa [3] cũng là cách đưa GDĐH dễ tiếp cận hơn đối với các cá nhân và tổ chức có nhu cầu. Thực tế chỉ ra, một số trường công lập hoặc trường tư phi lợi nhuận quy mô vừa và nhỏ nhưng huy động được nguồn lực đầu tư mạnh mẽ vào E-Learning có sự tăng trưởng vượt bậc về tuyển sinh trực tuyến. Điều đó giúp các trường đại học cũng như nguồn nhân lực nâng cao khả năng cạnh tranh trong nền kinh tế toàn cầu hóa thông qua xây dựng năng lực số cho toàn bộ công dân.

Tuy nhiên, các đánh giá về mức độ đầu tư của nhà nước cho giáo dục nói chung cũng như đầu tư cho các trường đại học nói riêng cần có các số liệu minh chứng cụ thể, so sánh của số liệu cụ thể của Việt Nam cũng như thế giới theo thời gian. Trong bài nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng các phân tích thống kê đối với dữ liệu lịch sử nhằm có các nhận định một cách chính xác trong tương quan của Việt Nam và các quốc gia khác trên thế giới. Mặc dù đã có các kết quả nghiên cứu trên thế giới như các chỉ số phân tích cho giáo dục được xem xét dưới dạng thời gian và dạng tương đối [4], chi tiêu cho giáo dục dựa trên phần trăm của GDP [5], các phân tích thống kê được sử dụng như các mô hình về dữ liệu mảng trong phân tích nguồn lực giáo dục [6]. Tuy nhiên, các kết quả về phân tích tình hình cụ thể của Việt Nam chưa có các nghiên cứu đủ sâu cũng như cần các số liệu cập nhật, đây chính là lý do chúng tôi cần nghiên cứu trong bài báo này.

Các mục tiếp theo của bài báo bao gồm các chỉ tiêu đánh giá mức độ đầu tư cho GDĐH, các kết quả chính của phân tích thống kê, kết luận và thảo luận kết quả nghiên cứu.

2.2. Các chỉ tiêu đánh giá mức độ đầu tư cho GDĐH

Về đánh giá phân bổ ngân sách cho giáo dục, theo World Bank, Việt Nam phân bổ nguồn lực công hơn 5% GDP cho giáo dục, tuy nhiên trong đó, mức đầu tư cho GDĐH hiện rất thấp, chỉ chiếm 0,33%. Bên cạnh đó, mức độ tiếp cận GDĐH còn thấp, tỷ lệ tuyển sinh theo nhóm không đồng đều, chất lượng giáo dục còn chênh lệch giữa các nhóm kỹ năng của người học và sự chuyển giao các nghiên cứu và công nghệ diễn ra ở mức thấp. Những thách thức mang tính hệ thống trong việc quản lý giáo dục bậc cao ở Việt Nam như chia thành nhiều cơ sở giáo dục đào tạo với quy mô khác nhau, sự liên kết giữa các trường đại học (cơ sở đào tạo) với thị trường lao động và việc ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong giáo dục còn hạn chế, số lượng những người có đủ năng lực và chuyên môn để quản lý chưa nhiều.

Ngoài ra, còn phải kể đến những thách thức còn nằm ở việc huy động nguồn lực trong tài trợ cho GDĐH khi thực tế nhiều trường phụ thuộc cao vào mức học phí, điều này dẫn đến nguồn tài chính không ổn định, phụ thuộc vào số lượng tuyển sinh, số lượng SV duy trì học trong trường, số SV đóng học phí đúng hạn... Mức đầu tư cho GDĐH của

Việt Nam hiện rất thấp, chỉ chiếm 0,33% trong tổng số 6.1% Chính phủ đầu tư cho giáo dục và đào tạo, so với các nước tỷ lệ này cao hơn nhiều.

Tất nhiên, một số thách thức khi phân bổ nguồn lực trong tài chính GDĐH được chỉ ra như: Về kinh phí, việc phân bổ các quỹ công còn hạn chế, dựa trên các định mức truyền thống, đang từng bước dựa vào hiệu quả hoạt động và các đóng góp. Hoạt động nghiên cứu của trường đại học nhìn chung còn ít tài trợ, chất lượng hợp tác còn hạn chế chủ yếu còn nặng về lý thuyết, chỉ có một số trong đó mới thương mại hóa được. Các thủ tục chuẩn bị và giải ngân vốn đầu tư phức tạp, chưa đủ thu hút tài trợ ở cả khu vực công lẫn thị trường tín dụng tư nhân.

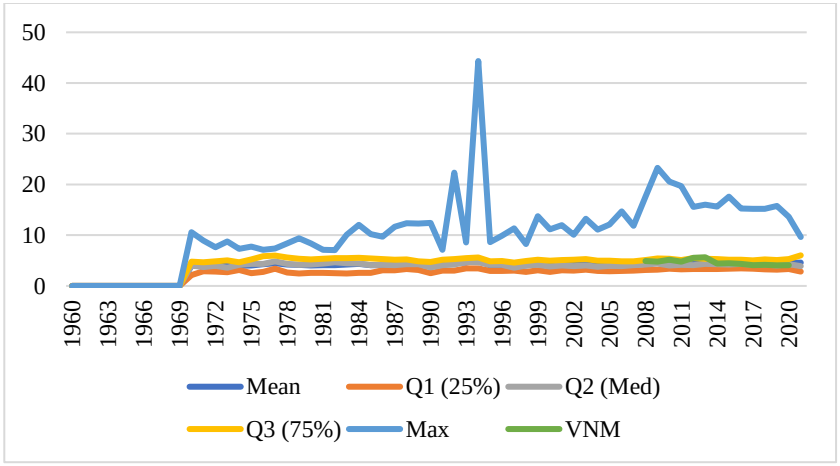
Về các chỉ tiêu được thu thập, chúng tôi lấy dữ liệu từ World Bank về các chỉ tiêu theo mốc thời gian hàng năm đối với chi tiêu chính phủ cho giáo dục, tổng (% GDP), chi tiêu cho GDĐH (% chi tiêu của chính phủ cho giáo dục), chi tiêu chính phủ cho mỗi SV, đại học (% GDP bình quân đầu người) và tuyển sinh phổ thông, đại học (% tổng) Việt Nam so với các nước trên thế giới. Các dữ liệu này được lấy trong khoảng thời gian 50 năm gần đây từ 1970 đến 2020, là một thời gian đủ dài để nhìn nhận được xu thế, tuy nhiên cũng vì dữ liệu đủ dài do đó có một số năm ở một số quốc gia không có đầy đủ các thông tin.

2.3. Các phân tích thống kê dữ liệu

Các phân tích thống kê đối với bộ dữ liệu, trong các phân tích ban đầu chúng tôi sử dụng các đại lượng bao gồm trung bình (Mean), trung vị (Median hay Med), các tứ phân vị Q1 ở mức 25% và Q3 ở mức phân vị 75% và giá trị lớn nhất (Max). Chúng tôi không xem xét giá trị nhỏ nhất (Min) vì nhiều quốc gia trong một số mốc thời gian bị thiếu dữ liệu, nên sử dụng thông tin về giá trị nhỏ nhất có thể dẫn đến sai lầm vì nhận giá trị bằng 0.

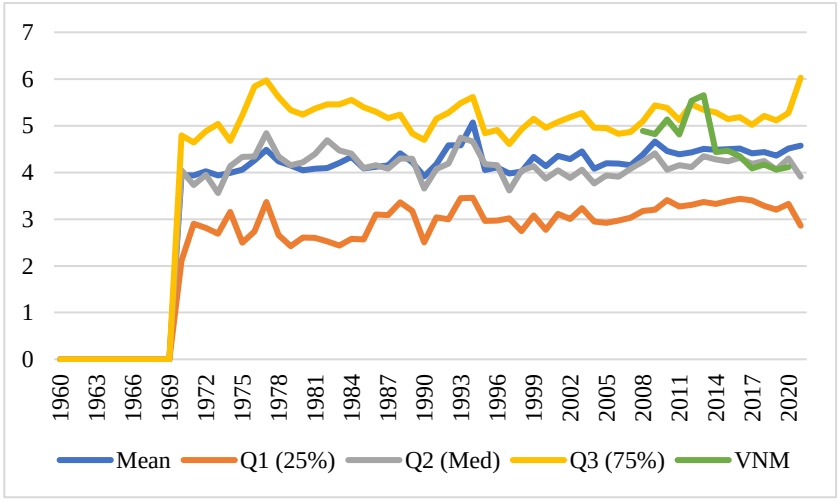
Sở dĩ, chúng tôi nghiên cứu tương quan của Việt Nam so với thế giới nhằm có các dữ liệu minh chứng, làm cơ sở cho các suy luận, tránh các nhận định chủ quan, không chính xác khi có các đánh giá tiêu cực về Việt Nam. Bên cạnh giá trị trung bình là giá trị được tính bằng tổng của các giá trị của các quốc gia theo thời gian chia cho tổng số quốc gia có dữ liệu tại thời điểm đó, đồng thời trung bình phù hợp với các dữ liệu tuân theo phân phối chuẩn, các giá trị xấp xỉ nhau. Thực tế cho thấy, chính sách đầu tư của mỗi quốc gia cho giáo dục là khác nhau, không phải quốc gia nào cũng có tỷ lệ đầu tư cho giáo dục giống nhau, chính vì vậy, để đảm bảo chính xác hơn cho các thống kê, đảm bảo tính công bằng, chúng tôi sử dụng các mức phân vị khi phân tích các chỉ số bao gồm các mức tứ phân vị và giá trị lớn nhất.

Đầu tiên dựa vào chỉ số chi tiêu chính phủ cho giáo dục, tổng (% GDP) của Việt Nam so với các nước trên thế giới trong khoảng thời gian 1970 đến nay trong hình 1, chúng ta nhận thấy có những nước đầu tư rất cao từ 15%, 20%, thậm chí rất cao lên đến gần 45% GDP cho giáo dục vào giai đoạn những năm 1990. Tuy nhiên, trong bức tranh tổng thể chúng ta thấy rằng bên cạnh các nước đầu tư cho giáo dục rất lớn thì nhiều nước khác, mức đầu tư này khá khiêm tốn.



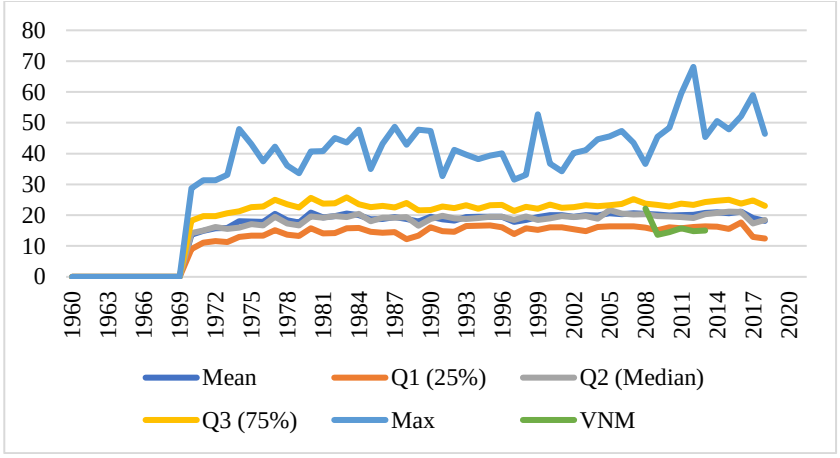
Hình 1: Chi tiêu chính phủ cho giáo dục, tổng (% GDP) của Việt Nam so với các nước trên thế giới

Chi tiết hơn, để thấy rõ các biến động về đầu tư cho giáo dục ở các quốc gia, chúng tôi loại bỏ bớt các giá trị lớn nhất và vẽ lại đồ thị ở hình 2. Các kết quả ở hình 2, chúng ta nhận thấy nếu tính trung bình tất cả các nước thì tỷ lệ chi tiêu cho chính phủ khoảng cỡ 4%, mức trung vị và trung bình xấp xỉ nhau. Trong khi đó, phân vị ở mức 25% xung quanh mức 3% và phân vị mức 75% xung quanh mức 5%. Chúng ta thấy các mức trung bình và phân vị này sai khác nhau khoảng 2%. Đối với Việt Nam, các dữ liệu không đầy đủ, chỉ có trong khoảng các năm từ 2008 đến nay, trong đó giai đoạn đầu tỷ lệ chi tiêu cho giáo dục thuộc mức khá, giữa trung vị và tứ phân vị thứ ba, thì giai đoạn sau ở mức trung bình khi xấp xỉ mức trung vị và có thấp hơn trung bình của các nước trên thế giới.



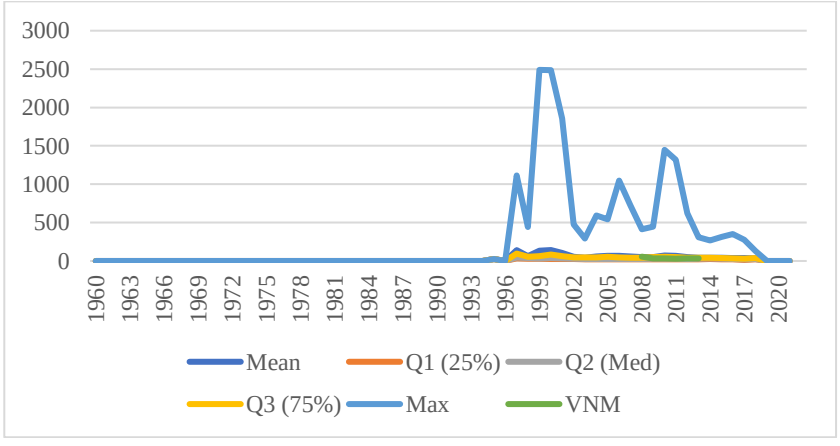
Hình 2: Chi tiêu chính phủ cho giáo dục, tổng (% GDP) của Việt Nam so với các nước trên thế giới, bỏ bớt giá trị lớn nhất

Bên cạnh các chi tiêu cho giáo dục nói chung, chúng tôi cũng cần xem xét chi tiêu cho GDĐH (% chi tiêu của chính phủ cho giáo dục) ở Việt Nam so với các nước trên thế giới trong hình 3. Chúng ta cũng nhận thấy có sự khác biệt rất lớn giữa một số nước đầu tư rất cao cho GDĐH, trong khi đó mức đầu tư 50% ở giữa trong khoảng từ 15% đến 25%.



Hình 3: Chi tiêu cho GDĐH (% chi tiêu của chính phủ cho giáo dục) của Việt Nam so với các nước trên thế giới

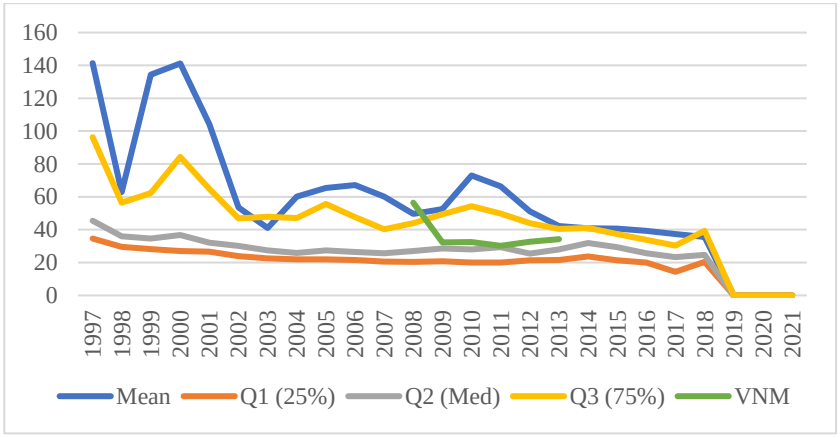
Trong hình 3, chúng tôi nhận thấy Việt Nam bị thiếu dữ liệu, chỉ có các dữ liệu xung quanh năm 2010, tuy nhiên số liệu của Việt Nam lại cho thấy tỷ lệ đầu tư cho GDĐH ở mức rất thấp, tương ứng trong nhóm 25% các quốc gia đầu tư cho GDĐH thấp nhất. Đây là thực trạng cho thấy các trường đại học Việt Nam đang hoạt động trong tình trạng thiếu thốn kinh phí, khó khăn trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cũng như thu nhập của giảng viên để đảm bảo giữ chân các nhà khoa học có tâm và có tầm trong môi trường giáo dục. Ngoài ra, chúng tôi cũng xem xét chi tiêu chính phủ cho mỗi SV, đại học (% GDP bình quân đầu người) Việt Nam so với các nước trên thế giới trong hình 4 với các số liệu có trong khoảng thời gian từ 1995 đến nay. Chúng ta thấy các quốc gia đầu tư cho SV đại học rất cao, còn lại các quốc gia khác ở mức trung bình nên để cho nhìn nhận được một cách khách quan, chúng tôi bỏ bớt các giá trị lớn nhất để so sánh nhóm còn lại và tương quan với Việt Nam trong hình 5.



Hình 4: Chi tiêu chính phủ cho mỗi SV, đại học (% GDP bình quân đầu người) Việt Nam so với các nước trên thế giới

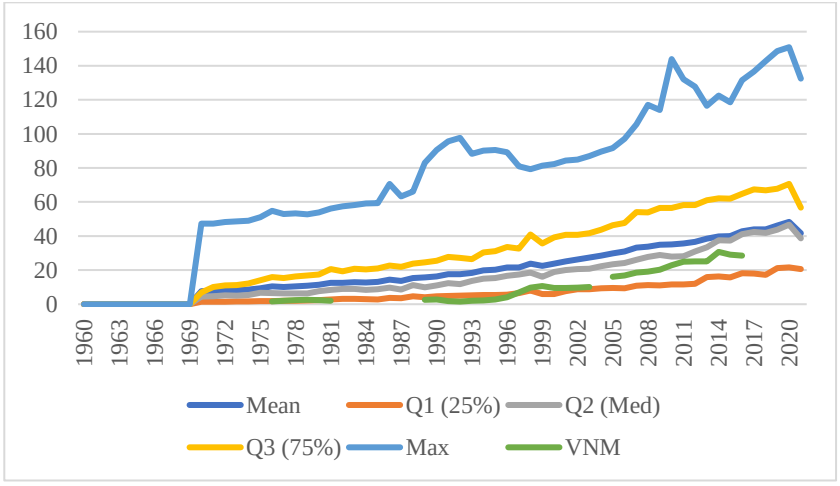
Ở hình 5, các quốc gia ở nhóm tứ phân vị thứ nhất có mức chi tiêu chính phủ cho mỗi SV, đại học (% GDP bình quân đầu người) Việt Nam so với các nước trên thế giới với khoảng thời gian từ năm 1997 đến nay, khoảng 20% đến 30%; nhóm trung vị khoảng

30% đến 40% còn nhóm tứ phân vị thứ ba ở khoảng 50% đến 60%. Các nhóm này thấp hơn hẳn nhóm trung bình dao động trong khoảng 60% đến 80%. Mặc dù số liệu của Việt Nam không đầy đủ, nhưng chúng ta có thể nhận thấy Việt Nam ở mức dưới 40%, đây là một tỷ lệ khá khiêm tốn so với thế giới.



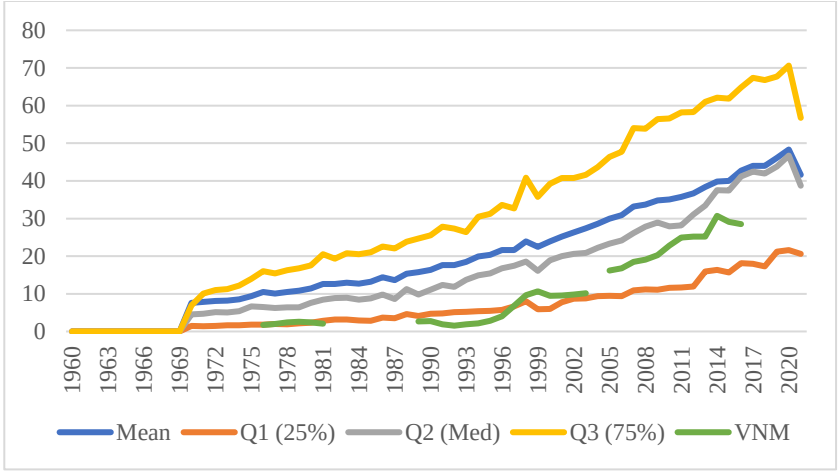
Hình 5: Chi tiêu chính phủ cho mỗi SV, đại học (% GDP bình quân đầu người) Việt Nam so với các nước trên thế giới với khoảng thời gian từ năm 1997 đến nay, bỏ bớt giá trị lớn nhất

Khi nghiên cứu về tuyển sinh phổ thông, đại học (% tổng) Việt Nam so với các nước trên thế giới ở hình 6 và hình 7, các dữ liệu của Việt Nam cũng thiếu và nằm ở mức trung bình thấp.



Hình 6: Tuyển sinh phổ thông, đại học (% tổng) Việt Nam so với các nước trên thế giới

Do có sự cách biệt quá lớn giữa nhóm nhận giá trị lớn nhất và các giá trị còn lại, chúng tôi bỏ bớt các giá trị lớn nhất ở hình 7. Kết quả cho thấy các nhóm có xu thế tăng dần, điều đó chứng tỏ Việt Nam cũng như thế giới đang từng bước chú trọng đến đội ngũ nguồn nhân lực có tri thức cao.



Hình 7: Tuyển sinh phổ thông, đại học (% tổng) Việt Nam so với các nước trên thế giới, bỏ bớt giá trị lớn nhất

Thông qua việc phân tích các thực trạng của giáo dục, đặc biệt là giáo dục Việt Nam so với thế giới qua dữ liệu lịch sử đủ nhiều nhằm có bức tranh toàn cảnh, để dữ liệu nói lên tất cả. Trong bối cảnh, sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong xu thế hội nhập quốc tế, khả năng đầu tư của nhà nước cho giáo dục ở mức hạn chế thì vấn đề xã hội hóa giáo dục càng đặt ra yêu cầu cấp bách hơn nữa và không có con đường nào khác tự chủ đại học là yêu cầu tất yếu.

3. KẾT LUẬN

Trên các phân tích thống kê về các số liệu theo chuỗi thời gian của tương quan Việt Nam và các nước trên thế giới, chúng tôi nhận thấy cần có Chiến lược Phát triển GDĐH trong giai đoạn mới với các yêu cầu và thách thức mới và đề xuất tăng ngân sách công cho GDĐH. Bên cạnh đó, cần đầu tư, nâng cao năng lực cho hoạch định chính sách, cập nhật các chính sách về quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của GDĐH với nguồn tài trợ của nhà nước. Một số cải tiến trong trao quyền cho các hội đồng trường để bổ nhiệm lãnh đạo và phê duyệt các chiến lược, ngân sách, khuyến khích GDĐH đổi mới, cải cách hành chính, từ các chính sách quản lý nhân sự, giảng viên, hợp tác quốc tế về nghiên cứu, phát triển...

Qua các dữ liệu thực tế trong khoảng thời gian đủ dài từ 1970 đến nay, các chi tiêu của Việt Nam so với các nước trên thế giới thì đa phần Việt Nam nằm trong các nhóm trung bình thấp. Nghiên cứu thực tế và số liệu cụ thể nhằm cung cấp cái nhìn toàn cảnh, từ đây có các chính sách phù hợp trong giai đoạn mới, đồng thời các dự báo sát với tình hình mới, biến động mới của khoa học đang phát triển mạnh mẽ từng ngày.

Tài liệu tham khảo

[1] Nhung, Đào Thị Cẩm, & Thìn, Nguyễn Thế, "Đầu tư cho Giáo dục Đại học ở Việt Nam trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0," *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế, 17(3),* pp. 157-167, 2020.

[2] Toàn, Đinh Văn, "Hợp tác đại học-doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam," *VNU Journal of Economics and Business 32(4),* pp. 69-80, 2016.

[3] Đức, Vũ Hữu, "Đầu tư cho phát triển bền vững E-Learning trong giáo dục đại học–Chính sách các quốc gia và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam," *Tạp chí Khoa học Đại học mở TPHCM, 15(1)*, pp. 3-15, 2020.

[4] Hanushek, Eric A., "Measuring investment in education," *Journal of economic perspectives 10.4*, pp. 9-30, 1996.

[5] Psacharopoulos, George, "The value of investment in education: Theory, evidence, and policy," *Journal of Education Finance*, pp. 113-136, 2006.

[6] Gigliotti, Philip, & Lucy C. Sorensen, "Educational resources and student achievement: Evidence from the Save Harmless provision in New York State," *Economics of Education Review 66*, pp. 167-182, 2018.

VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Đông Thị Hồng
Nguyễn Thị Thu[1]
Trường Đại học Lao động - Xã hội

Abstract

Development of higher education human resources is always the main driving force for the flourishing development of a nation and nation. For Vietnam, human resources in higher education now have a more important role than ever by the strong development of the 4.0 science and technology revolution. In order to do so, the State needs to have a proper strategy in developing educational human resources to meet the requirements of education and training tasks in the new situation

Keywords*: Human resources, educational human resources, the role of the State, university autonomy and university autonomy.*

1. TÍNH TẤT YẾU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Đối với một tổ chức bao giờ cũng phải sử dụng nhiều nguồn lực khác nhau để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình. Các nguồn lực này khá đa dạng, bao gồm: Nguồn nhân lực, nguồn lực cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính, nguồn lực thông tin… Trong các nguồn lực nói trên thì nguồn nhân lực có vị trí, vai trò quan trọng nhất, quyết định nhất. Cả lý luận và thực tiễn đều cho thấy nguồn nhân lực là quyết định nhất đối với sự thành bại của một đơn vị, một tổ chức cho đến một quốc gia nói chung hay các trường đại học nói riêng.

Đối với nước ta, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã và đang tác động một cách sâu rộng đến toàn bộ xã hội cùng với các thiết chế của nó, trong đó có lĩnh vực giáo dục đại học (GDĐH). Trong những thập niên qua, GDĐH Việt Nam phát triển gắn liền với sự phát triển của nền kinh tế thị trường. Nền kinh tế thị trường vừa có ảnh hưởng tích cực, vừa đặt ra những thách thức đối với cơ chế vận hành của GDĐH Việt Nam, dẫn đến những thay đổi cơ bản trong lý luận và thực tiễn quản trị trường đại học nước ta. Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghệ 4.0 hiện nay, quản trị trường học, mô hình tổ chức lớp học, vai trò của thầy và trò sẽ thay đổi bởi sự xuất hiện của nhiều khái niệm mới như: phòng học ảo, giáo viên ảo, thiết bị ảo... Bên cạnh đó, nhiệm vụ giáo dục - đào tạo của các trường đại học sẽ có nhiều phát triển mới về quy mô, phạm vi, loại hình, phương thức đào tạo. Điều này đòi hỏi các đại học phải có một chiến lược đúng đắn trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục nhằm đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ giáo dục và đào tạo của từng nhà trường trong tình hình mới.

Nguồn nhân lực trong đào tạo tại các cơ sở GDĐH nói chung, đào tạo tại các trường đại học nói riêng chính là đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên (trong đó đội ngũ giảng

[1] nguyenthu2782@gmail.com

viên là lực lượng chiếm đa số). Đây là đội ngũ đã được tuyển chọn tương ứng với một hệ thống các tiêu chí về tư tưởng, phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và năng lực nghề nghiệp. Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên chính là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực đặc biệt của GDĐH, là lực lượng quyết định đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường; là lực lượng biến các mục tiêu GDĐH thành hiện thực, quyết định chất lượng đào tạo và thương hiệu của trường đại học; đặc biệt là trong xu thế tự chủ đại học hiện nay. Mỗi cán bộ quản lý và giảng viên thực hiện những chức trách và nhiệm vụ chuyên biệt tùy thuộc vào vị trí và đặc điểm của môi trường hoạt động, song đều chịu sự quản lý thống nhất về thể chế, về tổ chức, về chuyên môn theo quy định của Nhà nước và các quy định đặc thù của từng trường.

2. VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TỰ CHỦ ĐẠI HỌC HIỆN NAY

Nhà nước là chủ thể quản lý hệ thống giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Thông qua những chính sách về giáo dục của mình, Nhà nước tác động, định hướng và ảnh hưởng trên giáo dục, ảnh hưởng trên sự điều tiết, trên hành vi, chiến lược của các tác nhân khác trên thị trường giáo dục. Nhà nước có vai trò bảo đảm sự phát triển ổn định của nền GDĐH, đồng thời, là chủ thể để khắc phục những tác động tiêu cực từ bên ngoài đối với GDĐH và khắc phục những biểu hiện tiêu cực trong sự vận động và phát triển của bản thân nền GDĐH. Bên cạnh đó, với vai trò là một thành tố của hệ thống quản lý GDĐH, Nhà nước cần điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, cách thức hoạt động của mình sao cho các thành tố khác có thể phát huy được vai trò của mình để tập trung vào những nhiệm vụ trọng tâm đặt ra với Nhà nước. Như vậy, vai trò của Nhà nước đối với chất lượng GDĐH được thể hiện trên các phương diện định hướng sự phát triển cho GDĐH bằng các công cụ, phương tiện khác nhau, tạo điều kiện, hỗ trợ cho GDĐH, thiết lập cơ chế điều chỉnh bảo đảm sự vận hành ổn định của hệ thống giáo dục, kết nối các chủ thể liên quan đến GDĐH để bảo đảm bảo đảm công bằng trong GDĐH, bảo đảm chất lượng của nền GDĐH. Do vậy, sự phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, nhân lực GDĐH nói riêng cần có sự can thiệp của Nhà nước để bảo đảm sự phát triển đó diễn ra đúng mục tiêu và đem lại hiệu quả cao.

Từ lâu, tự chủ đại học đã trở thành xu thế phát triển của GDĐH thế giới. Xu thế này không phải bắt nguồn từ việc cung ứng tài chính của Nhà nước cho các trường đại học ngày càng hạn hẹp mà bắt nguồn từ nhu cầu được "tự thân vận động" theo những con đường khác nhau của các trường đại học. Kinh nghiệm quốc tế đã chỉ ra rằng, chỉ có tự chủ hoàn toàn, các trường đại học mới có thể phát triển một cách đa dạng và vững chắc. Tự chủ đại học không có nghĩa là Nhà nước không còn trách nhiệm gì đối với các trường đại học. Ngay cả khi các trường đại học tự chủ hoàn toàn, Nhà nước vẫn có trách nhiệm nhưng trách nhiệm đã được chuyển đổi: từ chỗ quản lý theo kiểu "bao cấp, áp đặt" sang quản lý theo kiểu "giám sát, tạo điều kiện". Vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục được thể hiện trên một số nội dung cơ bản như sau:

Một là, Nhà nước tạo môi trường cho phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, nguồn nhân lực cho GDĐH nói riêng

Việc thiết lập, tạo dựng môi trường là một nội dung quan trọng thể hiện vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục. Điều này có ý nghĩa to lớn bởi môi trường được xem là chất xúc tác để nguồn nhân lực giáo dục phát triển. Một môi trường

thuận lợi sẽ thúc đẩy nguồn nhân lực giáo dục phát triển và ngược lại. Môi trường để phát triển nguồn nhân lực giáo dục bao gồm: môi trường kinh tế, chính trị, pháp luật, cơ sở hạ tầng giáo dục, cơ chế, chính sách đãi ngộ và thu hút nguồn nhân lực giáo dục… Tất cả những yếu tố đó không hình thành một cách tự phát, mà chủ yếu là do sự kiến tạo của Nhà nước. Nhà nước xây dựng khung pháp lý đầy đủ, đồng bộ, nhất quán, minh bạch và vững chắc bao gồm cả hệ thống luật lệ, quy định và cả những định chế cần thiết để thực hiện. Bên cạnh đó, Nhà nước tạo hành lang pháp lý để toàn xã hội có điều kiện tham gia vào phát triển nguồn nhân lực giáo dục cả về số lượng và chất lượng. Chỉ có như vậy, phát triển nguồn nhân lực giáo dục mới đáp ứng tốt nhất yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế nói chung, xu thế tự chủ đại học nói riêng.

Hai là, Nhà nước hoạch định chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực GDĐH

Nhà nước phải căn cứ vào nhu cầu nguồn nhân lực GDĐH; đồng thời, căn cứ vào số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực GDĐH để đưa ra chiến lược phát triển nguồn nhân lực GDĐH. Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực GDĐH cần xác định được điểm xuất phát, mục tiêu phát triển của từng giai đoạn và một số giải pháp phù hợp với điều kiện phát triển đất nước.

Nhà nước tiếp tục chỉ đạo công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực GDĐH theo hướng vừa bảo đảm chiến lược đề ra, vừa bảo đảm sự thống nhất giữa các quy định của pháp luật với các văn bản hướng dẫn giữa sự chỉ đạo, điều phối thực thi hiệu quả các mục tiêu phát triển chung của quốc gia.

Ba là, Nhà nước xây dựng và thực thi các chính sách phát triển nguồn nhân lực GDĐH

Để thực hiện những kế hoạch đã đề ra, phát triển nguồn nhân lực GDĐH rất cần các chính sách hỗ trợ, như: chính sách đào tạo, sử dụng, đãi ngộ về vật chất và tinh thần, chính sách thu hút, hợp tác quốc tế nguồn nhân lực giáo dục, cử nhân lực đi học tập, nghiên cứu tại nước ngoài…Những chính sách trên có tác động trực tiếp đến nguồn nhân lực GDĐHbởi những điều kiện và những cơ hội được tạo ra sẽ là động lực để những người làm việc trong lĩnh vực giáo dục phát huy hết khả năng và hiệu quả lao động của mình.

Bốn là, Nhà nước tiến hành thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm

Cùng với việc thực hiện chiến lược, cơ chế, chính sách, cần phải song song tiến hành thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh chiến lược, cơ chế, chính sách, xử lý vi phạm các hoạt động khác liên quan đến phát triển nguồn nhân lực GDĐH. Bởi lẽ, chủ trương đưa ra dù có tốt đến mấy nhưng khi thực hiện trong thực tiễn sẽ không tránh khỏi hạn chế, thiếu sót hoặc vướng mắc cần khắc phục. Do đó, Nhà nước cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, đánh giá và xử lý các vi phạm, góp phần quan trọng vào việc bảo đảm tính hiệu lực, hiệu quả của chiến lược, cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực GDĐH.

Nội dung công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm chủ yếu hướng vào việc thực hiện luật pháp, chiến lược, cơ chế chính sách của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung nhằm hướng tới mục tiêu là bảo đảm sự phát triển của nguồn nhân lực GDĐH theo kế hoạch đã định, kịp thời phát hiện khiếm khuyết, bất cập của chính sách đã ban hành để điều chỉnh kịp thời.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẰM PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TỰ CHỦ ĐẠI HỌC HIỆN NAY

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã quan tâm và đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung và nguồn nhân lực GDĐH nói riêng bằng việc xây dựng các mục tiêu, chiến lược phát triển; ban hành các cơ chế, chính sách để hỗ trợ đội ngũ này. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung và nguồn nhân lực GDĐH nói riêng đã trở thành chìa khóa thành công để phát triển đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số hạn chế, bất cập. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát huy hơn nữa vai trò của Nhà nước trong việc phát triển nguồn nhân lực giáo dục đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học hiện nay như sau:

Thứ nhất, tạo lập nền tảng kinh tế - xã hội cho phát triển nguồn nhân lực GDĐH

Trong bối cảnh hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động mạnh mẽ đến các lĩnh vực kinh tế - xã hội nói chung, giáo dục và đào tạo nói riêng. Điều này đặt ra yêu cầu và tạo ra điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực GDĐH cả về số lượng, chất lượng và quy mô. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã tiếp tục khẳng định giáo dục là quốc sách hàng đầu và đặc biệt nhấn mạnh phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của Cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế [3]. Đồng thời, các thành tựu mới của khoa học công nghệ được ứng dụng vào quá trình giáo dục và đào tạo ở các nhà trường nói chung, trường đại học nói riêng… đã tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự phát triển về phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên ở các trường đại học. Bên cạnh đó, việc đầu tư, quan tâm cho giáo dục cũng là một trong những giải pháp để phát huy vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng.

Trong đó, Nhà nước cần tập trung vào một số vấn đề sau:(1) Phân cấp hệ thống giáo dục một cách khoa học để thấy rõ vai trò của Nhà nước đối với mỗi cấp giáo dục là khác nhau; từ đó, mức độ can thiệp của Nhà nước và chính sách của Nhà nước đối với mỗi cấp bậc giáo dục và đào tạo là khác nhau. Cần phải phân biệt hai bậc của hệ thống giáo dục quốc gia là giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp; phân biệt rõ 2 nhánh của giáo dục nghề nghiệp là đào tạo nghề và GDĐH. (2) Xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách phù hợp với từng bậc giáo dục. Do tính chất của từng bậc giáo dục là khác nhau nên sự tác động và mức độ chi phối của Nhà nước đối với từng bậc giáo dục cũng khác nhau. Trong đó, giáo dục phổ thông là bậc học bắt buộc, yêu cầu phải đạt đến sự phổ cập nên đòi hỏi Nhà nước phải bao cấp toàn bộ từ việc chi phí xây dựng cơ sở vật chất của nhà trường, sách giáo khoa, lương giáo viên; đồng thời, quyết định hệ thống các tiêu chí đánh giá của nhà trường. Còn đối với bậc giáo dục nghề nghiệp, do có yêu cầu cao hơn, phức tạp hơn nên phải tuân thủ các quy luật thị trường nhiều so với sự can thiệp và chi phối của Nhà nước. Vì vậy, để bảo đảm hiệu quả hoạt động, Nhà nước cần bảo đảm quyền tự chủ thật sự của các cơ sở giáo dục và đào tạo nghề nghiệp trên mọi phương diện. (3) Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát nhằm mục đích giúp cho các cơ sở giáo dục và đào tạo hoạt động đúng sứ mệnh, tôn chỉ, mục đích đã đề ra, bảo đảm chất lượng và hạn chế những sai sót, kịp thời xử lý những vi phạm…, đặc biệt là cơ sở giáo dục và đào tạo nghề nghiệp được giao quyền tự chủ. Cần xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng và thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo. (4) Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo để có thể tiếp nhận các nguồn lực, trao đổi và học tập

kinh nghiệm của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới để tiến hành đổi mới giáo dục và đào tạo. Đây là con đường tất yếu dẫn đến nền giáo dục và đào tạo nước ta theo kịp các nước.

Thứ hai, nhanh chóng khắc phục những hạn chế, bất cập trong thực hiện vai trò của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực giáo dục

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trong thực hiện vai trò của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực giáo dục, cần tập trung vào:

Một là, hoàn thiện chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Việc xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực giáo dục do Nhà nước đưa ra phải gắn với chiến lược phát triển giáo dục, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và các chiến lược cơ bản khác của quốc gia. Trong đó, chú trọng công tác phân tích và đánh giá dự báo phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Công tác dự báo xu thế phát triển nguồn nhân lực GDĐH có vai trò quan trọng, bởi đây là căn cứ quan trọng để tiến hành xây dựng chiến lược, quy hoạch và kế hoạch. Chính vì vậy, đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách phải nắm bắt các tin tức, sự kiện liên quan đang diễn ra; đồng thời, dự đoán chính xác những diễn biến có thể xảy ra trong tương lai; xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực GDĐHdài hạn, trung hạn và ngắn hạn. Đây là những nấc thang trong thực hiện quy hoạch, chiến lược đã đề ra. Xây dựng kế hoạch dài hạn và trung hạn cần nắm vững mối quan hệ giữa nhu cầu phát triển với khả năng của các nguồn lực.

Hai là, hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Việc hoàn thiện chính sách sử dụng nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng bao gồm: xây dựng và thực hiện chiến lược trọng dụng nguồn nhân lực giáo dục, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao; thực hiện chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nguồn nhân lực GDĐH một cách hợp lý; cải cách chế độ tiền lương và thưởng, tạo động lực mạnh mẽ và trực tiếp cho nguồn nhân lực giáo dục nói chung, nhân lực GDĐH nói riêng.

Ba là, hoàn thiện hệ thống thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Nhà nước cần tập trung: tạo lập khung pháp lý để thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực thi pháp luật, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng; quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý giáo dục và đào tạo làm căn cứ để tiến hành thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ thực hiện việc thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm; chú trọng công tác giám sát chất lượng của các cơ sở giáo dục và đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng.

Thứ ba, nâng cao năng lực, phẩm chất cán bộ và hiệu lực, hiệu quả của bộ máy tổ chức, quản lý nguồn nhân lực giáo dục

Để phát huy vai trò của Nhà nước trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo cũng như phát triển nguồn nhân lực GDĐH, cần bồi dưỡng, nâng cao năng lực và phẩm chất của đội ngũ cán bộ quản lý nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Trước hết, phải có cán bộ tốt thì mới có thể thúc đẩy hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy tổ chức quản lý nguồn nhân lực giáo dục. Đảm nhận công việc này cần có các chuyên gia trong cùng lĩnh vực mới có thể hiểu rõ đặc điểm của nguồn nhân lực giáo dục nói chung, nhân lực GDĐH nói riêng. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ quản lý này phải có trách nhiệm và lương

tâm nghề nghiệp được bố trí công việc phù hợp với trình độ, năng lực, phẩm chất của mình. Điều này đòi hỏi Nhà nước cần có chính sách thu hút, tuyển dụng những người tài vào làm việc trong bộ máy tổ chức, quản lý nguồn nhân lực giáo dục.

Xây dựng chính sách phải gắn liền với việc thực thi chính sách. Bên cạnh việc đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý đủ phẩm chất và năng lực cần có bộ máy tổ chức, quản lý hoạt động có hiệu lực, hiệu quả để hoạch định, thực thi chính sách. Sức mạnh của bộ máy và những con người vận hành bộ máy Nhà nước đó sẽ thể hiện sức mạnh và vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, nhân lực GDĐH nói riêng. Do đó, nâng cao năng lực, phẩm chất cán bộ và hiệu lực, hiệu quả của bộ máy tổ chức, quản lý là giải pháp quan trọng hàng đầu để phát huy vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực GDĐH.

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang đặt ra yêu cầu cấp thiết về phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Từ kinh nghiệm của các nước trên thế giới và thực tiễn Việt Nam khẳng định, để phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng, tất yếu phải có sự can thiệp của Nhà nước; sự can thiệp của Nhà nước càng tích cực, đầy đủ, khoa học… thì nguồn nhân lực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng ngày càng phát triển mạnh mẽ về số lượng và nâng cao về chất lượng.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết đã khai thác dữ liệu thứ cấp từ những nguồn khác nhau như các bài báo khoa học, tạp chí chuyên ngành, các trang thông tin điện tử khu vực và toàn cầu. Để tiến hành thực hiện nghiên cứu, phương pháp được áp dụng trong bài viết này là phương pháp định tính gồm: Phương pháp tiếp cận hệ thống theo đó tiếp cận với các tài liệu nghiên cứu, các quy định pháp lý liên quan đến vấn đề nghiên cứu; Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng nhằm phân tích và tổng hợp vai trò của Nhà nước trong việc phát triển nguồn nhân lực giáo dục đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Hoàng Chí Bảo (2018), *Giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế - Những luận đề về triết lý giáo dục đại học*, Hội thảo giáo dục 2018: Giáo dục đại học - chuẩn hóa và hội nhập quốc tế, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội, Hà Nội.

[2] Chính phủ (2018), *Dự thảo Nghị định Quy định cơ chế tự chủ của cơ sở giáo dục đại học công lập*.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Hội Khoa học Tâm lý - Giáo dục Việt Nam (2017), Kỷ yếu Hội thảo khoa học: *Quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục - đào tạo trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Tây Ninh.

KHOẢNG TRỐNG NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VỀ KHOA HỌC MỞ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Lê Trung Nghĩa[1]

Viện Nghiên cứu, Đào tạo và Phát triển Tài nguyên Giáo dục Mở
Hiệp hội các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Giấy phép nội dung: CC BY-SA 4.0 Quốc tế

Abstract

Institutional autonomy in Higher Education is distinguished into two: (1) substantive autonomy related to academics and research; and (2) procedural autonomy related to non-academic areas, especially financial matters. Institutional autonomy will not succeed if it focuses solely on procedural autonomy and/or does not match today's irreversible world trend of open science in substantive autonomy.

Keywords*: substantive autonomy; procedural autonomy; open science; UNESCO's Open Science Toolkit.*

1. BỐI CẢNH QUỐC TẾ

Trong giáo dục đại học, tự chủ cơ sở đã được đề cập tới từ ít nhất là 25 năm trước trong tài liệu của UNESCO có tên là 'Khuyến nghị liên quan đến tình trạng của đội ngũ giảng viên giáo dục đại học'. Nó nêu rằng "**Quyền tự chủ là một dạng quyền tự do học thuật của cơ sở và là điều kiện tiên quyết cần thiết để đảm bảo thực hiện đúng chức năng được giao cho đội ngũ giảng viên và các cơ sở giáo dục đại học**"[1].

Cũng về khía cạnh tự chủ cơ sở trong giáo dục đại học, tài liệu 'Xem xét tự chủ và trách nhiệm giải trình trong các cơ sở đại học công và tư' do Ngân hàng Thế giới xuất bản tháng 11/2009 đã chỉ ra hai dạng cơ bản của tự chủ trong các cơ sở giáo dục đại học, cả công lẫn tư, đó là: (1) tự chủ thực chất có liên quan tới học thuật và nghiên cứu; và (2) tự chủ thủ tục có liên quan tới các lĩnh vực phi học thuật, như trong Bảng 1.

Bảng 1: Các dạng khác nhau của (quyền) tự chủ cơ sở

Thực chất (học thuật và nghiên cứu)	**Thủ tục (các lĩnh vực phi học thuật)**
Thiết kế chương trình giảng dạy	Lập ngân sách
Chính sách nghiên cứu	Quản lý tài chính
Các tiêu chuẩn đầu vào	Bổ nhiệm nhân viên phi học thuật
Bổ nhiệm nhân viên học thuật	Mua sắm
Cấp bằng	Ký kết hợp đồng

Một trong các nguyên tắc chung trong phần kết luận của tài liệu đó nêu rằng: "Cần phải suy nghĩ hơn nữa về **sự cân bằng giữa quyền tự chủ thực chất** và **quyền tự chủ thủ tục**. Các quốc gia khác nhau đã nhấn mạnh quyền tự chủ thủ tục hoặc thực chất. Tuy nhiên, việc thúc đẩy quyền tự chủ trong lĩnh vực này hoặc kia có thể mang lại lợi ích

[1] letrungnghia.foss@gmail.com

ngắn hạn nhưng trừ khi chúng được thực hiện cùng nhau, những cải cách này không thể mang lại sự thay đổi có ý nghĩa trong hành vi"[2].

Từ một góc nhìn khác, để giáo dục Việt Nam không bị tụt hậu với thế giới, nguồn lực đầu tư về khoa học mở cho giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ ở Việt Nam cần phải được quan tâm đúng mức, khi mà Khuyến nghị Khoa học Mở của UNESCO[3] đã được 193 quốc gia thành viên của nó thông qua ngày 23/11/2021, biến khoa học mở thành xu thế không thể đảo ngược của thế giới ngày nay. Về khía cạnh này, hiện nay UNESCO, thông qua các nhóm làm việc về khoa học mở của mình và bằng việc lần lượt xuất bản hàng loạt các tài liệu của Bộ công cụ Khoa học Mở[4], tích cực hỗ trợ cho các quốc gia thành viên và các tổ chức có liên quan, bao gồm các cơ sở giáo dục đại học và các viện nghiên cứu, khắp trên thế giới để triển khai các nội dung của Khuyến nghị vào thực tế cuộc sống.

2. BỐI CẢNH TRONG NƯỚC

Kể từ khi Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020, trong đó có việc "Hoàn thiện chính sách phát triển giáo dục đại học theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục đại học, sự quản lý của Nhà nước và vai trò giám sát, đánh giá của xã hội đối với giáo dục đại học", đã có những triển khai thí điểm trong thực tế và chứng minh rằng cơ chế tự chủ đại học là đúng và cần thiết dù còn rất nhiều khó khăn, vướng mắc, dù được bàn luận nhiều suốt trong thời gian qua vẫn chưa có hồi kết, và có thể được liệt kê vắn tắt qua một vài đoạn trích dẫn như sau:

- "Các vấn đề liên quan tới tự chủ đại học có rất nhiều...: Chiến lược phát triển và hội nhập quốc tế; Đổi mới quản trị đại học và quản lý nhà nước; Nguồn lực cho phát triển giáo dục đại học"[5].
- "Việc tự chủ đại học đã có chủ trương chính thức, có nghị quyết của Trung ương và có luật quy định, 23 trường đã được Chính phủ cho phép thực hiện thí điểm. Nhìn chung việc thực hiện thí điểm đã cho thấy, mặc dù còn rất nhiều trở ngại, nhưng kết quả có khá lên đáng kể so với trước, góp phần khẳng định một lần nữa bằng thực tế rằng tự chủ là một cơ chế đúng và cần thiết"[6].
- "Tự chủ đại học đã được đặt ra mười mấy năm nay, nhưng vẫn cứ phải bàn, rất sốt ruột, tiến triển rất chậm, rất nhiều vướng mắc... hiện vẫn còn nhầm lẫn giữa việc Nhà nước trao quyền cho các cơ sở giáo dục đại học tự chủ với việc phân quyền quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học, nhầm lẫn giữa tự chủ với tự túc tài chính"[7].
- "Tự chủ giáo dục đại học (GDĐH) đã được thực hiện từ năm 2015, sau khi có Nghị quyết 77/NQ-CP của Chính phủ; đặc biệt từ khi có Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật 34) và Nghị định 99/2019/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật 34. Trong quá trình triển khai thực hiện, có những vướng mắc liên quan tới các cơ quan quản lý; đồng bộ trong hệ thống văn bản pháp luật liên quan chưa được sửa đổi, bổ sung; quản trị tài chính,…"

Có thể thấy từ những trích dẫn ở trên, cùng với những bàn luận liên quan trong thời gian vừa qua về tự chủ đại học, những vấn đề nổi cộm rất cần được giải quyết như sự cần thiết xóa bỏ cơ chế "xin - cho" bằng việc xóa bỏ cơ quan chủ quản đối với các cơ sở giáo

dục đại học như một hình thức "giấy phép con" để thực sự chuyển từ các hệ thống nhà nước kiểm soát sang nhà nước giám sát; xử lý mối quan hệ và sự cân bằng tối ưu giữa quyền tự chủ với trách nhiệm giải trình của các cơ sở giáo dục đại học; xác định rõ vai trò/trách nhiệm và mối quan hệ giữa bí thư đảng ủy với chủ tịch hội đồng trường và hiệu trưởng; làm rõ tự chủ hay tự túc tài chính; xử lý các mâu thuẫn trong các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến tự chủ đại học; và nhiều thách thức và rào cản khác cần phải được giải quyết nhằm mục đích cuối cùng là để nâng cao chất lượng giáo dục đại học, và vì thế nâng cao năng lực và sức mạnh quốc gia.

Có vẻ như hiện nay ở Việt Nam, quyền tự chủ thủ tục đang được tập trung bàn luận nhiều hơn so với quyền tự chủ thực chất.

3. BỘ CÔNG CỤ KHOA HỌC MỞ CỦA UNESCO VÀ KHOẢNG TRỐNG NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VỀ KHOA HỌC MỞ TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM?

Để giúp các quốc gia và các bên liên quan triển khai các nội dung của Khuyến nghị Khoa học Mở, cuối năm 2022, UNESCO đã xuất bản 8 tài liệu đầu tiên của Bộ công cụ Khoa học Mở, và hiện đang gấp rút chuẩn bị để xuất bản hàng loạt các tài liệu khác của Bộ công cụ này trong năm 2023.

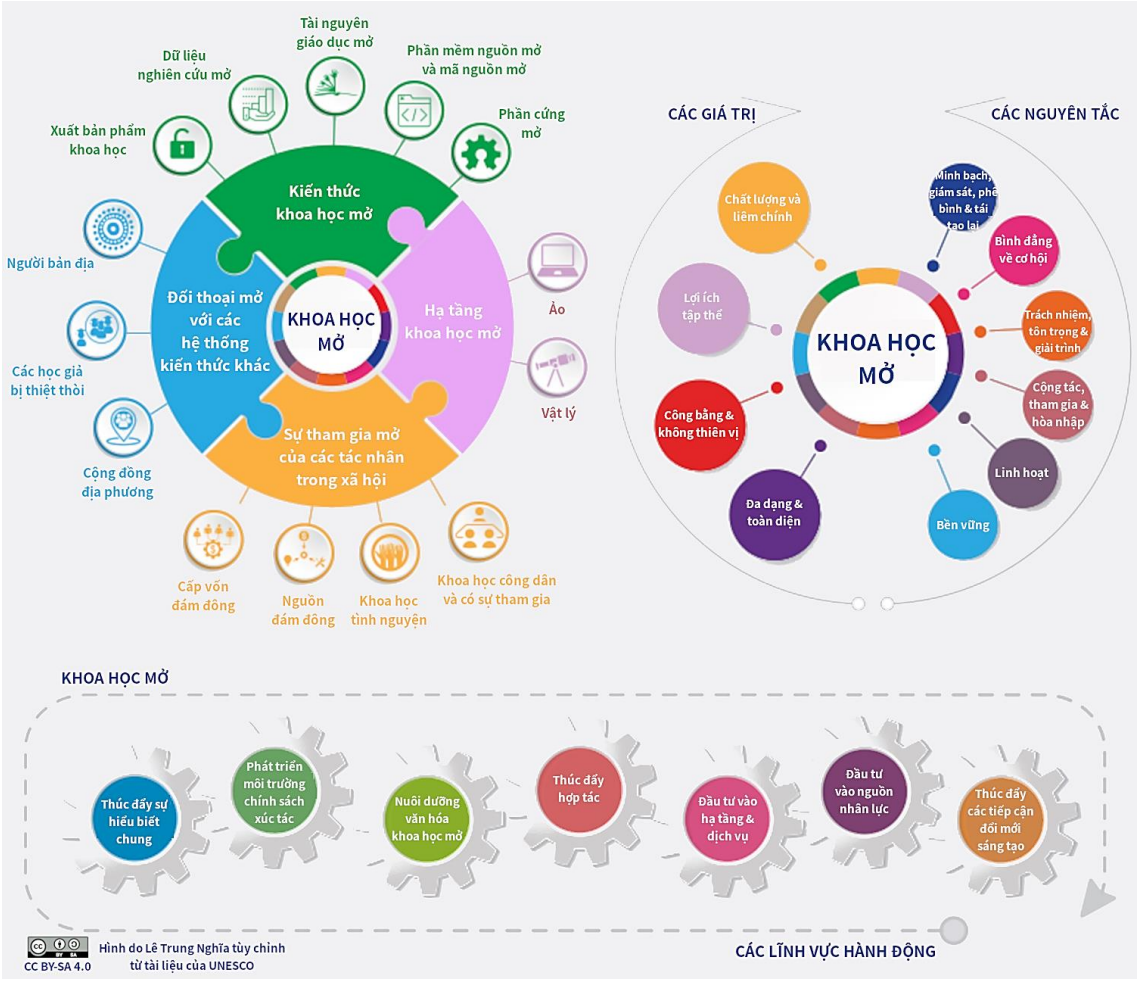
Tất cả 8 tài liệu của bộ công cụ khoa học mở đã được UNESCO xuất bản cuối năm 2022 đều có một trang dành riêng để tóm tắt những điểm nội dung chính yếu nhất được nêu trong Khuyến nghị Khoa học Mở, như sau:

"Khuyến nghị Khoa học Mở, công cụ thiết lập tiêu chuẩn quốc tế đầu tiên về khoa học mở, đã được 193 quốc gia thông qua vào tháng 11/2021 tại phiên 41 Hội nghị Toàn thể UNESCO. Khuyến nghị này cung cấp một định nghĩa được quốc tế đồng thuận và một tập hợp các giá trị và các nguyên tắc định hướng chung cho khoa học mở. Nó cũng xác định một tập hợp các hành động giúp tiến hành hoạt động công bằng và hợp lý của khoa học mở cho tất cả các bên ở các mức cá nhân, cơ sở, quốc gia, khu vực và quốc tế."

Một trong số 8 tài liệu đã được xuất bản nêu trên được dành riêng cho các cơ sở giáo dục đại học với hàng loạt các câu hỏi và gợi ý các câu trả lời cho từng câu hỏi trong số đó để giúp các cơ sở giáo dục đại học kiểm tra xem liệu họ có đang trong quá trình triển khai khoa học mở hay không. Bên dưới đây nêu tóm tắt nội dung tài liệu và các câu hỏi đó, với hy vọng các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam có thể tự đánh giá thông qua việc tự trả lời các câu hỏi đó để xem liệu họ có đang đi đúng theo xu hướng khoa học mở không thể đảo ngược của thế giới ngày nay hay không khi đề cập tới "Chiến lược phát triển và hội nhập quốc tế" trong bối cảnh của tự chủ giáo dục đại học như được nhắc tới ở phần trên.

Tên tài liệu: Danh sách kiểm tra cho các trường đại học trong triển khai Khuyến nghị Khoa học Mở của UNESCO[8].

Mục đích của tài liệu: "để cung cấp hỗ trợ thực hành cho cộng đồng các trường đại học để hiểu tốt hơn Khuyến nghị Khoa học Mở, đặc biệt bằng việc nêu bật các lĩnh vực áp dụng cho các nhà lãnh đạo đại học nào mong muốn hỗ trợ triển khai nó."



Hình 1: Khuyến nghị Khoa học Mở của UNESCO, tất cả các khía cạnh

Các câu hỏi (CH) chính và các vấn đề có liên quan tới từng câu hỏi đó:

CH1: Như một trường đại học thực hành khoa học mở, bạn làm thế nào để…

1. **Nuôi dưỡng các phương pháp mở**, ví dụ: Liệu các thực hành khoa học ở trường đại học của bạn có là mở mặc định? Liệu các nhà đổi mới sáng tạo trong trường đại học của bạn có được khuyến khích và được ưu đãi để làm cho các thực hành và các sản phẩm của họ là mở? Liệu những người mới đến cơ sở của bạn có được giới thiệu về khoa học mở từ rất sớm?
2. **Đưa các thực hành mở vào dòng chính**: ví dụ, xây dựng tính mở trong các chính sách cốt lõi cho khoa học, quản lý dữ liệu, tài nguyên giáo dục; lồng ghép các thực hành khoa học mở vào các mối quan hệ đối tác của trường đại học với các đối tác trong và ngoài nước.
3. **Sử dụng và tạo lập các hạ tầng khoa học**: ví dụ: Liệu các công cụ được các nhà khoa học và sinh viên sử dụng trong cơ sở của bạn có sẵn sàng mở trên các nền tảng mở hay không? Các hạ tầng có thể vừa vật lý và ảo.

4. **Suy nghĩ vượt ra khỏi các bài báo khoa học**: Liệu tất cả các giai đoạn của quy trình khoa học, từ khái niệm hóa và đồng thiết kế các dự án nghiên cứu tới truyền thông sau xuất bản, có là mở hay không? Các xuất bản phẩm là kết quả đầu ra của nghiên cứu khoa học có được cấp phép mở hoặc hiến tặng vào phạm vi công cộng hay không? Chúng có được ký gửi vào một kho mở phù hợp hay không?
5. **Hỗ trợ tham gia và đối thoại hòa nhập toàn diện**: Khoa học mở bao gồm tất cả các ngành khoa học và các khía cạnh thực hành học thuật và xây dựng dựa trên 4 trụ cột chính: (1) Truy cập mở tới kiến thức khoa học; (2) Các hạ tầng khoa học mở; (3) Sự tham gia mở của các tác nhân xã hội; và (4) Đối thoại mở với các hệ thống kiến thức khác. Ví dụ: (1) Các hoạt động nghiên cứu khoa học ở cơ sở giáo dục đại học của bạn có sự tham gia của các đối tượng không phải là các nhân viên hàn lâm và các nhà nghiên cứu khoa học hay không? (2) Bạn có tiến hành đối thoại mở với các hệ thống kiến thức khác, ví dụ như hệ thống kiến thức của các dân tộc thiểu số, hay không?

CH2: Liệu các giá trị ở cơ sở của bạn có phù hợp với các giá trị cốt lõi của Khuyến nghị Khoa học Mở của UNESCO?

Bốn giá trị cốt lõi: (1) Chất lượng và liêm chính; (2) Lợi ích tập thể; (3) Công bằng và không thiên vị; (4) Đa dạng và hòa nhập toàn diện.

Sáu nguyên tắc hướng dẫn được điều chỉnh cho phù hợp với bốn giá trị cốt lõi gồm: (1) Minh bạch, giám sát, phê bình & tái tạo lại được; (2) Bình đẳng về cơ hội; (3) Trách nhiệm, tôn trọng và giải trình; (4) Hợp tác, tham gia và hòa nhập; (5) Linh hoạt nhờ tính đa dạng; và (6) Tính bền vững.

CH3: Bạn có kết hợp các lĩnh vực hành động sau đây vào các hoạt động trong trường đại học của bạn? Nếu không, bạn đã lên kế hoạch cho một lộ trình thời gian biểu để kết hợp lĩnh vực hành động này trong tương lai chưa? Ứng với mỗi lĩnh vực được liệt kê bên dưới đây đều có nhiều diễn giải chi tiết trong tài liệu. Tuy nhiên, trong khuôn khổ của một bài báo, dưới đây chỉ nêu một trong số các diễn giải đó cho từng lĩnh vực hành động như là ví dụ.

1. **Thúc đẩy sự hiểu biết chung về khoa học mở, những lợi ích và thách thức có liên quan của nó, cũng như các con đường khác nhau tới khoa học mở.** Ví dụ: **Đảm bảo rằng nghiên cứu được nhà nước cấp vốn được thực hiện dựa trên các nguyên tắc khoa học mở** phù hợp với các điều khoản của Khuyến nghị này, và rằng kiến thức khoa học từ nghiên cứu được nhà nước cấp vốn, bao gồm các xuất bản phẩm khoa học, dữ liệu nghiên cứu mở, phần mềm nguồn mở, mã nguồn mở và phần cứng mở, *là được cấp phép mở hoặc được hiến tặng vào phạm vi công cộng*.
2. **Phát triển và xúc tác cho môi trường chính sách về khoa học mở.** Ví dụ: **Phát triển hoặc khuyến khích các môi trường chính sách**, bao gồm những thứ đó ở các mức cơ sở, quốc gia, khu vực và quốc tế **để hỗ trợ cho việc vận hành khoa học mở và triển khai hiệu quả các thực hành khoa học mở**, bao gồm các chính sách ưu đãi cho các thực hành khoa học mở giữa các nhà nghiên cứu. Thông qua quy trình nhiều bên liên quan, tham gia minh bạch bao gồm đối thoại với cộng đồng khoa học, đặc biệt với các nhà nghiên cứu sự nghiệp sớm, và các tác nhân khoa học mở khác.

3. **Đầu tư vào các hạ tầng và dịch vụ khoa học mở.** Ví dụ: **Thúc đẩy các hạ tầng khoa học mở phi thương mại**.
4. **Đầu tư vào nguồn nhân lực, đào tạo, giáo dục, sáng số (Digital Literacy) và xây dựng năng lực cho khoa học mở.** Ví dụ: **Đồng thuận về một khung năng lực khoa học mở** phù hợp với các nguyên tắc đặc thù cho các nhà nghiên cứu ở các giai đoạn sự nghiệp khác nhau, cũng như cho các tác nhân tích cực trong các khu vực công và tư hoặc xã hội dân sự, những người cần các năng lực cụ thể để đưa vào sử dụng các sản phẩm khoa học mở trong sự nghiệp nghề nghiệp của họ; và phát triển các kỹ năng và các chương trình đào tạo được thừa nhận để hỗ trợ đạt được các năng lực đó.
5. **Nuôi dưỡng văn hóa khoa học mở và điều chỉnh các ưu đãi cho khoa học mở.** Ví dụ: **Tham gia tích cực trong việc loại bỏ các rào cản đối với khoa học mở, đặc biệt là những rào cản có liên quan tới các hệ thống đánh giá và khen thưởng cho sự nghiệp và nghiên cứu**.
6. **Thúc đẩy các cách tiếp cận đổi mới sáng tạo cho khoa học mở ở các giai đoạn khác nhau của quy trình khoa học.** Ví dụ: **Thúc đẩy khoa học mở ngay từ đầu quy trình nghiên cứu** và mở rộng các nguyên tắc của tính mở trong tất cả các giai đoạn của quy trình nghiên cứu để cải thiện chất lượng và khả năng tái tạo lại, bao gồm việc khuyến khích cộng tác và các mô hình đổi mới sáng tạo khác do cộng đồng dẫn dắt, .v.v.
7. **Thúc đẩy hợp tác quốc tế và nhiều bên liên quan trong bối cảnh khoa học mở và với quan điểm giảm thiểu các khoảng trống về kỹ thuật số, công nghệ và kiến thức.** Ví dụ: **Thúc đẩy và tăng cường hợp tác quốc tế giữa tất cả các tác nhân khoa học mở**, dù dựa trên cơ sở song phương hay đa phương.
8. **Việc giám sát.** Ví dụ: **Giám sát các chính sách và cơ chế có liên quan tới khoa học mở** bằng việc sử dụng sự kết hợp các cách tiếp cận định tính và định lượng, khi thích hợp.

Một cách chủ quan, cả 3 câu hỏi về khoa học mở cùng các vấn đề và ví dụ được nêu trong diễn giải ở trên đều mới, rất mới và rất nhiều trong số đó là chưa từng có trong giáo dục đại học ở Việt Nam.

4. THAY CHO LỜI KẾT

Tự chủ cơ sở trong giáo dục đại học hiện đang là chủ đề rất nóng và sẽ còn được tranh luận rất nhiều trong thời gian tới.

Từ kinh nghiệm của thế giới để tự chủ cơ sở thành công trong giáo dục đại học, các tranh luận, cũng như các hành động, nên được tập trung không chỉ vào (quyền) tự chủ thủ tục, mà cần có sự tập trung nhiều hơn vào (quyền) tự chủ thực chất để có sự cân bằng giữa hai dạng (quyền) tự chủ đó để có thể giúp mang lại sự thay đổi có ý nghĩa trong hành vi.

Để chuyển đổi tư duy và các hoạt động liên quan tới học thuật và nghiên cứu, và vì thế (quyền) tự chủ thực chất, từ đóng sang mở, chắc chắn là công việc rất khó khăn, đòi hỏi rất nhiều sự đầu tư trong cả ngắn - trung - dài hạn mọi nguồn lực, bao gồm cả nhân lực, tiền bạc, thời gian và khác.

Thách thức đối với các quyền tự chủ cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là lớn hơn nhiều và chưa từng có khi mà khoa học mở đã trở thành một xu thế không thể đảo ngược của thế giới ngày nay, trong khi hầu hết những gì được trình bày về khoa học mở trong bài viết này là thuộc về (quyền) tự chủ thực chất, có liên quan tới học thuật (mở) và nghiên cứu (mở) và hầu như chưa từng có trong giáo dục đại học Việt Nam.

Nói cách khác, (quyền) tự chủ cơ sở trong các cơ sở giáo dục đại học có thể sẽ không thành công và giáo dục đại học của Việt Nam sẽ tụt hậu hơn nữa so với thế giới nếu khoảng trống nguồn lực đầu tư về khoa học mở cho giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ không được lấp đi càng nhanh càng tốt.

Các chú giải

[1] UNESCO, 1997: *Recommendation the regarding Status of Higher-Education Teaching Personnel*: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113234, p.8. Bản dịch sang tiếng Việt: https://www.dropbox.com/s/p5p0d7h9i3wscj9/113234qaab_Vi-02022023.pdf?dl=0, trang 8-9, đoạn 18.

[2] The World Bank, November 2009: Examining Autonomy and Accountability in Public and Private Tertiary Institutions by Reehana Raza for Human Development Network: https://documents1.worldbank.org/curated/en/267671468158063464/pdf/526540WP0Auton145574B01PUBLIC110pdf.pdf, p.32. Bản dịch sang tiếng Việt: https://www.dropbox.com/s/3rqx8fooxcjv9ov/526540WP0Auton145574B01PUBLIC110_Vi-28012023.pdf?dl=0, trang 34, mục 4.

[3] UNESCO, 2021: *Recommendation on Open Science*: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379949. Bản dịch sang tiếng Việt: https://www.dropbox.com/s/l3q04t99nil5mgo/379949eng_Vi-25112021.pdf?dl=0

[4] Đến hết năm 2022, Bộ công cụ Khoa học Mở của UNESCO gồm 8 tài liệu đã được xuất bản và hàng loạt các tài liệu dự kiến sẽ được xuất bản trong năm 2023, xem: https://www.unesco.org/en/open-science/toolkit. Cả 8 tài liệu hiện có đều đã được dịch sang tiếng Việt, xem: https://giaoducmo.avnuc.vn/khoa-hoc-mo/chao-don-bo-cong-cu-khoa-hoc-mo-cua-unesco-cac-ban-dich-sang-tieng-viet-852.html

[5] Tạp chí Giáo dục Việt Nam, 2022: Khó khăn vướng víu của tự chủ ĐH do những thói quen cũ, cách nghĩ cũ, tư duy cũ. https://giaoduc.net.vn/kho-khan-vuong-viu-cua-tu-chu-dh-do-nhung-thoi-quen-cu-cach-nghi-cu-tu-duy-cu-post228581.gd

[6] TS. Vũ Ngọc Hoàng: *Năm 2023 rất cần thiết tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 29*. https://giaoduc.net.vn/tsvu-ngoc-hoang-nam-2023-rat-can-thiet-tong-ket-10-nam-thuc-hien-nghi-quyet-29-post232307.gd.

[7] Tạp chí Giáo dục Việt Nam, 2022: *Tọa đàm khoa học: Giải pháp để phát triển tự chủ đại học*. https://giaoduc.net.vn/toa-dam-khoa-hoc-giai-phap-de-phat-trien-tu-chu-dai-hoc-post223783.gd

[8] UNESCO, 2022: Checklist for universities on implementing the UNESCO recommendation on open science: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383328. Bản dịch sang tiếng Việt: https://www.dropbox.com/s/yq7k0dhtwmudwf8/383328eng_Vi-22012023.pdf?dl=0

NHỮNG THÁCH THỨC TRONG THỰC HIỆN CƠ CHẾ TỰ CHỦ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Lê Thị Thanh Trà[1]
Nguyễn Thị Hường
Trường Đại học Kỹ thuật Y tế Hải Dương

Abstract

Renovating the autonomy for public universities is an urgent requirement in the current period, in line with the trend of society, improves operational efficiency and service quality that public institutions provide to society. In this article, the author has outlined the basic issues of public university autonomy, advantages and disadvantages in implementing university autonomy in Vietnam.

Keywords*: Autonomy, autonomy mechanism.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bước vào những thập niên cuối cùng của thế kỷ thứ XX, sự xuất hiện của nền kinh tế tri thức cùng với những tiến bộ vượt bật của công nghệ thông tin và truyền thông đã tạo nên những thay đổi mạnh mẽ trong đời sống xã hội trên phạm vi toàn cầu đặc biệt là đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Dưới góc độ vi mô cho thấy, giáo dục đại học trong chiến lược giáo dục chỉ thành công khi các cơ sở đào tạo và các trường đại học là những trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất, chuyển giao công nghệ và xuất khẩu tri thức hay nói cách khác, mỗi cơ sở đào tạo và trường phải có thương hiệu về tri thức cho riêng mình. Thương hiệu về tri thức của mỗi cơ sở đào tạo và trường đại học không ngẫu nhiên mà có, nó chỉ được tạo ra khi đơn vị đào tạo đó giải quyết được đồng thời ba vấn đề: Đội ngũ cán bộ giáo viên phải vừa hồng vừa chuyên và tâm huyết với nghề nghiệp; phương pháp đào tạo, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo bao gồm thư viện, phòng học, phòng thí nghiệm, nhà xưởng, trang thiết bị thực hành, thực tập phải khang trang, hiện đại; giáo trình, giáo án, bài giảng phải cập nhật được những công nghệ, kiến thức mới, tương xứng với yêu cầu của các đơn vị, doanh nghiệp sử dụng sản phẩm đào tạo. Người học được tuyển vào qua các kỳ tuyển sinh phải đủ trình độ, năng lực và say mê với ngành nghề được đào tạo. Điều đó đã làm cho các cơ sở giáo dục và đào tạo tăng thêm quyền lực, động lực, trở nên năng động, sáng tạo hơn và tăng tính cạnh tranh về học thuật và chất lượng đầu ra. Cơ chế quản lý giáo dục theo mô hình tập trung quyền lực cho các cơ quan quản lý giáo dục cấp cao không còn phù hợp, nói cách khác là các cơ quan đó không kham nổi, không xử lý kịp thời các đòi hỏi và làm mất đi nhiều cơ hội của cơ sở. Do vậy, việc phân quyền thực hiện tự chủ của các cơ sở giáo dục và đào tạo trở thành cơ chế mới, thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục.

[1] traltt@hmtu.edu.vn

2. NỘI DUNG

2.1. Khái niệm về quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục và đào tạo

Theo tự điển tiếng Việt [3], tự chủ là "*tự điều hành, quản lý mọi công việc của mình không bị ai chi phối*". Như vậy, quyền tự chủ của một cơ sở giáo dục và đào tạo là quyền được tự tổ chức, quản lý các hoạt động của cơ sở một cách chủ động, tích cực, sáng tạo nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ, sứ mệnh của cơ sở giáo dục và đào tạo. Chủ thể thực hiện quyền tự chủ là lãnh đạo của cơ sở giáo dục và đào tạo đó.

Quyền tự chủ của cơ sở giáo dục và đào tạo được hiểu theo hai cấp độ: Cấp độ lớn là quyền tự chủ của cơ sở giáo dục và đào tạo đối với quyền điều hành, kiểm soát của cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo. Cấp độ nhỏ hơn là quyền tự chủ trong nội bộ của cơ sở giáo dục và đào tạo.

Hiện nay, trên thế giới có nhiều mô hình thực hiện quyền tự chủ của cơ sở giáo dục và đào tạo tùy theo cách hiểu về vấn đề tự chủ, biểu hiện rõ nhất là trong thực hiện quyền tự chủ đại học. Có thể kể đên các mô hình như: Mô hình tự chủ độc lập (independent) ở Anh, Úc; Mô hình bán tự chủ (semi-autonomous) ở Pháp, New Zealand; Mô hình bán độc lập (semi-independent) ở Singapore; Theo xu hướng hiện nay, vai trò của nhà nước từ mô hình nhà nước kiểm soát cũng chuyển dần sang mô hình nhà nước giám sát trong thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục và đào tạo. Như vậy, việc thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục và đào tạo như thế nào thì cũng được thể hiện dưới hai hình thức cơ bản là tự chủ toàn diện và tự chủ không toàn diện (bán tự chủ). Trong thực tế dù là theo mô hình tự chủ nào thì nhà nước cũng phải giữ vai trò giám sát, không đứng ngoài hoàn toàn. Khi cần thiết nhà nước sẽ thực hiện hỗ trợ, giải cứu và can thiệp khi có vấn đề nảy sinh từ thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục và đào tạo.

Quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục và đào tạo thường có bốn nội dung cơ bản là: Tự chủ về tổ chức bộ máy, biên chế, nhân sự; Tự chủ về thực hiện tuyển sinh, chương trình, giáo trình, quy trình đào tạo; Tự chủ về tài chính; Tự chủ về liên kết, hợp tác trong đào tạo. Trong đó, tự chủ về tài chính là vấn đề cốt lõi.

Về khái niệm trách nhiệm, theo Hán Việt từ điển của Đào Duy Anh, trách nhiệm là "*nhận cái việc ấy là phần của mình, mà gánh lấy - Lỗi phải chịu, công về mình*" [1]. Như vậy tự chịu trách nhiệm được hiểu là chủ thể được giao quyền tự chủ ở cơ sở giáo dục và đào tạo phải chịu sự giám sát, đánh giá, được khen thưởng, vinh danh khi có công, bị xử lý kỷ luật, pháp luật khi vi phạm trong thực thi quyền lực được giao. Chủ thể thực hiện quyền tự chủ còn có nghĩa vụ phải giải trình khi có yêu cầu hoặc chất vấn từ các bên liên quan trong thực hiện quyền tự chủ. Đây cũng là trách nhiệm thường xuyên của chủ thể trong thực hiện quyền tự chủ. Do vậy thuật ngữ trách nhiệm ở đây còn được hiểu là trách nhiệm giải thích, trách nhiệm giải trình, trách nhiệm xã hội.

Thiết chế quyền tự chủ giáo dục của nhiều nước trên thế giới theo hướng quyền tực chủ đi đôi với trách nhiệm giải trình. Ở Việt Nam thiết chế theo hướng quyền tự chủ đi liền với tự chịu trách nhiệm.

2.2. Đặc điểm hoạt động của đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập

Đơn vị sự nghiệp đào tạo công lập là đơn vị sự nghiệp (ĐVSN) do Nhà nước thành lập, gắn liền với chức năng cung ứng dịch vụ giáo dục - đào tạo cho xã hội. Hoạt động sự

nghiệp đào tạo là những hoạt động không trực tiếp sản xuất ra của cải, nhưng nó có tác động trực tiếp đến lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất, có tính quyết định tới năng suất lao động xã hội. Hoạt động sự nghiệp chủ yếu mang ý nghĩa phục vụ cho hoạt động kinh tế và hoạt động xã hội. Hoạt động sự nghiệp đào tạo là hoạt động cung cấp và thỏa mãn nhu cầu chung của cả cộng đồng.

Bên cạnh những hoạt động mang tính chất chung, hoạt động của các đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập có những nét đặc thù so với các hoạt động kinh tế khác trong nền kinh tế. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, đơn vị sự nghiệp đào tạo là một tổ chức hoạt động theo nguyên tắc phục vụ xã hội, không vì mục tiêu lợi nhuận.

Trong nền kinh tế thị trường, các dịch vụ do hoạt động đào tạo tạo ra đều có thể trở thành hàng hóa cung ứng cho mọi đối tượng trong xã hội. Việc cung ứng các hàng hóa này cho thị trường chủ yếu không vì mục đích lợi nhuận như hoạt động sản xuất kinh doanh. Nhà nước tổ chức, duy trì và tài trợ cho các hoạt động sự nghiệp đào tạo để cung cấp những sản phẩm, dịch vụ cho thị trường trước hết nhằm thực hiện vai trò của Nhà nước trong phân phối lại thu nhập và thực hiện các chính sách phúc lợi công cộng khi can thiệp vào thị trường. Qua đó, sự nghiệp đào tạo hỗ trợ cho các ngành, các lĩnh vực kinh tế hoạt động bình thường, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, đảm bảo nguồn nhân lực thúc đẩy hoạt động kinh tế phát triển, đảm bảo và không ngừng nâng cao đời sống, sức khỏe, văn hóa và tinh thần của nhân dân.

Thứ hai, các sản phẩm, dịch vụ của các ĐVSN đào tạo mang lại lợi ích chung, có tính bền vững và gắn bó hữu cơ với quá trình tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần của xã hội.

Sản phẩm, dịch vụ do hoạt động sự nghiệp đào tạo tạo ra chủ yếu là những giá trị về tri thức, văn hóa, phát minh, sức khỏe, đạo đức và các giá trị về xã hội,... Đó là những sản phẩm vô hình và có thể dùng chung cho nhiều người, cho nhiều đối tượng trên phạm vi rộng. Nhìn chung, đại bộ phận các sản phẩm của ĐVSN đào tạo là sản phẩm có tính phục vụ không chỉ bó hẹp trong một ngành hoặc một lĩnh vực nhất định mà những sản phẩm đó khi tiêu dùng thường có tác dụng lan tỏa, truyền tiếp.

Sản phẩm của các hoạt động sự nghiệp đào tạo chủ yếu tạo ra *"hàng hóa công cộng"* ở dạng phi vật chất, phục vụ trực tiếp hoặc gián tiếp quá trình tái sản xuất xã hội. Cũng như các hàng hóa khác, sản phẩm của các ĐVSN đào tạo có giá trị và giá trị sử dụng nhưng có điểm khác biệt là tính có giá trị xã hội cao của nó. Điều đó, đồng nghĩa với nhiều người cùng sử dụng, dùng rồi có thể dùng lại được trên phạm vi rộng. Vì vậy, có thể nói rằng sản phẩm của hoạt động sự nghiệp đào tạo chủ yếu là các *"hàng hóa công cộng"*. Hàng hóa công cộng có hai đặc điểm là *"không loại trừ"* và *"không tranh giành"*. Hay nói cách khác, đó là những hàng hóa không ai có thể loại trừ những người tiêu dùng khác ra khỏi việc sử dụng nó, đồng thời việc tiêu dùng của người này không ảnh hưởng đến việc tiêu dùng của người khác.

Việc sử dụng những hàng hóa công cộng do hoạt động sự nghiệp đào tạo tạo ra làm cho quá trình sản xuất của cải vật chất được thuận lợi và ngày càng đạt hiệu quả cao. Hoạt động sự nghiệp đào tạo đem lại tri thức và đảm bảo sức khỏe cho lực lượng lao động, tạo điều kiện cho lao động có chất lượng ngày càng tốt hơn. Bởi vậy, hoạt động sự nghiệp đào tạo luôn gắn bó hữu cơ và tác động tích cực đến quá trình tái sản xuất xã hội.

Thứ ba, hoạt động của các ĐVSN đào tạo luôn gắn liền và bị chi phối bởi các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước.

Với chức năng của mình, Chính phủ tổ chức, duy trì và đảm bảo hoạt động sự nghiệp đào tạo phục vụ tốt cho việc thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Để thực hiện những mục tiêu kinh tế - xã hội nhất định, Chính phủ tổ chức thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia như: chương trình xóa mù chữ, chương trình xóa đói giảm nghèo, chương trình phủ sóng phát thanh truyền hình; chương trình phổ cập giáo dục,... Những chương trình mục tiêu quốc gia này chỉ có Nhà nước, thông qua hoạt động đào tạo mới có thể thực hiện một cách triệt để và có hiệu quả. Bởi lẽ, nếu để tư nhân thực hiện thì mục tiêu lợi nhuận sẽ lấn chiếm mục tiêu xã hội, từ đó dẫn đến hạn chế tiêu dùng sản phẩm hoạt động sự nghiệp đào tạo và kìm hãm sự phát triển của xã hội.

Thứ tư, nguồn lực tài chính phục vụ cho hoạt động của ĐVSN đào tạo được lấy từ nhiều nguồn khác nhau với những hình thức và phương pháp khác nhau, tuy nhiên nguồn lực tài chính chủ yếu phục vụ cho hoạt động và duy trì sự tồn tại của bộ máy tổ chức là từ NSNN cấp. Trong quá trình hoạt động của mình, các ĐVSN tạo ra được một số nguồn thu cho đơn vị. Nguồn thu này được hình thành từ việc các ĐVSN đào tạo cung cấp hàng hóa, dịch vụ cho xã hội, được Nhà nước cho phép thu một phần phí, lệ phí theo quy định, từ các hoạt động dịch vụ do các đơn vị tự khai thác phù hợp với lĩnh vực, chuyên môn của mình.

Như vậy, từ những hoạt động của đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập không chỉ giúp chúng ta thấy được sự khác nhau giữa đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo công lập với các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong các lĩnh vực khác mà từ đó còn giúp cho việc quản lý các hoạt động của đơn vị được tốt hơn trong đó có hoạt động tài chính.

2.3. Những thuận lợi và khó khăn của cơ chế tự chủ tài chính trong các cơ sở đào tạo và trường đại học công lập

2.3.1. Thuận lợi

Về huy động nguồn vốn, các trường đó huy động được vốn từ cán bộ công nhân viên, từ các nhà đầu tư thông qua liên doanh, liên kết hoặc vay các tổ chức tín dụng để đầu tư xây dựng cơ bản, đổi mới trang thiết bị thí nghiệm, thực hành, học tập và nghiên cứu khoa học làm cho cơ sở vật chất của nhà trường khang trang, hiện đại hơn. Ngoài ra, các trường cũng đã chủ động trích lập quỹ đầu tư phát triển, mua sắm tài sản và xem là giải pháp nâng cao chất lượng học đi đôi với hành và cũng là cơ sở để mở rộng, phát triển hoạt động dịch vụ tạo nguồn thu, nâng mức thu nhập cho người lao động.

Về mở rộng, khai thác và phát triển nguồn thu, nhiều trường đã mở rộng quy mô, đa dạng hóa các ngành nghề, cấp bậc đào tạo với nhiều hình thức đào tạo tập trung, đào tạo từ xa, một số trường lớn đã mời chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy tại trường hoặc tổ chức liên kết với nước ngoài để mở trường hoặc tổ chức liên kết với nước ngoài để mở khoa, mở lớp đào tạo…. Ngoài ra, các trường đã có nhiều giải pháp về quản lý nội bộ, thực hành tiết kiệm chi phí như xây dựng các tiêu chuẩn, hệ số quy đổi giờ giảng lý thuyết, thực hành, thực tập, đơn giá giờ giảng… đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị.

Về thu nhập tăng thêm của người lao động, các trường đã đổi mới hoạt động, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí tạo ra nguồn tăng thu nhập cho người lao động. Năm 2007, nhiều đơn vị có mức thu nhập tăng thêm từ 1 đến 2 lần tiền lương cấp bậc, chức vụ so với năm 2006.

Về xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, 100% các trường đã xây dựng và công bố công khai chế độ quản lý tài chính, chi thu nhập tăng thêm, chế độ công tác phí, điện thoại, xăng dầu, văn phòng phẩm, chế độ giáo viên, nghiên cứu khoa học, hoạt động dịch vụ, trích lập các quỹ… góp phần tăng cường công tác quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, thúc đẩy các hoạt động tăng thu, tiết kiệm chi phí tại đơn vị.

2.3.2. Những khó khăn

Trong quá trình thực hiện cơ chế tự chủ tài chính các trường gặp phải nhiều vướng mắc, rất khó thực hiện:

Thứ nhất, cơ chế chính sách của nhà nước thiếu đồng bộ và có những bất cập nhất định, cụ thể, chậm đổi mới, chậm ban hành các văn bản hướng dẫn Nghị định 43/CP quy định, Bộ chủ quản phối hợp với các bộ để ra văn bản hướng dẫn lĩnh vực Bộ chủ quản phụ trách nhưng hầu như các bộ vẫn chưa có văn bản hướng dẫn. Việc phân cấp đầu tư, mua sắm tài sản, xây dựng cơ bản cho đơn vị tự thực hiện của Bộ chủ quản đã được thực hiện nhưng giá trị tài sản phân cấp mức thấp, nhiều định mức, tiêu chuẩn như định mức giờ giảng, chế độ thanh toán ngoài giờ… đã lạc hậu nhưng vẫn sử dụng làm hạn chế tính chủ động, tự chủ tài chính của các trường.

Nghị định 43/CP thực chất chỉ là giao quyền tự chủ cho các trường trong việc tổ chức chi, chưa giao quyền tự chủ về huy động nguồn lực tài chính từ học phí do người học đóng góp (học phí vẫn thu theo mức được ban hành từ năm 1998). Đây thật sự là một bất cập lớn cho các trường trong việc chủ động tìm kiếm, huy động nguồn lực tại chính cho đầu tư phát triển, thu hút nhân tài, xây dựng cơ sở vật chất nâng cao chất lượng đào tạo, trong khi ngân sách nhà nước chi cho giáo dục đào tạo hàng năm tăng không đáng kể. Quy định về chi đầu tư xây dựng cơ bản (XDCB), mua sắm tài sản cố định (TSCĐ) thực sự chưa đúng bản chất của công tác đào tạo. Theo Nghị định số 43/CP thì số tiền chi đầu tư XDCB, mua TSCĐ phục vụ giảng dạy, thực hành, thực tập trong năm không được tính là chi phí thường xuyên, không dùng nguồn học phí để chi, làm cho việc đầu tư, mua sắm trong năm báo cáo gặp khó khăn, phức tạp (phải lập dự toán riêng trình Bộ phê duyệt và phải được Kho bạc Nhà nước chấp nhận thanh toán). Việc triển khai dự án xây dựng cơ bản gặp nhiều khó khăn do ngân sách nhà nước thường cấp 30% và đơn vị phải tự lo 70%...

Thời điểm chi và mức chi thu nhập tăng thêm là chưa hợp lý. Từ năm 2002, khi thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP của Chính phủ, các trường đó thanh toán 100% thu nhập tăng thêm cho người lao động theo tháng, nhưng Nghị định 43/CP và các văn bản hướng dẫn lại quy định việc trả thu nhập tăng thêm chỉ được chi theo quý với mức tối đa bằng 60% số chênh lệch thu lớn hơn chi tiết kiệm được. Kết quả, hàng tháng nhà trường không đủ kinh phí để chi 100% thu nhập tăng thêm. Điều này không được người lao động chấp nhận, vì hàng tháng, mức thu nhập của họ bị giảm và phải chờ đợi đến khi cấp trên phê duyệt quyết toán mới được nhận, làm cho đời sống của người lao động gặp khó khăn. Ngoài ra, Nhà nước chưa có hướng dẫn, chưa có quy định cụ thể về việc liên

doanh, liên kết, về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành, chất lượng và kết quả hoạt động của đơn vị được giao quyền tự chủ nên việc triển khai, thực hiện cũng nhiều vướng mắc.

Thứ hai, tính chủ động của các trường trong việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính cũng mang tính hình thức. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, viên chức, người lao động trong nhà trường chưa nhận thức đầy đủ nội dung, mục đích và yêu cầu về tự chủ tài chính, vẫn có tâm lý ỷ lại, trông chờ vào sự bao cấp của Nhà nước, của nhà trường, ngại thay đổi, e ngại động chạm đến những vấn đề phức tạp, liên quan đến nhiều cấp, nhiều lĩnh vực… Việc xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cũng mang tính hình thức, chưa đưa ra quy định cụ thể về nội dung, mức chi hoặc việc chi trả thu nhập vẫn mang tính bình quân, chưa có giải pháp về chi trả thu nhập theo mức độ hiệu quả để hấp dẫn, thu hút người tài, người có năng lực, thực sự cũng thiếu các biện pháp quản lý, tiết kiệm chi, tăng thu, mới chỉ dừng lại ở mức là chủ trương, đường lối để phấn đấu thực hiện.

Cơ chế tự chủ tài chính của Nghị định 43/CP đã đưa đến một luồng sinh khí mới cho các cơ sở đào tạo và các trường nói chung, trường đại học nói riêng, giúp các trường phát huy mọi khả năng sẵn có của mình về trí tuệ, nguồn nhân lực, cơ sở vật chất để mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy vậy, Nhà nước và các cơ quan có thẩm quyền cần phải sớm giải quyết những tồn tại của hoạt động hiện hành mà đưa ra một cơ chế, chính sách tự chủ tài chính ở các cơ sở đào tạo và từng đại học công lập một cách đồng bộ và nhất quán, có sự phân cấp và phân công cụ thể, đặc biệt là phải có sự phân công trách nhiệm quản lý mang tính trọng trách độc lập, nằm dưới sự giám sát, kiểm tra của tập thể.

Bên cạnh đó, dù mở rộng cơ chế tự hoạch toán nhưng ở tại mỗi cơ sở, mỗi trường phải có sự cân đối tài chính một cách cụ thể ở mỗi đơn vị chức năng, giảm tránh sự chuyên quyền, phân lệch, sự phân bố không đều, không thoả đáng làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, gây ra tình trạng mất đoàn kết nội bộ, đồng thời lại triệt tiêu ý thức sáng tạo lao động trong các cơ quan hiện hành…

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong điều kiện kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế hiện nay thì việc thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục và đào tạo cũng là tất yếu, khách quan. Với những kết quả đã đạt được, có thể khẳng định rằng, việc giao quyền tự chủ cho các nhà trường là đúng hướng, hợp quy luật. Song, để tạo dựng hình ảnh của nhà trường trước xã hội, khu vực và quốc tế, đòi hỏi Nhà nước và mỗi trường phải tiếp tục đổi mới cơ chế, cách thức hoạt động tài chính phù hợp với cơ chế thị trường trong điều kiện hội nhập quốc tế về giáo dục. Đây là một yêu cầu cấp bách và lâu dài, đồng thời cũng là giải pháp hữu hiệu, quan trọng trong việc huy động tối đa các nguồn lực cho việc xây dựng thương hiệu, uy tín, chất lượng của các cơ sở đào tạo và trường đại học công lập.

Tài liệu tham khảo

[1] Đào Duy Anh (2013), *Hán Việt từ điển*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.

[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Vụ Pháp chế (2010), *Luật Giáo dục năm 2005, bổ sung năm 2009*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

[3] Trung tâm Từ điển học (1994), *Tự điển Tiếng Việt*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

PHÁT TRIỂN ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP - MỘT CÁCH TĂNG NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Đặng Bá Lãm[1]
Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Abstract

The article is about the development of non-public higher education in Vietnam: the context of the establishment, the policy, the process, the current situation, especially the financial status of such íntitutions. It also shows the direction of non-public higer education development in future.

Keywords*: Non-public higher education, finalcial status, the direction of development.*

Đặt vấn đề: Có nhiều cách để tăng nguồn lực cho giáo dục đại học ở nước ta, một trong các cách đó là phát triển đại học ngoài công lập.

1. BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC VIỆT NAM VÀ SỰ RA ĐỜI CỦA ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP

Đại hội toàn quốc lần thứ VI (1986) của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khởi xướng đường lối đổi mới kinh tế - xã hội ở Việt Nam mà nội dung cơ bản là: ***chuyển từ kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường***, công nhận sự đa dạng của các hình thức sở hữu, tạo điều kiện để mở rộng sản xuất hàng hóa và dịch vụ, thực hiện chính sách mở cửa trong quan hệ quốc tế.

Đối với giáo dục đã xác định vai trò của giáo dục trong phát triển kinh tế - xã hội: là quốc sách hàng đầu, là động lực thúc đẩy và là điều kiện cơ bản bảo đảm thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội, xây dựng xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Trong đó, giáo dục đại học nắm giữ vai trò trọng yếu, là bộ phận giữ vai trò tiên phong cho phát triển nguồn lực con người.

Giáo dục, đào tạo đã đổi mới về mục tiêu, về cơ cấu, về nguồn lực.

Về nguồn tài chính:

Kể từ 1987, sinh viên đại học phải đóng học phí theo mức sàn do NN quy định. Phần ngân sách NN dành cho giáo dục đại học tăng lên, tập trung đầu tư vào một số mục tiêu cụ thể: lớp học, ký túc xá, thư viện, trang thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Các ngân hàng lập quỹ tín dụng đào tạo để cho con em các gia đình khó khăn vay.

Các doanh nghiệp đầu tư vào công tác đào tạo và đào tạo lại.

Khuyến khích Việt kiều tham gia giảng dạy và đào tạo, mở trường học, hợp tác với các trường, các tổ chức giáo dục, giúp đỡ các trường về tài chính.

[1] dangbalam@gmail.com

Cho phép các trường đại học lập cơ sở sản xuất và dịch vụ khoa học đúng với ngành nghề đào tạo.

Khuyến khích các đoàn thể, các tổ chức kinh tế - xã hội xây dựng quỹ khuyến học, lập quỹ giáo dục quốc gia.

Để đa khai thác thêm các nguồn tài chính đã đa dạng hóa các loại hình trường đại học. Giáo dục đại học có các loại hình trường:

a) Trường đại học/cao đẳng bán công. Một số cơ sở GDĐH công lập được tổ chức lại và hoạt động theo Quy chế tạm thời trường đại học bán công (QCBC-04). Bản chất của QCBC-04 là giao tài sản có sẵn của nhà nước cho đội ngũ cán bộ nhà trường tự quản, tự quyết định toàn bộ các lĩnh vực: tài chính, tài sản, bộ máy, tổ chức đào tạo, nghiên cứu khoa học công nghệ (*Điều 10, Điều 22*). Tuy nhiên, theo Luật Giáo dục 2005 mô hình trường đại học/cao đẳng bán công chấm dứt vào năm 2006.

b) Cơ sở GDĐH công lập tự chủ toàn diện. Thực hiện chủ trương đổi mới quản lý các đơn vị sự nghiệp, năm 2014 Chính phủ ban hành Nghị quyết về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động các cơ sở giáo dục đại học công lập (NQ-77). Những gì có trong QCBC-04 được tái hiện ở NQ-77. Cơ sở GDĐH công lập được quyền tự chủ toàn diện (về nhiệm vụ, về tài chính, về nhân sự) nhưng với điều kiện phải "tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư". Hiện nay đang có 23 cơ sở GDĐH tham gia thí điểm.

c) Hình thành và phát triển loại hình trường đại học tư thục

Những năm 90 của thế kỷ trước cả nước có xấp xỉ một trăm cơ sở đào tạo đại học với quy mô sinh viên gần 140 ngàn (Theo số liệu từ Giáo dục đại học Việt Nam 1945-2010, tập 1. NXB Giáo dục Việt Nam, 2010, năm 1990 tổng số trường, phân hiệu đại học là 102, quy mô sinh viên là 138.566), không đáp ứng nguyện vọng học tập lớn lao của nhân dân. Trong bối cảnh đó, tháng 12/1988 **Trung tâm Đại học dân lập Thăng Long ra đời**. Mô hình mới này hoạt động theo Quy chế tạm thời đại học dân lập (ĐHDL) do Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành vào tháng 1/1994.

Năm 2005 mô hình ĐHDL chấm dứt bởi Luật Giáo dục, thay vào đó là mô hình ĐHTT.

Trong chặng đường 30 năm đổi mới giáo dục, cơ chế chính sách liên quan đến ĐHDL và ĐHTT biến động không ngừng.

Các loại hình sở hữu nhà trường có: công, dân lập, tư thục được quy định bởi Luật Giáo dục 2005, 2009.

Về nguyên tắc các loại hình trờng này có đặc tính khác biệt nhau sau đây:

- Công lập: Nhà nước đầu tư để xây dựng cơ sở vật chất và kinh phí hoạt động thờng xuyên.

- Dân lập: Do cộng đồng dân cư ở cơ sở thành lập, xây dựng cơ sở vật chất và đảm bảo chi phí hoạt động,

- Tư thục: Nhà trường do tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế hoặc cá nhân thành lập, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và kinh phí hoạt động ngoài nguồn NSNN.

2. NHỮNG KẾT QUẢ PHAT TRIỂN ĐẠI HỌC NCL

2.1. Quá trình phát triển các trường đại học NCL Việt Nam

Lịch sử phát triển giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam đã làm xuất hiện mô hình ĐHDL và mô hình ĐHTT. Cả hai mô hình đều là cơ sở GDĐH thuộc hệ thống giáo dục quốc dân được Thủ tướng Chính phủ cho phép thành lập để đáp ứng nhu cầu đào tạo đa dạng của nhân dân; đều là đơn vị dịch vụ công không dùng tiền ngân sách nhà nước (NSNN) mà ngược lại còn đóng góp thêm cho NSNN; đều làm nhiệm vụ cơ bản là đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ (KHCN) và thực hiện các hoạt động dịch vụ có liên quan. Những khác biệt quan trọng giữa mô hình ĐHDL với mô hình ĐHTT là cách đầu tư, tính chất sở hữu và nguyên tắc quản trị [9]. Một cách tóm lược xin xem ở bảng dưới.

Bảng 1: Sự khác biệt giữa mô hình ĐHDL với mô hình ĐHTT

	Tiêu chí	Mô hình ĐHDL	Mô hình ĐHTT
1)	Đặc điểm huy động vốn	Huy động vốn có điều kiện của cá nhân, tổ chức (vay vốn)	Đầu tư theo phần vốn góp (theo kiểu đầu tư vào doanh nghiệp).
2)	Sở hữu	Sở hữu tập thể đối với vốn được huy động và tài sản tăng lên trong quá trình hoạt động của nhà trường.	Sở hữu tư nhân đối với phần vốn góp; sở hữu chung không chia đối với tài sản tăng trong quá trình hoạt động (kể cả ít nhất 25% chênh lệch thu chi trước thuế và thu nhập khác).
3)	Quản trị	Đối nhân	Pha trộn đối vốn với đối nhân
4)	Hạch toán	Lãi suất tính vào chi phí	Hạch toán theo cơ chế DN
5)	Quyền lợi nhà đầu tư	Nhận lãi theo điều kiện huy động vốn;	Nhận lợi tức sau thuế; phụ thuộc vào hiệu quả hoạt động của nhà trường.
6)	Trách nhiệm nhà đầu tư	Không chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của trường.	Chịu trách nhiệm về các khoản nợ và nghĩa vụ tài sản khác của trường theo phần vốn góp; có thể chịu rủi ro

Sự hình thành và phát triển các trường ĐHNCL đã góp phần nâng cao năng lực của hệ thống GDĐH. Báo cáo kết quả nghiên cứu mới đây của Bộ GD&ĐT cho thấy:

Cả nước có 60 trường ĐHTT chiếm 25,5% tổng số trường đại học, phân bố ở 29/63 tỉnh/thành. Nhóm 1, những thành phố có trên chục trường là Hà Nội 13 trường (tr), Thành phố Hồ Chí Minh 12 tr; Nhóm 2, những thành phố có từ 2 đến 4 trường là: Đà Nẵng 4 tr, Đồng Nai 3 tr, Bình Dương 3 tr, Bắc Ninh 3 tr, Cần Thơ 2 tr, Vinh 2 tr, Long An 2 tr; Nhóm 3, những địa phương chỉ có 1 trường là: Hậu Giang, Vĩnh Long, Bình Thuận, Đăk Lắk, Đà Lạt, Nha Trang, Bình Định, Quảng Nam, Huế, Nam Định, Hà Nam, Hải Phòng, Hưng Yên, Hải Dương, Vĩnh Phúc, Thái Nguyên.

Quy mô đào tạo của các ĐHTT là hơn 253 nghìn sinh viên (chiếm 13,16% sinh viên ĐH trên cả nước), đội ngũ giảng viên là 20.500 người.

Nhiều trường ĐH NCL đã xây dựng được cơ sở vật chất khang trang, hiện đại trong đó một số trường đã xây dựng theo tiêu chuẩn quốc tế. Ví dụ: Trường Đại học Quốc tế Miền Đông, Trường Đại học Nam Cần Thơ, Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng, Trường Đại học Thăng Long, Trường Đại học FPT.

Thống kê từ 45 trường cho biết: tổng số phòng học lên tới 94.088, với tổng diện tích sàn là 8.598.868 m^2; 43 trường có phòng thí nghiệm, 45 trường có xưởng thực hành. Giá trị đầu tư trung bình của một trường cho hệ thống phòng thí nghiệm là 8,6 tỷ đồng, cho xưởng thực hành là 6,5 tỷ đồng.

Năm 2016 số liệu báo cáo của 43 trường ĐHTT cho thấy khoảng 77% số trường có thu vượt chi, nộp NSNN đạt 111 tỷ đồng. "Tỷ lệ tổng lợi nhuận trên tổng chi đạt đến 143%". Con số này của các trường ĐHTT trong những năm qua đã hơn một ngàn tỷ.

Những hạn chế, bất cập của ĐHNCL

Thứ nhất, cơ sở pháp lý chưa đầy đủ. Gần đây (14/4/2017) tại Hội nghị về GDĐH ngoài công lập Bộ trưởng Bộ GD&ĐT cho rằng: "Hệ thống văn bản, hành lang pháp lý đã hình thành, đang hoàn thiện nhưng vẫn còn thiếu và chưa đảm bảo vững chắc, chưa đảm bảo cho các nhà đầu tư tâm huyết yên tâm đầu tư vào giáo dục";

Trước đó, Báo cáo tổng kết năm học 2015-2016 Bộ GD&ĐT đã nêu: "một số cơ sở đào tạo ngoài công lập do những khó khăn về tiềm lực tài chính, đất đai, do nội bộ không thống nhất, mâu thuẫn dẫn đến tình trạng trì trệ kéo dài, tuyển sinh ngày càng khó và có nguy cơ không hoạt động được do không có người học".

Thứ hai, các trường ĐHTT gặp rất nhiều khó khăn về tuyển sinh, xây dựng đội ngũ nhà giáo, nhất là các trường thuộc nhóm 3 - những trường đang trụ ở các địa phương kinh tế - xã hội chưa phát triển.

Thứ ba, Chủ trương đạt tỷ lệ sinh viên ĐHTT 40% (Nghị quyết số 05/2005/NQ-CP ngày 18/4/205 của Chính phủ và Quyết định số 20/2005/QĐ-BGD&ĐT ngày 24/6/2005 của Bộ GD&ĐT đều đưa chỉ tiêu định hướng đến năm 2010 tỷ lệ sinh viên ngoài công lập đạt 40% vào năm 2010) là điều không khả thi. Hàng chục năm qua tỷ lệ trên vẫn quanh quẩn bên con số 13%. Con số này rất thấp so với các nước Đông Á có điều kiện tương tự Việt Nam.

2.2. Tổng quan hệ thống giáo dục đại học NCL Việt Nam hiện nay

Các trường ĐHNCL nhìn chung chưa có nhiều mô hình định hướng rõ ràng trong việc phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao, thường chú trọng hướng tới sinh viên không có cơ hội học trường công lập, từ đó làm giảm sức cạnh tranh trong việc thu hút người học.

Phát triển mạng lưới

Mạng lưới toàn hệ thống GDĐH bao gồm cả công lập và NCL như sau:

Bảng 2: Mạng cơ sở giáo dục đại học

TT	Năm học	Trường	Trong đó	
			Công lập	Ngoài CL (kể cả trường nước ngoài đầu tư)
1	2015-2016	235	170	65
2	2016-2017	235	170	65
3	2017-2018	236	171	65

(Nguồn: Báo cáo thống kê giáo dục giai đoạn 2015-2018)

Riêng các trường ĐHNCL theo thống kê, năm học 2017-2018 có 65 trường (trong đó có 5 cơ sở GDĐH nước ngoài hoạt động tại Việt Nam), chiếm tỷ lệ 25,9% số trường đại học trong cả nước (236 trường). Số trường ĐHNCL tăng nhanh nhất trong giai đoạn 2005-2010 (hơn 30 trường). Hai phần ba trong số 60 trường ĐHNCL với vốn đầu tư trong nước hiện nay là các trường được thành lập mới, còn lại 1/3 là các trường được nâng cấp lên từ trường cao đẳng. Nhiều trường ĐHNCL có một số cơ sở đào tạo ở ngoài trường. Trong 60 trường ĐH NCL có tổng số 210 cơ sở đào tạo); trung bình mỗi trường có khoảng 3,6 cơ sở đào tạo.

Mạng lưới các trường ĐH NCL đã phát triển rộng trong cả nước. Tính đến nay đã có 29/63 tỉnh/thành phố trực thuộc TW có trường ĐHNCL. Hầu hết các trường ĐH NCL tập trung tại các thành phố lớn và các khu kinh tế trọng điểm: Hà Nội (13); Thành phố Hồ Chí Minh (12); Đà Nẵng (4); Đồng Nai (3)…

Tính theo loại hình sở hữu, hệ thống GDĐH NCL tính đến thời điểm Đề tài khảo sát giữa năm 2018: 52 trường đại học tư thục, 8 trường đại học dân lập chưa được chuyển đổi sang tư thục.

Tháng 11 năm 2019, Thủ tướng Chính phủ đã quyết định về cho chủ trương thành lập một số trường đại học tư thục không vì lợi nhuận (Trường Đại học VinUni tại Hà Nội, Trường Đại học Đại Việt Sài Gòn...) nâng tổng số các trường đại học NCL lên 62 trường. Trường Đại học Thăng Long thực sự là trường đại học hoạt động không vì lợi nhuận nhưng về mặt pháp lý chưa được công nhận. Đến nay còn 2 trường đại học dân lập chưa chuyển đổi được sang loại hình tư thục (Trường dân lập Phương Đông và Trường đại học Công nghệ và Quản trị kinh doanh Hà Nội). Ngày 01/7/2019 Luật Giáo dục đại học sửa đổi năm 2018 có hiệu lực, trong Luật đã có quy định hai loại hình sở hữu: Trường hoạt động không vì mục đích lợi nhuận và vì lợi nhuận; Nhà nước có chính sách ưu đãi, khuyến khích các trường đại học NCL

Về các cổ đông sở hữu: Theo kết quả khảo sát tại 62 trường ĐHNCL cho thấy hiện nay tồn tại hai hình thức sở hữu chính: *Các trường sở hữu bởi nhóm các cá nhân, đó là các trường* như: ĐH Thăng Long; ĐH Phương Đông, ĐH Kinh tế - Kỹ thuật Hải Phòng, ĐH Nguyễn Tất Thành, ĐH Hoa Sen,…; *Các trường được sở hữu bởi công ty:* Đại học FPT, ĐH Hồng Bàng, ĐH Văn Lang, ĐH Quốc tế Miền Đông…

Các trường ĐH NCL đã góp phần nâng cao năng lực đào tạo của hệ thống GDĐH, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân. Tuy nhiên, với quá nhiều các cơ sở đào tạo thuộc các trường với qui mô nhỏ, nằm rải rác, dẫn đến trên cùng địa bàn có nhiều trường đại học (CL và NCL) cùng đào tạo một ngành/nhóm ngành làm phân tán nguồn lực (con người, kinh phí), giảm hiệu quả đầu tư. Mạng lưới các cơ sở GDĐH NCL đang phát triển chậm lại trong những năm gần đây và chưa có sắp xếp lại mạng lưới trên cơ sở chất lượng để có chính sách ưu tiên đầu tư đối với các lĩnh vực cần được ưu tiên phát triển.

Theo báo cáo kết quả khảo sát về XHH: Hiện nay còn một số trường đại học, cao đẳng NCL chưa tiến hành xây dựng trường tại địa điểm đã đăng ký và chưa thực hiện cam kết theo Đề án thành lập trường. Một số trường chưa có cơ sở riêng, vẫn phải đi thuê giảng đường, phòng làm việc, địa điểm phân tán khiến cho việc triển khai các hoạt động đào tạo gặp nhiều khó khăn. Một số địa phương chưa dành quỹ đất cho trường như đã cam kết. Nhiều trường tuy được cấp đất nhưng lại gặp hàng loạt khó khăn trong việc đền bù và giải phóng mặt bằng.

2.3. Thực trạng tài chính

Các khoản thu của các trường bao gồm thu từ phí, lệ phí; học phí; thu từ hoạt động của trung tâm, cơ sở sản xuất, xuất kinh doanh; thu ở nội trú và các khoản thu khác. Các khoản chi bao gồm: Chi hoạt động; chi đầu tư và chi khác.

Theo báo cáo của 54 trường ĐHNCL, tình hình tài chính trong năm 2017 như sau:

- Tổng thu: 1.477,2 tỷ đồng; trong đó thu từ học phí là 971,7 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 65,8%; thu khác là 505,5 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 34,2%.

- Tổng chi: 1.445,2 tỷ đồng; trong đó chi hoạt động 1.445,3 tỷ đồng, chi đầu tư 194 tỷ.

Đa số các trường (85% các trường) đã có thu đủ bù chi, nhưng số trường có nguồn thu từ học phí và các khoản thu khác tích lũy để đầu tư cho phát triển rất thấp, chỉ chiếm 0,13% tổng nguồn thu. Điều này xuất phát từ khó khăn thiếu kinh phí mà nhiều trường ĐH NCL gặp phải, do tuyển sinh không đủ.

Mức học phí của các trường đa phần ở mức từ 10-20 triệu/năm, cá biệt có một số trường có mức học phí lên tới 30-40 triệu/năm với các ngành đào tạo có suất đầu tư cao như y, dược, hóa sinh, kỹ thuật,...

Theo kết quả khảo sát của 11 trường ĐHNCL: Nguồn thu của các trường chủ yếu là từ học phí của sinh viên. Tuy nhiên, hiện nay một số trường chưa có chênh lệch thu chi (lợi nhuận) hoặc có chênh lệch chưa đáng kể như trường Đại học Quốc tế Miền Đông, Đại học FPT, Đại học Quang Trung,... Những trường đang có chênh lệch thu chi (hoặc lợi nhuận) như Đại học Văn Lang, Đại học Hutech, Đại học Thăng Long,.. thì chênh lệch đó được sử dụng để chi cho: đóng thuế doanh nghiệp, chi trả lương cho cán bộ, giáo viên, chi thuế thu nhập, bảo hiểm, bảo hiểm thất nghiệp, chi trả cho cổ đông (trả 5% -7% lợi tức/ năm); 25% lợi nhuận đầu tư cho phát triển theo quy định của Luật. Tuy nhiên, trên thực tế có những trường để lại cao hơn để đầu tư cơ sở vật chất của trường.

Kết quả thống kê trên cho thấy, các trường ĐH NCL chi chủ yếu cho các hoạt động thường xuyên của nhà trường như trả lương cho các bộ công nhân viên, chi phí điện nước, duy trì bảo dưỡng cơ sở vật chất,… Các khoản chi về NCKH, chi đầu tư phát triển chiếm tỷ trọng rất nhỏ trong cơ cấu chi.

DL Hải Phòng	3			261	101	40		4		
Lạc Hồng			5	485	135	26		3		14
Tây Đô			2	36	113	15				
KT-CN Long An			6	55		114				2
Quốc tế Miền Đông			3	38		7				4

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu thống kê các trường ĐH NCL 2017)

3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NCL

3.1. Điểm mạnh

Trong thời gian qua, hoạt động đào tạo, NCKH và hợp tác quốc tế của các trường ĐHNCL đã có những bước phát triển đáng kể về tư duy quản lý, giám sát chất lượng; chủ động và năng động trong triển khai các hoạt động. Thúc đẩy quá trình tiếp nhận chuyển giao công nghệ mới về dạy, học và quản lý; góp phần đưa GDĐH nước ta hội nhập với

các nước trong vùng và trên thế giới; góp phần thay đổi nhận thức và hành động của xã hội, cộng đồng và mỗi cá nhân về trách nhiệm chi tiêu, đầu tư phát triển GD-ĐT.

Nhiều trường đã rất cố gắng tập trung nguồn lực đầu tư cho phát triển Trường, tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng, nhất là trong các ngành kĩ thuật - công nghệ và sức khỏe. Công tác chăm lo đời sống, phục vụ sinh viên được quan tâm và ở nhiều trường là tấm gương cho các trường công lập học tập; Một số trường đã chủ động tìm kiếm, kết nối, triển khai hiệu quả hợp tác với doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp, tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập và có việc làm trong quá trình đào tạo và sau tốt nghiệp được đánh giá cao và là điểm sáng cho các trường khác học tập để nâng cao chất lượng đào tạo.

Nhiều trường đã thành công trong công tác tuyển sinh, đảm bảo ổn định quy mô và ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào; công tác đào tạo đã có những chuyển biến theo hướng chất lượng và đảm bảo cam kết với xã hội như: liên kết đào tạo với nước ngoài để hội nhập về chương trình, về quản lý đào tạo và đổi mới phương pháp đào tạo và kiểm tra-đánh giá, làm quen với môi trường học thuật quốc tế; việc kết nối doanh nghiệp ở nhiều trường đã thành công và tạo dựng uy tín cho trường và tăng tỉ lệ việc làm cho SV sau tốt nghiệp cũng như chuyển giao công nghệ, kết quả hoạt động KH nhà trường theo đặt hàng của doanh nghiệp.

Theo báo cáo tình hình thực hiện chính sách XHH của Bộ Tài chính, hiện có trên 3.200 dự án đầu tư theo định hướng XHH trong lĩnh vực GD, dạy nghề với số vốn đăng kí là trên 53.000 tỉ đồng. Số tiền huy động vào hoạt động của các cơ sở GD ngoài công lập lên tới khoảng 6.500 tỉ đồng mỗi năm qua học phí. Riêng khối ĐHNCL, tính lũy kế đến 2017, các trường đại học NCL đã đóng góp vào NSNN trên 1.000 tỉ đồng.

3.2. Hạn chế và nguyên nhân

3.2.1. Về cơ chế, chính sách

- Các chính sách về xã hội hóa giáo dục đã ban hành khá nhiều nhưng việc ban hành các văn bản hướng dẫn của các bộ/ngành/địa phương chưa đồng bộ, kịp thời, tính khả thi không cao, chưa theo kịp tình hình phát triển giáo dục và đào tạo; việc vận dụng pháp luật của cơ quan quản lý nhà nước ở các bộ, ngành và địa phương có lúc thiếu thống nhất.

- Chưa thực hiện đầy đủ các quy định tại Nghị định 59, đặc biệt về đất đai, do địa phương thiếu quy hoạch sử dụng đất cho mục đích XHH, không có sẵn quỹ đất công.

- Một số chính sách về thuế, tín dụng còn bất cập: Thiếu các chính sách ưu đãi riêng dành cho các nhà đầu tư; việc quy định tất cả các trường NCL phải chịu mức thuế thu nhập doanh nghiệp như nhau gây khó khăn cho các cơ sở NCL hoạt động không vì lợi nhuận một cách thực chất; chậm ban hành chính sách và cơ chế hỗ trợ tài chính đối với sinh viên các trường NCL.

3.2.2. Về các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo

- Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên có chức danh GS và PGS của các trường NCL phần lớn là cán bộ đã nghỉ hưu, có độ tuổi cao, sức khỏe cũng như khả năng cập nhật các kiến thức khoa học hiện đại hạn chế; tỷ lệ giảng viên có trình độ cử nhân còn cao (gần 20%).

- Vẫn còn một số trường NCL chưa có đất để tiến hành xây dựng trường, đất chủ yếu vẫn thuê mướn, nhiều trường có các cơ sở phân tán ở nhiều địa điểm khác nhau, gây khó khăn cho việc giảng dạy và học tập; hệ thống thư viện của phần lớn các cơ sở ĐT đầu sách còn nghèo nàn, hệ thống tài liệu học tập thiếu thốn, ít được cập nhật; các dịch vụ hỗ trợ hoạt động học tập như khu thể chất, xưởng thực hành còn thiếu và yếu. Nhiều trường vẫn chưa có ký túc xá và khu sinh hoạt giáo dục thể chất, quốc phòng. Hiện nay còn một số trường đại học, cao đẳng NCL chưa tiến hành xây dựng trường tại địa điểm đã đăng ký và chưa thực hiện cam kết theo Đề án thành lập trường.

- Nguồn lực tài chính của các trường ĐH NCL còn hạn chế. Hoạt động đào tạo là hoạt động chủ yếu và học phí là nguồn thu chủ yếu của các trường ĐH NCL. Quỹ dành cho hoạt động KH-CN thấp, số công trình công bố trên các tạp chí khoa học chuyên ngành ít; một số trường tập trung cho mở rộng quy mô, chưa quan tâm đúng mức đến đầu tư chiều sâu để nâng cao chất lượng GD; chưa huy động được sự tham gia, đóng góp tích cực từ các tổ chức, doanh nghiệp.

3.2.3. Về hoạt động của nhà trường

Phần lớn các trường đều gặp nhiều khó khăn trong tuyển sinh; chưa đổi mới, cập nhật chương trình ĐT và chưa cải tiến và đánh giá định kì nên chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động; việc tổ chức và quản lý đào tạo còn yếu; hoạt động kết nối với doanh nghiệp chưa hiệu quả, chưa được chú trọng và chưa có chiến lược, phụ thuộc nhiều vào mối quan hệ cá nhân của các giảng viên, rất ít trường có bộ phận hợp tác với doanh nghiệp, hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho sinh viên; việc liên kết đào tạo ngoài trường vẫn còn tình trạng chưa công khai và chỉ được phát hiện ra khi báo chí vào cuộc trong thời gian qua. Bên cạnh những trường thành công trong hoạt động HTQT thì còn không ít trường hoạt động HTQT chỉ dừng ở mức trao đổi SV hoặc trung chuyển SV sang trường đối tác học để được cấp bằng; hoạt động NCKH chưa được chú trọng và hiệu quả thấp do chưa được quan tâm và đầu tư đúng mức. Vì vậy, chất lượng đào tạo chưa được xã hội tin tưởng, tỉ lệ việc làm của sinh viên ra trường thấp. Nguyên nhân chủ yếu chung là do Trường chưa có chiến lược và kế hoạch chiến lược rõ rằng để định hướng đầu tư nguồn lực (con người và tài chính) cho triển khai các hoạt động; chưa có hệ thống giám sát chất lượng ở các khâu của quá trình hoạt động; chưa có chiến lược cũng như quan tâm và đầu tư cho NCKH, HTQT và kết nối doanh nghiệp.

Hoạt động kiểm định cơ sở đào tạo và kiểm định chương trình đào tạo đã bước đầu được các trường quan tâm, nhưng hoạt động triển khai còn chậm, số lượng trường đã được kiểm định còn ít. Hệ thống đảm bảo chất lượng bên trong nhà trường chưa được các trường quan tâm đúng mức để xây dựng, tạo điều kiện hoạt động đáp ứng sự phát triển của trường; hiệu quả hoạt động của hệ thống này chưa cao; công tác tự đánh giá chưa được các trường đầu tư thỏa đáng, chất lượng báo cáo tự đánh giá còn phải được đầu tư thêm.

3.2.4. Về tâm lý xã hội

- Hiện nay, trong nhận thức chung của xã hội, các trường đại học NCL vẫn chưa được coi trọng, chưa được đánh giá một cách công bằng. Người dân vẫn có tâm lý coi thường các cơ sở NCL.

Bên cạnh một số trường đã có thương hiệu, phần lớn các trường đại học NCL chưa khẳng định được vị thế của mình nên gặp khó khăn trong công tác tuyển sinh, không thu hút được những học sinh tốt vào trường.

- Vẫn còn một số hạn chế bất cập với sự phân biệt đối xử giữa trường ĐH công lập và NCL như: sự đối xử không công bằng giữa "sản phẩm" của trường ĐH công lập và trường ĐH NCL.

- Công tác phổ biến, tuyên truyền, hướng dẫn chưa được chú trọng đúng mức; nhiều nhà đầu tư không nắm rõ, thậm chí không biết về những ưu tiên, ưu đãi xã hội hóa do Chính phủ ban hành.

4. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐẠI HỌC NCL (Xem chi tiết ở tài liệu tham khảo 10)

4.1. Đổi mới tư duy, nhận thức về giáo dục đại học ngoài công lập trong hệ thống giáo dục quốc dân

4.2. Đẩy mạnh truyền thông về giáo dục đại học NCL

4.3. Quy hoạch mạng lưới các trường đại học NCL đến 2030

4.4. Hoàn chỉnh căn cứ pháp lý, tạo sự bình đẳng cho giáo dục ĐHNCL

4.5. Tăng cường cơ chế giám sát đối với các cơ sở giáo dục đại học (bao gồm các cơ sở giáo dục đại học NCL)

4.6. Phát triển năng lực quản trị của các trường đại học ngoài công lập

4.7. Phát triển nhân lực các trường đại học ngoài công lập

4.8. Đầu tư và tài chính đối với từng mô hình trường đại học ngoài công lập

4.9. Xây dựng hệ thống quản lí chất lượng các trường đại học NCL

4.10. Tăng cường quan hệ hợp tác, liên kết các trường đại học ngoài công lập với các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội. Đẩy mạnh hợp tác với các trường ĐH trong hệ thống GDĐH, giữa các trường đại học NCL

4.11. Phát triển quan hệ của các trường đại học NCL Việt Nam

5. KẾT LUẬN

Trong những năm qua, Việt Nam đã có nhiều chính sách thích hợp đối với giáo dục đại học nhằm huy động thêm nguồn lực tài chính cho phát triển ngành, đáp ứng những thay đổi của thực tế kinh tế - xã hội. Phát triển đại học NCL là một trong các chính sách đó. Tuy nhiên, giáo dục đại học NCL Việt Nam hiện nay vẫn chưa mạnh mẽ và vững chắc, chưa đóng góp nhiều vào sức mạnh tài chính của hệ thống, vẫn còn có nhiều yếu kém cần khắc phục để tiếp tục phát triển.

Tài liệu tham khảo

[1] Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập Việt Nam (2014), *Báo cáo hội nghị đánh giá 20 năm phát triển mô hình giáo dục đại học ngoài công lập ở Việt Nam (1993 - 2013).*

[2] Phạm Thị Ly, Đàm Quang Minh (2014), *Giáo dục ngoài công lập ở Việt Nam, các nút thắt cần tháo dỡ*. Hội thảo Cải cách giáo dục đại học VED.

[3] Cao Văn Phường (2014), *Hệ thống giáo dục đại học ngoài công lập đứng trước thời cơ và thách thức*. Nguồn: http://123doc.vn, ngày 08/04/2014.

[4] Đặng Ứng Vận, Nguyễn Thị Huyền Trang (2013), *Thách thức và giải pháp đối với các trường đại học ngoài công lập*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 89, tháng 2, tr. 16-19.

[5] Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/ 2018.

[6] World Bank (2008), *Higher Education for Development: An Evaluation of the World Bank*.

[7] Daniel C (2008). *Levy: Private Higher Education: Patterns and Trends*. Boston College, International Higher Education, No 58.

[8] Seth Allen (2012). *Are Public Universities Really a Better Value than Private Colleges?* Nguồn: http://collegeapps.about.com/od/payingforcollege/tp/public-or-private-seth-allen.htm.

[9] Harry Patrinos and Laura Lewis (2012). *Impact Evaluation of Private Sector Participation in Education*, World Bank Report.

[10] Trần Quang Quí, Nguyễn Văn Ngữ, Đặng Bá Lãm (2020), *Báo cáo khoa học Đề tài Phát triển bền vững đại học ngoài công lập ở Việt Nam*.

ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG THỊ TRƯỜNG DỊCH VỤ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC - NHỮNG THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP

Nguyễn Lâm Điền[1]
Trường Đại học Tây Đô

Abstract

For many years, non-public universities in the Mekong Delta have affirmed their positions in the field of university education with great contributions to training highly qualified human resources for society. However, the current realities of the market of university educational services have put the universities facing to new challenges. This article presents some main challenges and proposes the necessary solutions to overcome them.

***Keyworks**: University educational services; Mekong Delta; Challenges; Solutions*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hơn 20 năm lại đây, ở Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có nhiều trường đại học ngoài công lập (ĐHNCL) được mở ra với quy mô và chất lượng đào tạo ngày càng được nâng cao. Điều đó đã góp phần rất quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao ở nhiều lĩnh vực cho ĐBSCL nói riêng và cả nước nói chung, giúp cho ĐBSCL không còn là vùng trũng của giáo dục. Thực tế, các trường ĐHNCL ở ĐBSCL đã dần khẳng định được vị thế trong nền giáo dục đại học (GDĐH) ở Việt Nam và từng bước mở rộng sự hợp tác quốc tế trong đào tạo. Kết quả kiểm định chất lượng giáo dục trong những năm gần đây đã minh chứng cho điều đó. Tuy vậy, trong bối cảnh *thị trường dịch vụ GDĐH* và trong tương lai gần, ĐHNCL tất yếu phải đối mặt với nhiều thách thức mới. Nếu trường nào không đáp ứng được một cách kịp thời nhu cầu bức thiết ngày càng cao của xã hội thì trường đó sẽ khó lòng đứng vững, thậm chí có thể giải thể. Điều này sẽ ảnh hưởng lớn đến GDĐH ở ĐBSCL và sự phát triển của hệ thống GDĐH cả nước. Trong phạm vi của Hội thảo, chúng tôi trình bày một vài suy nghĩ về những thách thức và giải pháp đặt ra trong *thị trường dịch vụ* để giáo dục ĐHNCL có thể phát triển bền vững và có được những đóng góp hữu hiệu cho nền GDĐH Việt Nam.

2. NỘI DUNG

2.1. Những thách thức của thị trường dịch vụ GDĐH đối với ĐHNCL ở ĐBSCL

Trước hết, chúng tôi nhận thấy, trong sự phát triển của nền kinh tế thị trường, cần quan niệm *dịch vụ GDĐH* là hoạt động phục vụ trực tiếp cho những nhu cầu mà con người muốn và mang lại lợi ích cho đời sống của họ. Tất nhiên, không phải ai cũng cần đến loại dịch vụ này vì thực tế không thể phổ cập GDĐH. Bởi lẽ, *dịch vụ GDĐH* góp phần đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao nên đòi hỏi người sử dụng dịch vụ không chỉ có *nhu cầu* mà quan trọng hơn phải có *năng lực* và *trình độ* đáp ứng được yêu cầu để có thể sử dụng dịch vụ này. Hơn nữa, mọi hoạt động của *dịch vụ GDĐH* phải tuân theo quy luật kinh tế thị trường. Quy luật này chắc chắn chi phối mạnh mẽ đến tình cảm,

[1] nldien@ctu.edu.vn

thái độ, cách ứng xử trong quan hệ giữa cơ sở đào tạo và người học; giữa người dạy và người học; giữa các cơ sở đào tạo với nhau cho dù đây là môi trường giáo dục. Cũng vì vậy, sự vận hành bộ máy của ĐHNCL trên cả nước nói chung và ở ĐBSCL nói riêng, tất yếu phải theo quy luật đó nhằm đem lại hiệu quả cao trong việc đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao.

Ở ĐBSCL, trong hơn 20 năm qua, cùng với sự ra đời của các trường Đại học công lập có nhiều trường ĐHNCL được thành lập. Dù thời điểm ra đời của mỗi trường khác nhau nhưng bằng sự nỗ lực không ngừng ở nhiều phương diện, nên hầu hết các trường ĐHNCL đã có sự phát triển mạnh mẽ cả về cơ sở vật chất (CSVC), đội ngũ cán bộ cơ hữu, quy mô và loại hình đào tạo. Chính điều này đã từng bước giúp các trường ĐHNCL xây dựng được thương hiệu cho mình và tạo được niềm tin cho người học khi tìm đến sử dụng *dịch vụ GDĐH*; đồng thời, làm cho công luận thay đổi cách nhìn về ĐHNCL. Tuy nhiên, với sự tiến bộ mạnh mẽ, nhu cầu mới của thời đại mà cụ thể là người học và đơn vị sử dụng người lao động, các trường ĐHNCL đang đứng trước những thách thức sau:

Trước hết, thị trường *dịch vụ GDĐH* đòi hỏi các trường ĐHNCL cần nâng cao chất lượng của loại dịch vụ này, nghĩa là phải có những *điều kiện ưu việt* cho việc dạy học và nghiên cứu khoa học phù hợp với bối cảnh hội nhập, với GDĐH mở và số. Do vậy, trường học phải được chuẩn hóa, hiện đại hóa về mọi mặt để đáp ứng tốt chất lượng dịch vụ. Cụ thể là phải được trang bị đầy đủ các thiết bị dạy học gắn với sự hỗ trợ của công nghệ thông tin như: television, projector, smartboard, sound systems và mạng internet tốt nhằm giúp người học thuận lợi trong việc tiếp nhận, tìm hiểu và khám phá tri thức khoa học một cách nhanh nhất, hiệu quả nhất. Bên cạnh đó, thư viện phải là nơi có sức thu hút đối với người học. Thực trạng, có những thư viện rộng rãi thoáng mát và yên tĩnh nhưng rất ít người học tìm đến; cán bộ, nhân viên thư viện nhàn nhã ngồi đọc báo, thậm chí lướt mạng xã hội…Thực trạng này rất đáng buồn nhưng làm thế nào để thay đổi thực trạng đó lại là điều không đơn giản. Mặt khác, trường cần có mặt bằng lớn để tạo nên một không gian rộng thoáng thích ứng cho sinh viên (SV) tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao và thư giãn sau giờ học. Trong bối cảnh "tấc đất tấc vàng" như hiện nay, việc mở rộng khuôn viên trường, quả thật, điều này rất khó khả thi cho trường ĐHNCL nào không có quy hoạch xây dựng hợp lí ngay từ buổi đầu mở trường; nói cách khác là trường không còn quỹ đất để thực hiện.

Về đội ngũ giảng viên (GV) phải đảm bảo cả về chất lượng và số lượng cũng là một vấn đề đặt ra cho các trường ĐHNCL. Tuyển dụng, xây dựng và đào tạo được đội ngũ GV có học hàm, học vị là một thách thức lớn đối với các trường ĐHNCL. Thực tế nhiều năm qua cho thấy, ở từng mức độ khác nhau, các trường đều rất quan tâm đến đội ngũ GV, chuyên gia của từng ngành đào tạo. Thế nhưng, điều này rất gian nan vì không phải muốn là được, mà đòi hỏi phải có thời gian lâu dài, trong khi đó đội ngũ này phải đạt cả về số lượng lẫn chất lượng để đủ điều kiện mở ngành và để đáp ứng được yêu cầu về tiêu chuẩn của kiểm định chất lượng. Do vậy, bên cạnh cử cán bộ đi đào tạo để nâng cao trình độ, các trường ĐHNCL còn tuyển dụng những GV, chuyên gia sau khi họ đến tuổi nghỉ hưu nhưng vẫn còn đủ năng lực làm việc từ các cơ sở đào tạo công lập. Tuy nhiên, dù những GV này có uy tín khoa học, mẫu mực về mọi mặt có thể là tấm gương cho thế hệ trẻ noi theo, nhưng họ có những hạn chế nhất định vì "lực bất tòng tâm". Điều này ít nhiều ảnh hưởng đến hiệu quả và những thay đổi ngày một nhanh trong nền giáo dục hiện đại. Trong khi đó, không ít GV trẻ, sau khi được đào tạo có học vị cao lại tìm đến một cơ sở

đào tạo khác có điều kiện hơn, khi họ có cơ hội. Để rồi, cơ sở đầu tư cho đào tạo "mất trắng". Đây cũng là sự thách thức nói chung cho các trường đại học.

Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, cả nước có nhiều trường đại học thì nguồn đào tạo lại là một trong những thách thức cao nhất, khắc nghiệt nhất cho các trường ĐHNCL. Vì lẽ đó, giữa các trường đại học đã có sự cạnh tranh quyết liệt với mục đích đạt đủ chỉ tiêu cho ngành đào tạo. Theo đó, thị trường *dịch vụ GDĐH* có nhiều hình thức maketing được các trường sử dụng cũng không ngoài mục đích đạt cả số lượng và chất lượng người học.

Từ thực tế đào tạo của các trường ĐHNCL, chúng tôi nhận thấy, có một số ngành mang tính "truyền thống" trước đây số lượng theo học rất đông, nay ít dần, thậm chí, có trường những ngành đó không còn tồn tại nữa. Đó là chưa nói đến việc SV tốt nghiệp không tìm được việc làm đúng ngành nghề đã học và phải làm nghề khác. Vì thế, nghe SV nói với nhau: "vô tốn tiền, về trắng tay", tôi ngỡ ngàng, nhưng đó lại chính là điều mà các nhà quản trị cần suy ngẫm để đổi mới trong đào tạo. Sự thật đó quả là đắng đót, nghe mà cười ra nước mắt, nhưng nó lại mang tính tất yếu theo quy luật cung cầu của thị trường. Phải chăng thị trường *dịch vụ GDĐH* cũng mang tính thời vụ để rồi đến một lúc nào đó, chúng ta lại bàn đến chuyện "giải cứu" như giải cứu một số mặt hàng mà đầu ra không như dự định…

Ngoài ra, hợp tác quốc tế song phương và đa phương cũng là thách thức mà các trường ĐHNCL cần hướng tới. Khi thị trường *dịch vụ GDĐH* có sự cạnh tranh mạnh mẽ thì thương hiệu của trường được tạo nên không chỉ về CSVC, mô hình đào tạo và chất lượng đào tạo, mà còn ở hoạt động hợp tác quốc tế. Hoạt động này là một trong những tiền đề quan trọng để tăng cường sức mạnh cho việc cạnh tranh lành mạnh trong thị trường *dịch vụ GDĐH*. Hiện tại, hoạt động hợp tác Quốc tế của một số trường ĐHNCL ở ĐBSCL cũng đã diễn ra với những hình thức khác nhau như: hội thảo khoa học; liên kết mở ngành đào tạo; thỉnh giảng từ nước ngoài cho việc dạy tiếng Anh; trao đổi về SV và học thuật…Tuy nhiên, theo tôi, những hoạt động này chưa nhiều và kết quả đạt được ở mức độ bước đầu. Vì thế, hợp tác quốc tế vẫn là thách thức đối với các trường ĐHNCL ở ĐBSCL trước thị trường *dịch vụ GDĐH* hiện nay.

2.2. Đề xuất giải pháp trước thách thức của thị trường dịch vụ GDĐH

Trước những thách thức nói trên trong thị trường *dịch vụ GDĐH*, các trường ĐHNCL ở ĐBSCL những năm gần đây đều có sự chuyển mình và vươn lên mạnh mẽ. Tuy vậy, so với yêu cầu ngày càng cao của thị trường *dịch vụ GDĐH*, theo thiển nghĩ của tôi, nên chăng các trường ĐHNCL ở ĐBSCL cần có những thay đổi sau:

Thứ nhất, cần năng động, chủ động hơn trong việc đổi mới mô hình đào tạo, nhất là có sự kết nối chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Bởi lẽ: *"Gắn kết giữa trường đại học với doanh nghiệp trong đào tạo đại học là xu hướng chung của thế giới trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế"*[2] và vì thế: *"Hợp tác chặt chẽ giữa đại học và doanh nghiệp là xu hướng phổ biến trong giáo dục ngày nay, là sự tương tác giữa cơ sở GDĐH với các doanh nghiệp để mang lại lợi ích cho hai bên ở nhiều lĩnh vực …* [4, tr xix]. Mặt khác, tổ chức đào tạo theo hướng nghiên cứu ứng dụng đa ngành, đa lĩnh vực, giáo dục mở và thực học, thực nghiệp…Đặc biệt, cần rà soát một cách toàn diện quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo để kịp thời điều chỉnh, bổ sung những điểm thiếu sót, hạn chế, nhằm đáp

ứng được chuẩn chương trình đào tạo các trình độ của GDĐH, cụ thể là:*"Phải phù hợp và gắn kết với sứ mạng, tầm nhìn, chiến lược phát triển của cơ sở đào tạo, nhu cầu của xã hội; phù hợp với mục tiêu của giáo dục đại học theo quy định tại Luật Giáo dục đại học và mô tả trình độ theo Khung trình độ quốc gia Việt Nam"*[1, điều 4]. Bởi lẽ, người học rất quan tâm được học cái gì? Học như thế nào và tốt nghiệp sẽ làm được những công việc gì ở lĩnh vực nào? Bên cạnh đó, cũng cần đột phá trong việc mở ngành đào tạo mới chưa từng có ở ĐBSCL nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu cấp thiết của xã hội. Có như vậy mới tạo được sức thu hút mạnh mẽ đối với người học và tất yếu số lượng người học sẽ đông đảo hơn (Hiện nay, theo hiểu biết của tôi, ở Đại học Nam Cần Thơ, Đại học Tây Đô, Đại học Cửu Long mỗi trường tuy có cách tổ chức hoạt động riêng nhưng đều tìm được hướng đi nhiều triển vọng để đem lại những thành công mới). Chính những điều đó đã tạo nên sự *nổi trội* và *khác biệt*, nâng cao *năng lực cạnh tranh lành mạnh* của các trường trong thị trường *dịch vụ GDĐH.* Bởi vậy, dù nguồn đào tạo trong bối cảnh chung sụt giảm so với trước đây, cũng như sự có mặt của nhiều cơ sở đào tạo trong cùng khu vực thì chính sự khác biệt đó đem lại hiệu quả cao trong việc thu hút người học. Cũng cần nhấn mạnh thêm, không có người học, hoặc người học ít thì trường ĐHNCL làm sao tồn tại được khi học phí của người học là lương của GV, cán bộ và nhân viên; là nguồn kinh phí cần có để đầu tư xây dựng nâng cao CSVC cho trường ngày càng hiện đại nhằm đáp ứng tốt việc dạy học và nghiên cứu khoa học trong nhà trường. Tuy vậy, những năm gần đây ở ĐBSCL, vẫn có trường ĐHNCL và cả đại học công lập, dù đã có những thay đổi nhất định nhưng vẫn rơi tình trạng phát triển cầm chừng. Điều này, cho thấy cần thiết phải có sự đổi mới một cách toàn diện và sự đổi mới đó phải phù hợp với quy luật kinh tế thị trường, nếu như trường muốn tồn tại, phát triển bền vững.

Thứ hai, CSVC của trường phải đạt được yêu cầu cao về chất lượng *dịch vụ GDĐH,* nói cách khác, trong điều kiện có được cần chú trọng tập trung vốn để đầu tư hơn nữa về CSVC nhằm đáp ứng tốt nhất, hiệu quả nhất cho việc nâng cao chất lượng đào tạo. Đơn cử, hiện tại phòng học được sử dụng chung cho mọi ngành học nhằm sử dụng tốt công suất của nó, nhưng tương lai, theo tôi, cần cơ cấu lại để phù hợp với từng ngành học, học phần và số lượng người học. Hệ thống thiết bị trong phòng học phải đạt chuẩn của một phòng học hiện đại với đầy đủ trang thiết bị và cần được bảo trì, bổ sung định kì, khi cần thay đổi theo hướng hiện đại hơn để góp phần giúp cho GV và SV, học viên có tâm thế tốt, yên tâm và thoải mái trong quá trình dạy học. Khuôn viên của ĐHNCL có thể chưa rộng lớn như mong đợi nhưng cũng cần có sự thoáng đãng, cảnh sắc trữ tình để giúp cho SV thư giãn giảm bớt sự mệt mỏi sau giờ học trước khi tiếp tục bước vào giờ học mới. Nói cách khác, là cần xây dựng được môi trường văn hóa, thẩm mĩ ngay cả ngoài phòng học. Học sinh từ các trường trung học phổ thông ở gần hay ở xa, sau khi được tư vấn đến thăm quan trường chắc chắn sẽ cảm nhận được điều đó. Với họ, "trăm nghe không bằng một thấy" và những điều trông thấy đó, chắc chắn bước đầu họ sẽ hài lòng với trường đã chọn. "Tiếng lành đồn xa" và việc maketing về phương diện CSVC như vậy, tôi nghĩ, sẽ bước đầu tạo được niềm tin cho người học và sự yên tâm cho gia đình họ khi con được đào tạo trong môi trường giáo dục như vậy. Thực tế hiện nay, rất đáng mừng, khi các trường ĐHNCL như Đại học Nam Cần Thơ, Đại học Tây Đô và Đại học Cửu Long đã có được khuôn viên như vậy.

Thứ ba, về vấn đề xây dựng đội ngũ GV ở ĐHNCL trong bối cảnh thị trường *dịch vụ GDĐH* hiện nay, tôi cho rằng, việc tuyển dụng cần chú trọng đến năng lực chuyên môn nghiệp vụ; hơn nữa, cần quan tâm hướng đến sự phát triển lâu dài của đội ngũ GV.

Bởi lẽ, để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, năng động và sáng tạo, lẽ tất yếu, trước hết GV - những người trực tiếp tham gia đào tạo phải có chuyên môn giỏi, có phương pháp dạy học phù hợp và bản thân phải năng động và sáng tạo trong công việc. GV phải là tấm gương sáng để SV, học viên noi theo. Hiển nhiên, trong thị trường *dịch vụ GDĐH*, một phương diện cần cạnh tranh đó là đội ngũ GV. Chất lượng và số lượng của đội ngũ GV của các ngành đào tạo trong trường ĐHNCL cần phải thể hiện được năng lực cạnh tranh đó. Cho nên, các trường ĐHNCL cần đầu tư hơn nữa cho việc xây dựng được đội ngũ GV, cụ thể là: thực hiện tốt khâu tuyển dụng với tiêu chí lựa chọn thích ứng; đồng thời, có kế hoạch cụ thể về việc mở lớp bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho GV bên cạnh việc đòi hỏi GV cần thường xuyên tự học, hợp tác trong nghiên cứu khoa học để nâng cao trình độ cho chính mình. *"GV cần chủ động xây dựng nhóm nghiên cứu, hợp tác cùng nhau để chia sẻ các thông tin khoa học, ý tưởng khoa học và cùng nghiên cứu khoa học. Nếu làm được điều này thì tất yếu đội ngũ GV sẽ có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ"* [3; tr 450]. Ngoài ra, các cấp quản lí của trường cần quan tâm hơn đến việc sinh hoạt chuyên môn, học thuật ở cấp đơn vị bộ môn, khoa và tổ chức hội thảo khoa học để tạo thêm điều kiện thuận lợi cho GV phát huy tốt năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Đặc biệt, song song với việc tạo điều kiện thuận lợi cho GV giảng dạy và nghiên cứu khoa học, cần có chế độ đãi ngộ, chính sách hợp lí về thu nhập đối với GV. Về điểm này, theo tôi, không nên "cào bằng" mà cần dựa vào năng lực, hiệu quả công việc làm được (có những trường ĐHNCL đã làm như vậy). Có như vậy, mới kích thích GV dạy tốt và nghiên cứu tốt; trên cơ sở đó, GV sẽ gắn bó lâu bền với trường và thu hút được nhân tài về công tác tại trường.

Vấn đề thi nâng hạng cho GV hiện nay mới chỉ dành riêng cho trường đại học công lập. Tôi nghĩ, không nên có sự phân biệt này vì đây là quyền lợi của GV nói riêng và của các trường ĐHNCL nói chung. Vì thế, các cấp lãnh đạo phụ trách vấn đề này cũng cần có kế hoạch cho GV ở các trường ĐHNCL dự thi nâng hạng. Điều này sẽ giúp cho đội ngũ GV ở các cơ sở đào tạo này có thêm động cơ phấn đấu trong học tập chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao trình độ. Theo đó, đội ngũ GV của trường ĐHNCL thêm điều kiện phát triển mạnh mẽ hơn qua những thước đo cụ thể ở các kì thi này. Đó cũng là một trong những động lực cần thiết cho đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ GV của các trường ĐHNCL.

Thứ tư, cần nhận thức sâu sắc, hợp tác và hội nhập quốc tế là cơ hội để các trường ĐHNCL tiếp cận với tri thức mới, những mô hình giáo dục và đào tạo hiện đại; mặt khác, tranh thủ được các nguồn lực bên ngoài, tăng cường CSVC, khẳng định vị thế về chất lượng đào tạo, phát triển việc nghiên cứu ứng dụng phục vụ thiết thực cho địa phương. Hoạt động hợp tác quốc tế cần đi vào chiều sâu, cụ thể và thiết thực hơn, không nên dừng lại ở mức độ tham quan trao đổi, kí biên bản ghi nhớ...Những việc có thể làm được mang hiệu quả cao như: hội thảo khoa học quốc tế, sinh hoạt khoa học thường niên bằng hình thức online giữa các nhà khoa học của trường với các nhà khoa học nước ngoài. Thực tế, ở mức độ và phạm vi nhất định, một số trường ĐHNCL ở ĐBSCL đã chú trọng phát triển hợp tác quốc tế với các nước ở châu Âu, Hoa Kì, Nhật Bản, Úc…Đó là giải pháp, cách làm phù hợp với thị trường *dịch vụ GDĐH* hiện nay và cần đẩy mạnh hơn nữa hoạt động này để qua đó nâng cao năng lực cạnh tranh không chỉ trong khu vực, trong nước mà còn vươn ra tìm kiếm được các nguồn, các đối tác khác trên thị trường thế giới. Hơn nữa, từ hoạt động này, các trường có điều kiện tiếp cận và kế thừa những tinh hoa của những nền

GDĐH tiên tiến trên thế giới và tầm nhận thức của các cấp quản lí, GV, SV cũng được nâng lên.

3. KẾT LUẬN

Từ những thách thức và những giải pháp để vượt qua những thách thức được trình bày nói trên, tôi cho rằng, nếu không đổi mới đúng hướng, không có tầm nhìn xa, thì sẽ không theo kịp và khó lòng đáp ứng được thị trường *dịch vụ GDĐH* với sự vận động, chuyển biến mạnh mẽ nhưng cũng không kém phần phức tạp trong bối cảnh hiện nay. Thực tế đã minh chứng, những trường ĐHNCL ở ĐBSCL đạt được thành công mang lại hiệu quả tốt trong việc đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao là những trường có tầm nhìn xa rộng trên nhiều phương diện (điều này những năm vừa qua đã được các trung tâm Kiểm định và đánh giá chất lượng khẳng định khi đánh giá về trường và ngành đào tạo). Tôi hi vọng, những suy ngẫm tâm huyết trên của mình sẽ góp phần (dù rất nhỏ) cho sự phát triển ĐHNCL ở ĐBSCL trong thị trường *dịch vụ GDĐH* hiện nay. Lẽ dĩ nhiên, có thể còn có những điểm rơi vào chủ quan cần được xem xét và trao đổi thêm, nhưng vẫn mong được chia sẻ những điều mình nghĩ với các nhà khoa học quản lí giáo dục và những ai quan tâm./.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021, Quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*.

[2] Nguyễn Hữu Dũng (2018), *Mô hình gắn kết giữa trường Đại học với doanh nghiệp trong đào tạo đại học ở nước ta*, (truy cập vào ngày 15/3/2023), link: https://www.tapchicongsan.org.vn/vanhoaxahoi

[3] Nguyễn Lâm Điền (2022), *"Xây dựng đội ngũ GV cho các trường Đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long – Từ góc nhìn của GV"* in trong *Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới*, NXB Đại học Huế.

[4] Nguyễn Đình Hảo (2022), *Báo cáo đề dẫn Hội thảo Khoa học Quốc gia "Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới"*, NXB Đại học Huế.

TRIỂN KHAI MÔ HÌNH ĐẦU TƯ ĐỐI TÁC CÔNG TƯ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

Chung Ngọc Quế Chi[1]
Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

Abstract

Investment in the form of public-private partnership in higher education is an indispensable trend in the context of deeper international and broader integration and globalization. The article presents some opportunities and challenges in implementing PPP in higher education in Vietnam and proposes some recommendations to promote PPP model in higher education.

Keywords*: Investment, investment resources, partners, public - private partnerships, higher education.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đầu tư theo hình thức đối tác công tư (Public private partnership - gọi tắt là PPP) trong giáo dục là một xu thế tất yếu, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, với sự dịch chuyển ngày càng năng động của các nguồn lực giữa các thành phần kinh tế, các quốc gia. Trong bối cảnh nền giáo dục nước ta đang trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện, việc thúc đẩy đầu tư hình thức PPP trong giáo dục đang được Chính phủ chú trọng. Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 04/06/2019 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2025 đã nêu: "Từng bước thí điểm đầu tư theo hình thức đối tác công - tư (PPP) trong giáo dục, trước mắt là các dự án phát triển cơ sở hạ tầng giáo dục"*[3]*. Sự cần thiết của đầu tư PPP trong giáo dục đã được thực tiễn của các quốc gia trên thế giới chứng minh. Quan hệ đối tác PPP ngày càng được coi là một cách tiếp cận sáng tạo để cung cấp dịch vụ giáo dục cho tất cả mọi người, giảm chi phí, cải thiện chất lượng, tăng cường sự tham gia và chia sẻ rủi ro. PPP trong giáo dục đại học (GDĐH) có nhiều điểm mạnh, lợi ích song cũng tiềm ẩn những thách thức và nguy cơ. Bài viết phân tích các cơ hội và thách thức của quá trình triển khai PPP trong bối cảnh GDĐH Việt Nam, đồng thời đưa ra một số khuyến nghị thúc đẩy phát triển PPP nhằm nâng cao chất lượng giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái quát mô hình PPP trong GDĐH

2.1.1. Khái niệm

Public Private Partnership - viết tắt PPP, được dịch là "đối tác công - tư". PPP trong GDĐH được hiểu là một thỏa thuận giữa cơ quan Nhà nước có thẩm quyền với tư nhân dưới hình thức hợp đồng để thực hiện, quản lí, vận hành dự án đầu tư cơ sở vật chất - thiết bị, cung cấp dịch vụ công trong các trường với những quy định cụ thể về chia sẻ trách nhiệm, phương pháp, năng lực và rủi ro giữa các bên nhằm đạt được mục tiêu chung cũng như thỏa mãn nhu cầu của mỗi bên.

[1] cnqchi@gmail.com

2.1.2. Đặc điểm

➢ Các dự án PPP cho phép sự tham gia của khu vực tư nhân vào việc cung cấp các dịch vụ công. Tùy theo từng mức độ tham gia của tư nhân và nhà nước, PPP có các hình thức khác nhau.

➢ Dự án PPP thường là dài hạn, trong khoảng 10-30 năm. Không giống với lĩnh vực mua sắm truyền thống, cơ quan nhà nước sẽ không sở hữu các cơ sở này trong khoảng thời gian hợp đồng, nhưng có thể tiếp tục cung cấp các dịch vụ cốt lõi truyền thống gắn với công trình (ví dụ hoạt động giảng dạy) trong khi tư nhân có thể cung cấp các dịch vụ phụ trợ để hỗ trợ cơ sở hạ tầng.

➢ Trong dự án PPP nhà thầu tư nhân thu hồi khoản đầu tư thông qua thu nhập của hoạt động cung cấp dịch vụ, hoặc nhà nước có thể bồi thường cho nhà thầu tư nhân các khoản thanh toán dịch vụ, hoặc quyền hạn được trực tiếp thu lệ phí đối với người sử dụng dịch vụ, hoặc kết hợp các phương thức trên.

2.1.3. Những lợi ích của mô hình PPP

➢ Hợp tác PPP đã thu hút được các thành phần kinh tế từ khu vực tư nhân tham gia đầu tư vào hoạt động giáo dục, góp phần giảm bớt gánh nặng ngân sách đầu tư của nhà nước.

➢ Hợp tác PPP khắc phục những tồn tại mà Nhà nước chưa giải quyết được, trong khi khu vực tư nhân được kì vọng có thể mang lại những cải tiến, đồng thời giải quyết vấn đề thiếu hụt ngân sách của phía Nhà nước, được nâng cao khả năng tiếp cận các thành tựu khoa học - công nghệ tiên tiến và tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn vốn ngân sách.

➢ Trong dự án PPP, tư nhân thể hiện được vai trò linh hoạt hơn so với Nhà nước trong việc huy động vốn với kênh dẫn vốn đa dạng, phong phú từ nhiều đối tác khác nhau.

➢ So với hình thức đầu tư truyền thống, hình thức PPP thu được hiệu quả sử dụng vốn ngân sách cao hơn, đồng thời mở ra kênh đầu tư hấp dẫn, nhiều doanh nghiệp có cơ hội tham gia thực hiện các dự án lớn, tiêu thụ lượng lớn nguyên nhiên liệu sản xuất trong nước, tạo ra việc làm cho người lao động và mang lại cho người dân được hưởng dịch vụ với chất lượng tốt hơn với chi phí hợp lý. Thông qua PPP, diện mạo về cơ sở vật chất, dịch vụ của nhà trường có sự chuyển biến, tạo động lực phát triển, đảm bảo năng lực cạnh tranh.

➢ Mô hình PPP giúp tăng năng suất và sử dụng các nguồn lực sẵn có một cách hiệu quả hơn, tối đa hóa giá trị đầu tư. Việc bắt tay giữa Nhà nước và Tư nhân cho phép cộng hưởng tốt nhất thế mạnh của các bên, thông qua việc phát huy sức mạnh tổng hợp trong thiết kế, thi công, kinh doanh và quản lý. Mô hình PPP khuyến khích sáng tạo hợp tác và phổ biến những cách làm tốt nhất.

2.2. Cơ hội triển khai PPP trong môi trường GDĐH Việt Nam

2.2.1. Sự phát triển phổ biến, hiệu quả của mô hình PPP của các Quốc gia trên thế giới thúc đẩy quá trình triển khai mô hình PPP trong phát triển GDĐH Việt Nam

Hợp tác PPP đã được chứng minh là mô hình thành công giúp chính phủ các nước giải quyết được nhu cầu hạ tầng, cung cấp dịch vụ công trong đó có lĩnh vực giáo dục:

Anh là quốc gia đứng đầu châu Âu về các dự án PPP. Ngay từ những năm 60 của thế kỷ XX, Vương quốc Anh đã có những bước đi ban đầu trong việc hình thành cơ chế PPP cho các dự án cung cấp dịch vụ công và từ thập niên 80 đã áp dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khác nhau như giao thông, giáo dục, y tế, nhà ở xã hội, quốc phòng, công nghệ thông tin. Các dự án PPP được triển khai ở Anh đã mang lại những hiệu quả và lợi ích rõ rệt về vấn đề vốn đầu tư.

Mỹ triển khai mô hình PPP từ năm 1980 và là quốc gia áp dụng thành công mô hình PPP ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Đến nay, ở Mỹ có 450 dự án đầu tư theo mô hình PPP với kinh phí triển khai lên tới hàng trăm tỷ USD.

Hàn Quốc bắt đầu chương trình PPP từ năm 1994 với Luật thúc đẩy tư nhân đầu tư vốn cho toàn xã hội. Đây là quốc gia thành công trong triển khai các dự án PPP, đã thu hút mạnh mẽ nguồn vốn tư nhân với 719 dự án đã triển khai tính đến hiện nay. Các dự án PPP giúp Hàn Quốc gia tăng hiệu quả đầu tư thông qua các sáng tạo của khu vực tư nhân.

Khu vực Asean: Tầm quan trọng của PPP đã được khẳng định không chỉ ở các nước châu Âu mà còn ở các nước ASEAN. Chủ đề về PPP đã thu hút được sự chú ý nhất định trong ASEAN. Nhiều Quốc gia trong khu vực như Philippines, Thái Lan, Singapore đã sớm đưa ra các cải cách pháp luật liên quan nhằm phát triển nguồn vốn đầu tư dưới hình thức này.

2.2.2. Bối cảnh GDĐH trong nước thúc đẩy các trường đại học phát triển mô hình PPP

Thách thức tài chính: Sự hạn hẹp về tài chính là thách thức đối với Việt Nam bởi GDĐH phải đáp ứng các yêu cầu cao về đổi mới căn bản và toàn diện trong khi đầu tư tài chính từ ngân sách còn hạn hẹp. Theo quy định pháp luật, chi ngân sách nhà nước cho giáo dục được bảo đảm tối thiểu là 20% tổng chi ngân sách, trên thực tế tỷ lệ này đạt trung bình 17-18% giai đoạn 2011-2020, năm 2021 là 17,3%, năm 2022 chỉ đạt 15,45% (tổng hợp theo Báo cáo chi ngân sách Bộ Tài chính các năm)*[4]*. Trong đó, tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho GDĐH là rất thấp, trung bình hàng năm là 0,25%- 0,27%, thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và thế giới. Xét về mặt tài chính, các cơ sở GDĐH hiện được chia thành bốn loại: 1) Tự bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên và chi đầu tư; 2) Tự bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên; 3) Tự bảo đảm một phần chi thường xuyên; 4) Ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên. Lộ trình các cơ sở GDĐH phải chuyển dần sang tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư. Theo quy định tại Điều 64 của Luật GDĐH 2018, nguồn thu chủ yếu của cơ sở GDĐH sẽ là các khoản thu ngoài ngân sách *[1]*. Đây là thách thức lớn đối với các cơ sở GDĐH và càng trở nên bức bách do tác động của đại dịch Covid-19 từ việc giảm nguồn thu ngân sách nói chung, học phí nói riêng. Với thách thức nêu trên, các cơ sở GDĐH đang đứng trước vấn đề tài chính rất lớn thúc đẩy các nhà trường phải tìm kiếm các giải pháp tìm nguồn đầu tư, ổn định vấn đề tài chính. Mô hình PPP là một trong những giải pháp quan trọng.

Yêu cầu tự chủ: Tự chủ đại học đang ngày càng trở thành một thuộc tính căn bản của hệ thống GDĐH. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về GDĐH và tự chủ đại học ngày càng được hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý cho các cơ sở GDĐH mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và phát triển bền vững. Vấn đề này đòi hỏi nhà trường cần mở rộng hợp tác tư nhân giải quyết vấn đề vốn đầu tư ngoài ngân sách, vốn đầu tư tự chủ.

Áp lực từ nhu cầu xã hội: Trong thời đại kết nối toàn cầu, nhu cầu của xã hội đã đặt ra áp lực cho những trường đại học trong việc đào tạo một lượng lớn lao động tri thức tay nghề cao; cách mạng công nghiệp 4.0 đã đặt ra yêu cầu trong việc đổi mới hình thức, phương thức đào tạo...Trước những đòi hỏi đó, các trường đại học cần phải kết nối nhiều hơn và trở nên khác biệt hơn. Các trường đại học đòi hỏi phải hợp tác, xây dựng cơ sở hạ tầng công nghệ toàn diện và cần kết nối với đối tác tư nhân để giải quyết vấn đề tài chính, tiếp cận công nghệ, khoa học kỹ thuật hiện đại nhanh chóng.

Vấn đề cạnh tranh: Cách mạng công nghiệp 4.0 chứng kiến sự dịch chuyển chức năng nghiên cứu và đào tạo từ khu vực Đại học sang khu vực doanh nghiệp. Các doanh nghiệp lớn hiện nay có phòng thí nghiệm riêng, với đội ngũ nghiên cứu giàu kinh nghiệm thực tế. Nhiều tập đoàn công nghệ có tiềm lực công nghệ, con người và tài chính rất lớn, họ lại ở tuyến đầu trong cuộc chạy đua biến tri thức thành sản phẩm phục vụ cuộc sống vì thế họ có nhiều trải nghiệm quý giá mà giới hàn lâm đại học không có. Sự ra đời của các tổ chức này trước tiên vì mục tiêu đào tạo nội bộ phục vụ nhu cầu của doanh nghiệp, nhưng hiện nay đã mở rộng đối tượng đào tạo học viên ngoài, cấp chứng chỉ và cạnh tranh trực tiếp với đại học truyền thống và đang tham gia vét cạn nguồn tuyển sinh của các trường Đại học công lập. Vấn đề này đòi hỏi các cơ sở GDĐH phải có định hướng hợp tác các đơn vị tư nhân để đổi mới, tăng tiềm lực cạnh tranh, hợp tác để biến đối thủ cạnh tranh thành đối tác lâu dài trong các dự án như hình thức PPP.

2.2.3. Chính sách thúc đẩy PPP trong GDĐH ở Việt Nam

Trên thực tế, dự án PPP ở Việt Nam đã có từ hơn hai thập kỷ nay, nhưng tập trung chủ yếu vào các công trình hạ tầng. Chủ trương mở rộng các dự án PPP sang lĩnh vực dịch vụ công, bao gồm dịch vụ giáo dục, đã được thể hiện trong Nghị quyết 19, theo đó cần "có cơ chế tài chính phù hợp để huy động mọi nguồn lực xã hội đầu tư cho lĩnh vực dịch vụ sự nghiệp công, nhất là cho y tế và giáo dục, kể cả hình thức hợp tác công - tư, liên doanh, liên kết". Chủ trương này tiếp tục được cụ thể hóa trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021-2030 với một số định hướng cụ thể như sau: 1) Sắp xếp lại hệ thống trường học; phát triển hài hòa giữa giáo dục công lập và ngoài công lập… Chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư; 2) Thí điểm cơ chế cho thuê một số cơ sở giáo dục sẵn có theo nguyên tắc bảo đảm tất cả học sinh được đến trường. Riêng về phương diện thể chế, Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công - tư 2020 đã chính thức quy định giáo dục và đào tạo là một lĩnh vực đầu tư theo phương thức PPP. Theo Điều 3 của Luật, cơ sở GDĐH có thể triển khai các dự án PPP, thu hút sự tham gia của các nhà đầu tư tư nhân trong cung ứng dịch vụ GDĐH trên một phạm vi rộng. Từ những văn bản quy phạm pháp luật có thể thấy nhà nước đang rất quan tâm đến vấn đề triển khai mô hình PPP trong cung cấp dịch vụ công, xây dựng cơ sở hạ tầng nói chung, trong hoạt động giáo dục đặc biệt GDĐH nói riêng *[2]*.

2.2.4. Tinh thần hợp tác các nguồn lực xã hội trong giáo dục mang tính truyền thống, thông lệ là tiền đề triển khai mô hình PPP

Xã hội hóa giáo dục là tư tưởng lớn mà Chủ tịch Hồ Chí Minh lúc sinh thời đã dạy "Giáo dục là sự nghiệp của quần chúng". Tư tưởng đó được cụ thể hóa bằng nhiều chủ trương lớn của Đảng, Nhà nước: "Huy động toàn xã hội làm giáo dục, động viên các tầng lớp nhân dân đóng góp sức người, sức của, xây dựng nền giáo dục quốc dân phát triển dưới sự quản lí của Nhà nước". Xã hội hóa giáo dục theo nghĩa rộng là huy động sức

mạnh các ngành, các lực lượng xã hội, các doanh nghiệp vào việc phát triển sự nghiệp giáo dục. Hiểu theo nghĩa hẹp, đặt mối quan hệ doanh nghiệp - trường đại học cùng hợp tác đầu tư cho GDĐH và nghiên cứu khoa học dưới các hình thức đa dạng.

2.3. Những thách thức trong việc triển khai mô hình PPP trong GDĐH Việt Nam

2.3.1. Về nhận thức

Trong lĩnh vực giáo dục, hình thức PPP chưa thu hút được các nhà đầu tư vì vẫn còn chứa đựng nhiều thách thức. Nếu đứng từ phương diện kinh tế, giáo dục được xem là một phương án đầu tư lí tưởng, bởi phía sau nó là sự hậu thuẫn lớn của Nhà nước thông qua môi trường thể chế thuận lợi. Tuy nhiên trên thực tế, các học giả trên thế giới cũng đã chỉ ra những thách thức trong lĩnh vực đầu tư PPP trong giáo dục. Việc mở rộng sự tham gia của tư nhân và hợp tác PPP trong giáo dục trên toàn cầu ngày càng gia tăng, chủ yếu là các công ty tư nhân, doanh nghiệp, tổ chức phi Chính phủ. Các quan điểm phản biện lo ngại về sự tham gia của tư nhân trong lĩnh vực giáo dục sẽ làm ảnh hưởng tới vai trò của Nhà nước và dẫn tới xu hướng thương mại hóa giáo dục, tư nhân hóa giáo dục hay làm gia tăng cách biệt sự bất bình đẳng trong xã hội. Có nhiều lo ngại rằng, các tổ chức vì lợi ích lợi nhuận có thể vi phạm quyền giáo dục và tạo ra những rào cản đáng kể đối với chất lượng giáo dục, công bằng cho tất cả mọi người, khi những học sinh vốn đã có nhiều lợi thế lại tiếp tục được lựa chọn học trong những môi trường chất lượng nhất; nguy cơ những học sinh nghèo sẽ bị bỏ lại phía sau xa hơn trong các trường công thiếu sự quan tâm đầu tư.

2.3.2. Về thể chế

PPP Việt Nam đang ở giai đoạn đầu của sự phát triển, với cơ chế, các yếu tố nội hàm của nền kinh tế còn chứa đựng nhiều rủi ro, thị trường vốn trong nước còn yếu kém, khó tiếp cận được thị trường vốn quốc tế…Đặc biệt chưa có định hướng, chiến lược dài hạn, thống nhất, rõ ràng. Trong khi dự án PPP có đặc thù phức tạp, với nhiều mối quan hệ ràng buộc giữa Nhà nước- tư nhân, việc triển khai thực hiện dự án có nhiều rủi ro. Vì chưa có định hướng, kế hoạch rõ ràng, nguồn lực chưa được quan tâm bố trí cho việc lập dự án, tham gia đầu tư, nhân sự vẫn chủ yếu là kiêm nhiệm, chuyên môn hạn chế. Hệ thống pháp lý về PPP chưa đầy đủ, chồng chéo giữa nhiều luật khác nhau, nội dung pháp luật với những quy định thiên về đầu tư công hoặc đầu tư tư nhân thuần túy, chưa đảm bảo hài hòa với quy trình thực hiện dự án PPP. Vai trò của nhà nước và tư nhân không được xác định rõ ràng hoặc thiếu các quy định về quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của các bên. Các chính sách, quy định cụ thể về ưu đãi đầu tư, hợp đồng dự án, quản lý khai thác vận hành… còn nhiều hạn chế dẫn đến môi trường đầu tư chưa hấp dẫn. Các định hướng phát triển PPP chưa được cụ thể hóa, chưa có sự tham gia ý kiến từ nhà đầu tư tư nhân, cộng đồng, chưa phù hợp với khả năng huy động nguồn lực đầu tư. Năng lực thể chế của nhà nước còn thấp, Bộ, ngành, địa phương tổ chức thực hiện và hướng dẫn chính sách, quy định pháp luật chưa kịp thời, đồng bộ... Thiếu chính sách, quy định hỗ trợ, ưu đãi của Nhà nước để thu hút đầu tư PPP hoặc một số chính sách ưu đãi cụ thể chưa phù hợp với thực tiễn Việt Nam và thông lệ quốc tế.

2.2.3. Tổ chức thực hiện

Việc chuyển từ chính sách sang tổ chức thực hiện không bao giờ dễ dàng. Một chính sách mới đòi hỏi những năng lực mới. Kinh nghiệm thế giới trong việc khắc phục tình trạng này là tổ chức tập huấn cho những người vận dụng và thực hiện chính sách, ban

hành các văn bản hướng dẫn cần thiết. Chẳng hạn Liên minh Châu Âu về hợp tác đại học - doanh nghiệp có tài liệu "Hướng dẫn xây dựng quan hệ hợp tác đại học - doanh nghiệp thành công" do tổ chức UIDP (University-Industry Demonstration Partnership) phát hành; về PPP trong GDĐH đã có khá nhiều tài liệu hướng dẫn của của các cơ quan chính phủ, các tổ chức quốc tế (Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng Phát triển Châu Á …), của các công ty tư vấn như "Hướng dẫn PPP trong GDĐH" của công ty Brailsford & Dunlavey. Đáng quan tâm là Ngân hàng Thế giới đã mở một trang web riêng về PPP với những thông tin cụ thể cả về khung pháp lý lẫn công cụ cần thiết trong toàn bộ tiến trình xây dựng và triển khai dự án PPP đối với các lĩnh vực khác nhau. Nhìn từ góc độ này thì cái mà chúng ta đang thiếu là những văn bản hướng dẫn về PPP nói chung, PPP trong GDĐH nói riêng. Đây chính là một rào cản quan trọng khiến cho các cơ sở GDĐH không thấy hết tiềm năng của PPP trong GDĐH cũng như không trang bị được năng lực và niềm tin cần thiết trong xây dựng và triển khai các dự án PPP. Bên cạnh đó, thực tế hiện nay chưa có mô hình mẫu, đơn giản, đảm bảo về pháp lý, hiệu quả về kinh tế xã hội có thể triển khai, nhân rộng trong các cơ sở giáo dục đặc biệt là GDĐH.

2.4. Một số khuyến nghị thúc đẩy phát triển các dự án PPP nhằm nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục

2.4.1. Tận dụng những cơ hội vốn có

Để thúc đẩy phát triển các dự án PPP trong GDĐH trước hết các chủ thể trong mô hình cần tận dụng các cơ hội vốn có: Những kinh nghiệm rút kết từ các mô hình PPP ở các Quốc gia có nền giáo dục tiên tiến; Sự quan tâm và các chính sách phát triển các dự PPP của Nhà nước; Truyền thống, tiền lệ hợp tác trong định hướng xã hội hóa giáo dục nâng cao thành mô hình tiên tiến với cách thức tổ chức tiến bộ hơn, thực tế hơn như các dự án PPP.

2.4.2. Nâng cao nhận thức về lợi ích, quy trình, hiệu quả cũng như rủi ro của các dự án PPP

Xác định vai trò và tầm quan trọng của PPP trong phát triển kinh tế xã hội của cả nước và từng địa phương. Cần nhận thức đầy đủ hơn về ích lợi cũng như xu thế tất yếu phát triển dự án PPP. Minh chứng PPP không làm bất bình đẳng trong giáo dục mà còn tạo cơ hội cho giáo dục đến với tất cả mọi người. Cần phải công nhận đây là mô hình hợp tác dài hạn, trong đó cả khu vực công và tư cùng chia sẻ không chỉ lợi ích mà còn cả rủi ro. Trong bất kỳ một mối quan hệ hợp tác nào, nếu rủi ro và lợi ích không được chia sẻ đồng đều thì khả năng thất bại sẽ rất cao. PPP phải là mô hình hợp tác để các bên liên quan đều có lợi. Xây dựng các tài liệu tham khảo, các trang thông tin liên quan PPP để thay đổi nhận thức, cung cấp các hiểu biết cần thiết để các bên cùng nhìn nhận sự tất yếu, thay đổi nhận thức về PPP để hướng đến các bên cùng quan tâm, tham gia PPP.

2.4.3. Hoàn thiện khung pháp lý cho hình thức đầu tư theo PPP

Vận dụng kinh nghiệm của các nước sửa đổi, bổ sung các chính sách, các văn bản quy phạm pháp luật cho mô hình PPP theo hướng tháo gỡ các vướng mắc trong quá trình thực hiện, đồng bộ hóa các chính sách, pháp luật có liên quan, tạo khung pháp lý đủ mạnh và ổn định làm cơ sở triển khai hiệu quả mô hình này. Xây dựng và ban hành một đề án huy động nguồn lực xã hội theo phương thức PPP trong GDĐH. Các chính sách hướng đến hạn chế rủi ro cho nhà đầu tư; sự chia sẻ rủi ro và thành công trong tất cả dự án giữa Nhà nước và doanh nghiệp; tính minh bạch trong đấu thầu; huy động các nguồn lực đất

đai, nhân lực không để thất thoát, lãng phí; chính sách ưu đãi của TP đối với doanh nghiệp...Trước khi ban hành chính sách, lấy ý kiến của cộng đồng nhất là đối với những người hưởng lợi từ dự án. Thực hiện tuyên truyền phổ biến chính sách. Thường xuyên tổng kết, đánh giá để điều chỉnh chính sách cho phù hợp với thực tiễn.

2.4.4. Đổi mới cách thức tổ chức, triển khai mô hình PPP

Xây dựng mô hình quản lý PPP từ trung ương tới địa phương theo từng lĩnh vực theo hướng chuyên nghiệp qua việc thành lập đơn vị chịu trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các cơ sở GDĐH triển khai thực hiện đề án theo lộ trình đã định trong đó có các chuyên gia đã từng tham gia thực tế dự án PPP của các bên tại bộ, ngành, địa phương; giám sát và đánh giá việc thực hiện để từng bước đưa giải pháp PPP vào đời sống GDĐH, góp phần hiệu quả tháo gỡ các thách thức về tài chính trong phát triển. Nghiên cứu và nhân rộng một mô hình mẫu trong đó đảm bảo về pháp lý, đảm bảo về hiệu quả kinh tế xã hội và có thể nhân rộng trong các cơ sở giáo dục đặc biệt là GDĐH (giải quyết tốt mối quan hệ giữa nhà trường – doanh nghiệp – chính quyền địa phương)

3. KẾT LUẬN

Không thể phủ nhận nhu cầu kêu gọi đầu tư từ lĩnh vực tư nhân cho giáo dục đại học là hết sức lớn giúp nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời tăng trưởng kinh tế thông qua hoạt động đầu tư. Sự hợp tác hai bên giữa hai đối tác công và tư cùng có lợi trong xu thế kinh tế tri thức hiện nay là điều hết sức cần thiết; qua đó, khối tư nhân sẽ đạt được giá trị kinh tế thặng dư và xã hội nói chung sẽ được hưởng lợi từ một nền giáo dục chất lượng cao. Trong bối cảnh hiện nay, khi triển khai mô hình PPP, các cơ sở GDĐH Việt Nam đứng trước một bài toán khó. Trong khi các thách thức về tài chính đã trở nên gay gắt và sẽ càng gay gắt do tác động của đại dịch Covid-19 và nguy cơ suy thoái kinh tế toàn cầu thì giải pháp PPP, dù được khuyến khích về chủ trương và đã được thể chế hóa thành luật, vẫn rất khó tổ chức thực hiện trong GDĐH. Bên cạnh sự thiếu vắng của một môi trường chính sách đủ hấp dẫn để nhà trường và doanh nghiệp đến với nhau còn là sự tồn tại của một cơ chế quản lý rất phức tạp với nhiều rào cản cả về nhận thức, thể chế và tổ chức thực hiện. Việc gỡ bỏ các rào cản này để có một hành lang pháp lý đủ rõ, cụ thể và thông thoáng cho PPP trong GDĐH là hết sức cần thiết, cấp bách. Cần có những giải pháp đồng bộ từ trung ương đến địa phương, từ các nguồn lực xã hội để thúc đẩy phát triển PPP nhằm nâng cao chất lượng GDĐH Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2018), *Luật số: 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 32/2013/QH13, Luật số 74/2014/QH13 và Luật số 97/2015/QH13.*

[2] Quốc hội (2020), *Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư,* Luật số 64/2020/QH14 ngày 18/06/2020.

[3] Chính phủ (2019), *Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 04/6/2019 về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2025.*

[4] Bộ Tài chính (2022), *Báo cáo công khai quyết toán ngân sách nhà nước các năm 2011-2020, 2021-2022.* Nguồn: https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/thoi-su-phap-luat/bao-cao-cong-khai-quyet-toan-ngan-sach-nha-nuoc.

[5] Nguyễn Văn Giang (2012), *Phân tích các mô hình hợp tác nhà nước - tư nhân tiêu biểu trong giáo dục của một số nước trên thế giới*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, tháng 10, tr. 7-10.

[6] Nguyên Phương (2022), *Thu hút đầu tư tư nhân vào giáo dục đại học công: Dù có Luật nhưng còn quá nhiều rào cản.* Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 14/12/2022.

[7] Nguyễn Hoài Thu, Vũ Thị Phương Thảo (2020), *Sự cần thiết của đầu tư theo hình thức đối tác công - tư trong lĩnh vực giáo dục ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Giáo dục, số 483 kì 01 tháng 8, tr. 13-17.

[8] Phạm Đỗ Nhật Tiến (2023), *Triển khai quan hệ đối tác công - tư trong giáo dục đại học: Nhận dạng một số rào cản.* Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 24/01/2023.

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN DỰ ÁN HỢP TÁC CÔNG - TƯ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Lê Thị Tuyết Thoa[1]
Trường Đại học Tài chính - Kế toán

Abstract

The form of public-private partnership (PPP) contract has contributed to mobilizing resources in building the country's development infrastructure, improving the country's competitiveness. However, at present, the number of PPP projects in the field of education in general and higher education in particular is very low due to many reasons on the part of higher education institutions and private investors. The article analyzes the current situation of implementing PPP projects in higher education in Vietnam and then makes some recommendations.

Keywords*: Higher education, public-private partnership, project.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học đóng vai trò là một đột phá chiến lược về phát triển con người toàn diện, điều này được khẳng định trong "Chiến lược phát triển giáo dục đại học giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045" của Bộ Giáo dục đào tạo. Nhu cầu của xã hội hiện đại đã và đang đặt ra áp lực cho những cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) trong việc đào tạo một lượng lớn lao động tri thức tay nghề cao; cuộc cách mạng công nghệ thông tin đã đặt ra yêu cầu mới cho các cơ sở GDĐH trong việc đổi mới hình thức, phương thức đào tạo,…. Trong khi nguồn lực đầu tư từ Nhà nước cho giáo dục đại học ở Việt Nam càng càng ở mức thấp (Năm 2020: dự toán 0,27%/GDP, thực chi 0,18% GDP) thấp nhiều lần so với các nước trong khu vực và trên thế giới [10] cùng với yêu cầu tự chủ tài chính trong cơ sở giáo dục đại học công lập dẫn đến nguồn lực đầu tư cho các cơ sở GDĐH từ ngân sách rất hạn chế, nguồn thu của các cơ sở GDĐH chủ yếu đến từ nguồn thu học phí nên thiếu tính bền vững. Do vậy, để đáp ứng yêu cầu phát triển, đổi mới thì việc thu hút nguồn vốn đầu tư tư nhân qua hình thức PPP trở thành một xu thế tất yếu của các cơ sở GDĐH.

2. NỘI DUNG

2.1. Những vấn đề chung về PPP trong giáo dục đại học

Theo Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư số 64/2020/QH14 do Quốc hội ban hành ngày 18/06/2020 (Sau đây gọi là Luật PPP) có quy định: Đầu tư theo phương thức đối tác công tư (Public Private Partnership - PPP) là phương thức đầu tư được thực hiện trên cơ sở hợp tác có thời hạn giữa nhà nước và nhà đầu tư tư nhân thông qua việc ký kết và thực hiện hợp đồng dự án PPP nhằm thu hút nhà đầu tư tư nhân tham gia dự án PPP. Hợp đồng dự án PPP là thỏa thuận bằng văn bản giữa cơ quan ký kết hợp đồng với nhà đầu tư, doanh nghiệp dự án PPP về việc nhà nước nhượng quyền cho nhà đầu tư, doanh nghiệp dự án PPP thực hiện dự án PPP theo quy định của Luật này, bao gồm các

[1] lethituyetthoa@tckt.edu.vn

loại hợp đồng sau đây: Hợp đồng Xây dựng - Kinh doanh - Chuyển giao (Build - Operate – Transfer, hợp đồng BOT); Hợp đồng Xây dựng - Chuyển giao - Kinh doanh (Build - Transfer – Operate, hợp đồng BTO); Hợp đồng Xây dựng - Sở hữu - Kinh doanh (Build - Own - Operate, hợp đồng BOO); Hợp đồng Kinh doanh - Quản lý (Operate - Manage, hợp đồng O&M); Hợp đồng Xây dựng - Chuyển giao - Thuê dịch vụ (Build - Transfer - Lease, hợp đồng BTL); Hợp đồng Xây dựng - Thuê dịch vụ - Chuyển giao (Build - Lease - Transfer, hợp đồng BLT); Hợp đồng hỗn hợp.

Giáo dục - đào tạo là một trong 5 lĩnh vực được đầu tư theo hình thức PPP. PPP trong giáo dục là một thỏa thuận giữa nhà nước với tư nhân dưới hình thức hợp đồng để thực hiện, quản lí, vận hành dự án đầu tư cơ sở vật chất - thiết bị, cung cấp dịch vụ công trong các trường đại học với những quy định cụ thể về chia sẻ trách nhiệm, phương pháp, năng lực và rủi ro giữa các bên nhằm đạt được mục tiêu chung cũng như thỏa mãn nhu cầu của mỗi bên. Điều này nghĩa là, theo Điều 3 của Luật PPP, cơ sở giáo dục đại học có thể triển khai các dự án PPP, thu hút sự tham gia của các nhà đầu tư tư nhân trong cung ứng dịch vụ GDĐH trên một phạm vi rộng các hoạt động, bao gồm: Xây dựng, vận hành, kinh doanh công trình, hệ thống cơ sở hạ tầng; Cải tạo, nâng cấp, mở rộng, hiện đại hóa, vận hành, kinh doanh công trình, hệ thống cơ sở hạ tầng sẵn có [5]. Quy mô dự án PPP trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo là 100 tỷ trở lên theo quy định Khoản 5 Điều 2 Nghị định 35/2021/NĐ-CP ngày 23/09/2021 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công – tư.

2.2. Thực trạng thực hiện dự án PPP trong GDĐH thời gian qua

Tính đến hết năm 2019, cả nước có 336 dự án PPP trong đó có 06 dự án PPP lĩnh vực giáo dục (chiếm tỷ lệ 1,79%), trong năm 2020, cả nước thu hút được 25 dự án trong đó không có dự án mới ở lĩnh vực giáo dục. Từ 01/2021 đến tháng 11/2022, kể từ khi Luật Đầu tư theo hình thức đối tác công - tư có hiệu lực cả nước có 8 dự án PPP mới được thực hiện theo quy định của Luật PPP và 139 dự án PPP chuyển tiếp (không bao gồm dự án BT), 8 dự án PPP mới thì có đến 7 dự án lĩnh vực giao thông vận tải, 1 dự án lĩnh vực cung cấp nước sạch, không có dự án PPP mới lĩnh vực giáo dục đào tạo. Vậy có nghĩa là từ năm 2019 đến nay, lĩnh vực giáo dục chưa có thêm dự án PPP nào. Một số dự án PPP trong GDĐH như: Dự án Bệnh viện Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh giữa Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và Công ty Đầu tư Tài chính nhà nước Thành phố Hồ Chí Minh (HFIC) với nội dung hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất cho việc đào tạo, giảng dạy và đầu tư 2.000 tỷ đồng xây bệnh viện theo hình thức BOT, dự án xây dựng Trung tâm Đào tạo Nguồn nhân lực - Bệnh viện trong ngày giữa Tổ chức Tài chính quốc tế (IFC) và Trường Đại học Y Phạm Ngọc Thạch (TP.HCM). Qua kết quả nghiên cứu của Đặng Thị Minh Hiền, Nguyễn Anh Đức [3] cho thấy cả trường đại học công lập và doanh nghiệp đều có nhu cầu đối với PPP trong đầu tư cơ sở vật chất đại học, trên thực tế chưa có dự án PPP có vốn đầu tư từ 100 tỷ đồng theo quy định tại Luật PPP 2020 đã và đang thực hiện. Cuối năm 2022, Đại học Quốc gia Hà Nội đã tổ chức hội nghị xúc tiến đầu tư nhằm thu hút nguồn vốn đầu tư từ khu vực tư nhân, đây là trung tâm đại học đầu tiên của cả nước thí điểm mô hình hợp tác đối tác công tư kể từ ngày Luật PPP có hiệu lực. Nguyên nhân dẫn đến việc thu hút nguồn vốn đầu tư tư nhân qua dự án PPP còn thấp xuất phát từ:

- Nhiều trường đại học vẫn còn quan điểm lo ngại về sự tham gia của tư nhân trong GDĐH sẽ làm ảnh hưởng tới vai trò của nhà nước và dẫn đến xu hướng thương mại hoá giáo dục, tư nhân hoá giáo dục hay làm gia tăng cách biệt sự bất bình đẳng trong xã hội.

Chiến Dịch Giáo dục Toàn Cầu (Global Campaign for Education GCE) lo ngại rằng, các tổ chức vì lợi ích, lợi nhuận có thể vi phạm quyền giáo dục và tạo ra những rào cản đáng kể đối với chất lượng giáo dục, công bằng cho tất cả mọi người. Hay một lo ngại rằng hình thức PPP có thể làm gia tăng bất bình đẳng trong xã hội khi những học sinh vốn đã có nhiều lợi thế lại tiếp tục được lựa chọn học trong những môi trường chất lượng nhất và nguy cơ những học sinh nghèo sẽ bị bỏ lại phía sau xa hơn trong các trường công thiếu sự quan tâm đầu tư,"PPP còn có thể dẫn đến nguy cơ gây ra sự bất bình đẳng về giáo dục trong xã hội, nhất là ở các nước đang phát triển khi hệ thống chế tài còn yếu, hay thậm chí là chưa có chế tài" [8, tr 25].

- Quy mô dự án PPP trong lĩnh vực giáo dục tối thiểu 100 tỷ VNĐ là khá cao so với nhiều cơ sở GDĐH khi triển khai các hợp tác cung ứng cơ sở vật chất, dịch vụ.

- Các quy định hướng dẫn triển khai thực hiện dự án PPP trong GDĐH hiện nay còn thiếu sự minh bạch và chưa nhất quán giữa các quy định như Luật Đất đai, Luật Quản lý, sử dụng tài sản công và Luật GDĐH. Ví như đối với các trường đại học công lập hiện nay thì đất là của nhà nước, nhà trường chỉ được giao quyền sử dụng và theo quy định của Luật GDĐH "Cơ sở GDĐH công lập được sử dụng tài sản công vào việc kinh doanh, cho thuê, liên doanh, liên kết theo quy định của pháp luật nhằm mục đích phát triển GDĐH, theo nguyên tắc bảo toàn và phát triển, phù hợp với môi trường giáo dục". Quy định này thực ra không chỉ áp dụng đối với cơ sở GDĐH công lập mà áp dụng chung đối với các đơn vị sự nghiệp công lập theo các Điều 55, 56, 57 và 58 của Luật Quản lý, sử dụng tài sản công. Theo đó, đất và tài sản gắn liền với đất nếu chưa sử dụng hết công suất thì được sử dụng vào mục đích kinh doanh, cho thuê, liên doanh, liên kết. Đây là những quy định rất quan trọng để phát huy quyền tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm mục đích nâng cao chất lượng hoạt động của mình. Tuy nhiên, trong thực tế việc thực hiện quy định này hiện còn rất khó khăn do chưa được làm rõ trong pháp luật về đất đai. Hiện, các quy định trong Luật Đất đai hiện hành (Dự thảo Luật Đất đai) đang lấy ý kiến về quyền và nghĩa vụ của các tổ chức trong nước sử dụng đất mới chỉ đề cập đến quyền của các đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (Điều 35 Dự thảo Luật Đất đai) và đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng đất thuê trả tiền thuê đất hàng năm (Điều 36 Dự thảo Luật Đất đai). Quyền của các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung chưa được đề cập đến, vì vậy cần xem xét làm rõ quyền của các đơn vị sự nghiệp công lập trong việc sử dụng đất và tài sản gắn liền với đất, nếu chưa sử dụng hết công suất, thì được sử dụng vào mục đích kinh doanh, cho thuê, liên doanh, liên kết. Ngoài ra, trong Luật Đất đai hiện hành đang thiếu các quy định cụ thể về việc giao đất và sử dụng đất trong lĩnh vực giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng khiến việc xây dựng và triển khai các dự án PPP trong GDĐH rất khó khăn.

- Hiện nay tư nhân đầu tư cho giáo dục của các trường đại học công lập, chủ yếu là đầu tư vào các dịch vụ nhỏ lẻ như trông xe, ăn uống…Còn việc đầu tư của tư nhân vào trường đại học công với những dự án lớn hay mua sắm thiết bị, xây dựng phòng thí nghiệm…thì hiện cũng rất ít và khó thực hiện vì còn thiếu tính minh bạch về cơ chế sở hữu giữa Nhà nước và tư nhân, các bên chưa nhận thức được lợi ích thực sự nhận được từ các hoạt động đầu tư này.

- PPP trong GDĐH có tính phức tạp về kỹ thuật và nhạy cảm về kinh tế - chính trị nên cần những văn bản hướng dẫn cụ thể bao gồm cả khung pháp lý lẫn công cụ cần thiết trong toàn bộ tiến trình xây dựng và triển khai dự án PPP. Tuy khung pháp lý dự án PPP

đã được xây dựng nhưng PPP trong lĩnh vực giáo dục vẫn chưa được nghiên cứu ban hành thành tài liệu và chưa có mô hình PPP mẫu, đơn giản, đảm bảo về pháp lý, hiệu quả kinh tế xã hội để có thể triển khai, mở rộng trong các cơ sở GDĐH. Chính vì điều này mà các cơ sở GDĐH không thấy hết tiềm năng của các dự án PPP trong GDĐH cũng như không trang bị được năng lực và niềm tin cần thiết trong xây dựng và triển khai các dự án PPP.

2.3. Một số khuyến nghị

Để đẩy mạnh triển khai và thực hiện dự án PPP trong GDĐH hiện nay, tác giả đề xuất một số khuyến nghị sau:

Về phía cơ quan quản lý nhà nước

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT) cần thực hiện thí điểm các mô hình PPP trong GDĐH ở một vài cơ sở cụ thể qua đó minh chứng rằng hiệu quả mà mô hình PPP đang triển khai và thực hiện để các cơ sở giáo dục thấy rõ hơn PPP trong GDĐH không làm bất bình đẳng trong giáo dục mà còn tạo cơ hội cho giáo dục đến với tất cả mọi người, mọi người sẽ được hưởng chất lượng cao nhất từ GDĐH. Theo khuyến nghị đối với các nước đang phát triển của Ngân hàng Phát triển Châu Á ADB [2], Bộ GD&ĐT cần: xây dựng và ban hành một đề án đầu tư theo phương thức PPP trong GDĐH; Thành lập trong Bộ một đơn vị chịu trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các cơ sở GDĐH triển khai thực hiện đề án theo lộ trình đã định; Giám sát và đánh giá việc thực hiện để từng bước đưa giải pháp PPP vào đời sống GDĐH, góp phần hiệu quả trong việc thúc đẩy hợp tác đại học - doanh nghiệp.

- Xây dựng và bổ sung các quy định đảm bảo sự minh bạch và nhất quán giữa Luật GDĐH, Luật Quản lý, sử dụng tài sản công và Luật Đất đai đảm bảo hành lang pháp lý thống nhất, tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ sở GDĐH đẩy mạnh thực hiện các dự án PPP. Ngoài ra, cần xem xét bổ sung trong Luật Đất đai các quy định về giao đất và và sử dụng đất trong xây dựng và triển khai các dự án PPP trong lĩnh vực giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng.

- Chính phủ và các Bộ GD&ĐT, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư cần phối hợp xây dựng hướng dẫn về pháp lý và công cụ để các cơ sở GDĐH thực hiện tiến trình và triển khai thực hiện cho cơ sở GDĐH, tạo khung pháp lí, đặc biệt là trình tự, quy chế thực hiện các loại hợp đồng dự án PPP trong giáo dục và mẫu các loại hợp đồng dự án PPP gắn với các lĩnh vực cụ thể trong giáo dục. Bên cạnh đó, cần có sự phân cấp, phân quyền cho các trường đại học, cơ sở giáo dục trong việc thẩm định, phê duyệt dự án; xây dựng cơ chế hài hòa lợi ích của đại học và tư nhân; chủ động, thiết lập nhiều kênh kết nối trường đại học với doanh nghiệp.

Đối với các cơ sở GDĐH

- Thiết lập bộ phận chuyên trách liên kết, hợp tác với doanh nghiệp. Có chiến lược liên kết với doanh nghiệp qua việc ký thỏa thuận hợp tác về đào tạo và chuyển giao công nghệ, hoặc trở thành cổ đông của những doanh nghiệp. Thí điểm phát triển các mô hình doanh nghiệp trong trường đại học như: vườn ươm, doanh nghiệp spinoff (Doanh nghiệp khởi nguồn, một mô hình doanh nghiệp khá phổ biến ở các nước phát triển nhằm triển khai và thương mại hóa kết quả nghiên cứu khoa học công nghệ), doanh nghiệp start-up (Doanh nghiệp khởi nghiệp). Nhà trường phải tạo được sự liên kết lâu dài, bền vững với

doanh nghiệp thông qua mối tương tác, dòng chảy hai chiều về ý tưởng, thông tin, tri thức, lao động và nguồn lực đảm bảo đôi bên cùng có lợi.

- Nâng cao nhận thức về dự án PPP trong GDĐH, thấy được lợi ích từ các dự án PPP đem lại. Nâng cao năng lực hoạt động nhằm chuẩn bị và triển khai thực hiện dự án PPP. Bên cạnh đó, cần nâng cao năng lực quản trị rủi ro dự án PPP nhằm hạn chế những rủi ro, tranh chấp trong thực hiện dự án PPP.

3. KẾT LUẬN

PPP đã khẳng định vai trò làm đa dạng hóa nguồn vốn đầu tư phát triển và đang trở thành một trong những mô hình hợp tác có hiệu quả giữa nhà nước và tư nhân trong khai thác nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt là trong phát triển cơ sở hạ tầng tại Việt Nam. Trong GDĐH, xuất phát từ những quan ngại về sự tham gia của tư nhân, năng lực của các cơ sở GDĐH, từ cơ chế, chính sách của Nhà nước và từ việc phía nhà đầu tư tư nhân làm cho việc triển khai và thực hiện dự án PPP trong GDĐH còn rất khiêm tốn. Do vậy, cần tạo môi trường chính sách đủ hấp dẫn và loại bỏ những rào cản về nhận thức, thể chế và tổ chức thực hiện để đẩy mạnh thực hiện dự án PPP trong GDĐH. Để dự án PPP trong giáo dục đại học được đẩy mạnh triển khai và thực hiện sẽ còn mất nhiều thời gian và khó khăn nên đòi hỏi sự chỉ đạo sâu sát của Chính phủ, hướng dẫn cụ thể của các Bộ, ngành và các đại học top đầu trong hệ thống GDĐH phải là đầu tàu trong triển khai và thực hiện dự án PPP để làm cơ sở mở rộng cho cả hệ thống GDĐH.

Tài liệu tham khảo

[1] Asian Development Bank (2008), *Public-Private Partnership Handbook*.

[2] Chính phủ (29/03/2021), *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư*, Nghị định 35/2021/NĐ-CP của Chính phủ.

[3] Dang Thi Minh Hien, Nguyen Anh Duc (2022), *Proposed Models of Public-Private Partnership in Facility Investment in Vietnamese Public Universities*, International Journal of Science and Research (IJSR).

[4] Quốc hội (2013), *Luật số Đất đai*, Luật số: 45/2013/QH13

[5] Quốc hội (2020*), Luật Đầu tư theo phương thức hợp tác công tư*, Luật số: 64/2020/QH14.

[6] Nguyễn Thị Việt Nga (2019), *SWOT - Phương thức đầu tư PPP và vấn đề đặt ra hiện nay*, *Tạp chí Tài chính*, số 5, tr 10-14.

[7] Nguyễn Hoài Thu, Vũ Thị Phương Thảo (2020), *Sự cần thiết của đầu tư theo hình thức đối tác công – tư trong lĩnh vực giáo dục ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Giáo dục số 483

[8] Tilak J.G (2016), *Public - Private Partnerships in education*. National University of Educational Planning and Administration.

[9] Văn phòng Quốc hội (2020), *Luật số Quản lý, sử dụng tài sản công,* số 22/VBHN-VPQH

[10] Website: https://giaoducthoidai.vn/can-giai-phap-thao-go-diem-nghen-trong-phat-trien-giao-duc-dai-hoc-post628831.html.

Chủ đề 2

CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH CẦN HOÀN THIỆN, TẠO HÀNH LANG PHÁP LÝ THUẬN LỢI VÀO VIỆC ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NGUỒN LỰC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG CƠ CHẾ TỰ CHỦ HIỆN NAY

Bùi Ngọc Sơn[1]
Bùi Trọng Trâm
Hội Khuyến học tỉnh Thái Bình

Abstract

Investment resources are an important factor for the development of higher education. In order for university institutions to ensure resources to meet the increasing development requirements of autonomy, the State must renew the mechanism of resource investment. University institutions must create resources and must strengthen the attraction and mobilization of investment resources of the society (of organizations, individuals, businesses, communities and the masses) for the development of higher education.

Keywords*: Resources, development, university*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học là một yêu cầu tất yếu nhằm bảo đảm chất lượng và thể hiện trách nhiệm của đại học trước xã hội. Việc bảo đảm tự chủ đại học đúng nghĩa có tầm quan trọng đặc biệt trong sự phát triển hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay và cần được sự quan tâm ủng hộ của hệ thống quản lý nhà nước, của xã hội và của chính hệ thống giáo dục đại học.

Nguồn lực đầu tư là yếu tố quan trọng tạo ra phát triển cho giáo dục đại học tự chủ hướng vào nâng cao chất lượng đào tạo. Sự thực hiện nay, ngân sách nhà nước không thể đầu tư 100% cho giáo dục đại học; do đó, các cơ sở đại học phải tạo nguồn lực đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với tự chủ đại học. Nhà nước cần phải đổi mới chính sách, cơ chế đầu tư nguồn lực, Cơ sở giáo dục đại học phải tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục đại học nhằm huy động sự tham gia rộng rãi, đóng góp tích cực của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp, đội ngũ trí thức, cộng đồng,... ở trong và ngoài nước đầu tư nguồn lực cho phát triển giáo dục đại học.

2. NỘI DUNG

2.1. Đổi mới cơ chế đầu tư nguồn lực cho cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ là xu thế tất yếu, khách quan

Thời gian qua, nhà nước ta luôn quan tâm và tăng cường đầu tư nguồn lực, nhất là đầu tư ngân sách cho giáo dục đại học. Nguồn tài chính chủ yếu của các trường đại học do ngân sách nhà nước cấp dưới hình thức phân bổ hạng mục ngân sách hàng năm; các nguồn học phí và các khoản thu khác của đại học tạo thêm nguồn thực hiện hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học…Tuy nhiên nhiều chuyên gia cho rằng, tỷ lệ chi cho giáo dục đại học chỉ chiếm khoảng 0,33% GDP là rất hạn chế dẫn tới tình trạng hoạt động của không ít trường đại học kém hiệu quả, chưa tạo được sự đột phá trong đào tạo, nghiên

[1] ngocsontlh@gmail.com

cứu dẫn đến sự trì trệ trong quản trị; cơ sở vật chất, thiết bị, công nghệ chưa thực sự đáp ứng xu thế phát triển của giáo dục đại học.

Hiện nay, nước ta có 65 cơ sở đại học ngoài công lập với tổng số 244 nghìn sinh viên, chiếm 13,8% tổng số sinh viên cả nước; đã có 5 cơ sở đại học nước ngoài hoạt động tại Việt Nam, đào tạo trên 5 nghìn sinh viên mỗi năm. Các cơ sở đại học đã thực hiện trên 500 chương trình hợp tác và liên kết đào tạo với hơn 200 cơ sở đại học nước ngoài.[5.tr.1]

Từ thực tế, sự phát triển của các cơ sở đại học ngoài công lập từ nguồn lực của xã hội đã góp phần thúc đẩy việc áp dụng những cách tiếp cận giáo dục đại học tiên tiến của thế giới, nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Vì vậy cần tăng cường đa dạng trong huy động, thu hút các nguồn lực xã hội đầu tư cho phát triển đại học thông qua đóng góp, đầu tư của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp, cộng đồng và đông đảo nhân dân (gọi chung là các nguồn lực của xã hội). Tuy nhiên, việc huy động các nguồn lực của xã hội cho đại học trong thời gian qua vẫn còn khiêm tốn, hạn chế. Các nguồn lực của xã hội huy động chủ yếu từ các cá nhân thông qua học phí và đóng góp thiện nguyện, chưa huy động được sự tham gia rộng rãi, đóng góp tích cực của các tổ chức, doanh nghiệp và đội ngũ trí thức Việt kiều, ...

Việc thu hút các nguồn lực của xã hội cho các cơ sở đại học công lập tiến triển chậm. Mặc dù đã có nhiều chủ trương, chính sách theo hướng tăng cường tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở đại học công lập; cần tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục đại học thông qua các chính sách ưu đãi về thuế, đất đai, tín dụng... Hiện nay việc thực hiện cơ chế tự chủ đại học còn nhiều rào cản; hoạt động đầu tư, hợp tác của khối tư nhân với các cơ sở đại học công lập thông qua các hình thức liên kết, hợp tác kinh doanh, đối tác công - tư…còn đơn lẻ, không tạo sự đột phá trong toàn hệ thống.

Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, tồn tại thuộc về nhận thức của các cấp quản lý, của người học và xã hội. Còn phổ biến tâm lý coi trọng, tin tưởng trường công hơn trường tư; tâm lý trông chờ, ỷ lại vào ngân sách nhà nước cấp vẫn còn phổ biến; việc triển khai, thực hiện chủ trương xã hội hóa của các cấp chính quyền, các ngành chưa quyết liệt, thường xuyên và bài bản, trong đó vấn đề quy hoạch phát triển hệ thống đại học bao gồm cả công lập và ngoài công lập chưa bảo đảm nguyên tắc cân đối cung cầu trong dài hạn; công tác phổ biến, tuyên truyền, hướng dẫn tổ chức thực hiện chưa được chú trọng đúng mức.

Mặc dù các văn bản của Đảng và Chính phủ đã được ban hành tương đối đầy đủ với quan điểm, tầm nhìn và định hướng đổi mới về huy động các nguồn lực đầu tư của xã hội cho phát triển đại học. Tuy nhiên, điểm nghẽn chính là khâu triển khai thực hiện Luật giáo dục đại học và các chính sách đã ban hành. Vì thế, phải có ngay giải pháp khắc phục căn bản những hạn chế, yếu kém trong triển khai, thực thi các chủ trương, chính sách, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong công tác huy động các nguồn lực đầu tư của xã hội cho đại học.

Nghị quyết 35/NQ-CP ngày 04/6/2019, Chính phủ xác định việc thu hút, huy động các nguồn lực của xã hội cho đại học là nguồn quan trọng làm tăng tổng nguồn lực đầu tư và nâng cao hiệu quả phát triển giáo dục đại học hiện nay. Chính phủ cần có cơ chế khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư phát triển giáo dục đại học. Mặt khác cần khuyến khích các cơ sở đại học công lập liên kết,

hợp tác, liên doanh với các cơ sở đại học ngoài công lập nhằm tạo ra hệ sinh thái đào tạo và khai thác được các nguồn lực nhàn rỗi của nhau.

Xã hội hóa giáo dục đại học ngày nay cần được coi là một chỉ tiêu trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương. Tùy thuộc điều kiện, hoàn cảnh kinh tế - xã hội cụ thể trong từng thời kỳ, các đại học của địa phương, của vùng tham mưu xác định các chỉ tiêu xã hội hóa cần đạt được cho địa phương, cho vùng miền.

Việc huy động các nguồn lực xã hội đầu tư cho phát triển đại học phải tạo bước chuyển biến rõ rệt, thực chất trong thu hút, sử dụng và quản lý các nguồn lực của các cá nhân, tổ chức ở trong và ngoài nước đầu tư cho phát triển đại học, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế.

2.2. Một số giải pháp tăng cường huy động, thu hút nguồn lực đầu tư phát triển giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ hiện nay

Thứ nhất: cần hoàn thiện hệ thống pháp luật tạo sự đồng bộ, thống nhất để bảo đảm tự chủ đại học. Đặc biệt là đồng bộ hóa pháp luật về ngân sách, nguồn vốn, đầu tư công, quản lý công sản; về đất đai, về giảng viên (công chức, viên chức) cho phù hợp với tinh thần tự chủ đại học...; tập trung xây dựng hành lang pháp lý, lộ trình và kế hoạch triển khai tự chủ đại học, hình thành mô hình tự chủ đại học phù hợp.

Rà soát hệ thống các văn bản, chính sách về xã hội hóa đã ban hành, hệ thống hóa các quy định về huy động các nguồn lực xã hội cho phát triển đại học theo từng lĩnh vực cụ thể, phát hiện những quy định còn chồng chéo, mâu thuẫn và còn thiếu, đề xuất hướng chỉnh sửa, bổ sung, thay thế hoặc bãi bỏ cho phù hợp; kịp thời cập nhật những chủ trương, định hướng mới về xã hội hóa, các qui định có liên quan.

Hoàn thiện khung pháp lý về địa vị pháp lý, quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của các cá nhân, tổ chức đầu tư cho phát triển đại học; về sử dụng, quản lí các nguồn lực, nguồn kinh phí được đầu tư, ...

Thứ hai: đổi mới phương thức phân bổ ngân sách cho các cơ sở đại học theo hướng đầu tư công và đầu tư chiều sâu về tài nguyên, cơ sở vật chất, về nguồn nhân lực chất lượng cao đối với đại học ở những lĩnh vực mang tầm cỡ khu vực và quốc tế để thực hiện chính sách quốc gia thông qua cơ chế đặt hàng, giao nhiệm vụ, đấu thầu công khai, cạnh tranh lành mạnh, nâng cao năng lực quản trị đại học. Tạo cơ chế huy động nguồn lực đầu tư để cơ sở đại học có đủ nguồn lực, kinh phí nghiên cứu khoa học, chuyển giao kỹ thuật, công nghệ cao; đầu tư các chuyên ngành sâu đặc thù theo định hướng chiến lược phát triển quốc gia. Ủng hộ các cơ sở đại học xây dựng giá dịch vụ, học phí theo hướng tính đúng, tính đủ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển và cải tiến chương trình đào tạo; đổi mới phương thức đào tạo, trang thiết bị dạy học, tăng cường thu hút và giữ chân đội ngũ giảng viên giỏi trong hệ thống giáo dục đại học.

Thứ ba: quản lí nhà nước về tự chủ đại học phải tăng cường giám sát việc thực thi pháp luật trao quyền tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm một cách đồng bộ: cho phép các cơ sở đại học được quyết định giá dịch vụ trên cơ sở chi phí cần thiết, được quyền quyết định việc sử dụng nguồn vốn, tài sản gắn với chức năng, nhiệm vụ được giao và được huy động nguồn lực, nguồn vốn đầu tư qua góp vốn liên doanh, liên kết với các thành phần kinh tế khác nhằm mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo; tự quyết định biên chế và trả

lương trên cơ sở hiệu quả, chất lượng; tạo cơ chế pháp lý để các cơ sở đại học đa dạng các nguồn đầu tư xã hội hóa, ...

Xây dựng, ban hành chính sách về quyền lợi của nhà giáo và cán bộ quản lý đại học được tuyển dụng và làm việc tại các cơ sở đại học

Thứ tư: cải thiện môi trường đầu tư cho phát triển đại học. Rà soát các điều kiện đầu tư, các chính sách thuế, chính sách đất đai trong lĩnh vực giáo dục đại học; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, cắt giảm các thủ tục không cần thiết, đơn giản hóa quy trình thủ tục cho nhà đầu tư; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin nhằm bảo đảm thông tin thông suốt, minh bạch; giải quyết kịp thời những thắc mắc của nhà đầu tư. Bảo đảm đối xử bình đẳng và tạo môi trường cạnh tranh công bằng, minh bạch; không phân biệt cơ sở đại học công lập và cơ sở đại học ngoài công lập, người học đều được tiếp cận cơ hội và hưởng lợi từ các chính sách phát triển giáo dục đại học của Đảng và Nhà nước; được tiếp cận, thụ hưởng vốn viện trợ, nguồn vốn tín dụng theo quy định của pháp luật liên quan.

Tạo điều kiện thuận lợi về thị thực, giấy phép lao động để khuyến khích các nhà trí thức, doanh nhân, doanh nghiệp Việt Nam và nước ngoài đang hoạt động tại Việt Nam, nước ngoài đóng góp công sức, trí tuệ và tài chính cho phát triển đại học.

Thứ năm: đẩy mạnh giao quyền tự chủ cho các cơ sở đại học. Tiếp tục thực hiện đổi mới cơ chế quản lý đối với các cơ sở đại học về tổ chức - nhân sự, tài chính - tài sản, phân phối thu nhập, hợp tác, liên doanh, liên kết... và các văn bản pháp luật liên quan nhằm thu hút sự đóng góp, tài trợ của các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước dưới các hình thức khác nhau, giúp nhau chia sẻ trách nhiệm cung cấp dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục đại học, tạo nguồn lực bổ sung để đầu tư, đổi mới cơ sở vật chất, trang thiết bị, công nghệ dạy học, nâng cao chất lượng đào tạo, tiệm cận trình độ những nền giáo dục đại học tiên tiến của khu vực và quốc tế. Trong đó, chú trọng một số biện pháp sau:

- Đẩy mạnh cung ứng dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục đại học theo cơ chế thị trường, trong đó xác định rõ các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực giáo dục đại học không sử dụng ngân sách nhà nước, đơn vị được quyết định các khoản thu, mức thu bảo đảm bù đắp chi phí hợp lý, có tích lũy để thu hút nhà đầu tư thuộc các thành phần kinh tế ngoài nhà nước tham gia cung ứng dịch vụ;

- Đổi mới cơ cấu sử dụng nguồn ngân sách nhà nước theo hướng tăng đầu tư để bảo đảm cơ sở vật chất cho trường đại học, tăng cường quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của cơ sở đại học để từng bước đa dạng nguồn thu bảo đảm chi. Thúc đẩy áp dụng cơ chế tự chủ đại học nhất là khuyến khích các cơ sở đại học công lập tự chủ tài chính;

- Từng bước thực hiện đầu tư theo hình thức đối tác công - tư (PPP) trong giáo dục đại học, nhất là các dự án phát triển cơ sở hạ tầng giáo dục đại học.

Thứ sáu: tăng cường các điều kiện bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục đại học

- Rà soát, bổ sung, ban hành các quy định về bảo đảm và kiểm định chất lượng giáo dục đại học, trong đó có cơ chế, chính sách bắt buộc các cơ sở đại học thực hiện công tác kiểm định chất lượng và kiểm định các chương trình đào tạo;

- Thực hiện công tác kiểm định chất lượng đào tạo ở tất cả các lĩnh vực, các chương trình và trình độ đào tạo, công khai các điều kiện bảo đảm chất lượng và kết quả kiểm định chất lượng giáo dục đại học của từng cơ sở đại học;

- Tăng cường công tác kiểm tra giám sát, kiểm tra định kỳ, kiểm tra chuyên đề xã hội hóa đối với các cơ sở đại học tự chủ nhằm sớm phát hiện bất cập, khó khăn, vướng mắc để kịp thời có biện pháp hỗ trợ, hướng dẫn hoặc đề xuất cơ quan có thẩm quyền tháo gỡ vướng mắc, khó khăn; có chế tài xử lý các cơ sở đại học không tuân thủ theo quy định.

Thứ bảy: tiếp tục đẩy mạnh thông tin, truyền thông về đa dạng nguồn lực đầu tư trong tự chủ đại học

- Tuyên truyền sâu rộng các chủ trương, chính sách về xã hội hóa để tất cả các đối tượng liên quan (các cơ quan quản lý, nhà đầu tư, đơn vị công lập, ngoài công lập và toàn xã hội) nhận thức đúng đắn, đầy đủ và thực hiện có hiệu quả chủ trương huy động đa dạng nguồn lực của xã hội cho phát triển đại học, khắc phục và tiến tới xóa bỏ những định kiến, phân biệt đối xử giữa khối giáo dục đại học công lập và ngoài công lập;

- Phổ biến, tuyên truyền và tập huấn cho các nhà đầu tư, người quản lý các cơ sở đại học ngoài công lập về các chính sách của Nhà nước, quyền và nghĩa vụ của người tham gia tài trợ, đầu tư cho các cơ sở đại học;

- Đẩy mạnh xúc tiến đầu tư trong và ngoài nước; lồng ghép các nội dung tuyên truyền, động viên, khuyến khích người nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài đầu tư, đóng góp cho phát triển đại học trong các chương trình, hội nghị, sự kiện, hoạt động đối ngoại chính thức và ngoại giao nhân dân;

- Chú trọng thực hiện các hình thức ghi nhận, tôn vinh những cá nhân, tổ chức có đóng góp, tài trợ cho giáo dục đại học, tuyên dương và phát động nhân rộng những gương điển hình đóng góp cho cơ sở đại học;

- Tăng cường bồi dưỡng kiến thức pháp lý và chuyên môn, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức các cơ quan quản lý và cơ sở đại học trong việc thu hút và quản lý các nguồn lực được đầu tư.

Thứ tám: thực hiện liên kết, hợp tác giữa các cơ sở đại học đảm bảo hệ sinh thái liên thông, liên kết các chương trình đào tạo, công nhận kết quả đào tạo của nhau; kết nối hợp tác, chia sẻ, phối hợp sử dụng, thụ hưởng nguồn lực lẫn nhau trong việc nâng cao chất lượng đại học.

Thứ chín: xây dựng hệ thống các dịch vụ trong đại học vì người học, cho người học và xuất phát từ nhu cầu của người học, người dạy mà chăm lo, phục vụ đời sống của họ (tự học, ăn ở, đi lại, bệnh tật, thuốc men, văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao và các hoạt động khác, ...) nhằm thu hút, sử dụng vốn, nguồn tiền/ tài chính đa dạng của học viên, sinh viên, giảng viên; biết tạo ra và giải quyết việc làm cho sinh viên trong khi học tập và sau khi tốt nghiệp…

Thứ mười: là tự chủ đại học hiện nay khi triển khai nhiều cơ sở đại học cần phải tháo gỡ rào cản, khó khăn, vướng mắc, lúng túng.

Các đại học cần phải nâng cao nhận thức, năng lực, tích cực tổ chức triển khai thực hiện quyền tự chủ, gắn liền tự chủ với trách nhiệm giải trình với các bên liên quan nhằm huy động sức mạnh mọi nguồn nội lực cho phát triển đại học.

Những thách thức đặt ra khi triển khai tự chủ đại học là vấn đề nhận thức của thành viên chưa đầy đủ; năng lực quản trị đại học tự chủ nhìn chung chưa theo kịp yêu cầu phát triển. Thách thức này còn nằm ở nhận thức và năng lực của các bên liên quan, từ các cơ quan ngành bộ, địa phương quản lý trực tiếp cơ sở đại học, đến đội ngũ quản lí đại học, từ đó dẫn đến việc thành lập và hoạt động của một số hội đồng trường chưa thực sự có hiệu lực hiệu quả, mối quan hệ và cơ chế phối hợp giữa hội đồng trường với đảng ủy và ban giám hiệu chưa mang lại sức mạnh nội lực cho cơ sở đại học, còn có mâu thuẫn, xung đột trong nội tại chưa giải quyết.

3. KẾT LUẬN

Ngày nay nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng; vì thế phát triển đại học phải gắn hợp tác quốc tế và quốc tế hóa đại học, phải chuyển đổi số và giáo dục đại học số. Đó là những xu hướng quan trọng tạo ra cơ hội phát triển tự chủ đại học mạnh mẽ, …Các đại học cần nâng cao năng lực thực thi pháp luật và năng lực quản trị đại học tự chủ. Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, chiến lược, kế hoạch, mục tiêu phát triển đại học; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số; xây dựng thực hiện mô hình điểm tự chủ đại học số… Đẩy mạnh hoạt động đổi mới sáng tạo khoa học công nghệ, sở hữu trí tuệ, thúc đẩy hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh của giảng viên và sinh viên trong các cơ sở đại học.

Thực hiện tốt các giải pháp trên sẽ tạo ra cơ chế đột phá, thu hút, huy động các nguồn lực đa dạng đầu tư của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp, cộng đồng và đông đảo nhân dân cho phát triển giáo dục đại học.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2019), Luật Giáo dục Đại học (sửa đổi bổ sung năm 2013 2014, 2015, 2018), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Quốc hội (2020), Tự chủ trong giáo dục đại học – từ chính sách đến thực tiễn, Hội thảo Giáo dục Việt Nam 2020

[3] Chính phủ (2021), Nghị định số 81/2021/NĐ-CP, ngày 27/8/2021 quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

[4] Nhiều tác giả, Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới, NXB Đại học Huế, 2022.

[5] Lê Kim Anh, Tăng cường huy động các nguồn lực xã hội cho phát triển giáo dục và đào tạo, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam (13/7/2019)

[6] Vũ Tiến Dũng (2022), Tự chủ đại học ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và giải pháp.

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỆ THỐNG QUẢN TRỊ, ĐỘI NGŨ NHÂN SỰ VÀ HỆ THỐNG CÁC VĂN BẢN QUẢN LÝ ĐỂ TẠO ĐIỀU KIỆN TRIỂN KHAI CÔNG TÁC TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Nguyễn Văn Trung[1]
Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

Abstract

The management system, human resources and regulation system in higher education institutions are three important factors and have a close relationship in the management and operation of the organization of any instittution. For common goals, policies that arouse the force for the staff to operate that system will create a unified whole and promote collective wisdom and strength. Within the scope of this article, the author focuses on solutions to strengthen these factors to facilitate the implementation of university autonomy for more effectiveness and efficiency in university autonomy.

Keywords*: Administration, organization, team, personnel, management document system, autonomy, university*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo thống kê hiện nay đã có 23 trường đại học chuyển đổi sang hoạt động theo cơ chế tự chủ theo Nghị quyết 77/NQ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của các cơ sở GDĐH công lập giai đoạn 2014-2017 và đã đạt được những thành tựu rất lớn và có các chỉ số đầu ra rất cụ thể như nhiều diễn đàn, hội thảo vừa qua đã chia sẻ. Có thể nói rằng, tự chủ đại học là xu thế và là tất yếu khách quan trong quá trình phát triển GDĐH, vấn đề còn lại là làm sao để đồng bộ hoá được các quy định, văn bản pháp luật, tạo được hành lang pháp lý thông thoáng, cách hiểu, cách thực thi về tự chủ được thuận lợi, an toàn và có được tính đột phá nhưng không tách rời việc quản trị trong cơ sở GDĐH ngày một cụ thể và toàn diện hơn cho GDĐH, trong đó việc củng cố hệ thống quản trị, đội ngũ nhân sự và hệ thống các văn bản quản lý trong cơ sở giáo dục đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo điều kiện triển khai hoạt động tự chủ. Bài viết này tiếp cận công tác tổ chức như một quá trình củng cố một loại hình đơn vị cụ thể - đó là quản trị trường đại học có tính chuyên nghiệp, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng và tự chủ đại học; vấn đề nổi cộm trong thực tiễn cần được củng cố, kiện toàn là công tác tổ chức quản trị, công tác nhân sự và hệ thống văn bản quản lý của cơ sở giáo dục. Vì các vấn đề này có mối quan hệ mật thiết với nhau và mang tính hệ thống nên tác giả sẽ trình bày chung trong một chỉnh thể thống nhất gắn với chủ thể là trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

2. NỘI DUNG

2.1. Công tác hoàn thiện hệ thống quản trị

Công tác tự chủ cơ bản của một cơ sở GDĐH bao gồm 8 lĩnh vực cơ bản: (1) Tự chủ về quản trị và cơ cấu tổ chức, (2) Tự chủ về chương trình và phương pháp giảng dạy, (3) Tự chủ về đảm bảo chất lượng, (4) Tự chủ về hoạt động KH&CN, (5) Tự chủ về tuyển

[1] trungnv@hict.edu.vn

sinh và đào tạo, (6) Tự chủ về nhân sự, (7) Tự chủ về tài chính và (8) Tự chủ trong quan hệ quốc tế (CHEPS, 2010).

Khi đã hình thành tổ chức thì phải có hoạt động quản lý (quản trị), một hoạt động bắt nguồn từ sự phân công, hợp tác lao động, nhằm đạt tới hiệu quả nhiều hơn, năng suất cao hơn trong công việc, đòi hỏi phải có sự chỉ huy, phối hợp, điều hành, kiểm tra, chỉnh lý và nhất thiết phải có người đứng đầu. Trong tổ chức, nhân tố quyết định nhất, năng động nhất là nguồn lực con người - sức mạnh của con người chính là ở tính tổ chức. Năm yếu tố cơ bản của việc hình thành, củng cố hệ thống trong mỗi tổ chức nói chung và Nhà trường nói riêng gồm có: (1) xác định và xây dựng mục tiêu; (2) cơ cấu tổ chức và nhân lực/nhân sự; (3) thiết lập phương thức hoạt động; (4) xác định thời gian hoạt động; (5) trang bị phương tiện hoạt động cho các đơn vị. Năm yếu tố này tham gia vào quá trình hình thành một tổ chức bộ máy quản trị với tính chất và mức độ quan trọng khác nhau. Giữa chúng có mối quan hệ hữu cơ, không tách rời nhau, trong đó được bắt đầu từ việc xác định và xây dựng mục tiêu tổ chức.

Trường Đại học công nghiệp Dệt May Hà Nội được nâng cấp lên đại học theo mô hình tự chủ đầu tiên không có cơ quản chủ quản vì vậy cơ cấu bộ máy tổ chức của Trường hiện tại cơ bản sau khi sắp xếp theo mô hình tự chủ đã đảm bảo tính gọn gàng và hiệu quả trong quá trình vận hành, đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng. Với bộ máy này, trục quyền lực trong lãnh đạo, chỉ đạo được đảm bảo thống nhất từ trên xuống dưới; đồng thời, có các cơ quan tham mưu, giúp việc cho Đảng ủy, Hội đồng trường, Ban giám hiệu trong quá trình hoạt động.

Cụ thể bao gồm:

1. Hội đồng trường;

2. Ban giám hiệu;

3. Hội đồng Khoa học và Đào tạo;

4. Hội đồng tư vấn (nếu có);

5. Các phòng chức năng (8 đơn vị);

7. Cơ sở phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học: Trung tâm Sản xuất Dịch vụ;

8. Tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam;

9. Các đoàn thể và tổ chức xã hội trong trường:

Trong giai đoạn hình thành và xây dựng tổ chức quản lý theo mô hình trường đại học, Nhà trường đã kiện toàn Hội đồng trường theo quy định của Luật GDĐH sửa đổi số 34 và Nghị định hướng dẫn thi hành một số điểm sửa đổi của Luật GDĐH số 99. HĐT nhiệm kỳ 2020-2025 được công nhận vào ngày 16/7/2020 với 15 thành viên, đảm bảo tỷ lệ tham gia 30% của thành phần ngoài cơ sở giáo dục và có đại diện BCH Đoàn thanh niên là người học. Bên cạnh đó, Nhà trường đã rà soát chức năng, nhiệm vụ các đơn vị phù hợp tình hình thực tế, ban hành cùng với Quy chế tổ chức và hoạt động.

Một số vấn đề đặt ra cần xem xét:

Khi tiến hành tổ chức hoàn thiện bộ máy quản trị theo mô hình quản lý mới, việc sát nhập, chia tách các đơn vị, sắp xếp đội ngũ và điều chỉnh, ban hành mới các văn bản pháp lý liên quan để triển khai hoạt động tự chủ trong Nhà trường sẽ xảy ra một số thực trạng sau:

Hiện nay, phòng đào tạo đang phụ trách rất nhiều nhiệm vụ như quản lý đào tạo, quản lý hoạt động tuyển sinh và truyền thông, quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế đang khiến cho các đầu mối quản lý tại phòng Đào tạo hiện nay khá nhiều, cần được giảm tải để tập trung vào nhiệm vụ quản lý đào tạo. Năm 2018, bộ phận Tuyển sinh và Truyền thông đã được tách riêng thành phòng Tuyển sinh và truyền thông. Dự kiến năm 2020, Nhà trường tiến hành tách bộ phận quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) và hợp tác quốc tế (HTQT) thành một bộ phận độc lập để tương xứng với vai trò, vị trí của trường đại học theo định hướng ứng dụng từ đơn vị phòng Đào tạo. Việc tách ra hoạt động độc lập về mặt lý thuyết sẽ phát huy tốt vai trò của 1 đơn vị đầu mối về hoạt động QLKH và HTQT của trường đại học theo định hướng ứng dụng và hoạt động này cần được đẩy mạnh một cách chủ động để nâng cao trình độ, kinh nghiệm và ứng dụng KHCN cho đội ngũ cán bộ, GV Nhà trường; đồng thời, đây cũng là 1 kênh huy động nguồn lực tài chính từ bên ngoài cho Nhà trường. Tuy nhiên, lựa chọn thời điểm tách và chuẩn bị nhân sự cần được tính đến. Việc tách phải căn cứ vào phân tích khối lượng công việc phải đảm nhận cũng như hiệu quả đem lại cho Nhà trường trong điều kiện tự chủ. Trong thực tế, hoạt động NCKH nằm chủ đạo ở các khoa chuyên môn về mặt nhân lực và chuyên môn; do đó, công tác dưới góc độ Nhà trường là quản lý hoạt động này chứ không phải trực tiếp tham gia hoạt động KHCN. Đồng thời, theo phân cấp thì việc quản lý các đề tài đã giao phần lớn cho hội đồng thì khối lượng công việc phải quản lý không còn nhiều. Tham khảo một số trường đại học, khối lượng công việc quản lý của phòng QLKH và HTQT với 7 nhân sự trong một năm là: 40-50 đề tài NCKH các cấp của GV; 100-150 đề tài NCKH của SV; 10-12 Hội thảo các cấp theo đề tài; 1 tạp chí chuyên ngành xuất bản 3 tháng/số. Về hoạt động HTQT chỉ có thể triển khai được khi nội lực KHCN và khả năng tiếp nhận từ hệ thống các khoa/TT đào tạo phải đủ mạnh, việc này lại có quan hệ 2 chiều với nhau. Do vậy, khi thực sự về chất hoạt động KHCN từ phía dưới chưa mạnh thì sẽ không thể triển khai các hoạt động HTQT được. Chính vì vậy, việc tách này cũng đã được Đảng ủy – BGH bàn đến trong nhiệm kỳ 2015-2020, nhưng chưa đủ cơ sở để có thể tách ra hoạt động độc lập; nhiệm vụ vẫn được thực hiện nhưng đặt trong 1 phòng chức năng quản lý là phù hợp trong điều kiện tự chủ hiện nay.

Vấn đề thứ 2 muốn đề cập, trước khi nâng cấp lên thành trường đại học, một bộ phận cũng rất nhiều đầu mối liên quan là Trung tâm Khảo thí – Tin học – Ngoại ngữ hiện đang phụ trách rất nhiều đầu mối công việc là: Khảo thí, đảm bảo chất lượng, đào tạo tin học, đào tạo ngoại ngữ, quản lý trung tâm thông tin Thư viện. Năm 2015 ngay sau khi nâng cấp Trường lên đại học, bộ phận khảo thí và đảm bảo chất lượng đã tách thành đơn vị độc lập lấy tên là Trung tâm Đảm bảo chất lượng, đổi tên của đơn vị hành chính cũ là Khoa Tin học Ngoại ngữ. Đến năm 2020, Nhà trường dự kiến tách trung tâm thông tin Thư viện hoạt động độc lập, hiện đang nhiệm vụ này đang đặt trong 1 khoa chuyên môn - khoa Tin học Ngoại ngữ là chưa phù hợp về chức năng, nhiệm vụ vì đối tượng phục vụ là toàn thể cán bộ, GV, SV trong toàn trường. Việc tách ra hoạt động như một đơn vị độc lập đối với thư viện cũng tương tự, phải tính toán đến khối lượng công việc phải đảm nhận trong điều kiện tinh gọn bộ máy quản lý, tự chủ đại học. Thư viện hiện nay chưa thực hiện đầy đủ chức năng của trung tâm thông tin Thư viện như: đầu mối in ấn giáo trình/sách/tài liệu học tập, quản lý học liệu mở trên nền tảng ứng dụng CNTT, hợp tác quốc tế về bản quyền sách, các dịch vụ về sách/tài liệu học tập cho SV,…. Do số lượng đầu sách Nhà trường biên soạn còn hạn chế, việc triển khai đào tạo e-learning chưa hoạt động mới chỉ là thí điểm,…hoạt động chính của Thư viện hiện đang thuần túy là mua

sách/tài liệu/giáo trình theo yêu cầu; quản lý việc mượn/trả trên thư viện sách – thư viện điện tử, nên việc tách ra hoạt động độc lập là chưa hiệu quả, sẽ khiến cho bộ máy trở nên cồng kềnh, lãng phí.

Thực trạng cho thấy trong giai đoạn nâng cấp và xây dựng bộ máy quản lý, công tác triển khai thành lập các đơn vị tự chủ còn chậm, một bộ phận cá nhân còn chưa thực sự thấm văn hóa tự chủ trong quá trình tác nghiệp, chưa đặt mình trong tổng thể Nhà trường tự chủ cần phải hướng đến đối tượng khách hàng mình phục vụ, cũng nhưng khách hàng nội bộ trong quá trình quan hệ công tác. Để các đơn vị tự chủ hoạt động cần có hệ thống hành lang pháp lý quy định riêng, với cơ chế riêng để nó có thể tồn tại và phát huy hiệu quả; đồng thời, cần xác định đơn vị hoặc lĩnh vực để thí điểm tự chủ trước khi làm ở quy mô lớn hơn, không phải tất cả đều là đơn vị tự chủ. Chiến lược phát triển (CLPT) Trường giai đoạn 2021-2030 ban hành chậm hơn so với kế hoạch, ở năm chuyển tiếp đang bị trống. Việc trống ở năm 2021 về thực chất không ảnh hưởng tới định hướng phát triển cũng như hoạt động của Nhà trường, vì bên cạnh CLPT còn có Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Nhà trường nhiệm kỳ 2020-2025 với các chỉ tiêu phát triển cho cả nhiệm kỳ; tuy nhiên, về mặt đảm bảo chất lượng thì chuẩn bị và ban hành CLPT giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn 2045 sẽ là sự kế tiếp hoàn hảo và liên tục về mặt thời gian.

Một số hạn chế cần khắc phục về công tác tổ chức:

Thứ nhất, một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức dự kiến trong CLPT giai đoạn 2017-2020, nhưng kết thúc CLPT vẫn chưa kiện toàn.

Thứ hai, mặc dù Nhà trường đã tự chủ 100% chi thường xuyên và 1 phần chi đầu tư, nhưng vẫn chưa thành lập thêm các đơn vị tự chủ kiểu trung tâm SXDV để cụ thể hóa tinh thần tự chủ trong toàn hệ thống.

Thứ ba, sớm ban hành CLPT giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn 2045.

2.2. Công tác hoàn thiện đội ngũ nhân sự

Đội ngũ nhân sự là nhân tố quan trọng, giữ vai trò trung tâm trong công tác điều hành, mang tính quyết định đến sự thành bại mỗi tổ chức. Quản trị nhân sự là công tác quản lý, khai thác, sử dụng lao động, nhân sự trong tổ chức đó…một cách hợp lý và hiệu quả. Chức năng quản trị nhân sự liên quan đến các công việc như thu hút, tuyển dụng, đào tạo, tính lương, đánh giá, khen thưởng đội ngũ GV, chuyên viên, nhân viên… Bên cạnh đó, quản lý nhân sự cũng liên quan đến các công tác điều chỉnh, kiểm tra nhằm thỏa mãn nhu cầu của con người và duy trì, bảo vệ, sử dụng, phát triển tiềm năng của người lao động một cách hiệu quả nhất. Để vận hành một tổ chức trong bối cảnh tự chủ khi đã có các thành tố trong hệ thống quản trị và nhân sự thì cần phải có hệ thống quản lý văn bản tương ứng.

Công tác nhân sự chính là việc lắp người đủ về số lượng và chất lượng vào bộ máy tổ chức đã thiết kế để vận hành Nhà trường dựa trên các quy chế/quy định đã xây dựng. Cụ thể: việc bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ luôn tuân thủ đúng quy trình, quy định đã ban hành, tạo sự đồng thuận từ dưới lên trên. Việc đề nghị thực hiện từ dưới đơn vị lên trên Đảng ủy - BGH, việc phê duyệt thực hiện từ trên xuống dưới. Hiện nay, cơ bản đủ cán bộ tại tất cả các phòng/khoa/TT và tổ/bộ môn, giải quyết dứt điểm tình trạng thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý trong phạm vi toàn trường ở đầu nhiệm kỳ 2015-2020; Nhà trường đã ban hành quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2026 vào quý I

năm 2021 và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho 18 trường hợp dự kiến bổ nhiệm, bổ nhiệm lại năm 2021, 2022; đội ngũ GV được chuẩn hóa và đảm bảo điều kiện duy trì 8 ngành đào tạo đã mở. Hiện tại, Nhà trường có 283 GV cơ hữu (trong đó: 22 Tiến sĩ, 212 Thạc sĩ; số nghiên cứu sinh hiện có 10; cao học 08). Số lượng NCS bảo vệ thành công luận án tiến sĩ là 08; 100% GV giảng dạy đại học có trình độ Thạc sĩ trở lên.

Nhà trường luôn chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ, bồi dưỡng kiến thức thực tế, tiêu chuẩn chức danh cho cán bộ, GV, cụ thể các khóa tập huấn và hội thảo tập trung vào: phương pháp giảng dạy; phương pháp quản lý SV; tư vấn, hỗ trợ khởi nghiệp, cập nhật các công nghệ mới trong giáo dục; ứng dụng chuyển đổi số trong việc dạy - học và nâng cao chất lượng NCKH; các lớp bồi dưỡng TOEIC chuẩn quốc tế, bồi dưỡng về chứng chỉ MOS. Các GV đi thực tế DN tiên tiến để học hỏi công tác quản lý sản xuất, thực tế sản xuất và cập nhật công nghệ mới nhằm cập nhật kiến thức chuyên môn sâu tại DN để có đủ khả năng tham gia giảng dạy các lớp theo nhu cầu DN. Các cán bộ tham gia khóa ngắn hạn tại nước ngoài về phương pháp xây dựng và quản lý chương trình đào tạo. Ngoài ra, công tác bồi dưỡng GV còn thực hiện thông qua nghiên cứu đề tài khoa học các cấp. Thông qua nghiên cứu, GV đã vận dụng được kết quả nghiên cứu vào quá trình giảng dạy đảm bảo nâng cao được chất lượng bài giảng.

Một số vấn đề đặt ra cần xem xét:

Công tác tuyển dụng GV trình độ cao hoặc GV cho một số ngành mới khó khăn: do địa bàn đóng của Nhà trường xa trung tâm, việc đi lại từ khu vực nội thành sang trường dài nên một số nhân sự chất lượng cao ngại di chuyển xa; một số ngành mới hoặc quá đặc thù nên nguồn tuyển hạn chế (thời trang, sợi dệt, logistic/TMĐT/quản trị chuỗi cung ứng,…); chính sách thu nhập hiện nay mới có khuyến khích và hỗ trợ cho Tiến sĩ, còn đối với người là Thạc sỹ chưa có. Việc đa dạng hóa nguồn tuyển dụng đã được triển khai như: tiếp cận nhân sự có nhu cầu chuyển công tác từ các tỉnh về Hà Nội hoặc muốn tìm môi trường mới để thử sức; nhân sự đã đến tuổi nghỉ hưu nhưng có trình độ cao, sức khỏe tốt vẫn có thể tham gia giảng dạy, nghiên cứu được,…Các chính sách hiện tại chưa tạo động lực tốt để nhân sự có thể tham gia học tập nâng cao trình độ (nghiên cứu sinh) hoặc tham gia hoạt động khoa học công nghệ, cần phải có sự phân biệt rõ về quyền lợi, trách nhiệm để đội ngũ GV, chuyên viên phải tự phấn đấu, nâng cao trình độ như một động lực tự thân.

Một số hạn chế công tác nhân sự:

Một số vị trí tuyển dụng chậm hoặc chưa tuyển được như Tiến sĩ khối ngành dệt may, Thạc sĩ cho một số ngành Thời trang, Marketing,… nhưng chưa giải quyết dứt điểm; công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ chưa theo kịp nhu cầu phát triển. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là tự phát, xuất phát từ nhu cầu của các đơn vị hoặc do đối tác bên ngoài mời chứ chưa phải được tổ chức phục vụ mục tiêu chung của Nhà trường, cần thiết có chiến lược phát triển riêng về đội ngũ GV; động lực để đội ngũ tham gia công tác nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ chưa tốt, cần sửa đổi chính sách về chế độ làm việc, thi đua khen thưởng, NCKH, chi tiêu nội bộ,… để cải thiện.

2.3. Hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý tạo điều kiện triển khai hoạt động tự chủ

Văn bản quản lý trong cơ sở giáo dục được hiểu là những văn bản chứa đựng những quyết định và thông tin quản lý do cơ sở giáo dục ban hành theo thẩm quyền, trình tự, thủ

tục, hình thức nhất định nhằm điều chỉnh các mối quan hệ quản lý nội bộ trong cơ sở giáo dục giữa các đơn vị, cá nhân, mà cụ thể ở đây là các quy chế, quy định thuộc các lĩnh vực liên quan. Tiến trình kiện toàn hệ thống quản trị, hoàn thiện bộ máy hành chính, hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý, chất lượng nhân sự có tính chuyên nghiệp cao là các nội dung quan trọng trong công cuộc cải cách hành chính theo định hướng nâng cao hiệu quả hoạt động, đặc biệt trong bối cảnh tự chủ đại học hiện nay với các cơ sở GDĐH.

Trong giai đoạn 2015-2022, Nhà trường đã tiến hành sửa đổi 25 văn bản và ban hành mới 54 văn bản về các quy chế/quy định để tạo hành lang pháp lý cho công tác quản trị Nhà trường, Về cơ bản, hệ thống các văn bản quản lý trong Nhà trường là khá quy mô và đầy đủ, đáp ứng theo yêu cầu của Luật GDĐH sửa đổi và Nghị định hướng dẫn thi hành một số điều của Luật GDĐH sửa đổi, đảm bảo yêu cầu đảm bảo chất lượng của cơ sở GDĐH theo quy định.

Một số vấn đề đặt ra cần nghiên cứu thêm:

Một số văn bản quản lý còn thiếu đó là có quy định về chế độ làm việc đối với GV nhưng chưa có quy định về chế độ làm việc đối với chuyên viên, nhân viên các đơn vị; có quy chế tổ chức hoạt động của TT SXDV nhưng chưa có quy chế tài chính hoặc chi tiêu nội bộ của riêng của TT; …. Trong bối cảnh tự chủ đại học, các văn bản mang tính cởi trói, khuyến khích việc phát huy năng lực sáng tạo cho cán bộ, GV, CNV đóng góp vào công việc chung của Nhà trường còn hạn chế, đặc biệt ở 2 lĩnh vực học thuật và tài chính. Thiếu công cụ đủ mạnh để theo dõi, giám sát việc thực hiện kế hoạch hoặc quy định/quy chế: đơn vị chủ trì có hệ thống theo dõi nhưng không báo cáo kết quả vi phạm hoặc không có hệ thống theo dõi, thông tin thiếu cụ thể để có thể đề xuất xử lý về Thường trực hội đồng thi đua; nếu có theo dõi thì đa phần hiện nay là các công cụ thủ công, tổng hợp bằng tay trên Excel.

Một số hạn chế cần khắc phục về hệ thống văn bản quản lý:

Thứ nhất, một số văn bản quản lý trong phạm vi Nhà trường vẫn có tình trạng chưa đồng bộ, chưa theo sát thực tiễn Nhà trường và văn bản pháp luật của Nhà nước; hoặc có văn bản chưa đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng, chưa đảm bảo độ bao phủ các đối tượng quản lý, cần thiết phải rà soát và ban hành lại cho phù hợp.

Thứ hai, việc tuân thủ quy định và sử dụng các chế tài đôi lúc chưa nghiêm túc và chưa đủ sức răn đe.

Thứ ba, thiếu công cụ hỗ trợ việc theo dõi, giám sát kế hoạch hoặc thực hiện các quy chế/quy định.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỆ THỐNG QUẢN TRỊ, ĐỘI NGŨ NHÂN SỰ VÀ HỆ THỐNG CÁC VĂN BẢN QUẢN LÝ TẠO ĐIỀU KIỆN TRIỂN KHAI CÔNG TÁC TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

3.1. Hoàn thiện hệ thống quản trị, cơ cấu tổ chức của Trường

Một là, sớm ban hành CLPT giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045 để định hướng cho các hoạt động của Nhà trường.

Hai là, kiện toàn bộ máy tổ chức Nhà trường trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn; thành lập một số đơn vị tự chủ hoạt động theo mô hình kiểu trung tâm SXDV.

3.2. Hoàn thiện về công tác đội ngũ nhân sự triển khai hoạt động tự chủ trong cơ sở giáo dục

Một là, Xây dựng chính sách chủ động thu hút, giữ chân nhân tài. Sở hữu nguồn nhân lực chất lượng cao là mục tiêu của mọi tổ chức. Do đó, để thu hút GV, nhà khoa học giỏi tới làm việc cần triển khai một số hoạt động như đẩy mạnh việc hoàn thiện quy định đánh giá kết quả thực hiện công việc (KPI) để thực hiện hiệu quả việc phân phối thu nhập tăng thêm cho cán bộ, GV, viên chức, người lao động trong toàn Trường; chuẩn hóa mô tả vị trí việc làm cho từng nội dung công việc trong Trường, xây dựng lộ trình áp dụng cơ chế lương thưởng theo vị trí việc làm đủ sức cạnh tranh trên thị trường lao động. Tuyển đủ GV theo nhu cầu mở ngành hoặc duy trì ngành đào tạo, việc tuyển dụng sẽ đi trước 1 bước để chuẩn bị.

Thứ hai, chi tiết về chiến lược phát triển đội ngũ GV trong CLPT tổng thể của Nhà trường.

Thứ ba, Tăng cường hợp tác trong và ngoài nước trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Để nâng cao hiệu quả trong công tác phát triển nguồn nhân lực thì ngoài việc phát huy sức mạnh nội lực còn phải chú ý khai thác tiềm năng bên ngoài, sự giúp đỡ của các cơ quan, tổ chức quốc tế thông qua các dự án đào tạo. Trường cần đa dạng hóa các phương thức đào tạo đồng thời kết hợp với các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài để nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực. Cải tiến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, cần đi trước một bước so với nhu cầu.

Thứ tư, cần sửa đổi chính sách về chế độ làm việc, thi đua khen thưởng, NCKH, chi tiêu nội bộ,… để cải thiện động lực làm việc, nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, GV. Ngoài ra, Nhà trường cũng cần đẩy mạnh hợp tác với các trường đối tác để mở các lớp đào tạo liên kết, trao đổi GV, cán bộ quản lý, mời các nhà khoa học đến làm việc tại Trường; thiết lập các mối quan hệ đối tác uy tín dưới hình thức hợp tác, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, liên kết đào tạo quốc tế.

3.3. Hoàn thiện về hệ thống văn bản quản lý tạo điều kiện triển khai hoạt động tự chủ

Một là, Nghiên cứu để có cơ chế, chính sách đồng bộ, tạo thuận lợi cho các trường đại học thực hiện tự chủ. Các cơ chế, quy định của Nhà nước về tài chính cần sát với thực tế và linh hoạt hơn như tỷ lệ trích nguồn nghiên cứu khoa học, nguồn thu học phí, tỷ lệ trích học bổng cho SV, trích nguồn cải cách tiền lương của đơn vị theo đặc thù của Trường. Rà soát các quy chế/quy định để đồng bộ từ Quy chế tổ chức hoạt động, CLPT xuống các quy định, kế hoạch cụ thể; đảm bảo các quy chế/quy định sát thực tiễn, đảm bảo yêu cầu đảm bảo chất lượng, đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

Hai là, (i) hoàn thiện cơ chế tài chính có liên quan đến khuyến khích, tạo động lực nhằm tăng số lượng và chất lượng đội ngũ GV đạt chuẩn GS, PGS, có học vị Tiến sĩ ở tất cả các chuyên ngành đào tạo tại Trường; (ii) điều chỉnh quy chế chi tiêu nội bộ của Trường cho phù hợp với quy định và thực tế của công tác phát triển nguồn nhân lực; (iii) khai thác và quản lý tốt các nguồn thu sự nghiệp, nguồn kinh phí hoạt động của Trường cũng như đảm bảo mức thu nhập ổn định và từng bước cải thiện thu nhập cho cán bộ, viên chức, người lao động nhằm khuyến khích tự học, tự đào tạo; (iiii) xây dựng quy chế tài chính riêng cho TT SXDV làm mô hình điểm cho các đơn vị tự chủ khác triển khai.

Ba là, trang bị công cụ hỗ trợ trực tuyến để các đơn vị chủ trì quy chế/quy định, kế hoạch theo dõi đầy đủ tiến độ, chất lượng việc thực hiện, bám sát chế tài đã có để tổng hợp, gửi về Thường trực Hội đồng thi đua – khen thưởng hàng tháng hoặc kết thúc nhiệm vụ để xử lý theo quy định.

4. KẾT LUẬN

Yêu cầu hoạt động theo mô hình tự chủ đã chấm dứt hoàn toàn tư duy bao cấp, trông chờ quá nhiều vào sự hỗ trợ của ngân sách Nhà nước cho cơ sở GDĐH khi triển khai công tác tự chủ như những năm vừa qua. Thực tế này đòi hỏi Trường phải có những thay đổi cơ bản về tổ chức, bộ máy, cơ chế vận hành; thay đổi cơ bản về tư duy thị trường trong triển khai các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh nhằm giúp Trường đảm bảo năng lực tự chủ, đặc biệt là tự chủ về học thuật và về tài chính để phát triển bền vững. Để có thể triển khai được, Trường cần phải hoàn thiện hệ thống các văn bản quản lý tạo điều kiện triển khai hoạt động tự chủ. Trong thời gian tới, sự vận động và phát triển kinh tế xã hội trong xu thế toàn cầu hoá với tốc độ cao sẽ tiếp tục thúc đẩy nhu cầu về GDĐH. Để đảm bảo chất lượng đào tạo đại học trong bối cảnh mới, một trong những vấn đề then chốt để triển khai các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng trong bối cảnh tự chủ đại học chính là sự củng cố và liên tục cải thiện về công tác quản trị, đội ngũ nhân sự và hệ thống các văn bản quản lý liên quan. Chỉ khi nào hệ thống quản trị được thiết kế với cơ cấu phù hợp, đội ngũ nhân sự bố trí tương thích với cơ cấu tổ chức và hệ thống văn bản quản lý phải đảm bảo các thành phần của hệ thống cùng phục vụ cho mục tiêu chung, các chính sách khơi dậy lực cho đội ngũ nhân sự vận hành hệ thống đó thì sẽ tạo ra một tổng thể thống nhất và phát huy được trí tuệ, sức mạnh tập thể.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng ủy trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội (2020). Báo cáo chính trị trình Đại hội đại biểu Đảng bộ trường lần thứ XV, nhiệm kỳ 2020-2025.

[2] Luật số 34/2018/QH14, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH.*

[3] Nghị định 99/2019/NĐ-CP, *Hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH.*

[4] Hoàng Phê (2020). Từ điển tiếng Việt. Nxb Đà Nẵng.

[5] Gareth Morgan (1994). Cách nhìn nhận tổ chức từ nhiều góc độ. Nxb Khoa học Kỹ thuật.

[6] Nguyễn Bá Dương (2004). Những vấn đề cơ bản của khoa học tổ chức. Nxb Chính trị quốc gia.

[7] Nguyễn Hải Khoát (1995). Những khía cạnh tâm lý trong tổ chức cán bộ. Nxb Chính trị quốc gia.

[8] Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội (2021). Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục.

RÀO CẢN PHÁP LÝ ĐỐI VỚI MÔ HÌNH DOANH NGHIỆP TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC - MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

Trần Lê Đăng Phương[1]
Trường Đại học An Giang

Nguyễn Thành Phương
Trường Đại học Nam Cần Thơ

Lâm Vĩ Khang
Trường Đại học Cần Thơ

Abstract

In the current context, the establishment of enterprises at higher education institutions is indispensable towards improving practical skills for the human resources trained at the institution, providing opportunities for students to familiarize and adapt themselves to the work environment after graduation. However, there is still a "gap" in the regulations barring universities from setting up businesses, or "enterprises in universities". This article will look at these legal inadequacies and propose solutions to solve them.

Keywords*: University, enterprise, enterprise in university.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tại Việt Nam, mô hình trường đại học thuộc doanh nghiệp hay thuộc các tập đoàn kinh tế lớn được hình thành từ khá sớm. Đơn cử: Trường Đại học Điện lực thuộc Tập đoàn Điện lực, Trường Đại học Dầu khí thuộc Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, Trường Đại học FPT thuộc Tập đoàn FPT....., Theo đó, các trường đại học trên cũng dần tạo được các lợi thế về ngành nghề đào tạo đặc thù của mình, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội; hướng tới mục tiêu ngành nghề nào cũng phải học lý thuyết đi đôi với thực hành, một số cơ sở giáo dục đã tiên phong phát triển mô hình với tên gọi "Doanh nghiệp trong trường đại học". Trong số đó, trường Đại học Nam Cần Thơ đã triển khai mô hình này phục vụ cho công tác giảng dạy, như thành lập Tập đoàn Nam miền Nam, Công ty TNHH MTV Bệnh viện Đa khoa Nam Cần Thơ, Công ty TNHH MTV Thương mại Nam Cần Thơ DNC…, điều này giúp sinh viên có cơ hội học tập lý thuyết tại cơ sở đào tạo và thực tập, làm việc tại các cơ sở, công ty này sau khi tốt nghiệp.

Tuy nhiên, ở nước ta chưa hình thành cơ sở pháp lý đầy đủ, qui định trực tiếp, cụ thể cho mô hình doanh nghiệp trong nhà trường. Quy định pháp luật cho thấy, các trường đại học có quyền thành lập doanh nghiệp, dẫu vậy cơ sở pháp lý điều chỉnh có liên quan với việc thành lập doanh nghiệp trong trường đại học, chưa được quy định một cách đầy đủ, toàn diện. Khi pháp luật thực định chỉ qui định liên quan đến khởi nghiệp, sáng tạo, đào tạo chuyển giao ứng dụng khoa học công nghệ, chưa cụ thể hóa qui định riêng cho các trường đại học có tồn tại các doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp trong trường [12, tr.13]. Đây là vấn đề cần được làm rõ và có những giải pháp hữu ích trong giai đoạn hiện nay.

[1] tldphuong@agu.edu.vn

2. VAI TRÒ CỦA MÔ HÌNH DOANH NGHIỆP TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Trong xu hướng hội nhập quốc tế, đòi hỏi các thành phần kinh tế cần đổi mới để thích nghi. Đồng nghĩa các cơ sở đào tạo cũng không ngoại lệ trong bối cảnh này, điều này đòi hỏi các cơ sở giáo dục cần đổi mới mô hình hoạt động, gắn giảng dạy với thực tiễn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Theo đó, để thực hiện nhiệm vụ này một số cơ sở đào tạo đã triển khai mô hình "Doanh nghiệp trong trường đại học", đây là một mô hình còn khá mới được thiết lập tại một số trường đại học trong nước, bởi nhiều vai trò mà mô hình này mang đến như:

Thứ nhất, mô hình doanh nghiệp trong trường đại học đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo. Theo đó, một trong những sứ mệnh cốt lõi của trường đại học là "trồng người", gắn chất lượng đầu ra của sinh viên với yêu cầu của xã hội nói chung và doanh nghiệp sử dụng lao động nói riêng, góp phần giải quyết bài toán về chi phí đào tạo cho các trường đại học; hỗ trợ công tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ ở trường đại học; tạo cơ hội để các trường đại học liên kết và hội nhập quốc tế; thực hiện trách nhiệm xã hội của trường đại học; hướng đến mục tiêu cá nhân khởi nghiệp và quốc gia khởi nghiệp.

Thứ hai, thông qua mô hình này, các trường đại học có thể thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào cơ sở đào tạo, tiếp tục triển khai thành lập các cơ sở, trung tâm sản xuất chuyển giao công nghệ khác để tạo ra giá trị kinh tế ngay trong trường đại học hoặc hợp tác với các doanh nghiệp, địa phương thực hiện các nhiệm vụ đào tạo và phi đào tạo. Thông qua, các doanh nghiệp tồn tại trong trường, giảng viên có thể được cọ sát kinh nghiệm thực tế, đồng thời trường đại học có thể chủ động mời các chuyên gia có kinh nghiệm trong các công ty hướng dẫn sinh viên trong một số học phần có liên quan đến kỹ năng, cũng như cung cấp thông tin về các cơ hội việc làm cho sinh viên, định hướng hiệu quả công việc mà sinh viên sau khi ra trường có thể ứng tuyển.

Thứ ba, mô hình doanh nghiệp trong trường đại học góp phần thúc đẩy việc chuyển giao công nghệ, gắn nghiên cứu với ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Các trường đại học đang thực hiện hai nhiệm vụ là đào đạo và nghiên cứu khoa học, với công tác chuyển giao các kết quả nghiên cứu khoa học vẫn tồn tại những hạn chế nhất định. Từ đó, việc phát triển, nhân rộng mô hình này sẽ góp phần phát triển nghiên cứu khoa học. Suy cho cùng, các cơ sở đào tạo đã triển khai hoạt động nghiên cứu ở quy mô phòng thí nghiệm tại các trung tâm, khoa thuộc trường đại học; tuy nhiên để chuyển giao các kết quả này vào thực tiễn cần phải được tiến hành ở quy mô công nghiệp. Điều này sẽ khó khăn, bởi các trường đại học hầu hết không có nhà xưởng, dây chuyền máy móc để triển khai các kết quả đã nghiên cứu. Bên cạnh đó, tại các trường đại học không có vốn đầu tư hoặc các trung tâm, khoa, viện nghiên cứu không có tư cách pháp nhân để tiến hành vay vốn tại các ngân hàng. Điều này có thể được giải quyết nếu triển khai thành lập các doanh nghiệp trong trường đại học, vì lẽ các doanh nghiệp thuộc trường đại học sẽ có các điều kiện về vốn, máy móc, dây chuyền sản xuất, đồng thời là môi trường để cho sinh viên có thể thực tập.

Việc kết hợp này sẽ mang lại lợi ích song phương khi mà các doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được chi phí cho việc đào tạo nguồn nhân lực, phù hợp với đặc tính công ty. Mặt khác, khi chuyển giao công nghệ thì các trường đại học sẽ có thêm nguồn thu cho đơn vị mình, có thể tái đầu tư cho các quỹ nghiên cứu khoa học, mở rộng quy mô hoạt động

doanh nghiệp, điều này mang ý nghĩa rất đặc biệt trong các trường đại học tư thục hoặc trong quá trình tự chủ về tài chính của các trường đại học công lập hiện nay [11, tr.34].

3. THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẰM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT ĐỂ THÚC ĐẨY MÔ HÌNH DOANH NGHIỆP TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Mô hình doanh nghiệp trong trường đại học là cầu nối giữa nghiên cứu và thực tiễn, giữa đào tạo và hành ngành nghề sau khi tốt nghiệp. Nhưng hiện nay hoạt động này vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và vai trò của mô hình này mang lại, một trong những nguyên nhân là quy định pháp luật vẫn chưa rõ ràng, tồn tại những chồng chéo, gây khó khăn cho việc triển khai thực hiện như:

Thứ nhất, mô hình doanh nghiệp trong trường đại học chưa được pháp luật quy định cụ thể. Cụ thể, Luật Giáo dục Đại học có quy định về hai phương thức thành lập cơ sở giáo dục đại học như sau: nhà đầu tư thành lập tổ chức kinh tế theo quy định của Luật đầu tư, Luật Doanh nghiệp để tổ chức kinh tế thành lập cơ sở giáo dục đại học tư thục. Theo mô hình này thì nhà đầu tư thành lập doanh nghiệp và sau đó thành lập trường đại học trực thuộc doanh nghiệp. Theo đó, nhà đầu tư thành lập doanh nghiệp độc lập với việc thành lập cơ sở giáo dục đại học tư thục. Trong trường hợp này, trách nhiệm và quyền hạn của nhà đầu tư, hội đồng trường theo hình thức với quy định về công ty cổ phần hoặc quỹ xã hội được lựa chọn (Khoản 3 Điều 16a Luật Giáo dục đại học năm 2019). Theo mô hình này thì nhà đầu tư thành lập trường đại học trước và sau đó thành lập doanh nghiệp trực thuộc trường đại học. Trong khi đó, các mô hình này vẫn chưa được quy định chi tiết trong Luật Doanh nghiệp, nên sẽ khó khăn trong vấn đề thực hiện. Từ vấn đề trên thiết nghĩ Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học cần có những quy định cụ thể tạo hành lang pháp lý cho sự ra đời của các doanh nghiệp do các trường đại học thành lập ra.

Từ việc chưa có quy định rõ ràng nên quy định về chính sách khuyến khích cho sự phát triển của mô hình này chưa được Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học ghi nhận. Cụ thể, theo khoản 4 Điều 12 Luật Giáo dục đại học 2019 quy định: "*Thực hiện xã hội hóa giáo dục đại học, khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục đại học tư thục; ưu tiên cơ sở giáo dục đại học tư thục hoạt động không vì lợi nhuận; có chính sách ưu đãi đối với tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đầu tư vào hoạt động giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ tại cơ sở giáo dục đại học; có chính sách miễn, giảm thuế đối với tài sản hiến tặng, hỗ trợ cho giáo dục đại học, cấp học bổng và tham gia chương trình tín dụng sinh viên*". Qua đây, nhận thấy rằng Luật Giáo dục và Luật giáo dục đại học chưa quy định cụ thể các chính sách khuyến khích phát triển các doanh nghiệp do trường đại học thành lập nên, nhưng chỉ quy định các chính sách ưu đãi cho các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đầu tư vào hoạt động giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học. Thực tiễn triển khai cho thấy rằng, các doanh nghiệp được thành lập bởi các trường đại học có thể hoạt động trong rất nhiều ngành nghề như; xây dựng, kinh doanh hàng hóa và dịch vụ…, dù rằng các doanh nghiệp không hoạt động trong lĩnh vực khoa học công nghệ, nhưng luận suy một cách thấu đáo đã đóng vai trò quan trọng trong gắn kết giữa đào tạo với thực hành, nghiên cứu khoa học với chuyển giao khoa học công nghệ, giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp và cả giai đoạn đang học tập tại nhà trường. Do vậy, Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học cần có quy định cụ thể về chính sách ưu đãi chung cho các doanh nghiệp trong trường đại học, không nên chỉ áp dụng riêng trong các lĩnh vực có liên quan khoa học và công nghệ.

Thứ hai, pháp luật về thuế hiện chưa có chính sách ưu đãi về miễn, giảm thuế cho các doanh nghiệp trực thuộc trường đại học. Theo đó, các doanh nghiệp này vẫn hoạt động theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020 và các văn bản về thuế đối với các doanh nghiệp bình thường. Mặc dù, điểm b khoản 3 Điều 58 Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013 sửa đổi, bổ sung 2018 có quy định doanh nghiệp khoa học và công nghệ còn được hưởng ưu đãi: *Được hưởng chính sách ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, miễn lệ phí trước bạ khi đăng ký quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà theo quy định của pháp luật*. Trong khi đó, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp không quy định điều chỉnh về thu nhập miễn thuế hoặc ưu đãi về thuế suất cho các doanh nghiệp trực thuộc trường đại học. Từ thực trạng trên sẽ tạo ra những khó khăn cho các trường đại học nói chung và trường tư thục nói riêng nếu có nhu cầu triển khai thành lập doanh nghiệp trực thuộc trường. Bên cạnh đó, tại Điều 57 Luật Khoa học và Công nghệ cũng có cơ chế khuyến khích doanh nghiệp ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ: *Doanh nghiệp ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ để đổi mới, nâng cao trình độ công nghệ, nâng cao năng suất, chất lượng, sức cạnh tranh của sản phẩm, hàng hoá được quỹ của Nhà nước trong lĩnh vực khoa học và công nghệ tài trợ, cho vay với lãi suất ưu đãi, hỗ trợ lãi suất vay, bảo lãnh để vay vốn*. Tuy nhiên, như đã trình bày không phải doanh nghiệp nào do các trường đại học thành lập cũng là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực khoa học và công nghệ. Do vậy, nếu pháp luật chỉ quy định về ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, miễn giảm thuế trước bạ khi đăng ký quyền sử dụng đất cho các doanh nghiệp hoạt động khoa học và công nghệ là chưa thực sự đầy đủ. Từ đó, nhóm tác giả cho rằng pháp luật cần phải có quy định rõ ràng về chính sách ưu đãi về thuế cho các doanh nghiệp được thành lập từ các trường đại học, nhằm thúc đẩy sự phát triển của mô hình này [11, tr.35].

Thứ ba, do Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học vẫn chưa quy định cụ thể và chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp được thành lập từ các trường đại học, điều này dẫn đến các quy định về đất đai cũng chưa quy định các chính sách ưu đãi về tài chính, đất đai đối các doanh nghiệp này. Cụ thể, khoản 2 Điều 12 Luật Giáo dục đại học chỉ quy định ưu tiên, ưu đãi về đất đai để phát triển giáo dục đại học, nhưng chưa điều chỉnh cụ thể các chính sách cho các doanh nghiệp do trường đại học lập ra. Các doanh nghiệp được thành lập từ các trường đại học tư thục vẫn phải sử dụng đất theo hình thức thuê từ Nhà nước căn cứ theo Điều 56 Luật Đất đai năm 2013 hoặc nhận chuyển nhượng, nhận góp vốn bằng quyền sử dụng đất từ người sử dụng, thuê đất từ người sử dụng đất như các doanh nghiệp do các tổ chức, cá nhân khác đầu tư thành lập. Pháp luật đất đai năm 2013, lẫn Dự thảo Luật Đất đai (sửa đổi) vẫn chưa có chính sách miễn, giảm tiền sử dụng đất khi chuyển mục đích sử dụng đất, cũng như các chính sách miễn, giảm tiền thuê đất đối với các doanh nghiệp được thành lập từ các trường đại học [8, Điều 11, 12 & 9, Điều 19, 20]. Do vậy, nhóm tác giả cho rằng nhà làm luật cần có những quy định cụ thể để miễn, giảm tiền sử dụng đất, tiền thuê đất đối với các doanh nghiệp được thành lập từ các trường đại học, đặc biệt với các trường đại học tư thục.

Thứ tư, vấn đề sử dụng tài sản công của doanh nghiệp trong trường đại học công lập chưa được đề cập tại Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục cũng như Luật quản lý, sử dụng tài sản công. Theo đó, khoản 6 Điều 5 Luật Quản lý, sử dụng tài sản công quy định đơn vị sự nghiệp công lập được phép sử dụng tài sản công vào mục đích kinh doanh. Cụ thể, khoản 1 Điều 56 Luật này quy định tài sản công được đơn vị sự nghiệp công lập được sử dụng vào mục đích kinh doanh trong 02 trường hợp: *(1) tài sản được giao, được*

đầu tư xây dựng, mua sắm để thực hiện nhiệm vụ Nhà nước giao nhưng chưa sử dụng hết công suất; (2) tài sản được đầu tư xây dựng, mua sắm theo dự án được cơ quan, người có thẩm quyền phê duyệt để phục vụ hoạt động kinh doanh mà không do ngân sách nhà nước đầu tư. Đề án sử dụng tài sản công vào mục đích kinh doanh do Hội đồng quản lý hoặc người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập phê duyệt (trừ trường hợp tài sản là cơ sở hoạt động sự nghiệp hoặc tài sản có giá trị lớn theo quy định của Chính phủ thì được phê duyệt bởi Bộ trưởng, Thủ trưởng hoặc Chủ tịch UBND cấp tỉnh). Do đó, có thể nhận thấy tài sản công tại đơn vị sự nghiệp công lập được sử dụng vào mục đích kinh doanh bởi chính bản thân đơn vị đó xây dựng đề án sử dụng. Đối với cơ sở giáo dục đại học, khoản 1 Điều 67 Luật Giáo dục đại học năm 2019 quy định: *Tài sản của cơ sở giáo dục đại học công lập được quản lý, sử dụng theo nguyên tắc quản lý, sử dụng tài sản công. Cơ sở giáo dục đại học được sử dụng tài sản công vào việc kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích phát triển giáo dục đại học, theo nguyên tắc bảo toàn và phát triển, phù hợp với môi trường giáo dục*. Việc thành lập doanh nghiệp trong trường đại học vừa mang mục đích kinh doanh vừa nhằm thực hiện một số hoạt động như chuyển giao công nghệ, đào tạo thực tiễn cũng như đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực từ trường đại học. Vì vậy, có thể nhận thấy việc thành lập doanh nghiệp trong trường đại học công lập nhằm thực hiện mục đích kinh doanh có gắn với mục đích phát triển giáo dục, đại học. Do đó, pháp nhân này đặt ra nhu cầu sử dụng tài sản công từ phía trường đại học công lập cung cấp để thực hiện hoạt động kinh doanh nhằm phát triển giáo dục đại học. Tuy nhiên, trong trường hợp trường đại học công lập thành lập doanh nghiệp trực thuộc, vẫn thiếu các quy định về điều chuyển tài sản công cho các doanh nghiệp này có quyền sử dụng. Từ đó, nhóm tác giả kiến nghị cần bổ sung quy định về việc trường đại học công lập điều chuyển tài sản công sang doanh nghiệp do mình thành lập vì mục đích kinh doanh có đáp ứng điều kiện phát triển giáo dục đại học. Điều này nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của trường đại học công lập lẫn doanh nghiệp do cơ sở này thành lập để thúc đẩy chất lượng đào tạo, giáo dục cũng như tăng khoản thu cho nhà trường.

Thứ năm, liên quan đến vấn đề về người đại diện theo ủy quyền của trường đại học công lập tham gia vào doanh nghiệp do mình thành lập chưa được quy định chi tiết. Hiện nay, trường đại học công lập hoàn toàn không bị cấm thành lập doanh nghiệp theo quy định tại Luật Doanh nghiệp năm 2020. Theo khoản 1 Điều 15 Luật Doanh nghiệp năm 2020, *người đại diện theo ủy quyền nhân danh chủ sở hữu, thành viên, cổ đông công ty thực hiện quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu, thành viên, cổ đông tại Hội đồng thành viên, Đại hội đồng cổ đông theo quy định của Luật Doanh nghiệp.* Trong khi đó, khoản 2 Điều 14 Luật Doanh nghiệp năm 2020 chỉ quy định về người đại diện theo uỷ quyền của chủ sở hữu, thành viên, cổ đông công ty là tổ chức và chỉ đối với công ty TNHH hai thành viên trở lên và công ty cổ phần. Như vậy, có thể thấy trường hợp trường đại học công lập là đơn vị sự nghiệp công lập khi thành lập doanh nghiệp trong trường đại học, vẫn chưa có cơ sở pháp lý để thực hiện việc cử người đại diện theo uỷ quyền tham gia vào hoạt động quản lý, điều hành doanh nghiệp. Bên cạnh đó, người quản lý doanh nghiệp theo điểm b khoản 2 Điều 17 Luật Doanh nghiệp không bao gồm cán bộ, công chức, viên chức. Điều này gây ra hạn chế cho trường đại học công lập khi cử người đại diện theo uỷ quyền vào doanh nghiệp do mình thành lập. Bởi lẽ, trong trường đại học công lập, công dân Việt Nam được tuyển dụng làm việc theo hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ lương của trường đại học công lập được xem là viên chức theo Điều 2 Luật Viên chức năm 2010. Từ đó, có thể nhận thấy rào cản pháp lý trong việc cử người đại diện theo uỷ quyền từ

trường đại học công lập vào doanh nghiệp do mình thành lập để tham gia quản lý, điều hành và thực hiện các quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu, thành viên, cổ đông tại Hội đồng thành viên, Đại hội đồng cổ đông. Vì vậy, trong thời gian tới, để tháo bỏ rào cản này cần phải bổ sung quy định về người quản lý doanh nghiệp, người đại diện theo uỷ quyền trong trường hợp thành lập doanh nghiệp trong trường đại học công lập. Theo đó, cần thiết xây dựng cơ chế mở để viên chức trong trường đại học công lập có quyền tham gia quản lý, là người đại diện theo uỷ quyền của trường trong doanh nghiệp do trường thành lập. Tuy nhiên, người này không đồng thời là viên chức quản lý theo khoản 1 Điều 3 Luật Viên chức năm 2010.

Thứ sáu, cần phân biệt mô hình doanh nghiệp trong trường công và trường tư thục. Hiện nay, trên thực tế chưa có qui định trực tiếp, cụ thể cho doanh nghiệp trong nhà trường, các doanh nghiệp trong trường công nhìn chung thuộc đối tượng quản lý, thực thi theo Luật Doanh nghiệp còn doanh nghiệp trong các trường tư thục nằm ngoài sự điều chỉnh của Luật Doanh nghiệp trừ trường hợp có vướng mắc ngoài thỏa thuận mà hai bên đưa ra không thực hiện được sẽ có thể thống nhất tiếp là áp dụng theo Luật Doanh nghiệp để giải quyết. Sở dĩ các doanh nghiệp này không chịu sự điều chỉnh của Luật Doanh nghiệp vì phần vốn góp từ các cá nhân là chủ yếu. Tuy nhiên, rất nhiều các trường tư thục có tài sản, nguồn vốn, năng lực tài chính, tổ chức đầu tư…, kết hợp đào tạo và nghiên cứu bài bản với phương thức quản trị nhà trường, doanh nghiệp tiên tiến [13].

Ở góc độ cụ thể, pháp luật cũng cần qui định hoặc định hướng cho các trường với doanh nghiệp đưa ra những thỏa thuận hoặc qui định cá biệt, cụ thể giải quyết kịp thời sự khác biệt, xung đột thực tế có thể xảy ra trên các mặt cơ bản sau:

Một là, cần xem xét việc hình thành doanh nghiệp đó trong mối quan hệ với nhà trường mà ở đây quan trọng là quan hệ với Hội đồng trường, Hội đồng quản trị và phần vốn được huy động đóng góp cho kinh doanh trên thực tế. Dĩ nhiên, mối quan hệ doanh nghiệp với Hội đồng trường (trường công lập) có sự khác biệt nhất định quan hệ với Hội đồng quản trị (trường tư thục) ở khía cạnh vốn, đầu tư, sử dụng vốn, phân chia lợi nhuận kinh doanh cũng như quan hệ với các đơn vị trong trường, nguồn nhân lực chất xám trong giảng dạy, nghiên cứu đầu tư thực tế. Nên biết, nguồn thu của các trường đại học trong môi trường tự chủ chủ yếu từ đào tạo, bán sản phẩm khoa học ứng dụng, hoặc hợp đồng nghiên cứu chuyển giao hoặc sự hỗ trợ của đối tác bên ngoài. Nếu doanh nghiệp sử dụng vốn từ nguồn trên của trường để kinh doanh thì hoàn toàn khác vốn kinh doanh của mô hình doanh nghiệp được cổ phần hóa. Rạch ròi các nguồn vốn huy động là yêu cầu để tường minh lợi nhuận chi trả cho các nhóm đối tượng lao động tạo ra nguồn vốn cho sản xuất ra hàng hóa [10].

Hai là, cũng cần nói thêm rằng, riêng về phần vốn qui định pháp luật chưa đầy đủ, thiếu sát với thực tế cho mô hình trường tư thục có doanh nghiệp. Được biết, các qui định pháp lý hiện hành điều chỉnh hoạt động của trường tư thục không ghi nhận vốn góp đầu tư ban đầu mang tính pháp lý chặt chẽ mà chỉ thể hiện ở biên bản góp vốn. Biên bản góp vốn đó của các thành viên không liên quan trực tiếp đến kế hoạch, ý tưởng và mong muốn được sử dụng trong đầu tư của doanh nghiệp. Tuy nhiên, doanh nghiệp được lập trước đã độc lập về tư cách pháp lý, thực tế rồi sau đó mới thành lập trường tư thục đào tạo cho mình thì mọi hoạt động của doanh nghiệp đó phải tuân thủ theo qui định của Luật Doanh nghiệp. Các hoạt động liên kết dựa trên thỏa thuận, lợi nhuận dựa trên đóng góp và mức độ tham gia hoạt động thực tế, chế độ trách nhiệm của mỗi bên hoàn toàn độc lập.

Tóm lại, đối với các trường tư thục phần vốn đóng góp đồng nghĩa với tỷ lệ phần lợi nhuận được hưởng và trách nhiệm tương ứng do đó không nên chỉ dừng lại ở một biên bản thỏa thuận đóng góp vốn. Pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này cần đưa ra những qui định chặt chẽ hơn, cao hơn đảm bảo tính pháp lý như giấy đăng ký đầu tư, giấy đăng ký doanh nghiệp [12, tr.34].

4. KẾT LUẬN

Mô hình doanh nghiệp trong trường đại học không phải mới trên thế giới và một số trường đại học tại Việt Nam cũng đã thực hiện mô hình này. Mục đích của việc thành lập doanh nghiệp trong trường đại học hướng đến thúc đẩy nghiên cứu khoa học ứng dụng vào thực tế, gắn kết giữa lý thuyết với thực hành. Việc áp dụng mô hình này là vô cùng cần thiết trong bối cảnh xã hội hiện nay. Tuy nhiên, để phát triển mô hình doanh nghiệp trong trường đại học đòi hỏi một yếu tố rất quan trọng là cần phải hoàn thiện khung chính sách, pháp luật có liên quan. Trong đó, cần có những quy định chi tiết, đặc thù để áp dụng cho các doanh nghiệp trực thuộc trường đại học liên quan đến vấn đề như: chính sách thuế, tài chính, chính sách ưu đãi về đất đai và các chính sách khác có liên quan. Nếu các vấn đề vướng mắc trên sớm được hoàn thiện sẽ góp phần thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp trong trường đại học, qua đó góp phần rút ngắn khoảng cách từ giảng đường tới thực tiễn, khi đó triển khai xây dựng doanh nghiệp trong trường đại học là yêu cầu cấp bách đối với các cơ sở đào tạo đại học trong giai đoạn hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2008), *Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp,* Luật số 14/2008/QH12 này 03/6/2008.

[2] Quốc hội (2013), *Luật Đất đai,* Luật số 45/2013/QH13 ngày 29/11/2013.

[3] Quốc hội (2013), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp,* Luật số 32/2013/QH13 này 19/6/2013.

[4] Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học,* Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018.

[5] Văn phòng Quốc hội (2018), *Luật Khoa học và Công nghệ,* Văn bản hợp nhất số 04/VBHN-VPQH ngày 29/6/2018.

[6] Quốc hội (2017), *Luật Quản lý, sử dụng tài sản công,* Luật số 15/2017/QH14 ngày 21/6/2017.

[7] Quốc hội (2020), *Luật Doanh nghiệp,* Luật số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020.

[8] Chính phủ (2015), *Nghị định số 45/2014/NĐ-CP ngày 15/5/2015 quy định về thu tiền sử dụng đất.*

[9] Chính phủ (2015), *Nghị định số 46/2014/NĐ-CP ngày 15/5/2015 quy định về thu tiền thuê đất, thuê mặt nước.*

[10] Nguyễn Hữu Dũng (2018), *Mô hình gắn kết giữa trường đại học với doanh nghiệp trong đào tạo đại học ở nước ta*. Nguồn: http://www.tapchicongsan.org.vn, truy cập ngày 1/4/2023..

[11] Thân Thị Kim Nga, Nguyễn Chí Dũng (2020), *Hoàn thiện pháp luật nhằm thúc đẩy sự phát triển mô hình doanh nghiệp trong trường đại học,* Kỷ yếu hội thảo: Mô hình doanh nghiệp trong trường Đại học, Trường Đại học Nam Cần Thơ, ngày 28/8/2020.

[12] Lê Vương Long (2020), *Mô hình doanh nghiệp trong trường học - những khía cạnh pháp lý cần quan tâm,* Kỷ yếu hội thảo: Mô hình doanh nghiệp trong trường Đại học, Trường Đại học Nam Cần Thơ, ngày 28/8/2020.

[13] Trần Văn Quyền (2019), *Tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả hoạt động khoa học, công nghệ, tapchitaichinh.vn/tang-cuong-hop-tac-giua-nha-truong-va-doanh-nghiep-nang-cao-hieu-qua-hoat-dong-khoa-hoc-cong-nghe.html#:~:text=và%20doanh%20nghiệp-,Quan%20hệ%20hợp%20tác%20giữa%20nhà%20trường%20và%20doanh%20nghiệp,qua%20lại%20của%20giảng%20viên%2C*, truy cập ngày 1/4/2023.

PHÁP LUẬT VỀ ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Phạm Thị Hồng My[1]
Trường Đại học Sài Gòn

Abstract

In order to develop high-quality human resources, resource investment in higher education will be very important, especially in the context of independent. Therefore, the article focuses on analyzing (i) an overview of university independent in Vietnam today; (ii) The legal status of investment in higher education resources and (iii) Some solutions to improve the legal framework and improve the implementation efficiency of resource investment in higher education in the region independent context.

Keywords*: Law, resource investment, University education, independent.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học là điều kiện tiên quyết cần thiết cho việc thực hiện các phương thức quản trị đại học tiên tiến nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc tự chủ đại học là con đường để các cơ sở giáo dục đại học tồn tại và phát triển. Và với bối cảnh tự chủ đang là xu hướng hiện nay của các quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam đã đặt ra nhu cầu giải quyết bài toán thu hút đầu tư nguồn lực cho GDĐH. Đầu tư nguồn lực cho GDĐH có thể là đầu tư con người, đầu tư tài chính, đầu tư công nghệ…và hơn hết, việc bảo đảm hành lang pháp lý tạo cơ chế minh bạch, rõ ràng, thuận tiện trong thực hiện thủ tục đầu tư nguồn lực sẽ là giải pháp giải quyết vấn đề. Cho nên, với việc sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính từ nguồn tài liệu thứ cấp như văn bản pháp luật, chính sách, công trình nghiên cứu của chuyên gia khoa học trong nước và nước ngoài…để nghiên cứu thực trạng pháp luật về đầu tư nguồn lực cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ, qua đó, đề xuất giải pháp trong thời gian tới là rất quan trọng.

2. KHÁI QUÁT VỀ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Theo tác giả Thomas Estermann (2015) cho rằng, tự chủ đại học (University autonomy) là nói đến các mối quan hệ đang thay đổi giữa nhà nước và các trường đại học. Xu hướng thay đổi cơ bản là phát huy truyền thống tự do học thuật và giảm dần sự kiểm soát trực tiếp của các cơ quan công quyền đối với trường đại học. Từ góc độ này, tự chủ đại học là quyền tự do của thể chế đại học trong việc ra quyết định và thực thi các quyết định đối với các hoạt động nội bộ của đại học mà không có sự kiểm soát hay can thiệp của nhà nước và bất kỳ sự ảnh hưởng nào nếu có của nhà nước cũng đều phải dựa trên cơ sở pháp luật. Tự chủ đại học là tự chủ thể chế đại học với nghĩa là tự chủ của trường đại học và tự chủ này được thể chế hóa bởi hệ thống các chính sách, pháp luật của nhà nước.

Ở các nước châu Âu, tự chủ đại học được nhìn nhận từ hai khía cạnh cơ bản, gồm có: (i) thoát ra khỏi sự kiểm soát của các cơ quan quản lý nhà nước, của thị trường lao

[1] pthmy@sgu.edu.vn

động, nhà cung cấp dịch vụ và ảnh hưởng chính trị; (ii) quyền tự do đưa ra quyết định về cách thức tổ chức hoạt động cũng như mục tiêu sứ mạng của trường. Nghiên cứu về các mô hình quản trị đại học trên thế giới cho thấy mức độ tự chủ - thể hiện ở mức độ kiểm soát của nhà nước đối với cơ sở GDĐH - ở các quốc gia là khác nhau do chịu ảnh hưởng của thể chế chính trị, kinh tế, xã hội không giống nhau (Vũ Tiến Dũng, 2021).

Tự chủ đại học ngày càng đóng vai trò quan trọng phát huy năng lực nội tại của các cơ sở GDĐH, đồng thời cũng nhằm để đáp ứng ngày một tốt hơn yêu cầu phát triển nhân lực trong xu thế hội nhập quốc tế sâu rộng (Lương Vân Hà, 2022).

Ở Việt Nam, theo khoản 11 Điều 4 Luật GDĐH 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018), quyền tự chủ là quyền của cơ sở GDĐH được: Tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; Tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở GDĐH. Trong đó, cơ sở GDĐH là cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện chức năng đào tạo các trình độ của GDĐH, hoạt động khoa học và công nghệ, phục vụ cộng đồng.

Các điều kiện để thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở GDĐH được quy định tại khoản 2 Điều 32 Luật GDĐH 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018) cụ thể như sau: Đã thành lập hội đồng trường, hội đồng đại học; đã được công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở GDĐH bởi tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục hợp pháp; Đã ban hành và tổ chức thực hiện quy chế tổ chức và hoạt động; quy chế tài chính; quy chế, quy trình, quy định quản lý nội bộ khác và có chính sách bảo đảm chất lượng đáp ứng tiêu chuẩn do Nhà nước quy định; Thực hiện phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đến từng đơn vị, cá nhân trong cơ sở GDĐH; Công khai điều kiện bảo đảm chất lượng, kết quả kiểm định, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm và thông tin khác theo quy định của pháp luật.

Theo khoản 3, 4, 5 Điều 32 Luật GDĐH 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018), các quyền tự chủ của các cơ sở GDĐH bao gồm:

(i) Quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật;

(ii) Quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật;

(iii) Quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý và sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên và chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật.

Đến nay, thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, cả nước có 154/170 cơ sở GDĐH công lập đã thành lập Hội đồng trường và đi vào hoạt động (đạt tỷ lệ 90,6%); trong đó, có 36/36 cơ sở GDĐH công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo đã thành lập Hội đồng trường. Các trường trực thuộc các bộ, ngành, địa

phương thành lập Hội đồng trường đạt tỷ lệ 91,18%, trong đó, 15 cơ sở GDĐH công lập thuộc các bộ, ngành, địa phương đang xây dựng và trình cấp có thẩm quyền công nhận Hội đồng trường. 142/232 trường đại học đủ điều kiện tự chủ theo quy định của Luật số 34/2018/QH14. Có 32,7% trường đại học tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư; 13,7% trường đảm bảo chi thường xuyên. Tổng thu của các cơ sở GDĐH tự chủ tăng rõ rệt. Thu nhập bình quân tăng 20,8% đối với giảng viên và 18,7% đối với cán bộ quản lý. Trong đó số giảng viên có thu nhập trên 200 triệu đồng/năm tăng từ 19,4% lên 31,3%; thu nhập trên 300 triệu trở lên tăng từ 0,7% lên 5,9% sau 3 năm thực hiện tự chủ (Đỗ Đức Hồng Hà, 2022).

3. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Ngay từ rất sớm, Việt Nam đã quan tâm đến việc phát triển GDĐH và vấn đề về đầu tư nguồn lực cho GDĐH thực sự được ghi nhận tại Hội nghị lần 04 Ban chấp hành trung ương Đảng khóa VIII khi sử dụng thuật ngữ xã hội hóa giáo dục. Cụ thể hóa tinh thần này, Điều 12 Luật giáo dục năm 1998 đã quy định xã hội hóa giáo dục, coi giáo dục là sự nghiệp của nhà nước và toàn dân và nhấn mạnh rằng: Nhà nước ưu tiên đầu tư và khuyến khích tổ chức, cá nhân trong nước, người Việt Nam định cư ở nước ngoài, tổ chức, cá nhân nước ngoài đầu tư cho giáo dục; Khoản 2 Điều 15 Luật khuyến khích đầu tư trong nước sửa đổi năm 1998 cũng đã nhấn mạnh dự án đầu tư vào lĩnh vực phát triển giáo dục và đào tạo.

Luật Giáo dục năm 2005 được ban hành, tiếp tục quy định: Nhà nước ưu tiên đầu tư cho giáo dục; khuyến khích và bảo hộ các quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân trong nước, người Việt Nam định cư ở nước ngoài, tổ chức, cá nhân nước ngoài đầu tư cho giáo dục. Ngân sách nhà nước phải giữ vai trò chủ yếu trong tổng nguồn lực đầu tư cho giáo dục. Các nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục bao gồm: Ngân sách nhà nước; Học phí, lệ phí tuyển sinh; các khoản thu từ hoạt động tư vấn, chuyển giao công nghệ, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của các cơ sở giáo dục; đầu tư của các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài để phát triển giáo dục; các khoản tài trợ khác của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài theo quy định của pháp luật. Luật đầu tư năm 2005 được ban hành thay thế Luật khuyến khích đầu tư trong nước. Điều 27 liệt kê lĩnh vực ưu đãi đầu tư trong đó có phát triển sự nghiệp giáo dục đào tạo và Điều 29 đưa vào đây là lĩnh vực đầu tư có điều kiện.

Luật GDĐH năm 2012 được ban hành, là văn bản chuyên biệt quy định về hệ thống cơ sở GDĐH, xác định: Các nguồn tài chính của cơ sở GDĐH bao gồm: Ngân sách nhà nước (nếu có); Học phí và lệ phí tuyển sinh; Thu từ các hoạt động hợp tác đào tạo, khoa học công nghệ, sản xuất, kinh doanh và dịch vụ; Tài trợ, viện trợ, quà biếu, tặng, cho của các cá nhân, tổ chức trong nước và nước ngoài; Đầu tư của các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài; Nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

Luật Đầu tư năm 2014 không xác định GDĐH là ngành nghề ưu đãi đầu tư mà chỉ có quy định cho giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp; quy định hoạt động của cơ sở GDĐH là ngành nghề kinh doanh có điều kiện. Luật đầu tư công năm 2014 và Luật đầu tư công năm 2019 đã quy định giáo dục là dự án có tổng mức đầu tư 800 tỷ đồng trở lên, là dự án thuộc nhóm A, là dự án thuộc đối tượng đầu tư công, đầu tư phục vụ hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.

Luật GDĐH năm 2018 sửa đổi đã bổ sung thêm quy định về đầu tư trong giáo dục đại học, cụ thể: Nguồn tài chính của cơ sở GDĐH bao gồm: (1) Các khoản thu của cơ sở GDĐH bao gồm: a) Học phí và khoản thu từ hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ, khoản thu dịch vụ khác hỗ trợ hoạt động đào tạo; b) Khoản thu từ nhận đặt hàng đào tạo, nghiên cứu của Nhà nước, tổ chức và cá nhân; thực hiện nhiệm vụ của Nhà nước giao; c) Khoản thu từ đầu tư của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài; nguồn tài chính bổ sung từ kết quả hoạt động hằng năm của cơ sở GDĐH; d) Khoản thu từ hoạt động kinh doanh, dịch vụ phục vụ cộng đồng, đầu tư tài chính (nếu có) và nguồn thu hợp pháp khác; đ) Nguồn vốn vay; (2) Các nguồn tài trợ, viện trợ, quà biếu, tặng, cho của cựu sinh viên, tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài; (3) Ngân sách nhà nước cấp (nếu có).

Luật Đầu tư năm 2020 đã khẳng định GDĐH là ngành nghề ưu đãi đầu tư (Điều 16) và xác định hoạt động của cơ sở GDĐH đây là ngành nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện.

Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư năm 2020 lần đầu tiên được ban hành nhằm quy định về hoạt động đầu tư theo phương thức đối tác công tư; quản lý nhà nước, quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động đầu tư theo phương thức đối tác công tư. Lĩnh vực đầu tư theo phương thức đối tác công tư (PPP) bao gồm trong đó có lĩnh vực giáo dục - đào tạo.

Ngoài các văn bản luật này, thì việc đầu tư nguồn lực cho GDĐH còn được thể hiện ở các văn bản dưới luật tiêu biểu như là: Nghị định số 86/2018/NĐ-CP ngày 06 tháng 6 năm 2018 quy định về hợp tác đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục. Nghị định này quy định về hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục, bao gồm: liên kết giáo dục và đào tạo với nước ngoài; cơ sở giáo dục có vốn đầu tư nước ngoài; văn phòng đại diện giáo dục nước ngoài tại Việt Nam. Nghị định áp dụng đối với tổ chức, cá nhân Việt Nam, tổ chức quốc tế và tổ chức, cá nhân nước ngoài hoạt động hợp tác, đầu tư trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo; không áp dụng đối với hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

4. ĐÁNH GIÁ VỀ PHÁP LUẬT ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ HIỆN NAY

4.1. Ưu điểm

Pháp luật về đầu tư nguồn lực cho GDĐH ở Việt Nam hiện nay đã đảm bảo cơ bản hành lang pháp lý tạo cơ chế đầu tư cho GDĐH. Các văn bản luật từ hiến pháp, luật đến các văn bản dưới luật là rất nhiều, cập nhật kịp thời điều chỉnh. Như vậy, hành lang pháp lý đã đảm bảo tính hệ thống, đầy đủ; đảm bảo tính tự chủ cho các cơ sở GDĐH; đảm bảo nguyên tắc phi lợi nhuận; đảm bảo về việc tăng cường hợp tác quốc tế, thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài.

4.2. Hạn chế, bất cập

Nhìn chung, pháp luật về đầu tư nguồn lực cho GDĐH được nằm ở hai mảng chính là pháp luật về GDĐH và pháp luật về đầu tư (luật đầu tư, luật đầu tư công, luật đầu tư theo phương thức đối tác công tư) với rất nhiều nội dung được quy định nhưng chủ yếu thể hiện nguồn lực về tài chính, còn nguồn lực về công nghệ, nguồn lực về con người… thì chưa được thể hiện. Việc quy định ở quá nhiều văn bản sẽ dẫn đến trong thực tiễn thi hành khó thực hiện, khó bao quát nội dung trọng tâm cơ chế thực hiện như thế nào.

Bên cạnh đó, hiện nay những quy phạm điều chỉnh về đầu tư trong GDĐH vẫn còn chung chung chưa quy định cụ thể ví dụ như khi quy định khoản thu từ việc đầu tư của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài thì hình thức, trách nhiệm, quyền lợi, đóng góp của các bên chủ thể như thế nào như quy định cụ thể các doanh nghiệp sử dụng lao động do trường đại học đào tạo thì phải có nghĩa vụ đóng góp kinh phí cho cơ sở đào tạo và văn bản cũng quy định rõ mức độ đóng góp. Mặt khác, việc quy định về thủ tục đầu tư còn rườm rà, nặng hành chính dẫn đến việc đầu tư diễn ra với khoản thu về không được cao. Tổng nguồn vốn đầu tư trong và ngoài nước về GDĐH vẫn thấp. Nguyên nhân khách quan là khi thực hiện thủ tục đầu tư thì nhà đầu tư phải thực hiện thủ tục theo pháp luật đầu tư và còn thực hiện theo cả pháp luật giáo dục nữa nghĩa là trình tự thủ tục hành chính còn cồng kềnh. Ví dụ như việc đầu tư xây dựng một trường đại học tư thục thì nhà đầu tư còn xem xét văn bản về quy chế trường đại học tư thục.

Hơn thế nữa, thiếu các căn cứ pháp lý tạo thuận lợi phát triển giáo dục ngoài công lập, đặc biệt đối với giáo dục hoạt động không vì lợi nhuận, vẫn chưa tạo thuận lợi để Luật đầu tư theo hình thức đối tác công tư đi vào cuộc sống.

Ngoài ra, trong các văn bản pháp lý hiện hành có sự chồng chéo, mâu thuẫn trong quy định. Chẳng hạn quy định về chủ thể về nhà đầu tư sẽ bao gồm nhà đầu tư trong nước và nhà đầu tư nước ngoài. Theo Luật đầu tư năm 2020 thì nhà đầu tư trong nước là cá nhân có quốc tịch Việt Nam, tổ chức kinh tế không có nhà đầu tư nước ngoài là thành viên hoặc cổ đông. Trong khi đó, các văn bản khác như minh chứng là Luật GDĐH năm 2012 sửa đổi năm 2018 thì nhấn mạnh khoản thu từ đầu tư của tổ chức, cá nhân trong nước hay các nguồn tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước. Nghĩa là, sự liệt kê về chủ thể của luật GDĐH rộng hơn so với luật đầu tư. Tổ chức ở đây không nhất thiết phải là tổ chức kinh tế không có nhà đầu tư nước ngoài là thành viên hoặc cổ đông.

Hay hiện nay trong hành lang pháp lý vẫn chưa có văn bản của Thủ tướng chính phủ quy định về chính sách đầu tư, chế độ đãi ngộ nhằm thu hút các nhà khoa học và người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động tài trợ, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Cho nên, đòi hỏi nhu cầu thực tiễn cần có văn bản pháp lý riêng biệt quy định cụ thể về đầu tư nguồn lực cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ trong đó xác định rõ: chủ thể đầu tư; hình thức đầu tư; cách thức thực hiện; trách nhiệm và quyền lợi của các bên; phương thức giải quyết tranh chấp…để tạo cơ chế thực hiện được hiệu quả, tránh sự chồng chéo văn bản. Khi đã có văn bản chuyên biệt điều chỉnh về đầu tư nguồn lực cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ được thống nhất cao, có giá trị pháp lý sẽ tạo đòn bẩy cho GDĐH phát triển, nâng vị thế chất lượng uy tín cơ sở GDĐH trên bảng xếp hạng đại học thế giới (QS).

5. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM HOÀN THIỆN HÀNH LANG PHÁP LÝ VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN VỀ ĐẦU TƯ NGUỒN LỰC CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Một là, cần ban hành văn bản pháp lý chuyên biệt quy định cụ thể về đầu tư nguồn lực cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ. Trước mắt, cơ quan có thẩm quyền là Chính phủ nên ban hành dưới dạng Nghị định trong đó xác định các nội dung chính về phạm vi điều chỉnh về đầu tư nguồn lực; đối tượng áp dụng; chủ thể đầu tư; hình thức đầu tư; trình thủ tục đầu tư; quy định về xúc tiến đầu tư; trách nhiệm và quyền lợi của các bên cũng như

phương thức giải quyết tranh chấp…để thiết lập hành lang pháp lý riêng biệt, tạo cơ chế thực hiện hiệu quả trong thực tiễn. Thủ tướng chính phủ ban hành quy định về chính sách đầu tư, chế độ đãi ngộ nhằm thu hút các nhà khoa học và người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động tài trợ, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Hai là, tham khảo Luật GDĐH của Indonesia năm 2012: Luật có quy định về Quỹ GDĐH có nguồn gốc từ ngân sách của Tiểu bang và/hoặc ngân sách của khu vực. Chính phủ cung cấp Quỹ GDĐH được phân bổ trong ngân sách của tiểu bang. Chính quyền khu vực có thể hỗ trợ quỹ GDĐH được phân bổ trong ngân sách của khu vực. Quỹ được sử dụng để chi như chi phí hoạt động, giảng viên và cán bộ giáo dục, cũng như đầu tư và phát triển như hỗ trợ phụ cấp giảng viên chuyên nghiệp, phụ cấp giáo sư danh dự, hỗ trợ cho sinh viên, như hỗ trợ chi phí theo GDĐH. Chính phủ phân bổ ít nhất 30% số tiền trong kinh phí hỗ trợ hoạt động từ ngân sách giáo dục cho các quỹ. Luật quy định rõ công chúng có thể tài trợ cho GDĐH theo hình thức như là: quỹ tài trợ GDĐH; đóng góp của cá nhân hoặc doanh nghiệp; tài trợ vì tình yêu…Chính phủ cung cấp các ưu đãi cho giới kinh doanh và giới công nghiệp hoặc các thành viên của công chúng đóng góp vào việc thực hiện GDĐH theo các quy định của luật pháp.

Như vậy, về lâu về dài đảm bảo cho sự phát triển của GDĐH trong bối cảnh tự chủ, pháp luật về đầu tư nguồn lực cũng nên quy định về việc thành lập Quỹ GDĐH, để hỗ trợ cho sự phát triển của các cơ sở GDĐH cũng như nâng cao mức thu nhập cuộc sống cho giảng viên giảng dạy và hỗ trợ chi phí học tập cho sinh viên. Bởi trên thực tế hiện nay, theo con số chính thức mà Bộ Tài chính đưa ra năm 2020, ngân sách chi cho GDĐH chưa đến 17.000 tỉ, chiếm 0,27% GDP, nhưng con số thực chi chưa được 12.000 tỉ, thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và thế giới. Với con số này, nếu đầu tư từ ngân sách Nhà nước không thỏa đáng, không đúng tầm thì chúng ta không thể hy vọng giải quyết câu chuyện nâng cao chất lượng (Thu Phương, 2022).

Ba là, cần đơn giản hóa thủ tục hành chính trong đầu tư nguồn lực cho GDĐH; các cơ sở GDĐH cần chủ động huy động các khoản tài trợ từ các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài. Trong quá trình thực hiện gặp vướng mắc, bất cập từ khâu nào thì các cơ sở GDĐH cần mạnh dạn nêu rõ ý kiến để cơ quan nhà nước kịp thời tháo gỡ. Phát huy và nâng cao tiềm lực sản phẩm khoa học và công nghệ để chào hàng ra thị trường đáp ứng nhu cầu cuộc sống, khuyến khích và đầu tư hỗ trợ chương trình sinh viên khởi nghiệp trong nhà trường để nâng cao vị thế, uy tín đào tạo của cơ sở GDĐH qua đó thu hút đầu tư.

6. KẾT LUẬN

Với xu hướng tự chủ đại học ngày càng mở rộng thì vấn đề cấp bách hiện nay là Việt Nam phải có những giải pháp thiết thực để nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của các cơ sở GDĐH. Ở nước ta, tự chủ đại học đã được các trường đại học triển khai và đạt được một số quyền tự chủ nhất định. Song, trên thực tế, tự chủ đại học đang đối mặt với không ít thách thức cần giải quyết để gia tăng hiệu quả tự chủ hoàn toàn cho các cơ sở GDĐH. Đầu tư nguồn lực cho GDĐH là giải pháp cần thiết có tác động tích cực tới các quá trình phát triển GDĐH theo định hướng của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường và hội nhập. Cho nên, cần có sự chung tay của cả Nhà nước và các trường đại học thống nhất từ quan điểm tới hành động trong thực hiện và vì thế, hành lang pháp lý quy định cụ thể, tạo cơ chế rõ ràng, minh bạch sẽ là điều kiện tiên quyết hàng đầu để quyết định đầu tư hiệu quả, qua đó, góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo, nâng cao vị thế

bảng xếp hạng cơ sở GDĐH của Việt Nam, thúc đẩy hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

Tài liệu tham khảo

[1] Lương Vân Hà (2022), *Tự chủ đại học và những vấn đề đặt ra trong thực tiễn triển khai tại Việt Nam.* Nguồn: https://kinhtevadubao.vn, ngày 19/5/2022.

[2] Đỗ Đức Hồng Hà (2022), *Về vấn đề tự chủ giáo dục đại học ở Việt Nam.* Nguồn: https://hdll.vn, ngày 31/10/2022.

[3] Vũ Tiến Dũng (2021), *Tự chủ đại học ở Việt Nam - xu thế tất yếu,* Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục, số 01 (29) tháng 3.

[4] Thu Phương (2022), *Đầu tư thấp, nâng cao chất lượng giáo dục đại học bằng cách nào.* Nguồn: https://cand.com.vn, ngày 18/10/2022.

[5] Thomas Estermann (2015). *University autonomy in Europe*, University Education, No. 3.

TỰ CHỦ TRONG CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG, THU HÚT ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÓ TRÌNH ĐỘ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP ĐỊA PHƯƠNG: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Nguyễn Đình Tường[1]
Đặng Thị Thảo
Đinh Thị Thu Hương
Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Abstract

Provincial public University has encounterd many difficulties and challenges in recruiting and attracting qualified lecturers because of the variety of legal documents from the Government, Ministries, and Localities such as Laws, Decrees, Circulars, Resolution and Guidlines. From the current situations and difficulties, the author proposes some recommendations which can help these universities to recruiti and attract highly qualified lecturers in the context of higher education autonomy.

Keywords*: recruiting, attracting, lecturers*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại hội XIII của Đảng đặc biệt coi trọng vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ nhà giáo đối với sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), và đã nhấn mạnh một số vấn đề như: "Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo"; "Đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ, chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục".

Tuyển dụng ở các trường công lập địa phương còn nhiều rào cản như văn bản quy phạm pháp luật về GV được quy định trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau từ luật, nghị định đến quy định riêng của từng địa phương. Trong khi đó trường chưa được trao quyền tự chủ thực sự, đầy đủ về quyền thoả thuận lương, phụ cấp chức vụ…

Đội ngũ GV tại các trường đại học đã có sự phát triển về số lượng, chất lượng, tuy nhiên cũng còn nhiều hạn chế về năng lực nghiên cứu, ngoại ngữ…cho nên những kết quả đạt được chưa đảm bảo mục tiêu, nhiệm vụ đề ra. Mặt khác, sự hài lòng đối với công việc là yếu tố quan trọng để giữ ổn định đội ngũ GV và thu hút nhân lực cho trường đại học. Do đó, chính sách tuyển dụng, thu hút và phát triển nguồn nhân lực cần phải cải tiến phù hợp từng giai đoạn và từng địa phương.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng về chất lượng và công tác tuyển dụng GV

2.1.1. Về chất lượng đội ngũ GV

Chất lượng đội ngũ GV một mặt chưa được quan tâm đúng mức, nhưng mặt khác chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn phát triển của đất nước cả về số lượng lẫn chất lượng. Cụ

[1] nguyendinhtuong@naue.edu.vn

thể, trong tổng số 1.600 giáo sư đã được nhà nước công nhận, hiện nay chỉ còn khoảng 200-300 giáo sư đang làm việc. Số công trình của Việt Nam được công bố trên tạp chí khoa học quốc tế ISI trong thời gian qua có tăng trưởng, nhưng chỉ bằng 1/3 của Thái Lan, 1/4 của Malaysia và 1/5 của Singapore. Điều đó có nghĩa là chất lượng đội ngũ GV đại học hiện nay chưa cao và chưa đáp ứng được sự đòi hỏi của đất nước và hội nhập quốc tế [1].

Đội ngũ GV hiện nay chủ yếu được đào tạo trong nước, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, ít có quan hệ khoa học với các trường đại học ở nước ngoài, nên rất khó khăn trong việc nghiên cứu tài liệu cũng như tiếp cận được với nền giáo dục hiện đại trên thế giới hiện nay [2]. Trình độ ngoại ngữ, tin học của GV đại học công lập còn chưa cao. Số trường mở ngành có chương trình đào tạo tiên tiến chưa nhiều, chủ yếu tập trung ở Thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Số GV có khả năng giảng dạy bằng tiếng Anh chiếm tỷ lệ thấp. Cùng với ngoại ngữ là trình độ ứng dụng công nghệ thông tin của các GV còn hạn chế, do cơ sở vật chất ở các trường còn nghèo nàn, lạc hậu. Phương pháp dạy học chưa đa dạng, kiến thức cập nhật chưa thường xuyên, xa rời thực tế cuộc sống. GV thường dạy cho sinh viên những kiến thức cụ thể, những hiểu biết mà mình tích lũy được trong kinh nghiệm giảng dạy mà không chú trọng đến việc dạy năng lực, kỹ năng cho sinh viên.

Đội ngũ cán bộ quản lý, GV là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục đại học. Năng lực GV bao gồm trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn, nghề nghiệp; trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ tin học và khả năng ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ hiện đại vào trong giảng dạy, những vấn đề này đều do quá trình đào tạo và tự đào tạo của GV. Đồng thời công tác quản lý và chất lượng mỗi giờ giảng cũng ảnh hưởng đến chất lượng GV.

Mức thu nhập của GV ở các trường còn hạn chế so với mặt bằng chung của các lĩnh vực khác, một số GV có giờ giảng nhiều hơn so với định mức. Tình trạng này do thiếu GV, như vậy GV sẽ không có thời gian nghiên cứu, đọc sách và đổi mới phương pháp, GV dạy và học tập nâng cao trình độ không đúng với chuyên môn dẫn đến chất lượng sản phẩm đào tạo chưa cao.

2.1.2. Về công tác tuyển dụng, thu hút đội ngũ GV

Tự chủ trong tuyển dụng và thu hút bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định về cơ cấu tổ chức và lao động, danh mục việc làm, tiêu chuẩn và chế độ GV; tuyển dụng và cho thôi việc đối với GV, bổ nhiệm nhân sự quản lý trong nhà trường phù hợp với quy định của pháp luật. Các trường đã từng bước hình thành cơ cấu nhân lực phù hợp, lực lượng lao động trực tiếp (GV) tăng lên trong khi đội ngũ lao động gián tiếp (chuyên viên và nhân viên) giảm xuống.

Thực tế cho thấy, các trường đang có chính sách để cạnh tranh, thu hút GV giỏi chuyên môn, có trình độ cao (có chức danh giáo sư, phó giáo sư và học vị tiến sĩ, ưu tiên tốt nghiệp ở trường đại học uy tín ở nước ngoài) và khả năng nghiên cứu khoa học. Việc này cho thấy tính phân cực của hệ thống rất rõ ràng trong việc thu hút GV giỏi để nâng cao uy tín, xếp hạng của nhà trường nhằm mục tiêu cạnh tranh, thu hút sinh viên giỏi. Lợi thế ở điểm này thuộc các trường đại học tư thục, các trường top đầu. Tuy nhiên, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học là luật chuyên ngành về GD&ĐT nên không có nhiều quy định về thẩm quyền đối với lĩnh vực quản lý viên chức và người lao động. Việc phát

triển đội ngũ và nhân sự chịu ảnh hưởng bởi quy định tại Bộ Luật lao động; Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức và một số luật chuyên ngành khác. Để thực hiện công tác quản lý, sử dụng đội ngũ viên chức, các cơ sở giáo dục đại học phải thực hiện nhiều luật cùng với các Nghị định, thông tư hướng dẫn thực hiện các luật đó. Cụ thể, về công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch, chuyển ngạch, kỷ luật tuân thủ theo các quy định của Luật Viên chức; về thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội tuân thủ theo Luật Lao động, Luật Việc làm và Luật Bảo hiểm xã hội; ngoài ra còn tham chiếu các bộ luật chuyên ngành khác để quản lý, sử dụng và thực hiện chính sách đối với các loại hình lao động có trong nhà trường [3]. Vì vậy, việc nâng cao thu nhập cho người lao động và thu hút các GV cũng như các nhà khoa học giỏi về làm việc cho nhà trường rất khó khăn. Các trường không thể xây dựng được chính sách riêng về tuyển dụng, thu hút, sử dụng và đãi ngộ GV và cán bộ khoa học có trình độ cao.

Đối với các trường đại học địa phương, ngoài các quy định trên thì còn có các quy định, văn bản của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân Tỉnh ban hành về công tác tuyển dụng và thu hút của từng địa phương khác nhau. Do đó, khi thực hiện thì có nhiều khó khăn.

2.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác thu hút nguồn nhân lực GV

- Tuyển dụng, sử dụng GV: Phụ thuộc nhiều vào đội ngũ công tác phụ trách tuyển dụng, đội ngũ này phải có năng lực, phẩm chất tốt, kỹ năng nghề nghiệp đảm bảo. Việc tuyển dụng GV dựa trên yêu cầu của vị trí việc làm, đảm bảo sự cân đối giữa nhu cầu các học phần, các khoa. Đồng thời phải sử dụng GV phù hợp năng lực, vị trí công việc phù hợp nhằm phát huy năng lực và chuyên môn nghiệp vụ. Công tác đánh giá, khen thưởng, đề bạt, bổ nhiệm,... cũng được thực hiện đảm bảo độ tin cậy và công bằng [4].

- Chế độ đãi ngộ, tạo động lực làm việc: GV có xu hướng gắn bó với trường khi họ cảm thấy khả năng, nỗ lực và sự đóng góp được công nhận và đánh giá cao. Lương, thu nhập tăng thêm là một yếu tố thúc đẩy động lực làm việc, tuy nhiên cần chú ý đến bố trí sắp xếp công việc linh hoạt, giờ giấc hợp lý.

- Môi trường và điều kiện làm việc: GV sẽ gắn bó với nhà trường nếu biết cân nhắc và quan tâm đến các ưu tiên nghề nghiệp của họ, chính sách về sức khỏe, giải trí, địa điểm, gia đình. Môi trường công việc lành mạnh, cân bằng và GV được coi như thành viên trong gia đình cũng ảnh hưởng đến sự gắn bó và cống hiến [4].

2.3. Giải pháp tuyển dụng và thu hút đội ngũ GV

- Các quy định pháp lý về quyền tự chủ cho trường đại học địa phương cần được thống nhất, nhất quán và cùng được cập nhật ở các văn bản quản lý khác nhau, để các trường có quyền được tự chủ trọn vẹn và có cơ chế hỗ trợ thực hiện quyền tự chủ đó. Cho phép các trường đại học được áp dụng Luật lao động trong việc tuyển dụng đối với hợp đồng lao động. Cơ quan quản lý chỉ quản lý tổng biên chế của nhà trường, còn lại giao quyền cho Hội đồng trường, Hiệu trưởng quyết định xác định biên chế chi tiết và quyết định mức thu nhập của GV, nhà khoa học, nhà quản lý theo sự thỏa thuận giữa nhà trường với GV trên cơ sở chất lượng và hiệu quả công việc hoặc vị trí việc làm [5].

- Xây dựng và quảng bá các chính sách thu hút GV: Xây dựng chính sách trọng dụng các nhà khoa học, GV có trình độ cao gắn với số lượng và chất lượng sản phẩm đầu ra.

- Định kỳ đánh giá thực trạng đội ngũ GV, trình độ học vấn, tỷ lệ giữa GV và sinh viên từng ngành trong trường, xác định trọng tâm phát triển những ngành mũi nhọn, dự báo thị trường lao động, nhu cầu nguồn nhân lực, trên cơ sở đó có kế hoạch (quy hoạch) cử cán bộ đi đào tạo để bảo đảm đủ chuẩn và hợp lý về cơ cấu (độ tuổi, trình độ, giới tính của mỗi ngành). Cần đẩy mạnh đưa GV đại học đi đào tạo bằng các chính sách như: học bổng, ngân sách nhà nước hoặc nguồn của nhà trường ở các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, ở các cơ sở giáo dục có uy tín đã được xếp hạng.

- Tuyển dụng khách quan, công bằng, tránh hiện tượng tiêu cực và sử dụng các công cụ công nghệ để giám sát, tiêu chí đầu vào phải cụ thể, rõ ràng, công khai (tổ chức thi được trên máy tính để ứng viên biết kết quả khi kết thúc phần thi của mình, ghi lại bằng hình ảnh camera quá trình giảng dạy của ứng viên trước hội đồng tuyển dụng để bảo đảm tính khách quan).

- Đổi mới công tác tổ chức cán bộ: Sử dụng đội ngũ GV đúng với tiêu chuẩn, chức danh của vị trí việc làm. Quá trình sắp xếp, bố trí lại GV cần chú ý đến cơ cấu (số lượng, chất lượng, độ tuổi, trình độ). Đánh giá hiện tượng luân chuyển GV trong thời gian qua, xác định đối tượng luân chuyển khỏi nhà trường, nguyên nhân [4].

- Đánh giá, khen thưởng, kỷ luật GV cần công khai, khách quan: Đánh giá GV nên dựa trên các nội dung công tác giảng dạy, công tác nghiên cứu khoa học, kết quả tham gia hoạt động xã hội. Nhà trường xây dựng quy định cụ thể, đưa ra các tiêu chuẩn phù hợp từng đối tượng, xây dựng bản tự đánh giá GV có từng tiêu chí chấm điểm ứng với từng nội dung hoạt động của GV, quy trình đánh giá từ bộ môn, khoa, hội đồng nhà trường.

- Chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ cho GV: Đề xuất hình thức trả lương tương xứng với đóng góp của từng GV, thực hiện cơ chế khoán sản phẩm và trả lương theo vị trí việc làm cũng như đánh giá kết quả thực hiện công việc, mức độ hoàn thành mục tiêu. Tuy nhiên, để thực hiện được việc này thì các cơ quan quản lý nhà nước cần có hướng dẫn hoặc giao quyền tự chủ cho các trường theo quy định. Ngoài tiền lương, các chế độ đãi ngộ khác như chính sách hỗ trợ phương tiện đi lại, chính sách khuyến khích học tập, tham gia nghiên cứu khoa học.

- Cải thiện môi trường và điều kiện làm việc: tạo điều kiện cho các GV sáng tạo trong giảng dạy, nghiên cứu và trao đổi, thảo luận khoa học. Các GV được tự do tìm hiểu bất cứ chủ đề tri thức nào mà mình quan tâm, được trình bày những khám phá của mình cho sinh viên, đồng nghiệp và những người khác biết; hỗ trợ GV trong công bố bài báo, sách, giáo trình. Phát huy được tự do học thuật sẽ phát huy được tốt nội lực của GV, từ đó biến những kết quả nghiên cứu, ứng dụng thành nguồn thu của nhà trường.

3. KẾT LUẬN

Tự chủ tuyển dụng và thu hút đội ngũ GV ở các trường công lập địa phương cần được tiếp tục đổi mới để nâng cao chất lượng giáo dục đại học địa phương. Cùng với luật hóa chính sách tự chủ nhân sự thì tư duy của các trường đại học cũng cần thay đổi cho phù hợp tình hình.

Các giải pháp để nâng cao chất lượng tuyển dụng và thu hút GV đó là: (i) Chính sách trọng dụng các nhà khoa học, (ii) đào tạo và bồi dưỡng GV thường xuyên, (iii) tuyển dụng và đánh giá khách quan, công bằng, (iv) chính sách tiền lương tương xứng vị trí việc làm.

Tuyển dụng và thu hút chính là tạo ra sự hấp dẫn để có nhiều GV giỏi, chất lượng về giảng dạy. Thu hút không chỉ là tuyển dụng mà còn là chủ trương, chính sách lâu dài của trường đại học. Trong đó chú trọng cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ GV.

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Mậu Hùng (2020), Bàn thêm về chất lượng giáo dục đại học Việt Nam hiện nay, https://sti.vista.gov.vn/tw/Lists/TaiLieuKHCN/Attachments/306445/DT-KYHT2020215.pdf

[2] Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam (2010*), Phát huy nguồn lực con người trong giáo dục - đào tạo đại học*, https://vusta.vn/phat-huy-nguon-luc-con-nguoi-trong-giao-duc-dao-tao-dai-hoc-p64522.html.

[3] Bộ GD&ĐT (2022), *Báo cáo Hội nghị tự chủ giáo dục đại học năm 2022*.

[4] Đặng Văn Em, Đào Văn Hân (2021*), Một số giải pháp thu hút nguồn nhân lực GV tại các cơ sở giáo dục đại học*, Tạp chí Giáo dục, số 2, trang 27-32.

[5] Nguyễn Thị Thu Hương (2012*), Xây dựng đội ngũ GV trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, số 28, trang 110-116.

QUẢN TRỊ ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ - KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH CHO VIỆT NAM

Bùi Hữu Toàn[1]
Học viện Ngân hàng

Abstract

For the past few years, autonomy in higher education in Vietnam has made new strides, reflected in the guidelines and policies of the State as stipulated in legislative documents. Yet the autonomy of universities has not made significant changes as expected, due to institutional difficulties and limitations in governance capacity. of schools. This paper seeks to clarify the theoretical background, analyze the practical experience of the UK and China on university governance towards the autonomy mechanism. Therefore, the paper suggests policy implications for completing a university governance model autonomy for Vietnam.

Keywords*: university governance; university autonomy, academic autonomy organization autonomy, financial autonomy*

Tự chủ đại học là một trong những chủ đề đang được các nhà hoạnh định chính sách, các nhà nghiên cứu và các trường đại học đặc biệt quan tâm trong giai đoạn hiện nay. Tự chủ đại học được coi là xu thế phát triển tất yếu, là điều kiện cần và đủ để các trường đại học tồn tại và phát triển trong xu thế cạnh tranh và hội nhập. Một số trường đại học thí điểm tự chủ đã cho thấy một số thành công đáng ghi nhận nhưng bên cạnh đó là không ít khó khăn, thách thức trong quá trình thực hiện tự chủ.

Bài nghiên cứu được cấu trúc thành ba phần. Phần 1 của bài nghiên cứu tập trung nhằm làm rõ cơ sở lý thuyết về quản trị đại học hướng đến cơ chế tự chủ. Tiếp theo, bài nghiên cứu đi sâu phân tích kinh nghiệm thực tiễn của Anh và Trung Quốc về quản trị đại học (QTĐH) hướng đến cơ chế tự chủ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số khuyến nghị chính sách dưới góc độ pháp lý nhằm hoàn thiện mô hình QTĐH hướng tới tự chủ tại Việt Nam.

1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ QUẢN TRỊ ĐẠI HỌC HƯỚNG ĐẾN CƠ CHẾ TỰ CHỦ

1.1. Tự chủ đại học

Quyền tự chủ đại học (TCĐH) được định nghĩa là quyền tự do để trường điều hành các công việc của mình nhằm đạt được sứ mệnh và mục tiêu của mình (Pandey, 2004) mà không cần sự chỉ đạo hoặc ảnh hưởng từ bất kỳ cấp chính quyền nào. Nội dung quyền tự chủ của các trường đại học còn tùy thuộc vào điều kiện và hoàn cảnh của mỗi quốc gia đặc điểm truyền thống dân tộc, thể chế xã hội và tuân thủ các nguyên tắc phân giao. Nhìn chung quyền tự chủ cơ bản đại học bao gồm 8 lĩnh vực cơ bản: (1) Tự chủ về quản trị và cơ cấu tổ chức; (2) Tự chủ về chương trình và phương pháp giảng dạy; (3) Tự chủ về đảm bảo chất lượng; (4) Tự chủ về hoạt động khoa học và công nghệ; (5) Tự chủ về tuyển sinh và đào tạo; (6) Tự chủ về nhân sự; (7) Tự chủ về tài chính; và (8) Tự chủ trong quan hệ

[1] toanbh@hvnh.edu.vn

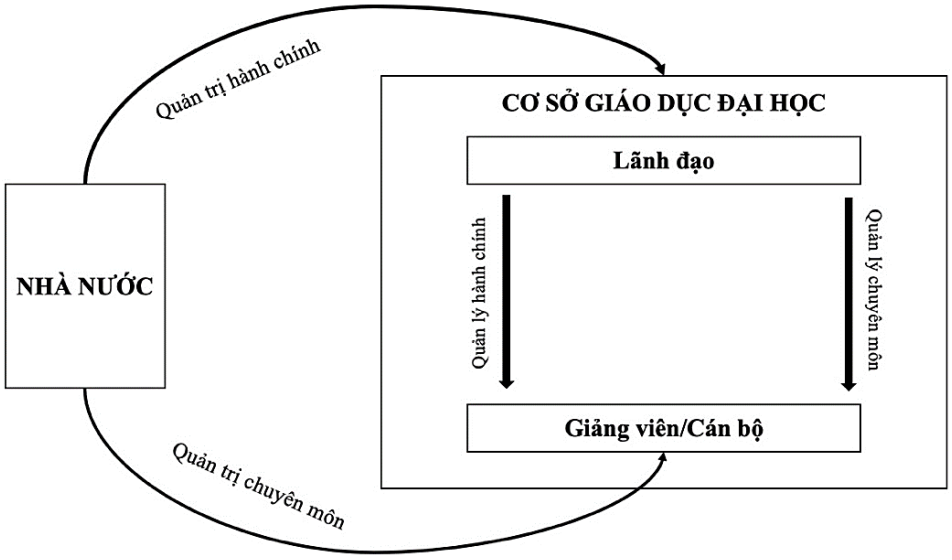
quốc tế (De Boer và cộng sự, 2010) [6]. Bên cạnh đó, quyền tự chủ còn phải đi đôi với trách nhiệm giải trình. Theo Pandey (2004) [13], tại các trường đại học, quyền tự chủ lớn hơn có nghĩa là có trách nhiệm giải trình cao hơn với xã hội. Các trường đại học tự chủ đòi hỏi phải chứng minh tính hiệu quả của nhà trường và thực hiện các cuộc kiểm toán công khai, minh bạch.

Bên cạnh vấn đề về TCĐH, hướng đến tự chủ cũng là vấn đề nhận được nhiều sự quan tâm. Hướng đến tự chủ được Askling và cộng sự (1999) [1] đề cập tới là khả năng của một trường đại học thực hiện các hoạt động trong "một phạm vi được cho phép bởi các cấp chính quyền". Cũng thảo luận về vấn đề này, Berdahl (1990) [2] phân loại tự chủ thành hai loại: (i) tự chủ toàn phần và (ii) tự chủ trong khuôn khổ. Trong đó, tự chủ toàn phần là việc các trường đại học có quyền xác định các mục tiêu và kế hoạch hành động của riêng mình. Tự chủ trong khuôn khổ là việc các trường đại học có quyền xác định các phương thức thực hiện để đạt được các mục tiêu được đề ra. Như vậy, vấn đề tự chủ trong khuôn khổ do Berdahl (1990) [2] đề xuất có nhiều điểm tương đồng của hướng tới tự chủ như Askling và cộng sự (1999) [1] đề cập.

1.2. Quản trị đại học

Vught và Boer (2015) [16] định nghĩa quản trị là một tập hợp các hành động, giả định và hướng dẫn cần tuân thủ khi một chủ thể trong xã hội thực hiện các mục tiêu mà chính phủ đặt ra và bằng các công cụ sẵn có được chính phủ quy định. Quản trị sẽ cung cấp cung cấp một bộ khung phân tích chung để tìm hiểu và giải quyết mọi vấn đề (De Boer và cộng sự, 2007) [5]. Tương tự, Hussin và Asimuran (2010) [8] nhận định rằng quản trị đại học (QTĐH) đề cập đến quá trình ban hành các quy định và chính sách của trường đại học dựa trên khuôn khổ pháp luật, từ đó, trao quyền cho ban lãnh đạo trường đại học. QTĐH là việc quản lý và dẫn dắt trường đại học đạt được tầm nhìn và mục tiêu nâng cao tri thức xã hội thông qua các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. QTĐH phải đáp ứng nhu cầu của nhiều bên liên quan, đặc biệt là sinh viên, học giả, ngành công nghiệp và chính phủ. QTĐH không phải là kiểm soát mà là về việc cung cấp các cơ hội, cơ sở vật chất và nguồn lực để đảm bảo sự phát triển và bền vững hơn (Hussin và Asimiran, 2010) [8]. Các tác giả này đã nhấn mạnh rằng QTĐH không có phương thức tồn tại vĩnh viễn mà sẽ thay đổi theo nhu cầu của xã hội và xu hướng của toàn cầu. Như vậy, QTĐH được hiểu là việc quản lý của trường đại học với một bộ khung quy định các nguyên tắc dựa trên quy định của pháp luật nhằm giúp trường đại học thực hiện được các mục tiêu và sứ mệnh đặt ra.

QTĐH bao gồm quản lý các mối quan hệ giữa các bên nhà nước – người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học - giảng viên và cán bộ. Westerheijden (2018) [18] cho rằng QTĐH có hai vấn đề chính là quản trị hành chính và quản trị chuyên môn. Quản trị hành chính bao gồm các thủ tục và điều kiện hoạt động (tổ chức, chất lượng, tài chính…), Quản trị chuyên môn liên quan đến các vấn đề chương trình đào tạo, nội dung đào tạo. Quản trị thủ tục hành chính sẽ ảnh hưởng đến trường đại học thông qua lãnh đạo của trường trong khi quản trị chuyên môn sẽ ảnh hưởng trực tiếp.



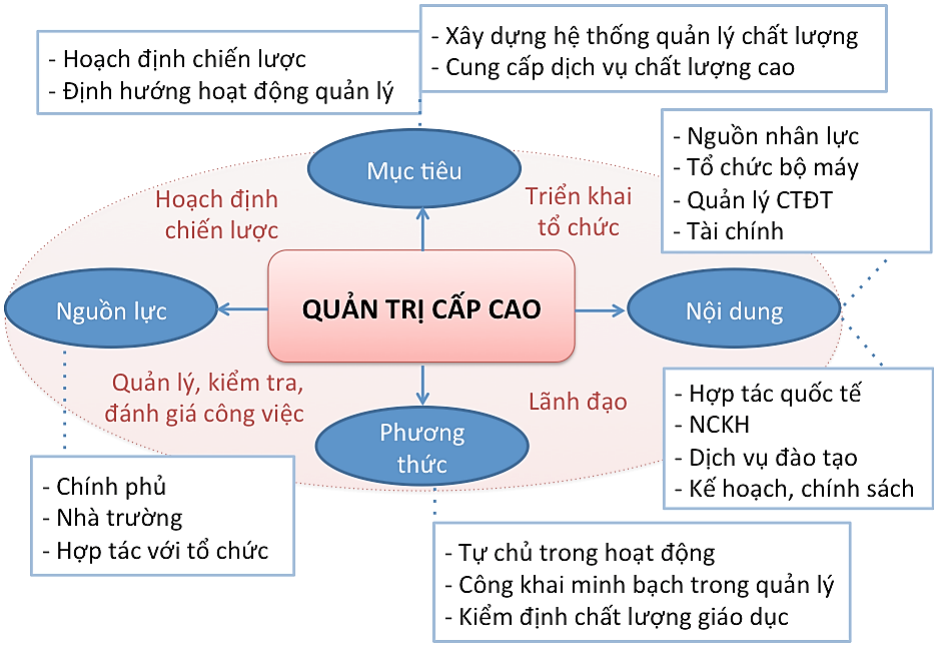
Hình 1: QTĐH
(Nguồn: Westerheijden, 2018) [18]

1.3. QTĐH hướng đến tự chủ

QTĐH truyền thống là phương thức quản trị mà nhà nước sẽ kiểm soát chặt chẽ mọi quyết định hành chính và tài chính của trường đại học. Đồng thời, các trường đại học phải tuân thủ mọi quy định liên quan đến quy mô, chương trình đào tạo, nhân sự… Ở một số quốc gia, các cơ sở hạ tầng của trường đại học cũng được coi là tài sản của quốc gia, mọi quyết định thay thế, sửa chữa đều cần được báo cáo với cơ quan quản lý trung ương. Nhiều nhà nghiên cứu đã khẳng định QTĐH với việc kiểm soát chặt chẽ bằng các biện pháp chính trị sẽ khiến trường đại học trở nên kiệt quệ về mặt trí tuệ, học thuật và tiến bộ tri thức. Vì vậy việc tự chủ và tự do theo đuổi tất cả các lĩnh vực kiến thức và phát triển là vô cùng quan trọng đối với một trường đại học (Hussin và Asimiran, 2010) [8].

Khác với QTĐH truyền thống khi các quyết định của lãnh đạo các trường đại học dựa trên các quy định, lợi ích của các cơ quan quản lý, QTĐH tự chủ là việc các lãnh đạo đưa ra các quyết định dựa trên các vấn đề của tổ chức và các bên có liên quan (Bleilkie và Kogan, 2007) [3]. Hay nói cách khác, các nhà lãnh đạo của các trường đại học chịu ít sự can thiệp từ các cơ quan quản lý trong hoạt động của nhà trường.

Bàn về vấn đề QTĐH hướng tới tự chủ, Mai Đăng Khoa (2016) [10] nhận định rằng QTĐH hướng tới tự chủ là quá trình xây dựng và tập hợp các quy tắc, hệ thống nhằm tự quản lý và kiểm soát toàn bộ hoạt động của trường đại học theo đúng pháp luật của nhà nước. Quan điểm này cũng được tác giả Lê Chi Lan (2021) [9] đồng tình, tác giả lần nữa khẳng định QTĐH hướng tới tự chủ là quyền tự quản lý các công việc của nhà trường theo đúng quy định pháp luật. Lê Chi Lan (2021) [9] cũng đề xuất để hoạt động quản trị đại học hướng tới tự chủ đạt hiệu quả thì ban lãnh đạo (bao gồm gồm Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban Giám hiệu) cần xác lập mục tiêu chiến lược dựa trên sứ mạng, tầm nhìn và của trường đại học. Sau đó, ban lãnh đạo tiến hành hoạch định các chủ trương chính sách, đề ra chương trình hành động với các nội dung cụ thể, rõ ràng. Đặc biệt, ban lãnh đạo cũng cần chú trọng đến việc phân quyền và thực thi, thiếp lập mối quan hệ về lợi ích và trách nhiệm trong nội bộ.



Hình 2: Mô hình QTĐH hướng đến tự chủ
(Nguồn: Lê Chi Lan, 2021) [9]

2. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ QTĐH HƯỚNG TỚI TỰ CHỦ

QTĐH hướng tới tự chủ là xu hướng tất yếu trên thế giới. Theo Li (2020) [15], có 4 mô hình QTĐH phân theo cấp độ tự chủ, bao gồm mô hình nhà nước quản lý, mô hình bán tự chủ, mô hình bán độc lập, và mô hình độc lập. Nhằm đưa ra những khuyến nghị phù hợp với thực trạng Việt Nam hiện nay, nghiên cứu này lựa chọn hai quốc gia điển hình ở các mức tự chủ khác nhau là Trung Quốc với quá trình chuyển đổi từ mô hình nhà nước quản lý sang mô hình tự chủ cao hơn và Anh với mô hình độc lập để nghiên cứu sâu.

2.1. Bối cảnh chuyển đổi QTĐH tại các quốc gia

2.1.1. Trung Quốc

Trước năm 1990, các cơ sở giáo dục đại học của Trung Quốc được định nghĩa là các khu vực công trực thuộc các cơ quan chính phủ. Vào thời điểm đó, các cơ sở giáo dục đại học chịu sự kiểm soát chặt chẽ của chính quyền các cấp và không có quyền tự chủ về thể chế. Chế độ tập trung này được đặc trưng bởi: (i) một hệ thống sở hữu nhà nước duy nhất (ii) trách nhiệm và nghĩa vụ mơ hồ giữa các tổ chức và chính phủ; (iii) phân phối tài nguyên theo mệnh lệnh và lập kế hoạch (Tao, 2020) [14].

Kể từ 1990, mô hình QTĐH kiểu cũ do nhà nước quản lý đã chuyển dần sang mô hình Hệ thống trách nhiệm giải trình của hiệu trưởng dưới sự quản lý của Nhà nước, cùng với các phong trào toàn quốc về phi tập trung hóa, đại chúng hóa, thương mại hóa và quốc tế hóa hệ thống giáo dục đại học. Mô hình quản trị này khác ở chỗ nó đã kết hợp một số giá trị và chuẩn mực chính của quyền tự trị phương Tây, đồng thời phục vụ và thúc đẩy lợi ích của nhà nước.

Với quá trình tập trung hóa trong những năm gần đây, miễn là tầm nhìn chính trị và sứ mệnh của trường đại học phù hợp với lợi ích ý thức hệ và nhiệm vụ của Đảng, trường đại học có thể được hưởng quyền tự do tự làm chủ không giới hạn. Tự chủ trở thành giá trị cốt lõi và chuẩn mực QTĐH. Điều này đã tạo ra nhiều không gian và động lực cho các cơ sở giáo dục đại học của Trung Quốc quản lý và phát triển đa dạng (Li, 2020) [15].

2.1.2. Anh

TCĐH của các trường đại học là một trong những quyền được các quốc gia Châu Âu coi trọng. Chính sách phát triển giáo dục các nước Châu Âu hướng tới đảm bảo quyền tự chủ của các trường, khuyến khích đa dạng hóa nguồn tài chính, giảm vai trò quản lý nhà nước.

Tại Anh, các quy định về QTĐH ngày càng được hoàn thiện để nâng cao quyền tự chủ cho các trường. Theo đó, Anh dỡ bỏ kiểm soát số lượng sinh viên cho các trường đại học từ 2015/16; giảm đáng kể gần 70% nguồn tài trợ công cho việc giảng dạy ở Anh do mức trần học phí đối với sinh viên Cử nhân/đại học tăng lên; ban hành phương pháp đảm bảo chất lượng mới từ năm 2016/17 bao gồm trọng tâm mới về giảng dạy xuất sắc (EUA, 2017) [7]. Theo bảng xếp hạng tự chủ giáo dục đại học của các nước Châu Âu, Anh xếp hạng thứ 1 trong tự chủ về tổ chức; thứ 3 về tự chủ tài chính; thứ 2 về tự chủ biên chế, nhân sự và thứ 3 về tự chủ học thuật. Điều này cho thấy các trường đại học ở Anh có quyền tự trị cao (Nguyễn Kiều Duyên, 2021) [11].

2.2. Nghiên cứu so sánh QTĐH tại các quốc gia

Để đánh giá mức độ tự chủ trong công tác QTĐH, OECD (2003) [12] xác định trên 8 khía cạnh: (1) sở hữu cơ sở vật chất, (2) huy động nguồn vốn, (3) chi tiêu, (4) nội dung giảng dạy, (5) tuyển dụng và sa thải, (6) lương, (7) quy mô tuyển sinh và (8) học phí. Trong khi đó, Hiệp hội các trường đại học Châu Âu (EUA) đưa ra khung phân tích gồm 4 khía cạnh là: (1) tổ chức bộ máy và nhân sự, (2) tài chính, (3) Nhân sự, (4) Học thuật (Đào Trọng Thi, 2020) [4]. Nghiên cứu này dựa vào khung phân tích của EUA để đánh giá QTĐH tại các quốc gia nghiên cứu.

2.2.1. Về tổ chức bộ máy

Tự chủ về bộ máy tổ chức ở hai quốc gia có sự khác biệt nhất định. Tại Trung Quốc, các cơ sở giáo dục đại học do chính quyền trung ương tài trợ trực tiếp thường nằm dưới sự lãnh đạo của chính phủ hoặc các bộ khác, do Đảng cộng sản Trung Quốc (ĐCSTQ) kiểm soát ở cấp quốc gia. Tương tự, các cơ sở giáo dục đại học được tài trợ bởi các tỉnh hoặc thành phố trực thuộc trung ương (phần lớn các cơ sở giáo dục đại học của Trung Quốc) được quản lý bởi các phòng giáo dục cấp tỉnh hoặc thành phố, do ĐCSTQ lãnh đạo ở cấp tỉnh hoặc thành phố. Trong trường hợp của các cơ sở giáo dục đại học tư nhân, cơ quan quản lý mang tính tư vấn và mang tính tượng trưng hơn là do ĐCSTQ lãnh đạo, vì vậy các cơ sở tư nhân này có vẻ đáp ứng và thích ứng tốt hơn với nhu cầu kinh tế xã hội.

Ở cấp độ thể chế, cơ quan quản lý thường bao gồm văn phòng ĐCSTQ và văn phòng chủ tịch, cơ quan trước đây chịu trách nhiệm về văn phòng chủ tịch và được lãnh đạo bởi ủy ban đại học của ĐCSTQ. Trong nhiều trường hợp, hiệu trưởng đồng thời là thành viên của ủy ban đại học ĐCSTQ. Kể từ năm 2013, cơ cấu quản lý này đã được hợp pháp hóa một cách có hệ thống và được ủy quyền bởi điều lệ trường đại học.

Khác với Trung Quốc, ở cấp độ cao nhất như tại Anh, các trường đại học được toàn quyền tự chủ trong vấn đề về tổ chức. Những người đứng đầu điều hành của các trường đại học được bổ nhiệm bởi các cơ quan quản lý của họ mà không cần sự xác nhận của cơ quan bên ngoài. Không có tiêu chí lựa chọn cho người đứng đầu điều hành được nêu trong luật. Các trường đại học tại Anh tiếp tục tuyển dụng nhiều giám đốc điều hành khác nhau, những người có thể đến từ các lĩnh vực khác hoặc từ nước ngoài. Các trường đại học xác định các điều khoản và thủ tục sa thải và ấn định nhiệm kỳ của người đứng đầu điều hành của họ. Không có thời hạn nhiệm kỳ điển hình cho các giám đốc điều hành trong các trường đại học của Anh.

Các trường đại học ở Anh có thể tự do quyết định cơ cấu quản trị của mình. Các mô hình quản trị và hoạt động của các cơ quan quản lý của các trường đại học được hướng dẫn bởi "Quy tắc quản trị giáo dục đại học" do Ủy ban Chủ tịch trường đại học ban hành. Các trường đại học thường có cấu trúc quản trị kép, với một cơ quan kiểu hội đồng/hội đồng chịu trách nhiệm về tất cả các vấn đề chiến lược và một cơ quan kiểu thượng viện chịu trách nhiệm về quản trị học thuật (EUA, 2016).

2.2.2. Về tài chính

Tại Trung Quốc, phần lớn các cơ sở giáo dục đại học vẫn nhận được tài trợ bởi các tỉnh hoặc thành phố trực thuộc trung ương, chỉ có một số ít cơ sở giáo dục đại học tư nhân. Tuy nhiên, kể từ những năm 1990, hệ thống tài chính giáo dục đại học của Trung Quốc đã loại bỏ mô hình với một nguồn tài trợ duy nhất. Một hệ thống tài chính lấy ngân sách nhà nước làm nguồn chủ yếu và huy động vốn từ các kênh đa dạng khác làm phụ được hình thành. Kênh đầu tư cho giáo dục đa dạng, bao gồm phân bổ tài chính, học phí, doanh thu vận hành, đóng góp xã hội và lợi nhuận của các quỹ quyên góp từ thị trường vốn, thu nhập từ nghiên cứu khoa học, tiền lãi và hoạt động của trường bằng vốn huy động từ các tầng lớp xã hội v.v... về cơ bản đã được thành lập. Về phân bổ nguồn tài chính, hiệu trưởng nhà trường được phép quyết định về cách thức phân bổ. Về mức học phí, cơ chế chính phủ hỗ trợ trong giai đoạn trước được thay thế bằng cơ chế chia sẻ học phí, trong đó, học phí một phần được chính phủ hỗ trợ, một phần do sinh viên đóng (Wenli và Wang, 2013) [17].

Tại Anh, các trường đại học nhận được khoản đóng góp tài trợ cho nghiên cứu và giảng dạy trên cơ sở trợ cấp hàng năm mà không có hạn chế nào đối với việc phân bổ tài trợ nội bộ. Các trường đại học có thể giữ bất kỳ khoản thặng dư nào mà không bị hạn chế và vay tiền với sự chấp thuận của cơ quan bên ngoài trên một số tiền nhất định. Các trường đại học có thể sở hữu và bán các tòa nhà của họ mà không bị hạn chế.

Với mức học phí, các trường đại học ở Anh có thể ấn định mức học phí cho sinh viên các nước EU theo học bậc cử nhân dưới mức trần do cơ quan bên ngoài quy định. Với bậc thạc sĩ và tiến sĩ, các trường đại học được tự do ấn định mức học phí cho sinh viên. Với sinh viên quốc tế, các trường đại học được tự do ấn định mức học phí ở mọi cấp độ.

2.2.3. Về nhân sự

Tại Trung Quốc, theo hệ thống tự chủ, hiệu trưởng trường đại học, các quản trị viên và nhân viên khác, cũng như các ủy ban khoa khác nhau và sinh viên, chịu trách nhiệm hoặc tự chủ quản lý và cải tiến việc các cơ sở giáo dục đại học và đổi mới công tác quản lý, đổi mới học tập, giảng dạy, nhất là đối với các đơn vị cấp dưới. Cần lưu ý rằng vai trò lãnh đạo của Đảng trong khuôn viên trường đại học thường chỉ giới hạn ở hoặc tập trung

vào tầm nhìn chính trị, sứ mệnh và việc ra quyết định lớn trong các cơ sở giáo dục đại học, và văn phòng hiệu trưởng chủ trì các công việc hành chính và học thuật khác của trường đại học, chẳng hạn như cách tuyển dụng giảng viên mới, nhân viên và sinh viên, thiết kế nội dung chương trình giảng dạy và tiêu chuẩn bằng cấp, thúc đẩy nghiên cứu và cách phân bổ kinh phí.

Tại Anh, các trường đại học tự do tuyển dụng nhân viên hành chính và học thuật cao cấp. Các mức lương dành cho nhân viên học thuật cao cấp được đàm phán với các bên khác khi các thỏa thuận thương lượng quốc gia về trả lương cho học giả vẫn được áp dụng và không có thay đổi lớn nào kể từ năm 2010. Các tổ chức giữ quyền tự chủ đối với các quyết định về tiền lương của chính họ. Lương nhân viên hành chính cấp cao do các trường đại học quyết định. Không có quy định cụ thể theo ngành liên quan đến việc sa thải nhân viên hành chính hoặc học thuật cao cấp và các quy định về thị trường lao động quốc gia được áp dụng. Các trường đại học có thể tự do quyết định việc thăng hạng.

2.2.4. Về học thuật

Kể từ khi cải cách giáo dục, các trường đại học tại Trung Quốc được trao nhiều quyền tự chủ về mặt học thuật hơn. Hiệu trưởng trường đại học, lãnh đạo học thuật và giảng viên có quyền tự do và quyền lực chính trị để tham gia vào ban lãnh đạo của ĐCSTQ và trực tiếp phục vụ lợi ích của nhà nước do Đảng đại diện, song song với vai trò truyền thống của các quan chức học giả hoặc trí thức công cộng trong lịch sử Trung Quốc. Miễn là tầm nhìn và sứ mệnh chính trị của trường đại học phù hợp với lợi ích tư tưởng và nhiệm vụ của ĐCSTQ, các trường đại học có thể được hưởng quyền tự do tự chủ không giới hạn về mặt học thuật

Các trường đại học tại Anh có toàn quyền tự chủ trong các hoạt động về học thuật. Họ có thể đặt tiêu chí tuyển sinh ở cả cấp độ Cử nhân và Thạc sĩ. Tuy nhiên, các trường đại học Vương quốc Anh phải trải qua kiểm định bắt buộc về chương trình học, được thực hiện bởi Cơ quan đảm bảo chất lượng giáo dục đại học. Các trường đại học có thể chấm dứt các chương trình một cách độc lập. Các trường đại học có thể thiết kế nội dung chương trình của họ mà không bị ràng buộc. Họ có thể chọn ngôn ngữ giảng dạy cho tất cả các chương trình.

Có thể thấy, các quốc gia trên thế giới đều hướng QTĐH theo hình thức tự chủ. Tuy nhiên, quá trình này diễn ra từng bước và cần có thời gian để hoàn thiện quy tắc, cũng như cho phép các trường đại học chuyển đổi mô hình quản trị một cách cách bền vững. Trong bốn khía cạnh của quản trị, 2 khía cạnh cơ cấu tổ chức và nhân sự được hướng tới mức tự chủ cao nhất; 2 khía cạnh còn lại là tài chính và học thuật, thì ngay cả tại Anh, quốc gia được đánh giá có mức độ độc lập đại học cao, thì cũng cần có mức độ quản lý nhất định nhằm đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng giảng dạy, cũng như đảm bảo mục tiêu an sinh xã hội tại nước sở tại (thông qua mức học phí trần cho hệ đại học).

3. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH NHẰM HOÀN THIỆN QTĐH HƯỚNG TỚI TỰ CHỦ DÀNH CHO CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Thông qua việc phân tích mô hình QTĐH tại các trường của Anh và Trung Quốc, tác giả rút ra một số hàm ý hữu ích đối với mô hình QTĐH hướng tới tự chủ tại Việt Nam. Như đã khẳng định, TCĐH là điều kiện cần để triển khai các phương thức QTĐH đạt hiệu quả, là một bước tiến quan trọng đối với các quốc gia đang thực hiện cải cách giáo dục triệt để như Việt Nam. Tuy nhiên, kể từ khi ra đời những quy định mới thúc đẩy tính tự

chủ và chịu trách nhiệm xã hội đến nay, việc thực thi cơ chế quản lý tự chủ tromg trường đại học vẫn còn diễn ra khá chậm. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có một nguyên nhân đến từ bản thân các cơ quan quản lý nhà nước cũng như bản thân các trường đại học tại Việt Nam chưa thể đưa ra một lộ trình thực sự phù hợp và toàn vẹn cho việc thực thi cơ chế mới này.

Một thực tế là ngay trong bản thân hệ thống các trường đại học (nhất là khối công lập), không phải trường nào cũng có thể thực hiện ngay cơ chế quản lý tự chủ. Theo đó, việc bắt buộc tất cả các trường đại học thực thi cơ chế tự chủ cùng một lúc sẽ khó có thể dẫn tới thành công hoàn toàn. Tác giả cho rằng cần có một lộ trình từng bước cho các trường đại học khác nhau có thể lựa chọn trở thành trường đại học tự chủ khi hội tụ đủ các điều kiện cần. Kinh nghiệm của các quốc gia cũng cho thấy quá trình TCĐH nên diễn ra từng bước và cần có thời gian để hoàn thiện quy tắc, cũng như cho phép các trường đại học chuyển đổi mô hình quản trị một cách cách bền vững. Để thực hiện lộ trình này, Bộ Giáo dục Đào tạo có thể giao cho Vụ Đại học làm đầu mối kết hợp với các Vụ có liên quan khác như Vụ Kế hoạch tài chính, Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ Khoa học công nghệ để xây dựng lộ trình tự chủ cho các trường đại học; hoặc Bộ cũng có thể thành lập Tổ dự án chuyển đổi sang tự chủ của các trường đại học với nhiệm vụ tương tự như vậy. Trên cơ sở mục tiêu tự chủ trên toàn hệ thống cơ sở giáo dục đại học, Tổ dự án có thể xây dựng các tiêu chí để dần cho phép các trường tự chủ.

Bên cạnh đó, việc cần phải làm ngay là xây dựng hệ thống đánh giá, phân loại các trường đại học một cách công khai, minh bạch. Hệ thống đánh giá này có thể tương đương với hệ thống đánh giá chất lượng hiện nay đang được triển khai nhưng cần có thêm đội ngũ tham gia hoặc cho phép các tổ chức đánh giá chất lượng giáo dục đại học nước ngoài tham gia hỗ trợ, tư vấn, cấp chứng chỉ kiểm định. Mặt khác cần nhanh chóng thúc đẩy và tài trợ cho việc xây dựng các hội ngành nghề, hội khoa học tại các lĩnh vực khoa học, ngành nghề khác nhau. Các hội này sẽ có vai trò giúp các cơ quan quản lý nhà nước đánh giá, kiểm định và phân loại các trường đại học. Những thông tin đánh giá, phân loại, xếp hạng này sẽ được truyền thông đại chúng để những người hưởng lợi như sinh viên, cha mẹ sinh viên hay các tổ chức sử dụng lao động được biết, từ đó họ có thể lựa chọn những cơ sở đào tạo phù hợp nhất cho nhu cầu của họ.

Cuối cùng, bản thân các trường đại học, từ các cấp quản lý đến các cán bộ giảng viên, phòng ban cũng cần phải có nhận thức đúng đắn cho sự phát triển trong tương lai. Các trường cần có sự chuẩn bị kỹ càng về cả cơ cấu hoạt động, cách thức quản lý và năng lực cho phù hợp với những yêu cầu mới của một tổ chức đại học tự chủ. Quản trị trong các trường đại học cần được thực hiện theo cách tiếp cận quản lý sản phẩm đầu ra, thực hiện việc tăng quyền tự chủ gắn với việc nâng cao tự chịu trách nhiệm của các đơn vị; chất lượng sản phẩm được giám sát chặt chẽ dựa vào các tiêu chí định lượng. Đặc biệt là chất lượng các đơn vị đào tạo và chương trình giáo dục trong trường đại học cần được giám sát chặt chẽ thông qua hoạt động kiểm định chất lượng với các bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng uy tín, hướng tới các chuẩn kiểm định quốc tế.

Tài liệu tham khảo

[1] Askling, B., Bauer, M. & Marton, S. (1999), "Swedish universities towards self-regulation: a new look at institutional autonomy*", Tertiary Education and Management*, Vol. 5 No. 2, pp. 175-195.

[2] Berdahl, R. (1990). Academic freedom, autonomy and accountability in British universities. *Studies in higher education*, 15(2), pp. 169-180.

[3] Bleiklie, I. & Kogan, M. (2007). Organization and governance of universities. *Higher Education Policy*, No 20, pp. 477-493.

[4] Đào Trọng Thi (Chủ nhiệm đề tài 2020). *Nghiên cứu mô hình đại học tự chủ và các giải pháp tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam giai đoạn 2018-2025, tầm nhìn 2030*. Chương trình khoa học và công nghệ cấp quốc gia giai đoạn 2016-2020 "Nghiên cứu phát triển khoa học giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam", mã số KHGD/16-20.ĐT.006, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.

[5] De Boer, H., Enders, J. & Schimank, U. (2007). On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In *New forms of governance in research organizations* (pp. 137-152). Springer, Dordrecht.

[6] De Boer, H., Jongbloed, B., Enders, J. & File, J. (2010) Progress in Higher Education Reform across Europe: Governance Reform. European Commission, Brussels.

[7] EUA (2017). University Autonomy in Europe III Country Profiles. European University Association 2017, Belgium

[8] Hussin, S. & Asimiran, S. (2010). University governance and developmental autonomy. In *Proceeding of International Conference on Islam and Higher Education*, 1-15.

[9] Lê Chi Lan (2021). Đề xuất mô hình quản trị đại học hướng đến cơ chế tự chủ đại học, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 39, tr. 1-6.

[10] Mai Đăng Khoa (2016), *Đổi mới quản trị đại học theo hướng tự chủ tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 20-45.

[11] Nguyễn Kiều Duyên (2021). Kinh nghiệm thực hiện cơ chế tự chủ tài chính ở các trường đại học trên thế giới và bài học đối với Việt Nam. Tạp chí Công thương, tháng 8, tr. 160-167.

[12] OECD. (2003). "Changing patterns of governance in higher education", available at: www.oecd.org/education/skills-beyond-school/35747684.pdf (accessed 25 August 2017).

[13] Pandey, I.M. (2004). Governance of higher education institutions. Vikalpa, 29(2), pp. 79-84.

[14] Tao, C.Y.H (2020). A Comparative Study of Higher Education Governance in Greater China. International Dialogues on Education, 7(1), pp. 162-180.

[15] Li, J. (2020). Autonomy, Governance and the Chinese University 3.0: A zhong–yong Model from Comparative, Cultural and Contemporary Perspectives. The China Quarterly, 244, pp. 988-1012.

[16] Vught, F.V. & Boer, H.D. (2015). Governance models and policy instruments. In *The Palgrave international handbook of higher education policy and governance* (pp. 38-56). Palgrave Macmillan, London.

[17] Wenli, L. & Qiang, L. (2010) Chiness Higher Eduction finance: changes over time and perspectives to the future. Sciverse sciencediret procedia- social and behavioral science, 77, pp. 388-411.

[18] Westerheijden, D.F. (2018). University governance in the United Kingdom, the Netherlands and Japan: Autonomy and shared governance after new public management reforms. Nagoya Journal of Higher Education, 18, pp. 199-220.

TỰ CHỦ ĐẠI HỌC - MỘT CÁCH TIẾP CẬN TỪ CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH VÀ NGUỒN LỰC CON NGƯỜI

Nguyễn Hồng Sơn[1]
Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường TP Hồ Chí Minh

Nguyễn Uyên Chi
Trường Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại TP Hồ Chí Minh

Abstract

Practice shows that education reform, including higher education, must follow the general development trend of the world, but it must also be suitable to Vietnam's conditions. The essence of university autonomy is to recognize, acknowledge and affirm the autonomy of educational institutions as an indispensable attribute of higher education. Based on that, this article analyzes the reality and proposes some solutions to contribute to the success of higher education autonomy.

Keywords*: university autonomy, policies, human resources.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xét về mặt lịch sử, nền giáo dục đại học (GDĐH) đã xuất hiện ở nước ta cách đây hàng nghìn năm. Tính đến thời điểm hiện tại, lịch sử GDĐH Việt Nam đã trải qua các nền giáo dục khác nhau từ phong kiến đến cận đại và hiện đại. Sự nghiệp giáo dục nói chung, giáo dục nghề nghiệp nói riêng kể từ sau Cách mạng tháng Tám năm 1945 đã trải qua gần 70 năm và đã đạt được những thành tựu đáng trân trọng. Trong đó quan trọng nhất là đã góp phần đào tạo ra các thế hệ người Việt Nam trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước và bước đầu xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Nền GDĐH Việt Nam hiện nay tuy đã đạt được những thành quả bước đầu, nhưng trước những khó khăn thách thức của thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế, GDĐH Việt Nam rất cần phải cải tổ, trong đó tự chủ đại học (TCĐH) là nội dung quan trọng. TCĐH là quan điểm có tính nhất quán của Đảng và Nhà nước ta. TCĐH là điều kiện cần thiết để thực hiện các phương thức quản trị đại học tiên tiến nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo.

Trên thế giới có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm TCĐH tùy theo nhận thức về vai trò của nhà nước đối với giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng. Ở các nước châu Âu, TCĐH được nhìn nhận từ hai khía cạnh: thoát ra khỏi sự kiểm soát, hạn chế của các cơ quan quản lý nhà nước, của thị trường lao động, nhà cung cấp dịch vụ và các ảnh hưởng chính trị, là quyền tự do đưa ra các quyết định về cách thức tổ chức hoạt động cũng như mục tiêu sứ mạng của trường.

Tự chủ cũng có thể được thể hiện ở hai cấp: cấp độ giữa trường đại học với nhà nước, và cấp độ giữa trường với các bộ phận trong trường. Tự chủ cũng có thể chỉ có tính chất thủ tục, hình thức (procedural) - quyền quyết định các phương tiện, cách thức để đạt đến mục tiêu đã được xác định trước, hoặc tự chủ có tính thực chất (substantial) - quyền quyết định các mục tiêu cũng như chương trình hoạt động. Tự chủ cũng có thể được nhìn

[1] sonnh@hcmunre.edu.vn

nhận như là các quyền lực có điều kiện: các trường chỉ có thể có quyền tự chủ khi đã đạt được các chuẩn mực quốc gia hoặc các chuẩn mực đã được định sẵn theo các chính sách công. Tuy được nhìn nhận dưới nhiều khía cạnh khác nhau, tự chủ của trường đại học vẫn có thể được khái quát là khả năng của trường được hoạt động theo cách thức mình lựa chọn để đạt được sứ mạng và mục tiêu do trường đặt ra.

Theo Anderson & Johnson (1998) các thành tố trong TCĐH bao gồm:

- Tự chủ nguồn nhân lực: với quyền tự chủ này, trường được quyền quyết định về các vấn đề liên quan đến điều kiện tuyển dụng, lương bổng, sử dụng nguồn nhân lực, bổ nhiệm, miễn nhiệm các vị trí trong khu vực học thuật và khu vực hành chính...

- Tự chủ trong các vấn đề liên quan đến tuyển sinh và quản lý sinh viên (SV).

- Tự chủ trong các hoạt động học thuật và chương trình giáo dục như phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV, nội dung chương trình và giáo trình học liệu...

- Tự chủ trong các chuẩn mực học thuật, như các tiêu chuẩn của văn bằng, các vấn đề liên quan đến kiểm tra và kiểm định chất lượng.

- Tự chủ trong nghiên cứu, xuất bản, giảng dạy, hướng dẫn học viên cao học, các ưu tiên trong nghiên cứu và quyền tự do xuất bản.

- Tự chủ trong các vấn đề liên quan đến quản lý hành chính, tài chính, quản lý và sử dụng ngân sách, các nguồn tài chính của trường. [1]

Khái quát lại có thể thấy rằng TCĐH là tự chủ về tổ chức, tự chủ về tài chính, tự chủ về nhân sự và tự chủ về học thuật.

Tuy nhiên, cũng cần phải hiểu TCĐH cho đúng?

Quyền tự chủ phải không chỉ gắn với tự chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp mà trước pháp luật, cộng đồng xã hội và với chính nhà trường về các mặt liên quan đến phạm vi được trao quyền tự chủ, trong đó có hoạt động đào tạo chất lượng cao, uy tín, ảnh hưởng đối với xã hội, có giá trị cho xã hội phải là vấn đề được ưu tiên đặc biệt.

Trao quyền tự chủ cho trường đại học không có nghĩa là để trường đại học tự tồn tại, tự lo mọi nguồn lực hoạt động, không còn nhận được sự hỗ trợ từ phía nhà nước mà ngược lại, cùng với việc trao quyền tự chủ, nhà nước vẫn sử dụng ngân sách, các nguồn lực để đầu tư cho trường đại học nhưng sẽ thay đổi và đa dạng về phương thức đầu tư, dựa trên các tiêu chí phản ánh chất lượng, kết quả đầu ra, có giám sát, khuyến khích để mức độ, hiệu quả tự chủ ngày càng tăng cho cả hệ thống. Mức độ tự chủ càng lớn thì trường đại học phải tự chịu trách nhiệm càng cao, có nghĩa là chất lượng mọi mặt hoạt động của trường đại học phải được cải tiến một cách tuyến tính so với mức độ tự chủ được trao. [4]

Cùng với quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, GDĐH Việt Nam cần được đổi mới trên cơ sở vẫn giữ được những nét đặc thù của GDĐH trong nước, đồng thời tiệm cận được các chuẩn chung của thế giới. Trọng tâm của đổi mới là hiện đại hóa giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng, trong đó TCĐH là khâu quan trọng, có ý nghĩa đột phá để đưa giáo dục lên một tầm cao mới.

2. NỘI DUNG

2.1. Chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước về TCĐH

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH (Luật số 34/2018/QH14 của Quốc hội khóa XIV) quy định quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của cơ sở GDĐH như sau: (1). Cơ sở GDĐH thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình theo quy định của pháp luật. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm tôn trọng và bảo đảm quyền tự chủ của cơ sở GDĐH; (2). Điều kiện thực hiện quyền tự chủ của cơ sở GDĐH: (a) Đã thành lập hội đồng trường, hội đồng đại học; đã được công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở GDĐH bởi tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục hợp pháp; (b) Đã ban hành và tổ chức thực hiện quy chế tổ chức và hoạt động; quy chế tài chính; quy chế, quy trình, quy định quản lý nội bộ khác và có chính sách bảo đảm chất lượng đáp ứng tiêu chuẩn do nhà nước quy định; (c) Thực hiện phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đến từng đơn vị, cá nhân trong cơ sở GDĐH; (d) Công khai điều kiện bảo đảm chất lượng, kết quả kiểm định, tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm và thông tin khác theo quy định của pháp luật; (3). Quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước, quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật; (4). Quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên (GV), viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật; (5). Quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý và sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho SV và chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật; (6). Trách nhiệm giải trình của cơ sở GDĐH đối với chủ sở hữu, người học, xã hội, cơ quan quản lý có thẩm quyền và các bên liên quan: (a) Giải trình về việc thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, về việc quy định, thực hiện quy định của cơ sở GDĐH; chịu trách nhiệm trước pháp luật nếu không thực hiện quy định, cam kết bảo đảm chất lượng hoạt động; (b) Công khai báo cáo hằng năm về các chỉ số kết quả hoạt động trên trang thông tin điện tử của cơ sở GDĐH; thực hiện chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất với chủ sở hữu và cơ quan quản lý có thẩm quyền; (c) Giải trình về mức lương, thưởng và quyền lợi khác của chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ sở GDĐH tại hội nghị cán bộ, viên chức, người lao động; thực hiện kiểm toán đối với báo cáo tài chính, báo cáo quyết toán hằng năm, kiểm toán đầu tư và mua sắm; giải trình về hoạt động của cơ sở GDĐH trước chủ sở hữu, cơ quan quản lý có thẩm quyền; (d) Thực hiện công khai trung thực báo cáo tài chính hằng năm và nội dung khác trên trang thông tin điện tử của cơ sở GDĐH theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT); (đ) Thực hiện nội dung, hình thức giải trình khác theo quy định của pháp luật; (7). Chính phủ quy định chi tiết về quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của cơ sở GDĐH. [2]

Để quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều Luật số 34/2018/QH14, tại Nghị định số 99/2019/NĐ-CP, ngày 30/12/2019 của Chính phủ quy định: *Quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của trường đại học*:

(1) Quyền tự chủ về học thuật và hoạt động chuyên môn: (a) Được quyền ban hành và tổ chức thực hiện các quy định nội bộ về hoạt động tuyển sinh, đào tạo, khoa học, công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp quy định của pháp luật; (b) Xác định,

công bố công khai phương thức, chỉ tiêu tuyển sinh theo quy định của Bộ GD&ĐT, trừ lĩnh vực quốc phòng, an ninh thực hiện theo quy định của cơ quan quản lý trực tiếp; (c) Quyết định phương thức tổ chức và quản lý đào tạo đối với các trình độ, hình thức đào tạo; xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo phù hợp với quy định về Khung trình độ quốc gia Việt Nam, về chuẩn chương trình đào tạo, bảo đảm không gây phương hại đến quốc phòng, an ninh quốc gia, lợi ích cộng đồng, không xuyên tạc lịch sử, ảnh hưởng xấu đến văn hóa, đạo đức, thuần phong mỹ tục và đoàn kết các dân tộc Việt Nam, hòa bình, an ninh thế giới, không có nội dung truyền bá tôn giáo; biên soạn, lựa chọn, thẩm định, phê duyệt và sử dụng tài liệu giảng dạy, giáo trình GDĐH (trừ các môn học bắt buộc); tổ chức thực hiện, đánh giá chất lượng các chương trình đào tạo của GDĐH; thiết kế mẫu, in phôi, cấp phát, quản lý văn bằng, chứng chỉ phù hợp với quy định của pháp luật; (d) Quyết định đào tạo từ xa, liên kết đào tạo trình độ đại học theo hình thức vừa làm vừa học với cơ sở giáo dục trong nước đủ điều kiện theo quy định của pháp luật; (đ) Quyết định hoạt động khoa học và công nghệ phù hợp với quy định của pháp luật; (e) Nếu đủ điều kiện thực hiện quyền tự chủ thì được tự chủ mở ngành đào tạo theo quy định. Các đại học được tự chủ ra quyết định mở ngành, liên kết đào tạo với nước ngoài cho trường đại học thành viên và đơn vị đào tạo thuộc đại học khi đáp ứng điều kiện mở ngành theo quy định. Các trường đại học thành viên của đại học được tự chủ ra quyết định mở ngành, liên kết đào tạo với nước ngoài khi đáp ứng điều kiện mở ngành theo quy định, phù hợp với quy chế tổ chức và hoạt động của đại học. Cơ sở GDĐH chưa đáp ứng điều kiện theo quy định thì thực hiện mở ngành, liên kết đào tạo với nước ngoài theo quy định của pháp luật; (g) Thực hiện các quyền tự chủ khác về học thuật và hoạt động chuyên môn phù hợp với quy định của pháp luật;

(2). Quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự: (a) Cơ sở GDĐH công lập thực hiện quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự theo quy định của Luật GDĐH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và các quy định hiện hành về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập; về số lượng người làm việc và vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; có quyền tự chủ về tổ chức, bộ máy và nhân sự để thực hiện nhiệm vụ chuyên môn nhưng không được làm tăng số lượng người làm việc hưởng lương, mức lương (bao gồm cả lương và phụ cấp) từ quỹ lương do ngân sách nhà nước cấp; (b) Cơ sở GDĐH tư thục, cơ sở GDĐH tư thục hoạt động không vì lợi nhuận thực hiện quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự theo quy định của Luật GDĐH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH; có trách nhiệm công bố công khai về cơ cấu tổ chức, người đại diện theo pháp luật trên trang thông tin điện tử của nhà trường; (c) Các cơ sở GDĐH phải ban hành, tổ chức thực hiện quy định nội bộ về tổ chức bộ máy và nhân sự; thực hiện các quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự khác theo quy định của Luật GDĐH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và pháp luật có liên quan; (d) Việc thành lập phân hiệu của cơ sở GDĐH, thành lập doanh nghiệp trực thuộc cơ sở GDĐH thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành;

(3) Quyền tự chủ về tài chính và tài sản: (a) Cơ sở GDĐH công lập thực hiện quyền tự chủ về tài chính và tài sản theo quy định của Luật GDĐH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và các quy định hiện hành về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập; (b) Cơ sở GDĐH tư thục, cơ sở GDĐH tư thục hoạt động không vì lợi nhuận thực hiện quyền tự chủ về tài chính và tài sản theo quy định của Luật GDĐH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và các quy định của pháp luật khác có liên quan; được nhà nước hỗ trợ phát triển phù hợp với khả năng của ngân sách nhà nước và

các quy định về đầu tư phát triển GDĐH; (c) Các cơ sở GDĐH phải ban hành, tổ chức thực hiện quy định nội bộ về tài chính và tài sản, thực hiện các quyền tự chủ về tài chính và tài sản khác theo quy định của Luật GDĐH, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và pháp luật khác có liên quan;

(4) Trách nhiệm giải trình: (a) Cơ sở GDĐH thực hiện đầy đủ các quy định, yêu cầu về chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất của chủ sở hữu và cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền; (b) Chịu trách nhiệm trước người học, chủ sở hữu, cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền và các bên liên quan về việc bảo đảm chất lượng đào tạo theo quy định của pháp luật, quy định nội bộ và cam kết của cơ sở GDĐH; (c) Thực hiện công khai đầy đủ trên trang thông tin điện tử của cơ sở GDĐH về các nội dung: sứ mạng, tầm nhìn của cơ sở GDĐH; các quy chế, quy định nội bộ; danh sách GV theo ngành, trình độ, chức danh và các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo khác; kết quả kiểm định chương trình đào tạo, kiểm định cơ sở GDĐH; chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, hình thức đào tạo, kế hoạch tổ chức đào tạo; đề án tuyển sinh và kế hoạch tuyển sinh, danh sách nhập học và tốt nghiệp hằng năm theo ngành, trình độ đào tạo, quy mô đào tạo và tỷ lệ SV có việc làm sau 12 tháng tốt nghiệp; mẫu văn bằng, chứng chỉ, danh sách cấp văn bằng, chứng chỉ cho người học hằng năm; chi phí đào tạo, mức thu học phí, mức thu dịch vụ tuyển sinh và các khoản thu khác của người học cho từng năm học và dự kiến cả khóa học; chế độ, chính sách miễn, giảm học phí, học bổng; các nội dung khác theo quy định của pháp luật; (d) Công khai thông báo chỉ tiêu tuyển sinh, quyết định mở ngành, quyết định liên kết đào tạo cùng với hồ sơ chứng minh đủ điều kiện theo quy định lên trang thông tin điện tử của nhà trường trước khi thực hiện ít nhất 30 ngày làm việc; gửi thông báo, quyết định tới Bộ GD&ĐT trong thời hạn 30 ngày, tính từ ngày thông báo hoặc ra quyết định; (đ) Thường xuyên cập nhật cơ sở dữ liệu của nhà trường lên hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về GDĐH theo quy định của Bộ GD&ĐT; chịu trách nhiệm trước pháp luật về các văn bản đã ban hành, các quyết định, các hoạt động tự chủ thực hiện; (e) Thực hiện chế độ báo cáo tài chính theo quy định và công khai trên trang thông tin điện tử của cơ sở GDĐH, trừ những thông tin thuộc danh mục bí mật nhà nước;

(5). Quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH thuộc lực lượng vũ trang nhân dân thực hiện theo quy định của Nghị định số 99-NĐ/CP và quy định của pháp luật có liên quan.

2.2. Những bất cập của hệ thống giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng

Xuất phát bởi hoàn cảnh lịch sử:

* Về nội dung: mặc dù những năm qua đã có nhiều cố gắng đổi mới, cải cách nội dung giáo dục ở các cấp học theo hướng tiến bộ hơn - song nhìn chung, so với một số nước trong khu vực và trên thế giới, nền giáo dục của nước ta vẫn còn lạc hậu, nhất là nội dung giáo dục ở bậc đại học. Nhìn tổng thể, phần lớn nội dung và chương trình giáo dục các cấp hiện nay ở nước ta đều được biên soạn hoặc chịu ảnh hưởng bởi nội dung, chương trình giáo dục của các nước xã hội chủ nghĩa trước đây, đặc biệt nền giáo dục Xô-viết. Trong một thời gian dài, những nội dung và chương trình giáo dục này khá phù hợp với nền giáo dục của nước ta và đã mang lại những thành tựu hết sức quan trọng. Tuy nhiên, trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay, nội dung chương trình GDĐH nước ta đang bộc lộ rất nhiều bất cập và hạn chế:

Thứ nhất, nội dung kiến thức đào tạo còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa tạo được sự thống nhất gắn mục tiêu giáo dục với mục tiêu tìm kiếm việc làm đối với người học.

Thứ hai, chưa tạo được sự liên thông giữa các chuẩn mực GDĐH trong nước và quốc tế. Mặc dù được đặt dưới sự quản lý và giám sát chặt chẽ của Bộ GD&ĐT, nhưng trên thực tế, khả năng liên thông kiến thức giữa các cơ sở GDĐH ở nước ta hiện nay còn rất hạn chế, ít thừa nhận và tiếp nhận các kết quả đào tạo của nhau, nên người học rất khó khăn khi chuyển trường, ngành học. Việc liên thông kiến thức giữa các cơ sở GDĐH trong nước, ngoài nước lại càng khó khăn hơn do có sự khác biệt về mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo giữa các cơ sở GDĐH trong nước và quốc tế (trừ các chương trình liên kết đào tạo theo thỏa thuận). Điều này không những gây khó khăn cho người học khi muốn chuyển đến cơ sở giáo dục ngoài nước, mà ngay cả việc công nhận văn bằng, chứng chỉ của các cơ sở giáo dục trong nước tại các nước mà người học chuyển đến định cư hoặc công tác cũng không phải dễ dàng.

Thứ ba, chương trình học còn nặng với thời lượng lớn (Ví dụ: Một thống kê và so sánh cho thấy, thời gian học 4 năm ở một lớp đại học tại Việt Nam là 2.138 giờ so với Mỹ là 1.380 giờ). Như vậy chương trình học ở Việt Nam dài hơn 60% so với Mỹ. Thời gian học nhiều như vậy nên người học khó tránh khỏi việc rơi vào trạng thái luôn bị áp lực hoàn thành các chương trình môn học, ít có thời gian để tự học, tự nghiên cứu, hoặc tham gia các hoạt động xã hội khác. Nhìn chung, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chương trình GDĐH tại Việt Nam hiện nay tỏ ra bất cập và kém hiệu quả. Đây cũng được coi là nguyên nhân cơ bản khiến nền GDĐH ở Việt Nam đang có xu hướng tụt hậu.

Về phương pháp và hình thức tổ chức dạy học đại học của các trường đại học trên thế giới thường rất linh hoạt, dựa trên tinh thần đề cao vai trò của người học, tạo điều kiện tối đa cho người học có thể tự học, tự nghiên cứu,... (nhằm mục tiêu "nhấn mạnh đến kỹ năng xử lý vấn đề đặt ra trong cuộc sống hơn là tập trung vào việc làm đầy kiến thức đã có sẵn"). Thế nhưng, tại Việt Nam hiện nay, do quan niệm "nền giáo dục cần trang bị cho người học một lượng kiến thức càng nhiều càng tốt để họ có thể có một nền tảng vững chãi khi ra trường" nên vai trò, vị trí của người học chưa thực sự được quan tâm, từ đó các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học khá lạc hậu. Kết quả khảo sát thực địa của Viện Hàn lâm quốc gia Hoa Kỳ năm 2006 có phần nhận xét về phương pháp dạy và học đại học của Việt Nam như sau: "Phương pháp giảng dạy không hiệu quả, quá phụ thuộc vào các bài thuyết trình, ít sử dụng các kỹ năng học tích cực, kết quả là có ít sự tương tác giữa SV và GV trong, ngoài lớp học; quá nhấn mạnh vào ghi nhớ kiến thức theo kiểu thuộc lòng mà không nhấn mạnh vào việc học khái niệm hoặc học ở cấp độ cao (như phân tích và tổng hợp), dẫn đến hậu quả là học hời hợt thay vì học chuyên sâu; SV học một cách thụ động. [5]

Mặc dù, những năm gần đây, theo chủ trương của Bộ GD&ĐT, nhiều trường đại học, cao đẳng trong cả nước đã bắt đầu áp dụng phương pháp giảng dạy cho SV theo phương thức tín chỉ, nhưng theo đánh giá của nhiều chuyên gia, "Đào tạo tín chỉ ở Việt Nam hiện chưa thực sự đúng với tinh thần của tín chỉ. Cách dạy, học vẫn còn chưa thoát khỏi tinh thần niên chế. Tính chủ động của SV còn yếu kém". Sự đổi mới về phương pháp giảng dạy trong các trường đại học ở nước ta hiện nay nhiều khi chỉ mang tính hình thức. Các thiết bị giảng dạy, như máy chiếu, video…chỉ là phương tiện hỗ trợ để nâng cao chất lượng giảng dạy, điều quan trọng hơn cả là sự nhận thức rằng giáo dục phải mang tính

sáng tạo, tinh thần trách nhiệm thể hiện qua việc cải tiến về phương pháp và chương trình học vẫn chưa được chú trọng. [3]

* Về cơ chế, chính sách:

- Theo Luật GDĐH thì quyền tự chủ đã được ghi nhận. Tuy nhiên, Bộ GD&ĐT vẫn ban hành Chương trình khung buộc các trường phải theo; Bổ nhiệm/công nhận Hiệu trưởng; Quy định lương GV đại học trả theo văn bản... rất cứng nhắc. Như vậy, Luật GDĐH là một bước tiến trong tư duy quản trị đại học nhưng chưa phải một bước ngoặt, vì nhà nước vẫn đóng vai trò người kiểm soát rất lớn. Cụ thể:

- Kiểm soát về sứ mạng, vị trí, quyền tự chủ,... rất rối rắm: Luật phân tầng cố định, Chính phủ/Bộ phân hạng và xếp hạng các trường, đồng thời Chính phủ cũng có khả năng thu hồi quyền TCĐH.

- Kiểm soát về tổ chức, nhân sự: Cơ quan chủ quản ra quyết định thành lập, chia tách, sát nhập, giải thể trường; Cơ quan chủ quản bổ nhiệm Chủ tịch Hội đồng trường, bổ nhiệm Hiệu trưởng; Cơ quan chủ quản quyết định chỉ tiêu biên chế, bậc lương.

Như vậy, Hội đồng trường công chỉ đóng vai trò hình thức (trong khi Hội đồng quản trị trường tư thì quyền tự chủ là quyền của những cổ đông lớn).

- Kiểm soát về tuyển sinh, tài chính: Bộ GD&ĐT vẫn xét duyệt chỉ tiêu tuyển sinh cho các trường và tổ chức kỳ thi "chung", còn việc mở ngành đào tạo vẫn là cơ chế xin - cho.

- Thiếu trách nhiệm giải trình: Có hiện tượng miễn cưỡng, hình thức trong việc minh bạch hóa các thông tin về tài chính, đào tạo và việc làm. Cơ sở GDĐH không phải chịu trách nhiệm về điều kiện đào tạo kém, chất lượng đào tạo yếu, khả năng khó tìm được việc làm phù hợp và hòa nhập vào thị trường lao động của SV. [6]

2.3. Một số đề xuất giải pháp

Từ thực tiễn nghiên cứu về một số trường đại học đã thực hiện TCĐH, chúng tôi xin đề xuất một số nhóm giải pháp như sau:

- Xây dựng hệ thống đánh giá về TCĐH:

Thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm không có nghĩa là các trường đại học tự tồn tại và thoát khỏi mọi sự đánh giá. Trái lại, *cần đánh giá xem hiệu quả hoạt động của một đơn vị tự chủ như thế nào một cách chuyên nghiệp, có hệ thống, định kỳ*. Đánh giá có ý nghĩa quan trọng như là điều kiện để thực hiện tự chủ, bởi đây là cơ sở để nhà nước thể hiện sự giám sát đối với trường đại học đã được trao quyền tự chủ.

Bổ sung quy định về trách nhiệm giải trình. Cần phân biệt trường hoạt động vì mục đích lợi nhuận và không vì mục đích lợi nhuận để các trường hoạt động không vì mục đích lợi nhuận có điều kiện tiếp cận nhiều hơn với các nguồn lực của nhà nước

- Cơ chế quản lý điều hành phù hợp và phát huy hiệu quả:

Trường Đại học và Khoa chuyên môn được tổ chức và hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội, mở và liên thông, liên kết, phát huy lợi thế chuyên môn hóa trong khuôn khổ quản lý và điều phối thống nhất của trường Đại học; Kết hợp chặt

chẽ đào tạo và nghiên cứu khoa học (NCKH), phối hợp hiệu quả giữa các Khoa, Ngành, Lĩnh vực, sử dụng lao động và cơ sở vật chất - kỹ thuật hợp lý.

Quản trị trong đại học cần thực hiện theo cách tiếp cận quản lý sản phẩm đầu ra, thực hiện việc tăng quyền tự chủ gắn với việc nâng cao tự chịu trách nhiệm của các đơn vị của trường, chất lượng kết quả/sản phẩm được giám sát chặt chẽ dựa vào các tiêu chí định lượng.

- Tăng số lượng đề tài, dự án khoa học công nghệ bằng đấu thầu và hợp tác với các Bộ, Sở, các địa phương, doanh nghiệp:

Nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học tiếp cận trình độ quốc tế; nghiên cứu khoa học công nghệ phải có những đóng góp quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội đất nước, địa phương; Gắn kết NCKH và đào tạo để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động NCKH, góp phần quan trọng trong việc đào tạo chất lượng cao; Chú trọng nghiên cứu khoa học của SV...

Theo thông lệ thế giới, đại học là nơi có các nghiên cứu tinh hoa và tập trung nhiều người có tố chất sáng tạo nhiều nhất trong xã hội. Qua đó, nếu không tạo ra được một số các đại học uy tín trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ thì lỗi lớn là thuộc về nhà nước và các trường đại học.

Luật GDĐH sửa đổi, bổ sung 2018 đã quy định tỷ lệ trích từ học phí của SV để đưa vào quỹ nghiên cứu khoa học của GV và SV. Vấn đề này không thể chỉ hình thức mà phải đi vào thực chất.

Cùng với quốc tế hóa các chương trình đào tạo là quốc tế hóa các hoạt động nghiên cứu. Hiện nay, các bảng xếp hạng đại học quốc tế rất chú trọng đến chất lượng nghiên cứu của các trường đại học. Nếu một trường đại học thường xuyên có nghiên cứu được xuất bản trong các ấn phẩm khoa học có chỉ số ảnh hưởng lớn thì sẽ có cơ hội cải thiện thứ hạng của mình. Điều này thúc đẩy các trường đại học ở các nước đang phát triển tìm cách học hỏi kinh nghiệm và hợp tác với các trường đại học danh tiếng trên thế giới nhằm tăng cường khả năng nghiên cứu học thuật. Ngược lại, các trường đại học có uy tín ở các nước phát triển đang tìm cách thu hút nhiều nguồn lực hơn như nguồn lực con người hoặc các nguồn tài trợ để duy trì năng lực nghiên cứu của họ trên thị trường giáo dục quốc tế.

Ngoài ra, cần phải mạnh dạn chủ trương đưa SV ra quốc tế, bao gồm cả SV tự trả phí và SV được nhà nước hỗ trợ một phần hay toàn phần kinh phí.

- Các chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy được thiết kế theo hướng hội nhập quốc tế, có tính mở và cập nhật thường xuyên, phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động và bằng tốt nghiệp được quốc tế công nhận.

Tăng cường trao đổi SV và các chương trình thực tập ở nước ngoài nhằm cung cấp cho SV nhiều kỹ năng và kinh nghiệm làm việc trong môi trường quốc tế. Đồng thời, tăng cường tiếp nhận SV quốc tế đến học tập tại các cơ sở GDĐH của Việt Nam.

- Mở rộng mạng lưới hợp tác nghiên cứu:

Tạo điều kiện, khuyến khích GV, SV phối hợp nghiên cứu với GV, SV các trường đối tác, viện nghiên cứu nước ngoài nhằm tăng số lượng và chất lượng các công trình khoa học đăng trên tạp chí khoa học có uy tín và có tính quốc tế cao hơn; Hiện đại hoá

trang thiết bị, tiên phong xây dựng thành công một số nhóm nghiên cứu/phòng thí nghiệm đạt trình độ quốc tế,...

- Nhóm giải pháp thực hiện tự chủ về tổ chức nhân sự:

Giải quyết mối quan hệ giữa Hội đồng trường (HĐQT với tổ chức, cá nhân có liên quan) để Hội đồng có đủ năng lực và thực quyền quyết định các vấn đề của nhà trường. Bãi bỏ cơ chế "Bộ chủ quản"; Xây dựng, công bố và thực hiện tiêu chuẩn, quy chế tuyển dụng, làm việc; Xác định vị trí việc làm, đề bạt cán bộ quản lý và GV xứng đáng; Bố trí lại cơ cấu nhân sự phù hợp tại các đơn vị; Giảm tỉ lệ cán bộ phục vụ giảng dạy, tăng tuyển dụng GV song hành với công tác đào tạo GV có chất lượng; Hợp tác, gặp gỡ, thường xuyên trao đổi thông tin giữa cơ sở đào tạo đại học và các đơn vị sử dụng lao động,...

- Nhóm giải pháp thực hiện tự chủ về học thuật:

Nên dừng hình thức thi "ba chung" để các trường tự quyết định việc tuyển sinh của mình; Xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; Chú trọng chuẩn ngoại ngữ trước mắt ngang với yêu cầu của các trường ĐH hàng đầu trong khu vực ASEAN gắn kết chặt chẽ với đơn vị sử dụng lao động; Thực hiện sàng lọc mạnh GV, SV để đảm bảo chất lượng đào tạo.

- Tiến hành cải cách hành chính, chế độ đãi ngộ:

Chuẩn hóa toàn bộ hệ thống và quy trình quản lý…

Thu nhập của cán bộ (hay việc chi trả lương) cần dựa vào hiệu quả công tác, dựa vào độ khó và mức độ hoàn thành nhiệm vụ;

Cần có các tiêu chí đánh giá và đãi ngộ để khuyến khích cán bộ cống hiến cũng như hoàn thành khối lượng công việc vượt trội, Từ đó tạo được động lực làm việc;

Công tác thi đua khen thưởng phải khách quan, công bằng và có tác dụng động viên cao;

Lộ trình thay đổi học phí của SV cần linh hoạt căn cứ vào thực tiễn tốc độ tăng trưởng kinh tế của địa phương, của nền kinh tế quốc dân; Đa dạng hóa hình thức đào tạo song vẫn đảm bảo chất lượng,...

3. KẾT LUẬN

Tự chủ đại học là một chủ trương đúng đắn, là bước đi cần thiết và quan trọng để giáo dục đại học Việt Nam phát triển và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng, triển khai tại một số trường đại học đã cho thấy còn khá nhiều rào cản, vướng mắc để có thể đạt được tự chủ đại học một cách đích thực. Không ít trường đại học vẫn chưa coi tự chủ đại học như là nhu cầu nội tại sống còn của cơ sở đào tạo, do đó chưa mạnh dạn đổi mới phương thức quản lý. Cũng không ít trường chỉ đổi mới ở góc độ tổ chức nhân sự, tài chính và tài sản, mà chưa đổi mới mạnh mẽ về chuyên môn và học thuật.

Mặt khác, trong điều kiện hội nhập quốc tế, nếu các trường đại học Việt Nam chỉ nặng về hướng nội, thiếu đi sự hợp tác quốc tế hoặc hợp tác chỉ mang tính hình thức thì nền giáo dục đại học Việt Nam cũng khó bắt kịp trình độ đại học thế giới. Lộ trình tự chủ đại học của nền giáo dục đại học Việt Nam cần phải gắn liền với một triết lý căn bản: Đào tạo nguồn nhân lực là để phục vụ cho sự phát triển xã hội, phục vụ cho nền sản xuất xã hội, phục vụ cho nền kinh tế quốc dân.

Tài liệu tham khảo

[1] Anderson & Johnson (1998), *University Autonomy in Twenty Countries. Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs*, Canberra, Bản dịch tiếng Việt.

[2] Quốc hội (2018), *Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH,* Luật số 34/2018/QH14.

[3] Phạm Công Nhất (2014), *Đổi mới GDĐH theo hướng hội nhập quốc tế*, Tạp chí Lý luận chính trị số 10.

[4] Đỗ Trung Tá (2018), *Bàn thêm về TCĐH*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam, số 5.

[5] Ngô Tứ Thành (12-3-2010), *Cần đổi mới cách giảng dạy ở đại học*, website: dantri.com.vn.

[6] Ủy ban Văn hoá, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội (11/2020), *TCĐH - từ góc nhìn của cơ quan lập pháp, giám sát*, Hội thảo Giáo dục Việt Nam.

Chủ đề 3

NGUỒN LỰC CON NGƯỜI CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

TỰ CHỦ VỀ NHÂN SỰ - GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM TRONG CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Nguyễn Thị Hiền Oanh[1]
Trường Đại học Sài Gòn

Abstract

University autonomy is an inevitable trend for universities in the world and in Vietnam, an important solution to ensure universities perform well their training and scientific research tasks. University autonomy includes organizational autonomy, satffing autonomy, academic autonomy and financial autonomy.

The article outlines some theoretical issues about the staffing autonomy of admission of higher education institutions in Vietnam - Current situation and inadequacies; Staffing autonomy and the issue of improving the quality of lecturers at higher education institutions in Vietnam today; Some solutions for improving the efficiency of staffing autonomy to improve the quality of lecturers at higher education institutions in Vietnam today.

Keywords*: University administration, autonomy in human resources, quality of teaching staff,...*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong điều kiện toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức hiện nay, sự thành bại của các quốc gia dân tộc, các tổ chức, mỗi cá nhân đều phải dựa trên nền tảng tri thức, trong đó giáo dục và đào tạo là công cụ cốt yếu. Để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là một trong những giải pháp mang tính chiến lược được quan tâm hàng đầu của tất cả các quốc gia. Xu hướng này vẫn sẽ tiếp tục tăng trong tương lai, khi quản trị giáo dục vẫn lúng túng, sự phân hóa thị trường lao động diễn ra trên toàn cầu, sự cạnh tranh về nguồn lao động chất lượng cao diễn ra trên phạm vi xuyên quốc gia. Vậy, để tồn tại và phát triển các trường đại học cần những giải pháp gì để nâng cao chất lượng ĐNGV, tự chủ về nhân sự là một lựa chọn thiết thực. Thực hiện có hiệu quả quyền tự chủ về nhân sự là đòn bẩy nâng cao chất lượng ĐNGV tại các cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam.

2. NỘI DUNG

2.1. Tự chủ đại học và nhu cầu đổi mới cơ chế quản trị đại học trong xu thế 4.0

2.1.1. Tự chủ cho các trường đại học, tự chủ là một tất yếu trong xu thế hiện nay

Tự chủ đại học (TCĐH) là quyền tự do của các trường đại học trong việc quyết định những công việc của chính mình, thể hiện khả năng chủ động trong việc xây dựng và thực hiện chiến lược của nhà trường mà không bị trói buộc bởi những quy định và quản lý ở cấp vĩ mô. Là khả năng toàn diện của trường đại học hoạt động theo cách thức lựa chọn để đạt được sứ mệnh và mục tiêu được đặt ra, tự chủ cũng mang lại những lợi thế cho các

[1] nthoanh@sgu.edu.vn

trường đại học bởi một nguyên lý cơ bản đằng sau tự chủ là các cơ sở GDĐH sẽ vận hành tốt hơn (Đỗ Đức Minh, 2018).

Giáo đục đại học Việt Nam đã mở rộng nhanh chóng trong một thập kỷ qua, với khát khao tiếp cận nền GDĐH tiên tiến trên thế giới. Một trong những vấn đề cơ bản của quản trị đại học tiên tiến là tự chủ của trường đại học. Nhà nước cần mạnh dạn trao cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường đại học trên cơ sở thực hiện ba nguyên tắc cơ bản của TCĐH là tự chủ về học thuật, tự chủ về tổ chức và cán bộ và tự chủ về tài chính.

TCĐH chính là yếu tố cốt lõi của nền giáo dục hiện đại bởi nó thúc đẩy sự phát triển hệ thống theo sự vận động mang tính quy luật tự nhiên trong môi trường giáo dục toàn cầu hóa có cạnh tranh lành mạnh, có sự định hướng rõ ràng của Nhà nước và được đảm bảo kiểm soát chặt chẽ về chất lượng. Cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm chính là chìa khóa cho đổi mới quản lý GDĐH, giúp giải quyết hàng loạt những vấn đề trong hệ thống GDĐH hiện nay cũng như trong tương lai (Nguyễn Hồng Phong và Nguyễn Hữu Huy Nhật, 2013).

2.1.2. Nhu cầu đổi mới cơ chế quản trị đại học trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0

Cho đến nay, thế giới đã trải qua 4 cuộc cách mạng công nghiệp. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã đặt GDĐH trước nhiều thách thức mới. Đứng trước bối cảnh này, bản thân các trường đại học chưa thể dự đoán hết những kỹ năng mà thị trường lao động cần. Hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của các trường đại học chủ yếu vẫn theo phương pháp truyền thống sẽ phải đối mặt với những thay đổi mạnh mẽ cả về tư duy, cơ cấu kiến thức, kỹ năng và phương pháp. Với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ, đòi hỏi giáo dục phải đem lại cho người học cách tư duy những kiến thức, kỹ năng mới, khả năng sáng tạo, thích ứng với thách thức và những yêu cầu mới mà các phương pháp giáo dục truyền thống chưa thể đáp ứng.

Là một trường đại học trong kỷ nguyên Cách mạng công nghiệp 4.0 với yêu cầu hội nhập thì phương thức quản lý tập trung không còn phù hợp. Với trường đại học theo mô hình công lập hay tư thục rào cản của sự thay đổi lớn nhất là tính lợi ích. Bên cạnh đó, tâm lý ngại thay đổi, e dè trong phương thức quản lý mới cũng là những rào cản. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: "Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại, hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011) và trong Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020 của Chính phủ đã xác định mục tiêu: "Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện,…" (Thủ tướng Chính phủ, 2012). Thể hiện đổi mới giáo dục nói chung và đổi mới quản lý GDĐH nói riêng là rất cần thiết và cần làm ngay trong giai đoạn hiện nay.

Trong mọi thời kỳ, con người luôn là yếu tố trung tâm. Không ngoại lệ, muốn bắt kịp và hòa nhập vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Câu hỏi lớn đặt ra cho tất cả chúng ta là làm sao để có được một đội ngũ lao động chất lượng cao kịp thời. Kinh nghiệm của các nước phát triển là để có được một nguồn nhân lực có năng lực sáng tạo, có khả năng ứng dụng nhanh những thành tựu mà cuộc cách mạng số tạo ra, có tinh thần

khởi nghiệp và đủ bản lĩnh để đứng trước sự đổi thay và phát triển - chỉ có cách là thông qua giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên, các trường đại học ở nước ta hiện nay vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, cải cách giáo dục chưa mang lại hiệu quả, thiếu sự gắn kết giữa đào tạo và thị trường lao động gây ra tình trạng SV thất nghiệp, dẫn đến việc dư thừa lao động gây lãng phí lớn.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh quốc tế cao như hiện nay đòi hỏi GDĐH Việt Nam phải có sự đổi mới trong quản trị sao cho phù hợp. Việt Nam đang vận động từng ngày để phát triển. Tuy vậy, một thực tế đáng buồn là chất lượng GDĐH Việt Nam đang tụt hậu rất xa so với nhiều nước trong khu vực. Chính sự tụt hậu này đã làm ảnh hưởng đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội nói chung của quốc gia. Trong hệ thống GDĐH Việt Nam, chúng ta có thể thấy các trường đại học có rất ít sự tự chủ/tự trị. Phương pháp quản trị đại học hiện nay chỉ có thể phù hợp và có hiệu quả trong bối cảnh kinh tế tập trung, kế hoạch hóa cao độ, hay hoàn cảnh chiến tranh trước đây. Hệ thống GDĐH Việt Nam đã có những thay đổi cơ bản, đặc biệt là sự đa dạng hóa sở hữu các trường đại học, các loại hình đào tạo cũng như đòi hỏi của các nhà tuyển dụng, thì phương thức quản trị đại học cần phải có những thay đổi căn bản để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của xã hội và xu thế của thời đại.

Cơ chế quản trị là quá trình ra quyết định, giám sát, đánh giá những vấn đề lớn của cơ sở để đáp ứng sự thay đổi. Cơ chế này là sự cụ thể hóa quyền tự chủ của cơ sở và được thực hiện theo nguyên tắc dân chủ, thông qua hội đồng trường. Đổi mới cơ chế quản trị đại học là đổi mới theo hướng tự chủ và mọi đổi mới phải theo xu hướng chung của thế giới. Tự chủ về tổ chức và nhân sự là vô cùng quan trọng. Trong đó, vai trò của Hội đồng trường mang tính quyết định.

Quản trị đại học tinh gọn giúp các trường đại học tối ưu hóa được nguồn lực để nâng cấp chất lượng đào tạo, nghiên cứu. Kinh nghiệm thành công của các mô hình quản trị đại học trên thế giới đã chỉ ra rằng các trường đại học Việt Nam có thể áp dụng thành công quản trị đại học tinh gọn nếu biết vận dụng sáng tạo và linh hoạt. Với yêu cầu đổi mới cơ chế đại học ở nước ta, yêu cầu bức thiết của các cơ sở GDĐH cần sớm xác lập và phát huy cơ chế quản trị thực chất, không hình thức, để mỗi cơ sở hoạch định được hướng phát triển đúng đắn, đóng góp có chất lượng và hiệu quả cho việc đào tạo theo nhu cầu của xã hội.

2.1.3. GV là nguồn nhân lực trực tiếp ở các cơ sở GDĐH

Nguồn nhân lực trực tiếp giáo dục - đào tạo là quản lý chất lượng công việc giảng dạy của GV. GV không chỉ đơn thuần là người truyền đạt kiến thức như trước đây, mà còn là người điều hành, người hướng dẫn, người truyền cảm hứng cho SV. Từ đó, tạo môi trường học tập hiệu quả và vị trí của người giáo viên luôn được củng cố ở mọi thời đại.

a. Người điều hành

Điều hành ở đây mang hai ý nghĩa: *Một là*, việc quản lý SV một cách khéo léo sao cho SV hướng về bài giảng, hoạt động đúng với yêu cầu của GV; *Hai là*, GV cần phải trang bị kiến thức mới có thể mà một người điều hành có năng lực, lôi cuốn SV hợp tác.

Cả hai công việc trên thật không dễ hoàn thành tốt trong mọi thời đại. Sự sẵn có thông tin đa chiều, nguồn kiến thức khổng lồ trên internet khiến SV ít nhiều lơ là trong giờ học hoặc nghi ngờ đặt câu hỏi về những kiến thức được truyền đạt: Dường như ở đây

chưa được GV chú ý, có gì đó khác với những điều bình đã xem hay đọc vậy thì ai đúng ai sai,… Vì vậy, GV cần chuẩn bị bài kỹ lưỡng bao gồm nhiều dạng bài tập lôi cuốn sự tập trung học tập của SV, và những bài giảng dự phòng cho những trường hợp chi tiết hóa hay mở rộng thông tin cho SV. Một khó khăn lớn hơn cho việc soạn bài sou hay rộng lại phụ thuộc vào kiến thức của GV, GV cần dành nhiều thời gian cho việc suy nghĩ và đào sâu, mở rộng kiến thức chuyên môn lẫn kiến thức liên quan.

Điều kiện cơ sở vật chất, đường truyền internet tốt cũng giúp GV điều hành lớp học hiệu quả hơn bằng những bài tập kiểm tra kiến thức, bài tập đánh giá mức độ áp dụng kiến thức trên các công cụ ICT.

b. Người hướng dẫn

Phương pháp dạy truyền thống: GV ở vị trí trung tâm, SV lắng nghe và ghi chép bài giảng. Nhưng phương pháp giảng dạy hiện nay, SV trở thành vị trí trung tâm, người thầy là người hướng dẫn: Phương pháp tư duy và giải quyết vấn đề, phương pháp học tập, cung cấp nguồn tài liệu tin cậy cho SV.

c. Người truyền cảm hứng

Đây là vai trò quan trọng đặc biệt có ý nghĩa thời đại công nghệ 4.0 bởi tính năng tối ưu của công nghệ khiến cho SV bị cuốn hút vào và ỷ lại nguồn thông tin sẵn có.

Học tập là cả một quá trình đòi hỏi nỗ lực lớn của SV, nhiều mệt mỏi và căng thẳng cho nên rất cần GV là một "nhạc trưởng" của bản giao hưởng với tối thiểu 30 "nhạc công" ở mỗi "thính phòng". GV tạo nên không khí học hành vui vẻ và thoải mái nhất là lắng nghe thực sự suy nghĩ của SV được thể hiện qua lời nói cũng như nét mặt, dẫn dắt SV đặt câu hỏi, SV được tự do bày tỏ hiểu biết của mình. Từ đó, hướng SV đến một thái độ học tập tích cực hơn. Để làm được điều này, môi trường làm việc thuận lợi là một điều kiện tối thiểu: Phòng học thoáng mát, đường truyền internet, trang thiết bị phục vụ tốt công việc giảng dạy sẽ có những bài giảng sinh động bằng cásh tận dụng nguồn tài liệu video, audio,…

Việc truyền cảm hứng là cả một sự gắn kết tinh thần và trí tuệ giữa GV và SV. Công nghệ thông minh cuốn hút con người đam mê, thích thú khám phá chúng mà quan giao tiếp với những người xung quanh, thậm chí ít trò chuyện với người thân của mình. Trong giờ học, nhiều SV dễ bị mất tập trung, giảm hứng thú học hành bởi tin nhắn với bạn bè chẳng hạn. Do vậy, GV giỏi, yêu nghề và nhiệt huyết là những yếu tố tiên quyết quyết định vai trò truyền cảm hứng của GV. GV giỏi, đủ năng lực, đủ kiến thức tạo sức thuyết phục và lắng nghe từ phía SV. GV yêu nghề và nhiệt huyết sẽ luôn cảm thấy kiến thức mình có là chưa đủ, cần học hỏi nhiều thêm và đào sâu kiến thức để hướng dẫn lớp trẻ đến nơi, nhất là tạm quên đi những bộn bề của cuộc sống, dốc hết lòng giảng dạy và quý mến dìu dắt SV. SV ít nhiều cảm nhận được tinh thần trách nhiệm của GV - một bài học đáng giá để trưởng thành mà không một công nghệ thông minh nào có thể thay thế vai trò này. Hơn nữa, thông qua bài soạn giảng, GV hướng dẫn SV tư duy, phân tích ý tứ được thể hiện trong đó. Nếu trong số khoảng 100 SV, có một vài SV nhận là mình là ai thì đó là niềm vui và thành công của người GV.

Như vậy, công việc quản lý nguồn nhân lực trực tiếp giáo dục đào tạo con người nhất thiết phải có một phòng quản lý chất lượng đào tạo độc lập với trách nhiệm và quyền lợi được quy định rõ ràng. Nhiệm vụ là quản lý và cải tiến chất lượng giáo dục đào tạo;

nghiên cứu chương trình, phương pháp giảng dạy mới phù hợp để cải tiến. Hơn thế nữa, họ phải là người có đạo đức nghề nghiệp, có hiểu biết và kinh nghiệm giảng dạy, có năng lực ngoại ngữ và kỹ năng tin học,… mới có cái nhìn khách quan, đủ khả năng đánh giá và nhận định chất lượng giáo dục - đào tạo.

Ngày nay, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang ngày càng lan rộng ra từ các nước phát triển, công nghệ số hay công nghệ số hóa mang đến vô số tiện ích, thông tin đa chiều đã và đang tác động mạnh mẽ tích cực đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Giáo dục là quá trình đào tạo và phát triển con người - chủ thể có sức sáng tạo vô hạn tạo ra mọi giá trị - nên việc quản lý chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp giáo dục đào tạo SV ở các trường đại học trong thời đại Công nghiệp 4.0 là chìa khóa mở cánh cửa tương lai cho thế hệ trẻ, những SV tốt nghiệp ra trường có năng lực và nhân cách phục vụ phát triển xã hội tốt hơn. Người thầy đứng ở vị trí cao nhất, quan trong nhất quyết định chất lượng giáo dục đào tạo đại học. Tuy nhiên, việc chú trọng quản lý chất lượng giáo dục đào tạo không chỉ là công việc quản trị giáo dục. Cụ thể, người thầy giỏi, truyền đạt tốt kiến thức cùng với những kỹ năng giảng dạy phát triển năng lực, sự trưởng thành của SV mà công nghệ dẫu có tiến bộ đến đâu cũng không thể nào thay thế vị trí, vai trò của người thầy.

2.2. Mối quan hệ giữa tự chủ về nhân sự và chất lượng ĐNGV tại các cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay

2.2.1. Thực trạng ĐNGV các trường đại học ở Việt Nam hiện nay

Việt Nam hiện có 236 trường đại học, học viện (không tính các trường thuộc khối quốc phòng - an ninh), trong đó có 171 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 5 trường có 100% vốn đầu tư nước ngoài, 37 viện nghiên cứu được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sỹ, 33 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm. Trong số các trường đại học, có nhiều trường thành lập trên cơ sở nâng cấp từ trường cao đẳng sư phạm hoặc trường cao đẳng cộng đồng, có sát nhập thêm một số cơ sở giáo dục chuyên nghiệp. Vì vậy, cơ sở vật chất và chất lượng ĐNGV của nhiều trường hiện chưa cao, chưa đáp ứng được đòi hỏi ngang tầm nhiệm vụ. Thống kê 2017, cả nước có 24.500 tiến sĩ, 43.65 thạc sĩ, và hiện số GV - cán bộ quản lý giáo dục có trình độ đại học còn khá nhiều, với 12.507 người. Trong số 24.500 tiến sĩ, có 16.500 người đang làm làm việc trong các trường đại học, cao đẳng, với giáo sư 1.600, phó giáo sư là 10.000. Tuy nhiên, số giáo sư và phó giáo sư còn nghiên cứu chỉ chiếm khoảng 1/4 (Huyên Nguyễn, 2018). Hiện tỷ lệ công bố khoa học quốc tế (trên tạp chí ISI/Scopus) của GV các trường đại học hiện còn khá khiêm tốn, trong đó có 37,5% số GV chưa có công bố quốc tế (Hồng Hạnh, 2019). Và nguyên nhân căn bản dẫn tới hạn chế này là do thiếu cán bộ khoa học có năng lực để dẫn dắt nghiên cứu khoa học cũng như thiếu đội ngũ công tác nghiên cứu (Trung tâm Truyền thông giáo dục, 2019).

2.2.2. Mối quan hệ giữa tự chủ về nhân sự và chất lượng ĐNGV

Trong nền kinh tế tri thức, cơ sở vật chất thôi chưa đủ làm nên uy tín của một tổ chức, nhất là đối với một trường đại học. Bên cạnh đó, phải có một đội ngũ mạnh, đủ về số lượng, mạnh về chất lượng. Trong giai đoạn hiện nay, vấn đề quản trị nhân sự của các cơ sở GDĐH đứng trước nhiều khó khăn và thách thức, trong đó nổi lên ba vấn đề lớn:

Thứ nhất, nguồn nhân lực trình độ cao trong các cơ sở GDĐH đang biến động do tác động của xu thế hội nhập quốc tế với sự xuất hiện Cách mạng công nghiệp 4.0. Với sự tác động mạnh mẽ của kinh tế thị trường và những thành tựu khoa học - công

nghệ, sự dịch chuyển của ĐNGV diễn ra dưới nhiều hình thức: GV rời bỏ nhà trường để đứng ra sáng lập hoặc tham gia sáng lập các tổ chức GDĐH mới; GV chuyển "biên chế" từ trường này sang trường khác; GV được cử đi đào tạo nước ngoài, sau khi tốt nghiệp không về nước làm việc; GV là "biên chế cơ hữu" của trường này nhưng kiêm nhiệm ở trường khác.

Thứ hai, mô hình và cơ chế quản trị nhân sự trong các trường đại học chậm đổi mới chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của GDĐH trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Thứ ba, năng lực quản trị nhân sự của nhiều cơ sở GDĐH còn hạn chế chưa đủ khả năng đổi mới phương thức quản lý thích ứng với môi trường cạnh tranh nguồn nhân lực.

2.3. Quyền tự chủ về nhân sự của các cơ sở GDĐH ở Việt Nam

2.3.1. Quyền tự chủ về nhân sự của các trường đại học

Quyền TCĐH là quyền của cơ sở GDĐH được quyết định sứ mạng và chương trình hoạt động của mình, cách thức, phương tiện thực hiện sứ mạng và chương trình hoạt động đó, đồng thời tự chịu trách nhiệm trước công chúng và pháp luật về mọi quyết định cũng như hoạt động của mình. Quyền tự chủ về nhân sự của các trường đại học có thể hiểu là: Quyền được tự quyết của các trường đại học trong việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực một cách phù hợp nhất theo yêu cầu của trường.

Tự chủ về nhân sự thể hiện ở các nội dung sau: Tuyển dụng những GV và nhân viên có năng lực mà không có sự can thiệp từ bên ngoài vào; Quyết định những tiêu chí/quy trình tuyển chọn/sa thải nhân sự; Quyết định mức lương theo năng lực GV, nhân viên; Quyết định các tiêu chí xét tăng lương/thưởng; Quyết định các tiêu chí tăng chức vụ.

2.3.2. Thực trạng quyền tự chủ về nhân sự của các cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay

Từ năm 2005, quyền tự chủ của trường đại học đã được Luật Giáo dục ghi nhận với nội dung tương tự quan niệm của các nước phát triển và quyền tự chủ được tái khẳng định trong Luật GDĐH năm 2012: Cơ sở GDĐH tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức, nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng GDĐH.

Quyền tự chủ nhân sự của các trường đại học theo quy định hiện hành mặc dù có những điểm mạnh tạo động lực để các trường nâng cao chất lượng ĐNGV của mình. Tuy nhiên, quyền hiện hành về tự chủ nhân sự của các trường đại học vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập ảnh hưởng không nhỏ đến ĐNGV tại các cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay.

Nghị định 16/2015/NĐ-CP là Nghị định này quy định các vấn đề chung về quyền tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó, quyền tự chủ về nhân sự của các trường đại học được quy định tại Điều 7 của Nghị định 16. Tuy nhiên, có thể thấy chính những quy định này có phần bất cập, thậm chí mâu thuẫn mà các nhà quản lý chưa sẵn sàng thực hiện chúng. Bởi vì, ngay trong luật giáo dục có thể tìm thấy những quy định trái chiều:

Thứ nhất, các trường đại học được tự chủ về tổ chức và nhân sự, mỗi cơ sở GDĐH đều thuộc một cơ quan chủ quản. Cơ quan này quyết định việc thành lập, chia tách, sát nhập, giải thể các trường; bổ nhiệm chủ tịch hội đồng trường và hiệu trưởng. Cơ quan chủ quản còn quyết định biên chế, xếp bậc lương và trả lương cho cán bộ, GV, viên chức toàn trường;

Thứ hai, điểm mới trong Luật GDĐH là quy định trường đại học có hội đồng trường (ở Đại học quốc gia, đại học vùng là hội đồng đại học, ở trường đại học tư thục là hội đồng quản trị). Hội đồng trường ở cơ sở GDĐH được trao quyền rất lớn, nhưng không có quyền bầu và miễn nhiệm hiệu trưởng (hoặc giám đốc đại học) nên về nguyên tắc hiệu trưởng (giám đốc) không phải chịu trách nhiệm trước hội đồng mà chỉ chịu trách nhiệm trước cấp trên, giống người đứng đầu tổ chức thuộc hệ thống hành chính hơn là người đứng đầu tổ chức tự quản. Ở các cơ sở GDĐH Việt Nam, tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam mới là cơ quan lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, tuyệt đối từ chiến lược phát triển dài hạn, kế hoạch hàng năm đến tổ chức, nhân sự, tài chính, các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và mọi hoạt động khác của trường.

Mối quan hệ giữa tổ chức đảng với hội đồng trường chưa được Luật GDĐH quy định rõ nên hội đồng trường chỉ mang tính hình thức, không có thực quyền. Bên cạnh đó, Luật GDĐH còn quy định: Người có thẩm quyền quyết định thành lập hoặc cho phép thành lập cơ sở GDĐH thì có thẩm quyền quyết định sáp nhập, chia, tách, giải thể cơ sở GDĐH. Trong khi lẽ ra chỉ có hội đồng quản trị hoặc hiệu trưởng mới có quyền sáp nhập, chia, tách trường. Quyền tự chủ về nhân sự được trao cho các trường chưa gắn với quyền quyết định về chỉ tiêu tuyển sinh được tuyển hàng năm. Mặt khác, tự chủ về nhân sự chưa liên thông tốt với tự chủ về tài chính vì quỹ lương chi trả cho GV phần chính là từ nguồn học phí và gắn với số lượng người học trong khi nhà trường chưa có thẩm quyền quy định mức học phí. Quyền tự chủ của đại học đa ngành, đa lĩnh vực còn hạn chế bởi các quy định của Nhà nước về tuyển dụng, hợp đồng lao động, đánh giá và sa thải cán bộ, thang bảng lương cứng nhắc.

Chất lượng trường phải bắt đầu từ chất lượng người thầy, "Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh" Đảng Cộng sản Việt Nam, 1997). Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng từng nói: Thầy tốt thì ảnh hưởng tốt, thầy xấu thì ảnh hưởng xấu" (Hồ Chí Minh, 2011).

Từ đó cho thấy, điều kiện quan trọng nhất để nâng cao chất lượng giáo dục là phải có được một đội ngũ nhà giáo đủ cả về số lượng và chất lượng. Một trong những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là tăng quyền tự chủ thực sự, đầy đủ cho các cơ sở GDĐH, trong đó hiệu trưởng có quyền thỏa thuận lương, phụ cấp với GV. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, điều kiện để trao quyền tự chủ nói chung, tự chủ về nhân sự nói riêng theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, Nghị quyết số 77/NQ-CP của Chính phủ) và trách nhiệm xã hội theo hướng phát huy tiềm năng, sức sáng tạo, năng động của các trường.

2.4. Một số giải pháp nâng cao việc thực thi quyền tự chủ về nhân sự nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV tại các cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay

2.4.1. Về thể chế

Cần sửa đổi Luật Giáo dục và Luật GDĐH, từ đó rà soát, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan để tạo điều kiện thực hiện TCĐH.

Ngoài việc khắc phục những bất cập, mâu thuẫn như đã nhu trên, cần làm rõ trách nhiệm giải trình của các trường, phân biệt trường hoạt động vì lợi ích lợi nhuận và không vì mục đích lợi nhuận, để cho các trường không vì mục đích lợi nhuận có điều kiện tiếp cận nhiều hơn với các nguồn lực của Nhà nước.

2.4.2. Về tổ chức - nhân sự

Nghiên cứu, giải quyết mối quan hệ giữa hội đồng trường (hội đồng quản trị) với tổ chức, cá nhân có liên quan, trước hết với đảng ủy trường công lập và nhà đầu tư ở trường tư thục, để hội đồng trường có đủ năng lực và thực quyền quyết định các vấn đề của nhà trường, bãi bỏ quyền "bộ chủ quản". Các trường đại học chỉ chịu sự quản lý của nhà nước là Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Các trường cần xây dựng, công bố và thực hiện tiêu chuẩn cán bộ quản lý và GV, quy chế tuyển dụng, làm việc, đề bạt cán bộ quản lý, GV để nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý và GV của trường.

2.4.3. Đầu tư cho hoạt động, giảng dạy và đào tạo

Việc áp dụng công nghệ 4.0, công nghệ vào lĩnh vực giáo dục không còn mới mẻ ở các nước phát triển nhưng ở Việt Nam dường như đang trong giai đoạn ý tưởng. Rõ ràng số lượng lớn khoảng 80% SV Việt Nam tốt nghiệp không đủ năng lực thích ứng với nền kinh tế số. Ở đây, tiêu biểu là bậc đại học, cho thấy sự lạc hậu trong chính sách giáo dục. Nói một cách khác, từ ban lãnh đạo các trường đại học đến cơ quan quản lý giáo dục quốc gia có quan tâm quản lý những chưa thực sự tiến hành cải tiến. Áp dụng công nghệ phục vụ cho công việc giảng dạy là một khoản đầu tư cho hoạt động học tập, giảng dạy và đào tạo của GV.

Những khập khiễng trên ảnh hưởng lớn đến vai trò của GV. GV làm tốt vai trò của mình, nhà trường cũng nên dành riêng một khoản đầu tư máy móc thiết bị, phần mềm giáo dục giúp ích cho công việc của GV. Và hầu như không có khoản học phí giúp GV nâng cao kỹ năng giảng dạy ở trong và ngoài nước. Nếu như thế thì GV sao có thể thực hiện được đúng vị trí, vai trò của mình cho dù GV có giỏi, nhiệt huyết. Khi máy móc, thiết bị, phần mềm,… hỗ trợ công việc giảng dạy nằm ngoài tầm tay của GV thì làm sao GV có thể xây nên nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xã hội hiện nay - xã hội trong quan hệ hợp tác quốc tế trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Vấn đề này cũng đòi hỏi sự quan tâm nghiêm túc từ những người làm công tác quản lý GDĐH.

3. KẾT LUẬN

GDĐH Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong bối cảnh toàn cầu hóa cũng với những tiến bộ của khoa học công nghệ cũng như sự cạnh tranh do nỗ lực vận dụng cơ chế thị trường. Cải thiện chất lượng quản trị đại học theo hướng tiên tiến, hiện đại đang được kỳ vọng là đòn bẫy quan trọng để cải thiện chất lượng trong mọi lĩnh vực của GDĐH nếu các cơ sở giáo dục không muốn mất ưu thế ngay trên sân nhà.

Trong phát triển GDĐH, chính sách nâng cao chất lượng ĐNGV góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, nghiên cứu khoa học phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Điều đó đòi hỏi ngay trong những quy định của luật cần đảm bảo tháo gỡ các nút thắt để tạo cơ chế, chính sách thật sự phù hợp với yêu cầu phát triển GDĐH trong bối cảnh hội nhập.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[3] Hồng Hạnh (2019), *37,5% giảng viên chưa có công bố quốc tế ISI/Scopus*. Nguồn: https://dantri.com.vn, ngày 24/9/2019.

[4] Hồ Chí Minh *Toàn tập* (tập 8, 2011), NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[5] Đỗ Đức Minh (2018), *Cơ chế quản trị đại học tự chủ và yêu cầu hoàn thiện pháp luật tự chủ đại học ở Việt Nam,* Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học, tập 34, số 4, tr. 62-74.

[6] Nguyễn Hồng Phong, Nguyễn Hữu Huy Nhật (2013), *Quản trị đại học và mô hình cho trường đại học khối kinh tế ở Việt Nam*, Tạp chí Phát triển và Hội nhập, tháng 8 (18).

[7] Huyên Nguyễn (2018), *Cả nước có 1.600 giáo sư nhưng chỉ có hơn 200 người còn đang nghiên cứu*. Nguồn: https://laodong.vn, ngày 13/05/2019.

[8] Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13/06/2012 Phê duyệt "Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020"*.

[9] Trung tâm Truyền thông giáo dục (2019), *Xây dựng cơ chế chính sách phát triển khoa học công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học*. Nguồn:https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-hoat-dong-cua-bo.aspx?ItemID=5966, ngày 25/4/2019.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Phạm Thị Hằng[1]
Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia
tại Thành phố Hồ Chí Minh

Abstract

To develop the education and training systems of a country, the human resource factor of the education and training sector plays an extremely important role. Human resources for higher education in Vietnam have achieved many positive outcomes in the past. However, besides that, enhancing the quality of human resources in higher education in the current context of university autonomy is also facing many difficulties and challenges.

Keywords*: Human resources, higher education institutions, university autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo quan niệm của Hiệp hội Đại học Châu Âu thì tự chủ đại học được cấu thành bởi 4 yếu tố cơ bản, bao gồm: Tự chủ về học thuật, tự chủ về tài chính, tự chủ về tổ chức và tự chủ về nhân sự. Theo đó, *tự chủ về nhân sự* là các quyền quyết định liên quan đến đội ngũ cán bộ (giảng dạy, nghiên cứu và hành chính) về tiêu chí, quy trình tuyển dụng, mức lương thưởng, chế độ đãi ngộ,… [1, tr. 8].

Tại Việt Nam, theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Luật Giáo dục đại học (GDĐH) năm 2012 thì "*Tự chủ đại học là việc mà một trường đại học thực hiện hoạt động tự chủ trong các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng GDĐH*".

Khoản 4, Điều 32 quy định: "*Quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên (GV), viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật*"[2].

Với chủ trương này, các trường đại học được quyết định về các vấn đề liên quan đến tuyển dụng, lương bổng, sử dụng nguồn nhân lực, bổ nhiệm, miễn nhiệm các vị trí trong khu vực học thuật và khu vực hành chính...

Để phát huy nguồn nhân lực GDĐH trong bối cảnh tự chủ cần có nhiều yếu tố và nhiều giải pháp được tiến hành đồng bộ. Bài viết dưới đây, tập trung làm rõ thực trạng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực GDĐH Việt Nam thời gian qua (giai đoạn 2015 đến nay). Trên cơ sở đó, phân tích, luận giải những kết quả đạt được đồng thời cũng chỉ ra những khó khăn, bất cập đang gặp phải trong quá trình phát triển nguồn nhân lực GDĐH. Tác giả cũng mạnh dạn đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDĐH trong bối cảnh tự chủ hiện nay.

[1] hantt.cntpphutho@gmail.com
[2] *Luật GDĐH* (sửa đổi, bổ sung năm 2013, 2014, 2015, 2018), NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2019.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ DỮ LIỆU NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu: Kết hợp các phương pháp nghiên cứu như thống kê, tổng hợp, phân tích, so sánh.

2.2. Dữ liệu: Nguồn số liệu thứ cấp của Bộ Giáo dục – Đào tạo, các công trình nghiên cứu của các cá nhân, tập thể, các số liệu được tổng hợp qua hoạt động của các cơ sở đào tạo.

3. NỘI DUNG

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực GDĐH ở Việt Nam thời gian qua

Nguồn nhân lực cho GDĐH bao gồm đội ngũ GV, các nhà quản lý giáo dục. Đây là nhân tố hàng đầu quyết định đến sự phát triển của giáo dục đào tạo nói chung, GDĐH nói riêng.

Đội ngũ nhà giáo là những người trực tiếp tham gia vào quá trình giảng dạy. Mục tiêu GDĐH đạt được hay không phụ thuộc vào chất lượng, số lượng, và cơ cấu của đội ngũ này.

Các nhà quản lý giáo dục là những người làm việc trong các cơ quan nhà nước về giáo dục đào tạo từ trung ương đến địa phương và những người tham gia quản lý trực tiếp tại các cơ sở GDĐH ở trong các cơ sở GDĐH công lập cũng như trong các cơ sở GDĐH ngoài công lập.

3.1.1. Về số lượng

Nếu như năm 2015, cả nước có khoảng 69.591 GV, đến năm 2020, đội ngũ GV đã tăng lên 76.576 GV. Như vậy, trong vòng 5 năm qua, cả nước được bổ sung thêm khoảng hơn 7.000 GV - tính ra trung bình mỗi năm có thêm khoảng hơn 1.400 GV giảng dạy. Trong đó, tại các cơ sở GDĐH công lập, năm 2015 có khoảng 55.401 người, đến năm 2020, đội ngũ GV tăng lên 58.338 GV (tăng 5,03%). Như vậy bình quân mỗi năm, tại các cơ sở GDĐH công lập, mỗi năm số GV tăng cơ học khoảng gần 600 GV. Còn tại các cơ sở GDĐH ngoài công lập, năm 2015, có khoảng 14.190 GV, đến năm 2020, tăng lên 18.238 GV (tăng 28,53%) [4].

Theo thống kê, năm 2019 Việt Nam có 73.312 GV, công tác tại 237 trường đại học, học viện, 37 viện nghiên cứu khoa học, 33 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm [3].

Bên cạnh khu vực công, số lượng đội ngũ GV ngoài công lập cũng tăng mạnh qua các năm. Cụ thể, năm 2015 có khoảng 55.401 người, đến năm 2020, đội ngũ GV tăng lên 58.338 GV (tăng 5,03%). Như vậy bình quân mỗi năm, tại các cơ sở GDĐH công lập, mỗi năm số GV tăng cơ học khoảng gần 600 GV [4].

3.1.2. Về chất lượng

Nếu như năm 2015, cả nước có khoảng 54.644 GV trình độ trên đại học (chiếm 78,52%), đội ngũ GV có trình độ đại học, cao đẳng là 14.897 GV (chiếm 21,41%). Đến năm 2020, số GV có trình độ trên đại học là 70.018 GV (chiếm 91,44%), đội ngũ GV có trình độ đại học, cao đẳng còn 5.980 GV (chiếm 7,81%)

Trong đó, về chất lượng đội ngũ GV tại các trường đại học công lập, năm 2015, có khoảng 44.995 GV có trình độ trên đại học (chiếm 81,22%), đội ngũ GV trình độ đại học cao đẳng chiếm số lượng vẫn khá lớn 10.389 GV (chiếm 18,75%).

Chất lượng đội ngũ GV tại các cơ sở GDĐH ngoài công lập, năm 2015, số GV có trình độ trên đại học là 15.890 GV (chiếm 87,13%), GV có trình độ đại học, cao đẳng là 2.116 GV (chiếm 11,6%). So với năm 2015, số GV chưa đạt chuẩn trình độ đã giảm đi rất nhiều (từ 31,77% xuống còn 11,6%) [4].

Năm 2019, gần 21.000 GV có trình độ tiến sĩ (hơn 28%), hơn 44.700 GV có trình độ thạc sĩ (60,9%). Con số này tăng gấp hơn 2 lần so với năm 2005 (12% GV có trình độ tiến sĩ và 32% GV trình độ thạc sĩ). Tỷ lệ sinh viên/GV của Việt Nam là 27. Trong khi đó, theo dữ liệu của UIS, năm 2015, tỷ lệ sinh viên/GV của Indonesia là 22, Malaysia 16 và Hàn Quốc 14.

Số GV tham gia giảng dạy các chương trình quốc tế cũng ngày một nhiều. Hiện nay, 20 cơ sở GDĐH của Việt Nam triển khai các "chương trình tiên tiến", chủ yếu trong lĩnh vực STEM và kinh doanh bằng cách áp dụng chương trình giảng dạy bằng tiếng Anh của các trường đại học hàng đầu thế giới.

Ngoài ra, còn có khoảng 350 chương trình hợp tác quốc tế do 85 trường đại học Việt Nam phối hợp với 258 trường đại học từ 33 quốc gia. Trong đó, nhiều nhất là Pháp (86 chương trình), Anh (85 chương trình), Hoa Kỳ (84 chương trình), Úc (49 chương trình) và Trung Quốc (34 chương trình).

Theo thống kê của Bộ GD-ĐT, số lượng công bố quốc tế tại các cơ sở GDĐH tăng hơn 3 lần so với 7 năm trước. Tính đến cuối năm 2019, có 256 đại học, trường đại học, học viện, trường cao đẳng, viện nghiên cứu đào tạo đại học và sau đại học có công bố quốc tế… Trong đó, các cơ sở GDĐH chiếm 90,3% số lượng, tương ứng với 11.118 công bố trên các tạp chí, hội nghị và sách quốc tế.

Việt Nam hiện đang đứng thứ 5 khu vực ASEAN về số lượng công bố quốc tế trên tạp chí Scopus giai đoạn 2015-2019, xếp sau Malaysia, Singapore, Indonesia và Thái Lan. Trong 5 năm gần đây, nhiều cơ sở GDĐH của Việt Nam liên tục có mặt trong các bảng xếp hạng đại học Châu Á và thế giới. Việt Nam có 3 trường đại học lot top 1000 theo bảng xếp hạng Times Higher Education năm 2020 là ĐH Quốc gia Hà Nội, ĐH Quốc gia TP.HCM và Trường ĐH Bách khoa Hà Nội. Còn theo xếp hạng các đại học xuất sắc nhất toàn thế giới năm 2020 do ARWU (Trường ĐH Giao thông Thượng Hải) công bố, Việt Nam có Trường ĐH Tôn Đức Thắng vào top 701-800.

Ngoài ra, Việt Nam còn có 11 cơ sở GDĐH được xếp hạng tốt nhất năm 2021 trong khu vực Châu Á do Tổ chức giáo dục QS (Vương quốc Anh) bình chọn. Danh sách này đã tăng 3 trường so với trước (Trường ĐH Sư phạm Hà Nội, Trường ĐH Công nghiệp TP.HCM và Trường ĐH Kinh tế TP. HCM) [3].

Theo Niên giám thống kê năm 2021, trong khoảng 76.600 GV đại học, số giáo sư, phó giáo sư đang giảng dạy toàn thời gian lần lượt khoảng 682 và 4.760 người [2].

Như vậy, có thể thấy số lượng, chất lượng nguồn nhân lực GDĐH ở Việt Nam cả trong các cơ sở GDĐH công lập và ngoài công lập không ngừng được nâng lên qua các năm. Để có được những kết quả ấy, bên cạnh sự nỗ lực không ngừng của bản thân đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, còn có sự quan tâm đầu tư của Nhà nước cũng

như những chủ trương, quan điểm của Đảng về phát huy nhân tố con người trong giáo dục đào tạo. Đặc biệt, với sự ra đời của Nghị quyết 29-NQ/TW của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nêu rõ: *"GV cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sỹ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm"*. Đến ngày 18/1/2019, Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam ký Quyết định số 89/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ GV, cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030. Đề án nêu rõ việc chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ GV và cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH vì đây là yếu tố quyết định chất lượng GDĐH.

Kể từ Nghị quyết 29-NQ/TW của Đảng, việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV, cán bộ quản lý càng được quan tâm, đầu tư phát triển mạnh mẽ hơn bao giờ hết. Thông qua việc Nhà nước ban hành các cơ chế, chính sách, các biện pháp khuyến khích, huy động và tạo điều kiện cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, hỗ trợ tài chính cho họ để có thể yên tâm học tập, cống hiến. Bên cạnh đó, bằng chính sách ghi nhận những đóng góp, cống hiến của đội ngũ nhà giáo và đội ngũ cán bộ quản lý, kịp thời tuyên dương, khen thưởng xứng đáng cho các tổ chức, cá nhân có đóng góp tích cực cho sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng. Nhà nước cũng như các cơ quan quản lý giáo dục cũng tạo điều kiện cho các cá nhân được tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước, tham dự hội thảo trong và ngoài nước, hợp tác quốc tế để nâng cao hơn nữa năng lực chuyên môn để phục vụ cho công tác giảng dạy và quản lý giáo dục.

Thực tế, các trường cũng có nhiều chính sách để cạnh tranh, thu hút GV giỏi chuyên môn, có trình độ cao (có chức danh giáo sư, phó giáo sư và học vị tiến sĩ, ưu tiên tốt nghiệp ở trường đại học uy tín ở nước ngoài) và khả năng nghiên cứu khoa học. Cùng với nâng cao trình độ GV, các trường đại học cũng đang từng bước hình thành cơ cấu nhân lực phù hợp với số lượng GV tăng lên trong khi đội ngũ chuyên viên, nhân viên giảm. Thống kê đến hết năm 2021, tỷ lệ GV trên tổng số cán bộ, GV và người lao động của trường chiếm 71%, lớn nhất trong cơ cấu nhân lực của nhà trường, hơn gấp đôi số cán bộ quản lý và chuyên viên hành chính [6].

Năm học 2022-2023, Bộ Giáo dục và Đào tạo tiếp tục yêu cầu các cơ sở GDĐH cần có kế hoạch triển khai có hiệu quả Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ GV, cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo giai đoạn 2019 - 2030. Có chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài hợp tác nghiên cứu, đào tạo trong các cơ sở GDĐH Việt Nam; đẩy mạnh việc thu hút sinh viên quốc tế đến học tập tại Việt Nam. Bên cạnh đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo khuyến khích các cơ sở GDĐH mở rộng và đẩy mạnh các quan hệ hợp tác về đào tạo, nghiên cứu với các trường, viện nghiên cứu quốc tế chất lượng cao để hình thành nhóm nghiên cứu quốc tế; thu hút các nguồn tài trợ quốc tế, chủ động tham gia mạng lưới nghiên cứu và trao đổi toàn cầu [4].

3.1.3. Những hạn chế, bất cập

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được nói trên, chất lượng của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDĐH ở Việt Nam hiện nay vẫn tồn tại một số khó khăn, bất cập. Mặc dù tính đến năm 2021, tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ trong các trường đại học là hơn

31%, tăng 6% so với ba năm trước song theo kết quả khảo sát hơn 130 trường của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy thời điểm năm 2018, số lượng trường có tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ dưới 25% là 81. Đến năm 2021, con số này còn 62 và không trường nào có dưới 5% GV có trình độ tiến sĩ [6].

Hơn nữa, việc phát triển nguồn nhân lực giáo dục còn chịu nhiều quy định chồng chéo của nhiều cơ quan có thẩm quyền khác nhau, điều này gây khó khăn vướng mắc trong quá trình thực hiện tự chủ về nhân sự trong các cơ sở GDĐH. Luật Giáo dục, Luật GDĐH là luật chuyên ngành về giáo dục và đào tạo nên không có nhiều quy định về thẩm quyền đối với lĩnh vực quản lý công chức, viên chức và người lao động. Việc phát triển đội ngũ và nhân sự chịu ảnh hưởng bởi quy định tại Bộ Luật Lao động; Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức và một số luật chuyên ngành khác.

Cụ thể, về công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch, chuyển ngạch, kỷ luật, các trường phải tuân thủ theo các quy định của Luật Viên chức. Việc thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội lại tuân thủ theo Luật Lao động, Luật Việc làm và Luật Bảo hiểm xã hội; ngoài ra còn tham chiếu nhiều bộ luật chuyên ngành khác để quản lý, sử dụng và thực hiện chính sách đối với các loại hình lao động có trong nhà trường [6].

Ngoài ra, hiện nay các trường đại học không có sức hút nhân tài. Theo báo cáo của 67 trường đại học, 13 trường có mức thu nhập bình quân dưới 3 triệu đồng/ tháng/ người, 44 trường từ 3 - 6 triệu, 2 trường trên 10 triệu, 4 trường 6 - 8 triệu, 4 trường 8 - 10 triệu đồng/tháng/người. Theo quy định mỗi GV phải giảng 365 tiết một năm, trong khi có GV giảng đến 1.000 đến 1.500 tiết/năm. Tình trạng này một phần do thiếu GV, một phần để tăng thu nhập đảm bảo cuộc sống. Như vậy, giáo viên sẽ không có thời gian nghiên cứu, đọc sách và đổi mới phương pháp, dẫn đến chất lượng sản phẩm đào tạo thấp không phải là điều khó hiểu. Định mức lao động, chế độ giảng dạy, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học hiện nay quá thấp. Chưa có những chính sách thích hợp trong việc tuyển chọn người có năng lực, có tài. Hơn nữa, vẫn còn tình trạng GV giảng dạy và học tập nâng cao trình độ không đúng với chuyên môn, dẫn đến số lượng giảng có trình độ sau đại học tăng nhưng chất lượng không tăng, đào tạo một chuyên ngành nhưng lại giảng chuyên ngành khác [5].

Không những thế, chế độ chính sách cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý vẫn còn nhiều hạn chế, vướng mắc. Nhiều quy định trong chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo đã ban hành từ lâu, không còn phù hợp nhưng chậm được bổ sung, sửa đổi. Bên cạnh đó, vấn đề lương, thưởng, chế độ phụ cấp, thu nhập của nhà giáo ở các trường đại học công lập và ngoài công lập vẫn còn có sự khác biệt lớn. Đời sống của phần đông nhà giáo vẫn còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là các GV trẻ, điều kiện làm việc còn hạn chế nên bản thân họ chưa thực sự yên tâm công tác, thậm chí đã có nhiều GV xin nghỉ việc, chuyển công tác…

3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực GDĐH trong bối cảnh tự chủ

Đội ngũ cán bộ quản lý, GV là yếu tố quyết định chất lượng GDĐH. Vì đây chính là nội lực trong các trường đại học. Vì thế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học hiện nay là nhiệm vụ cấp bách. Để nâng cao chất lượng nguồn lực giáo dục trong các trường đại học cần tập trung vào các giải pháp chính sau:

Thứ nhất, coi trọng công tác bố trí, sắp xếp cán bộ, GV đúng chuyên môn, phù hợp với năng lực. Đây là điều kiện tiên quyết để cán bộ có khả năng hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Bố trí, đề bạt cán bộ, GV phải đúng, trúng nhằm phát huy hết năng lực, sở trường của họ. Công việc này phải đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển. Trong mỗi chuyên ngành cần bố trí kết hợp giữa các thế hệ GV, GV trẻ với GV lớn tuổi để bổ sung cho nhau về năng lực cũng như kinh nghiệm công tác.

Thứ hai, cần có chế độ đãi ngộ, chính sách tiền lương theo vị trí việc làm đối với đội ngũ GV, cán bộ quản lý để họ yên tâm công tác, cống hiến sức lực và trí tuệ của mình cho sự nghiệp GDĐH. Bởi nếu chính sách tiền lương không đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt hàng ngày và chăm sóc gia đình thì đội ngũ nhân lực GDĐH khó lòng mà phục vụ và cống hiến cho sự nghiệp GDĐH.

Thứ ba, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, hiệu quả chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ GV. Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục cho đội ngũ nhà giáo nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò của nghề giáo trong xã hội, về sự cần thiết phải bồi dưỡng nâng cao chất lượng, đạo đức nghề nghiệp để xây dựng được đạo đức nhà giáo thật sự yêu nghề, yêu người, hết lòng chăm sóc, giáo dục sinh viên, nâng cao thái độ, trách nhiệm trong giảng dạy, thường xuyên bồi dưỡng, nghiên cứu, học hỏi đồng nghiệp để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác.

Thứ tư, trao quyền tự chủ thực sự cho các cơ sở GDĐH, trong đó có quyền thỏa thuận mức lương đối với nhà giáo, cán bộ quản lý. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, điều kiện để giao quyền tự chủ theo hướng phát huy tối đa tiềm năng, sức sáng tạo, năng động của các cơ sở GDĐH. Khuyến khích các cơ sở GDĐH chủ động tăng các nguồn thu sự nghiệp để tăng nhu nhập cho nhà giáo và cán bộ quản lý. Phân cấp quản lý đội ngũ nhà giáo cho các cơ sở GDĐH và các cơ sở đó có quyền thỏa thuận mức thu nhập của từng nhà giáo trên cơ sở ngạch, bậc lương, phụ cấp theo quy định và các khoản phúc lợi riêng của các cơ sở GDĐH. Nếu thực hiện tốt giải pháp này, gánh nặng ngân sách nhà nước để trả lương, phụ cấp cho nhà giáo sẽ giảm đi nhưng lương, phụ cấp của nhà giáo sẽ được chi trả công bằng, thỏa đáng hơn. Đồng thời, giải pháp này cũng tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa các nhà giáo. Mỗi nhà giáo sẽ có động lực rèn luyện, học tập để luôn đáp ứng tốt yêu cầu công tác, xứng đáng được hưởng chế độ lương, phụ cấp cao hơn. Qua đó, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở GDĐH nói riêng, cơ sở giáo dục - đào tạo nói chung.

Những giải pháp trên đây phải được tiến hành đồng bộ, thống nhất thì mới phát huy được vai trò, cũng như sứ mệnh của nhà giáo trên con đường khẳng định vị thế của GDĐH không chỉ trong nước mà còn cả ngoài nước./.

Tài liệu tham khảo

[1] Đào Thị Thu Giang cùng cộng sự (2018), *Tự chủ học thuật ở các nước trên thế giới và đề xuất cho Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học "*Kinh nghiệm quốc tế về tự chủ đại học*", Trường Đại học Ngoại thương.

[2] Thanh Hằng (2022), *Chưa đến 1% giảng viên đại học đạt chức danh giáo sư*. Nguồn: https://vnexpress.net, ngày 14/9/2022.

[3] Ngọc Linh (2021), *Hơn 28% giảng viên đại học có trình độ tiến sĩ*. Nguồn: https://vietnamnet.vn, ngày 03/01/2021.

[4] Doãn Nhàn (2022), *Cả nước còn gần 6.000 giảng viên đại học chưa đạt chuẩn trình độ tính đến năm 2020.* Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 29/8/2022.

[5] *Phát huy nguồn lực con người trong giáo dục - đào tạo đại học*. Nguồn: https://vusta.vn/phat-huy-nguon-luc-con-nguoi-trong-giao-duc-dao-tao-dai-hoc-p64522.html, ngày 17/11/2010.

[6] Dương Tâm (2022), *Tỷ lệ giảng viên đại học có trình độ tiến sĩ tăng.* Nguồn: https://vnexpress.net, ngày 06/8/2022.

NHU CẦU CẤP BÁCH VÀ CẦN THIẾT CỦA VIỆC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO ĐẤT NƯỚC

Trình Quang Phú[1]
Viện Nghiên cứu phát triển Phương Đông
Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Abstract

Our country has a population of 100 million, one of the top countries with a golden population. It is a favorable condition for the country to develop. However, education and training for such workforce is required. Without a timely training strategy, the population will be large, unemployment will be high and the country will face difficultties. Our Party has determined that in order to industrialize the country, over 70% of the workforce must be trained, and the social labor force must have 60% of high-quality training and education, making this as a one of three breakthroughs to ensure that our country becomes a modern industrialized country, entering the top among ASEAN countries.

Keywords*: golden population, training for the workforce, three breakthroughs.*

Nước ta đã có dân số đến 100 triệu người, vào tốp những nước có dân số vàng. Đó là điều kiện để đất nước có nguồn năng lực để phát triển. Tuy nhiên, phải có đào tạo. Không có chiến lược đào tạo kịp thời thì dân đông, thất nghiệp sẽ nhiều và đất nước khó khăn. Đảng ta đã xác định để công nghiệp hóa đất nước phải có trên 70% lực lượng lao động được qua đào tạo, và lực lượng lao động xã hội phải có 60% được đào tạo và đào tạo có chất lượng cao, coi đây là một trong ba khâu đột phá để đảm bảo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp hiện đại, lọt vào những nước tốp đầu Asean.

Dưới đây, tôi nêu thực trạng về nhu cầu đào tạo lớp người có chuyên môn, có nghề của nước ta.

Ở nước ta hiện nay có 600 nghìn Doanh nghiệp, chỉ cần 1 doanh nghiệp có 30 lao động được đào tạo qua thì đã có đến 18 triệu lao động cần đào tạo. Mỗi năm nước ta có 500 nghìn lao động đi xuất khẩu, nhưng số được đào tạo chỉ 20%. Mức lương bình quân chỉ mới là 500 USD/tháng cho một người, nhưng mỗi năm thu về trên 2 tỷ USD tương đương bằng tổng kim ngạch xuất khẩu gạo của cả nước, bằng 5 triệu tấn gạo. Hàng triệu nông dân cày sâu cuốc bẩm sản phẩm xuất khẩu cũng chỉ bằng 500 nghìn lao động xuất khẩu hiện tại. Ở các nước người lao động được đào tạo như Philipine đi lao động tạp vụ ở Singapore chẳng hạn mỗi tháng lương được 1 nghìn rưỡi USD, ở Nhật 3 nghìn USD, ở Pháp cũng phải 1.500-2000 EUR. Nếu người lao động Việt Nam ta được đào tạo để có mức lương từ 1.000 đến 2.000 USD thì ngoại tệ thu được sẽ là khoảng 10 tỉ USD/năm, con số thu về gấp mấy lần so với người lao động không qua đào tạo. Tôi cho rằng nếu chúng ta đào tạo được, đào tạo tốt, không những có kim ngạch thu về rất đáng kể mà chúng ta có đội ngũ con người có kỹ thuật, họ được rèn luyện ở xứ người 3-5 năm trở về nước sẽ là thợ có tay nghề cao, có tác phong lao động công nghiệp tiên tiến và đất nước sẽ có sản phẩm chất lượng cao hơn. Tôi nhớ, hồi Bác sĩ Tôn Thất Tùng còn sống, ông nói

[1] trinhquang40@gmail.com

chuyện thế này: "Người ta khen tôi mổ giỏi, khen tôi là bàn tay vàng, thưa các anh, nếu không có các y tá giỏi thì tôi không thể mổ được, tôi không thể làm được gì cả, mổ đến đâu, tôi cần cái gì, các y tá biết và tiếp cho tôi để cái đầu tôi chỉ tập trung cho những giải pháp tốt nhất cho người bệnh, nếu không có y tá giỏi thì bác sĩ không thể giỏi được". Vì vậy, nếu không có thợ giỏi thì thầy giỏi không thể làm được gì cả; như đồng chí Vũ Ngọc Hoàng nói tôi rất tán thành, "đất nước ta nếu không có đội ngũ thợ giỏi thì không thể công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành công được". Nói như vậy để thấy rằng cần đổi mới phương thức đào tạo nghề để theo kịp các nước khu vực thì mới có lớp thợ có tay nghề cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Sau đây, tôi muốn đề cập đến nhu cầu đào tạo cho một chuyên ngành đó là du lịch.

Hiện tại thế giới đang xếp Việt Nam là một điểm đến của du lịch thế giới và nước ta đang phấn đấu để đưa du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn, một ngành kinh tế xanh. Theo dự báo của ngành du lịch thì đến 2025 cơ sở lưu trú sẽ có xấp xỉ một triệu buồng phòng khách sạn và 2030 sẽ là một triệu rưỡi. Du lịch thì không phải chỉ có buồng phòng, du lịch là thăm quan, là xem, là lưu trú, là ẩm thực, là thể thao, là vui chơi thưởng ngoạn, là mua sắm… Nó là ngành kinh tế tổng hợp mang đậm tính văn hóa dân tộc. Vì vậy nếu có một triệu phòng lưu trú thì các lĩnh vực khác cũng có nhu cầu lớn về nhân lực. Trước đại dịch Covid cả nước có 2 triệu rưỡi lao động làm trong ngành du lịch. Sau đại dịch số người giảm đến 50%. Theo điều tra xã hội học số nhân viên ngành du lịch đã được đào tạo chỉ hơn 40%, gần 40% là từ các ngành khác chuyển qua và 20% là lao động chưa qua đào tạo. Số đã được đào tạo chất lượng, năng lực trình độ rất yếu, đặc biệt là ngoại ngữ. Theo dự báo đến 2030 ngành du lịch cần 3 triệu lao động. Đây là một yêu cầu lớn với ngành đào tạo với các Trường Đại học, Cao đẳng.

Hiện tại cả nước có khoa đào tạo cho ngành du lịch gồm 62 Trường Đại học, 55 trường Cao đẳng, 71 trường trung cấp và khoảng 200 cơ sở dạy nghề ngắn ngày. Liệu có đáp ứng được yêu cầu của ngành du lịch không?

Ngành du lịch yêu cầu lực lượng lao động bao gồm lực lượng quản trị, lực lượng có chuyên môn của các ngành buồng phòng, nhà hàng, lễ tân và các dịch vụ khác… Lực lượng này cần có ngoại ngữ, có nghề và đặc biệt rất cần có tâm thức của người làm du lịch, phải thân thiện, biết quản giao. Ở một khách sạn, một khu du lịch 5 Sao thì con người cũng phải 5 Sao. Năm sao từ dáng đi, từ cái bắt tay, chào hỏi đến nụ cười, thái độ chuyên môn phục vụ.

Nếu ngành đào tạo không đáp ứng được yêu cầu này thì ngành du lịch Việt Nam mãi mãi đi vào lối mòn muôn thuở. Chúng ta phải đào tạo bài bản, toàn diện, tính ra đến 65% lực lượng mà ngành du lịch yêu cầu, như con số đến 2030 gần 2 triệu lao động. Một triệu đang làm việc phải được đào tạo lại dưới nhiều hình thức như tập huấn, trao đổi, bồi dưỡng tại chỗ. Yêu cầu ngoại ngữ chỉ hy vọng ở số đào tạo mới. Các trường du lịch cần chú ý đào tạo căn cơ, có chất lượng về ngoại ngữ cho sinh viên ngành du lịch.

Đất nước ta nói chung, ngành kinh tế du lịch nói riêng sự thành công hay thất bại thì ở yếu tố con người. Có con người có tâm, có nghề du lịch thì nhất định ngành du lịch sẽ phát triển. Ngành du lịch đang đứng trước thách thức lớn, yêu cầu lớn về con người. Vì vậy, vai trò của các Trường Đại học, Cao đẳng trong việc đào tạo nghề du lịch rất cần nhanh chóng cân đối để cung và cầu trong đào tạo cân đối nhau.

Sau đây tôi xin góp một số giải pháp cần cấp cho sự nghiệp dạy nghề nói chung:

- Trước mắt từ Trung ương đến các Trường đều cần có tư duy đúng và đủ về đào tạo ngành chuyên môn và đào tạo nghề, cần chuyển biến nhận thức về vấn đề học nghề, bây giờ con em lớn lên cứ nghĩ là phải vào đại học. Phải có kế hoạch phân luồng từ cấp 3. Muốn chuyển đổi nhận thức các cơ quan công luận, các hội đoàn thể và nhà trường từ cấp II cũng phải giáo dục như thế nào? Hồi còn Liên Xô, người công nhân có tay nghề lương cao hơn kỹ sư. Họ học nghề và ra trường có việc làm ngay. Mức lương thợ có tay nghề phải tương xứng với tay nghề và việc liên thông từ thợ trở thành kỹ sư thực hành là một lộ trình cần có ở Việt Nam. Ở Đức và nhiều nước công nghiệp phát triển có hệ kỹ sư và kỹ sư thực hành, hệ thứ 2 là từ liên thông Trung học lên Cao đẳng nghề và cuối cùng là kỹ sư thực hành. Chỉ có làm cho mỗi người dân hiểu rõ vai trò của học nghề thì mới có đội ngũ giỏi. Tóm lại tôi cho rằng có tư duy và nhận thức đúng về dạy và học nghề là rất quan trọng.

- Các khoa và các trường nghề phải có sức hút, bằng cấp cũng là một vấn đề, bởi vì nó biểu hiện cho chất lượng đào tạo. Tại sao trường nghề các nước khi nhận được bằng đi các nước khác xin việc được chấp nhận, còn trường nghề chúng ta đi nước khác phải thi lại, cho nên chúng ta phải tính đến chất lượng để có uy tín.

- Cần đẩy mạnh hợp tác với các nước, mà hình thức này nếu hợp tác tốt thì tạo điều kiện để con em ta du học tại chỗ đỡ tốn kém. Vì nếu con em mình đi các nước học thì một năm có thể mất vài chục ngàn USD vừa ăn, ở và học phí. Nếu học tại Việt Nam thì sẽ tiết kiệm được ít nhất là phần chi phí ăn, ở, đi lại cũng cả chục ngàn USD, và lại được cha mẹ, gia đình chăm sóc tốt hơn, cho nên cần có liên kết đào tạo dạy theo chương trình của nước ngoài, văn bằng của nước ngoài. Các trường nước ngoài họ sẵn sàng đến hợp tác, và dạy theo chương trình của họ, chấp nhận phí thấp hơn bên nước họ, như vậy khi con em mình ra trường là yên tâm, có bằng quốc tế đi nước nào làm việc cũng được. Chúng ta tiếp tục xây dựng các trường nghề quốc tế là hợp tác. Ở Úc trường nghề có cả ngàn ha trường trại, nhà xưởng, phòng thí nghiệm. Trường du lịch thì phải có mẫu phòng hotel, resort. Trường cơ khí có xưởng thực hành và làm ra sản phẩm… Họ có thầy giỏi và có kinh nghiệm. Theo tôi mở rộng hợp tác đào tạo nghề là bước đột phá cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

- Chú trọng việc đào tạo giáo viên dạy nghề. Phải xây dựng Trường sư phạm dạy nghề ở bậc Đại học và tuyển về đây những người thầy biết sư phạm, có nghề và trình độ. Trước mắt cần nâng cao một bước đội ngũ giảng viên trường nghề hiện có. Họ phải là những nhà sư phạm nghề có lý thuyết và có thực tiễn, có kỹ thuật biết thực hành, thực sự là thầy của lớp thợ ra trường có tay nghề cao. Tốn kém cũng phải làm, vì không có lớp thầy thì khó có thể có thợ giỏi. Và rất nên có những đại học chuyên ngành như đại học du lịch chẳng hạn.

- Các nước họ cứ 3 thầy thì có 7 thợ (3 người tốt nghiệp Đại học thì có 7 người tốt nghiệp trường nghề), ở Việt Nam ta thời kỳ 7 thầy mới có 3 thợ. Hôm ở tọa đàm dạy nghề, nhiều đồng chí đã nêu phải cân đối tỷ lệ này để có đội ngũ thợ có tay nghề cao và hơn thế là phải có kỹ sư thực hành thì mới thực hiện chủ trương công nghiệp hóa được. Muốn vậy phải đặt đúng vị trí dạy nghề, phải làm thay đổi nhận thức xã hội về học nghề, làm sao để đừng có việc thi rớt Đại học mới vào Cao đẳng nghề.

Nói cách khác, các trường đại học cần xây dựng các khoa chuyên ngành đào tạo có chất lượng cao như du lịch, cơ khí, tin học, ngoại ngữ… để có đội ngũ kỹ sư có trình độ chuyên môn. Mặt khác, cần sớm đưa hệ thống dạy nghề về với Bộ Giáo dục đào tạo để có sự phối hợp đào tạo, liên thông đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước.

ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM GẮN LIỀN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI

Trần Đức Cảnh
Thành viên Hội Đồng Quốc Gia Giáo dục
và Phát triển nguồn nhân lực (2017-2021)

Abstract

The Vietnam economy is in transition and restructuring its growth model at the same time, certain areas have been defined during the development process, but the rest are still in search.

Vietnam aims to become a developed country in 25 to 30 years, though the skilled workforce is a determining factor that needs a strong investment.

The Central Communist Party Committee issued Degree 29th in 2013, which called for basic and comprehensive changes in the education system to meet the need of the new social-economic development era.

Colleges and universities equip people with knowledge and skills for economic and social development; however, higher education institutions need an open, flexible, and creative environment to foster learning; adequate school facilities for teaching and research enable students to excel as the country in the process of much deeper global integration, particularly of the current technological age, changing our world.

Selecting the right workforce development model is critically important, connecting with the need for social-economic development in the next 30 years. This article focuses on building and propose the workforce plan in Vietnam.

Keywords*: Vietnam's workforce planning and development, Vietnam's higher education*

Kinh nghiệm của nước trong khu vực về mô hình phát triển nguồn nhân lực

Phải thẳng thắn nhìn nhận là nguồn nhân lực của Việt Nam hiện vừa thiếu vừa yếu, về cả số lượng lẫn chất lượng, để có thể đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội theo mục tiêu đề ra trong 3 thập tới.

Cũng có dư luận cho rằng các trường đang đào tạo thừa cao đẳng và đại học, bằng chứng là tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp không có việc làm hay làm không đúng ngành đào tạo còn cao. Quan điểm này rất phổ biến.

Tuy nhiên từ góc nhìn so sánh, tỷ lệ nguồn nhân lực được đào tạo của Việt Nam hiện nay còn rất thấp so với một số nước trong khu vực để có thể chuyển mình thành một nước công nghiệp trong tương lai gần. Chưa bàn đến chất lượng, với tỷ lệ khoảng 16% dân số ở độ tuổi 25 - 60 có trình độ từ cao đẳng, cấp 5 theo khung trình độ quốc gia, trở lên trở lên chỉ ngang với các nền kinh tế đang phát triển, còn nặng về công nghệ, dịch vụ và nông nghiệp truyền thống.

Sau hai thập niên (2000-2020) phát triển hệ thống cao đẳng và đại học qua việc tăng số lượng trường, sinh viên, đã đạt được một số thành tích đáng kể, nhưng ngược lại cũng phát sinh nhiều vấn đề, phần lớn mang tính cấu trúc. Đã đến lúc cần phải xem xét, đánh giá nguồn nhân lực hiện nay trên tổng thể, có thể tái cấu lại hệ thống giáo dục và đào tạo nhằm tạo động lực cho phát triển trong giai đoạn mới.

Kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển trong khu vực, chu kỳ phát triển của họ từ điểm thấp đến điểm cao nhất mất khoảng 25-30 năm. Hai yếu tố quan trọng góp phần vào giai đoạn phát triển này là: đặt mục tiêu và thực hiện chiến lược phát triển quốc gia gắn liền với việc đầu tư vào nguồn lực con người. Bài học thành công từ mô hình phát triển của các nước trong khu vực Châu Á như Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore, Đài Loan..

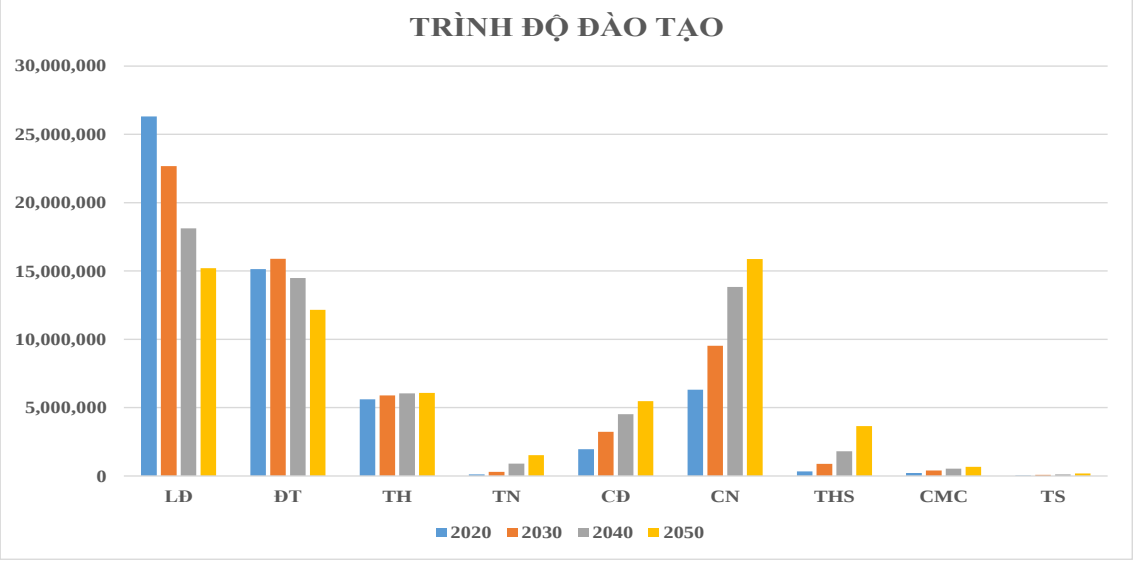
Ở thời điểm hiện tại Việt Nam không còn lợi thế của yếu tố trẻ như thời kỳ sau đổi mới năm 1986 hay năm 2000, tuổi trung bình năm 2020 là 32,5, nhưng so với Trung Quốc 38 năm, Mỹ 38 Năm. Hàn Quốc 44 năm, Nhật Bản 48 năm, Việt Nam còn được xem là quốc gia trẻ, trong độ tuổi vàng, nhưng nếu không khai thác đúng tiềm năng và lợi thế đó để phát triển kinh tế - xã hội thì sẽ mất cơ hội vàng, vì dân số Việt Nam đang già rất nhanh. Dự và dự báo năm 2050 tuổi trung bình của dân Việt Nam là 41,2. Khi đó khả năng cao là Việt Nam sẽ rơi vào bẫy thu nhập trung bình thấp như một số nước.

Theo thống kê của Ngân hàng thế giới, dân số Việt Nam năm 2020 là 97.338.579, bằng 1,25% dân số thế giới, xếp hạng thứ 15 các quốc gia đông dân nhất, với mật độ dân số 316 người/km^2.

Đề xuất mô hình phát triển nguồn nhân lực dưới nhằm mục đích xây dựng lộ trình và dự báo từng giai đoạn phát triển. Mô hình tập trung vào giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực ở mỗi cấp, trình độ, từ lao động phổ thông đến chuyên môn cao nhất, nhằm đáp ứng nhu cầu, sự thay đổi cấu trúc của nền kinh tế, tác động đến toàn xã hội trong giai đoạn tới.

Đề xuất cho mô hình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2020-2050

Để đề xuất mô hình phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn 30 năm tới, sẽ dùng kết quả phân tích để lý giải sự cần thiết xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực như sau:



Hình 1: Mô hình phát triển và dự báo nguồn nhân lực cho Việt Nam 2021-2050

Chú thích:

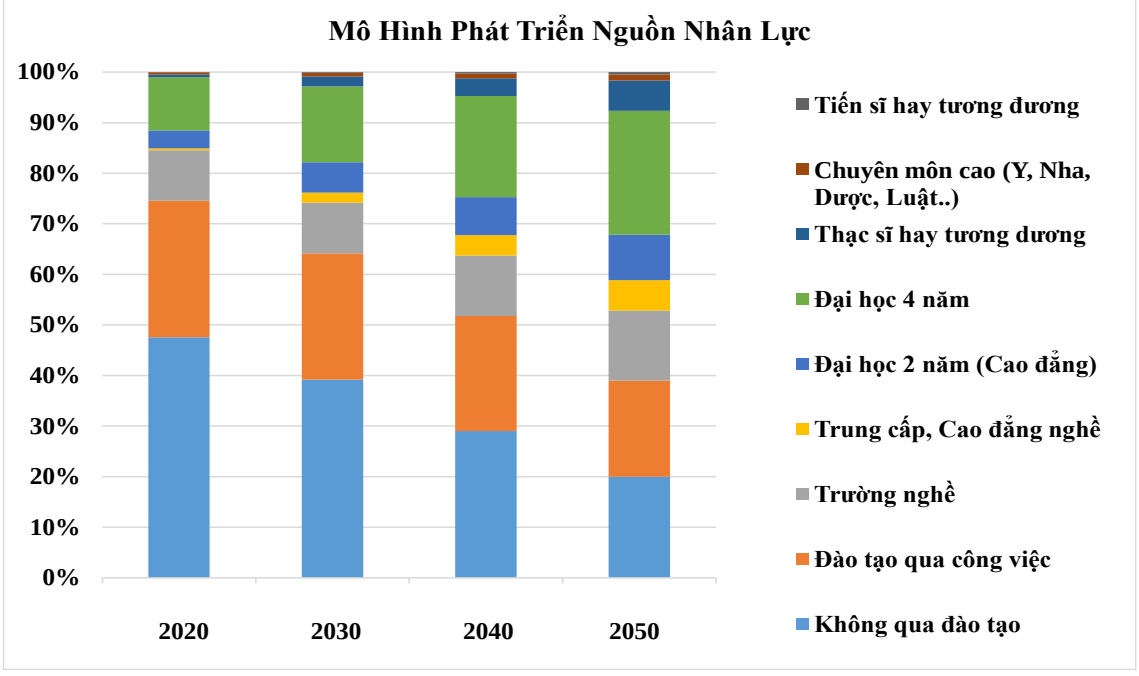
LĐ: Lao động chưa qua đào tạo
ĐT: Đào tạo qua công việc
TH: Đào tạo nghề, sơ và trung cấp
TN: Hệ Trung học kỹ thuật/nghề
CĐ: Cao Đẳng (hệ đại học)
CN: Cử nhân
THS: Thạc sĩ
CMC: Chuyên môn cao
TS: Trình độ Tiến sĩ hay tương đương

Theo ước tính dân số Việt Nam sẽ tăng lên khoảng 110.000.000 người vào năm 2050, tăng 13% so với năm 2020, tăng trung bình .43%/năm. Do mức độ dân số tăng thấp, nên dân Việt Nam sẽ già nhanh, ảnh hưởng lớn đến năng xuất lao động của toàn nền kinh tế, cấu trúc sinh hoạt xã hội cũng như đời sống cá nhân.

Cho thấy dân số ở độ tuổi 18-64 tham gia lao động năm 2021 ước tính là 56.053.000 người, chiếm 57% dân số và năm 2050 là 60.806.000 chiếm 55%. Do tình hình dân số, dự báo tỷ lệ tỷ lệ tham gia lao động sẽ giảm trong chu kỳ 30 năm, một phần do dân số già hóa cộng thêm tính bão hòa của nguồn lao động sau chu kỳ phát triển theo kinh nghiệm các nước phát triển.

Theo kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở của Nhà xuất bản Thống kê tính tới tháng 12/2019 cho thấy trình độ cao đẳng (hệ đại học) trở lên hiện nay ở mức 15,8% và đại học trở lên 12,3%, kế hoạch đến năm 2050 hai số này sẽ tăng lên 43,5% và 33,2%, tương đương với trình độ trung bình của các nước phát triển hiện nay.

Đề xuất mô hình PTNNL trong giai đoạn 30 năm tới gắn liền với nhu cầu thị trường - phát triển kinh tế-xã hội, nhằm mục đích thảo luận. Theo đó, các kết quả phân tích để lý giải sự cần thiết xây dựng mô hình PTNNL giai đoạn 2021-2050 như sau:



Hình 2: Ước tính cơ cấu phát triển nguồn nhân lực (2020-2050)

Hình 2 còn cho thấy một số điểm sau:

- Số lao động phổ thông không qua đào tạo năm 2020 rất cao, chiếm khoảng 47%, phần lớn ở vùng núi và nông thôn, kế hoạch sẽ giảm xuống còn 20% vào năm 2050.
- Nhiều thập niên qua các công ty đã đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo và tái đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ. Do yêu cầu công việc mỗi ngày phức tạp cùng với việc tiếp cận các chương trình đào tạo dễ dàng hơn, số lớn lao động sẽ

được đào tạo từ bên ngoài trước khi bắt đầu công việc, nhu cầu lao động đào tạo tại chỗ giảm từ 27% xuống 19%.

- Đa dạng hệ đào tạo nghề từ 3 tháng đến 2 năm, sơ cấp và trung cấp vẫn ở mức 10% trong 30 thập niên tới, số lớn lực lượng này chưa tốt nghiệp trung học phổ thông.
- Phân luồng sau trung học cơ sở, kế hoạch 30% học sinh theo học hệ trung học kỹ thuật/nghề trong 30 năm tới, tăng từ 0,2% lên 2,5%. Học sinh tốt nghiệp trung học nghề/ kỹ thuật có thể đi làm ngay, hoặc học tiếp lên cao đẳng hay đại học nếu chọn.
- Nhu cầu rất lớn cho bậc chuyên môn, kỹ thuật viên hay cấp quản đốc, tỷ lệ dân số có trình độ cao đẳng tăng từ 3,5% lên 9%.
- Dân số có bằng đại học 4 năm tăng từ 11,5% đến 26,1%, đáp ứng nhu cầu chuyên môn, kỹ thuật và quản lý.
- Số lượng Thạc sĩ tăng đáng kể, từ 0,6% lên 6%, đáp ứng nhu cầu quản lý và chuyên môn cao.
- Số người được đào tạo chuyên môn cao (Bác sĩ, Luật sư, Nha sĩ, Dược sĩ ...) tăng từ 0,4% lên 1,10% số nhân lực, đáp ứng nhu cầu của xã hội.
- Số có bằng Tiến sĩ tăng từ 0,05% lên 0,3%, ước tính 80% sẽ tham gia giảng dạy và nghiên cứu tại các đại học, viện hay các bộ phận nghiên cứu các tổ chức, công ty.

Cấu trúc của nền kinh tế việt Nam hiên nay phần lớn thiên về gia công, kỹ thuật sản xuất ở mức trung bình và thấp, nặng về dịch vụ, công và nông nghiệp truyền thống. Để nâng trình độ kỹ thuật, chuyên môn cao cần thời gian và quy trình chuyển đổi. Đại học có vai trò đào tạo nguồn lực có chuyên môn cao cho nên kinh tế, nhưng vai trò của hệ cao đẳng và các chương trình đào tạo chất lượng sau THPT cũng quan trọng không kém. Hệ trung cấp và cao đẳng, bậc 4 và 5 của khung trình độ Quốc gia, đóng vai trò cầu nối của nền kinh tế chuyển đổi, nhưng đồng thời cũng cần khung giáo dục mở liên thông lên đại học cho nhu cầu ngành nghề và phát triển chung của nguồn nhân lực trong tương lai.

So sánh, đo lường và dự báo khả năng phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam trong giai đoạn tới so với một số quốc gia trong tổ chức Phát triển Kinh tế (OECD)

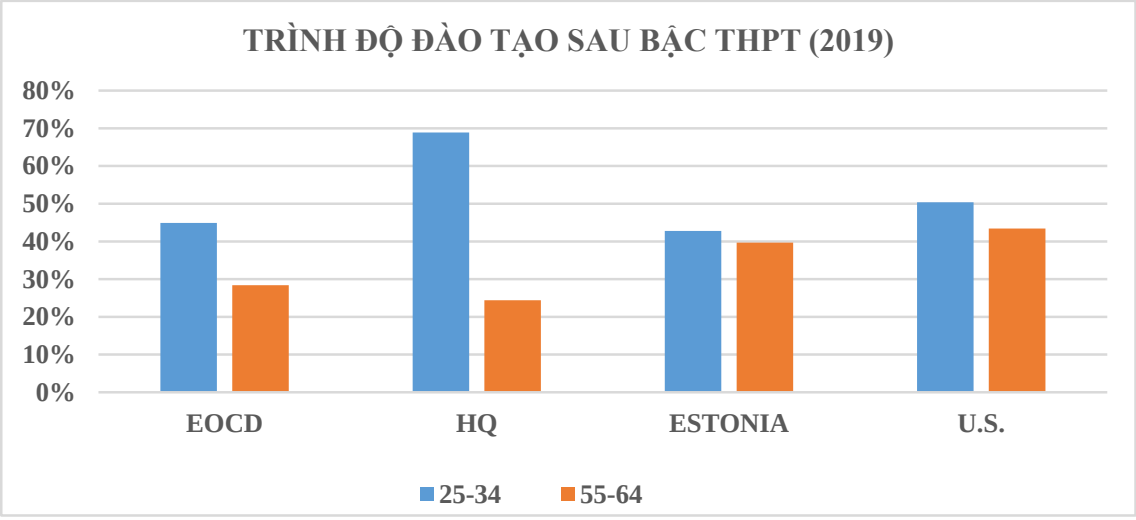
Biểu đồ so sánh trình độ đào tạo sau trung học phổ thông của 2 nhóm tuổi 25 - 34 và 55 - 64 thuộc tổ chức OECD và 3 nước thành viên: Hàn Quốc (HQ), Estonia và Mỹ (U.S) để có thể so sánh và dự báo khả năng phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam trong giai đoạn tới.

Hàn Quốc (HQ) đạt trình độ đào tạo sau bậc THPT cao nhất, khoảng cách giữa hai nhóm tuổi rất lớn, 44,50%, trung bình là 36%. Chứng tỏ giáo dục và đào tạo sau THPT của họ phát triển rất mạnh trong 3 thập niên qua.

Estonia có độ chênh lệch thấp nhất trong nhóm OECD là 4,90% giữa 2 nhóm tuổi, nói lên sự phát triển giáo dục và nguồn nhân lực nước này đã ổn định từ lâu, trung bình là 41%.

Hoa Kỳ có độ chênh lệch giữa 2 độ tuổi là 7%, một phần do nền giáo dục tương đối lâu đời và cấu trúc chương trình học suốt đời, trung bình là 48,3%.

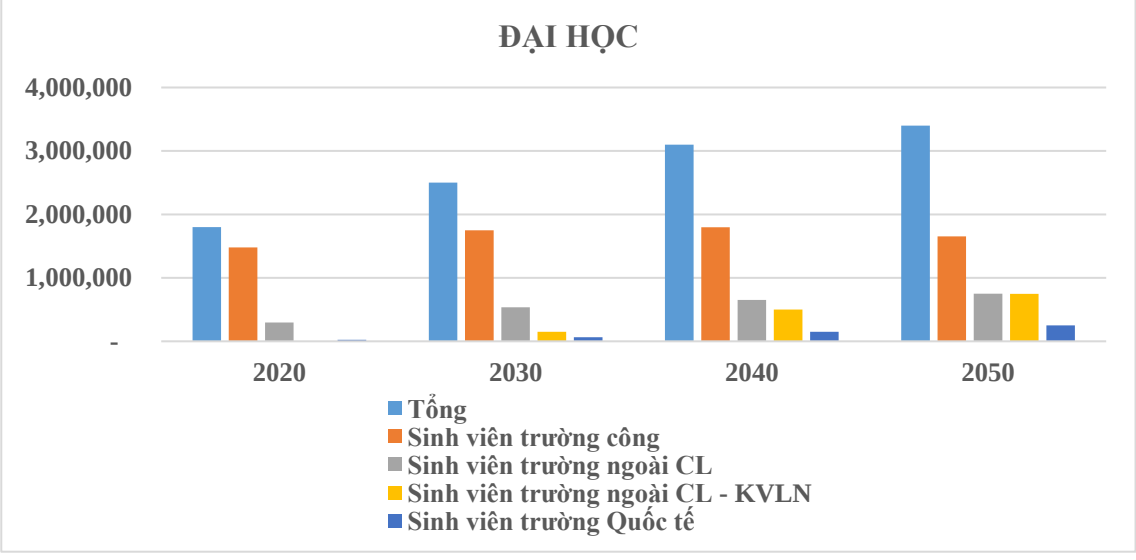
Ước tính trình độ đào tạo sau trung học phổ thông của Việt Nam hiện nay là 20%, thấp hơn Hàn Quốc 30 năm trước. Để đạt mức trung bình của OECD hiện nay, Việt Nam cần tập trung đầu tư nguồn lực giáo dục và đào tạo 30 năm tới theo tính toán trên bao gồm số sinh cao đẳng, đại học và sau đại học.



Hình 3: So sánh trình độ đào tạo sau THPT

Đề xuất đầu tư nguồn lực giáo dục và đào tạo 30 năm tới (2020-2050)

Bản dưới lý giải việc đề xuất mô hình, gồm số sinh viên và các loại trường đại học ở 4 thời điểm sau:

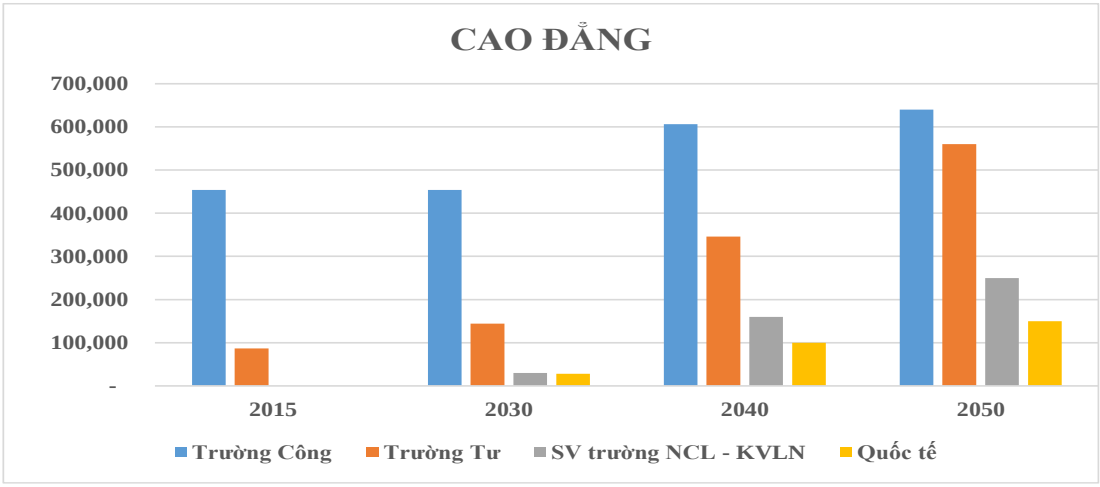


KVLN: Trường ngoài công lập theo loại hình không vì lợi nhuận (theo Luật GD Sửa đổi 2018).

Hình 4: Số sinh viên các trường đại học

Quy mô sinh viên đại học và sau đại học năm 2020, ước tính 1.700.000, kế hoạch năm 2050 là 3.400.000, tăng trung bình 3,33% năm, đạt tỷ lệ 302 sinh viên đại học/vạn dân vào năm 2050.

Song song với việc đề xuất tăng số lượng sinh viên đại học và sau đại học, loại hình trường ngoài công lập, trường tư, trường tư không vì lợi nhuận (KVLN) và quốc tế đều tăng, đa dạng và cạnh tranh. Mục tiêu là phát huy hệ thống giáo dục đại học trên tổng thể.

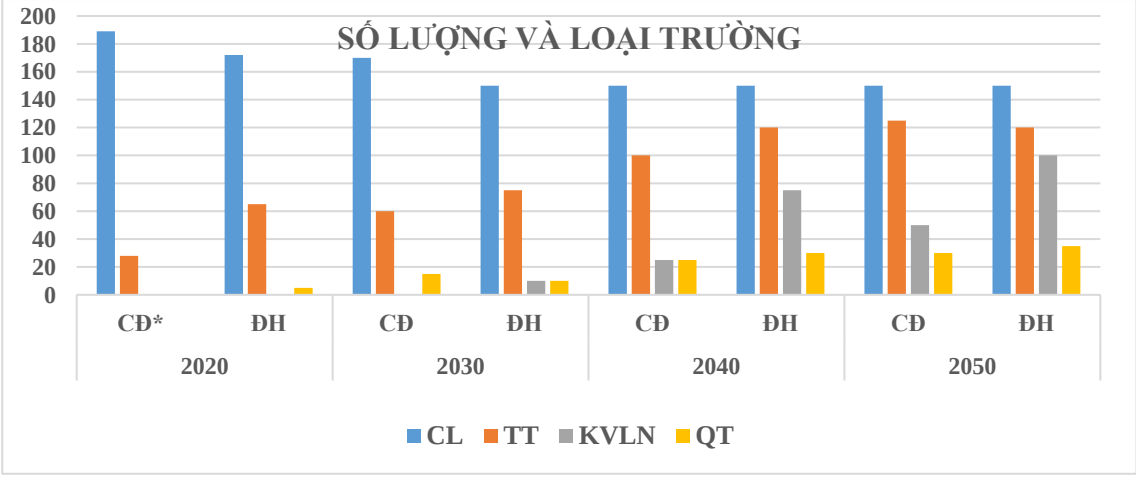


Hình 5: Số sinh viên các trường cao đẳng (số liệu của MOET niên học 2014 – 2015)

Số sinh viên cao đẳng năm 2015 là 539.614 tăng lên 1.600.000 vào năm 2050, tăng trung bình 6,5% năm, tính từ 2021, đạt tỷ lệ 142 sinh viên cao đẳng/vạn dân vào năm 2050.

Đề xuất 4 loại hình trường: công lập, tư thục, không vì lợi nhuận và quốc tế, tham gia đào tạo sinh viên hệ cao đẳng.

Cao đẳng chia thành 2 hệ: Hệ liên thông trực tiếp lên đại học và hệ chuyên môn, đồng thời trường cao đẳng có thể kết hợp đào tạo các khóa, lớp và chương trình ngắn hạn cho nhiều loại người học, học suốt đời, theo mô hình đại học 2 năm các nước hay đại học cộng đồng của Mỹ.



Hình 6: Số lượng và loại trường cao đẳng và đại học 2020 2050

Nhà nước nên đầu tư tập trung và có mục tiêu vào các khoa ngành cần thiết như nghiên cứu, sư phạm và các ngành học nằm trong chiến lược phát triển khoa học, kinh tế, văn hóa và xã hội. Khuyến khích và tạo điều kiện cho các loại hình trường như không vì lợi nhuận và quốc tế tham gia đầu tư.

Số lượng trường cao đẳng (hệ đại học) và đại học tăng từ khoảng 460 trường hiện nay lên 760 trường. Tỷ lệ trường công giảm đưới 50% trên tổng số trường vào năm 2050.

Phân loại các nhóm trường theo mục tiêu đào tạo sau:

- Đại học cấp quốc gia: nghiên cứu và giảng dạy: đào tạo đến bậc học tiến sĩ, sau tiến sĩ.
- Đại học cấp vùng: Giảng dạy và nghiên cứu một số lĩnh vực, đào tạo lên tới thạc sĩ, một số ít ngành chuyên môn có thể đào tạo bậc tiến sĩ.
- Trường đại học: đào tạo cấp cử nhân/đại học (4 năm): Nhiều loại hình đào tạo, từ khoa học xã hội nhân văn, sư phạm (pedagogy) đến kỹ sư thực hành (polytechnics). Một số trường trong nhóm này có thể đào tạo hệ cao đẳng.

Cao đẳng đào tạo chương trình 2-3 năm như đã đề cập trên. Sáp nhập một số cao đẳng và đại học công lập trong cùng khu vực từ chuyên ngành thành đa ngành, giảm số cao đẳng, đại học công lập xuống còn khoảng 300 trường hay thấp hơn nhằm phân phối hiệu quả nguồn lực. Đồng thời sáp nhập phần lớn các trung tâm, viện nghiên cứu, bệnh viện công vào đại học, giúp bổ sung năng lực nghiên cứu và giảng dạy cần thiết theo mô hình đại học nghiên cứu và ứng dụng của các nước.

Để thực hiện được những đề xuất PTNNL nêu trên thì cần có giải pháp tổng thể, các đề xuất sau:

Để xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực các cấp học và trình độ, từ lao động phổ thông lên đến chuyên môn cao nhất, Việt Nam cần một chiến lược phát triển nguồn nhân lực cấp quốc gia, vùng và chi tiết hơn là địa phương (tỉnh, thành phố). Đánh giá đúng thực trạng nguồn nhân lực hiện tại và khả năng dự báo nhu cầu nhân lực tương lai cho từng lĩnh vực ngành nghề ở mỗi giai đoạn phát triển kinh tế-xã hội. Các trường, trung tâm, tổ chức có thể tham khảo, sử dụng các dự báo cho việc lập kế hoạch của tổ chức mình.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực tại các nước là kim chỉ nam cho các hoạt giáo dục và đào tạo, vừa là mục tiêu hướng tới vừa tạo động lực thúc đẩy. Do đó Nhà nước cần xây dựng một khung kế hoạch phát triển nguồn nhân lực toàn diện, có sự tham gia nghiên cứu, đánh giá và phản biện của nhiều tổ chức nghiên cứu trong nước và quốc tế. Khung kế hoạch mang tính hướng dẫn, dự báo chứ không áp đặt.

Bản thân kế hoạch phát triển nguồn nhân lực dù có hoàn chỉnh đến mấy cũng sẽ không giải quyết được vấn đề một cách thấu đáo, nếu không gắn với kế hoạch phát triển kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, xây dựng chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế cụ thể 10, 20, 30 năm trong bối cảnh Việt Nam là việc không hề đơn giản đòi hỏi rất nhiều yếu tố và sự chủ động của Chính phủ, từ chính sách Kinh tế vĩ mô, cân đối cung cầu, từ khâu kế hoạch, dự báo đến thực hiện.

Nhà nước có chính sách, mục tiêu và kế hoạch đầu tư trường công, tạo sự công bằng trong tiếp cận, đầu tư các ngành học mà các trường ngoài công lập chưa có khả năng hay chưa muốn đầu tư như nghiên cứu, sư phạm, khoa học xã hội và nhân văn, và hỗ trợ các ngành học, các đề tài nghiên cứu mang tính đột phá..

Môi trường sống, học tập của sinh viên rất quan trọng, cần môi trường thoáng rộng, an toàn và lành mạnh hơn, khả năng đưa các trường lớn ra ngoại ô nơi có không gian và điều kiện cân đối để phát triển, đồng thời cũng giúp cho các đô thị lớn giảm tải.

Khuyến khích các đại học trong nước tiếp cận với các trường uy tín trong khu vực và thế giới qua nhiều chương trình hợp tác, liên kết đào tạo, trao đổi học thuật và nghiên cứu, điều kiện để các trường phát triển nội lực và đồng thời nâng tầm với thế giới. Quan trọng không kém là một cơ chế quản lý, vận hành tốt, phát huy tinh thần sáng tạo, tự do học thuật và tính tự chủ của đại học trong giảng dạy và nghiên cứu, liên kết và chia sẻ thông tin với thế giới... đó là những nguyên tắc trong phát triển giáo dục đại học. Với đà phát triển công nghệ hiện nay, các nước đang đưa giáo dục rất hiệu quả, chi phí giảm, tốc độ kết nối nhanh, và tiện ích. Đây là cơ hội rất tốt để giáo dục đại học Việt Nam có thể tiếp cận với giáo dục thế giới.

Vấn đề phân luồng sau trung học cơ sở đã được đề cập từ rất nhiều năm, nhưng không xây dựng được chương trình cụ thể. Gần đây sự phân luồng sau trung học cơ sở lại chuyển sang một hướng đào tạo nghề thay vì học nghề kèm với kiến thức phổ thông để học sinh có cơ hội sử dụng tay nghề của mình và hướng phát triển cho cá nhân người học lâu dài, có thể tiếp tục học cao đẳng hay đại học. Phân luồng sau trung học cơ sở theo như cách làm hiện nay của Việt Nam sẽ rơi vào bế tắc, không thu hút được học sinh cũng như tạo động lực cho người học phát triển lâu dài. Cần có kế hoạch phân luồng sau trung học cơ sở, bình thường có khoảng 30% học sinh sẽ không tiếp tục theo hệ trung học phổ thông và chọn trung học Kỹ thuật/Nghề vì nhiều lý do: năng lực học, sở thích và khiếu tính, kinh tế gia đình ... Các nước phát triển đều có hệ này, nó giúp cho xã hội có lượng tay nghề tốt (điện, cơ khí auto, xây dựng, nấu bếp, du lịch..) và phát huy được năng khiếu nghề của mỗi cá nhân.

Chương trình đào tạo nghề ở các địa phương rất cần thiết, nhưng theo báo cáo đánh giá thì phần lớn các chương trình nghề không hiệu quả. Cần xem xét lại mô hình, cấu trúc, cách tổ chức vận hành hệ thống trường nghề, chương trình và chất lượng đào tạo. Xây dựng chương trình đào tạo nghề theo hướng thị trường nhân lực, đáp ứng nhu cầu công việc và doanh nghiệp.

Như vậy để thấy mô hình và khung kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn 30 năm tới với mục tiêu Việt Nam sẽ trở thành quốc gia phát triển, tuy nhiên khung kế hoạch phát triển nguồn nhân lực và dự báo phải được gắn kết với kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội trong từng giai đoạn mới mang lại hiệu quả cao.

KẾT LUẬN

Việt Nam đang trong giai đoạn hội nhập sâu rộng, mức độ cạnh tranh kinh tế với các nước trong khu vực Đông Nam Á, Á Châu và thế giới càng ngày càng khốc liệt. Nguồn lực con người, trí tuệ người Việt Nam lẽ ra phải là điểm mạnh và lợi thế nhất trong khu vực. Tuy nhiên hiện nay chúng ta chưa khai thác hiệu quả nguồn lực này để phát triển đất nước.

Giáo dục đại học là đầu tàu trong công cuộc đào tạo nguồn nhân lực có trí tuệ, năng lực, sáng tạo cho toàn nền kinh tế và xã hội. Hiện nay chúng ta vẫn còn lúng túng trong việc chọn mô hình thích hợp và cách ứng dụng hợp lý để phát triển.

Đề xuất mô hình PTNNL, gắn kết với việc tái cấu trúc mô hình các trường đại học, cao đẳng và trường nghề trong thời gian tới, để chúng ta có một bức tranh chung về vị trí nguồn nhân lực hiện tại và các đề xuất chuyển đổi cần thiết để đạt được mục tiêu kế hoạch nguồn nhân lực tương lai, cả về chất lượng và số lượng mới mong cạnh tranh với các nước để cùng ngang tầm phát triển.

Tài liệu tham khảo

[1] Nghị Quyết 14/2005/NQ-CP về Đổi mới Cơ bản và Toàn diện Giáo dục Đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020.

[2] Nghị-quyết 29-NQ-TW năm 2013 Đổi mới căn bản Toàn diện Giao dục Đào tạo Hội nhập Quốc tế.

[3] Nghị quyết số 19-NQ/TW - Tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập.

[4] Bộ Giáo dục và Đào tạo: Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2017 – 2018.

[5] Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.

[6] https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29956/administration-governance-higher-education.pdf.

[7] https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm.

[8] Educate to Growth, 2022, The World Bank.

[9] Hoàng, L., (2019), Twin Privatization in Vietnam Higher Education: The Emergence of Private Higher Education and Partial Privatization of Public Universities, Higher Education Policy.

[10] Duong, A., 2022, Performance of universities in Vietnam International Journal of Educational Development.

[11] London, J., 2006, Vietnam: The Political Economy of Education in a “Socialist” Periphery, Asia Pacific Journal of Education.

NGUỒN NHÂN LỰC CHO TỰ CHỦ ĐẠI HỌC DƯỚI GÓC NHÌN ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG

Nguyễn Huy Bằng
Trường Đại học Vinh

1. MỞ ĐẦU

Theo Luật Giáo dục đại học, quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học.

Quyền tự chủ gắn liền với trách nhiệm giải trình - việc cơ sở giáo dục đại học có trách nhiệm báo cáo, minh bạch thông tin đối với người học, xã hội, cơ quan quản lý có thẩm quyền, chủ sở hữu và các bên liên quan về việc tuân thủ quy định của pháp luật và thực hiện đúng quy định, cam kết của cơ sở giáo dục đại học.

Cơ sở giáo dục đại học được thực hiện quyền tự chủ khi đáp ứng các điều kiện:

a) Đã thành lập hội đồng trường, hội đồng đại học; đã được công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở giáo dục đại học bởi tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục hợp pháp;

b) Đã ban hành và tổ chức thực hiện quy chế tổ chức và hoạt động; quy chế tài chính; quy chế, quy trình, quy định quản lý nội bộ khác và có chính sách bảo đảm chất lượng đáp ứng tiêu chuẩn do Nhà nước quy định;

c) Thực hiện phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đến từng đơn vị, cá nhân trong cơ sở giáo dục đại học;

d) Công khai điều kiện bảo đảm chất lượng, kết quả kiểm định, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm và thông tin khác theo quy định của pháp luật.

Quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của pháp luật.

Theo Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Nguyễn Kim Sơn, trường đại học hoạt động với tính tự chủ tự chịu trách nhiệm cao là mô hình và cơ chế phổ biến trên khắp thế giới. Điều này đã từng tồn tại lâu dài và sự ưu việt của nó đã được khẳng định trong thực tế hoạt động giáo dục bậc cao của nhân loại. Ở Việt Nam, quá trình thực hiện tự chủ đại học là một phần của quá trình đổi mới và hiện đại hoá, quốc tế hoá giáo dục đại học.

Theo đánh giá của Giáo dục và Đào tạo, tự chủ đại học tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh; thúc đẩy các trường đầu tư vào điều kiện bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo để cạnh tranh trong tuyển sinh, thu hút sinh viên giỏi; hướng tới thực chất và phát triển bền vững.

Bảo đảm chất lượng giáo dục đại học là quá trình liên tục, mang tính hệ thống, bao gồm các chính sách, cơ chế, tiêu chuẩn, quy trình, biện pháp nhằm duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục đại học.

Hệ thống bảo đảm chất lượng giáo dục đại học bao gồm hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong và hệ thống bảo đảm chất lượng bên ngoài thông qua cơ chế kiểm định chất lượng giáo dục đại học.

Duy trì và phát triển các điều kiện bảo đảm chất lượng, trong đó có đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý, nhân viên là trách nhiệm của cơ sở giáo dục đại học.

Các điều kiện bảo đảm chất lượng về nguồn nhân lực được quy định trong các thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo liên quan điều kiện mở ngành đào tạo, xác định chỉ tiêu tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh và đào tạo…

Trong Quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học được ban hành theo Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT, nội dung Quản lý nguồn nhân lực được nêu tại *Tiêu chuẩn 6: Quản lý nguồn nhân lực* với 7 tiêu chí:

Tiêu chí 6.1: Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Tiêu chí 6.2: Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn (bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự) được xác định và được phổ biến.

Tiêu chí 6.3: Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực (bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo) của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.

Tiêu chí 6.4: Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.

Tiêu chí 6.5: Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Tiêu chí 6.6: Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.

Tiêu chí 6.7: Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Trong Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học được ban hành theo Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT, yêu cầu về nguồn nhân lực được thể hiện ở *Tiêu chuẩn 6* và *Tiêu chuẩn 7*, gồm 12 tiêu chí, cụ thể như sau:

Tiêu chuẩn 6: Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên

Tiêu chí 6.1. Việc quy hoạch đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên (bao gồm việc thu hút, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, chấm dứt hợp đồng và cho nghỉ hưu) được thực hiện đáp ứng nhu cầu về đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

Tiêu chí 6.2. Tỉ lệ giảng viên/người học và khối lượng công việc của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên được đo lường, giám sát làm căn cứ cải tiến chất lượng hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

Tiêu chí 6.3. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn giảng viên, nghiên cứu viên (bao gồm cả đạo đức và năng lực học thuật) để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định và phổ biến công khai.

Tiêu chí 6.4. Năng lực của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên được xác định và được đánh giá.

Tiêu chí 6.5. Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên được xác định và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó.

Tiêu chí 6.6. Việc quản trị theo kết quả công việc của giảng viên, nghiên cứu viên (gồm cả khen thưởng và công nhận) được triển khai để tạo động lực và hỗ trợ cho đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

Tiêu chí 6.7. Các loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của giảng viên, nghiên cứu viên được xác lập, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng.

Tiêu chuẩn 7: Đội ngũ nhân viên

Tiêu chí 7.1. Việc quy hoạch đội ngũ nhân viên (làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác) được thực hiện đáp ứng nhu cầu về đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

Tiêu chí 7.2. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn nhân viên để bổ nhiệm, Điều chuyển được xác định và phổ biến công khai.

Tiêu chí 7.3. Năng lực của đội ngũ nhân viên được xác định và được đánh giá.

Tiêu chí 7.4. Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên được xác định và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó.

Tiêu chí 7.5. Việc quản trị theo kết quả công việc của nhân viên (gồm cả khen thưởng và công nhận) được triển khai để tạo động lực và hỗ trợ cho đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

2. PHÂN TÍCH KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO LIÊN QUAN NỘI DUNG NGUỒN NHÂN LỰC

Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT và Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT đều quy định việc đánh giá từng tiêu chí trong mỗi tiêu chuẩn sử dụng thang 7 mức, trong đó:

Mức 1: Hoàn toàn không đáp ứng yêu cầu của tiêu chí, phải có giải pháp khắc phục ngay;

Mức 2: Không đáp ứng yêu cầu của tiêu chí, cần có những giải pháp khắc phục;

Mức 3: Chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của tiêu chí nhưng chỉ cần có một số cải tiến nhỏ sẽ đáp ứng được yêu cầu;

Mức 4: Đáp ứng yêu cầu của tiêu chí;

Mức 5: Đáp ứng tốt hơn yêu cầu của tiêu chí;

Mức 6: Đáp ứng rất tốt yêu cầu của tiêu chí/ Thực hiện tốt như một hình mẫu của quốc gia;

Mức 7: Đáp ứng xuất sắc yêu cầu của tiêu chí/ Đạt mức của các cơ sở giáo dục hàng đầu thế giới.

Chúng tôi đã tiến hành phân tích kết quả kiểm định chất lượng 76 cơ sở giáo dục đại học và 612 chương trình đào tạo trình độ đại học.

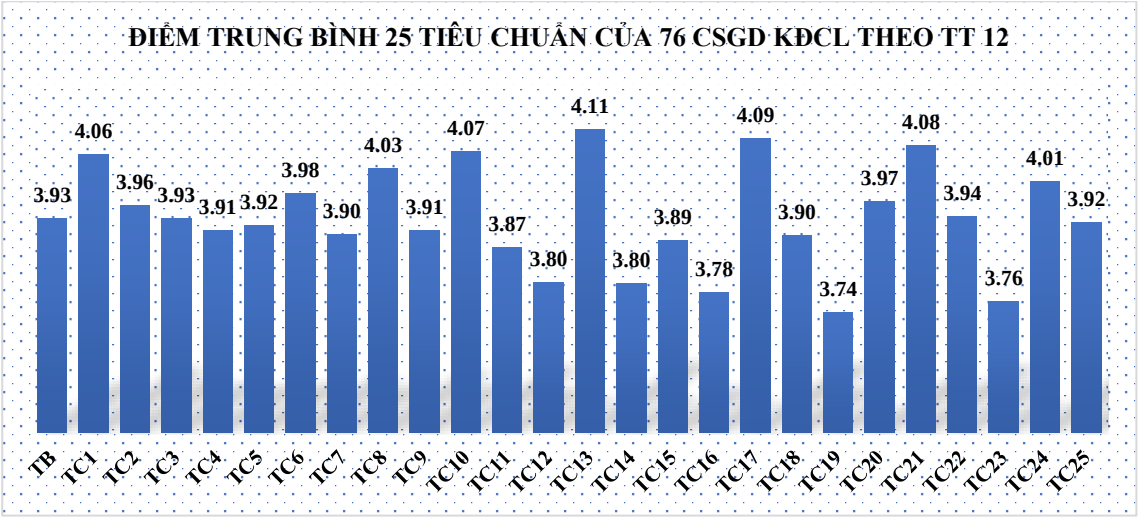
Điểm tương ứng với mức *i* là *i* điểm ($i = \overline{1,7}$). Điểm 4 là mốc điểm đạt. Điểm của tiêu chuẩn là điểm trung bình của các tiêu chí của tiêu chuẩn đó.

2.1. Đối với kiểm định cơ sở giáo dục đại học

Trên cơ sở thống kê điểm trung bình của các tiêu chuẩn của 76 cơ sở giáo dục đại học, chúng tôi tính điểm trung bình của 25 tiêu chuẩn. Kết quả được trình bày ở *Hình 1*.

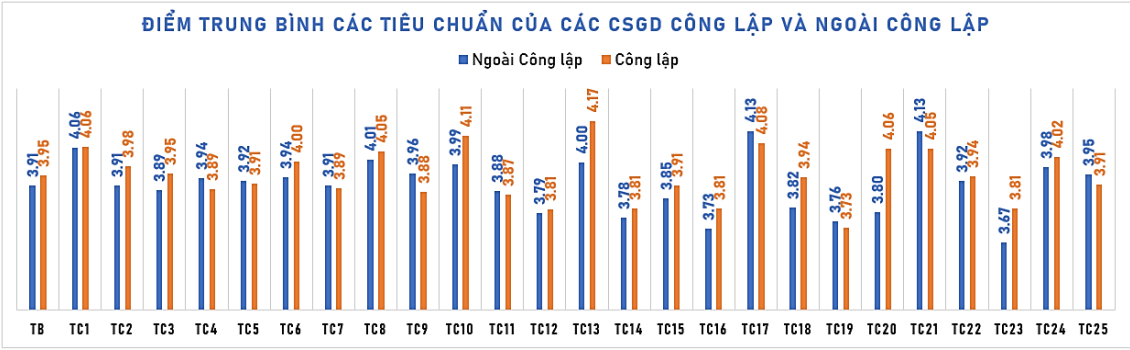
Điểm trung bình chung của 25 tiêu chuẩn là 3,93; thấp hơn mốc chuẩn (4 điểm).

Điểm trung bình của *Tiêu chuẩn 6: Quản lý nguồn nhân lực* là 3,98; cao hơn điểm trung bình chung nhưng vẫn thấp hơn mốc điểm đạt. Điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 mà cơ sở giáo dục đại học đạt được cao nhất là 4,57; thấp nhất là 3,57. Độ lệch tiêu chuẩn của trung bình của Tiêu chuẩn 6 là 0,24. Những điều này cho thấy có sự chênh lệch khá xa giữa các cơ sở giáo dục về quản lý nguồn nhân lực. Số cơ sở giáo dục đại học chưa đáp ứng yêu cầu về quản lý nguồn nhân lực khá cao, thể hiện ở số cơ sở giáo dục đại học có điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 thấp hơn 4 điểm là 37 trong số 76 cơ sở giáo dục đại học được khảo sát, chiếm 49%.



Hình 1: Điểm trung bình của các tiêu chuẩn của 76 cơ sở giáo dục được kiểm định theo Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT

So sánh kết quả kiểm định của các cơ sở giáo dục đại học *công lập* và cơ sở giáo dục đại học *ngoài công lập (Hình 2)* cho thấy: Điểm trung bình chung tất cả các tiêu chuẩn các cơ sở giáo dục đại học công lập (3,95 điểm) cao hơn điểm trung bình chung tất cả các tiêu chuẩn các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập (3,91 điểm). Đối với Tiêu chuẩn 6, điểm trung bình của các cơ sở giáo dục đại học công lập là 4,0; bằng ngưỡng điểm đạt. Trong khi đó, điểm trung bình Tiêu chuẩn 6 của các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập là 3,94 điểm; thấp hơn so với mốc điểm đạt.



Hình 2: Điểm trung bình các tiêu chuẩn của các cơ sở giáo dục đại học công lập và ngoài công lập được kiểm định theo Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT

Điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 cơ sở giáo dục đại học *ngoài công lập* đạt được cao nhất là 4,57; thấp nhất là 3.57; độ lệch tiêu chuẩn của trung bình của Tiêu chuẩn 6 là 0,26. Số cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập có điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 thấp hơn 4 điểm là 14 trong số 27 cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập được khảo sát, chiếm 52%.

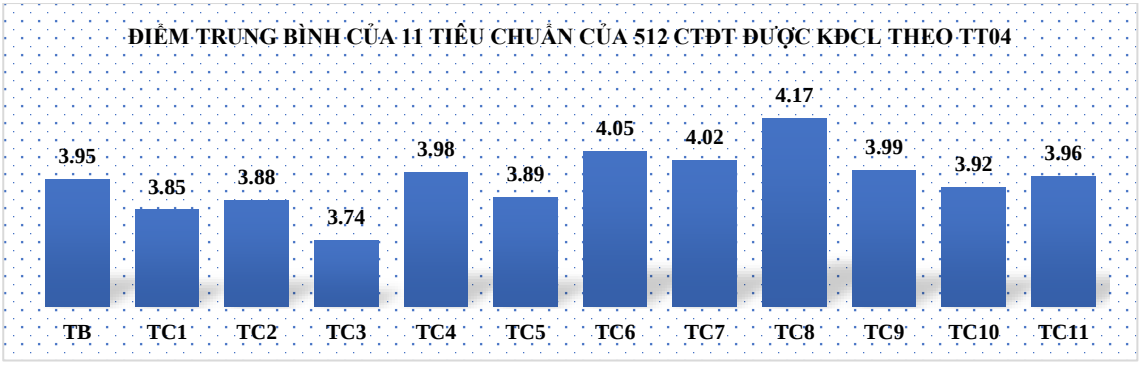
Đối với cơ sở giáo dục đại học *công lập*, điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 cao nhất là 4,43; thấp nhất là 3.71; độ lệch tiêu chuẩn của trung bình của Tiêu chuẩn 6 là 0,23. Số cơ sở giáo dục đại học công lập có điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 thấp hơn 4 điểm là 23 trong số 49 cơ sở giáo dục đại học công lập được khảo sát, chiếm 47%.

Như vậy, về quản lý nguồn nhân lực, cơ sở giáo dục đại học được đánh giá tốt nhất trong số 76 cơ sở giáo dục đại học được khảo sát thuộc về cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập và cơ sở giáo dục đại học được đánh giá thấp nhất về quản lý nguồn nhân lực cũng thuộc về cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập. Các cơ sở giáo dục đại học công lập có điểm được đánh giá về tiêu chuẩn quản lý nguồn nhân lực khá tập trung nhưng số cơ sở được đánh giá thấp hơn mức đạt vẫn chiếm tỷ lệ cao.

2.2. Đối với kiểm định chương trình đào tạo

Chúng tôi đã khảo sát kết quả kiểm định chất lượng của 612 chương trình đào tạo. Điểm trung bình chung của cả 11 tiêu chuẩn và điểm trung bình chung của từng tiêu chuẩn đối với 612 chương trình đào tạo được trình bày ở *Hình 3*.

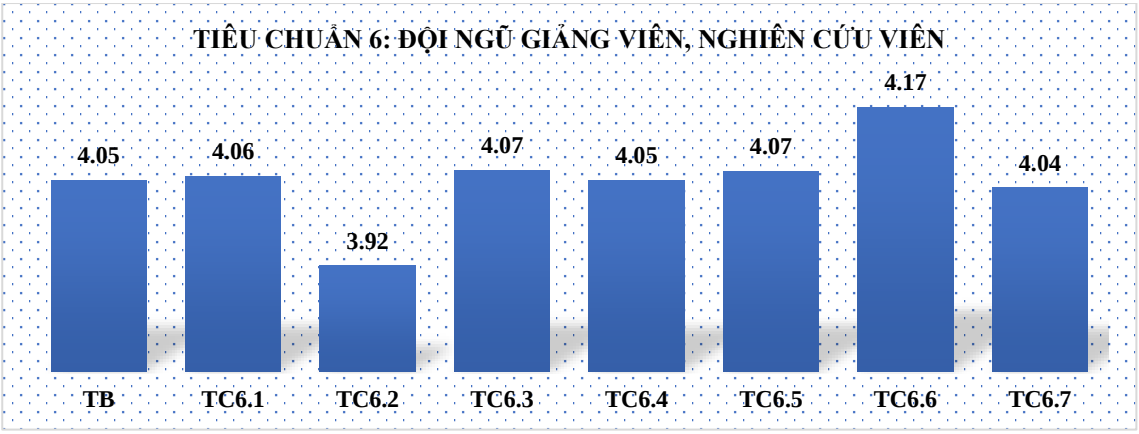
Điểm trung bình chung của 11 tiêu chuẩn là 3,95; thấp hơn mức điểm đạt (4 điểm).



Hình 3. Điểm trung bình chung và điểm trung bình theo tiêu chuẩn của 612 chương trình đào tạo được kiểm định theo Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT

Điểm trung bình của *Tiêu chuẩn 6: Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên* là 4,05. Điểm trung bình của *Tiêu chuẩn 7: Đội ngũ nhân viên* là 4,02. Như vậy, điểm trung bình của Tiêu chuẩn 6 và Tiêu chuẩn 7 đều cao hơn điểm trung bình chung của cả 11 tiêu chuẩn và cao hơn so với mức đạt (4 điểm).

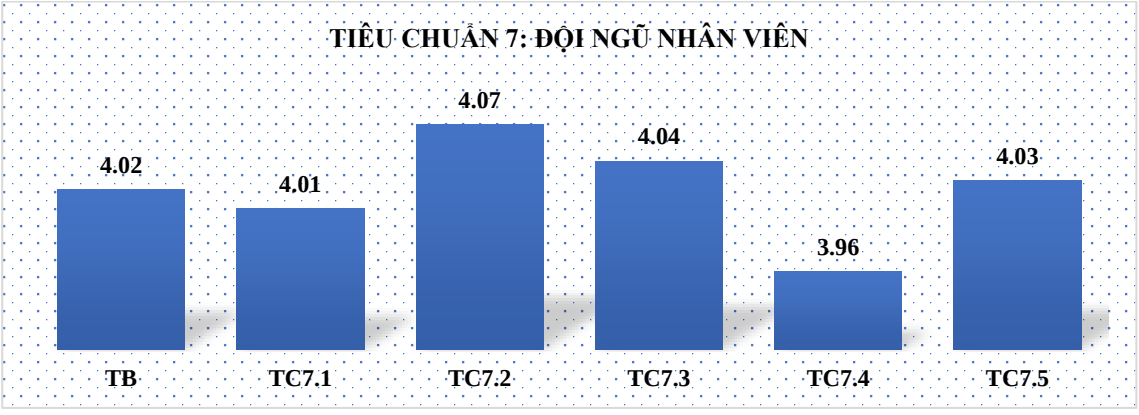
Điểm trung bình của các tiêu chí của Tiêu chuẩn 6 được thể hiện ở *Hình 4*.



Hình 4: Điểm trung bình của các tiêu chí của Tiêu chuẩn 6

Số liệu thống kê chúng ta thấy hầu hết các tiêu chí của Tiêu chuẩn 6 được đánh giá cao hơn mức đạt. Chỉ có *Tiêu chí 6.2: Tỉ lệ giảng viên/người học và khối lượng công việc của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên được đo lường, giám sát làm căn cứ cải tiến chất lượng hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng* được đánh giá thấp hơn mức đạt. Điều này cho thấy nhiều cơ sở giáo dục chưa chú ý đến tỉ lệ giảng viên/người học và chưa chú ý đến việc đo lường khối lượng công việc của giảng viên và nghiên cứu viên để làm căn cứ cải tiến chất lượng đào tạo và phát triển đội ngũ.

Điểm trung bình của các tiêu chí của Tiêu chuẩn 7 được thể hiện ở Hình 5. Số liệu cho thấy hầu hết các tiêu chí của Tiêu chuẩn 7 được đánh giá cao hơn mức đạt. Chỉ có *Tiêu chí 7.4: Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên được xác định và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó* được đánh giá thấp hơn mức đạt. Điều này cho thấy nhiều cơ sở giáo dục chưa chú ý đến xác định nhu cầu đào tạo phát triển chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ nhân viên hỗ trợ.



Hình 5: Điểm trung bình của các tiêu chí của Tiêu chuẩn 7

3. ĐỀ XUẤT

3.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Cục Quản lý chất lượng đã ban hành Tài liệu hướng dẫn đánh giá theo bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học/ chương trình đào tạo theo thang 7 mức được quy định tại Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT và Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT. Tài liệu đã chỉ rõ *Yêu cầu của tiêu chí*, *Mốc chuẩn tham chiếu để đánh giá tiêu chí đạt mức 4* và *Gợi ý nguồn minh chứng*.

Tuy nhiên, Tài liệu hướng dẫn chưa nêu rõ các chỉ báo hoặc rubric để đảm bảo thống nhất đánh giá đối với từng mức cụ thể.

Nhằm đảm bảo thống nhất việc đánh giá theo các mức, đồng thời giúp các cơ sở giáo dục tự đánh giá đúng mức độ đáp ứng theo bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học/ chương trình đào tạo, chúng tôi đề xuất Cục Quản lý chất lượng xây dựng hệ thống chỉ báo hoặc rubric để đánh giá các mức.

Từ thực tế triển khai ở Trường Đại học Vinh, chúng tôi nhận thấy rubric đánh giá theo 12 tiêu chuẩn CDIO là một kênh tham khảo hữu ích. Bảng 1 trình bày rubric đánh giá đối với *Tiêu chuẩn 9 - Nâng cao năng lực giảng viên*.

Bảng 1: Rubric đánh giá - Tiêu chuẩn 9: Nâng cao năng lực giảng viên

Mức	Chỉ báo
5	Năng lực của giảng viên về kiến thức chuyên ngành; các kỹ năng cá nhân, liên nhân; kỹ năng xây dựng sản phẩm, quy trình, hệ thống và dịch vụ được đánh giá và cải tiến thường xuyên, thích hợp.
4	Có bằng chứng cho thấy đội ngũ giảng viên có năng lực về kiến thức chuyên ngành; các kỹ năng cá nhân, liên nhân; kỹ năng xây dựng sản phẩm, quy trình, hệ thống và dịch vụ.
3	Giảng viên tham gia vào các hoạt động phát triển năng lực; việc tuyển dụng giảng viên căn cứ vào năng lực của giảng viên về kiến thức chuyên ngành; các kỹ năng cá nhân, liên nhân; kỹ năng xây dựng sản phẩm, quy trình, hệ thống và dịch vụ.
2	Có kế hoạch một cách có hệ thống để nâng cao năng lực của giảng viên về kiến thức chuyên ngành; các kỹ năng cá nhân, liên nhân; kỹ năng xây dựng sản phẩm, quy trình, hệ thống và dịch vụ.
1	Nhận thức được yêu cầu nâng cao năng lực của giảng viên về kiến thức chuyên ngành; các kỹ năng cá nhân, liên nhân; kỹ năng xây dựng sản phẩm, quy trình, hệ thống và dịch vụ.
0	Không có chương trình hoặc hoạt động để nâng cao năng lực của giảng viên về kiến thức chuyên ngành; các kỹ năng cá nhân, liên nhân; kỹ năng xây dựng sản phẩm, quy trình, hệ thống và dịch vụ.

3.2. Đối với các cơ sở giáo dục đại học

- Tiến hành rà soát các yêu cầu đảm bảo chất lượng đối với nguồn nhân lực liên quan điều kiện mở ngành đào tạo, xác định chỉ tiêu tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh và đào tạo.

- Chú trọng việc đo lường, giám sát tỉ lệ giảng viên/người học và khối lượng công việc của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên, nhân viên; trên cơ sở đó có kế hoạch phù hợp để cải tiến chất lượng hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

- Thực hiện tốt việc xác định nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên, nhân viên và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó.

- Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên về phát triển và thực hiện chương trình đào tạo, bao gồm: xác định mục tiêu và chuẩn đầu ra; xây dựng chương trình dạy học; phương pháp tiếp cận trong dạy và học; đánh giá kết quả học tập của người học theo chuẩn đầu ra dựa trên nguyên tắc "tương thích kiến tạo".

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG HIỆN NAY

Phạm Hùng Dũng[1]
Đỗ Thị Lan Anh
Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Abstract

In higher and college education, the quality of training is considered the leading determinant for the existence and development of the University. All activities of a university or college in the process of operation are aimed at quality goals. Aware of the importance of training quality, the Party, State and universities and colleges have determined the viewpoint of fundamental and comprehensive renovation of training activities. The article introduces this point of view and proposes basic solutions to improve the quality of training at universities and colleges today.

Keywords*: Quality, training, education, educational innovation*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng đào tạo (CLĐT) của các trường đại học (ĐH), cao đẳng (CĐ) của Việt Nam hiện là một vấn đề lớn luôn được Đảng, nhà nước và xã hội quan tâm đặc biệt. Bởi lẽ, CLĐT ở nước ta hiện nay không cao so với các nước trong khu vực và thế giới. Đặc biệt, trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng một yếu tố quan trọng không thể thiếu đó là nguồn nhân lực chất lượng cao. Mặt khác, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã làm thay đổi cách thức con người sống, giao tiếp và làm việc. Chính những thay đổi đó đòi hỏi giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), đặc biệt là giáo dục ĐH, CĐ phải thay đổi mô hình quản lý, phương thức tổ chức, cách thức, nội dung, phương pháp giáo dục theo tinh thần Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Đó là: "Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp GD&ĐT theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư" [1].

2. NỘI DUNG

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm về chất lượng

Chất lượng luôn là vấn đề quan trọng nhất của tất cả các trường ĐH, CĐ và việc phấn đấu nâng cao chất lượng bao giờ cũng được xem là nhiệm vụ quan trọng nhất của bất kỳ cơ sở đào tạo nào. Tuy nhiên, khái niệm về chất lượng cũng còn gây ra không ít tranh cãi; đa số đều dựa trên cảm nhận cá nhân là chính. Nguyên nhân chủ yếu gây nên sự tranh cãi này là do góc độ nhìn nhận, cách tiếp cận khác nhau của mỗi nhà nghiên cứu.

[1] dungph@kthcm.edu.vn

Theo từ điển Tiếng Việt: "Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một sự vật, sự việc" [2, tr197]. Tiêu chuẩn Việt Nam ISO 8402:1999 định nghĩa: "Chất lượng là toàn bộ các đặc tính của một thực thể (đối tượng có thể được mô tả và xem xét một cách riêng biệt) tạo cho thực thể đó khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra và đã dự định" [3]. Tác giả Bùi Minh Hiền thì cho rằng: "Chất lượng là sự thực hiện được mục tiêu và thỏa mãn nhu cầu của khách hàng" [4, tr257].

2.1.2. Khái niệm về đào tạo

Hiện nay, khi đề cập đến thuật ngữ "đào tạo" có rất nhiều quan điểm khác nhau. Theo từ điển Bách Khoa Việt Nam, đào tạo được hiểu là: "Quá trình tác động đến một con người làm cho con người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống để chuẩn bị thích nghi với cuộc sống và kỹ năng nhận một sự phân công lao động xã hội nhất định, góp phần của mình vào sự phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh loài người. Về cơ bản, đào tạo là giảng dạy và học tập trong nhà trường, gắn với đạo đức, nhân cách..." [5, tr735]. Từ điển Tiếng Việt: "Đào tạo được xem như là một quá trình làm cho người ta trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định" [6]. Theo từ điển Giáo dục học: "Đào tạo là quá trình chuyển giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học để họ đi vào cuộc sống lao động tự lập, góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước" [7]. Như vậy, thuật ngữ đào tạo được hiểu là quá trình trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo liên quan đến nghề nghiệp mà họ đang hướng đến và những nhân cách, phẩm chất cần thiết để tham gia vào quá trình lao động.

2.1.3. Khái niệm về CLĐT

"CLĐT được đánh giá qua mức độ đạt được mục tiêu đào tạo đã đề ra đối với một chương trình đào tạo" (Lê Đức Ngọc, Lâm Quang Thiệp - Đại học quốc gia Hà Nội). "Chất lượng giáo dục là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể" (Trần Khánh Đức – Viện nghiên cứu Phát triển giáo dục). "Chất lượng giáo dục là sự đáp ứng mục tiêu của cơ sở giáo dục hoặc chương trình giáo dục, đáp ứng các yêu cầu của Luật giáo dục, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục, Luật giáo dục đại học, phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước" (Thông tư số 61/2012/TT-BGDĐT, ngày 28 tháng 12 năm 2012 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT). Từ các quan niệm trên, chúng ta có thể hiểu: "CLĐT là sản phẩm đào tạo đã đáp ứng được mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra mà nhà trường đã xây dựng, đáp ứng nhu cầu của người học và nhu cầu của xã hội".

2.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao CLĐT ở các trường ĐH CĐ hiện

2.2.1. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo (CTĐT)

CTĐT ở các trường ĐH, CĐ được hiểu là toàn bộ các học phần hoặc môn học và các hoạt động của nhà trường xây dựng nhằm trang bị cho sinh viên (SV) kiến thức, kỹ năng, thái độ sao cho phù hợp với chuyên ngành đào tạo. CTĐT còn được hiểu bao gồm cả những chuyên đề không được cung cấp trong nhà trường mà người học được yêu cầu phải tích lũy đủ kiến thức và kỹ năng (như các chứng chỉ Ngoại ngữ, Tin học, Giáo dục quốc phòng - An ninh, Kỹ năng mềm…). Thực tế đã cho thấy, công tác phát triển

CTĐT ở các trường ĐH, CĐ ở Việt Nam chưa được chú trọng đúng mức, một số trường chưa đầu tư nhiều vào công việc này. CTĐT cùng khối ngành thường có nhiều môn học giống nhau, không có đặc thù của từng trường, có trường tổ chức dạy những môn mà nhà trường có giảng viên chứ không phải dạy những môn học mà xã hội và người học cần; có trường quá tập trung vào lý thuyết; có trường lại quá tập trung vào trang bị kỹ năng thực hành, không có nền tảng kiến thức vững. CTĐT không theo kịp với sự phát triển, tức chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội và xu thế hội nhập.

Vì vậy, hiện nay các trường ĐH, CĐ cần lưu ý khi rà soát, điều chỉnh và xây dựng CTĐT cần thực hiện thông qua các bước như: nghiên cứu, phân tích bối cảnh, nhu cầu thị trường lao động; xác định mục đích chung và mục đích cụ thể khi thiết kế và đánh giá CTĐT. Đặc biệt, việc điều chỉnh, xây dựng CTĐT cần đối chiếu ở các trường với nhau và cả với các nước tiên tiến. Bên cạnh đó, các môn học trong CTĐT cần đảm bảo phát triển cả năng lực và phẩm chất người học, kết hợp hài hoà trong phát triển đức, trí, thể, mỹ của người học. Ngoài ra, trong CTĐT nhà trường cần quan tâm việc giảng dạy Ngoại ngữ, Tin học, Kỹ năng mềm với thời lượng phù hợp để đáp ứng yêu cầu chuẩn về những môn đó và đảm bảo khả năng sử dụng của người học khi tốt nghiệp như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII đã xác định: "Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)" [1, tr232-233].

2.2.2. Đổi mới phương pháp dạy học (PPDH)

Những năm qua, hoạt động dạy và học ở các trường ĐH, CĐ đã có nhiều chuyển biến tích cực. PPDH truyền thống đã dần được thay thế bằng PPDH tích cực trong hầu hết các trường ĐH, CĐ. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận giảng viên (GV) vẫn sử dụng phương pháp truyền thống, phương pháp thuyết trình - đàm thoại: thầy nói - trò nghe; ghi chép - ôn tập - thi trong quá trình giảng dạy. Với phương pháp này phải thừa nhận rằng cũng có nhiều ưu điểm trong giảng dạy, đặc biệt với các lớp học đông SV, lớp học trực tuyến; SV có thể nắm bắt được một cách cơ bản những nội dung, vấn đề GV truyền đạt; GV có thể cung cấp cho SV một khối lượng kiến thức lớn, có hệ thống; SV đỡ vất vả, không phải chuẩn bị, chỉ cần học thuộc những bài học GV trình bày đã được ghi trong vở là được. Tuy nhiên, hiện nay với sự bùng nổ thông tin và sự xuất hiện các phương tiện thông tin, phương tiện phục vụ dạy học hiện đại, đặc biệt sự đổi mới hình thức giảng dạy, học tập từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo tín chỉ thì PPDH truyền thống ngày càng bộc lộ nhiều hạn chế, do đó đòi hỏi GV phải đổi mới phương pháp giảng dạy. Yếu tố bắt buộc GV phải đổi mới PPDH, phải thực hiện đúng quy trình giảng dạy theo hình thức đào tạo tín chỉ đó là giảm dần thời lượng giảng lý thuyết, tăng thời gian tự nghiên cứu, thảo luận, thực hành. Các PPDH tích cực sẽ góp phần phát huy tính năng động, sáng tạo của người học dưới sự hướng dẫn, tổ chức của GV, giúp người học tự tìm kiếm, khám phá tri thức mới thông qua hoạt động tự học, thảo luận nhóm… Hiện nay, các PPDH tích cực tập trung các phương pháp như: nêu vấn đề, thảo luận theo nhóm nhỏ, xêmina, đóng vai… Mỗi phương pháp điều có ưu điểm và hạn chế riêng, phù hợp cho từng nội dung môn học, số lượng SV từng lớp. Vì vậy, việc vận dụng tổng hợp các PPDH tích cực sẽ tạo sự phù hợp cho từng môn học, từng tiết giảng, từng đối tượng. Trong bối cảnh kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, SV Việt Nam ngày càng năng động hơn, thông minh hơn, đòi hỏi GV giảng dạy phải trăn trở tìm tòi, đào sâu suy

nghĩ nâng cao trình độ, hiểu biết phong phú, không được áp đặt kiến thức đối với SV. GV cần tạo môi trường học tập thoải mái, gần gũi để thúc đẩy quá trình tương tác, tranh luận; khuyến khích SV lắng nghe các quan điểm của người khác và phản biện theo quan điểm của riêng mình.

2.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV

CLĐT của các trường ĐH, CĐ phụ thuộc phần lớn vào đội ngũ cán bộ, GV. Đội ngũ GV tại các cơ sở giáo dục là "lực lượng sản xuất đặc biệt tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực chất lượng cao" cho xã hội. Thực tế hiện nay cho thấy, trường nào có đội ngũ GV có nhiều kinh nghiệm, vững vàng về chuyên môn và cán bộ quản lý tốt, có năng lực thì trường đó có CLĐT cao. Nhìn chung, đội ngũ nhà giáo ở các trường ĐH, CĐ ở nước ta thời gian qua phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý; trong đó, chất lượng của đội ngũ nhà giáo đã góp phần quyết định thành quả của sự nghiệp giáo dục trong những năm qua. Tuy nhiên, bên cạnh đó thì đội ngũ nhà giáo ở một số trường vẫn còn những hạn chế, bất cập như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII khẳng định: "Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, trên một số mặt vẫn còn bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu và chính sách đãi ngộ" [1, tr83]. Do đó, để phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ GV các trường ĐH, CĐ cần thực hiện những giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc" [8], "công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém" [8]. Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, trách nhiệm của người GV là vừa phải giúp SV đáp ứng được khả năng hội nhập, vừa phải giúp họ nâng cao tính ứng dụng trong công việc chuyên môn. Do đó, chất lượng đội ngũ GV ở đây đòi hỏi hết sức khắt khe và nghiêm túc. GV cần đáp ứng đầy đủ những phẩm chất về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, phẩm chất về chính trị, đạo đức, cần chấp hành đầy đủ chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước; tuân thủ các quy trình, quy định về chuyên môn, nghiệp vụ và quy tắc ứng xử. Không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao đạo đức chính trị và có lối sống lành mạnh. GV cần phải tâm huyết với nghề, có ý thức giữ gìn danh dự của nhà giáo, có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, ứng xử với SV, đồng nghiệp hòa nhã, có tinh thần bảo vệ lẽ phải, công bằng trước lợi ích của học viên, của đồng nghiệp và cộng đồng.

Thứ hai, thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GV. Các trường cần xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng là công việc thường xuyên và lâu dài. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng đến những năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc. Đối với GV, nhiệm vụ chủ yếu là giảng dạy và nghiên cứu khoa học; do đó, việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ cán bộ giảng viên phải sát với yêu cầu thực tế. Nội dung bồi dưỡng tập trung nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ; phương pháp sư phạm; năng lực giảng dạy; kỹ năng truyền đạt, truyền cảm hứng; kỹ năng nghiên cứu khoa học; kỹ năng học tập và phát triển suốt đời...

Thứ ba, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ, GV. Môi trường giáo dục là nơi hoạt động sư phạm của giáo viên, hoạt động học tập rèn luyện của SV diễn ra trong mối quan hệ tương tác và hợp tác nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục của nhà trường. Môi trường giáo dục có ý nghĩa quan trọng, môi trường sư phạm tốt, lành mạnh sẽ làm cho người thầy thêm yêu quý, gắn bó, toàn

tâm, toàn lực với nghề. Môi trường giáo dục lành mạnh là: "Môi trường giáo dục không có tệ nạn xã hội, không bạo lực; người học, cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên có lối sống lành mạnh, ứng xử văn hoá" [9]. Vì vậy, các trường cần quan tâm xây dựng môi trường chuẩn mực, lành mạnh, nhằm khơi dậy lòng yêu nghề, sự gắn bó trường, lớp của người giáo viên. Để làm được điều này, các trường cần xây dựng nội quy, kỷ luật, nền nếp hoạt động của nhà trường. Đầu tư cơ sở vật chất (CSVC), trang thiết bị, cảnh quan trường lớp an toàn, xanh, sạch, đẹp nhằm tạo sự hứng thú, tâm lý thoải mái cho GV và SV trong quá trình học tập. Xây dựng văn hoá giao tiếp, ứng xử sư phạm giữa GV với GV, giữa GV với SV trong nhà trường. Bên cạnh đó, để người thầy toàn tâm, toàn ý với nghề cần cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp, chế độ khen thưởng hợp lý. Chính sách đối với nhà giáo là một chủ trương lớn của Đảng và của nhà nước ta, Nghị quyết số 29/NQ-TW, ngày 04-11-2013 "Về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế" đã khẳng định: "Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tuỳ theo tính chất công việc, theo vùng". Vì vậy, các trường cần xây dựng môi trường kinh tế đảm bảo đời sống vật chất cho cán bộ, GV như: thực hiện tốt chế độ, chính sách và có chế độ trả công lao động và phân phối phúc lợi một cách công bằng, hiệu quả; giữ vững quy mô đào tạo và tạo ra nhiều cơ hội việc làm nhằm nâng cao mức sống cho cán bộ, GV bằng thu nhập chính đáng.

2.2.4. Đổi mới thực tập nghề nghiệp

Trong sự nghiệp đổi mới GD&ĐT hiện nay, việc quán triệt, thực hiện quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về "Học đi đôi với hành", lý thuyết phải gắn kết chặt chẽ với thực hành là một yêu cầu cấp thiết đối với nền giáo dục Việt Nam nói chung, công tác đào tạo, giảng dạy tại các trường ĐH, CĐ hiện nay. Quá trình thực tập nghề nghiệp sẽ giúp SV làm quen với môi trường công việc, vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn. Ngoài ra, sự trải nghiệm thực tế sẽ giúp SV nhận thức được những kiến thức và kỹ năng còn thiếu, biết được điểm mạnh, điểm yếu của mình, qua đó SV có kế hoạch bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu tốt hơn.

Thực tập không chỉ giúp SV có được kiến thức, kinh nghiệm thực tế về một lĩnh vực chuyên môn mà còn là cơ hội để SV quan sát công việc hàng ngày tại một công ty, làm quen văn hóa và môi trường làm việc (môi trường có năng động, chuyên nghiệp hay những tiêu chí khác mà SV đang hướng đến), cũng là cơ hội để SV hiểu thêm về lĩnh vực ngành nghề mà SV hướng đến.

Trong thực tế, CTĐT trong các trường ĐH, CĐ đã cung cấp hệ thống lý luận, lý thuyết hữu dụng về ngành nghề và nhất thiết cần được áp dụng vào thực tiễn sinh động với đối tượng và môi trường nghề nghiệp cụ thể. Vì thế, các kỳ thực tập nghề nghiệp càng trở nên cần thiết đối với SV. Những trải nghiệm ban đầu này sẽ giúp SV tự tin hơn sau khi ra trường và đi tìm việc, giúp SV không quá ảo tưởng dẫn đến thất vọng về thực tế khi thực sự tham gia thị trường lao động. Trong quá trình thực tập nghề nghiệp, SV có thể thiết lập được các mối quan hệ trong thời gian thực tập, việc này cực kì quan trọng cho dù sau này SV làm việc trong lĩnh vực gì đi nữa, mở rộng các mối quan hệ sẽ tạo cho SV nhiều lợi thế. Khi đi thực tập SV có thể tận dụng thời gian này để làm quen với các anh, chị đồng nghiệp, học hỏi và xây dựng mối quan hệ. Có thể sau này SV sẽ tìm được công việc từ chính những mối quan hệ này. Vì vậy, quá trình thực tập nghề nghiệp cần

được nhà trường thực hiện thường xuyên. Ngoài ra, để quá trình thực tập nghề nghiệp của SV có hiệu quả nhà trường cần mở rộng mối quan hệ với các doanh nghiệp và xây dựng kế hoạch, nội dung thực tập nghề nghiệp phù hợp đối với từng ngành học, khoá học, hướng dẫn, giám sát quá trình thực hiện việc thực tập nghề nghiệp của SV.

2.2.5. Đẩy mạnh công tác liên kết giữa nhà trường với các doanh nghiệp (doanh nghiệp)

Hiện nay, liên kết giữa nhà trường với các doanh nghiệp là xu thế phổ biến trong giáo dục theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp và là cầu nối quan trọng trong việc đảm bảo, nâng cao CLĐT SV, đồng thời là cách thức để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào của đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp. Các hoạt động liên kết chủ yếu như: liên kết trong hoạt động đào tạo như tham quan thực tế, nhận SV thực tập tốt nghiệp, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo; trao đổi chuyên môn, học tập kinh nghiệm hoạt động thực tiễn nhằm nâng cao trình độ cho đội ngũ GV; liên kết trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ; liên kết đào tạo theo địa chỉ, theo hợp đồng đặt hàng giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đảm bảo SV sau khi kết thúc khóa học có việc làm; tổ chức bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu của người lao động tại các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, liên kết còn là cơ hội để SV nâng cao tinh thần khởi nghiệp sáng tạo; liên kết trong quản trị nhà trường, doanh nghiệp tham gia vào Hội đồng trường cùng xây dựng chiến lược phát triển nhà trường.

Những lợi ích cơ bản của việc liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- *Đối với nhà trường*:

+ Nhà trường được tổ chức tuyển dụng tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng nội dung chương trình đào tạo. Góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho người học.

+ Nhà trường nâng cao được CLĐT cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín của nhà trường trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động. Nhà trường cần tạo được tiếng vang trong GD&ĐT, gây uy tín cũng như duy trì mối liên kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp.

+ Nhà trường được tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, tư vấn ứng dụng và chuyển giao công nghệ phù hợp với thực tiễn sản xuất; được hỗ trợ về nhân lực, tài lực, vật lực… trong công tác đào tạo, thực hành, thực tập.

+ Liên kết đào tạo với doanh nghiệp không chỉ giúp nhà trường có cơ hội phát huy tính tự chủ trong quản trị mà còn là một tiêu chí cần thiết trong kiểm định chất lượng đối với các cơ sở giáo dục hiện nay.

- *Đối với doanh nghiệp*:

+ Tham gia liên kết đào tạo cũng là một hình thức phát triển doanh nghiệp. Vì đầu ra của nhà trường cũng chính là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của doanh nghiệp. doanh nghiệp không mất thời gian, chi phí tuyển dụng và đào tạo lại lao động.

+ Tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng với nhà trường mang lại cho doanh nghiệp lợi ích sớm tiếp nhận những thành tựu của đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng từ đó áp dụng nâng cao công nghệ sản xuất, chất lượng sản phẩm.

+ Hỗ trợ nhân lực, tài lực, vật lực cho nhà trường cũng là một hình thức đầu tư mang lại lợi ích lâu dài. Doanh nghiệp vừa tuyển chọn được nguồn nhân lực lao động chất lượng cao vừa có cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh, uy tín của mình.

- *Đối với sinh viên (SV)*:

+ SV có cơ hội được hưởng chế độ ưu đãi trong học tập, thực hành, thực tập, tìm kiếm học bổng tại các doanh nghiệp, tiếp cận môi trường làm việc thực tế, rèn luyện được các kĩ năng, phát triển năng lực bản thân.

+ Đào tạo trong môi trường liên kết với doanh nghiệp giúp SV luôn tự tin, hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết, từ đó sẵn sàng tiếp nhận công việc, thử thách trong quá trình làm việc, khởi nghiệp.

+ Thực tập và thực tế tại các doanh nghiệp giúp SV tiếp cận sớm với các tổ chức tuyển dụng, tạo cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp.

2.2.6. Cải tiến hệ thống kiểm tra, đánh giá tri thức, kỹ năng và kết quả học tập của SV

Kiểm tra và đánh giá là khâu có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học - giáo dục. Kiểm tra, đánh giá là hai công việc được tiến hành theo trình tự nhất định hoặc đan xen lẫn nhau nhằm khảo sát, xem xét cả về định lượng và định tính kết quả học tập, đánh giá mức độ chiếm lĩnh nội dung học vấn của SV. Thực tế cho thấy, mặc dù hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV ở các trường ĐH, CĐ đã có những cải tiến, nhưng vẫn còn nhiều vấn đề cần được xem xét để tiếp tục hoàn thiện, như: hình thức thi, kiểm tra: chưa phong phú, chủ yếu vẫn là hình thức tự luận; phạm vi thi và kiểm tra: vẫn còn tình trạng giới hạn phạm vi quá hẹp so với kiến thức SV được học, do đó, dẫn tới tình trạng SV học tủ, học lệch, học đối phó. Tình trạng SV chờ tới ngày thi mới học là hiện tượng gần như là phổ biến; nội dung thi, kiểm tra: Câu hỏi thi, kiểm tra thiếu sáng tạo, ít liên hệ thực tiễn. Nhiều câu hỏi chủ yếu là tái hiện kiến thức lý thuyết trong giáo trình, thậm chí ra nguyên xi đề mục trong giáo trình hoặc vở ghi. Vì vậy, nhiều SV không đi học nhưng vẫn thi được là nhờ học thuộc lòng (học vẹt, không cần hiểu), học tủ hoặc quay cóp…Vì vậy, trong hoạt động kiểm tra, đánh giá thì một bài kiểm tra cần đạt là: nội dung kiểm tra là những kiến thức và kĩ năng cơ bản, có ý nghĩa thiết thực đối với SV; chú trọng cả kiến thức, kỹ năng, thái độ. Trong kiến thức, có cả câu hỏi sự kiện, kiểm tra trí nhớ và câu hỏi suy luận, nội dung bài làm phù hợp với thời lượng qui định; có sự phân hóa SV, tạo cơ hội bộc lộ sự sáng tạo của SV. Đồng thời, phối hợp có hiệu quả giữa các hình thức kiểm tra vấn đáp, tự luận và trắc nghiệm khách quan. Đặc biệt, các trường phải có biện pháp quản lý tích cực, chủ động trong dạy và học, nghiêm túc trong kiểm tra, đánh giá để phản ánh đúng chất lượng dạy và học.

2.2.7. Tăng cường đầu tư CSVC, trang thiết bị phương tiện phục vụ cho hoạt động dạy và học

CSVC, thiết bị dạy học là một trong những thành tố cơ bản của quá trình đào tạo. Nếu không có thành tố cơ bản này hoạt động dạy và học không thể diễn ra một cách thuận lợi và đạt được hiệu quả cao. CSVC trường học là tất cả phương tiện vật chất được huy động vào việc giảng dạy, học tập và các hoạt động gắn liền với quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Có thể khẳng định, CLĐT luôn quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của nhà trường, ngoài các yếu tố như nội dung chương trình đào tạo, hệ thống giáo trình, tài liệu tham khảo hay đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ GV thì yếu tố CSVC cũng có vai

trò hết sức quan trọng. Một trường học có đầy đủ các yếu tố nêu trên nhưng CSVC nghèo nàn, lạc hậu, không theo kịp sự phát triển của xã hội thì sẽ không thể có được một CLĐT tốt nhất. Do đó, việc tăng cường CSVC, trang bị các phương tiện giảng dạy và học tập hiện đại trong trường học sẽ góp phần đào tạo nên đội ngũ giảng viên có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong xu thế hội nhập quốc tế. Hiện nay, để nâng cao CLĐT và hiệu quả vận dụng các PPDH tích cực trong giảng dạy CSVC cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Các trường ĐH, CĐ phải đặc biệt chú trọng đầu tư mới và nhiều hơn nữa các trang thiết bị, các phương tiện hiện đại như: máy chiếu, máy vi tính, mạng Internet phục vụ cho GV trong quá trình vận dụng các PPDH tích cực vào quá trình giảng dạy.

- Hệ thống thư viện của nhà trường cần đầy đủ và đa dạng các loại sách, tài liệu học tập, phòng đọc, hệ thống bảng chỉ dẫn tra cứu tài liệu nhằm phục vụ cho nhiệm vụ giảng dạy - học tập của GV và SV.

- Phòng học phải rộng rãi, thoáng mát, số SV trong mỗi lớp phải hợp lý, không được quá đông, đặc biệt tránh tình trạng học ghép lớp. Trong điều kiện quy mô lớp học quá đông thì GV sẽ rất khó áp dụng các PPDH tích cực.

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, mọi lĩnh vực đều có sự cạnh tranh ngày càng gay gắt, lĩnh vực giáo dục cũng không nằm ngoài xu thế đó. Năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục sẽ được tạo nên từ CLĐT. Vì vậy, các trường ĐH, CĐ cần tập trung và quan tâm việc nâng cao CLĐT như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã chỉ rõ: "Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp GD&ĐT theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế. Có chính sách đột phá phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Thúc đẩy phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao. Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển giáo dục Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, lấy chất lượng và hiệu quả đầu ra làm thước đo" [1]. Trong các giải pháp cơ bản nói trên, mỗi giải pháp đều có vai trò và ý nghĩa riêng, khi tổ chức thực hiện các giải pháp cần chú ý mối liên hệ chặt chẽ, không tách rời giữa các giải pháp nhằm nâng cao CLĐT ở các trường ĐH, CĐ hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XIII, Tập I*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Từ điển Tiếng Việt (2009), NXB Đà Nẵng.

[3] Viện Tiêu chuẩn chất lượng Việt Nam (1999), *Tiêu chuẩn Việt Nam ISO 8402:1999 về Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng – thuật ngữ và định nghĩa.*

[4] Bùi Minh Hiền (2006), *Quản lý Giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm.

[5] Từ điển Bách khoa Việt Nam (2009), NXB Từ điển Bách khoa Việt Nam.

[6] Từ điển Giáo dục học (2001), NXB Từ điển Bách khoa.

[7] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 5*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[8] Chính phủ (17/7/2017), *Quy định về môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện, phòng, chống bạo lực học đường*, Nghị định số 80/2017/NĐ-CP.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Thu Hà[1]
Trường Cao đẳng Công nghiệp Thực phẩm,
Việt Trì, Phú Thọ

Abstract

The article uses the method of collecting secondary documents from statistical sources of the Ministry of Education and Training, from online articles, magazines to study the current situation of university teaching staff in Vietnam in the context of implementing university autonomy. The results show that the university teaching staff has increased in both quantity and quality but there are many limitations. From there, the article proposes a number of solutions for further development of university teaching staff to meet the requirements of implementing university autonomy in our country today.

Keywords*: Teaching staff, university autonomy, higher education.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ở nước ta, tự chủ đại học (TCĐH) được coi là xu thế phát triển tất yếu, là điều kiện cần và đủ để các trường đại học tồn tại và phát triển trong xu thế cạnh tranh và hội nhập. Trong quá trình thực hiện TCĐH, đội ngũ giảng viên (ĐNGV) luôn được coi là nhân tố quan trọng, quyết định đến chất lượng đào tạo của cơ sở GDĐH. Đặc biệt, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các cơ sở GDĐH đã và đang tiếp cận và từng bước ứng dụng những tiến bộ mới nhất của khoa học công nghệ vào các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học cũng như đổi mới phương pháp giảng dạy. Để đáp ứng cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình tự chủ giáo dục đại học (GDĐH) thì chất lượng ĐNGV đóng vai trò then chốt, quyết định đến chất lượng giáo dục và kết quả của quá trình tự chủ GDĐH. Hiện nay, phát triển ĐNGV có chất lượng cao là một chiến lược đang được chú trọng ở tất cả các trường đại học. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, ĐNGV đại học ở nước ta còn nhiều khuyết điểm như chất lượng chưa đồng đều, tỷ lệ giảng viên (GV) có trình độ cao còn thiếu, công tác nghiên cứu khoa học còn nhiều hạn chế, … Vì vậy, đẩy mạnh phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu tự chủ GDĐH ở nước ta hiện nay là cần thiết.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Vai trò của ĐNGV trong TCĐH

GV là người thực hiện nhiệm vụ giảng dạy trong các trường cao đẳng, đại học trở lên, có nhân thân rõ ràng, phẩm chất cũng như đạo đức, sức khoẻ tốt. Tại *Khoản 29 Điều 1 Luật GDĐH năm 2018* quy định, "GV trong cơ sở GDĐH là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở GDĐH" [7]. Đồng thời, *Khoản 1 Điều 66 Luật Giáo dục năm 2019* có quy định các đối tượng được gọi là GV như sau: "Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy

[1] hantt.cntpphutho@gmail.com

từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là GV" [8]. Ngoài ra, vẫn tại *Khoản 29 Điều 1 Luật GDĐH năm 2018*, "Chức danh GV bao gồm trợ giảng, GV, GV chính, phó giáo sư, giáo sư. Cơ sở GDĐH bổ nhiệm chức danh GV theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở GDĐH" [7]. Như vậy, GV là người giảng dạy trong các trường cao đẳng, đại học và gồm trợ giảng, GV, GV chính, phó giáo sư, giáo sư.

Trong quá trình thực hiện tự chủ GDĐH, vai trò của ĐNGV là:

Thứ nhất, GV là yếu tố then chốt, quyết định chất lượng giáo dục của các cơ sở GDĐH trong quá trình tự chủ. TCĐH chính là thể hiện vai trò chủ thể của trường đại học trên thị trường GDĐH. Sứ mệnh của đại học thường nhấn mạnh đến việc giảng dạy và chương trình đào tạo. Nhưng khi nghiên cứu trở thành một giá trị học thuật chiếm ưu thế, quyền tự do học thuật, châm ngòi cho việc nâng cao chất lượng đời sống của giáo viên thì tự khắc các cá nhân sẽ nỗ lực phấn đấu. Muốn vậy, chính đội ngũ nhân sự của nhà trường cần phải luôn có động lực để phấn đấu tự khẳng định mình trong cuộc cạnh tranh trên thị trường GDĐH. Khi tự chủ, đời sống giáo viên sẽ được nâng cao nếu mỗi cá nhân tự ý thức và nỗ lực vươn lên. Trao quyền tự chủ được xem là điều kiện cần thiết cho sự phát triển của trường đại học. Quyền tự chủ tỉ lệ thuận với trách nhiệm xã hội. Quyền tự chủ, khi thực hiện với tính tự chịu trách nhiệm phải dẫn đến việc nâng cao chất lượng hoạt động của trường đại học. Trách nhiệm xã hội của phần lớn GV đại học có ảnh hưởng đến cuộc sống nghề nghiệp của họ. Sự "thăng tiến" nhanh chóng trong nghề nghiệp và công việc chuyên môn của GV sẽ làm tăng hay giảm sự gắn bó trung thành đối với trường đại học. Chính điều này làm tăng sự cạnh tranh bình đẳng giữa các trường đại học trong việc thu hút người tài, đa dạng hóa các hoạt động đào tạo.

Thứ hai, GV có vai trò định hướng cho sinh viên tính tự chủ gắn với trách nhiệm xã hội trong quá trình đào tạo. GV không chỉ là người cung cấp tri thức mà còn phải là người hướng dẫn sinh viên đến với tri thức, khoa học bằng đường đi ngắn nhất, tốt nhất và luôn luôn phải có sự sáng tạo. Có tri thức mà thiếu sáng tạo thì chỉ có thể học làm theo những cái có sẵn, và cho dù là bất cứ một lĩnh vực nào như khoa học, kinh doanh, hay văn hóa nghệ thuật, … không có sáng tạo đều đi đến một con đường là tri thức chết. Vì thế, bên cạnh việc trang bị và định hướng cho sinh viên tính tự chủ trong việc tiếp thu những kiến thức khoa học về ngành, nghề theo học, ĐNGV cũng phải cần điều chỉnh thái độ mang tính "dân chủ là tôn trọng người học" với sinh viên trong quá trình trao đổi, đối thoại. Như vậy, trong GDĐH, giảng viên và sinh viên là hai đối tượng trực tiếp tham gia vào kiến thiết nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp phát triển xã hội. Để đáp ứng được yêu cầu xã hội đòi hỏi cả hai đối tượng phải nhận thức được sự tương tác trong quá trình hình thành những giá trị tự chủ mà ở đây vai trò của giảng viên mang tính quyết định.

2.2. Thực trạng phát triển ĐNGV đại học trong bối cảnh tự chủ ở Việt Nam

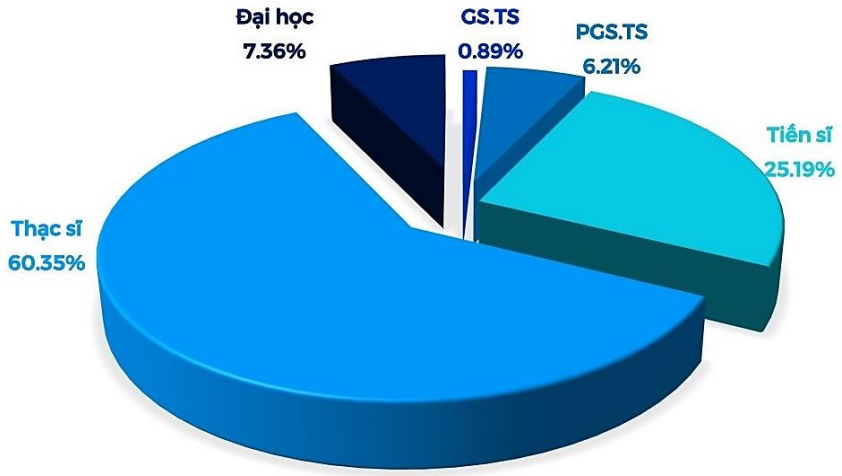
Trong bối cảnh hiện nay, các cơ sở GDĐH đang từng bước thực hiện tự chủ toàn diện cả về tài chính, nhân lực, tổ chức và học thuật. Đây là vấn đề được các nhà chức năng, hệ thống GDĐH Việt Nam và nhiều trường đại học trong khu vực và trên thế giới quan tâm. Theo đó, một trong những yếu tố quyết định đến thành công của quá trình TCĐH chính là chất lượng của ĐNGV. Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2010-2020 đã ghi rõ: "Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn

cao, phong cách giảng dạy và quản lí tiên tiến" [1]. Đại hội XIII của Đảng đã xác định, "đẩy mạnh TCĐH" [2, tr. 137].

Sau hơn 35 năm đổi mới của đất nước, GDĐH Việt Nam đã từng bước phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng về loại hình trường và hình thức đào tạo, nguồn lực xã hội được huy động nhiều hơn và đạt được nhiều kết quả tích cực, cung cấp nguồn lao động chủ yếu có trình độ cao đẳng, đại học, thạc sĩ và tiến sĩ phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập kinh tế quốc tế. Sau 10 năm thực hiện chủ trương đổi mới, GDĐH ở Việt Nam đã đạt được một số thành tựu đáng khích lệ. Trước hết, Việt Nam đã từng bước thể chế hóa các quan điểm, nội dung của Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới giáo dục thành chính sách, pháp luật của Nhà nước. Cụ thể, trong hai năm 2018 và 2019, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH* (năm 2018) và *Luật Giáo dục* (năm 2019) do Bộ Giáo dục và Đào tạo soạn thảo đã được Quốc hội thông qua và từng bước đi vào cuộc sống, tạo hành lang pháp lý cho các hoạt động đổi mới GDĐH. Các cơ sở GDĐH được trải rộng khắp các miền đất nước, tạo điều kiện nâng cao tính công bằng trong việc tiếp cận loại hình GDĐH của người dân.

- *Về số lượng và trình độ ĐNGV đại học*

Chất lượng GDĐH từng bước được nâng lên và tiếp cận các chuẩn mực quốc tế. Năm 2019, GDĐH Việt Nam xếp thứ 68/196 quốc gia trên thế giới (tăng 12 bậc so với năm 2018). Sự thăng tiến về thứ hạng của các trường đại học đi đôi với sự tăng cường về chất lượng của ĐNGV theo chuẩn quốc tế. Theo thông tin từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, tổng số GV làm việc toàn thời gian của cả nước tính đến 31/12/2021 là hơn 85.000 người, công tác tại 238 trường đại học, học viện, 37 viện nghiên cứu khoa học, 28 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm.



Biểu đồ 1: Cơ cấu ĐNGV đại học toàn thời gian tính đến 31/12/2021
(Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021)

Trong đó, số GV có chức danh Giáo sư chỉ là 757 người - đây là số lượng giáo sư đang giảng dạy, không tính những người đã về hưu hoặc không tham gia giảng dạy - chiếm tỷ lệ chỉ 0,89%. Đây cũng là thành phần ít nhất trong cơ cấu trình độ GV. Số GV có chức danh Phó giáo sư cũng chỉ chiếm 6,21%. Số GV có học vị tiến sĩ là 25,19%.

Số GV có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ đông đảo nhất với 60,35% và có trình độ đại học là 7,36%. Như vậy, so với năm 2019, ĐNGV đại học đã có sự tăng lên cả về số lượng và chất lượng (năm 2019 cả nước có 73.312 GV).

Về nhân lực, từ thời điểm được giao thí điểm tự chủ, các cơ sở GDĐH đã từng bước hình thành cơ cấu nhân lực phù hợp. Các cơ sở GDĐH đã chủ động tăng số lượng GV và giảm số lượng lao động khối hành chính; đồng thời, thu hút ĐNGV, chuyên gia giỏi tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học với mục tiêu góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô, nâng cao thu nhập cho GV. Tỷ lệ SV/GV của Việt Nam là 27. Số GV tham gia giảng dạy các chương trình quốc tế cũng ngày một nhiều. Hiện nay, 20 cơ sở GDĐH của Việt Nam triển khai các "chương trình tiên tiến", chủ yếu trong lĩnh vực STEM và kinh doanh bằng cách áp dụng chương trình giảng dạy bằng tiếng Anh của các trường đại học hàng đầu thế giới. Ngoài ra, còn có khoảng 350 chương trình hợp tác quốc tế do 85 trường đại học Việt Nam phối hợp với 258 trường đại học từ 33 quốc gia. Trong đó, nhiều nhất là Pháp (86 chương trình), Anh (85 chương trình), Hoa Kỳ (84 chương trình), Úc (49 chương trình) và Trung Quốc (34 chương trình) [4]. Những con số này, chứng tỏ ĐNGV đại học Việt Nam đã có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng.

- *Về công tác nghiên cứu khoa học của ĐNGV đại học*

Công tác nghiên cứu khoa học, công bố quốc tế được đẩy mạnh và chất lượng được nâng lên. Các cơ sở GDĐH ngày càng chủ động hơn trong việc quyết định hướng nghiên cứu và tham gia các nhiệm vụ khoa học công nghệ, từ đó chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ cho các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Nếu như trước đây, việc công nhận học hàm giáo sư, phó giáo sư và học vị tiến sĩ không bắt buộc phải có bài báo công bố quốc tế thì từ năm 2018, quy chế mới đòi hỏi ứng viên phải có công bố quốc tế nằm trong danh mục các tạp chí có uy tín như ISI hoặc Scopus, ... Năm 2019, tổng số bài báo khoa học của Việt Nam được công bố trên hệ thống ISI/ Scopus là 12.475 bài, đứng thứ 49 trên thế giới (tăng 2,7 lần so với năm 2015) [5]. Đến năm 2022, số lượng bài báo quốc tế trong danh mục Web of Science (WoS) tăng thêm 3,5 lần sau 4 năm; số bài báo trong danh mục SCOPUS của các cơ sở GDĐH tăng thêm hơn 4 lần. Sản phẩm của các đề tài, dự án, chương trình khoa học và công nghệ cấp bộ của các đơn vị trực thuộc Bộ đã tăng đáng kể trong các năm qua, trung bình 25%/năm [6]. Tính riêng các trường trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, số công bố khoa học quốc tế, công bố trong nước, sáng chế và tài sản trí tuệ khác tăng dần qua các năm; nhiều đề tài, nhiệm vụ đã đóng góp quan trọng, thiết thực cho các ngành công nghiệp, cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và các địa phương.

Như vậy, trong những năm qua, ĐNGV đại học ngày một nâng cao cả về số lượng và năng lực chuyên môn. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn từng bước được nâng cao về mọi mặt, góp phần tích cực vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước trong giai đoạn vừa qua. Bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của người GV ngày càng vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng. Công tác xây dựng và phát triển ĐNGV đại học trong hơn 35 năm đổi mới đã có những bước chuyển biến quan trọng về nhận thức, quan điểm tư tưởng được thể hiện trong cơ chế, chính sách, pháp luật từ khâu tuyển dụng, đào tạo và quản lý, ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn những hạn chế nhất định:

(1) Số lượng, cơ cấu ĐNGV chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài, tình trạng hụt hẫng giữa các thế hệ GV trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến, thiếu ĐNGV nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao, dù tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ tăng lên nhưng số lượng GV có chức danh Giáo sư, Phó giáo sư lại có xu hướng giảm.

(2) Chất lượng ĐNGV đại học nước ta hiện nay còn yếu, chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của đất nước, xã hội và xu thế hội nhập, tỷ lệ ĐNGV đại học có trình độ đại học vẫn chiếm 7.36%.

(3) Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận GV còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới, tinh thần phục vụ, nhiệt huyết chưa cao [3]. Sự xuống cấp đạo đức nghề nghiệp của một bộ phận GV, theo đó, một bộ phận thầy, cô giáo chạy theo lối sống kiếm tiền, tự đánh mất mình, mất lòng tin của xã hội, làm hình ảnh của mình xấu dần trong mắt SV. Thậm chí, tình trạng một số thầy, cô lợi dụng uy tín của nhà giáo để thương mại hóa các hoạt động giáo dục, thậm chí vô tâm, có những hành động bạo lực, nhục hình xúc phạm nhân cách, danh dự của người học.

Chính vì vậy, trong thời gian tới, công tác phát triển, đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV đại học rất cần chú trọng hơn nữa trong quá trình thực hiện tự chủ GDĐH.

2.3. Giải pháp phát triển ĐNGV đại học trong bối cảnh tự chủ ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Tiếp tục thực hiện tốt Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu TCĐH

Bộ Giáo dục và Đào tạo phối hợp với các cơ sở GDĐH xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV gắn với lộ trình tự chủ, hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo đúng chuẩn chức danh nghề nghiệp. ĐNGV cần có năng lực sư phạm, có năng lực tự học để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như trau dồi đạo đức, nhân cách nhà giáo. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, cần xây dựng được ĐNGV đảm bảo về số lượng và đáp ứng tốt về chất lượng, có đạo đức nghề nghiệp. Các cơ sở GDĐH cần thường xuyên tạo điều kiện cho GV được tham gia các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong và ngoài nước; các khóa tập huấn chuyên sâu để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kĩ năng sư phạm cho ĐNGV cần sát với yêu cầu thực tế, tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn theo định kì.

2.3.2. Tạo sự chuyển biến về nhận thức trong các cơ sở GDĐH đối với việc phát triển ĐNGV

Đây là giải pháp có ý nghĩa quyết định đối với phát triển ĐNGV đại học hiện nay. Bởi vì, trong mọi hoạt động của con người, nhận thức đúng bao giờ cũng là cơ sở để phát huy trách nhiệm, xây dựng động cơ thái độ đúng đắn, xây dựng ý chí quyết tâm cao của từng thành viên trong tổ chức để có biện pháp cụ thể và tự giác hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Nếu nhận thức lệch lạc, thiếu khoa học sẽ dẫn tới hành động thiếu kế hoạch, thụ động và tất yếu hiệu quả sẽ không cao. Vì vậy, tạo sự chuyển biến và thống nhất về nhận thức trong các cơ sở GDĐH đối với việc phát triển ĐNGV, nhất là GV chất lượng cao là giải pháp quan trọng hàng đầu có ý nghĩa quyết định đến chất lượng ĐNGV đại học.

2.3.3. Chú trọng công tác tuyển dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ, GV giảng dạy đúng chuyên môn và phù hợp với năng lực

Để thực hiện tốt yêu cầu này, ngay từ khâu tuyển dụng cần khách quan, công bằng nhằm tuyển những ứng viên có năng lực giảng dạy, khả năng nghiên cứu khoa học, đạo đức phẩm chất tốt. Trong mỗi chuyên ngành, cần bố trí kết hợp giữa các thế hệ GV, GV trẻ với GV lớn tuổi để có sự đan xen, bổ sung về năng lực cũng như kinh nghiệm thực tiễn. Công tác quy hoạch cán bộ cần lựa chọn đúng GV có đủ tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Để thực hiện tốt giải pháp này đòi hỏi các cơ sở GDĐH cần nắm rõ mặt mạnh, mặt yếu của từng GV, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi cho ĐNGV tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới phương pháp dạy học, cũng như phát huy khả năng sáng tạo của mình; thường xuyên trao đổi, tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của GV. Xây dựng ĐNGV đạt chuẩn, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu.

2.3.4. Thực hiện tốt các chính sách đối với ĐNGV

Xây dựng chính sách và tổ chức thực hiện tốt các chính sách sẽ tạo động lực, đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy của GV. Bên cạnh đó, các trường đại học cần không ngừng chăm lo, nâng cao đời sống cho cán bộ GV, thực hiện tốt các chính sách ưu đãi về vật chất, tạo điều kiện cho GV phấn đấu trong công tác, có chính sách thu hút các nhà giáo, nhà khoa học, chuyên gia có kinh nghiệm và uy tín trong và ngoài nước tham gia giảng dạy; việc tuyển dụng, sử dụng, chế độ đãi ngộ cho ĐNGV cần dựa trên sự đánh giá thực tế về năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác. Tăng cường nguồn kinh phí hỗ trợ cho GV học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đầu tư cơ sở vật chất lớp học theo hướng hiện đại. Có thể nói, việc thực hiện tốt các chính sách của các trường đại học sẽ giúp GV yên tâm công tác. Đẩy mạnh quá trình xã hội hóa giáo dục, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị nhằm đáp ứng đầy đủ hơn điều kiện giảng dạy và nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng; liên kết với thị trường lao động, đào tạo đi vào thực chất; tăng cường kiểm soát các khoản chi, gia tăng tiết kiệm, bảo đảm tính hiệu quả trong quản lý và sử dụng nguồn lực. Thường xuyên tổ chức các hội thảo khoa học nhằm đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, đồng thời khuyến khích GV đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài để học hỏi nền giáo dục tiên tiến, hiện đại trên thế giới.

2.3.5. Phát huy khả năng tự nghiên cứu, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGV

Tự chủ không phải đơn thuần là tập trung vào yếu tố tự chủ, tăng quyền cho hiệu trưởng, mà cần phải trao thêm quyền tự chủ cho các nhà khoa học, GV để khai thác tốt hơn năng lực và tạo môi trường sáng tạo tri thức cho đội ngũ này. Vì vậy, phát triển đội ngũ GV theo hướng tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội; thực hiện tiêu chuẩn cán bộ quản lý, GV, các nhà nghiên cứu khoa học; nhanh chóng xây dựng quy chế tuyển dụng, làm việc, đề bạt cán bộ quản lý, GV và nghiên cứu viên để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV trong quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện cho công tác quản lý và điều hành hoạt động của cơ sở GDĐH hiệu quả, huy động các nguồn lực phục vụ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội.

2.3.6. Phát huy tính tích cực của ĐNGV trong việc tự học tập, tự bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu công việc

Kết hợp chặt chẽ đào tạo, bồi dưỡng với tự đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện của ĐNGV. Chất lượng ĐNGV được hình thành do nhiều yếu tố tác động, trong đó, phần lớn

thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ trung tâm thường xuyên của công tác cán bộ. Phẩm chất và năng lực của người GV đại học được tạo nên bởi nhiều yếu tố. Việc đào tạo, bồi dưỡng tại trường và tại đơn vị giữ vai trò chủ đạo. Còn việc tự đào tạo, tự bồi dưỡng và tự rèn luyện của GV là nhân tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của ĐNGV khoa học quân sự chất lượng cao. Thực tiễn không ngừng biến đổi, vì thế, từng GV phải không ngừng học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

3. KẾT LUẬN

Như vậy, qua hơn 35 năm đổi mới đất nước, GDĐH Việt Nam đã có bước phát triển rõ rệt, ĐNGV có trình độ sau đại học đã góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước. Bên cạnh đó, cũng còn nhiều hạn chế, khó khăn đòi hỏi ĐNGV cũng như các cơ quan chủ quản phải tích cực hơn nữa trong việc nâng cao chất lượng ĐNGV đại học hiện nay. Do đó, để tiến tới thực hiện tự chủ trong GDĐH thì vấn đề xây dựng, phát triển, đào tạo và phát triển ĐNGV là yếu tố then chốt.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4/11/2013 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] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 137.

[3] Nguyễn Thị Thu Hương (2012), "*Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp*", Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học, 28.

[4] Ngọc Linh (2021), "*Hơn 28% giảng viên đại học có trình độ tiến sĩ*". Nguồn: https://vietnamnet.vn, ngày 3/01/2021.

[5] Thùy Linh (2020), "*6 thành tựu ngành Giáo dục trong năm học 2019- 2020*". Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 31/10/2020.

[6] Phương Liên (2022), "*Tự chủ đại học: Cuộc cách mạng đổi mới giáo dục đại học*". Nguồn: https://baochinhphu.vn, ngày 4/8/2022.

[7] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học,* Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.

[8] Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục*, Luật số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2019.

[9] Lê Đức Thọ (2021), "*Tự chủ về nhân lực trong các trường đại học công lập ở Việt Nam hiện nay*", Tạp chí Tài chính - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh, số 21 tháng 3, tr. 46-52.

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN - YẾU TỐ QUAN TRỌNG CỦA TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phan Thị Hồng Duyên[1]
Nguyễn Thị Thu Thủy
Trường Đại học Hoa Lư, Ninh Bình

Abstract

Autonomy is currently a mandatory development trend, a necessary condition for higher education institutions in Vietnam in training human resources, especially high-quality human resources, meeting the requirements of the Fourth Industrial Revolution and international integration. The article presents a general overview of university autonomy; the importance of teaching staff to the autonomy of higher education institutions; proposes some key solutions to build a teaching staff to meet the requirements of university autonomy in Vietnam today.

Keywords*: University, lecturer, autonomy, Viet Nam, build.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong điều kiện đổi mới giáo dục hiện nay, khoa học và công nghệ phát triển mạnh mẽ đã có tác động đến mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu của đất nước về đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, cần phải tiếp tục thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó đổi mới quản lý trường đại học, nâng cao tính tự chủ là một yêu cầu cấp thiết. Thực tế ở nước ta cho thấy, việc triển khai tự chủ nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học (GDĐH) ở nước ta được quyết định bởi nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ giảng viên (GV) giữ vai trò đặc biệt quan trọng, vừa là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo, nghiên cứu khoa học, vừa là chủ thể định hướng kiến tạo sự phát triển bền vững của xã hội. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu tự chủ để nâng cao chất lượng giáo dục là vấn đề mà các cơ sở GDĐH cần quan tâm hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái quát chung về tự chủ đại học

2.1.1. Khái niệm tự chủ đại học

Tự chủ đại học không phải là một thuật ngữ mới đối với GDĐH trên thế giới và ở Việt Nam. Theo Hiệp hội các Trường đại học và Cao đẳng Việt Nam cho rằng, tự chủ đại học có nghĩa là "một cơ chế đồng bộ và phù hợp để cung cấp cho tổ chức GDĐH, một thực thể pháp lý có mối liên hệ cơ học và thống nhất về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm, lợi ích trong việc thực hiện nhiệm vụ đối với nghề nghiệp, tổ chức, nguồn nhân lực (NNL), phân bổ, sử dụng các nguồn lực…tạo động lực cho phát triển bền vững và hoạt động hiệu quả của cơ sở GDĐH nhằm thực hiện tốt nhất mục đích nâng cao chất lượng GDĐH, đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội và quốc gia và hội nhập quốc tế" [1].

Mặc dù, có những quan niệm khác nhau về tự chủ đại học, song hiểu một cách chung nhất, tự chủ đại học là việc cho phép một cơ sở GDĐH điều hành hoạt động của tổ

[1] pthduyen@hluv.edu.vn

chức mà không có sự can thiệp từ bên ngoài. Tuy nhiên, tự chủ không có nghĩa cơ sở GDĐH đó nằm ngoài sự chi phối của luật pháp và không có sự đầu tư của nhà nước. Tự chủ đại học được xác định bởi mối quan hệ giữa nhà nước, xã hội và cơ sở GDĐH. Điều đó, một mặt, phát huy năng lực nội tại của các cơ sở GDĐH, mặt khác, giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của cơ quan công quyền đối với các cơ sở GDĐH.

2.1.2. Nội dung về tự chủ đại học

Tự chủ là quyền phổ biến của các trường đại học trên thế giới, song được thực hiện với những mức độ và cách thức khác nhau tùy mỗi nước. Ở Việt Nam, tự chủ đại học được xác định tại khoản 2, điều 32, Luật bổ sung, sửa đổi một số điều của Luật GDĐH 2018, bao gồm các nội dung chủ yếu: "3. Quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật.

4. Quyền tự chủ trong tổ chức, nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng, cho thôi việc đối với GV, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật.

5. Quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý, sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên và chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật"[2].

Qua các nội dung quy định nói trên có thể thấy, quyền tự chủ về học thuật của cơ sở GDĐH về bản chất đó là sự chủ động trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của mình. Các cơ sở GDĐH khi đủ điều kiện theo quy định sẽ được tự quyết định về những vấn đề đào tạo; mở ngành và xây dựng, ban hành các chương trình đào tạo; các tiêu chuẩn học thuật, phương thức, số lượng và chất lượng tuyển sinh; các công bố khoa học, sáng tạo, chuyển giao công nghệ; hoạt động phục vụ cộng đồng.

Bản chất quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự đó là các cơ sở GDĐH có sự chủ động về các phương thức tổ chức, quản lý nguồn lực bên trong (con người, cơ sở vật chất…) nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng các hoạt động để phát triển nhà trường. Vì vậy, thực hiện tự chủ thì các cơ sở GDĐH cần được tự quyết định và chủ động trong việc xây dựng cơ cấu tổ chức, phân tách, thành lập các đơn vị thuộc và trực thuộc, tuyển dụng, quy hoạch, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, đãi ngộ nhân tài, đồng thời xây dựng chiến lược phát triển nhà trường có tầm nhìn dài hạn và định hướng rõ ràng. Quyền tự chủ trong tài chính, tài sản của cơ sở GDĐH là các trường đại học được trao quyền tự quyết định, tự chịu trách nhiệm về các khoản thu, chi của đơn vị mình đảm bảo các nguồn lực bên trong phục vụ cho các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng của cơ sở giáo dục đào tạo đại học trong khuôn khổ mà pháp luật quy định. Theo đó, các trường đại học cần được tự quyết định, chủ động trong việc khai thác, tìm kiếm các nguồn lực tài chính; cách thức sử dụng các nguồn tài chính, tài sản hiện có, có kế hoạch đầu tư tài sản ngắn, dài hạn; cân đối các nguồn thu chi tài chính để đảm bảo hệ thống tài chính minh bạch và theo đúng quy định của pháp luật.

2.1.3. Mục tiêu của tự chủ đối với các cơ sở GDĐH

Thứ nhất, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho cơ sở GDĐH trong học thuật, tổ chức công việc, sắp xếp lại bộ máy nhân sự và nguồn lực tài chính, tài sản để hoàn thành nhiệm vụ được giao; phát huy mọi khả năng của cơ sở GDĐH để đào tạo NNL chất lượng cao cho xã hội; tăng nguồn thu, nhằm từng bước giải quyết thu nhập cho cán bộ, GV, nhân viên; đầu tư phát triển nhà trường.

Thứ hai, tạo thế chủ động, nâng cao năng lực của các cơ sở GDĐH trong việc GD&ĐT, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng; bố trí, sử dụng có hiệu quả NNL chất lượng cao; quản lý, sử dụng các nguồn lực tài chính đúng quy định của pháp luật để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Từ đó, nó đã góp phần tăng nguồn thu, nâng cao đời sống của cán bộ, GV, nhân viên nhà trường. Đồng thời, phát huy tính năng động, sáng tạo, chủ động của cán bộ, GV, nhân viên trong việc xây dựng và phát triển "thương hiệu" nhà trường. Theo Thứ trưởng Bộ GD&ĐT Hoàng Minh Sơn: "Mục tiêu của tự chủ đại học là tối ưu hóa hoạt động của toàn hệ thống. Theo đó, các trường đại học năng động, sáng tạo, hoạt động hiệu quả hơn; cơ quan quản lý tập trung làm tốt hơn chức năng giám sát, hỗ trợ; cùng với đó là nâng cao chất lượng, mang lại lợi ích lớn hơn cho người học và xã hội" [3].

2.1.4. Điều kiện để các trường đại học thực hiện tự chủ

Tự chủ là yêu cầu cần thiết đối với các cơ sở GDĐH, Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: "Thúc đẩy xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời. Đẩy mạnh tự chủ đại học" [4]. Để thực hiện được điều đó, các cơ sở GDĐH cần có các điều kiện cơ bản như: Có được thương hiệu và khẳng định đẳng cấp về quy mô và chất lượng đào tạo; các ngành nghề đào tạo phải gắn với nhu cầu xã hội, có khả năng ổn định về đầu vào và được xã hội chấp nhận sử dụng sản phẩm đầu ra; cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị đảm bảo phục vụ đầy đủ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng (giảng đường, phòng thực hành thí nghiệm, nhà đa năng, khu vui chơi sinh hoạt văn hóa thể thao, ký túc xá, căng tin...); hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng tạo và chuyển giao công nghệ phát triển về số lượng, chất lượng, được áp dụng vào thực tiễn mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội; đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn, có năng lực quản lý tốt; đội ngũ giảng viên vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ, tâm huyết với nghề, có khả năng chủ động, sáng tạo, linh hoạt trong mọi hoạt động của nhà trường; mở rộng quan hệ hợp tác với các cơ sở GDĐH, doanh nghiệp trong và ngoài nước để khai thác các nguồn lực đảm bảo cho sự phát triển lâu dài và bền vững của nhà trường. Trong đó, đội ngũ GV là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng.

2.2. Tầm quan trọng của đội ngũ GV đối với tự chủ GDĐH Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, khái niệm GV đại học.

Theo Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở GDĐH công lập bao gồm: GV cao cấp (hạng I) - Mã số: V.07.01.01; GV chính (hạng II) - Mã số: V.07.01.02; GV (hạng III) - Mã số: V.07.01.03; Trợ giảng (hạng III) - Mã số: V.07.01.23. Đồng thời, Thông tư đã quy định rõ tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với từng loại GV. Trong đó, cơ bản là: GV tâm huyết với nghề, giữ gìn phẩm chất, danh dự nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, tôn trọng và hợp tác với đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao

dung, độ lượng, tận tụy với công việc; thực hiện đúng nội quy, quy chế của cơ sở GDĐH công lập và các quy định pháp luật của ngành Giáo dục. Về năng lực chuyên môn: nắm vững kiến thức cơ bản hoặc có kiến thức vững vàng, chuyên sâu về môn học được phân công giảng dạy và có kiến thức tổng quát về một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm; có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng ngoại ngữ trong thực hiện các chức năng của GV trường đại học.

Có thể hiểu GV là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở các cơ sở GDĐH; có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên, được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy; có phẩm chất đạo đức tốt, có đủ điều kiện tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở trường đại học.

Thứ hai, tầm quan trọng của đội ngũ GV đối với tự chủ GDĐH Việt Nam hiện nay.

Trong điều kiện phát triển của khoa học và công nghệ hiện nay, tự chủ đại học là yếu tố cơ bản, điều kiện, tiền đề cần thiết để các cơ sở GDĐH có thể tự quyết định trong các hoạt động, nhằm phát huy tiềm lực, cải tiến nâng cao chất lượng đào tạo trong bối cảnh mới. Vì vậy, trong điều kiện nguồn lực đầu tư của nhà nước cho giáo dục còn hạn hẹp, việc trao quyền tự chủ đầy đủ cho các cơ sở GDĐH là biện pháp đột phá, hữu hiệu để phát triển nâng cao chất lượng giáo dục đại học nước ta hiện nay.

Ngày 25/10/2017, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành Nghị quyết số 19-NQ/TW Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về "*tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*". Trong đó, tự chủ đại học được Trung ương chỉ đạo rất cụ thể: "Áp dụng mô hình quản trị đối với các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư như mô hình quản trị doanh nghiệp. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả cơ chế hội đồng trường trong các trường đại học theo hướng, hội đồng trường là cơ quan thực quyền cao nhất của trường đại học; bí thư đảng ủy kiêm chủ tịch hội đồng trường" [5].

Điều đó cho thấy, lãnh đạo các trường đại học phải xem mình như là những doanh nghiệp và thường xuyên điều chỉnh chiến lược phát triển môi trường cạnh tranh như hiện nay. Đặc biệt, trước yêu cầu của nền kinh tế thị trường, bối cảnh toàn cầu hóa và đổi mới giáo dục, đòi hỏi các cơ sở GDĐH phải vận dụng các thể chế, quy luật, mô hình quản trị NNL của doanh nghiệp để quản trị nhà trường, trong đó, có hoạt động phát triển đội ngũ GV. Bởi vì, đội ngũ GV là nhân tố hàng đầu quyết định chất lượng giáo dục. GV là chủ thể của quá trình GD&ĐT. Phẩm chất đạo đức, khả năng, trình độ nhận thức và sự phát triển tư duy độc lập, sáng tạo của sinh viên một mặt, phụ thuộc vào chương trình giáo dục, sách giáo khoa, nhân cách của họ; mặt khác, phụ thuộc vào phẩm chất đạo đức, chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của GV - "nhân vật chủ đạo" trong nhà trường. Mặc dù, sự phát triển của khoa học và công nghệ, các phương tiện dạy học có hiện đại đến đâu đi chăng nữa, cũng không thể thay thế được hoàn toàn vai trò của người GV. Trong giai đoạn đổi mới đất nước hiện nay, cần phải đào tạo được NNL chất lượng cao và nâng cao mặt bằng dân trí trong toàn xã hội. Song trước hết, phải biết nuôi dưỡng, phát triển NNL ngay từ tuổi ấu thơ đến lúc trưởng thành và trong suốt cuộc đời của mỗi một con người về các mặt trí lực, thể lực, tâm lực, nhất là về mặt năng lực nghiệp vụ chuyên môn và phẩm chất đạo đức. Trọng trách này được giao cho ngành giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), mà lực lượng nòng cốt là đội ngũ nhà giáo.

2.3. Thực trạng đội ngũ GV ở các cơ sở GDĐH hiện nay

Trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, các cơ sở GDĐH muốn thực hiện được tự chủ, trước hết, cần phải nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả giảng dạy. Sứ mệnh hiện nay của các cơ sở GDĐH là đào tạo, bồi dưỡng NNL cho chuyên môn nghiệp vụ cao, có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng được yêu cầu phát triển một nền giáo dục tiên tiến, trách nhiệm, hiện đại. Do đó, việc phát triển đội ngũ GV nâng cao về số lượng và chất lượng, năng động, đổi mới, sáng tạo, có trình độ chuyên môn vững vàng, phương pháp giảng dạy tích cực, thích ứng đòi hỏi thực tiễn là yêu cầu cấp bách hiện nay.

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê số liệu GV đại học trong vòng 5 năm (từ năm 2015 - 2020) có tăng cả về số lượng và chất lượng: "Năm 2015, cả nước có khoảng 69.591 GV, đến năm 2020, đội ngũ GV đã tăng lên 76.576 GV. Như vậy, trong vòng 5 năm qua, cả nước được bổ sung thêm khoảng hơn 7.000 GV - tính ra trung bình mỗi năm có thêm khoảng hơn 1.400 GV giảng dạy" [6].

Về trình độ chuyên môn của GV phần lớn được đào tạo đại học và trên đại học. Tuy nhiên, "tính đến năm 2020, số lượng GV có trình độ đại học, cao đẳng vẫn còn 5.980 GV (chiếm 7,81%)... Số lượng GV cần đào tạo để nâng trình độ đạt trình độ chuẩn thạc sĩ khoảng gần 6.000 người"[6]. Theo thông tin từ Bộ GD&ĐT, "tỷ lệ GV đại học có học hàm giáo sư của cả nước chưa đến 1% tổng số GV trong cả nước. Tổng số GV làm việc toàn thời gian của cả nước tính đến 31/12/2021 là hơn 85.000 người. Trong đó, số GV có chức danh Giáo sư chỉ là 757 người - đây là số lượng giáo sư đang giảng dạy, không tính những người đã về hưu hoặc không tham gia giảng dạy - chiếm tỷ lệ chỉ 0,89%. Đây cũng là thành phần ít nhất trong cơ cấu trình độ GV. Số GV có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ đông đảo nhất với 60,35%. Số GV có chức danh Phó giáo sư cũng chỉ chiếm 6,21%. Số GV có học vị tiến sĩ là 25,19% và có trình độ đại học là 7,36%" [7].

Đội ngũ GV đang bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp; trình độ chuyên môn của một bộ phận nhà giáo còn yếu, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, chưa đáp ứng được yêu cầu dạy, học theo định hướng phát triển năng lực. Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong quản lý, dạy và học của nhiều giáo viên còn hạn chế, nhất là ở những giáo viên lớn tuổi… Cơ cấu đội ngũ GV đại học chưa hợp lý. Việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đào tạo sư phạm giáo viên phổ thông chủ yếu dựa trên năng lực của cơ sở đào tạo, chưa xuất phát từ nhu cầu xã hội, gắn với nhu cầu đào tạo giáo viên theo từng cấp học, môn học, vùng, miền, địa phương dẫn đến cung vượt cầu và tình trạng vừa thừa, vừa thiếu" [8]. Vì vậy, các cơ sở GDĐH cần phải có các biện pháp để thực hiện tốt Đề án "*Nâng cao năng lực đội ngũ GV, cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT giai đoạn 2019 - 2030*".

2.4. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, các cơ sở GDĐH phải xây dựng và thực hiện tốt chiến lược phát triển đội ngũ GV nhằm đáp ứng yêu cầu tự chủ.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII đã khẳng định: "Khâu then chốt để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục là phải đặc biệt chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và tiêu chuẩn hoá đội ngũ giáo viên cũng như cán bộ quản lý giáo dục cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ... Phát huy

truyền thống "tôn sư trọng đạo", sử dụng giáo viên đúng năng lực, đãi ngộ theo tài năng và cống hiến với tinh thần ưu đãi và tôn vinh nghề dạy học" [9]. Do đó, trước hết các cơ sở GDĐH cần rà soát, đánh giá kỹ lưỡng nhu cầu xã hội để xây dựng chiến lược phát triển ngành đào tạo đại học và sau đại học. Từ đó, có chiến lược phát triển đội ngũ GV phù hợp bảo đảm phát triển cả về số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng được củng cố và nâng cao. Tăng cường phát triển đội ngũ GV có trình độ cao (tiến sĩ, học hàm giáo sư, phó giáo sư), GV có nhiều kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thứ hai, đẩy mạnh tự chủ giáo dục theo lộ trình tạo động lực để đội ngũ GV nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Tự chủ giúp cho các cơ sở GDĐH hoạt động năng động, linh hoạt trong môi trường cạnh tranh, là động lực to lớn cho sự đổi mới và phát triển của cơ sở giáo dục. Bởi, chất lượng, uy tín của cơ sở GDĐH tự chủ có mối quan hệ biện chứng với cuộc sống của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên ở đó. Thu nhập của cán bộ, GV, nhân viên được xây dựng trên uy tín và chất lượng "thương hiệu" của cơ sở GDĐH. Vì vậy, để thực hiện tự chủ các cơ sở giáo dục phải xây dựng lộ trình và nghiêm túc thực hiện, trước hết, cần xây dựng cơ chế đặc thù để tuyển dụng nhân tài, có kế hoạch, chế độ, chính sách khuyến khích, bắt buộc GV đi học, bồi dưỡng nâng cao trình độ tiến sỹ, ngoại ngữ, tin học, nghiên cứu khoa học; xây dựng chính sách cụ thể để "tạo nguồn" giáo sư, phó giáo sư với những GV có tiềm năng; có những biện pháp giữ chân GV giỏi, cam kết sau khi đào tạo sẽ tiếp tục giảng dạy tại trường; kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục theo quy định của Bộ GD&ĐT; phát triển và đổi mới các ngành đào tạo mũi nhọn và cơ cấu lại các ngành quản lý hiện có theo hướng đổi mới tiếp cận nhu cầu xã hội. Thực hiện tốt "Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ GV và cán bộ quản lý các cơ sở GDĐH cần được coi trọng vì đây là yếu tố quyết định chất lượng GDĐH" [10].

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hệ thống pháp luật về tự chủ đại học.

Để thực hiện tự chủ đại học có hiệu quả, cần phải xem xét sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các văn bản pháp luật liên quan nhằm đảm bảo tính đồng nhất và tạo điều kiện tốt để thực hiện thành công quyền tự chủ đại học trong các cơ sở GDĐH. Xây dựng hành lang pháp lý chặt chẽ, khả thi ràng buộc sự tự chịu trách nhiệm của người đứng đầu nhà trường với xã hội về hiệu quả sử dụng tài sản và chất lượng của những sản phẩm do trường đào tạo, thông qua việc: xây dựng quy chế, quy định thực hiện các nội dung tự chủ với trách nhiệm đi kèm và khung pháp lý xử lý cụ thể; xây dựng cơ chế kiểm soát, tự giám sát chặt chẽ trong các lĩnh vực tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Đồng thời, xây dựng, ban hành các văn bản pháp luật và hướng dẫn cụ thể hơn nữa về tự chủ, nhất là tự chủ về học thuật, xác định quyền quyết định những vấn đề được nghiên cứu, giảng dạy, cách thức triển khai của cơ sở GDĐH. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, đưa ra những chính sách đồng bộ và chế độ quản lý phù hợp với đặc điểm của đại học hiện đại, nhằm tạo động lực cho các cơ sở giáo dục tự chủ, bảo đảm các nội dung đã được quy định trong Luật GDĐH.

Thứ tư, tăng cường đánh giá chất lượng và nâng cao vai trò giám sát của các cơ quan chức năng và Nhân dân đối với cơ sở GDĐH.

Đánh giá chất lượng của các cơ sở GDĐH có vai trò quan trọng, tăng tính minh bạch của thông tin và là điều kiện để đảm bảo chất lượng GDĐH, điều kiện cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo, vị thế của các cơ sở GDĐH. Đây cũng chính là một hình

thức quảng bá tốt nhất đối với "thương hiệu" của cơ sở GDĐH. Vì vậy, để thực hiện tốt điều này cần huy động các đối tượng xã hội tham gia thực hiện việc giám sát như các cơ quan tư vấn, đánh giá, kiểm định chất lượng, nhà tài trợ, nhân dân. Đa dạng hóa việc giám sát hoạt động của các cơ sở GDĐH như: đưa thông tin lên các diễn đàn, báo chí; đánh giá, kiểm định chất lượng đối với cơ sở giáo dục nhằm chống bệnh thành tích, hư học, hư danh, coi trọng "học thật, thi thật, nhân tài thật".

Thứ năm, các cơ sở GDĐH cần coi trọng đầu tư cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập.

Các cơ sở GDĐH cần chủ động đầu tư phát triển, sử dụng và khai thác hiệu quả cơ sở vật chất; nâng cấp giảng đường, phương tiện, thiết bị dạy học; thực hiện chuyển đổi số trong giáo dục, ưu tiên đầu ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học.

3. KẾT LUẬN

Tự chủ đại học là xu thế tất yếu trong điều kiện phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ hiện nay. Đó là điều kiện cần thiết để thực hiện phương thức quản trị đại học tiên tiến. Nó giúp cho các cơ sở GDĐH ý thức trách nhiệm, nghĩa vụ của mình đối với xã hội, tạo điều kiện cho cơ sở GDĐH tích cực, chủ động, sáng tạo trong thực hiện sứ mạng, nhiệm vụ của mình. Đồng thời, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học góp phần tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước về giáo dục đào tạo và vấn đề cốt yếu là nâng cao chất lượng đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực và quốc tế. Trong quá trình đổi mới GDĐH, Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: "... thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi mô hình trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư". Do đó, việc nghiên cứu tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh hiện nay vừa mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn cần thiết. Tuy nhiên, để tự chủ đại học các cơ sở GDĐH có nhiều giải pháp, trong đó quan tâm đầu tư xây dựng đội ngũ GV cả về số lượng và chất lượng là yêu cầu đặc biệt quan trọng.

Tài liệu tham khảo

[1] Hiệp hội Các trường đại học và cao đẳng Việt Nam (2017), *Tự chủ đại học: Cơ hội và thách thức*, NXB Thông tin và Truyền thông, Hà Nội, tr. 22.

[2] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018.QH14, ngày 19/11/2018.

[3] *Mục tiêu của tự chủ đại học là tối ưu hóa hoạt động của toàn hệ thống*. Nguồn: https://tuyensinh.tvu.edu.vn, ngày 27/11/2020.

[4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 233.

[5] Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập*.

[6] Doãn Nhàn (2022), *Cả nước có gần 6.000 giảng viên đại học chưa đạt chuẩn trình độ tính đến năm 2020*. Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 29/8/2022.

[7] Thanh Hùng (2022), *Tỷ lệ giảng viên đại học có chức danh giáo sư ở Việt Nam chỉ đạt 0,89%.* Nguồn: https://vietnamnet.vn, ngày 14/9/2022.

[8] Nguyễn Hữu Độ (2019), *"Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở Việt Nam".* Nguồn: https://tcnn.vn, ngày 8/3/2019.

[9] Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện hội nghị lần thứ hai, Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 13.

[10] Thủ tướng Chính phủ (2019), Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 *Phê duyệt Đề án "Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030*".

TẠO ĐỘNG LỰC CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thanh Thương[1]
Học viện Quản lý giáo dục

Nguyễn Thị Lan Hương
Trường Cao đẳng Công nghiệp thực phẩm

Abstract

Motivating the teaching staff is one of the key factors determining the success of the autonomy process at universities in Vietnam. This paper studies and recommends measures and solutions that universities need to consider relating to quality management and administration system; salary, motivations to retain the teaching staff and encourage them to contribute to the development of the school.

Keywords*: Lecturers, quality management, motivational method, motivation, university autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học (TCĐH) là một xu hướng phổ biến trên thế giới và được hiểu ngắn gọn là khả năng của trường đại học được hoạt động theo cách thức mình lựa chọn để đạt được sứ mạng và mục tiêu do trường đặt ra. Ở nhiều quốc gia khác nhau, các cấp độ tự chủ của trường đại học có những điểm khác nhau phụ thuộc vào chính sách của từng nước. Mặc dù còn không ít cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH) gặp phải nhiều khó khăn trong quá trình thực hiện tự chủ, song một điều không thể phủ nhận là tự chủ đã và đang giúp cho các CSGDĐH thực hiện tốt hơn vai trò, sứ mệnh của mình, đồng thời cũng đa dạng hóa hoạt động giáo dục, tăng tính cạnh tranh lành mạnh cho mỗi trường.

Ở nước ta, từ năm 2003, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg về việc ban hành "Điều lệ trường đại học", ở Điều 10 đã nêu rõ "trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự" [1].

Tại hội nghị TCĐH năm 2022 do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức, hơn 900 đại biểu là lãnh đạo các bộ, ban, ngành trung ương, đại diện các hiệp hội, tổ chức quốc tế, chủ tịch hội đồng trường, giám đốc, hiệu trưởng của các CSGDĐH trong cả nước đã tham dự và thảo luận về ba chủ đề: chiến lược phát triển và hội nhập quốc tế, đổi mới quản trị đại học và quản lý nhà nước; nguồn lực cho phát triển GDĐH. Nhiều vấn đề xoay xung quanh ba chủ đề đã được bàn tới, trong đó có vấn đề tạo động lực cho đội ngũ giảng viên (GV) trong bối cảnh TCĐH ở Việt Nam - một trong những chìa khóa quyết định sự thành công của quá trình tự chủ tại các trường đại học.

[1] brightside195@yahoo.com

2. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN TCĐH VÀ TẠO ĐỘNG LỰC CHO GV Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ Ở VIỆT NAM

Từ khi ban hành "Điều lệ trường đại học" theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg, hàng loạt văn bản chỉ đạo đã tiếp tục được ban hành nhằm đưa TCĐH thành xu hướng chủ yếu của các CSGDĐH ở nước ta. Các văn bản có liên quan đến triển khai TCĐH gồm có: Luật Giáo dục năm 2005 (đề cập đến việc thực hiện phân công, phân cấp quản lý giáo dục, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục); Nghị quyết 14/2005/NQ-CP của Chính phủ ban hành ngày 2/11/2005 (về đổi mới cơ bản và toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020 chủ trương đổi mới cơ chế quản lý, chuyển các CSGDĐH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ…); Thông tư liên tịch 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV tháng 4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ (hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo); Nghị quyết 05-NQ/BCSĐ của Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới GDĐH giai đoạn 2010-2012 (chỉ đạo tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và kiểm soát bên trong của trường đại học phù hợp với các quy định của Nhà nước); Chỉ thị 296/CT-TTg ngày 27/2/2010 của Thủ tướng Chính phủ (đổi mới quản lý giáo dục trong giai đoạn 2010-2012); Luật GDĐH (sửa đổi, bổ sung năm 2013, 2014, 2015, 2018) đặc biệt quan tâm đến vấn đề tự chủ của CSGDĐH; trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, XIII của Đảng cũng đã đề cập đến TCĐH…

Thực hiện sự chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và Bộ, ngành liên quan, các trường đại học đã từng bước tiến hành tự chủ, từ toàn thể hệ thống GDĐH như một trường đại học lớn, chịu sự quản lý nhà nước về mọi mặt thông qua cơ quan chủ quản là Bộ Giáo dục và Đào tạo thì đến giai đoạn hiện nay các trường đại học đã và đang dần được trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, thể hiện qua các văn bản pháp quy của Nhà nước. Cụ thể, hiện nay "Cả nước có 154/170 CSGDĐH công lập đã thành lập hội đồng trường theo Luật số 34 và Nghị định 99 (đạt 90,6%). Việc thành lập hội đồng trường tại các trường trực thuộc các bộ, ngành, địa phương đạt tỉ lệ 91,18%. Đại đa số các trường thực hiện tự chủ ở mức độ toàn diện và sâu rộng đều đã mang lại hiệu quả tích cực (trên 77%)"; "Hiện nay, đã có 142/232 trường đại học đủ điều kiện tự chủ theo quy định của Luật GDĐH" [2].

Về cơ bản, TCĐH ở nước ta được thể hiện rõ nét trên ba mặt: - Tự chủ về chuyên môn học thuật; - Tự chủ về tài chính; - Tự chủ về tổ chức, nhân sự. Trên từng mặt cụ thể của quá trình thực hiện tự chủ, các kết quả đạt được đã cho thấy những hiệu quả tích cực: "Theo kết quả khảo sát, trên 80% các trường trả lời khảo sát triển khai tự chủ toàn diện, sâu rộng về tuyển sinh và đào tạo dẫn đến kết quả đạt được tích cực (trên 85%). Trên 65% các trường trả lời khảo sát triển khai tự chủ toàn diện, sâu rộng về hoạt động khoa học và công nghệ, kết quả đạt được tích cực (trên 80%)"; "Các trường có chính sách cạnh tranh, thu hút GV giỏi chuyên môn và khả năng nghiên cứu khoa học. Tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ ngày một tăng, từ 25% năm 2018 lên trên 31% năm 2021"; "Từ năm 2018 đến năm 2021, tổng thu của các CSGDĐH tự chủ đa phần tăng lên, tổng thu ngoài ngân sách Nhà nước cấp chi thường xuyên cũng tăng; thu nhập bình quân tăng 20,8% đối với GV và 18,7% đối với cán bộ quản lý. GV thu nhập trên 200 triệu đồng/năm tăng từ 19,4% lên 31,34%; thu nhập trên 300 triệu đồng trở lên tăng từ 0,75% lên 5,97% sau 3 năm thực hiện tự chủ" [2] … Những con số trên phần nhiều thể hiện vai trò của đội ngũ GV trong việc đóng góp vào những thành tựu của quá trình TCĐH.

Những thành tựu đã đạt được của quá trình TCĐH ở nước ta đã tạo ra nhiều cơ hội, đồng thời cũng đặt ra những thách thức đối với quản lý và phát triển đội ngũ GV.

- Nguồn thu từ ngân sách giảm khiến cho các trường đại học thuộc nhóm "mạnh" có thể tự chủ thu, chi, tăng tiền lương với GV nhưng ở nhóm ngược lại có thể gây nên những suy giảm về thu nhập hoặc thu nhập thấp hơn so với các trường khác. Ví dụ: Trường Đại học Quốc tế thuộc Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, thu nhập bình quân hàng tháng của GV khoảng 50 triệu (số liệu năm 2020), Trường Đại học Khoa học Tự nhiên có thu nhập GV xấp xỉ 20 triệu/tháng (số liệu năm 2020) [3]. Nếu tính theo hệ số lương như hiện nay, GV đại học nếu ở bậc lương cao nhất, tính theo hệ số lương hiện tại là xấp xỉ 7,5 triệu/tháng (chưa kể phụ cấp), mức lương bậc cao nhất của GV chính là 10,1 triệu/tháng (chưa kể phụ cấp). Đối với GV làm việc tại các thành phố lớn với mức chi tiêu đắt đỏ thì tiền công danh nghĩa không đủ cho tiền công thực tế. Điều này đã dẫn đến tình trạng các CSGDĐH có mức chi trả lương cao sẽ thu hút được nhiều GV giỏi, còn những trường có mức chi trả lương thấp sẽ rơi vào nguy cơ "chảy máu chất xám", thiếu hụt nhân sự và dẫn đến hệ quả về không đủ chỉ tiêu mở mã ngành hoặc duy trì ngành học, từ đó dẫn đến nhiều hệ lụy khác ảnh hưởng đến mọi hoạt động của CSGDĐH.

- Trong những năm qua, nhiều thành tựu về tự chủ học thuật, nghiên cứu khoa học và công tác chuyên môn đã được ghi nhận, song những thách thức đặt ra với đội ngũ GV vẫn còn rất lớn. Số lượng trường đại học ở Việt Nam được thế giới công nhận và xếp hạng vẫn là con số khiêm tốn. "Năm 2022, Tổ chức Giáo dục Quacquarelli Symonds (QS) công bố Bảng xếp hạng các trường đại học theo lĩnh vực. Ở lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ, Việt Nam có 5 đại học được xếp hạng cao trong tốp 500 thế giới; lĩnh vực kinh doanh và kinh tế theo Bảng xếp hạng Times Higher Education, Việt Nam có 2 đại diện; lĩnh vực khoa học xã hội, Việt Nam có 3 đại diện" [2]. Số lượng bài báo quốc tế đăng trên các tạp chí uy tín có tăng nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra và có sự phân bố không đều trên các lĩnh vực nghiên cứu: "Các lĩnh vực đóng góp chủ đạo vào công bố quốc tế của Việt Nam là Khoa học tự nhiên (49%), Khoa học y dược (20,8%), Khoa học kỹ thuật và công nghệ (19,5%). Lĩnh vực Khoa học nông nghiệp, Khoa học xã hội và nhân văn chiếm khoảng 10% số lượng công bố, trong đó Khoa học nhân văn đóng góp số công bố ít nhất" [4].

Các công bố này ảnh hưởng trực tiếp tới việc đánh giá thành tích nghiên cứu khoa học của GV và là điều kiện để phong học hàm, học vị. Chi phí phản biện cho mỗi bài báo đăng trên tạp chí quốc tế uy tín cũng là con số không nhỏ nhưng chính sách đãi ngộ đối với GV có công bố quốc tế lại ở nhiều mức khác nhau. Đối với đội ngũ GV thuộc lĩnh vực Khoa học xã hội và nhân văn thì những khó khăn lại tăng lên gấp nhiều lần trong thực hiện các công bố quốc tế đúng chuyên ngành, nhất là ngành Chính trị học, Triết học… GV gặp phải nhiều thách thức trong việc khẳng định năng lực căn cứ trên những tiêu chuẩn quốc tế đã làm nảy sinh tiêu cực trong nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó, các trường đại học có những chuyên ngành đào tạo thuộc lĩnh vực Khoa học xã hội cũng bị giảm tính cạnh tranh trong tuyển sinh do ngành nghề không hấp dẫn. Đây là những rào cản không nhỏ trong phát triển đội ngũ GV, gây ảnh hưởng chung đến thực hiện TCĐH ở nước ta.

3. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT TẠO ĐỘNG LỰC CHO ĐỘI NGŨ GV TRONG BỐI CẢNH TCĐH Ở VIỆT NAM

Thực trạng những thành tựu và hạn chế của TCĐH đã chỉ ra những vấn đề về tạo động lực cho đội ngũ GV phát triển, gắn bó và cống hiến với cơ sở đào tạo trong bối cảnh TCĐH. Các nhà quản lý phải đưa ra được những phương án vừa giúp GV có được thu nhập tăng thêm để họ yên tâm cống hiến; có những cơ chế, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, động viên kịp thời (cả bằng vật chất và tinh thần) để họ có thể gắn bó với đơn vị, sẵn sàng chia sẻ khó khăn và vượt qua thách thức, cùng hướng đến những mục tiêu chung. Vì vậy, để hướng tới những mục tiêu đó, chúng tôi đưa ra một số đề xuất như sau:

3.1. Hoàn thiện hệ thống quản trị, quản lý chất lượng tổng thể trong thực hiện TCĐH

Quản trị nhà trường là hoạt động xây dựng kế hoạch, định hướng, quy định trong nhà trường mà chủ thể quản trị ở đây chính là hội đồng trường. TCĐH gồm có: tự chủ nguồn nhân lực; tự chủ trong các hoạt động học thuật và các chương trình giáo dục; tự chủ trong tuyển sinh và quản lý sinh viên; tự chủ trong nghiên cứu và xuất bản, giảng dạy và hướng dẫn học viên; tự chủ trong quản lý hành chính và tài chính… Quản trị nhà trường trong bối cảnh tự chủ là một trong những chiến lược quan trọng của các trường đại học bởi quản trị tốt là nền tảng cơ bản để các trường đại học có thể điều hành, quản lý nguồn nhân lực, quản lý hoạt động chuyên môn, hoạt động nghiên cứu khoa học, quản lý hành chính, quản lý cơ sở vật chất… tiến tới nâng cao năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Để hoàn thiện hệ thống quản trị, quản lý chất lượng tổng thể của nhà trường trong bối cảnh tự chủ, mỗi CSGDĐH cần phải xây dựng lộ trình tự chủ với sứ mạng, tầm nhìn, giá trị đặc trưng cho mỗi đơn vị. Trong chiến lược phát triển đơn vị của mỗi CSGDĐH cần được thể hiện rõ vị trí, vai trò của từng thành viên với những yêu cầu về vị trí việc làm. Chất lượng đào tạo của một CSGDĐH được minh chứng qua năng lực có việc làm của người học sau khi kết thúc chương trình đào tạo và các nhà tuyển dụng đánh giá cao đối với những nhân sự được đào tạo tại cơ sở đó. Muốn hướng tới mục tiêu này, các CSGDĐH cần có chiến lược phát triển đội ngũ GV, trong đó đảm bảo đội ngũ GV đủ về số lượng và mạnh về chất lượng nhằm thực hiện tốt các kế hoạch đào tạo của nhà trường; xây dựng chiến lược trước mắt và lâu dài về đội ngũ GV kế cận và có lộ trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; có kế hoạch kiểm tra đánh giá, qui hoạch, tuyển chọn, sử dụng, sắp xếp vị trí việc làm phù hợp để tạo động lực phấn đấu cho đội ngũ GV… Với những định hướng rõ ràng, các CSGDĐH sẽ thực sự chủ động trong các hoạt động quản trị của mình, và sẽ đưa ra được những giải pháp phù hợp với cơ sở về quản trị nhân lực cũng như các lĩnh vực khác, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

3.2. Nhà trường cần đặc biệt quan tâm đến việc tăng thu nhập cho đội ngũ GV

Theo lộ trình tăng mức lương cơ sở năm 2023 sẽ được thực hiện vào 1/7/2023, tăng từ 1.490.000 đồng lên 1.800.000 đồng. Như vậy, lương mức cao nhất của GV (hệ số 4,32) sẽ là xấp xỉ 7,8 triệu đồng/tháng (chưa kể phụ cấp); lương của GV chính (hệ số 6,44) sẽ là xấp xỉ 11,6 triệu đồng/tháng (chưa kể phụ cấp). Như đã nêu ở thực trạng, mức lương này so với một số trường có thu nhập từ 30-50 triệu đồng/tháng vẫn là một khoảng cách xa và cũng chưa thể đáp ứng mức chi tiêu tại các thành phố lớn. Tiền lương của GV phải đủ cho những sinh hoạt vật chất tối thiểu (bao gồm giá trị tư liệu sinh hoạt tái sản xuất

sức lao động của GV, của con cái người GV) và bù đắp phí tổn đào tạo chuyên môn (tiền lương của GV đại học cần phải phản ánh đúng đắn vị trí, chất lượng, hiệu quả công việc có tính đặc thù gắn với chuyên môn cao). Khi mức lương đáp ứng được nhu cầu và góp phần khẳng định vị trí của người GV trong xã hội, thì bản thân nó trở thành một động lực thúc đẩy GV lao động, cống hiến xứng đáng.

Một trong những nội dung của TCĐH là tự chủ về tài chính, vì vậy, muốn tăng thu nhập cho cán bộ, GV, mỗi trường đại học cần có những giải pháp trước mắt và lâu dài để tăng nguồn thu cho đơn vị. Thu nhập cao chính là nguồn động lực cơ bản thúc đẩy GV làm việc, cống hiến. Các giải pháp để tăng nguồn tài chính của trường đại học có thể thực hiện gồm có: tăng mức học phí của người học; xây dựng chiến lược tuyển sinh nhiều mã ngành đào tạo hơn phù hợp với những điều kiện của đơn vị; hội đồng trường đề xuất được trao quyền tự chủ trong chi trả lương của GV theo vị trí việc làm, đề xuất hỗ trợ của Nhà nước đối với những chuyên ngành đào tạo thiết yếu cho sự phát triển chung nhưng số lượng lao động trên lĩnh vực đó không nhiều; xây dựng kế hoạch hợp tác trong đào tạo…

Mỗi CSGDĐH cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ với những điều chỉnh chi tiêu được bổ sung, thay đổi định kỳ nhằm đảm bảo quyền lợi cho GV như các khoản hỗ trợ về chi phí đào tạo khi tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm, đáp ứng chiến lược phát triển đội ngũ GV của CSGDĐH; được miễn hoặc giảm định mức giờ chuẩn, định mức nghiên cứu khoa học đối với giảng viên được cử đi đào tạo hoặc bồi dưỡng nước ngoài, hoặc làm công tác kiêm nhiệm; được thưởng đối với giảng viên hoàn thành chương trình đào tạo đúng hạn; được thưởng khi có các công trình nghiên cứu khoa học có chỉ số khoa học được đăng trên các tạp chí uy tín hoặc các hội thảo quốc tế; xây dựng các biểu mẫu tính giờ lao động, các cách quy đổi đầu việc thành giờ lao động nhằm đảm bảo quyền lợi cho đội ngũ GV. Các hoạt động tài chính càng rõ ràng và minh bạch càng là động lực làm việc cho đội ngũ GV bởi họ đã xác định rõ những mục tiêu về nghĩa vụ cũng như các quyền lợi của mình khi thực hiện đúng theo những quy chế đó.

3.3. Tạo động lực cho đội ngũ GV bằng những giải pháp phi vật chất

Vấn đề thu nhập có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình tự chủ của các trường đại học, bởi nó không những là yếu tố cạnh tranh giúp nhà trường có lợi thế về thu hút nhân sự mà đồng thời cũng là yếu tố để mỗi GV có quyền tự hào về những giá trị do sức lao động mình tạo ra được trả công xứng đáng. Tuy nhiên, TCĐH là con đường nhiều khó khăn và năng lực tài chính của không ít trường thực sự chưa thể là vấn đề được giải quyết trong thời gian ngắn. Trong lúc này, những giải pháp khác cần sử dụng ít tài chính hoặc không cần tài chính cần được tích cực phát huy. Xây dựng trường học hạnh phúc, văn minh, chuyên nghiệp chính là chiến lược lâu dài của mỗi trường đại học để mỗi GV đều có thể gắn bó với trường như ngôi nhà thứ hai của mình.

Các giải pháp trước mắt có thể thực hiện như: trường đại học có thể tạo động lực cho GV bằng cách ghi nhận sự đóng góp của đội ngũ GV trong các hoạt động chung của đơn vị (chủ tịch hội đồng trường, giám đốc/hiệu trưởng có thể luôn nhấn mạnh sự đóng góp này trong các cuộc họp các cấp); khen thưởng, nêu gương kịp thời đối với các GV có những thành tích trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học (có thể trao giấy khen hoặc khen thưởng trước toàn thể đơn vị, vinh danh trên trang web của trường); tạo cơ chế để GV phản hồi và đóng góp ý kiến vào sự phát triển chung của đơn vị (có thể xây dựng hòm

thư góp ý qua mạng nội bộ của đơn vị hoặc thực hiện chế độ tiếp cán bộ, giảng viên của chủ tịch công đoàn hoặc hiệu trưởng/ giám đốc của CSGDĐH); tạo cơ hội để GV nâng cao trình độ chuyên môn và trao đổi học thuật (khuyến khích, động viên và tạo điều kiện thuận lợi để GV có thể thực hiện các hoạt động chuyên môn) ; trao cho GV quyền tự chủ học thuật (tôn trọng các đề xuất của giảng viên trong nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện điều chỉnh các nội dung học thuật (hình thức, phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá…). Các cách thức cụ thể để triển khai các giải pháp trên sẽ phụ thuộc vào điều kiện, tình hình cụ thể của từng CSGDĐH. Các CSGDĐH cũng có thể tổ chức các hoạt động lấy ý kiến của cán bộ GV về vấn đề tạo động lực làm việc nhằm lắng nghe ý kiến của họ, đồng thời tranh thủ những sáng tạo của chính đội ngũ trong thực hiện tạo động lực.

4. KẾT LUẬN

Thực hiện TCĐH là một xu hướng khách quan, phù hợp với sự phát triển của nền GDĐH quốc tế và đáp ứng ngày một tốt hơn những đòi hỏi về nguồn nhân lực chất lượng cao. Thực hiện tự chủ thành công không chỉ đòi hỏi năng lực của hội đồng trường và các thành viên cốt cán mà đội ngũ GV cũng đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo nên chất lượng trường đại học bởi họ là những người trực tiếp quyết định đến chất lượng đào tạo của trường đại học. Trong quá trình thực hiện TCĐH, xây dựng và phát triển đội ngũ GV đáp ứng những đòi hỏi ngày càng lớn của xã hội là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của các trường đại học. Vì vậy, tạo động lực cho đội ngũ GV cả về vật chất và tinh thần thông qua những giải pháp tổng thể và những giải pháp gắn liền với hoàn cảnh cụ thể của từng cơ sở đào tạo đại học là vấn đề cần được quan tâm, đầu tư để trường đại học có thể tăng tính cạnh tranh, tăng thương hiệu của mình trong bối cảnh hiện nay. Để thực hiện được những giải pháp tạo động lực cho giảng viên, ngoài sự cố gắng, nỗ lực của chính các CSGDĐH, thì sự quan tâm, chỉ đạo kịp thời của Đảng, Nhà nước, các Bộ ban ngành liên quan với các chủ trương, chính sách, quyết định đúng đắn và kịp thời cũng sẽ là nhân tố quyết định sự thành công của TCĐH ở nước ta.

Tài liệu tham khảo

[1] Thủ tướng Chính phủ (2003), *Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg ngày 30/7/2003 về việc ban hành "Điều lệ trường đại học".*

[2] Minh Giảng (2021), *Ba thách thức lớn với tự chủ đại học*. Nguồn: https://tuoitre.vn, ngày 13/11/2021.

[3] Phương Liên (2022), *Tự chủ đại học: Cuộc cách mạng đổi mới giáo dục đại học.* Nguồn: https://baochinhphu.vn, ngày 04/08/2022.

[4] Nguyễn Minh Quân và nhiều tác giả (2020), *Công bố khoa học quốc tế của Việt Nam: Thực trạng và một số khuyến nghị*. Nguồn: https://vjst.vn/vn, ngày 28/9/2020.

[5] Nguyễn Thị Thúy Dung (2019), *Tạo động lực lao động cho giảng viên đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học*, Tạp chí Giáo dục, số 452 kỳ 02 tháng 4, tr. 10-14.

TĂNG CƯỜNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hà Vũ Long[1]
Học viện An ninh Nhân dân

Abstract

University autonomy is a term of great interest in the current context. In Vietnam, in the early stages of self-regulation, universities have shown positive signs in many aspects. In that context, at autonomous higher education and training institutions in our country, the issue of enhancing high-quality human resources has been identified as an important content of special concern to the State.

Keywords*: University autonomy, human resources, high-quality human resources*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ở Việt Nam, khái niệm "tự chủ đại học" (TCĐH) mới xuất hiện khoảng gần hai thập kỷ gần đây. Tự chủ đại học ở nước ta được hiểu là các trường đại học được tự chủ theo quy định của pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học. Từ chỗ toàn thể hệ thống giáo dục đại học như một trường đại học lớn, chịu sự quản lý nhà nước về mọi mặt thông qua cơ quan chủ quản là Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường đại học đã và đang dần được trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, thể hiện qua các văn bản pháp quy của nhà nước. Trong quá trình TCĐH đang diễn ra ở Việt Nam hiện nay, có nhiều vấn đề được đề cập đến như: tự chủ về tài chính, tổ chức và nhân sự, đào tạo và học thuật…Đại hội XIII của Đảng chủ trương: "Đẩy mạnh tự chủ đại học" [1] là một nhiệm vụ cụ thể trong bối cảnh hiện nay.

Tuy vậy, trong quá trình thực hiện triển khai thí điểm TCĐH đã và đang nảy sinh không ít các bất cập, đặc biệt là về các quy định liên quan. Phần lớn các trường đại học đưa mô hình TCĐH nhưng chưa đồng bộ về khung pháp lý; cơ chế bộ chủ quản không còn phù hợp với những vấn đề của TCĐH đặt ra trong thực tế; nhiều cơ sở đại học chưa chuẩn bị tốt các điều kiện để thực hiện công khai, minh bạch, nhiều vấn đề còn mang tính hình thức khi thực hiện…Thực tiễn đặt ra cho TCĐH tại các trường Đại học ở Việt Nam còn liên quan đến nội dung rất quan trọng được Đảng và nhà nước ta đặc biệt quan tâm đó là: nguồn nhân lực chất lượng cao. Nội dung này tập trung trong nội dung tự chủ về tổ chức và nhân sự mà mỗi trường đại học tham gia quá trình TCĐH rất cần được quan tâm.

2. NỘI DUNG

Thực tiễn cho thấy, TCĐH ở nước ta bắt đầu được thí điểm từ giai đoạn 2014 – 2017 ở các trường đại học trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo là Đại học Hà Nội, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Ngoại thương và về sau mở rộng thêm các trường như: Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Viện Đại học

[1] havulongc500@gmail.com

mở Hà Nội, Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Bách khoa Hà Nội... Sau 6 năm triển khai thí điểm về TCĐH, Việt Nam đã có khoảng 30 cơ sở GDĐH công lập thực hiện tự chủ. Các cơ sở GDĐH được lựa chọn thí điểm đã có những thành tựu nhất định: vị thế của các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân được củng cố và có thêm động lực phát triển, ảnh hưởng tới xã hội sâu rộng, tạo nguồn thu linh hoạt hơn, thu nhập của đội ngũ cán bộ tăng lên, khả năng hội nhập dễ dàng hơn...Trong đó, nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường đại học được hiểu là đội ngũ giảng viên (GV), nhà quản lý có trình độ cao hiện đang và đã công tác đóng góp trách nhiệm duy trì, phát triển, mở rộng và thực hiện mọi nhiệm vụ giúp cho nhiều trường đại học xây dựng uy tín trong công tác giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học cũng như trong sự phát triển chung của các trường đó ở bối cảnh TCĐH. Đảng ta luôn xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố quan trọng, nòng cốt bảo đảm cho nền kinh tế phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, ổn định trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức thời đại mới. Trong những năm qua, Đảng và nhà nước đặc biệt quan tâm xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Đối với quá trình TCĐH ở nước ta hiện nay, vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đối với đội ngũ GV, các nhà quản lý trong hệ thống giáo dục đại học là một trong những yếu tố có tính chất quyết định về chất lượng đào tạo tại các trường đại học. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện TCĐH nhiều vấn đề đặt ra khi nhắc đến đội ngũ quan trọng này:

Thứ nhất, sự sụt giảm đội ngũ nhân sự quản lý và GV có trình độ cao tại các trường đại học trong bối cảnh cơ chế tự chủ. Lý giải cho nguyên nhân này xuất phát từ sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Trong bối cảnh đó đã tạo ra nhiều việc làm có mức thu nhập tốt hơn so với mức thu nhập khi tham gia công tác tại các trường đại học. Vì vậy, số lượng các nhà quản lý, nhà khoa học, các GV có trình độ cao có thể tìm được công việc phù hợp với mức lương được đảm bảo hơn trong thời điểm hiện nay.

Thứ hai, có thể nhận thấy, các vấn đề về cơ chế, quản lý, khung pháp lý tại các trường đại học trong bối cảnh TCĐH vẫn chưa được đồng nhất và thống nhất, điều này tạo cản trở "vô hình" cho sự phát triển của đội ngũ quản lý, GV tại các trường đại học. Nhiều trường đại học vẫn chưa đưa ra được những cơ chế phù hợp trong bối cảnh thực tiễn nhiều biến động của công tác giáo dục, đào tạo tại chính cơ sở đào tạo…

Thứ ba, tự chủ đại học tại các trường đại học gắn với cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GV, các nhà quản lý. Tuy nhiên, vấn đề thu hút đội ngũ nhân tài về phục vụ giảng dạy, điều hành vẫn còn nhiều bất cập. Đội ngũ GV, lãnh đạo quản lý cơ hữu cơ bản đáp ứng được phần nào những tiêu chí liên quan đến TCĐH. Bên cạnh đó, đội ngũ thỉnh giảng vẫn mang nhiều yếu tố hình thức. Đội ngũ GV có học hàm, học vị cao hiện nay vẫn cần được quan tâm hơn nữa để phát huy được sở trường nghiên cứu và những cống hiến mà các GV dành cho các trường đại học trong bối cảnh tự chủ.

Thứ tư, các trường công lập trong bối cảnh TCĐH đã có nhiều năm đi vào hoạt động song một số nhà quản lý, các GV có trình độ vẫn giữ "thói quen" trước đây. Về khía cạnh nhà quản lý, "kinh nghiệm" vẫn được nhắc đến nhiều trong khi TCĐH đòi hỏi đội ngũ quản lý cần năng động hơn, cập nhật nội dung đào tạo và đưa ra những phương án, kế hoạch quản lý cần nhiều điểm mới hơn để phù hợp với thực tế đặt ra. Về khía cạnh các GV, ngoại ngữ và công nghệ thông tin vẫn còn là điểm yếu cố hữu. GV lên lớp vẫn thường

dạy theo kiểu thầy giảng trò nghe, thầy đọc trò chép, kiến thức không được cập nhật, xa rời thực tế cuộc sống. GV thường dạy cho sinh viên những kiến thức hàn lâm lý luận nhiều, những hiểu biết mà mình tích lũy trong kinh nghiệm giảng dạy mà không chú trọng đến việc dạy nghề cho sinh viên.

Thứ năm, về trình độ của đội ngũ quản lý, GV hiện nay. Đa phần đội ngũ quản lý, GV trong các trường đại học thực hiện TCĐH đều được đào tạo trong nước. Trong đó đội ngũ GV, lãnh đạo quản lý cốt cán đã về hưu hoặc sắp về hưu dẫn đến tình trạng hụt hẫng nghiêm trọng đội ngũ lãnh đạo quản lý, đội ngũ GV có chất lượng cao. Bên cạnh đó, TCĐH đòi hỏi cần có sự kết nối giữa các trường đại học trong nước với các quốc gia có các trường đại học với nền giáo dục hiện đại trên thế giới hiện nay. Sự kết nối này rất cần có các mối quan hệ giữa các nhà quản lý, các nhà khoa học, các GV tại các trường đại học trong bối cảnh thực hiện TCĐH. Tuy vậy, do đội ngũ các nhà quản lý, các GV chủ yếu được đào tạo trong nước nên tính kết nối vẫn còn khó khăn nhất định.

Từ những thực tế đang diễn ra trong quá trình TCĐH đối với đội ngũ nhân lực chất lượng cao như hiện nay, văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nhấn mạnh: *"Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài..."* [2]. Việt Nam đã và đang chủ trương phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và trình độ khoa học - công nghệ cao. Đây là những điều kiện cần thiết để hội nhập, cạnh tranh trong khu vực và quốc tế, cũng như khẳng định vị thế của tri thức và trí tuệ Việt Nam trong sân chơi toàn cầu. Từ quan điểm căn bản của Đảng Cộng sản Việt Nam trong tư duy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có thể khẳng định, các trường đại học hiện nay đang thực hiện bối cảnh TCĐH đã có những bước đi đúng đắn trong xây dựng và phát triển cơ sở đào tạo của mình. Tuy nhiên, để tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh tự chủ tại các cơ sở giáo dục đào tạo đại học ở thời gian này, chúng ta cần có một số các giải pháp sau đây:

- Cần quan tâm, đưa ra nhiều chế độ, chính sách phù hợp dành cho đội ngũ GV, quản lý tại các trường đại học thực hiện cơ chế tự chủ. Đây là một trong những giải pháp căn bản nhằm "giữ chân", tạo động lực trong công việc và phát huy được năng lực quản lý và giảng dạy của đội ngũ nhân lực chất lượng cao tại các trường đại học.

- Xây dựng các cơ chế, thể chế một cách thống nhất và đồng bộ của chương trình TCĐH. Bên cạnh đó, hàng năm, các đơn vị, tổ chức có liên quan thực hiện các diễn đàn, hội thảo, tọa đàm nhằm rút ra những kinh nghiệm, khắc phục các khó khăn để đưa ra những cơ chế tốt nhất thu hút đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ tại các cơ sở giáo dục đào đại học trong bối cảnh tự chủ.

- "Xây dựng cơ chế để động viên, khuyến khích, tạo điều kiện cho các GV, các nhà quản lý được đi học lên thạc sĩ, tiến sĩ gắn với chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của trường trong từng giai đoạn, đồng thời quan tâm hướng dẫn GV trẻ về phương pháp giảng dạy, kỹ năng, gắn lý luận và thực tiễn... còn các nhà quản lý trẻ về công tác quản lý, quy hoạch, xây dựng chương trình…để từng bước đáp ứng được yêu cầu đặt ra của thực tiễn" [3]. Đồng thời, chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ, viên

chức gắn quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ trong chương trình tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của các trường đại học trong từng giai đoạn cụ thể. Ưu tiên cử cán bộ, GV của các trường thực hiện TCĐH tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ; kết hợp việc cử cán bộ, GV đi đào tạo ngắn hạn hoặc dài hạn tại các cơ sở đào tạo đại học có uy tín ở nước ngoài; Nêu cao tinh thần tự học, kết hợp bồi dưỡng định kỳ, cập nhật thông tin tri thức mới về quản lý cho đội ngũ GV, lãnh đạo quản lý.

- Từng bước hoàn thiện cơ sở vật chất tại các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ. Đây là một trong những yêu cầu bắt buộc dành cho các cơ sở giáo dục đào tạo đại học trong khi ngày nay cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đang chi phối đến hầu hết các nội dung của cuộc sống. Điều đó có tác động to lớn đến quá trình quản lý và công tác giảng dạy của đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn này.

- Xây dựng và thực hiện có hiệu quả chiến lược hợp tác, hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam; phấn đấu đưa nước ta trở thành một quốc gia mạnh về giáo dục và đào tạo ở khu vực, bắt kịp với trình độ tiên tiến của thế giới, tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế. Nguồn nhân lực của nước ta hiện nay mới bước đầu hòa nhập song vẫn còn nhiều hạn chế so với nguồn nhân lực chất lượng cao của thế giới. Vì vậy, các trường đại học thực hiện TCĐH cần có kế hoạch cụ thể, lâu dài trong việc kết nối với các trường đại học tiên tiến, hiện đại trên thế giới để học tập và trao đổi kinh nghiệm.

3. KẾT LUẬN

Tóm lại, TCĐH là một hành trình lâu dài và cần có những bước đi cụ thể. Qua mỗi bước đi ở từng giai đoạn khác nhau, các trường đại học sẽ đưa ra được những lộ trình phù hợp. Trong đó, nguồn nhân lực chất lượng cao cần được quan tâm hơn cả trong quá trình tự chủ của mỗi trường. Để có được nguồn nhân lực chất lượng cao đủ trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới, nhà nước và các cơ sở giáo dục đào tạo đại học cần tập trung xác định đến việc đầu tư cho nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực nói chung, nhân lực có chất lượng cao nói riêng, cần có những bước đột phá mới về phát triển con người, mà trọng tâm là nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là giới tinh hoa, những chuyên gia, nhà khoa học, nhà lãnh đạo, quản lý, đội ngũ nhân lực công nghệ giỏi. Nguồn nhân lực phải có chất lượng cao mới đáp ứng được yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Từ đó đất nước mới có thể phát triển nhanh và bền vững.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 137.

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 203, 204.

[3] https://tuyengiao.vn/dua-nghi-quyet-cua-dang-vao-cuoc-song/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-tiep-tuc-day-manh-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-142972

PHÁT HUY NGUỒN LỰC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Lê Anh Dũng[1]
Học viện An ninh nhân dân

Abstract

The teaching staff is the subject and factor determining the quality of education, training and scientific research, services and development of universities in the current autonomy context. Therefore, in this article, the author mentions the content that in order to well implement the work of promoting the resources of the teaching staff at autonomous higher education institutions, it is necessary to implement synchronously and cooperatively. manage the developed content in terms of quantity, quality and structure, in order to maximize the effectiveness of teaching tasks.

Keywords*: Promote resources; lecturer; autonomy; university*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã chỉ rõ: "Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, hoàn thiện chính sách phát triển các cơ sở đào tạo ngoài công lập, thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư. Quy hoạch, sắp xếp lại các trường đại học, cao đẳng; có cơ chế hỗ trợ xây dựng một số trường đại học lớn và đại học sư phạm trở thành những trung tâm đào tạo có uy tín trong khu vực và thế giới" [2, tr.233]. Tự chủ đại học đã được Đảng, Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thể chế hóa thành quy định, hướng dẫn khá đầy đủ. Nhận thức về tự chủ đại học ngày càng rõ ràng, có nhiều chuyển biến tích cực. Hệ thống văn bản của Đảng và Nhà nước đã tạo hành lang pháp lý cho các trường đại học thực hiện quyền tự chủ, bảo đảm hoạt động theo cơ chế thị trường dưới sự quản lý của Nhà nước. Mô hình thí điểm tự chủ bước đầu được đánh giá tích cực ở một số cơ sở giáo dục đại học, đạt được những thành tựu nhất định và được xã hội công nhận. Việc thực hiện tự chủ và trách nhiệm giải trình của các trường đại học công lập bước đầu có kết quả nhất định, giúp giảm bớt các thủ tục hành chính, tăng tính chủ động, linh hoạt trong tổ chức thực hiện các hoạt động. Để có được những thành công bước đầu như vậy thì việc thúc đẩy, phát huy nguồn lực của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học tự chủ trong giáo dục, đào tạo là hết sức quan trọng.

2. NỘI DUNG

2.1. Vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ

Do đặc thù lao động, nguồn nhân lực ngành giáo dục – đào tạo giữ vai trò vô cùng trọng, trong đó đội ngũ giảng viên là lực lượng quan trọng nhất. Họ là nhân tố chủ đạo của quá trình giáo dục, là lực lượng trực tiếp thực hiện các mục tiêu giáo dục – đào tạo, từng bước nâng cao dân trí, phát triển nhân tài cho đất nước. cho dù sau này, các hình thức học tập có phát triển phong phú đến đâu đi nữa (tự học, học từ xa, học từ cuộc sống, học qua mạng internet…), nhưng không thể thiếu được vai trò của người thầy. Người thầy

[1] leeanhdung1990@gmail.com

là cầu nối giữa thế giới tri thức, khoa học với con người. Sẽ không có một nền dân trí cao nếu không có một đội ngũ người làm giáo dục có trình độ, tâm huyết và giàu năng lực sáng tạo.

Kinh nghiệm thế giới đã chứng tỏ, thành công của các cuộc cải cách giáo dục ở nhiều nước phụ thuộc chủ yếu vào sự hưởng ứng một cách tự nguyện cũng như trình độ để có đổi mới của đại bộ phận cán bộ quản lý, giáo viên. Như vậy, để có một nền giáo dục đúng tầm, nhất định chúng ta phải có đội ngũ thầy cô giáo giỏi, để có đội ngũ thầy cô giáo giỏi phải chăm nom, vun trồng một cách toàn diện. Có thể nói, trong giáo dục vấn đề giáo viên là vấn đề "đại sự". Trong mọi giai đoạn phát triển của xã hội, họ luôn là lực lượng "hạt nhân", bởi không giống như các ngành nghề khác, sản phẩm của họ là con người. Chất lượng của đội ngũ giáo viên sẽ ảnh hưởng đến nhiều thế hệ học sinh, thậm chí còn là nhân tố tác động đến sự tồn tại và phồn vinh của cả một quốc gia.

Để đáp ứng yêu cầu của tự chủ trong giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên phải là người có trách nhiệm cao đối với sứ mạng đào tạo thế hệ trẻ, là người có đủ bản lĩnh để không ngừng tu dưỡng, học hỏi rút kinh nghiệm, đổi mới phương pháp dạy học, thường xuyên gương mẫu, bởi chính họ và nhân cách của họ là "tấm gương sáng" trong giáo dục sinh viên. Vì thế, Văn kiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định nhiệm vụ "Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt" [2, tr.296]; "Đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục"[2, tr.138-139].

2.2. Những yêu cầu đặt ra trong việc phát huy nguồn lực của đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ tại các trường đại học hiện nay

Hiện nay, nhiều quốc gia ngày càng nhận thức rõ xã hội muốn tiến bộ thì phải dựa vào sức mạnh của tri thức, được bắt nguồn từ việc khai thác tiềm năng sáng tạo vô tận của con người. Vì vậy, việc phát huy nguồn lực của con người là nhân tố cơ bản của sự phát triển nhanh, bền vững. Đảng ta xác định: "Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)" [2, tr.232-233]. Để hiện thực hóa chủ trương của Đảng, cần phải phát triển toàn diện, hiện đại nền giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học. Bởi vì, giáo dục đại học là bậc học cao nhất, là giai đoạn cuối cùng của quá trình học tập theo trường lớp, nhưng lại đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp đổi mới và cải cách hệ thống giáo dục của mỗi quốc gia. Nhiệm vụ quan trọng này đòi hỏi đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam cần đáp ứng những yêu cầu cơ bản như sau:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên đại học cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực.

Bối cảnh tự chủ trong giáo dục đại học đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, vốn liên tục thay đổi trong môi trường đào tạo mới. Do đó, danh mục ngành, nghề đào tạo sẽ phải điều chỉnh, cập nhật liên tục, từ đó hàng loạt ngành, chuyên ngành cũ sẽ mất đi và thay vào đó là cơ hội cho sự phát triển của những ngành, chuyên ngành đào tạo mới, đặc biệt là liên quan

đến sự tương tác giữa con người và máy móc. Vì vậy, các trường đại học sẽ phải chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình chỉ đào tạo "những gì thị trường cần", những nội dung của các môn học cơ bản sẽ phải được rút ngắn và thay thế vào đó là những nội dung cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và giúp người học thực hiện được phương châm "học tập suốt đời". Bên cạnh đó, giáo dục phải giúp người học phát triển về năng lực, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo để thích ứng trong môi trường làm việc thường xuyên thay đổi.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên đại học phải có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi mọi hoạt động của nhà trường.

Nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh tự chủ hiện nay, các trường đại học phải thay đổi các hoạt động đào tạo như đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, quản lý sinh viên, phương pháp kiểm tra, đánh giá chuẩn đầu ra, với sự ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin. Nhà trường không chỉ đào tạo trực tiếp mà còn đào tạo trực tuyến, giảng viên không cần đứng lớp, người học sẽ được hướng dẫn học qua mạng internet; sinh viên có cơ hội để tiếp cận, tích luỹ, chắt lọc những kiến thức phù hợp với bản thân và công việc. Hiện nay, việc liên kết giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức, doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu để phân chia các nguồn lực chung, làm cho các nguồn lực được sử dụng với hiệu quả cao nhất. Điều này sẽ tác động đến việc bố trí cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên của các trường. Nếu như giảng viên hầu hết ở các trường đại học đang giảng dạy bằng máy chiếu, video, chia sẻ tài liệu trên mạng, thì trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tất cả dữ liệu của người học từ mã số, điểm số, thông tin cá nhân đều được số hóa. Giảng viên thay vì tập trung cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng trên lớp, phải định hướng cho sinh viên biết cách học tập sao cho thích hợp với nhu cầu, khả năng của mình, cách tư duy và xử lý các tình huống trong cuộc sống, qua đó hình thành năng lực tiếp cận và giải quyết vấn đề. Bên cạnh đó, giảng viên phải là người hướng dẫn, điều phối, tổ chức hoạt động và đánh giá kết quả học tập, sáng tạo của sinh viên.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên đại học phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin.

Ngày nay, trong bối cảnh tự chủ việc liên kết quốc tế trong môi trường giáo dục đại học là xu hướng không thể đảo ngược. Người học có thể chủ động nghiên cứu tài liệu cũng như tương tác với giảng viên ở mọi thời điểm bằng máy tính hoặc điện thoại thông minh. Công nghệ thực tế tăng cường/thực tế ảo (AR/VR) được sử dụng rộng rãi, giúp người học trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng. Theo nghiên cứu của các nhà khoa học giáo dục trên thế giới, hiện nay có khoảng hơn 200 công cụ hỗ trợ có thể áp dụng vào quá trình giảng dạy và nghiên cứu. Đồng thời, nhờ ứng dụng các công nghệ AI, Big Data và IoT, lãnh đạo nhà trường, giảng viên có thể thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá chính xác về người học; theo dõi quá trình học tập tại nhà, kiểm tra mức độ hoàn thành bài tập và thông báo kết quả học tập tới sinh viên cũng như gia đình. Tuy nhiên, không ít giảng viên chưa hiểu và sử dụng được những công cụ mới này trong thực tiễn, hiệu quả giảng dạy vì vậy không cao. Do đó, để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự tự do, sáng tạo trong công tác đào tạo nhằm phát huy tối đa vai trò của giảng viên đại học trong bối cảnh tự chủ hiện nay.

2.3. Một số giải pháp nhằm phát huy nguồn lực đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ tại các trường đại học

Để nâng cao chất lượng nguồn lực giáo dục trong các trường học cần tập trung vào các giải pháp chính sau:

Thứ nhất, đẩy nhanh công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ và giảng viên trong các trường đại học.

Để tạo được nguồn lực giảng viên có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của sự công nghiệp hóa, hiện đại hóa cần phát huy vai trò tích cực của giáo dục – đào tạo đại học, trong đó giảng viên giữ vai trò trọng yếu, có ý nghĩa quyết định. Muốn có nguồn lực con người đạt chất lượng cao, trước hết phải có đội ngũ giảng viên vững vàng về chính trị, giỏi về chuyên môn, tận tụy say mê sáng tạo trong nghề nghiệp. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên có đủ phẩm chất, năng lực và nghiệp vụ sư phạm là một yêu cầu có tính quyết định chất lượng giáo dục – đào tạo ở các trường đại học. Để có đội ngũ giảng viên đủ về số lượng và nâng cao về chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ, trước hết, phải xây dựng các trường sư phạm, các trường quản lý giáo dục có trọng điểm để vừa đào tạo giảng viên chất lượng cao, vừa tiến hành nghiên cứu khoa học giáo dục đại học đạt trình độ tiên tiến. Bên cạnh đó, Nhà nước cần có chính sách cụ thể để thu hút học sinh giỏi vào học tại các trường sư phạm, hoặc giữ lại những sinh viên giỏi, thủ khoa của các trường làm nguồn bổ sung cho đội ngũ giảng viên tại các trường đại học. Muốn vậy, về phía các trường đại học phải tăng cường bồi dưỡng, nâng cao trình độ giảng viên trên chuẩn; tích cực đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, học gắn với hành để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Đào tạo giảng viên phải gắn với bố trí và sử dụng hợp lý để sớm khắc phục sự thiếu thốn và hẫng hụt giữa các thế hệ giảng viên trong các trường đại học hiện nay. Để thực hiện giải pháp này, ngành giáo dục – đào tạo đại học cần có điều tra cơ bản, có dự báo và giao chỉ tiêu cụ thể cho từng trường trong từng giai đoạn, để trường chủ động tuyển chọn đầu vào đảm bảo chất lượng theo quy định.

Tiến hành đồng bộ, toàn diện việc đổi mới phương pháp giảng dạy, có đánh giá khen thưởng, động viên kịp thời để khuyến khích giảng viên thi đua nâng cao chất lượng giảng dạy. Đồng thời, thực hiện chương trình bồi dưỡng giảng viên thường xuyên bằng nhiều hình thức để nâng cao phẩm chất, năng lực và chuẩn hóa đội ngũ giảng viên ở các trường. Bồi dưỡng đội ngũ giảng viên bằng cập nhật kiến thức, bổ sung những thiếu hụt về trình độ trước yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học. Công tác bồi dưỡng cần đảm bảo đúng chuyên môn và nghiệp vụ, giữa trình độ lý luận và thực tiễn, giữa nội dung khoa học và kiến thức về phương pháp giảng dạy. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin cho cán bộ quản lý, giảng viên để thực hiện chương trình quản lý giáo dục bằng công nghệ thông tin và giảng viên có thể ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy sao cho có kết quả. Tạo điều kiện về cơ chế, chính sách cho giảng viên đi học tập nâng cao trình độ ở cả trong và ngoài nước, đặc biệt ở các nước có trình độ giáo dục đại học tiên tiến hiện nay.

Thứ hai, đổi mới công tác quản lý, sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

Chất lượng nguồn lực ngành giáo dục – đào tạo đại học còn thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân

do sự yếu kém về công tác quản lý giáo dục đại học và sử dụng đội ngũ giảng viên không hợp lý. Có đội ngũ giảng viên giỏi là rất quan trọng, nhưng nếu công tác giáo dục – đào tạo đại học không có những đổi mới căn bản thì kết quả vẫn không được như mong muốn. Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo đại học cùng với việc chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên vừa có chuyên môn cao, vừa tâm huyết với nghề, vấn đề đặt ra là phải tích cực đổi mới công tác quản lý giáo dục đại học, sử dụng hợp lý đội ngũ. Quản lý, sử dụng hợp lý nguồn lực con người trong các trường đại học có vai trò vô cùng quan trọng và phải thể hiện trên các bình diện xây dựng kế hoạch, kiểm tra, thanh tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch và tuyên dương khen thưởng. Có quy hoạch phát triển giáo dục – đào tạo đại học bồi dưỡng nguồn lực con người của từng trường một cách tương ứng phù hợp với thực tiễn. Khắc phục từng bước sự mất cân đối vừa thừa, vừa lãng phí, vừa thiếu không đáng có hiện nay.

Đối với giáo dục – đào tạo, bên cạnh nhiệm vụ nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực thì còn vấn đề bồi dưỡng nhân tài. Để phát triển nhân tài, đòi hỏi phải có nguồn nhân tài – có thầy giỏi mới có trò giỏi. Bởi vậy, công tác xây dựng về đội ngũ nói chung phải tính đến kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ cốt cán ở từng ngành học, môn học. Sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ ngành giáo dục đại học, nhất là cán bộ, giảng viên sau đại học để tạo điều kiện tốt hơn cho họ phát huy vốn hiểu biết, kết quả nghiên cứu khoa học của mình vào quản lý giáo dục đại học, giảng dạy ở đơn vị công tác. Đưa họ vào những vị trí kế cận nếu họ có đủ tiêu chuẩn cần thiết. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá để phân loại đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên là vấn đề cực kỳ quan trọng. Việc phân loại cán bộ quản lý, giảng viên phải tiến hành thường xuyên, phải xếp theo thứ tự, thông báo công khai để từ đó có hướng bồi dưỡng, kích thích được giảng viên nỗ lực vươn lên. Cùng với đánh giá, phân loại là thực hiện công tác tuyên dương, khen thưởng. Đây là giải pháp khá hiệu quả trong việc khai thác nguồn lực con người ở các trường đại học. Tuyên dương, khen thưởng sẽ tạo động lực trong thi đua và phấn đấu vươn lên trong đội ngũ giảng viên.

Thứ ba, phát triển kinh tế, tạo điều kiện để tăng thu nhập, nâng cao đời sống đồng thời nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp cán bộ, giảng viên.

Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng, chỉ số phát triển giáo dục của một quốc gia hay một địa phương là do nhiều yếu tố tạo nên như: truyền thống văn hóa, gia đình, trình độ dân trí và sự phát triển kinh tế - xã hội, trong đó phát triển kinh tế là nền tảng để phát triển giáo dục. Phát triển kinh tế là một giải pháp quan trọng để tăng thu nhập, từng bước cải thiện, nâng cao đời sống cán bộ, giảng viên để họ có điều kiện được học tập nâng cao trình độ, được chăm sóc sức khỏe y tế… Phát triển kinh tế, nâng cao đời sống cán bộ, giảng viên phải đồng thời với việc nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp, nếu quá đề cao khuyến khích bằng lợi ích vật chất sẽ làm mất đi cái thanh cao của nghề giáo, điều mà bản thân người thầy không muốn và xã hội cũng không thể chấp nhận được, vì nó vi phạm đến nhân cách của người giảng viên và tất nhiên sẽ ảnh hưởng đến việc giáo dục nhân cách cho sinh viên. Hiện nay, trước những tác động tiêu cực của cơ chế thị trường, một bộ phận không nhỏ cán bộ đảng viên thoái hóa biến chất. Đội ngũ cán bộ, giảng viên trong các nhà trường cũng có một số người vì chạy theo đồng tiền mà xem nhẹ kỷ cương, coi nhẹ danh dự người thầy dẫn đến tha hóa. Để nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp cho cán bộ, giảng viên, trước hết cần coi trọng công tác giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, giảng

viên. Xây dựng nề nếp, kỷ cương trong trường học, kiểm tra đánh giá đúng chất lượng cán bộ, giảng viên, đồng thời ngăn chặn những biểu hiện tiêu cực, lệch lạc ảnh hưởng đến tư cách, phẩm chất người thầy giáo.

Thứ tư, thực hiện chính sách ưu đãi đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Chính sách đối với nhà giáo là vấn đề hết sức quan trọng và nhạy cảm. Kinh nghiệm của các nước phát triển đã chỉ ra rằng, không có sự thành đạt nào lại tách khỏi sự ưu tiên hàng đầu cho giáo dục. Ở nước ta, đã có nhiều chính sách đãi ngộ với giáo viên, nhưng vấn đề đặt ra là, lương của giảng viên hiện nay còn quá thấp. Chính sách lương, chính sách đãi ngộ phải đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động, theo giá trị sáng tạo của người lao động phức tạp, có như vậy người giảng viên mới yên tâm dồn hết sức lực, trí tuệ và thời gian vào việc dạy học và tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ. Chính sách tiền lương và chính sách ưu đãi phải toàn diện, vừa tác động đến đời sống vật chất, vừa tác động đến đời sống tinh thần của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và giảng viên, kích thích được tinh thần tự giác, sáng tạo.

3. KẾT LUẬN

Trước tác động của những thay đổi trong giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ hiện nay và để đáp ứng được yêu cầu đặt ra, giáo dục đại học ở nước ta cần phải nhanh chóng thay đổi phương thức đào tạo cho phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới. Tự chủ đại học, với vai trò là một cơ chế quản trị tiên tiến, là yếu tố then chốt để giải phóng sức mạnh của cơ sở giáo dục đại học nói chung và khắc phục những điểm yếu về điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục nói riêng. Cơ hội để gia tăng các điều kiện đảm bảo chất lượng cốt lõi (nhân lực, cơ sở vật chất, bộ máy quản trị) trong bối cảnh tự chủ đại học là rất lớn. Các cơ sở giáo dục đại học cần có sự vận dụng linh hoạt, hiệu quả cơ chế này, đi kèm với đó những giải pháp cụ thể, khả thi, phù hợp với thực tiễn. Một trong những nhân tố chủ yếu và quyết định sự thành công của giáo dục đại học tự chủ chính là đội ngũ giảng viên. Vì vậy, mỗi giảng viên cần quyết tâm và kiên trì, nỗ lực hết mình, trước hết cần chủ động tìm hiểu và ứng dụng những thành tựu của khoa học vào việc nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, từ đó góp phần đào tạo được nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác giáo dục đại học đang diễn ra hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Vũ Tiến Dũng (2021), Tự chủ đại học ở Việt Nam - xu thế tất yếu, *Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục* (3), tr.37-40.

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, H.2021.

[3] Quốc hội (2018), Luật Sửa đổi, *Bổ sung một số điều của Luật giáo dục đại học*, số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.

[4] Quốc hội (2019), Luật Sửa đổi, *Bổ sung một số điều của Luật giáo dục*, số 43/2019/QH14, ngày 14/06/2019.

[5] World Bank (2020), *Higher Education Sector Report Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options.*

TÌM KIẾM VÀ CHỌN LỌC DỮ LIỆU - BƯỚC QUAN TRỌNG TRONG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Tạ Thị Thủy[1]
Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

Abstract

To do scientific research, you must have certain knowledge about the research area, but mainly you must practice how to work with a scientific method. In particular, the search and selection of data is one of the important breakthroughs to help scientific research activities achieve the desired results. In the article, based on a combination of different research methods, especially the author uses published secondary data and information sources as the theoretical framework for the article. From there, highlighting and aiming at the goal of the article is to analyze and clarify the implementation steps in data selection and mining to achieve the highest efficiency.

Keywords*: Data, scientific research, analysis, collection, results*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Song song với hoạt động dạy học, hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) trong các cơ sở giáo dục đại học là một nhiệm vụ cơ bản, quan trọng không thể thiếu của đội ngũ các nhà khoa học, giảng viên, học viên, sinh viên. Dù nghiên cứu theo hướng nào thì việc thu thập tư liệu nghiên cứu cũng là một khâu quan trọng, có ý nghĩa quyết định thành công trong NCKH.

Vậy, thế nào là dữ liệu? Theo Từ điển Tiếng Việt do Hoàng Phê chủ biên "Dữ liệu là số liệu, tư liệu đã có được dựa vào để giải quyết một vấn đề" [1, tr. 260]. Khi bắt đầu nghiên cứu một vấn đề nào đó, ta thường phải tìm kiếm hay thu thập dữ liệu tương ứng với vấn đề mà chúng ta đang tìm hiểu. Điều này sẽ giúp cho chúng ta không bị lạc đề và tốn thời gian. Tìm hiểu, thu thập dữ liệu sẽ giúp người nghiên cứu đặt ra những câu hỏi đúng và trả lời đúng, nghĩa là biết đặt vấn đề và giải quyết vấn đề. Với quan điểm như vậy, trong bài viết này, tác giả xin đề cập đến một khâu quan trọng quyết định thành công trong NCKH đó chính là bước tìm kiếm và chọn lọc dữ liệu.

2. NỘI DUNG VÀ BÀN LUẬN

2.1. Vai trò của dữ liệu trong NCKH

NCKH có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Hoạt động NCKH là hành động tìm hiểu, quan sát, thí nghiệm… dựa trên những số liệu, dữ liệu, tài liệu thu thập được để phát hiện ra bản chất, quy luật chung của sự vật, hiện tượng, tìm ra những kiến thức mới, chân lý mới hoặc tìm ra những ứng dụng kỹ thuật mới có ý nghĩa thực tiễn.

[1] tathithuy@dvtdt.edu.vn

Trong những năm qua, hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng đã có những thành tựu nhất định, tuy nhiên để góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động NCKH trong trường đại học, học viện thì giảng viên - chủ thể của hoạt động phải thay đổi cách thức NCKH theo hướng giải quyết các vấn đề thực tiễn đang đặt ra. Nói cách khác, vai trò của công tác nghiên cứu tài liệu trong NCKH là không thể phủ nhận. Điều này được chứng minh bởi lẽ trước khi nghiên cứu một vấn đề, điều đầu tiên là cần thu thập các tư liệu có liên quan đến vấn đề nghiên cứu, việc thu thập này sẽ giúp chúng ta hiểu thêm vấn đề cũng như tìm ra khoảng trống khoa học còn đang bỏ ngỏ, thấy được hướng nghiên cứu của người đi trước, tiếp thu những gì đã có, đồng thời tìm ra hướng đi mới riêng của mình. Đây là một thao tác quan trọng bởi trước khi nghiên cứu bất cứ vấn đề nào chúng ta cần phải tìm hiểu tư liệu viết về nó để hiểu vấn đề đó, điều này giống như trước khi giải bất kỳ một bài tập nào, chúng ta cần phải đọc hiểu đề bài. Hiện nay, với sự phát triển kinh tế nhanh chóng và sự bùng nổ của Internet, nhiều người sử dụng tư liệu tìm được có phần thái quá chẳng hạn sử dụng gần như mọi thứ tìm thấy trên Internet để mà không cần kiểm chứng nguồn gốc, độ tin cậy, đánh giá giá trị, cũng như không tuân thủ đúng các quy tắc trình bày, sử dụng và trích dẫn đối với các tài liệu này. Vì vậy, vấn đề làm thế nào để khai thác tốt và sử dụng có hiệu quả của những dữ liệu đã tìm thấy không phải là điều dễ.

NCKH với mục đích đi tìm lời giải thích và thực hiện các dự báo cho các câu hỏi mà khoa học và thực tiễn chưa có đáp án, nhằm góp phần gia tăng tri thức nhân loại. Hoạt động NCKH là một dạng hoạt động đặc biệt của con người. Bản chất của NCKH là hoạt động sáng tạo của chủ thể nhằm nhận thức thế giới khách quan, tạo ra hệ thống tri thức có giá trị cải tạo chính thế giới khách quan. Nghiên cứu tài liệu càng có ý nghĩa quan trọng đối với người làm đề tài, vì nhà nghiên cứu có thể dựa vào đó để lựa chọn chủ đề phù hợp, kiểm tra các nguồn lực sẵn có để xác định nội dung nghiên cứu và xây dựng những giả thuyết cho đề tài nghiên cứu của mình. Bởi lẽ, phương pháp tiến hành NCKH thực chất là phương pháp nhận thức thế giới, bao gồm các quan điểm tiếp cận và các thao tác cụ thể tác động tới đối tượng nghiên cứu làm bộc lộ bản chất của đối tượng. Trong NCKH, việc thu thập và nghiên cứu tài liệu là một công việc quan trọng và cần thiết bởi đây là nguồn kiến thức quý giá được tích lũy qua quá trình nghiên cứu lâu dài. Do đó các nhà nghiên cứu luôn đọc và tra cứu tài liệu đã có để làm nền tảng cho hoạt động NCKH.

Trong NCKH, không thể phủ nhận vai trò quan trọng của công tác nghiên cứu tài liệu. Ngày nay, nhờ có tiến bộ của khoa học công nghệ khi muốn tìm hiểu một vấn đề chúng ta được tiếp cận với khối lượng thông tin lớn, phong phú do đó bài toán làm sao tìm được dữ liệu cho vấn đề của mình không còn là việc khó khăn, vấn đề không còn nằm ở chỗ thiếu thông tin nữa mà là làm sao rút ra được những thông tin hữu ích và phù hợp nhất cho vấn đề mình đang tìm hiểu. Tức là phải phân tích, chọn lọc trong mớ hỗn độn dữ liệu tìm thấy những dữ kiện cần thiết, rút ra những kết luận hữu ích nhất. Vậy để đạt được kết quả nghiên cứu như mong muốn việc phân tích dữ liệu phải trải qua những bước như thế nào để đạt hiệu quả cao nhất?

2.2. Các bước chọn lọc dữ liệu trong NCKH

Nắm vững yêu cầu hướng mạnh vào phục vụ mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, trong những năm gần đây song song với hoạt động dạy học, hoạt động NCKH cũng được chú trọng trong các trường học đặc biệt là các trường chuyên nghiệp. Trong NCKH việc sưu tầm tư liệu chiếm vai trò trọng yếu, ở trên chúng ta đã nói tới vai trò của

dữ liệu trong NCKH, vậy để khai thác một cách tối đa các dữ kiện đã tìm thấy, chúng ta cần có bước đi hợp lý. Nói cách khác, người nghiên cứu cần có phương pháp khai thác thông tin trong các dữ kiện đã tìm được, từ đó tìm ra khoảng trống khoa học, hoặc điểm mới còn đang bỏ ngỏ để tiếp tục nghiên cứu.

Mặc dù mỗi lĩnh vực nghiên cứu khác nhau sẽ có những cách, phương pháp và cùng với nó là mục tiêu khác nhau, nhưng nhìn chung, ta có thể tiến hành khai thác, phân tích dữ liệu theo quy trình sau đây để có được thành công trong NCKH.

2.2.1. Thu thập dữ liệu có liên quan

Có nhiều cách khác nhau để thu thập tư liệu, việc thu thập này có thể rút ra từ quá trình ghi chép, thử nghiệm, từ thực tế công việc, từ tài liệu tham khảo hay từ việc đúc rút kinh nghiệm của người khác… Chung quy lại dữ liệu có nhiều nguồn khác nhau, có thể chia thành một số loại như: Dữ liệu chữ viết (thông qua sách, báo, tạp chí,…); Dữ liệu âm thanh (băng, đĩa, bài phát biểu, nhạc,…); Dữ liệu nghe nhìn trực tiếp (video, chương tình tivi,…); Dữ liệu hình ảnh (tranh vẽ, biểu tượng,…). Những dữ liệu này chúng ta "có thể được thu thập qua các tác phẩm khoa học, sách giáo khoa, tạp chí chuyên ngành, báo chí và các phương tiện truyền thông, hiện vật, phỏng vấn chuyên gia trong và ngoài ngành, sách công cụ như bách khoa toàn thư, tự điển, sách tra cứu chuyên khảo,…" [3; Tr.77].

Để thu thập dữ liệu đạt kết quả cao, cần có phương pháp thu thập thông tin tốt. Theo Vũ Cao Đàm "Phương pháp thu thập thông tin là cách thức thiết lập luận cứ khoa học" [3; Tr.37]. Mấu chốt của vấn đề chúng ta cần tìm hiểu xem dữ liệu được thu thập từ đâu, bằng phương pháp nào, mức độ tin cậy ra sao bởi lẽ không phải dữ liệu nào cũng đáng tin cậy và có thể sử dụng được. Chính vì vậy, "phương pháp thu thập thông tin có vai trò quyết định đến độ tin cậy của luận cứ. Chẳng hạn số liệu thống kê của cơ quan thống kê có độ tin cậy cao hơn số liệu báo cáo thành tích của các ngành. Dư luận ngẫu nhiên trên đường phố có độ tin cậy thấp hơn kết quả thăm dò dư luận thông qua một cuộc điều tra" [3; Tr.37]. Trong thế giới thông tin vô cùng phong phú, chúng ta cần phải biết chọn lọc thông tin có ý nghĩa hoặc liên quan với vấn đề mình đang tìm hiểu.

Trên thực tế, phương pháp thu thập dữ liệu được sử dụng phổ biến hơn cả là phương pháp thu thập tài liệu từ tham khảo tài liệu. Phương pháp này thu thập thông tin từ những tài liệu nghiên cứu đã có và đã được công bố. Trong thời đại công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ như hiện nay, việc thu thập nguồn từ liệu bằng kênh thông tin này là không khó. Do đó, người nghiên cứu có thể sử dụng Internet để khai thác thông tin một cách thuận tiện, phổ biến để tiếp cận nhanh và dễ dàng với một lượng thông tin khổng lồ, phong phú trên khắp thế giới, trong mọi lĩnh vực. Nhưng, trong một thế giới hỗn độn thông tin như thế, làm sao để tìm được thông tin phù hợp với nhu cầu một cách nhanh chóng, hiệu quả? Đó không phải là điều dễ dàng. Ngoài ra, chúng ta có thể áp dụng một số phương pháp khác như: Phương pháp phi thực nghiệm, đây là phương pháp thu thập số liệu dựa trên sự quan sát các sự kiện, sự vật đã hay đang tồn tại, từ đó tìm ra qui luật của chúng. Phương pháp này thường áp dụng cho các loại nghiên cứu kinh tế, nghiên cứu nhân chủng học, … hoặc phương pháp phỏng vấn - trả lời phỏng vấn là một loạt các câu hỏi mà người nghiên cứu có thể đưa ra một loạt câu hỏi về vấn đề mình đang quan tâm để phỏng vấn nhằm tìm được kết quả mình mong muốn. Kết quả của việc thu thập thông tin là các thông tin định tính và định lượng.

Để có thể tìm ra nguồn thông tin cần thiết nhanh chóng, không bị nhầm hoặc lẫn các tài liệu không phù hợp, người tìm cần định hướng rõ nguồn tài liệu mình cần tìm là loại nào? Định vị được nơi cung cấp tài liệu? Công cụ tìm kiếm là gì? Đồng thời biết khai thác hiệu quả các công cụ tìm kiếm… Đây là cách tốt nhất giúp người tìm kiếm tránh mất thời gian đồng thời có thể mang lại hiệu quả cao nhất.

2.2.2. Phân tích, xử lý dữ liệu

Phân tích tài liệu chính là "phát hiện và khai thác các khía cạnh khác nhau của tài liệu để phục vụ cho nghiên cứu" [3; Tr.83]. Nói cách khác, đây là hoạt động phân tích, phân loại, đối chiếu, biên tập thông tin dựa theo một yêu cầu cụ thể, dựa trên các nguyên tắc chính xác, khách quan để đạt tới mục đích và yêu cầu xác định khi xem xét, giải quyết một vấn đề. Sau khi đã có đầy đủ dữ liệu cần thiết cho vấn đề đang tìm hiểu, người nghiên cứu bước sang giai đoạn phân tích số liệu, nghĩa là cần có những thao tác để để cải thiện chất lượng dữ liệu. Để có thể xử lý dữ liệu được hiệu quả thì việc phân loại, hệ thống hóa thông tin, dữ liệu theo từng vấn đề, từng lĩnh vực là vô cùng cần thiết. Phân loại tài liệu giúp cho người nghiên cứu chọn lọc, đánh giá và sử dụng tài liệu đúng với lĩnh vực mình đang nghiên cứu. Trên cơ sở xem xét, tìm hiểu vấn đề, người nghiên cứu sẽ phân loại dữ liệu thành từng mảng chẳng hạn những tài liệu gần với vấn đề nghiên cứu, những hướng nghiên cứu đối lập, hoặc thiết kế những mô hình dữ liệu có liên quan. Quy trình này giúp người nghiên cứu có thể nắm được tóm tắt những thông tin cơ bản, những thông tin mới theo từng nhóm và lĩnh vực. Từ đó đánh giá điểm mới, điểm khác biệt của các dữ kiện khoa học. Quá trình phân tích dữ liệu đòi hỏi thời gian, sự nhẫn nại, sự chính xác, tài năng, óc phân tích cũng như năng lực của mỗi người.

Trong quá trình phân tích, sau khi đọc xong một tài liệu, chúng ta cần nắm được vấn đề tác giả nghiên cứu và điều mà tác giả đã giải quyết được là gì? Do đó, trước khi đọc tài liệu tham khảo, chúng ta cần định hướng được câu hỏi mà mình nghiên cứu, có như vậy mới có thể tránh được việc đọc nhưng không biết mình đang đọc gì? Mặt khác, khi bắt đầu đọc một tài liệu, để tiết kiệm thời gian đồng thời có thể lựa chọn được tài liệu phù hợp, có ý nghĩa với mình chúng ta cần đọc trước phần tóm tắt, tiếp đến là phần kết luận, bởi đây là hai phần thâu tóm toàn bộ những vấn đề chính của bài như bài viết đó nghiên cứu cái gì? Kết quả nghiên cứu ra sao và quan điểm tổng kết của tác giả như thế nào?

Để phân tích dữ liệu người nghiên cứu phải trả lời một loạt câu hỏi như: những thông tin này đến từ đâu, những kết luận được rút ra hướng đến cái gì? Những tư liệu nào liên quan trực tiếp đến vấn đề mình đang tìm hiểu? Hiện nay đã có những công trình nào liên quan đến vấn đề này? Và vấn đề đó đã được nghiên cứu tới đâu? Những gì có thể tiếp thu? Những gì có thể phản biện?... Trong quá trình phân tích số liệu, người nghiên cứu sẽ rút ra và thu nhận những kết quả nhất định giúp ích cho công tác NCKH của mình.

Đối với các tài liệu cần phân tích để lấy con số chính xác từ đó có sự đánh giá, so sánh một cách khách quan trung thực, yêu cầu số liệu phải xác định trước để có thể thu thập đủ và đúng số liệu như mong muốn. Ngày nay, hầu hết các nghiên cứu đều xử lý số liệu trên các phần mềm máy tính như phần mềm SPSS được dùng để xử lý thống kê. Từ kết quả phân tích đó sẽ cho ta số liệu định tính và định lượng. Người nghiên cứu căn cứ vào số liệu đó để có quan điểm đánh giá, nhận xét riêng cho vấn đề mình đang nghiên cứu.

2.2.3. Thu nhận kết quả dữ liệu

Tại các trường Đại học đào tạo nguồn lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu nguồn lực hiện tại và tương lai cho phát triển xã hội, thì công tác NCKH cần được nhận thức như yếu tố "hạt nhân", "trọng tâm". Khi bắt tay vào nghiên cứu một vấn đề khoa học thì một thao tác rất quan trọng là phải có một cách khám phá mới về thế giới, luôn nhìn nhận sự vật, hiện tượng theo quy luật biện chứng; sự vật hiện tượng luôn vận động biến đổi không ngừng, nên cần có cái nhìn, biện chứng, đa chiều, để nhận diện yếu tố cốt lõi của vấn đề, thử tìm kiếm xem có vấn đề mới xuất hiện khác trước và tiềm tàng giá trị mới tốt hơn? Từ đó phân tích, lật trái, lật phải vấn đề để tìm ra chân lý? Để làm được những điều đó thì khâu thu nhận và đánh giá kết quả dữ liệu có vai trò đặc biệt quan trọng.

Sau khi đã thu thập được các tài liệu có liên quan người nghiên cứu cần phải tổng hợp tư liệu, chọn lọc và đánh giá những gì mình đã tìm kiếm được để từ đó chọn ra những nguồn tư liệu có giá trị học thuật. Các kết quả ấy là cơ sở để người nghiên cứu tiếp tục triển khai vấn đề mình quan tâm, bằng tư duy phản biện khoa học trên cơ sở kế thừa những gì đã có đồng thời tìm ra hướng đi mới.

Việc tìm kiếm, chọn lọc và xử lý tư liệu đòi hỏi sự nhanh nhạy, óc phân tích của người nghiên cứu. Đặc biệt, sau khi đã phân tích dữ liệu, người nghiên cứu cần có con mắt tinh tường trong NCKH để tổng kết, khái quát, đánh giá vấn đề từ đó định hướng nghiên cứu cho bản thân.

Có thể nói, việc thu thập và xử lý tư liệu có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Thứ nhất, nó giúp cho người nghiên cứu có thêm kiến thức sâu, rộng về lĩnh vực mình đang tìm hiểu. Người nghiên cứu sẽ được trang bị một hệ thống kiến thức rộng lớn sau khi đọc, tham khảo tài liệu. Từ đó giúp người nghiên cứu có khung kiến thức rộng lớn có thể tránh trùng lặp với các nghiên cứu trước đây, từ đó rút ngắn được thời gian và công sức. Thứ hai, nó giúp cho người nghiên cứu nắm được phương pháp của các nghiên cứu đã được thực hiện trước đây, có thể học hỏi hoặc kế thừa các phương pháp nghiên cứu đó, trên cơ sở đó, giúp người nghiên cứu có phương pháp luận hay luận cứ chặt chẽ hơn. Thứ ba, từ những tài liệu đã thu được, quá trình khai thác dữ liệu còn giúp cho người nghiên cứu xây dựng luận cứ, bằng chứng để chứng minh giả thuyết khoa học từ đó làm rõ hơn đề tài nghiên cứu của mình. Do đó, việc tổng kết dữ liệu càng chi tiết, cụ thể càng làm cho vấn đề nghiên cứu của chúng ta thuyết phục hơn, rõ hơn..

3. KẾT LUẬN

NCKH là một dạng hoạt động đặc biệt của con người, là hoạt động sáng tạo của các chủ thể nhằm nhận thức thế giới, tạo ra hệ thống tri thức có giá trị và ứng dụng chúng vào việc cải tạo thế giới khách quan. Chủ thể của hoạt động NCKH là cá nhân và tập thể các nhà khoa học. Đó là một đội ngũ những người được đào tạo cơ bản, có phẩm chất và khả năng nghiên cứu sáng tạo. Sự thành công hay thất bại trong NCKH phụ thuộc rất lớn vào phẩm chất, tài năng sáng tạo và sự phối hợp của cá nhân và tập thể nhà khoa học. Trong đó, các cá nhân thường là khởi nguồn, manh nha, đề xuất ý tưởng sáng tạo khoa học và lôi cuốn những người khác tham gia nghiên cứu, phát minh. Trong khi đó, tập thể các nhà khoa học có vai trò trong việc góp ý, phản biện, thẩm định và hợp tác nghiên cứu theo ý tưởng đề xuất của cá nhân.

Trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và nâng cao chất lượng đào tạo, các trường đại học, học viện, đã chú trọng đến công tác NCKH nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đạt được nhiều thành tựu. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau, hoạt động NCKH của cán bộ giảng viên không tránh khỏi những thiếu sót, dẫn đến những hạn chế về số lượng, chất lượng, hiệu quả của các công trình khoa học. Điều đó đã và đang đòi hỏi phải đổi mới mạnh mẽ công tác quản lý khoa học ở các trường Đại học trong cả nước hiện nay. Trong đó, việc tìm ra phương pháp NCKH hợp lý là không thể thiếu. Và khai thác, chọn lọc dữ liệu chính là bước đi quan trọng đầu tiên trong NCKH.

Tài liệu tham khảo

[1] Hoàng Phê (chủ biên, 1998), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học.

[2] Cao Tuấn Anh (2012), "*Bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học cho cán bộ trẻ Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*", Tạp chí Giáo dục, số 294 kỳ 2 tháng 9, tr. 57-59.

[3] Vũ Cao Đàm (2010), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

[4] Trần Khánh Đức (2014), *Khoa học luận và phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

[5] Hoàng Thị Nhị Hà (2008), *Quản lý nghiên cứu khoa học ở các trường đại học sư phạm*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TỰ CHỦ

Tạ Trần Trọng[1]
Trường Đại học Văn Hiến, TP. Hồ Chí Minh

Abstract

The core human resources of HE include the lecturer and the management staff. This paper focuses solely on university lecturer, with the following research results: (i) The role of lecturer resources for HE in the context of autonomy; (ii) The ***status of lecturer*** *resources for HE in the context of autonomy; and (iii) Some solutions to promote lecturer resources for autonomous HE".*

Keywords*: university, higher education, autonomy, role, teacher resource*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Mục đích giáo dục đại học (GDĐH) là đào tạo nhân lực chuyên sâu theo các ngành nghề trong xã hội, nghiên cứu khoa học, công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới ngay trong môi trường học tập tạo nền tảng để có thể phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Đào tạo về phẩm chất chính trị, đạo đức, kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu khoa học và phát triển ứng dụng khoa học, công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo thích nghi với môi trường làm việc. Có ý thức phục vụ nhân dân, phục vụ cộng đồng. GDĐH tập trung đào tạo chuyên sâu theo chuyên ngành mà người học hướng tới với mục đích phát triển trọng tâm nền tảng giáo dục về nhân cách, phẩm chất, kiến thức cần phải có để áp dụng vào đúng lĩnh vực. Các trường đại học nằm trong khối nhà nước như Luật, Quân đội, Công an thì được đào tạo chung về lĩnh hội tinh thần yêu nước làm theo đường lối đúng đắn của Đảng, phục vụ nhân dân.

Luật Giáo dục đại học sửa đổi, bổ sung năm 2013, 2014, 2015, 2018 [1] đặc biệt quan tâm đến vấn đề tự chủ của cơ sở GDĐH. Quyền TCĐH đã được thể hiện ở nhiều điều khoản của Luật về hội đồng trường, hiệu trưởng, tuyển sinh, chương trình đào tạo, văn bằng, tài chính…

Khoản 11, Điều 4, Luật Giáo dục đại học quy định: "Quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học" [2].

2. VAI TRÒ NGUỒN LỰC GV CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

"Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội, cán bộ nhất thiết phải có học thức. Cán bộ phải học văn hóa, chính trị, kỹ thuật"… năng lực con người không phải hoàn toàn do tự nhiên có được; mà phần lớn do công tác, rèn luyện mới có được"…[3] Bài nói tại Đại hội thanh niên lao động Việt Nam lần thứ III, ngày 24/3/1961- Hồ Chí Minh.

[1] trantrong020649@gmail.com

Đại hội XIII của Đảng chủ trương: "Đẩy mạnh tự chủ đại học" [4]. Nhìn tổng quát thực trạng triển khai thực hiện thí điểm tự chủ đại học ở nước ta như sau: bắt đầu được thí điểm từ giai đoạn 2014 - 2017 ở bốn trường đại học trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo là Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Ngoại thương, Đại học Hà Nội và về sau mở rộng thêm các trường như: Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Viện Đại học mở Hà Nội, Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Bách khoa Hà Nội...

Sau 6 năm triển khai thí điểm TCĐH, Việt Nam đã có khoảng 30 cơ sở GDĐH công lập thực hiện tự chủ. Các cơ sở GDĐH được lựa chọn thí điểm đã có những thành tựu nhất định: vị thế của các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân được củng cố và có thêm động lực phát triển, ảnh hưởng tới xã hội sâu rộng, tạo nguồn thu linh hoạt hơn, thu nhập của đội ngũ cán bộ tăng lên, khả năng hội nhập dễ dàng hơn...

Để đạt mục đích to lớn trên, GDĐH cần có đầy đủ các nguồn lực; một trong các nguồn lực chủ yếu là "nguồn lực GV đại học".

2.1. Một số khái niệm

** Khái niệm GDĐH*: Ở Việt Nam hiện nay, mặc dù chưa có định nghĩa chính thức về GDĐH, nhưng theo qui định Luật Giáo dục năm 2019: GDĐH là hình thức tổ chức giáo dục cho các bậc học sau giai đoạn bậc phổ thông với các trình độ đào tạo: gồm trình độ cao đẳng, trình độ đại học, trình độ thạc sĩ và trình độ tiến sĩ.

** Khái niệm tự chủ đại học:* Theo quy định tại khoản 1 Điều 32 Luật Giáo dục đại học năm 2012 thì tự chủ đại học là việc một trường đại học thực hiện hoạt động tự chủ trong các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục đại học…

Thực tiễn ở Việt Nam, khái niệm "tự chủ" mới xuất hiện và phát triển trong quá trình đổi mới quản lý nhà nước đối với cơ sở GDĐH học theo tinh thần xã hội hóa bảo đảm thống nhất, kỷ cương quản lý nhà nước vừa phân cấp quản lý, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học và thu hút sự tham gia của các bên liên quan. Tự chủ đại học ở Việt Nam là tự chủ theo quy định pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở đại học.

Nghị quyết 14 của Chính phủ (14/2005/NQ-CP ban hành ngày 2 tháng 11 năm 2005) về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 chủ trương đổi mới cơ chế quản lý, chuyển các cơ sở GDĐH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập.

2.2. Vai trò và trách nhiệm giảng viên

Giảng viên (GV) là người thiết kế, tổ chức kế hoạch bồi dưỡng cho học viên thông qua bài giảng của mình, do đó, họ vừa là người thiết kế vừa là người thi công nhằm đạt được sự thành công của bài giảng. Theo TS. Tony Pont (chuyên gia đào tạo người Anh), GV phải là người chịu trách nhiệm về toàn bộ quá trình đào tạo và là người có vai trò động viên, khuyến khích, định hướng nhu cầu đào tạo của người học. GV không chỉ đơn thuần là người làm công tác giảng dạy, người "truyền thụ" mà còn đóng nhiều vai trò khác trong môi trường đào tạo (ĐT) hiện đại, như "tư vấn" cho SV và học viên trên đại

học (sau đây gọi chung là: học viên), "tạo điều kiện" cho học viên học tập, cũng như các vai trò quan trọng khác mà các nhà nghiên cứu chỉ ra như sau:

Một là, vai trò của người xây dựng chương trình, tài liệu và đánh giá. GV là người tham gia vào quá trình xây dựng chương trình, tài liệu cho các khóa ĐT và thực hiện công tác đánh giá trực tiếp, trung thực, khách quan dựa trên phương pháp đánh giá khoa học, hiện đại.

Hai là, vai trò của người tạo điều kiện và tư vấn về ĐT. GV phải là người luôn tạo điều kiện tốt nhất cho học viên tiếp thu một cách chủ động những kiến thức, có kỹ năng, thái độ cần thiết nhằm giúp cho học viên thực thi công vụ tốt hơn và đưa ra những tư vấn hay, thông minh, phù hợp với học viên trong công tác ĐT.

Ba là, vai trò của người "truyền thụ, giảng giải". Đó là vai trò của người giới thiệu, trình bày, thực hiện các hoạt động ở trên lớp hay ở ngoài phòng học để hoàn thành các công việc nghề nghiệp của mình. Đây là vai trò chính để xác định họ là GV, người truyền đạt, cung cấp kiến thức, kỹ năng, thông tin đến học viên.

Bốn là, vai trò người điều phối, hướng dẫn, thúc đẩy quá trình ĐT. GV thực hiện công tác điều phối chung làm cho quá trình ĐT được vận hành tốt, bảo đảm sự cân bằng chung của quá trình này. Đồng thời, hướng dẫn, dẫn dắt học viên tham gia vào quá trình ĐTBD. GV là người thúc đẩy một cách có chủ đích đối với quá trình ĐTBD, nhằm giúp cho học viên học tập tốt hơn, sử dụng trang thiết bị cũng như các nguồn lực ĐTBD khác hiệu quả hơn.

Trách nhiệm GV trong thực hiện đào tạo

Quy trình ĐT bắt đầu từ việc xác định nhu cầu ĐT. Nghĩa là, ĐT phải đi từ nhu cầu thực của người học, họ còn thiếu cái gì (kiến thức hay kỹ năng) thì cần phải phân tích và ĐT cái đó. Trách nhiệm lớn nhất của GV là phải nắm bắt được nhu cầu thực tế của người học và chỉ giảng dạy những cái gì mà họ chưa có, chưa thành thạo để thực thi công vụ. Hơn nữa, GV cần có trách nhiệm đối với cả quá trình ĐT mà họ triển khai từ khâu lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo đến khâu đánh giá kết quả của quá trình ĐT.

Nghiên cứu về lý thuyết ĐT, David Kolb (nhà giáo dục học người Mỹ) đưa ra chu kỳ học tập gồm: kinh nghiệm cụ thể; quan sát, phản ánh; hình thành quan điểm, khái quát hóa; áp dụng vào tình huống mới.

Theo chu kỳ học tập này, người học học tập theo kinh nghiệm của mình, qua quan sát, thu nhận để hình thành quan điểm về những gì đã thu nhận được và cuối cùng là bước áp dụng những điều đã thu nhận vào công tác.

Do vậy, GV cần hiểu rõ học viên, cách thức học của họ để có được phương thức ĐT phù hợp với các nhóm đối tượng khác nhau. Trách nhiệm của GV không chỉ nằm ở việc thực hiện tốt quy trình ĐT mà còn phải hiểu rõ học viên, làm cho họ tham gia vào quá trình ĐT để đạt kết quả học tập tốt hơn.

3. THỰC TRẠNG NGUỒN LỰC GV CHO GDĐH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Thực tiễn theo kết quả điều tra của bộ phận "khảo thí" ở một trường đại học ngoài công lập đã thành lập trên 20 năm, chọn ngẫu nhiên tài liệu điều tra của khảo thí, 100 cán bộ giảng dạy một số môn chuyên ngành khác nhau, cùng 1 năm học… kết quả như sau:

Số người có trình độ thạc sĩ trở lên, có chuyên ngành đào tạo phù hợp với nhiệm vụ giảng dạy: 100%. Số GV sử dụng giáo án điện tử trong giảng dạy: 100%.

Về chất lượng giảng dạy, kết quả điều tra khảo sát, tổng hợp các phiếu, SV đại học ghi nhận như sau: Kiến thức rộng: 36,5%; giảng dạy tốt: 31,8%; khá: 37,3%; trung bình: 21,2%; yếu: 3,3%; không xác định: 6,4%.

Theo đánh giá của SV về GV trong thực hiện chương trình giảng dạy như sau: có trình độ lý luận và có kiến thức thực tiễn: 69,8%; có trình độ lý luận nhưng thiếu kiến thức thực tiễn: 24,9%; có kiến thức thực tiễn nhưng thiếu lý luận: 3,1%; thiếu cả kiến thức lý luận và thực tiễn: 2,2%.

Những con số trên cho thấy thực trạng năng lực, chuyên môn của đội ngũ GV tại các cơ sở ĐT như sau:

Thứ nhất, đội ngũ GV hiểu biết rộng chưa hẳn giảng dạy tốt (hiểu biết rộng 36,5%; giảng dạy tốt 31,8%); nhìn chung đội ngũ GV được quan tâm, chú trọng phát triển hài hoà cả về số lượng và chất lượng, ngày càng đáp ứng tốt yêu cầu của công tác giảng dạy cho SV. Đội ngũ GV được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, luôn trung thành, tận tuỵ thực hiện nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, đội ngũ GV được xây dựng theo những tiêu chuẩn, cơ cấu đáp ứng yêu cầu của thực tiễn công tác ĐT. GV ngày càng được tiêu chuẩn hóa, trình độ ngày càng được nâng cao và nhất là năng lực nghiệp vụ được nâng lên rõ rệt. Họ được ĐT bồi dưỡng không chỉ về kiến thức chuyên môn mà còn được bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu trong lĩnh vực được phân công ĐT.

Thứ ba, đội ngũ GV còn những hạn chế nhất định như về năng lực sư phạm chưa cao, có kiến thức chuyên môn nhưng kỹ năng thực hành, kiến thức thực tiễn còn thiếu. GV cần nhiều thời gian để hoàn thiện năng lực giảng dạy của mình. Việc sử dụng các phương tiện hỗ trợ giảng dạy, GV đã sử dụng lợi thế của giáo án điện tử; tuy nhiên một số GV chỉ chú trọng giáo án, thiếu mở rộng và chưa kết hợp nhuần nhuyễn lý luận với thực tiễn; điểm yếu này, có nhiều nguyên nhân, mà nguyên nhân chính là do chưa thuộc giáo án trong giảng dạy và thiếu kiến thức thực tiễn. Trình độ GV về sử dụng máy tính giúp ích cho giảng dạy chưa cao, chưa hiệu quả, một số GV sử dụng máy tính cho giảng dạy dừng lại ở việc chép lại các ý quan trọng từ sách vào máy tính thay vì phải soạn giáo án rồi chép giáo án vào máy tính…còn không ít trường hợp thầy đọc – trò chép kiểu truyền thống.

Thứ tư, các cơ sở ĐT có xu hướng tuyển GV cơ hữu hơn là mở rộng lực lượng GV kiêm chức. Tuyển GV cơ hữu để dễ phân công nhưng đội ngũ này không có kinh nghiệm thực tế công tác nên bài giảng kém sức thuyết phục. Hơn nữa, giáo viên ít được bồi dưỡng về phương pháp sư phạm. Đây là một trong những yếu kém nhất mà nhiều GV chưa nhận thức được. Nhà trường chưa chú trọng định kỳ "tài trợ-tổ chức" cho GV đi khảo sát kiến thức thực tiễn.

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT HUY NGUỒN LỰC GV CHO GDĐH TỰ CHỦ

Để phát huy cơ chế tự chủ đại học ở Việt Nam một cách có hiệu quả, cần tiếp tục triển khai những hệ thống giải pháp cơ bản sau:

4.1. Về phía các cơ quan chức năng

Cần nhanh chóng ban hành hệ thống văn bản hướng dẫn thực hiện Luật Giáo dục Đại học, đi cùng với đó là rà soát, điều chỉnh để đồng bộ hóa các quy định trong các bộ luật liên quan để tránh sự chồng chéo.

Chuyển từ cơ chế quản lý trực tiếp sang cơ chế điều tiết, hỗ trợ bằng công cụ vĩ mô và giám sát chất lượng. Xây dựng hành lang pháp lý để các trường đại học có thể tự tin thực hiện xây dựng cơ chế tự chủ theo quy định và hướng dẫn của các văn bản pháp quy.

Xây dựng lộ trình tự chủ của cả hệ thống GDĐH trong mối tương quan tương đối với hệ thống GDĐH trên thế giới.

Ban hành cơ chế ưu đãi cụ thể (ưu đãi có tính điều kiện) để khuyến khích các cơ sở GDĐH đẩy nhanh tiến độ xây dựng cơ chế tự chủ.

Bổ sung, hoàn thiện các thiết chế liên quan để phân định hóa, hiện thực hóa vai trò của hội đồng trường trong các trường đại học.

4.2. Về phía trường đại học

Việc thực hiện TCĐH ở nước ta có tính đặc thù, nhưng về cơ bản vẫn phải theo quy luật phát triển GDĐH thế giới.

Một là, tự chủ về tổ chức và nhân sự: Cần tích cực, chủ động lên kế hoạch và xây dựng lộ trình tự chủ; thiết lập khung cơ cấu tổ chức, sắp xếp bộ máy nhân sự và nâng cao năng lực quản trị.

Hai là, tự chủ về tài chính: Để tự chủ và tự chịu trách nhiệm về tài chính, các trường cần hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ, chú trọng giải pháp chi theo hiệu quả công việc; phân cấp và quyền cho các đơn vị trong trường để mở rộng nguồn thu và khoán chi; đào tạo nâng cao năng lực quản lý tài chính cho các đơn vị; quy định trách nhiệm giải trình về tài chính giữa các cấp; tổ chức hoạt động kiểm soát nội bộ và công khai tài chính…

Ba là, tự chủ về học thuật và đào tạo: Để nâng cao chất lượng ĐT cần nhiều yếu tố, trong đó GV có tác động trực tiếp, do vậy đội ngũ GV cần được bồi dưỡng thường xuyên về chuyên môn, nghiệp vụ trong giảng dạy và cập nhật về phương pháp giảng dạy hiện đại. Công tác bồi dưỡng này cần tiến hành hàng năm và một điều cần thiết là họ cần phải được bồi dưỡng ở nước ngoài. Nhà trường chi tài chính định kỳ "tài trợ-tổ chức" cho GV đi khảo sát thực tiễn phù hợp chuyên ngành GV giảng dạy; có cơ chế thu hút-ưu đãi nhân tài.

Các trường căn cứ vào điều kiện của mình để xây dựng chương trình đào tạo theo quy định. Tiến hành đổi mới chương trình đào tạo theo hướng gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, nâng cao kỹ năng thực hành cho cả người dạy và người học; đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng lấy người học làm trung tâm; tăng cường liên kết với doanh nghiệp; liên thông đào tạo giữa các ngành, các trường trong và ngoài nước.

Mở các ngành học mới theo nhu cầu của thực tiễn và theo hướng đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, tiếp cận chương trình đào tạo, giáo trình giảng dạy của các trường đại học ở các nước phát triển.

GDĐH Việt Nam đang ở trong tình thế cần có sự đột phá về chất lượng và hiệu quả. So với các nước phát triển, có kinh nghiệm hàng trăm năm để thực hiện TCĐH thì chúng ta mới đi được đoạn đường đầu tiên. Tuy nhiên, quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra

mạnh mẽ cũng là thời cơ thuận lợi giúp GDĐH Việt Nam tiếp thu những kinh nghiệm và thành tựu của các nước nhằm rút ngắn khoảng cách phát triển.

4.3. Đối với GV

Một là, GV cần chú ý bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về công việc thiết kế bài giảng, tổ chức bài giảng và các kỹ thuật sư phạm cần thiết.

Hai là, về thiết kế bài giảng: phân tích, giải thích rõ ràng về khái niệm, lý thuyết; cấu trúc nội dung một cách logic, chặt chẽ; tóm tắt từng phần nội dung trong bài giảng.

Ba là, về tổ chức bài giảng: trình bày nội dung đầy đủ một cách hào hứng, thú vị; kích thích sự quan tâm và tò mò của người học; sử dụng ví dụ, liên hệ thực tế có liên quan đến công việc của học viên; khuyến khích, động viên học tập một cách độc lập; tỏ ra nhiệt tình về chủ đề mình giảng.

Bốn là, vận dụng các kỹ thuật sư phạm cần thiết: chứng tỏ mình có kiến thức, kỹ năng, là "bậc thầy" về đề tài mình giảng; cung cấp những nghiên cứu, những điều mới nhất; có kỹ năng nói trước đám đông, kỹ năng trình bày; sử dụng từ ngữ chính xác; ứng xử như là người có chuyên môn sâu, một tấm gương về học thuật; tổ chức thực hành, lấy ví dụ từ kiến thức hiện có của người học.

GV có năng lực giảng dạy tốt, phải có những kiến thức lý luận và thực tiễn, kỹ năng chuyên sâu nhất định và chỉ có thể tự tin với những kiến thức, kỹ năng mình có, tự trang bị và với niềm đam mê nghề nghiệp mới có thể chinh phục người học, làm giàu thêm tri thức cho người học.

5. KẾT LUẬN

Theo đánh giá của Bộ GD&ĐT, tự chủ đại học tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh; thúc đẩy các trường đầu tư vào điều kiện bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo để cạnh tranh trong tuyển sinh, thu hút sinh viên giỏi; hướng tới thực chất và phát triển bền vững.

Quy định pháp luật về quyền tự chủ là quan trọng, nhưng quyền tự chủ thực sự-thực tế quan trọng hơn, chứ không chỉ là văn bản của luật…Nhiều trường đại học công lập tin rằng việc thiếu quyền tự chủ đầy đủ và thực tế là một trong những thách thức lớn mà họ đang phải đối mặt trong việc giải quyết các sứ mệnh cốt lõi của mình.

Giáo dục đại học Việt Nam đang ở trong tình thế cần có sự đột phá về chất lượng và hiệu quả. So với các nước phát triển, có kinh nghiệm hàng trăm năm để thực hiện TCĐH thì chúng ta mới đi được đoạn đường đầu tiên. Tuy nhiên, quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ cũng là thời cơ thuận lợi giúp GDĐH Việt Nam tiếp thu những kinh nghiệm và thành tựu của các nước nhằm rút ngắn khoảng cách phát triển.

Tự chủ đại học là một quá trình phát triển, cần có điều kiện, thời gian để chuyển đổi nhận thức, ý thức và văn hóa chất lượng trong hệ thống GDĐH và toàn xã hội. *Cùng với việc luật hóa công tác này thì sự đổi mới tư duy của các trường đại học, bao gồm cán bộ quản lý và GV vẫn là yếu tố có tính quyết định./.*

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục Đại học* (sửa đổi, bổ sung năm 2013, 2014, 2015, 2018), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Hồ Chí Minh (1961), *Bài nói chuyện tại Đại hội toàn quốc lần thứ III của Đoàn thanh niên lao động Việt Nam lần thứ III*, ngày 24/3/1961.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Hà Nội, tr. 137.

[4] Nguyễn Hữu Tám (chủ nhiệm), *Cơ sở khoa học xây dựng đội ngũ giảng viên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính*. Báo cáo kết quả Đề tài khoa học cấp bộ, Bộ Nội vụ năm 2011.

[5] Ban Chấp hành Trung ương (2013), *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.*

[6] Uyên Nguyên (2020), *"Thiết kế hệ thống quản trị đại học ở Việt Nam: Mô hình nào cho tự chủ".* Nguồn: https://tiasang.com.vn, ngày 08/10/2020.

[7] Michael Armstrong (1996). *A handbook of Personnel Management Practice*, Kogan Page Limited, London.

[8]. Tony Pont (1996). *Developing Effective Training Skills*, McGraw-Hill Book Company, London.

XÂY DỰNG NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ CỦA THỜI ĐẠI 4.0

Nguyễn Thị Trúc Đào[1]
Võ Nguyên Thư
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

Abstract

The choose a major, a school is a question asked in the each admission, how to make learners choose the right university with prestige and quality. we should human resources development at an autonomous university in the 4.0 era. Through the study of articles, scientific research works of the authors, practical activities at Ho Chi Minh City University of Technology and Education. A successful autonomous university in the 4.0 era is human resources development - people (managers, lecturers, teaching assistants, ...) to participate in courses: MOOC courses, courses on the standards lecturers, training in management, quality accreditation educational. Therefore, each university needs human resources development with professional qualifications, technology, languages, prestige and quality that will to make the brand name of an autonomous university in the 4.0 era.

Keywords*: Human resources; Autonomous University; 4.0 era; Quality accreditation Educational; Standards lecturer*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

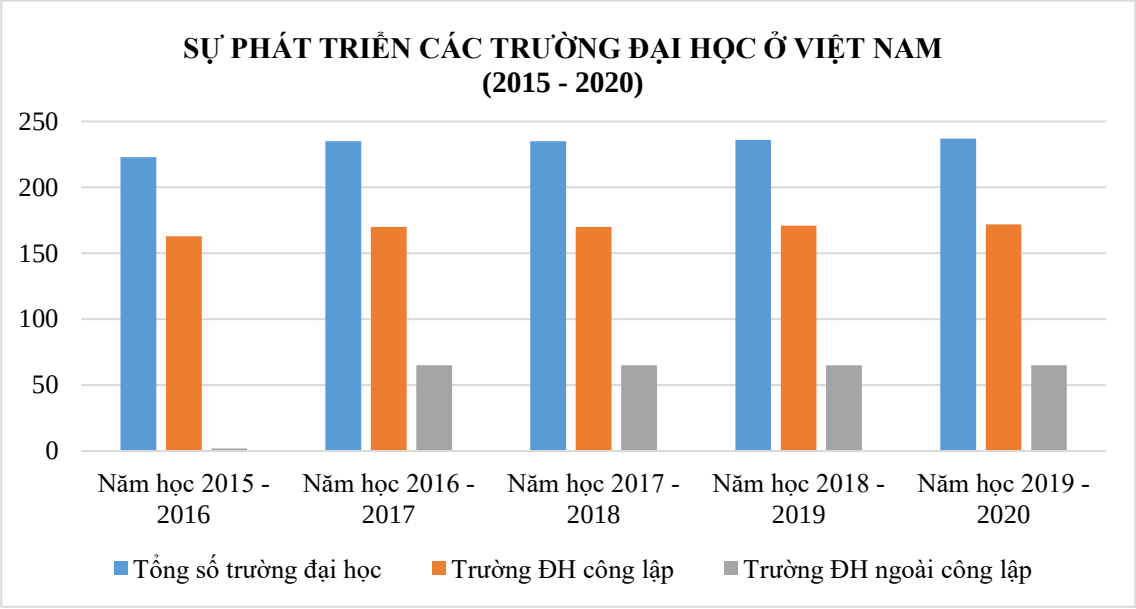
Theo số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT về sự phát triển các trường đại học ở Việt Nam tăng dần theo năm tháng. Cho thấy nhu cầu học tập và đào tạo trong cả nước không ngừng thay đổi, năm học 2015 - 2016 có 223 trường đại học, sang năm 2016 - 2017 số trường tăng lên 235 trường. Đến năm 2019 - 2020 số trường đại học lên đến 237 trường. Điều đó cho thấy trong thời gian ngắn từ năm 2015 đến năm 2020, cả nước tăng lên 14 trường đại học. Với thực tế số lượng các trường đại học tăng, nhu cầu học tập của người dân được đáp ứng và cải thiện. Bên cạnh những lợi ích mang lại cho người học thì giữa các trường cũng tạo nên hệ lụy cạnh tranh lẫn nhau để thu hút nhân tài, thu hút người học được đặt ra. Như vậy, câu hỏi ở đây với người học là học ngành nào? trường nào? Học ở đâu cho phù hợp, ... Từ đó, các trường cũng tự đề ra mục tiêu riêng cho mình, để tồn tại và phát triển, đứng vững trong môi trường giáo dục. Các trường cần đầu tư các nguồn lực, trong đó nguồn lực con người – là yếu tố quyết định thế mạnh của một trường đại học trong bối cảnh tự chủ đại học và thời đại 4.0.

2. NỘI DUNG

Trong thời đại 4.0, nhu cầu học tập là vấn đề cấp thiết của xã hội, để mở rộng kiến thức và nâng cao trình độ chuyên môn. Nắm bắt được nhu cầu đó, các trường đại học có bước chuyển mình từ các trường công lập cho đến các trường ngoài công lập cũng lần lượt xuất hiện nhanh chóng. Câu hỏi đặt ra về chất lượng giáo dục của một trường đại học dựa vào đâu, những tiêu chí nào để đánh giá - đó là con người. Như vậy con người cần phải được lựa chọn kỹ, phải có đủ tiêu chuẩn của viên chức trong môi trường đại học. Từ

[1] daontt@hcmute.edu.vn

đó, tiếp tục đào tạo nâng cao nguồn nhân lực con người này trở thành lực lượng nòng cốt cho trường đại học tự chủ trong thời đại 4.0.



Hình 1: Mô hình phát triển các trường đại học ở Việt Nam

2.1. Tiêu chuẩn cán bộ viên chức trong các trường đại học

Nhân sự của một trường đại học chính là nguồn lực con người - nhân tố quyết định sự tồn tại, phát triển của trường đại học. Nên mỗi trường ngoài tiêu chí tuyển dụng chung của luật giáo dục đại học, nhà trường cũng đặt ra những yêu cầu riêng về chức danh, vị trí công việc cần thiết cho sự hoạt động của nhà trường. Theo quyết định số 58/2010/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ về việc ban hành điều lệ trường đại học qua các điều 23, 24, 25, 26 của qui định chung về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và quyền hạn của giảng viên (GV) như nhân thân rõ ràng, đáp ứng đầy đủ nhân cách, phẩm chất chính trị, có đạo đức nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ vững vàng,... Ngoài ra, nhà trường cũng dựa vào công việc hoạt động thực tiễn mà chia đội ngũ cán bộ viên chức thành ba nhóm công việc chính: Cán bộ quản lý, GV giảng dạy và đội ngũ hỗ trợ phòng ban.

Tất cả cán bộ viên chức có cùng mục tiêu chung là xây dựng và phát triển ngôi trường đại học. Tuy nhiên, từng nhóm công việc cũng đặt ra những tiêu chí và yêu cầu riêng cho từng công việc. Như cán bộ quản lý ngoài những tiêu chuẩn của một GV thì còn phải yêu cầu thêm người cán bộ phải có tâm, có tầm, có trình độ chuyên môn và có bộ óc tổ chức để vận động và điều khiển cả một hệ thống hoạt động của nhà trường. Họ là những người có tầm nhìn đối với lĩnh vực chuyên môn.

Đối với nhóm cán bộ, GV – người quyết định chất lượng đào tạo của một ngôi trường đại học. Họ không chỉ đạt được kiến thức chuyên môn, bằng cấp thạc sĩ, tiến sĩ hay bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm thì họ còn phải tham gia các công việc ngoại khá. Họ luôn không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức và đảm bảo đủ ba tiêu chí của một GV: giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hoạt động khác.

Khác xa với những gì mọi người thường nghĩ là GV – chỉ là giảng dạy. Đúng là một người GV hoạt động giảng dạy là mục đích chính, tuy nhiên để tốt cho công tác giảng dạy được tốt hơn thì họ phải tham gia nghiên cứu khoa học, phục vụ sinh viên, phục vụ cộng đồng xã hội. Từ những kết quả đó nâng cao kiến thức, trao dồi chuyên môn. Cho nên GV ở trường thường có qui định định mức giờ dạy chuẩn, giờ nghiên cứu khoa học. Ví dụ như Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. HCM có 177 tiết/ năm và 270 giờ chuẩn giảng dạy trên tổng số giờ nghĩa vụ 1760 giờ. Ngoài ra, người dạy còn tham gia các công tác khác như hội họp, sinh hoạt chuyên môn, tham gia tư vấn tuyển sinh ngày mở, hoạt động đánh giá, chuyên đề ngoại khóa, ... Như vậy mới được công nhận một GV hoàn thành nhiệm vụ của mình. Mặt khác, một GV được đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hay chiến sĩ thi đua thì họ phải phấn đấu rất nhiều, không chỉ hoàn thành nhiệm vụ một người GV với ba nhóm công việc chính mà họ không ngừng nâng cao trình độ, rèn luyện kỹ năng, tay nghề và kinh nghiệm giảng dạy.

Điều 10. Thời gian làm việc

1. Thời gian làm việc của giảng viên thực hiện theo chế độ mỗi tuần làm việc 40 giờ và được xác định theo năm học.

2. Tổng quỹ thời gian làm việc của giảng viên trong một năm học để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, học tập bồi dưỡng và các nhiệm vụ khác trong nhà trường là 1760 giờ (44 tuần x 40 giờ/tuần) sau khi trừ số ngày nghỉ theo quy định.

3. Tổng quỹ thời gian làm việc (giờ làm việc) của giảng viên được phân chia theo từng nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hoạt động chuyên môn và các nhiệm vụ khác được quy định cụ thể như sau:

Nội dung/ nhiệm vụ / Chức danh/ Học hàm	Giảng dạy	Nghiên cứu khoa học	Hoạt động chuyên môn và nhiệm vụ khác	Tổng giờ
Giảng viên cao cấp, Giáo sư	900 giờ	800 giờ	60 giờ	1760 giờ
Phó Giáo sư	900 giờ	700 giờ	160 giờ	1760 giờ
Tiến sỹ	900 giờ	650 giờ	210 giờ	1760 giờ
Giảng viên chính là Thạc sỹ	900 giờ	630 giờ	230 giờ	1760 giờ
Giảng viên, Thạc sỹ	900 giờ	590 giờ	270 giờ	1760 giờ
Chưa công nhận Giảng viên	900 giờ	250 giờ	610 giờ	1760 giờ
Giáo dục thể chất	900 giờ		860 giờ	1760 giờ
Tập sự (50% định mức giờ chuẩn giảng dạy)	450 giờ		1310 giờ	1760 giờ

Hình 2: Điều 10 chương 3 Quyết định 2765/QĐ-ĐHSPKT 28/12/2018 thời gian làm việc, giảng dạy, NCKH và hoạt động khác

Một bộ phận khác có những đóng góp không nhỏ vào hoạt động giảng dạy của một ngôi trường, đó là đội ngũ hỗ trợ chuyên viên từ các phòng ban. Những người đã âm thầm tạo những điều kiện thuận lợi nhất cho hoạt động dạy & học của thầy và trò.

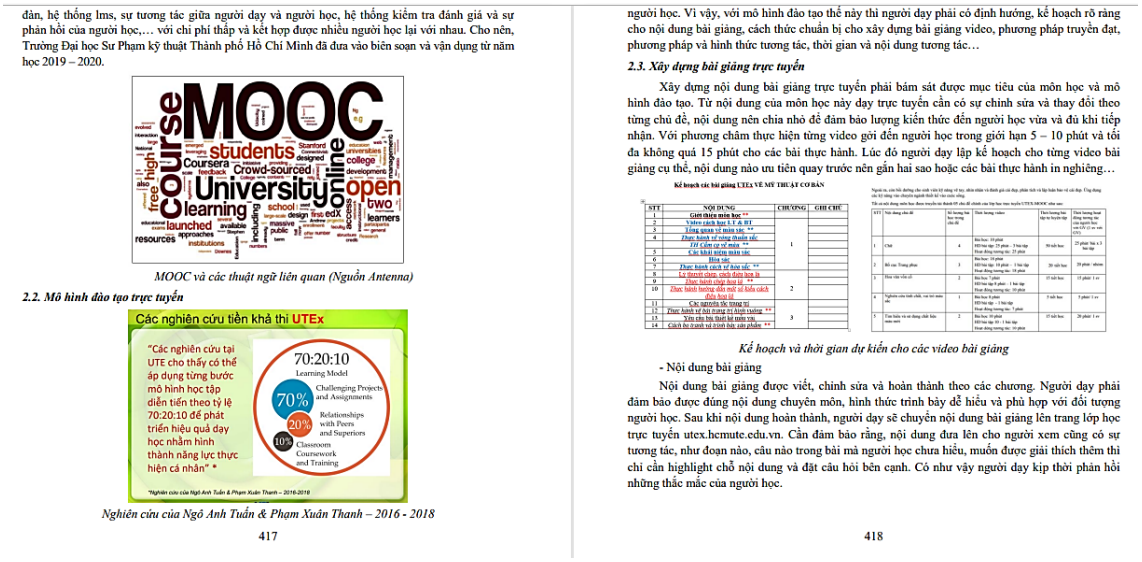
2.2. Xây dựng nguồn lực con người cho trường đại học tự chủ trong thời đại 4.0

Theo tìm hiểu về tự chủ đại học của các nhà nghiên cứu, tác giả đi trước và đặc biệt là bài tổng hợp từ hai công trình nghiên cứu " Quản lý nhà nước đối với tự chủ đại học: Kinh nghiệm của Trung Quốc và khuyến Nghị của Việt Nam" và "Nghiên cứu mô hình đại học tự chủ và các giải pháp tăng cường tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam giai đoạn 2018 - 2025 và tầm nhìn 2030" [9] thì tự chủ thể hiện một sự độc lập và tự quyền quyết định đối với một cơ sở giáo dục trong việc quản lý và tổ chức nội bộ. Chẳng hạn, tự chủ phân bố về nguồn lực tài chính trong phạm vi nhà trường; Tự chủ nguồn tài chính ngoài nguồn ngân sách công trong việc thu chi các hoạt động của nhà trường; Tự chủ tuyển dụng; Tự chủ trong việc mở ngành; Tự chủ hoạt động chuyên môn; Tự do nghiên cứu và giảng dạy nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục hiệu quả, …trên cơ sơ pháp lý và qui định chung của luật giáo dục.

Để đạt được những quyền độc lập, tự do và tự chủ trong một trường đại học thì nhà trường cần phải đầu tư các nguồn lực: Nguồn lực tài chính; Nguồn lực ý tưởng; Nguồn lực công nghệ và Nguồn lực về con người, ... Nhưng đứng với góc độ cá nhân, thì nguồn lực con người là yếu tố quyết định, nhân tố tạo nên sự thành công của một trường đại học tự chủ. Vì con người tạo ra ý tưởng, con người phát triển công nghệ và ứng dụng công nghệ và cũng con người tạo ra tài chính và quản lý chi tiêu tài chính hợp lý mới đem đến sự thành công. Như tác giả Nguyễn Thị Hiền Oanh – Trường Đại học Sài Gòn đã viết: "Đội ngũ GV đại học – nhân tố quyết định thành công tự chủ đại học ở nước ta hiện nay" [6] trong bài viết tác giả cũng khẳng định vị trí, vai trò của GV trong ngôi trường đại học. Người viết cũng khẳng định kiến thức chuyên môn, chất lượng giảng dạy và chương trình đào tạo là yếu tố khẳng định trường đại học có phù hợp nhu cầu thực tiễn hay không.

Từ đó đặt ra, thời đại 4.0 cần những kiến thức gì để tồn tại và phát triển. Trong thời đại chuyển đổi số 4.0, ai cũng biết rằng thời đại của công nghệ, máy móc thiết bị, nhanh, gọn, tiện dụng và tiết kiệm. Nắm bắt xu hướng chung, các trường đại học nhanh chóng đầu tư vào công nghệ, thay đổi hình thức học chuyên môn giảng dạy, từ offline sang online, từ file bài giảng sang video học tập, cũng được áp dụng cho các môn học đồ án, thực hành, … Làm được điều đó, nhà trường cần xây dựng đội ngũ GV vận dụng và điều hành được khung năng lực số áp dụng dành cho sinh viên mà tác giả Đỗ Văn Hùng đã viết [4]: - Vận hành thiết bị và phần mềm; - Khai thác thông tin và dữ liệu; -Giao tiếp và hợp tác trong môi trường số; - An toàn và an sinh số; - Sáng tạo nội dung số; - Học tập và phát triển kỹ năng số; - Sử dụng năng lực số cho nghề nghiệp.

Một trường đại học trong bối cảnh tự chủ của thời đại 4.0 đòi hỏi nguồn nhân lực con người phải đủ mạnh, phải khẳng định tên tuổi, chuyên môn trong môi trường đại học. Câu hỏi đặt ra, chúng ta cần đặt nền móng đầu tư cho con người – tạo nên những con người đủ vững vàng đương đầu với việc xây dựng và phát triển đội ngũ tri thức. Cho nên mỗi người – mỗi GV cần xây dựng cho mình một thương hiệu cá nhân: đủ kiến thức chuyên môn, biết vận dụng công nghệ, tin học và ngoại ngữ vào chuyên môn giảng dạy của mình. Vì trong thời đại chuyển đổi số GV không chỉ phương pháp dạy truyền thống mà họ còn mở rộng chuyên môn bằng việc học – dạy online trong môi trường trực tuyến, công nghệ. Họ không chỉ xây dựng và áp dụng thành công các khóa học online, offline, e-learning, khóa mooc, … và hình thức vận dụng của chúng.



đàn, hệ thống lms, sự tương tác giữa người dạy và người học, hệ thống kiểm tra đánh giá và sự phản hồi của người học,… với chi phí thấp và kết hợp được nhiều người học lại với nhau. Cho nên, Trường Đại học Sư Phạm kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh đã đưa vào biên soạn và vận dụng từ năm học 2019 – 2020.

MOOC và các thuật ngữ liên quan (Nguồn Antenna)

2.2. Mô hình đào tạo trực tuyến

Nghiên cứu của Ngô Anh Tuấn & Phạm Xuân Thanh – 2016 - 2018

người học. Vì vậy, với mô hình đào tạo thế này thì người dạy phải có định hướng, kế hoạch rõ ràng cho nội dung bài giảng, cách thức chuẩn bị cho xây dựng bài giảng video, phương pháp truyền đạt, phương pháp và hình thức tương tác, thời gian và nội dung tương tác…

2.3. Xây dựng bài giảng trực tuyến

Xây dựng nội dung bài giảng trực tuyến phải bám sát được mục tiêu của môn học và mô hình đào tạo. Từ nội dung của môn học này dạy trực tuyến cần có sự chỉnh sửa và thay đổi theo từng chủ đề, nội dung nên chia nhỏ để đảm bảo lượng kiến thức đến người học vừa và đủ khi tiếp nhận. Với phương châm thực hiện từng video gói đến người học trong giới hạn 5 – 10 phút và tối đa không quá 15 phút cho các bài thực hành. Lúc đó người dạy lập kế hoạch cho từng video bài giảng cụ thể, nội dung nào ưu tiên quay trước nên gắn hai sao hoặc các bài thực hành in nghiêng…

Kế hoạch các bài giảng UTEx VẼ MỸ THUẬT CƠ BẢN

STT	NỘI DUNG	CHƯƠNG	GHI CHÚ
1	Giới thiệu môn học **		
2	Video cách học E T & BT		
3	Tổng quan về mỹ thuật. **		
4	Thực hành về nâng thành tốc	1	
	Vẽ Gốm sứ về màu **		
5	Các khái niệm màu sắc		
6	Hòa sắc		
7	Thực hành cách vẽ hòa tốc **		
8	Lý thuyết cách cách điều hòa là		
9	Thực hành cách hòa tỉ **	2	
10	Thực hành hướng dẫn một số kiểu cách điều hòa tỉ		
11	Các nguyên tắc trong tỉ		
12	Thực hành về bố trong tỉ hình chính **		
13	Yêu cầu bài thiết kế mới vn.	3	
14	Cách bố cảnh và tính bức cân phiên **		

Kế hoạch và thời gian dự kiến cho các video bài giảng

- Nội dung bài giảng

Nội dung bài giảng được viết, chỉnh sửa và hoàn thành theo các chương. Người dạy phải đảm bảo được đúng nội dung chuyên môn, hình thức trình bày dễ hiểu và phù hợp với đối tượng người học. Sau khi nội dung hoàn thành, người dạy sẽ chuyển nội dung bài giảng lên trang lớp học trực tuyến utex.hcmute.edu.vn. Cần đảm bảo rằng, nội dung đưa lên cho người xem cũng có sự tương tác, như đoạn nào, câu nào trong bài mà người học chưa hiểu, muốn được giải thích thêm thì chỉ cần highlight chỗ nội dung và đặt câu hỏi bên cạnh. Có như vậy người dạy kịp thời phản hồi những thắc mắc của người học.

Hình 3: Tham khảo mô hình xây dựng khóa MOOC

Chuyển đổi số cũng là một cách giảm tải nguồn nhân lực - mở rộng nguồn lực, kiến thức dùng chung cho các trường đại học tự chủ. Lúc bấy giờ các trường đại học tự chủ không còn lo lắng sử dụng quá nhiều nguồn lực con người gây lãng phí ngân sách tài chính mà thay vào đó là nguồn lực con người hạn chế hoặc nhân sự con người cùng chuyên môn giữa các trường đại học trong thời đại 4.0. Vừa giảm nguồn chi tài chính nhân lực và mang lại hiệu quả cao về chất lượng giảng dạy cho người học.

Một số tác giả Đoái Hoàng Đức, Nguyễn Ánh Ngọc, Phan Thành Huấn cũng có nghiên cứu về lĩnh vực này "Xây dựng thương hiệu cá nhân người GV trong bối cảnh số hóa giáo dục đại học". Các tác giả cũng cho thấy tính khả thi khi đầu tư xây dựng hình ảnh người GV đủ chuyên môn, trình độ và kiến thức vững vàng trong việc truyền tải đến người học trong thời đại chuyển đổi số.

Ngoài ra, các trường đại học cũng nên đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục cho trường, cho khoa để khẳng định giá trị uy tín của trường đối với xã hội. Minh chứng cụ thể, trường Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật TP. HCM nơi tôi đang công tác, theo thống kê 2019 đã đăng ký và kiểm định thành công 9 khoa đạt chất lượng đào tạo và 14 chương trình đào tạo được đánh giá đạt chuẩn kiểm định giáo dục AUN. Hiện tại, trường đang lên kế hoạch tiếp tục đánh giá các chương trình đào tạo còn lại như Công Nghệ Cơ điện tử, Kỹ nghệ gỗ và Nội thất, Thiết Kế Thời Trang và Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống, … trong những năm tiếp theo.

Làm được những điều đó, trường Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật TP.HCM có những công tác chuẩn bị lâu dài về đầu tư nguồn lực con người thông qua những khóa MOOC – giảng dạy trực tuyến dành cho giảng viên; Khóa học đào tạo tiêu chuẩn giảng viên hạng II, hạng I; Các lớp học dành cho trợ giảng để đủ trình độ phối hợp giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy. Riêng cán bộ quản lý phòng ban thì được học các lớp học quản lý dành cho cán bộ; Học về an ninh quốc phòng cho trưởng, phó đơn vị; Các lớp học cho nhân viên phòng ban, nhất là phòng đảm bảo chất lượng để nâng cao chất lượng giáo dục và là đội ngũ chủ chốt xây dựng kế hoạch đánh giá chất lượng cho các chương trình đào tạo trong nhà trường.

Xây dựng một trường đại học tự chủ thành công là đầu tư xây dựng con người thành công, trong đó người GV chiếm một vị trí không nhỏ. Cho nên mỗi GV nếu biết đặt ra mục tiêu xây dựng thương hiệu cá nhân của riêng mình, mang lại niềm tin, sự tín nhiệm cho người học, cho phụ huynh thì cũng đồng nghĩa chúng ta đang làm tăng giá trị, uy tín cho một trường đại học.

Ngoài nhân tố nguồn lực con người là GV thì nguồn lực con người trong các lĩnh vực khác cũng góp phần không nhỏ. Con người trong quản lý tổ chức để xây dựng thành công trường đại học tự chủ thì họ phải có kế hoạch, chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đội ngũ quản lý phục vụ công tác kiểm định chất lượng, chất lượng đào tạo, … kết hợp với nguồn tài chính của nhà trường được hợp lý và hiệu quả.

Tóm lại, kết quả việc nghiên cứu xây dựng một trường đại học tự chủ trong thời đại 4.0 thì nguồn lực cần thiết là con người. Điều đó được khẳng định qua trường Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật TP. HCM với sự góp mặt của nguồn nhân lực con người tạo nên của thương hiệu cho trường, thu hút được người học và đáp ứng nguồn nhân lực đầu ra cho xã hội. Bên cạnh các kết luận của bài viết, công trình nghiên cứu khoa học của các giảng viên ở các trường đại học cũng đã khẳng định nguồn nhân lực con người - đóng góp và tạo nên thành công của một trường đại học tự chủ, được thể hiện qua ba phương diện: Con người – tự chủ học thuật chuyên môn; Con người – tự chủ về tổ chức, quản lý; Con người – tự chủ về tài chính.

3. KẾT LUẬN

Trong xã hội mở ngày nay, người học không còn khó khăn trong việc tìm kiếm thông tin, kiến thức. Các trường đại học ngày càng nhiều, thông tin tuyển sinh được người học cập nhật qua các trường phổ thông, ngày mở tại các trường đại học, … việc lựa chọn trường học, ngành học đã đặt ra nhu cầu cần nâng cao chất lượng giáo dục, uy tín ở mỗi trường. Vì vậy, nhu cầu xây dựng nguồn nhân lực con người trong các trường đại học tự chủ của thời đại 4.0 là nhu cầu tất yếu và cấp thiết. Để các trường đại học có được thế mạnh đặc trưng riêng thì cần nhất nguồn nhân lực con người - người có kiến thức chuyên môn, có sự am hiểu công nghệ, ngoại ngữ, tin học vững vàng trong môi trường chuyển đổi số. Đặc biệt là đội ngũ nguồn nhân lực GV – những người góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, uy tín nhà trường thông qua kiến thức chuyên môn và tính ứng dụng chuyển đổi số, sẽ xây dựng nên thế mạnh của một trường đại học tự chủ trong thời đại 4.0.

Tài liệu tham khảo

[1] Trần Minh Đức (2022), *Những nguồn lực cần có cho giáo dục đại học Việt Nam thời công nghệ số*. Nguồn: https://tailieu.vn, ngày 9/5/2022.

[2] Lê Trung Hiếu, Trần Thị Bình (10/2022), "*Quan điểm mở cho giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển đổi số*", Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới, tr. 405-410.

[3] Đoái Hoàng Đức, Nguyễn Ánh Ngọc, Phan Thành Huấn (10/2022), "*Xây dựng thương hiệu cá nhân người giảng viên trong bối cảnh số hóa giáo dục đại học*", Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới, tr. 432-438.

[4] Đỗ Văn Hùng (chủ biên) cùng nhiều tác giả (2022), "*Năng lực số DIGITIAL - LITERACY 2022",* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[5] Nhiều tác giả (2022), "Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới", NXB Đại học Huế. Huế.

[6] Nguyễn Thị Hiền Oanh (10/2022), "*Đội ngũ giảng viên đại học - nhân tố quyết định thành công tự chủ đại học ở nước ta hiện nay*", Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới, tr. 439-446.

[7] Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2019-2020. Nguồn: https://moet.gov.vn.

[8] Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 58/2019/QĐ-TTg ngày 22/9/2010 về việc ban hành "Điều lệ trường đại học".*

[9] Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Chương trình Khoa học và Công nghệ cấp quốc gia về khoa học giáo dục.* Nguồn: http://chuongtrinhkhgd.moet.gov.vn.

[10] Phòng đảm bảo chất lượng trường Đại học Sư Phạm Kỹ Thuật TP. HCM. Nguồn: https://qao.hcmute.edu.vn/

PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ HIỆN NAY

Ngô Hoài Phương[1]
Trường Đại học Thông tin liên lạc

Abstract

Among all the resources to ensure quality for higher education institutions in the current autonomy context, the teaching staff is an extremely important resource. On the basis of theoretical research, the article analyzes the role of lecturers in higher education institutions, the current situation of faculty resources and proposes measures to develop faculty resources for educational institutions. university in the current autonomy context.

Keywords*: Autonomous universities; faculty resources; Developing faculty; educational solutions.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ trong giáo dục đại học (GDĐH) là một mục tiêu lớn của các nước đang phát triển giáo dục, bởi vì nó cho phép các trường đại học có thể đáp ứng nhanh chóng và linh hoạt với sự thay đổi của nhu cầu của xã hội, tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục phát triển tối đa những thế mạnh và khả năng của mình, và đóng góp vào sự phát triển của đất nước thông qua việc đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ góp phần đáng kể vào phát triển kinh tế xã hội.

Tuy nhiên, để thực hiện tự chủ trong GDĐH cũng đòi hỏi các cơ sở GDĐH đối diện với những thách thức không nhỏ trong nhiều lĩnh vực. Một trong số đó là phát triển nguồn nhân lực giảng viên (GV) chất lượng cao, đủ cơ cấu, số lượng phù hợp đủ sức cạnh tranh trong thị trường giáo dục hiện nay. Có được trong tay đội ngũ GV chất lượng cao là một trong những yếu tố then chốt giúp các trường đứng vững trong xu thế tự chủ hiện nay.

2. NỘI DUNG

Trong bối cảnh tự chủ, các cơ sở GDĐH đối diện với sự cạnh tranh khốc liệt về nhiều mặt. Do vậy, để có thể trụ vững được trong thị trường giáo dục, ngoài cơ sở vật chất (CSVC), trang thiết bị, nguồn lực tài chính dồi dào, chương trình đào tạo có chất lượng cao, các công trình nghiên cứu khoa học đa dạng, liên kết trong đào tạo… thì một trong những yếu tố tối quan trọng là xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng tốt. Trong số nguồn nhân lực đảm bảo cho tự chủ của đại học thì nguồn lực GV đóng vai trò then chốt nhất, quyết định nhất.

2.1. Vai trò nguồn lực GV ở các cơ sở GDĐH trong bối cảnh tự chủ

Nhà giáo đóng vai trò quyết định chất lượng giáo dục trong bất cứ cơ sở giáo dục nào (Điều 15 chương I - Luật Giáo dục). Trong bối cảnh tự chủ của các cơ sở GDĐH, vai trò của nguồn lực GV càng thể hiện tầm quan trọng hơn bất cứ lúc nào.

[1] hoaiphuong.sqtt@gmail.com

Thứ nhất, GV là người trực tiếp truyền đạt kiến thức, hình thành kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp cho sinh viên (SV), do đó trực tiếp quyết định đến chất lượng đào tạo của trường đại học. Hoạt động giảng dạy là một chức năng chủ yếu của GV, nó quy định cho hoạt động học của SV và kết quả mà SV lĩnh hội được trong trường đại học. GV cũng chính là người kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV. Thông qua kiểm tra đánh giá, giúp SV điều chỉnh động cơ, ý thức trách nhiệm học tập, không ngừng nỗ lực cố gắng. Do vậy, xét cho cùng, chương trình đào tạo dù có chất lượng đến đâu nhưng nếu hoạt động giảng dạy của GV không tốt, trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy không tốt thì cũng sẽ không tạo ra được những SV tốt và do đó chất lượng đào tạo của cơ sở đó cũng không được khẳng định. Trong bối cảnh tự chủ hiện nay đòi hỏi ngoài việc truyền đạt kiến thức, hình thành kỹ năng làm việc cho SV như thông thường, GV còn phải thích ứng với xu thế dạy học trong kỷ nguyên số phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của SV. Điều đó mới giúp SV "tìm đến" GV nhiều hơn, qua đó giúp cơ sở GDĐH thu hút được SV hơn.

Điều này đặt ra yêu cầu cao đối với người GV ngoài việc kiến thức chuyên môn, phẩm chất của người thầy còn đòi hỏi kỹ năng vận dụng các phương pháp dạy học tiên tiến, giúp người học nhanh chóng đạt được chuẩn đầu ra, nhanh chóng hình thành năng lực nghề nghiệp của họ, đảm bảo kiến thức, kinh nghiệm được học của SV phục vụ tốt cho chuyên môn của họ. Đồng thời, đòi hỏi GV phải là người có tư duy số, năng lực thích ứng với công nghệ dạy học của thời đại.

Thứ hai, GV là người hỗ trợ, định hướng giúp SV phát triển toàn diện. Trong bối cảnh tự chủ của các trường đại học, đòi hỏi GV ngoài việc truyền đạt kiến thức và kỹ năng, GV còn đóng vai trò hỗ trợ SV trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến học tập và nghiên cứu khoa học, tìm kiếm cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp và các vấn đề khác trong cuộc sống thông qua kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn của GV. GV là người quan trọng trong tư vấn, giúp cho SV có sự lựa chọn con đường đi đúng đắn và phù hợp với bản thân, nhanh chóng có được công việc đúng chuyên môn sau khi tốt nghiệp. Điều này đặt ra yêu cầu GV phải tự học tập, bồi dưỡng phát triển kỹ năng tư vấn, hỗ trợ cho SV; nhạy bén trong nắm bắt sự thay đổi của xã hội và có nền tảng kiến thức nhiều lĩnh vực, nhất là kiến thức xã hội.

Thứ ba, GV là lực lượng quyết định đến chất lượng nghiên cứu khoa học của các cơ sở GDĐH. Hoạt động nghiên cứu khoa học là chức năng không thể thiếu của người GV đại học với tư cách là nhà khoa học. GV là những người có trình độ và kinh nghiệm cao trong các lĩnh vực học thuật, do đó họ là lực lượng chủ yếu đóng góp vào các công trình nghiên cứu khoa học của hầu hết các cơ sở GDĐH. Nhờ các công trình nghiên cứu của GV, nhất là các công bố quốc tế trên các tạp chí uy tín cao đã mở ra nhiều cơ hội hợp tác nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng giữa các trường đại học với doanh nghiệp, các nhà đầu tư, các trường đại lớn trên thế giới. Đặc biệt thông qua các công bố quốc tế trên các tạp chí ISI/SCOPUS, GV đã góp phần đưa tên tuổi trường đại học lên "bản đồ học thuật" trên thế giới. Từ đó tạo góp phần khẳng định chất lượng giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa của trường đại học. Đồng thời, GV còn là người định hướng, hướng dẫn, giúp đỡ SV trong nghiên cứu khoa học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo của nhà trường. Do vậy, đòi hỏi GV phải không ngừng nghiên cứu, sáng tạo; biết phát hiện vấn đề khoa học, có phương pháp tác phong làm việc của nhà khoa học, có năng lực ngoại ngữ và công nghệ thông tin (CNTT), khả năng làm việc trong môi trường học thuật quốc tế.

Thứ tư, GV là lực lượng chủ yếu tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo của cơ sở GDĐH. Trong bối cảnh tự chủ, đòi hỏi các trường đại học cần có một chương trình đào tạo chất lượng để có thể cạnh tranh và kiểm định, đánh giá của các tổ chức. Để có chương trình đào tạo chất lượng, ngoài việc lấy ý kiến chuyên gia, từ các doanh nghiệp, từ xã hội thì đội ngũ GV là những người trực tiếp tham gia xây dựng và phát triển nó. Đội ngũ GV chính là người triển khai thực thi chương trình đào tạo thông qua các học phần, môn học, bài học và cũng chính qua quá trình giảng dạy nên họ sẽ là người đề xuất bổ sung, chỉnh sửa, phát triển chương trình ngày càng hoàn thiện, phát triển được phẩm chất và năng lực SV đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp và xã hội.

Như vậy, nhìn chung trong bối cảnh tự chủ đòi hỏi các trường đại học cần xây dựng, bổ sung, phát triển nhiều nguồn lực khác nhau, trong đó việc quan tâm xây dựng, phát triển lực lượng GV là then chốt, bởi theo phân tích như trên thì chính nguồn lực GV ở các trường đại học tác động chi phối, ảnh hưởng hầu hết đến các nguồn lực khác, các nội dung quan trọng khác của các cơ sở GDĐH.

2.2. Thực trạng nguồn lực GV của các cơ sở GDĐH trong bối cảnh tự chủ

2.2.1. Những mặt đạt được

Bước vào tự chủ, các cơ sở GDĐH đã có những chiến lược, chủ trương, biện pháp kịp thời để phát triển đội ngũ GV cho mình, đáp ứng tình hình trong giai đoạn mới. Nhờ vậy, nguồn lực đội ngũ GV cũng đã có những bước phát triển vượt bậc.

- Đội ngũ GV đã nhận thức được xu hướng phát triển của GDĐH, do đó chủ động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thiện trình độ học vấn theo quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) về chuẩn chức danh nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của các trường đại học. Trong giai đoạn 2018-2020, số lượng GV có học hàm Giáo sư tăng 4,4%, Phó giáo sư tăng 4,4%, trình độ tiến sĩ tăng 4,1 % [1, trang 491].

- Nhìn chung đội ngũ GV đã chủ động thích ứng với sự thay đổi trong giáo dục trước tác động của đại dịch Covid-19 những năm gần đây và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như chuyển đổi số trong giáo dục. Chủ động tự học tập, làm chủ công nghệ dạy học, nhất là dạy học trực tuyến; đẩy mạnh khai thác học liệu số và ứng dụng công nghệ trong dạy học.

- GV hiện nay, nhất là lực lượng GV trẻ luôn có tư duy đổi mới sáng tạo, tích cực đổi mới phương pháp, ứng dụng CNTT và chuyển đổi số trong dạy học. Do đó công tác đào tạo SV ngày càng gắn với xã hội, với chức năng chuyên môn của ngành nghề SV theo học hơn.

- Số lượng công bố quốc tế của GV những năm gần đây đã được khẳng định. Số lượng và chất lượng của các công bố quốc tế cũng có xu hướng tăng, năm 2018, Việt Nam có hơn 6.000 bài báo ISI thì năm 2020, con số này đã tăng gấp 2 lần. Năm 2015, tốc độ tăng trưởng bài báo ISI của Việt Nam là gần 114% thì đến năm 2018 con số này là 129%, năm 2019 là 143% và năm 2020 là 144,7% [1, trang 491]. Điều này cho thấy trình độ học thuật của các trường đại học ở nước ta ngày càng tiệm cận với các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới.

- Trước tác động của mặt trái cơ chế thị trường, một bộ phận GV vẫn luôn tâm huyết, âm thầm cống hiến, giữ vững phẩm chất người thầy trong bối cảnh mới; quan tâm dìu dắt SV, trăn trở với nghề nghiệp, tìm mọi phương thức để nâng cao chất lượng giáo dục.

Trong bối cảnh tự chủ, các trường đại học đã có những chính sách rất khoa học về quản trị nhân lực, nhất là trong xây dựng, phát triển đội ngũ GV. Vì vậy, đội ngũ GV ở các trường đại học hiện nay ngày một nâng cao cả về số lượng và năng lực chuyên môn. Kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn của các GV từng bước được nâng cao về mọi mặt, góp phần vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước trong giai đoạn vừa qua [3, trang 427]. Nhiều cơ sở GDĐH đã có những chính sách để thu hút đội ngũ GV chất lượng cao thông qua cơ chế lương, thưởng, đào tạo, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, chế độ công tác… làm cho đội ngũ GV yên tâm gắn bó, cống hiến và không ngừng phát triển.

2.2.2. Những tồn tại, hạn chế

Tuy nhiên, trong thực tế đối với các trường đại học hiện nay, việc xây dựng, phát triển lực lượng GV vừa có số lượng phù hợp, vừa có cơ cấu hợp lý lại có chất lượng cao đang là một thách thức rất lớn. Bởi thực tế đội ngũ GV hiện nay đang đứng trước sự thiếu hụt cả về số lượng và nhất là chất lượng của đội ngũ này.

- Thiếu hụt về số lượng GV. Theo thống kê năm học 2019-2020 số SV/GV của nước ta là 21 SV/GV. So với các nước có nên giáo dục tiên tiến trên thế giới thì Việt Nam đang thiếu 1.000 GV [3, trang 427]. Mặt khác, trong bối cảnh tự chủ diễn ra cạnh tranh gay gắt, tình trạng "chảy máu chất xám" đối với đội ngũ GV giữa các trường đại học với nhau và từ lĩnh vực giáo dục sang các lĩnh vực khác dẫn đến việc thiếu hụt GV cục bộ. Theo đó, các GV chất lượng cao thường có nhiều cơ hội để làm việc tại các trường đại học danh tiếng hoặc lĩnh vực khác với mức lương và điều kiện làm việc tốt hơn. Theo thống kê của Bộ GD&ĐT đối với các năm học 2017-2018, 2018-2019 và 2019-2020 cho thấy số lượng GV đang có xu hướng giảm (từ 74.991 người xuống 73.132 người) [2, trang 475]. Điều này cũng cho thấy, đối với các trường chưa đủ tiềm lực về ngân sách hoặc chưa có chính sách hấp dẫn trong tổ chức quản lý, điều hành, thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp cho GV của mình nên việc tuyển dụng và giữ chân các GV chất lượng là một thách thức rất lớn.

- Chưa đảm bảo về chất lượng. Chất lượng của nguồn lực GV biểu hiện từ phẩm chất chính trị, đạo đức nhà giáo, sự tâm huyết nhiệt tình cống hiến, tinh thần ham học hỏi cầu tiến, tư duy đổi mới, sáng tạo, nhạy bén của người GV cho đến trình độ chuyên môn, học hàm, học vị, tay nghề sư phạm, hiểu biết xã hội, kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học của họ… Chất lượng GV chính là điều quan trọng bậc nhất đối với trường đại học. Theo đại diện Vụ GDĐH (Bộ GD&ĐT) cho hay, dù tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ năm năm học 2021 - 2022 tăng lên nhưng số lượng GV có chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư giảm đi so với mọi năm. Theo báo cáo của Bộ GD&ĐT, tổng số GV làm việc toàn thời gian của cả nước tính đến 31/12/2021 là hơn 85.000 người. Trong đó, tỷ lệ GV đại học đạt chức danh giáo sư chỉ là 0,89%, phó giáo sư là 6,21%, tỷ lệ này được đánh giá là thấp [Trích theo 4]. Rất nhiều GV đại học có học vị tiến sĩ, phó giáo sư hoặc tham gia giảng dạy rất lâu năm nhưng hầu như không có được công trình nghiên cứu tương xứng hoặc chưa thực hiện một công trình nào. Thêm nữa, số cơ sở GDĐH có bài báo (trên tạp chí ISI/Scopus) rất khiêm tốn, mặc dù số lượng GV và chức danh khoa học tương đối lớn [2, trang 476]. Phương pháp dạy học, công tác thi kiểm tra, đánh giá của đội ngũ GV chậm đổi mới. Nội dung giảng dạy còn nặng về lý thuyết, sách vở, chưa phù hợp với đặc thù khác nhau của các loại hình cơ sở giáo dục, vùng miền và các đối tượng người học… [3, trang 428]. Năng lực ngoại ngữ, khả năng hội nhập và làm việc, giao lưu học thuật

trong môi trường quốc tế của GV chưa nhiều; tư duy đổi mới sáng tạo của GV trong dạy học chưa đáp ứng được tâm lý, nhu cầu người học trong bối cảnh hiện nay. Ngoài ra, tác động mặt trái nền kinh tế thị trường, của đời sống xã hội đến phẩm chất chính trị, lối sống của đội ngũ GV làm cho không nhỏ lực lượng này nảy sinh tâm lý so sánh, thiếu yên tâm, chạy theo giá trị vật chất, "nhảy việc"… ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng giảng dạy và nghiên cứu.

2.3. Giải pháp phát triển nguồn lực GV trong xu thế tự chủ đại học

Xuất phát từ vị trí, vai trò của GV và những vấn đề đặt ra đối với GV trong bối cảnh đại học tự chủ hiện nay, để có thể cạnh tranh được trong thị trường giáo dục, các trường đại học cần quan tâm phát triển nguồn nhân lực cho mình, trong đó việc phát triển nguồn lực GV là một vấn đề cấp thiết trên hết, có tính quyết định trong nguồn nhân lực của cơ sở GDĐH.

Giải pháp phát triển nguồn lực GV là tổng thể các chiến lược, chính sách, các cách thức, biện pháp tác động nhằm gia tăng đội ngũ GV về số lượng, đảm bảo về chất lượng và cơ cấu, làm cho đội ngũ GV này trở thành nguồn lực góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học và đáp ứng yêu cầu khác của cơ sở GDĐH. Để phát huy được nguồn lực GV, xin đề xuất một số giải pháp sau:

2.3.1. Giải pháp phát triển về số lượng GV

Số lượng GV phụ thuộc vào nhu cầu đào tạo của nhà trường, số lượng SV, loại hình và chuyên ngành đào tạo, khả năng đảm bảo ngân sách của nhà trường… Để phát triển về số lượng nguồn lực GV, cần tập trung vào những vấn đề sau:

- Xây dựng các chính sách về lương, thưởng nhằm thu hút GV. Trong cuộc sống hiện nay, hiện tượng "chảy máu chất xám" nói chung và "nhảy việc" của GV nói riêng phần lớn do chính sách tiền lương, tiền công chưa thỏa đáng, chưa làm cho GV yên tâm gắn bó với cơ sở giáo dục. Trong cơ chế thị trường, chính sách sử dụng GV có hiệu quả bao gồm nhiều yếu tố, nhưng tiền lương, tiền công là yếu tố hàng đầu, có tính quyết định (Nguyễn Thị Ngọc Mai, 2022). Do vậy, vấn đề hàng đầu để đảm bảo về số lượng GV thì phải có chính sách tiền lương, các phúc lợi và các cơ hội phát triển nghề nghiệp để thu hút và giữ chân các GV chất lượng. Triển khai và công khai các chính sách hỗ trợ tài chính để GV có thể đề xuất các dự án nghiên cứu và phát triển sáng kiến. Đồng thời, nhà trường cũng nên hỗ trợ tài chính cho GV và SV để đảm bảo các hoạt động nghiên cứu của họ được thực hiện một cách hiệu quả.

- Tạo ra môi trường làm việc thuận lợi cho GV. Môi trường làm việc thuận lợi là một yếu tố quan trọng để giữ chân GV. Do vậy, các trường đại học quan tâm đầu tư vào CSVC và thiết bị giáo dục đảm bảo CSVC để GV giảng dạy, nghiên cứu một cách hiệu quả. Đồng thời xây dựng một môi trường làm việc văn hóa, dân chủ, đoàn kết, cởi mở thông qua các sinh hoạt chung, các hội nghị, hội thảo, các hoạt động ngoại khóa,…

- Quan tâm đến hoạt động động viên tinh thần, tôn vinh GV. Hoạt động này làm cho đội ngũ GV vừa thấy được vinh dự, tự hào vừa thấy được trách nhiệm đối với cơ sở giáo dục nơi công tác cũng như đối với đóng góp trong xã hội. Thông qua việc truyền thông rộng rãi các hoạt động đời sống tinh thần của đội ngũ GV của các trường đại học nhằm thu hút lực lượng GV, nhất là GV trẻ cũng như giữ chân các GV lâu năm.

2.3.2. Giải pháp phát triển đảm bảo về cơ cấu nguồn lực GV

Phát triển nguồn lực GV về cơ cấu luôn được Đảng, Nhà nước và các trường đại học quan tâm để đảm bảo cân đối giữa giới tính, trình độ học vấn, độ tuổi… để đáp ứng các hình thức và chuyên môn đào tạo, đặc biệt đáp ứng nhu cầu học tập của SV.

Để đảm bảo cơ cấu nguồn lực GV, trước hết, các trường đại học cần phân tích kỹ tình hình GV (về số lượng, về chuyên môn, kinh nghiệm, năng lực, về độ tuổi, học vấn…); hình thức đào tạo, về chuyên ngành đào tạo để phân phối, cân đối nguồn lực GV cho phù hợp, tránh quá tải hoặc dư thừa. Đặc biệt nghiên cứu nhu cầu học tập, nghiên cứu của SV (bởi chính họ là nguồn thu nhập, là khách hàng của nhà trường) để sử dụng GV phù hợp với nhu cầu của SV. Cân đối giữa lực lượng GV lâu năm và GV trẻ kế cận bảo đảm đồng đều; thu hút GV nữ để đảm bảo tỉ lệ và nhu cầu học tập của SV, nhất là SV nữ. Quan tâm xây dựng số GV đầu ngành, có học hàm học, vị cao, GV gạo cội làm cơ sở để bồi dưỡng, phát triển lực lượng GV trẻ, GV kế cận giữa các khoa, bộ môn.

2.3.3. Giải pháp phát triển về chất lượng nguồn lực GV

Đây là vấn đề hàng đầu, mang tính quyết định nhất trong phát triển nguồn lực GV bởi suy cho cùng chất lượng mới là nền tảng, là cái cốt lõi. Để phát triển đội ngũ GV về chất lượng, cần nghiên cứu các vấn đề sau:

- Xác định khung tiêu chuẩn của GV phù hợp với từng chuyên ngành nhưng không thấp hơn quy định của Bộ GD&ĐT. Tiêu chuẩn chính là cán cân để đong đo đếm GV về phẩm chất, trình độ chuyên môn, tay nghề sư phạm và các năng lực công cụ khác. Khi có các tiêu chuẩn được đề ra thì mới xác định được đối tượng, nội dung, phạm vi để bồi dưỡng, phát triển GV và việc tự bồi dưỡng của đội ngũ GV. Tiêu chuẩn này không nên áp dụng đồng đều cho tất cả GV mà phải theo độ tuổi, theo từng chuyên ngành, theo học vị khác nhau để áp chuẩn cho phù hợp.

- Quan tâm bồi dưỡng ý thức lập trường chính trị, phẩm chất đạo đức lối sống, lòng tự trọng nghề nghiệp. Đây chính là bồi dưỡng cái "đức" cho GV, bởi nếu không có một phẩm chất của người thầy chân chính thì dù có được trọng dụng đến đâu, chính sách hay đến đâu cũng sẽ có lúc họ rời xa tổ chức, chạy theo lợi ích cá nhân. Một khi người GV có được lập trường chính trị tốt, có lòng tự trọng nghề nghiệp cao, có ý chí khát vọng vươn lên… thì dù bản thân họ có thiếu về chuyên môn, họ cũng luôn tìm cách mà vươn lên để đáp ứng yêu cầu của tổ chức, họ cũng sẽ biết chia sẻ với nhà trường trong những lúc khó khăn, biết giữ gìn danh dự, uy tín cho nhà trường.

- Chú trọng bồi dưỡng năng lực chuyên môn, kỹ năng tay nghề sư phạm. Đây là yếu tố quan trọng giúp GV đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học của trường đại học. Trong đó, tập trung bồi dưỡng về kiến thức chuyên ngành, liên ngành đủ độ sâu, độ rộng; bồi dưỡng phương pháp dạy học phù hợp với nhu cầu của SV, bám sát chuẩn đầu ra, nhất là các phương pháp dạy học hiện đại phát huy tính tích cực học tập và hình thành năng lực cho SV; bồi dưỡng cách tổ chức dạy học trong lớp học đông người; bồi dưỡng về phương pháp ứng xử với các tình huống sư phạm. Hiện nay, cần coi trọng bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng CNTT, khai thác học liệu số trong quản lý, giảng dạy phù hợp với chuyển đổi số hiện nay.

- Bồi dưỡng về năng lực nghiên cứu khoa học. Trong đó, bồi dưỡng kỹ năng phát hiện các vấn đề khoa học; nhất là các phương pháp, quy trình công bố bài báo khoa học quốc tế; bồi dưỡng kỹ năng hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học. Đồng thời quan tâm bồi

dưỡng năng lực ngoại ngữ, CNTT đảm bảo cho GV khai thác, nghiên cứu tài liệu và giao lưu học thuật với các trường đại học, các tổ chức giáo dục trên thế giới.

- Bồi dưỡng về kỹ năng xây dựng, triển khai và phát triển chương trình đào tạo ở các cấp cho GV. Trong đó bồi dưỡng phương pháp triển khai thực hiện chương trình đào tạo của nhà trường thành chương trình đào tạo của khoa cho đến môn học, học phần và bài học bảo đảm thống nhất; bồi dưỡng kỹ năng xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra học phần, môn học, bài học; bồi dưỡng phương pháp khảo sát, phát triển chương trình đào tạo sát thực tiễn, phát triển năng lực SV.

- Bồi dưỡng kỹ năng tư vấn, hỗ trợ cũng như những kỹ năng mềm cần thiết cho GV. Ngoài vai trò là nhà giáo, nhà khoa học, GV còn là nhà cung ứng dịch vụ. Do đó, cần bồi dưỡng cho GV phương pháp hỗ trợ SV trong học tập, trong đời sống, giúp họ vượt qua khó khăn trong nhận thức; bồi dưỡng cách tư vấn cho SV trong việc lựa chọn môn học, các vấn đề khác liên quan đến học tập. Ngoài ra, quan tâm bồi dưỡng cho GV về kỹ năng mềm cần thiết, nhất là GV trẻ để họ thích ứng với thay đổi nhanh chóng của đời sống và công việc.

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh tự chủ hiện nay, để trụ vững trong thị trường GDĐH, thực hiện được sứ mệnh của mình, đòi hỏi các trường đại học phải có những chính sách về tự chủ khoa học, thực thi, toàn diện từ xây dựng nguồn nhân lực, phát triển chương trình đào tạo, mở rộng và nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học, liên kết trong đào tạo, hoạt động kiểm định chất lượng cho đến các chính sách tài chính, xây dựng cơ sở vật chất… Tuy nhiên, điều quan trọng được đặt lên hàng đầu trong số đó chính là xây dựng nguồn nhân lực, trọng yếu nhất là nguồn lực GV. Bởi lẽ nguồn lực GV là nhân tố có ý nghĩa quyết định nhất đến chất lượng giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học và do đó quyết định đến thương hiệu của một trường đại học. Nguồn lực GV đồng thời là hạt nhân cơ bản có ảnh hưởng, chi phối đến các nguồn lực khác. Do vậy, các cơ sở GDĐH cần đặc biệt coi trọng công tác bồi dưỡng GV, đảm bảo cho nguồn lực này luôn phát triển cả về số lượng, đảm bảo về cơ cấu và nhất là đảm bảo về chất lượng, đáp ứng yêu cầu tự chủ của các trường đại học trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Dương Thị Hương (2022), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học theo tư tưởng Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia, NXB Đại học Huế, tr.487-495.

[2] Nguyễn Thị Nội (2022), *Động lực thu hút GV tại các cơ sở GDĐH trong quá trình thực hiện tự chủ đại học ở Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia, NXB Đại học Huế, tr.473-480.

[3] Nguyễn Thị Ngọc Mai (2022), *Giải pháp xây dựng đội ngũ GV và trọng dụng nhân tài trong GDĐH*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia, NXB Đại học Huế, tr.424-431.

[4] Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam, *(https://giaoduc.net.vn/so-luong-gs-pgs-giam-vi-viec-xet-dang-dan-tiem-can-trinh-do-quoc-te-post230155.gd).*

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

Nguyễn Minh Huyền Trang[1]
Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh

Abstract

Building a team of Vietnamese intellectuals in the context of the fourth industrial revolution taking place and having a strong impact on all areas of political, economic, cultural and social life is both an opportunity, motivation, but also a challenge. The article mentions the requirements of building a team of intellectuals and proposes solutions to effectively promote the role and build a team of Vietnamese intellectuals in the current context.

Keywords*: Contingent of intellectuals, 4.0 revolution, management in the context of 4.0*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngày nay, cùng với sự phát triển nhanh chóng của cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại, đội ngũ trí thức ngày càng trở thành nguồn lực đặc biệt quan trọng. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (cuộc CMCN 4.0) đang diễn ra mạnh mẽ, đội ngũ tri thức lớn mạnh, đạt chất lượng cao ngang tầm trình độ với đội ngũ trí thức của các nước tiên tiến, có số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển đất nước trong tình hình mới. Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam luôn được xem là nhiệm vụ quan trọng trong việc góp phần thực hiện thành công các nhiệm vụ xây dựng và phát triển đất nước. Trong đó, cần xác định cụ thể các yêu cầu xây dựng của đội ngũ trí thức Việt Nam, tác động của cuộc CMCN 4.0 trong bối cảnh hiện nay đặc biệt là đối với lĩnh vực nguồn lực con người, làm cơ sở để đề xuất các giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam thực sự đáp ứng cả về quy mô, số lượng, chất lượng có đóng góp tích cực, đem lại hiệu quả hoạt động của tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và hội nhập quốc tế.

2. NỘI DUNG

2.1. Vị trí, vai trò của đội ngũ trí thức ngày càng được nâng cao và không ngừng được củng cố

Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 06-8-2008, của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về "Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước" đã được xác định trong những năm trước mắt. Đó là hoàn thiện các cơ chế, chính sách đã ban hành, xây dựng cơ chế, chính sách mới nhằm phát huy có hiệu quả tiềm năng của đội ngũ trí thức; xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức với quan điểm chỉ đạo: (1) Trí thức Việt Nam là lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt quan trọng trong tiến trình đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước và hội nhập quốc tế, xây dựng kinh tế tri thức, phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc; Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống

[1] nmhtrang@vnuhcm.edu.vn

chính trị. Đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững. (2) Xây dựng đội ngũ trí thức là trách nhiệm chung của toàn xã hội, của cả hệ thống chính trị, trong đó trách nhiệm của Đảng và nhà nước giữ vai trò quyết định. Đội ngũ này có vinh dự và bổn phận trước Tổ quốc và dân tộc, không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc. (3) Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước.

Hơn mười năm qua, đội ngũ trí thức Việt Nam phát triển nhanh về số lượng, nâng cao về chất lượng và đã thực sự hình thành một đội ngũ trí thức mới...có đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế chung của đất nước. Năm 2020, tăng trưởng kinh tế đạt 2,91%, tuy là mức tăng thấp nhất của các năm trong giai đoạn 2011-2020 (Tốc độ tăng GDP các năm 2011-2020 lần lượt là: 6,24%; 5,25%; 5,42%; 5,98%; 6,68%; 6,21%; 6,81%; 7,08%; 7,02%; 2,91%) nhưng trong bối cảnh dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, ảnh hưởng tiêu cực tới mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới thì đây là thành công lớn của Việt Nam với mức tăng trưởng thuộc nhóm cao nhất thế giới[2]. Dân số trung bình của nước ta năm 2020 ước tính khoảng 97,58 triệu người, trong đó ước tính cả nước có khoảng 15,27 triệu người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên, tăng gần 4 lần so với năm 2009 (năm đầu tiên triển khai Nghị quyết số 27-NQ/TW). Ngoài ra còn có khoảng hơn 400.000 người trí thức Việt kiều (trong đó có hơn 6.000 tiến sĩ và hàng trăm trí thức tên tuổi được đánh giá cao) trên tổng số hơn bốn triệu người Việt Nam đang sinh sống ở gần 100 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới.

Đội ngũ trí thức Việt Nam hiện nay có đặc điểm là một tầng lớp gồm tập hợp các cá nhân có hoạt động chuyên môn nghề nghiệp chuyên nghiệp mà các hoạt động này chủ yếu là các hoạt động tư duy trí tuệ hay là hoạt động lao động trí óc, có trình độ học vấn nhất định, thường là học vấn cao, có hiểu biết sâu rộng, được đào tạo bài bản, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo để tìm kiếm, nghiên cứu, làm giàu và truyền bá tri thức cho người khác, trực tiếp tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội; là đội ngũ quan trọng trong tham mưu xây dựng và hoàn thiện đường lối phát triển, pháp luật, chính sách của các quốc gia; có tinh thần yêu nước, có lòng tự hào, tự tôn dân tộc sâu sắc, luôn gắn bó với sự nghiệp cách mạng do Đảng lãnh đạo. Đội ngũ trí thức làm nghiên cứu đã tạo ra nhiều sản phẩm là các nghiên cứu khoa học công nghệ được ứng dụng thành công trong thực tiễn, góp phần tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh cho sản phẩm; đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội; từng bước nâng cao trình độ khoa học và công nghệ của đất nước, vươn lên tiếp cận với trình độ của khu vực và thế giới; tham gia tích cực và có đóng góp quan trọng vào xây dựng những luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước. Đồng thời, họ đã sáng tạo nhiều công trình có chất lượng, có giá trị về tư tưởng, văn hóa và nghệ thuật; tham gia công tác lãnh đạo, quản lý trên các lĩnh vực trong hệ thống chính trị các cấp và đã góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động trên nhiều lĩnh vực; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, trình độ quản lý của nhà nước; xây dựng lực lượng vũ trang cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại.

[2] Niên giám thống kê Việt Nam năm 2020, Trang 187.

Với quy mô và tác động sâu rộng của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (cuộc CMCN 4.0) đội ngũ trí thức Việt Nam sẽ chịu ảnh hưởng không nhỏ. Tuy nhiên, dự báo sẽ không đồng đều đối với lực lượng trí thức có kỹ năng thấp, trung bình và cao. Người ta kỳ vọng rằng cuộc CMCN 4.0 sẽ tạo ra triển vọng tốt hơn trong quá trình sản xuất đồng thời mang lại một số thay đổi trong hệ thống xã hội, kinh tế, môi trường và chính trị; trong số những thay đổi đó, vấn đề việc làm và tương lai của công việc đóng vai trò quan trọng hàng đầu. Với quá trình chuyển đổi sang cuộc CMCN 4.0, một số ý kiến cho rằng tự động hóa và rô-bốt có nhiều khả năng thay thế nhiều công việc do lao động thực hiện và dẫn đến tình trạng mất việc làm nghiêm trọng, những người khác cho rằng cuộc CMCN 4.0 sẽ giúp tăng việc làm ròng bằng cách tạo ra các công việc và lĩnh vực việc làm mới. Cuộc CMCN 4.0 sẽ có sự gia tăng nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng mới, đồng thời sẽ kéo theo sự gia tăng của nền kinh tế biểu diễn bấp bênh, thiếu khả năng thương lượng và bảo vệ pháp lý, trong các hình thức làm việc phi tiêu chuẩn và rủi ro thất nghiệp và thiếu việc làm.

Trên thực tế, các ngành công nghiệp, cũng như việc làm, liên tục bị biến đổi bởi những thay đổi của thị trường và tiến bộ công nghệ. Quá trình lưu thông thông thường trong các nền kinh tế thị trường được Schumpeter gọi là "sự hủy diệt sáng tạo" (Schumpeter, 1942: 82–85). Đối với quan điểm của Martin Ford (2009), phần lớn các công việc thường được thực hiện bởi sức lao động cuối cùng sẽ được hoàn thành bởi công nghệ tự động hóa và người máy. Ngoài ra, sự hủy diệt sáng tạo sẽ xóa bỏ các ngành công nghiệp cũ trong khi tạo ra những ngành mới và chúng có nhiều khả năng sử dụng nhiều công nghệ. Cuối cùng, với việc chuyển đổi sang nền sản xuất sử dụng nhiều công nghệ, nền kinh tế nói chung sẽ đạt đến "điểm bùng phát". Ngoài thời điểm này, các công ty sẽ ưu tiên sử dụng nhiều tự động hóa và rô-bốt hơn trong sản xuất hơn là lực lượng lao động (Ford, 2009: 211). Theo nghĩa này, Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) ước tính rằng tổng số giờ nhiệm vụ được thực hiện bằng tự động hóa chiếm trung bình 29% trong 12 ngành vào năm 2018 sẽ tăng lên 58% vào năm 2022 (WEF, 2018: viii). Một lập luận cho rằng tiến bộ công nghệ trong robot và tự động hóa sẽ dẫn đến mất việc làm ròng hoặc lương thấp hơn khi lao động dần bị thay thế bởi tự động hóa và robot; tình trạng mất việc làm sẽ xảy ra nhiều hơn ở các công việc hành chính và công việc thường ngày có kỹ năng thấp và trung bình, chẳng hạn như kế toán, kiểm tra sản phẩm và vận hành máy móc (Ballester và Elsheikhi, 2018: 8-9). Ngoài ra, các nhà nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế Châu Âu Mannheim (ZEW), những người áp dụng phương pháp tiếp cận của Frey và Osborne cho Đức, đã kết luận rằng 42% công việc ở Đức có rủi ro cao do tự động hóa. Trong khi rủi ro tự động hóa tăng lên 80% đối với những người lao động có trình độ tiểu học, nguy cơ đó giảm xuống 18% trong số những người có bằng tiến sĩ. Trên thực tế, tác động của cuộc CMCN 4.0 đối với công việc có liên quan chặt chẽ đến trình độ kỹ năng của người lao động và liệu công việc đó có thường xuyên hay không. Phần lớn các nghiên cứu thừa nhận rằng tác động của cuộc CMCN 4.0 đối với người lao động có tay nghề cao sẽ ít hơn. Tuy nhiên, một số nghiên cứu lập luận rằng những người lao động có tay nghề thấp sẽ bị ảnh hưởng nhiều hơn trong khi những nghiên cứu khác cho rằng những người có tay nghề trung bình sẽ bị ảnh hưởng nhiều hơn (Choi, 2017). Mặc dù công nghệ trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 loại bỏ một số công việc trong một số lĩnh vực, nhưng với sự tăng trưởng kinh tế và đổi mới được cung cấp bởi công nghệ, các doanh nghiệp, sản phẩm và dịch vụ mới được phát triển từ đó tạo ra nhiều việc làm mới. Một số chuyên

gia tin rằng sẽ không xảy ra tình trạng mất việc làm, vì nhu cầu tăng đối với các sản phẩm chất lượng sẽ tác động tích cực đến việc tạo việc làm cho lao động có tay nghề cao.

2.2. Yêu cầu xây dựng đội ngũ trí thức mới trong bối cảnh hiện nay

Xây dựng đội ngũ trí thức trong bối cảnh hiện nay cần vừa cải tạo và sử dụng những trí thức cũ, vừa xây dựng đồng thời phát triển lực lượng trí thức mới, để đề cao, coi trọng các biện pháp, chính sách động viên, khuyến khích đội ngũ trí thức tham gia vào sự nghiệp cách mạng; để xây dựng đội ngũ trí thức có phẩm chất khoa học, có đạo đức và năng lực thực tiễn cao. Đó là một trong những vấn đề then chốt cần được chú trọng.

Cần chú trọng tuyển chọn, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức, đặc biệt là lực lượng trí thức trẻ, trí thức kế cận.

Trong quá trình xây dựng và đào tạo trí thức, bên cạnh việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và khoa học - công nghệ, cần đặc biệt coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng và đạo đức, phong cách làm việc cho đội ngũ trí thức.

Đào tạo xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam cần chú trọng thực hiện quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xây dựng và đào tạo đội ngũ trí thức. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người trí thức phải học trong sách vở, học người đi trước, học ngay chính nhân dân, bởi vì nhân dân có những cách giải quyết hết sức đơn giản đối với các vấn đề phức tạp mà người trí thức nghĩ mãi không ra; vì vậy, phải trân trọng và đề cao nhân dân. Đối với những trí thức hoạt động trên lĩnh vực văn học, nghệ thuật, phải xác định nhân dân chính là nguồn "nhựa sống" vô cùng quý báu cung cấp nhiều dữ liệu cho nhà văn, mà nếu rời xa nguồn "nhựa sống" đó thì nhà văn sẽ không thể nào sáng tác những tác phẩm hay được. Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc rèn luyện "tài", "đức" cho cán bộ, trong đó có đội ngũ trí thức. Người khẳng định, "có tài mà không có đức ví như một anh làm kinh tế tài chính rất giỏi nhưng lại đi đến thụt két thì chẳng những không làm được gì ích lợi cho xã hội, mà còn có hại cho xã hội nữa. Nếu có đức mà không có tài ví như ông Bụt không làm hại gì, nhưng cũng không lợi gì cho loài người"[3]. Tiêu chí đào tạo người trí thức trong chế độ mới được Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định cụ thể, đó là phải đào tạo toàn diện cả đức và tài.

Để có được tài, đức, đội ngũ trí thức cần phải không ngừng học tập, nắm vững khoa học, kỹ thuật để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, nắm vững khoa học, kỹ thuật sẽ giúp nâng cao năng suất và tiết kiệm sức lao động, đồng thời tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội, từng bước hiện thực hóa mục tiêu đưa Việt Nam sánh vai với các cường quốc năm châu.

Người trí thức cũng cần phải có tinh thần lao động tích cực, khiêm tốn, học hỏi nhân dân. Bên cạnh việc khẳng định những cống hiến, hy sinh của đội ngũ trí thức cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng thẳng thắn chỉ ra những hạn chế và thiếu sót mà giới trí thức thường hay mắc phải, như bệnh kiêu căng, tự phụ, khinh thường người khác, khinh lao động chân tay, ngại khó nhọc…Từ đó, Người chân tình khuyên nhủ: "Trí thức là hiểu biết" nên "cần phải biết rõ cái khuyết điểm của mình. Phải khiêm tốn. Chớ kiêu ngạo. Phải ra sức làm các việc thực tế[4]. Ngoài ra, người trí thức phải khiêm tốn học hỏi

[3] Hồ Chí Minh: Toàn tập, Sđd, t. 11, tr. 399.
[4] Hồ Chí Minh: Toàn tập, Sđd, t. 5, tr. 275.

nhân dân, phải làm gương cho nhân dân, đoàn kết chặt chẽ với nhân dân, làm cho dân tin, dân phục, dân yêu.

2.3. Quản lý hiệu quả hỗ trợ cho các cơ sở giáo dục đại học phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0

Sự gia tăng về tỉ lệ dân số học đại học là một hiện tượng toàn cầu. Theo đó, một báo cáo mới đây của UNESCO đã khẳng định rằng "trong thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI, tỉ lệ dân số học đại học đã tăng khoảng 10 điểm phần trăm hoặc thậm chí cao hơn ở nhiều khu vực như châu Âu, châu Á, Mỹ Latinh và Caribbean". Trên thực tế, việc phổ cập giáo dục đại học (GDĐH) có ý nghĩa định hình xã hội theo nhiều phương diện khác nhau. Người tốt nghiệp đại học sẽ có thu nhập cao hơn những người không đạt được trình độ này, ngay cả khi thực tế cho thấy "đặc quyền" thu nhập của đối tượng này đang có xu hướng giảm xuống. Với sự gia tăng tỉ lệ người dân học đại học và có bằng tốt nghiệp, có thể khẳng định các cơ sở GDĐH là một nhân tố đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành bộ giá trị của mỗi quốc gia.

Theo chuyên gia về GDĐH của Ngân hàng thế giới Francisco Marmolejo cho biết, hệ thống các cơ sở GDĐH trên toàn thế giới sẽ có sự thay đổi mạnh mẽ trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, khi đó dự báo lượng kiến thức chúng ta có ngày nay chỉ đóng góp 1% trong 30 năm tới và thị trường việc làm sẽ tràn ngập những nhân viên có kỹ năng cao, sáng tạo và có tư duy phản biện, đồng thời sẽ đặt ra yêu cầu phát triển các cơ sở GDĐH, hệ thống các cơ sở này trên thế giới linh hoạt hơn, sẵn sàng đối mặt với bất kỳ thách thức nào để đem lại cơ hội học tập đại học cho mọi đối tượng, tầng lớp trong xã hội, đặc biệt là các đối tượng yếu thế.

Cuộc CMCN 4.0 đã và đang đòi hỏi các nhà nước phải định hướng các cơ sở GDĐH phải chuyển sang mô hình dạy-học hoàn toàn mới. Mô hình mới này với trợ giúp của e-Learning và hệ thống quản lý học tập (Learning management system-LMS) để đánh giá trình độ kiến thức và kỹ năng hiện tại của người học, hỗ trợ thầy và trò xác định mục tiêu học phù hợp, chọn hướng dẫn thích nghi cho từng đối tượng.

Trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 diễn ra mạnh mẽ, quản lý hiệu quả đối với các cơ sở GDĐH của mỗi nước có những đặc điểm đặc thù riêng nhưng đồng thời cũng có tính chất quốc tế chung, nhằm đáp ứng xu thế toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế của mọi nền giáo dục đại học thuộc mọi nơi trên thế giới. Trước tác động của cuộc CMCN 4.0, quản lý hiệu quả đối với các cơ sở GDĐH sẽ tạo ra thời cơ lớn để có thể phát triển và đối với các cơ sở GDĐH Việt Nam có thể phát triển ngang tầm khu vực và thế giới. Các cơ sở GDĐH sẽ có diện mạo mới nhờ sự đổi mới về nhận thức - tư duy, cơ chế quản lý, tự chủ của các cơ sở này, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy, nhà khoa học, đội ngũ nghiên cứu viên và cán bộ quản lý trong các cơ sở GDĐH.

2.4. Giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0

Đại hội XIII của Đảng đặc biệt quan tâm đến xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút nhân tài, vì vậy cần chú trọng thực hiện các giải pháp sau:

- Tiếp tục hoàn thiện môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức thông qua việc ban hành quy chế, quy định trong các lĩnh vực liên quan đến phát triển đội ngũ trí thức, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật. Tạo hành lang pháp

lý thuận lợi, xây dựng cơ chế hoạt động, tổ chức nhiều diễn đàn để khuyến khích và bảo đảm quyền lợi, trách nhiệm của trí thức khi tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện, giám định các chủ trương, chính sách, các dự án phát triển kinh tế - xã hội. Phê phán và xóa bỏ sự coi nhẹ, thành kiến và quy chụp đối với những ý kiến phản biện mang tính xây dựng.

- Nhà nước đầu tư xây dựng một số khu đô thị khoa học, khu công nghệ cao, tổ hợp khoa học - sản xuất, trường đại học trọng điểm, các trung tâm văn hóa hiện đại để thúc đẩy hoạt động sáng tạo của trí thức trong và ngoài nước.

- Tăng cường mở rộng hợp tác và giao lưu quốc tế về khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, văn hóa và văn nghệ.

- Đổi mới công tác cán bộ, thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức, khắc phục tình trạng hành chính hóa, thiếu công khai, minh bạch trong các khâu tuyển dụng, bố trí, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ quản lý, đặc biệt là chú trọng các hoạt động thu hút nhân tài trí thức trong và ngoài nước nhằm góp phần xây dựng và phát triển đất nước.

- Có chính sách về lương, thu nhập và đãi ngộ hợp lý cho cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý tại các cơ sở GDĐH, thể hiện ưu đãi của nhà nước cho giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng nhằm nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong các cơ sở GDĐH.

- Hình thành hệ thống dự báo nguồn lực quốc gia (cho cả nhu cầu trong nước và nhu cầu hội nhập hợp tác quốc tế) để làm cơ sở phát triển hệ thống, điều chỉnh cơ cấu GDĐH, định hướng đào tạo nhân lực đón đầu cho quá trình phát triển đất nước.

- Huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn đầu tư để phát triển giáo dục và đào tạo. Thực hiện đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng ở trong và ngoài nước.

- Tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Gắn đào tạo đại học và sau đại học với nghiên cứu khoa học, với sản xuất kinh doanh. Xây dựng một số trường đại học ngang tầm các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới.

- Đề cao trách nhiệm của trí thức, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động đội ngũ trí thức; Xây dựng quy chế, cơ chế thông tin giúp trí thức kịp thời nắm vững các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và tình hình thực tiễn của đất nước, địa phương.

- Tôn vinh trí thức, nhà khoa học tiêu biểu có những đóng góp tích cực cho sự phát triển. Tạo môi trường làm việc thực sự phát huy dân chủ và khuyến khích trí thức tự do sáng tạo trong nghiên cứu, sáng tác; công bằng, liêm chính trong học thuật, nghiên cứu, sáng tạo, trong triển khai ứng dụng khoa học, đặc biệt là khoa học xã hội.

Trong bối cảnh sự phát triển nhanh chóng của cuộc CMCN 4.0 và những tác động mạnh mẽ của nó, đội ngũ trí thức vẫn sẽ tiếp tục là nguồn lực đặc biệt quan trọng, tạo nên sức mạnh của mỗi quốc gia trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng của đất nước, ở đó vai trò của các cơ sở GDĐH Việt Nam thật sự vô cùng quan trọng. Để hoàn thành mục tiêu phát triển của Việt Nam trong thời gian tới đòi hỏi phải phát huy đến mức cao nhất mọi nguồn lực, tiềm năng trí tuệ của dân tộc, đặc biệt là năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức. Chính vì vậy, cần tiếp tục thực hiện, triển khai các biện

pháp để củng cố, nâng cao vai trò, khẳng định vị trí và trách nhiệm của đội ngũ trí thức Việt Nam đưa đất nước phát triển mạnh mẽ, bền vững ngang tầm với các nước trong khu vực và trên thế giới.

3. KẾT LUẬN

Đội ngũ trí thức Việt Nam luôn có vị trí, vai trò, tầm quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Khơi dậy mạnh mẽ lòng yêu nước, tinh thần đoàn kết, trí tuệ của dân tộc, nhất là đội ngũ trí thức ra sức cống hiến cho sự phát triển đất nước, trong đó, tận dụng tiềm năng, thế mạnh cũng những tác động tích cực của cuộc CMCN 4.0 để xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam, một trong những nguồn lực cơ bản, góp phần hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước.

Cần hiểu rõ, xây dựng đội ngũ trí thức là trách nhiệm chung của cả hệ thống chính trị và của toàn xã hội, trong đó Đảng và Nhà nước giữ vai trò quyết định, cùng với đó là trách nhiệm tham gia của các tổ chức trong xã hội. Việc triển khai sâu rộng các nội dung chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trên nhiều lĩnh vực trong đó có các chính sách hiệu quả xây dựng đội ngũ trí thức, qua đó đã thu được những kết quả quan trọng, góp phần thúc đẩy phát triển đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững của đất nước phồn vinh, vững mạnh, có năng lực hội nhập trong bối cảnh hiện nay, ngày càng khẳng định vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế.

Tài liệu tham khảo

[1] *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.*

[2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (4/11/2013), *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,* Nghị quyết số 29-NQ/TW.

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Báo cáo kết quả đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết số 77/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014 – 2017*.

[4] Chính phủ (2/11/2005), *Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020,* Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP.

[5] Chính phủ (30/12/2019), *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học,* Nghị định số 99/2019/NĐ-CP.

[6] Chính phủ (21/6/2021), *Quy định về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập*. Nghị định số 60/2021/NĐ-CP.

[7] Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X (06/8/2008), "*Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước"*, Nghị quyết số 27-NQ/TW.

[8] *https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx*

[9] *https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/51979 /xay-dung-va-phat-trien-doi-ngu-tri-thuc---muoi-nam-nhin-lai.aspx*

[10] PGS.TS Trần Quốc Toản (chủ biên) (2012*), Phát triển giáo dục trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế,* NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Nguyễn Thị Hùng[1]
Đại học Đà Nẵng

Hoàng Tú Anh
Trường Đại học Thể dục Thể thao Đà Nẵng

Abstract

Human resources, including physical, mental, and spiritual resources, are fundamental factors that have a direct and long-term impact on the development of educational institutions. This article analyzes in depth the quality assurance requirements for human resources of universities in the accreditation criteria. To adapt to the university autonomy context, we also provide quality assurance recommendations to help higher education institutions increase their autonomy and accountability to stakeholders.

Keywords*: Human resources, quality assurance, autonomy of universities, educational institutions.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong mọi tổ chức nói chung cũng như trong cơ sở giáo dục đại học nói riêng. Đặc biệt với mục tiêu giáo dục phát triển toàn diện con người có phẩm chất, năng lực, khả năng sáng tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội thì chất lượng nguồn nhân lực trong nhà trường cần không ngừng được đảm bảo và nâng cao.

Tự chủ đại học tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục đại học chủ động rà soát, kiện toàn lại tổ chức bộ máy và nhân sự theo hướng tinh gọn, hiệu quả. Trong bối cảnh tự chủ, yêu cầu về trách nhiệm giải trình, việc công khai, minh bạch thông tin về cơ chế, chính sách và các chế độ đãi ngộ với cán bộ, nhân viên cũng đòi hỏi ở mức cao hơn. Ngoài ra tự chủ đại học tạo môi trường cạnh tranh đặc biệt là cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút giảng viên giỏi chuyên môn và khả năng nghiên cứu khoa học ngày càng gay gắt hơn.

Như vậy, một mặt tự chủ đại học tạo ra môi trường thuận lợi, thúc đẩy sự phát triển nhưng mặt khác lại yêu cầu nhà trường bảo đảm và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không ngừng. Do đó, trường đại học cần đánh giá, xác định những khó khăn, vướng mắc, nguyên nhân trọng yếu, từ đó định hướng lộ trình cùng những việc cần làm trong thời gian tới. Để nguồn nhân lực được đầu tư trúng, đúng mục tiêu và có trọng tâm, trọng điểm việc nghiên cứu các yêu cầu đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ là rất cần thiết. Nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ giúp cho nhà trường tiếp cận được nhanh nhất với tri thức, công nghệ hiện đại và những điều kiện tốt nhất, đó là động lực trực tiếp cho sự phát triển bền vững.

[1] hungnt@ac.udn.vn

2. NỘI DUNG

2.1. Nguồn nhân lực và một số đặc điểm của nguồn nhân lực trong cơ sở giáo dục đại học

Nguồn nhân lực (NNL) của cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) được hiểu là nguồn tài nguyên và các vấn đề về nhân sự, nghĩa là toàn bộ đội ngũ cán bộ, viên chức với tư cách vừa là khách thể trung tâm của nhà quản trị, vừa là chủ thể hoạt động đồng thời là động lực phát triển của trường đại học. NNL là một khái niệm động, không chỉ bao gồm cơ cấu hiện tại mà cần phải tính đến nguồn lực có khả năng tham gia vào cũng như lực lượng có thể rút lui khỏi nhà trường trong tương lai. Do đó, mọi cơ sở giáo dục trong quá trình phát triển phải thực hiện đảm bảo chất lượng NNL không chỉ cho hiện tại mà phải tính đến cả cho mục tiêu, nhiệm vụ trong nhiều bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội khác nhau. Nhân lực là đội ngũ của nhà trường do đó phải được liên tục lập kế hoạch trước, có hệ thống quản lý nhằm sử dụng tối ưu, đảm bảo sự phù hợp tốt nhất giữa nhân sự và công việc đồng thời tránh tình trạng thiếu, thừa hoặc chất lượng nhân lực không đáp ứng. Nhân lực trong nhà trường phải được cân đối để đáp ứng thực hiện đồng thời 03 nhiệm vụ chính:

Đào tạo - giảng viên (GV) chính là những người trực tiếp giảng dạy kiến thức và rèn luyện các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp, định hướng tương lai cho người học. Để thực hiện nhiệm vụ này yêu cầu GV phải đủ phẩm chất, năng lực để giúp người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kĩ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống, chuẩn bị cho người học thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được công việc đã xác định.

Nghiên cứu khoa học (NCKH) - cán bộ, GV, nhân viên trong trường đại học thực hiện nhiệm vụ chính của NCKH thông qua khám phá bản chất, quy luật của các ngành khoa học, trên cơ sở đó tạo ra hệ thống tri thức, ứng dụng vào thực tiễn hoạt động giảng dạy trong trường đại học và trong đời sống. Bên cạnh đó, các nhà khoa học còn định hướng, hướng dẫn người học thực hiện và đánh giá kết quả NCKH của họ.

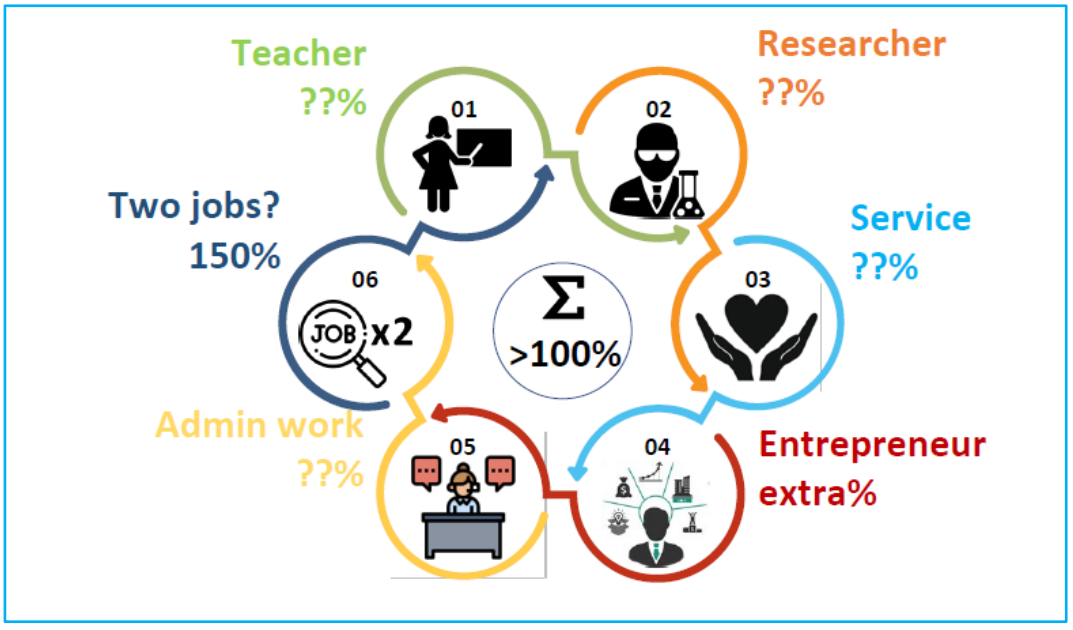
Phục vụ cộng đồng - trường đại học sử dụng chính NNL của mình để tổ chức, phối hợp, hỗ trợ các hoạt động phục vụ gắn kết với học tập để đảm bảo được mục tiêu kết quả học tập đạt được như mong đợi và mang lại lợi ích cho cộng đồng. Cán bộ, GV, sinh viên, học viên thông qua trải nghiệm học tập và phục vụ đóng góp cho sự phát triển của nhà trường và xã hội.

Theo hướng dẫn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo đại học của Mạng lưới đảm bảo chất lượng các trường đại học Đông Nam Á (AUN-QA), phiên bản 4, một cá nhân trong nhà trường có thể cùng lúc đảm nhận nhiều vai trò như GV, Nghiên cứu viên, Cán bộ hỗ trợ, Quản lý...do đó khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc của nhân viên cần được đánh giá toàn diện trên nhiều phương diện khác nhau (Hình 1).

Bên cạnh đó, để đáp ứng yêu cầu công tác, yêu cầu năng lực của GV, chủ thể của hoạt động giảng dạy thường ở mức cao. Khung năng lực giảng dạy của GV tại Đại học Quốc gia Hà Nội mô tả nhiều công đoạn của hoạt động dạy học, như chuẩn bị hoạt động dạy học, tổ chức giảng dạy, kiểm tra đánh giá người học… [2]. Như vậy, riêng với nhiệm vụ giảng dạy, GV đã phải đáp ứng được các yêu cầu về giảng dạy chất lượng là người tạo lập được môi trường dạy và học tích cực, hiệu quả. Để đảm bảo chất lượng, mỗi GV phải hội đủ các điều kiện tuyển dụng như có kiến thức chuyên môn vững vàng và hiểu biết về người học và bối cảnh dạy học. Trước giờ lên lớp, GV cần chuẩn bị công phu và khoa học về nội dung và học liệu phục vụ giảng dạy, chuẩn bị các phương pháp giảng dạy một

cách chủ động, sáng tạo đồng thời thể hiện được năng lực tổ chức và quản lý lớp học. Trong bối cảnh khoa học công nghệ biến đổi nhanh chóng, GV phải làm chủ được các phương pháp dạy học hiện đại, thiết lập được môi trường học tập tích cực trên lớp học. GV luôn được yêu cầu tuân thủ đúng các quy tắc và yêu cầu đánh giá người học, biết phát triển năng lực người học thông qua hoạt động kiểm tra đánh giá.

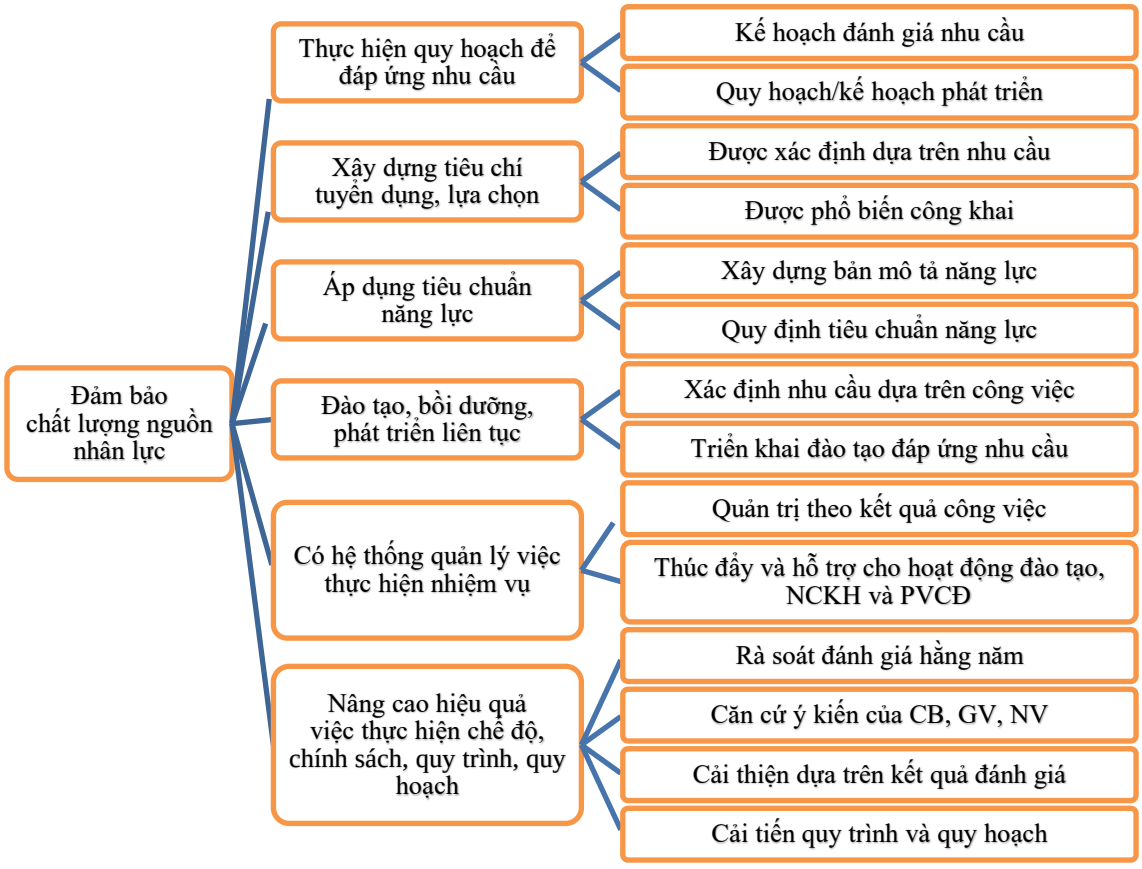
Với đặc điểm là NNL chất lượng cao nên có thể nói việc đào tạo và phát triển liên tục NNL là yêu cầu thiết yếu trong trường đại học. Đào tạo, phát triển cần được lập kế hoạch dựa trên nhu cầu thực tiễn, thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp, tổ chức thực hiện và đánh giá hiệu quả phát triển năng lực để đáp ứng các nhu cầu ở hiện tại và tương lai.



Hình 1: Khối lượng công việc được tính qua việc thực hiện ở nhiều vai trò khác nhau [1]

2.2. Yêu cầu đảm bảo chất lượng về NNL của các trường đại học trong các tiêu chuẩn kiểm định

Nhân lực là tài sản quý giá nhất của mọi nhà trường, để đảm bảo chất lượng NNL yêu cầu đặt ra là quản lý nhân sự phải theo quy trình chặt chẽ, phù hợp mục tiêu và đạt hiệu quả. Quy trình quản lý nhân sự cần phát huy việc khai thác, sử dụng và quản lý nhân sự một cách hợp lý và hiệu quả nhất. Quy trình quản lý nhân sự trong nhà trường phải đảm bảo từ hoạt động tuyển dụng, kế hoạch đào tạo, phát triển, hoạt động nội bộ, hoạch định nguồn nhân sự. Bên cạnh đó, yêu cầu quản lý nhân sự cần xây dựng, vận hành những quy định, nội quy cụ thể hóa các chính sách, giúp gắn kết nhân viên và tối ưu hoá kết quả công việc. Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) ban hành Quy định về kiểm định chất lượng cơ sở GDĐH xác định mức độ yêu cầu và điều kiện cần đạt được về quản lý NNL có thể tóm tắt như (Hình 2) [3]:



Hình 2: Yêu cầu đảm bảo chất lượng quản lý NNL trong cơ sở GDĐH

Như vậy theo bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục của Bộ trưởng GD&ĐT ban hành cũng như của mạng lưới đảm bảo chất lượng các trường đại học Đông Nam Á, phiên bản 2 thì yêu cầu đảm bảo chất lượng về NNL của các trường đại học gồm có nhiều nội dung. NNL được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Theo đó cơ sở giáo dục phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch dựa trên đánh giá nhu cầu NNL của các đơn vị. Để đảm bảo chất lượng NNL đáp ứng mục tiêu dài hạn, trường cần có chiến lược phát triển đội ngũ. Hoạt động đầu tiên đóng vai trò quan trọng trong quy trình quản lý nhân sự là tuyển dụng. Các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự cần được xác định rõ ràng, phù hợp mục tiêu và phổ biến rộng rãi thì mới có thể thu hút được những nhân sự chất lượng cao. Trường cần xây dựng và áp dụng các tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, GV, nhân viên khác nhau. Thực tế cho thấy, sự cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục thực chất là cạnh tranh về chất lượng NNL. Do đó, hoạt động đào tạo và phát triển NNL được xem là một chiến lược đầu tư dài hạn và cần được thực hiện một cách có kế hoạch, thống nhất. Định kì, căn cứ trên nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên nhà trường triển khai đào tạo để đáp ứng các nhu cầu đó. Để quản lý nhân sự hiệu quả cần xây dựng những chính sách hợp lý, phù hợp nhằm gắn kết mối quan hệ tốt đẹp giữa nhân viên và lãnh đạo nhà trường. Quy chế quản lý nhân sự có thể bao gồm chính sách tuyển dụng, chính sách đào tạo, phát triển NNL, chính sách đãi ngộ và tiền lương.

Quy chế quản lý đúng đắn giúp phòng tránh những rủi ro có thể xảy ra trong công tác quản lý, đảm bảo việc tuân thủ pháp luật và những chính sách ưu đãi tốt với nhân viên sẽ giúp nhà trường thu hút thêm nhiều nhân tài. Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ như chế độ khen thưởng, ghi nhận, kế hoạch bồi dưỡng cần được triển khai để thúc đẩy, hỗ trợ hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Trường đại học cần rà soát thường xuyên, cải tiến liên tục các chế độ, chính sách, quy trình, quy hoạch về NNL để hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.

Ngoài ra, nhà trường cần triển khai được hệ thống thu hút, tuyển chọn đội ngũ GV, phân công nhiệm vụ dựa trên trình độ chuyên môn, năng lực, thành tích chuyên môn và kinh nghiệm. NCKH là hoạt động đặc thù của giáo dục bậc cao nên cơ sở giáo dục cần thiết lập được hệ thống chỉ đạo, điều hành, thực hiện, giám sát và rà soát các hoạt động nghiên cứu, chất lượng cán bộ nghiên cứu, các nguồn lực, các hoạt động liên quan đến nghiên cứu. Ngoài yếu tố giảng dạy, chất lượng NNL còn được đánh giá qua loại hình, khối lượng nghiên cứu của đội ngũ GV, cán bộ nghiên cứu, tác động của hoạt động kết nối và phục vụ cộng đồng.

2.3. Cơ sở GDĐH trong bối cảnh tự chủ đại học

Quyền tự chủ là quyền của cơ sở GDĐH được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu, tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản, hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở GDĐH. Quyền tự chủ trong tổ chức, nhân sự bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm, tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với GV, viên chức, người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật. Cơ sở giáo dục cũng được yêu cầu giải trình về mức lương, thưởng và quyền lợi khác của chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ sở GDĐH tại hội nghị cán bộ, viên chức, người lao động. Nhà trường cần thực hiện kiểm toán đối với báo cáo tài chính, báo cáo quyết toán hằng năm, kiểm toán đầu tư, mua sắm và giải trình về hoạt động của cơ sở GDĐH trước chủ sở hữu, cơ quan quản lý có thẩm quyền. Mô hình đại học tự chủ được nhìn nhận là phương thức quản trị đại học tiên tiến nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo trên thế giới. Tự chủ là điều kiện tiên quyết cho sự thành công của các cơ sở GDĐH vì cơ sở giáo dục có quyền quyết định những vấn đề cốt yếu nhất trong hoạt động của mình.

2.4. Một số điểm cần lưu ý để đảm chất lượng NNL của cơ sở GDĐH trong bối cảnh tự chủ

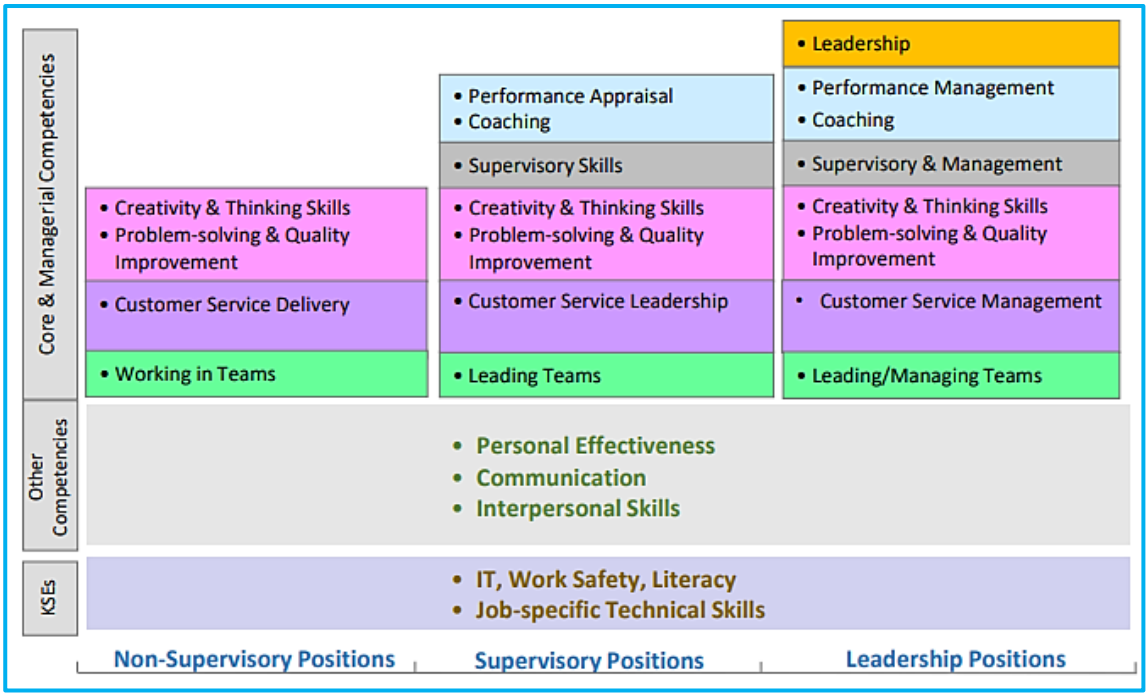
Quyền tự chủ cho phép nhà trường ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm. Để quản lý và phát huy tối đa hiệu quả NNL, những quy định này cần được xây dựng hợp lý, cụ thể hóa và phổ biến rộng rãi trong nhà trường. Khối lượng công việc của nhân sự được tính qua việc thực hiện ở nhiều vai trò khác nhau, nhà trường cần có công cụ và thực hiện đo lường, giám sát thường xuyên để cải tiến chất lượng các hoạt động đào tạo, NCKH, phục vụ cộng đồng.

Quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự cho phép nhà trường quy định nội bộ về tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm phù hợp với quy định của pháp luật do đó việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá nhân sự qua năng lực là rất quan trọng. Cán bộ, GV,

nhân viên cần được đánh giá năng lực qua mức độ áp dụng thành thạo kiến thức, kỹ năng và thái độ trong thực hiện công việc được xác định. Việc phân công nhiệm vụ cần phù hợp với trình độ, kinh nghiệm và năng lực.

Tự chủ đại học cũng yêu cầu cơ sở giáo dục giải trình về mức lương, thưởng và quyền lợi khác nên các quy định cần công bằng, công khai, minh bạch. Để phát huy nguồn lực, nhà trường nên có hệ thống đánh giá để tạo điều kiện thăng tiến đối với GV, nhân viên. Cán bộ, GV, nhân viên ngay từ khi được tuyển dụng cần được xác định và hiểu rõ các quyền, đặc quyền, quyền lợi, vai trò, mối quan hệ và trách nhiệm giải trình, trong đó có xem xét đến quyền tự do học thuật, đạo đức nghề nghiệp. Nhà trường cần có hệ thống xác định nhu cầu về đào tạo, phát triển chuyên môn của GV và tổ chức các hoạt động đào tạo, tập huấn phù hợp để đáp ứng nhu cầu. Việc quản lý hiệu quả công việc bao gồm cả khen thưởng và công nhận được triển khai để đánh giá chất lượng hoạt động giảng dạy và NCKH của GV, nhân viên.

Không chỉ đối với GV mà công tác quy hoạch ngắn hạn và dài hạn đối với đội ngũ cán bộ hỗ trợ về học thuật và phi học thuật cần được triển khai nhằm đảm bảo đáp ứng nhu cầu. Năng lực của cán bộ hỗ trợ triển khai các dịch vụ dành cho người học được xác định rõ trong tiêu chí tuyển dụng và phân công nhiệm vụ. Các năng lực này được đánh giá để đảm bảo luôn luôn phù hợp với nhu cầu của các bên liên quan. Vai trò và mối liên hệ được xác định rõ để đảm bảo các dịch vụ được triển khai nhịp nhàng. Hình 3 mô tả khung phát triển năng lực cán bộ hỗ trợ theo Mạng lưới đảm bảo chất lượng các trường đại học Đông Nam Á.



Hình 3: Khung phát triển năng lực cán bộ hỗ trợ [1]

Như vậy, chất lượng NNL cần được đảm bảo theo các tiêu chí về GV và đội ngũ lãnh đạo, cán bộ hỗ trợ. Tự chủ đại học trao quyền cho cơ sở GDĐH được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu, tuy nhiên nhà trường lại phải vượt

qua sức ép cạnh tranh, quản lý, đào tạo để có được NNL đáp ứng yêu cầu. Nhân lực là một khái niệm động nên việc quy hoạch đội ngũ phải bao gồm các kế hoạch tuyển dụng, kế nhiệm, nâng bậc, thăng chức, bố trí lại, chấm dứt hợp đồng và cho nghỉ hưu. Để phát triển NNL đảm bảo chất lượng đáp ứng mục tiêu của nhà trường trong bối cảnh tự chủ, chúng tôi khuyến nghị cơ sở GDĐH thực hiện các nội dung sau:

- Định kì rà soát cơ cấu tổ chức bộ máy của nhà trường theo đúng Quy chế tổ chức và hoạt động hiện hành, đồng thời phân tích, đánh giá nhu cầu NNL trong tương lai đáp ứng mục tiêu đã xác định. Xây dựng chiến lược về nhân lực, quy hoạch đội ngũ GV trung hạn và dài hạn bên cạnh quy hoạch đội ngũ cán bộ phù hợp với cơ chế tự chủ, chiến lược phát triển trường.

- Rà soát, hoàn thiện Quy định chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị, ban hành quy định rõ ràng về thẩm quyền ra quyết định, chế độ thông tin, báo cáo của trưởng các đơn vị trực thuộc. Xác định cụ thể tỷ lệ các chức danh nghề nghiệp GV trong cơ cấu viên chức khi xây dựng đề án vị trí việc làm và ban hành quy định chi tiết chế độ làm việc của GV, khắc phục bất hợp lý về tỷ lệ người học so với tổng số GV nếu có.

- Có quy trình, hướng dẫn rà soát định kỳ và giám sát cải tiến trên cơ sở đánh giá, điều tra khảo sát các bên liên quan về tính hiệu quả việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của các thành phần, năng lực quản trị và mức độ hài lòng của các bên liên quan trong bộ máy quản trị theo KPI. Xây dựng kế hoạch cụ thể đánh giá nhu cầu về NNL đáp ứng hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Có báo cáo kết quả rà soát cơ cấu quản lý bao gồm việc phân tích các chức năng của các đơn vị cấu thành, cơ cấu nhân viên và quy trình hoạt động làm căn cứ cho việc điều chỉnh và có kế hoạch thực hiện.

- Xây dựng, ban hành và công khai tiêu chí về tự do, tự chủ, tự chịu trách nhiệm học thuật trong các quy định, tiêu chuẩn về tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, chế độ công tác đối với cán bộ, GV, người lao động của nhà trường. Triển khai khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển cán bộ, GV, nhân viên hằng năm và giai đoạn theo tiếp cận năng lực, tăng cường hơn nữa các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, tăng kinh phí đào tạo cho đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên nhằm nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn.

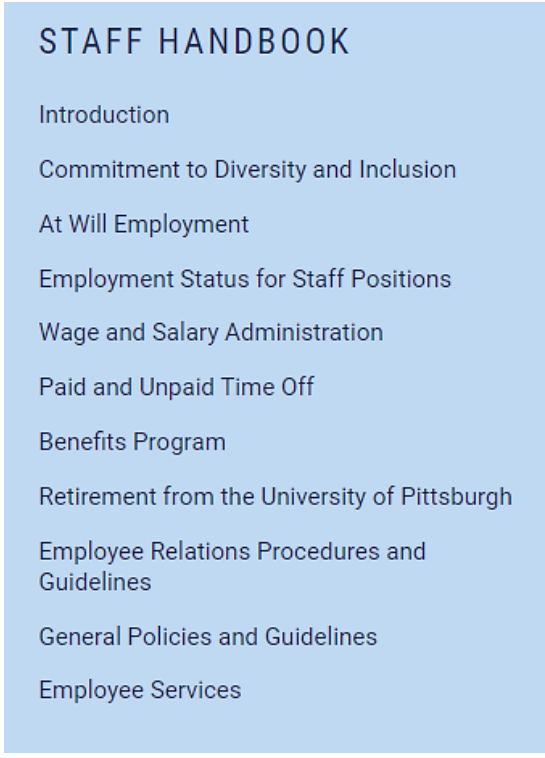
- Đa dạng các phương tiện, phổ biến rộng rãi các văn bản quy định về các tiêu chí, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự bên cạnh việc công bố trên website của nhà trường. Đặc biệt cần xây dựng và phổ biến Sổ tay nhân viên (Hình 4), trong đó cụ thể cơ chế, chính sách và hướng dẫn thực hiện các quy định, quy trình về nhân lực. Sổ tay nhân viên sẽ giúp cán bộ, GV nắm rõ và qua đó thực hiện đúng về các chế độ chính sách như tiền lương, thời gian nghỉ, chương trình phúc lợi và đào tạo phát triển.

- Rà soát, bổ sung hệ thống văn bản làm công cụ quản lý, điều hành và đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, GV, nhân viên; phân công trách nhiệm đơn vị chủ trì, đơn vị phối hợp, quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các đơn vị, cá nhân giúp Hiệu trưởng tổ chức thực hiện, quản lý điều hành một cách hiệu quả trong hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ; làm rõ hiệu quả của hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ trong việc thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.

- Làm rõ thêm các chế độ, chính sách về tinh thần, vật chất…được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng và kết quả đạt được từ sự cải tiến này. Đồng thời, có kế hoạch rà soát, lấy ý kiến phản hồi của cán bộ, GV và người lao động về quy hoạch, quy trình và chính sách phát triển NNL; rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các

quy định về chế độ chính sách, quy trình và quy hoạch NNL nhằm tăng cường thu hút cán bộ, GV trẻ có trình độ cao về công tác.

- Xây dựng và ban hành hệ thống chỉ báo KPI nhằm đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của cán bộ, GV, nhân viên một cách khoa học, khách quan, minh bạch, hoàn thiện chính sách đãi ngộ góp phần tạo động lực làm việc tốt, nâng cao hiệu quả đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.



Hình 4: Sổ tay nhân viên trực tuyến của Trường Đại học Pittsburgh [4]

3. KẾT LUẬN

Tự chủ sẽ tạo động lực để các cơ sở GDĐH đổi mới nhằm đạt hiệu quả cao hơn trong hoạt động của mình, đồng thời cũng làm tăng tính cạnh tranh về chất, áp lực đảm bảo và liên tục nâng cao chất lượng các hoạt động của nhà trường. Trong bối cảnh tự chủ, quản trị đại học cần được nâng tầm để thích ứng với các điều kiện bên trong, bên ngoài liên tục thay đổi. NNL chất lượng cao là chìa khóa cho việc phát triển nhà trường đáp ứng mục tiêu đã đặt ra.

Các trường đại học cần triển khai nhiều giải pháp đồng bộ để đảm bảo chất lượng NNL. Việc không ngừng tăng cường tiềm lực, trình độ của đội ngũ GV, thu hút GV quốc tế, chuyên gia giỏi tham gia vào quá trình đào tạo…là rất cần thiết. Để đảm bảo chất lượng và cải tiến liên tục nhà trường cần rà soát thường xuyên cơ cấu tổ chức bộ máy nhu cầu NNL để có kế hoạch, quy hoạch đội ngũ cán bộ phù hợp. Đối với các vị trí việc làm cần có quy trình, hướng dẫn rà soát định kỳ và giám sát cải tiến về tính hiệu quả việc thực hiện chức năng nhiệm vụ, mức độ hài lòng của các bên liên quan. Hệ thống chỉ báo KPI đánh giá hiệu quả thực hiện công việc một cách khoa học, khách quan, minh bạch sẽ góp phần tạo động lực làm việc tốt, nâng cao hiệu công tác của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

[1] Asean University Network Quality Assurance (2020), *Guide to AUN-QA assessment at Programme Level Version 4.0*, Thailand.

[2] Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội (19/7/2022), *Khung năng lực giảng dạy của GV tại Đại học Quốc gia Hà Nội*, Ban hành kèm theo Quyết định số 2401/QĐ-ĐHQGHN.

[3] GD&ĐT (2017), *Quy định về kiểm định chất lượng cơ sở GDĐH,* Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017.

[4] https://www.hr.pitt.edu/staff-handbook

[5] Asean University Network Quality Assurance (2017), *Guide to AUN-QA assessment at Institutional Level Version 2.0*, Thailand.

[6] Quốc hội (19/11/2018), *Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH,* Luật số: 34/2018/QH14.

[7] https://elearningindustry.com/training-needs-analysis-best-practices-designing-training-content-based-organizations-current-needs

ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HƯỚNG ĐẾN VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM

Đỗ Thị Hiện[1]
Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Abstract

Higher education plays a great role in promoting intellectual resources for the cause of industrialization and national development in the context of international integration. Therefore, researching, identifying, evaluating and having realistic solutions for higher education to perform well the role and task of promoting intellectual resources is an urgent requirement. This article studies the role and status of investment in higher education development of Ho Chi Minh City in order to improve the quality of human resources in the southern key economic region today.

Keywords*: Higher education, human resources, socio-economic development, Ho Chi Minh City, southern key economic region*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) là địa phương đi đầu cả nước trong việc xóa bỏ dần cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp, từng bước xác lập nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Thành phố (TP) đã trở thành một trung tâm công nghiệp lớn, giữ vai trò hậu thuẫn và thúc đẩy, lôi kéo sự phát triển cả vùng kinh tế trọng điểm phía Nam; là trung tâm thương mại, dịch vụ, du lịch, ngân hàng, tài chính, tiền tệ, bưu chính viễn thông…lớn nhất nước, là đầu mối giao thông vận tải, cửa ngõ giao thương và giao lưu quốc tế của cả nước. Đặc biệt, trong suốt 33 năm đổi mới, TP luôn dẫn đầu trong việc đào tạo NNL phục vụ phát triển kinh tế xã hội cho vùng và cả nước.

Có thể khẳng định, là một trung tâm kinh tế lớn của cả nước, TPHCM có nhiều quan điểm mới trong việc nhìn nhận và đánh giá về vai trò của GD&ĐT. TP đã đề ra những chủ trương, chính sách phù hợp, toàn diện trong việc phát triển GD&ĐT hướng vào việc thực hiện những mục tiêu chiến lược của TP và cả nước. 37năm qua, cùng với những đóng góp to lớn vào công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì GD&ĐT TP Hồ Chí Minh đã đạt được những kết quả ấn tượng. Trong đó có GDĐH. Cần đánh giá thực trạng, đưa ra giải pháp để GDĐH của TP tiếp tục phát huy vai trò quan trọng hàng đầu trong việc đào tạo NNL khi mà cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 hiện nay đang chuyển động với tốc độ nhanh và mạnh mẽ.

2. NỘI DUNG

2.1. Nguồn nhân lực và thực trạng đầu tư phát triển GDĐH ở TPHCM hướng đến đào tạo NNL vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay

Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực (NNL). Theo Liên Hợp Quốc thì NNL là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước [1]. Tổ chức

[1] dothihien82@gmail.com

Ngân hàng thế giới (WB) cho rằng: NNL là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp…của mỗi cá nhân [2]. Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO): NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Các nhà kinh tế phát triển cho rằng: NNL là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động [3, tr 28]. Theo đó, NNL được biểu hiện trên hai mặt: về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ; về chất lượng, đó là sức khoẻ, trình độ chuyên môn, kiến thức, trình độ lành nghề của người lao động.

Từ quan niệm và cách khai thác trên có thể hiểu NNL là tổng hợp những con người cụ thể với các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực, tiềm năng lao động có khả năng tham gia vào quá trình lao động của tổ chức, địa phương, ở mỗi dân tộc, quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội. Năng lực đó tạo thành kết cấu trong "tổng hòa các mối quan hệ xã hội".

Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (WB) năm 2003 đã khẳng định: "Thu nhập bình quân của 20 nước giàu nhất cao gấp 37 lần so với 20 nước nghèo nhất. Tỷ lệ này đã tăng nhanh gấp hai lần trong vòng 40 năm qua. Lý do chủ yếu là do không có sự tăng trưởng kinh tế đáng kể tại các nước nghèo do thiếu vốn, thiếu các nguồn lực phát triển cần thiết, đặc biệt là tri thức khoa học và công nghệ" [4]. Điều này cho thấy, với một nền giáo dục yếu kém, chắc chắn sẽ mất lợi thế cạnh tranh. Trên thực tế giáo dục - đào tạo (GD&ĐT) là nhân tố quyết định để phát huy tiềm năng trí tuệ, năng lực sáng tạo của con người.

Mục tiêu phát triển của Việt Nam đến năm 2030 là, về cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Để đạt được mục tiêu này, cần huy động và sử dụng một cách có hiệu quả mọi nguồn lực trong và ngoài nước. Một trong những yếu tố có ý nghĩa then chốt là chất lượng giáo dục đại học (GDĐH). Bởi trong bất kỳ điều kiện lịch sử nào, trường đại học luôn là môi trường bồi dưỡng, sáng tạo và chuyển giao những thành tựu khoa học - công nghệ mới nhất, là đầu tàu trong việc tạo ra nguồn lao động chất lượng cao phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước. Đại hội lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: "Phát triển, nâng cao NNL chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước" [5, tr 41]. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Nghị quyết số 29-NQ/TW) xác định GDĐH có vai trò lớn đối với việc phát huy nguồn lực trí tuệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, phát triển đất nước hiện nay.

TPHCM là một trong những trung tâm kinh tế - văn hóa - giáo dục của cả nước, luôn được Đảng quan tâm và có những định hướng phát triển cụ thể. Ngày 18/11/2002, Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết số 20-NQ/TW về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TPHCM đến năm 2010. Tiếp đó, Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 10/8/2012 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TPHCM đến năm 2020 đã tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, trong đó khẳng định, sau mười năm, tình hình văn hóa, xã hội, giáo dục và đào tạo NNL ở TPHCM có bước tiến tích cực. Từ đó, Nghị quyết đưa ra phương hướng, nhiệm vụ trong mười năm tiếp theo cho TP là tiếp tục đầu tư đổi mới, nâng cao toàn diện chất lượng giáo dục và đào tạo, phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; phát triển mạnh khoa học - công nghệ gắn với phát triển kinh tế tri thức, làm nền tảng thúc đẩy TP phát triển nhanh và bền vững.

37 năm qua, cùng với việc củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy quản lý GD&ĐT và tổ chức Đảng trong ngành, TP đã quan tâm thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục; chú trọng đầu tư phát triển mạng lưới trường lớp, xây dựng nhiều trường học mới đạt chuẩn quốc gia; có chính sách chăm lo cho đội ngũ giáo viên và học sinh; từng bước thực hiện công bằng trong giáo dục thông qua gia tăng đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho giáo dục ở các huyện, miễn học phí cho học sinh nghèo, đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục; từ đó, động viên các nguồn lực trong xã hội cùng chăm lo phát triển sự nghiệp GD&ĐT, đáp ứng được nhu cầu học tập của học sinh, bước đầu đạt một số tiến bộ trong thực hiện mục tiêu xóa mù chữ, phổ cập giáo dục, nâng cao trình độ dân trí; nhiều tập thể, cán bộ, giáo viên nỗ lực, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đóng góp nhiều công sức, trí tuệ cho sự nghiệp GD&ĐT của TP.

Ngày 25 tháng 9 năm 2006, Ban Thường vụ Thành ủy đã ra Chỉ thị số 03-CT/TU về chấn chỉnh, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác GD&ĐT của TP, đề ra yêu cầu cho các Quận - Huyện ủy và các tổ chức Đảng trong ngành GD&ĐT, Đảng đoàn Hội đồng Nhân dân TP, Ban cán sự Đảng Ủy ban Nhân dân TP, Đảng đoàn Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các Đoàn thể nhân dân, Ban Tư tưởng - Văn hóa Thành ủy cùng tập trung thực hiện nhiệm vụ nâng cao chất lượng GD&ĐT. Ngày 30/11/2007 Ban Thường vụ Thành ủy đề ra Chương trình hành động số 27-CTr/TU về thực hiện Chỉ thị 11-CT/TW của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập, khẳng định trong những năm qua TP đã có nhiều chủ trương, biện pháp chỉ đạo các ngành, các cấp chăm lo phát triển sự nghiệp GD&ĐT, động viên toàn xã hội phát huy truyền thống hiếu học, tích cực tham gia các phong trào khuyến học, khuyến tài, thực hiện chủ trương xã hội hóa giáo dục.

Trên địa bàn TPHCM, số trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp được mở ra ngày một nhiều với đủ loại hình và ngành nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học. Xét về số trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, về số lượng giáo viên hay sinh viên (SV) đều có chiều hướng tăng mạnh. Số SV tốt nghiệp các trường đại học và cao đẳng tăng hàng năm đã và đang đáp ứng yêu cầu chất lượng NNL của TP. Các trường thiên về kỹ thuật, kinh tế, sư phạm, y tế đã cung ứng cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) của TP ngày càng nhiều cử nhân trẻ có trình độ. Số lượng SV tốt nghiệp trường Đại học Sư phạm kỹ thuật năm 2005 là 3.250, đến năm 2015 đã tăng lên 3.486 SV; trường Đại học Kinh tế năm 2005 có số SV tốt nghiệp là 6.848 đã tăng vọt lên 11.278 năm 2015; trường Đại học Sư phạm TP.HCM tăng từ 3.594 SV tốt nghiệp năm 2005 lên 4.359 SV năm 2015; trường Đại học Y Dược có 1.173 SV tốt nghiệp năm 2005 thì đến năm 2015 đã có 1.452 SV tốt nghiệp; [6]…

Những số liệu trên cho thấy quy mô phát triển GD&ĐT ngày càng được mở rộng, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về NNL cho công cuộc CNH-HĐH của TP. Ngày 4/12/2012, báo cáo tình hình kinh tế - xã hội (KT-XH) năm 2012 tại phiên khai mạc kỳ họp lần thứ 7 Hội đồng nhân dân TP.HCM khóa VIII, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân TP Hứa Ngọc Thuận cho biết, năm 2012 TP đạt tốc độ tăng trưởng KT-XH 9,2%, gấp 1,77 lần cả nước. Trong năm 2013, phấn đấu đạt mức tăng trưởng 9,5%. Với tư cách là trung tâm lớn, đầu tàu khoa học - công nghệ của đất nước, chiến lược đầu tư phát triển GD&ĐT của TPHCM đã đạt nhiều thành tựu nổi bật, góp phần đẩy nhanh tiến độ hoàn thành, vượt

mức nhiều chỉ tiêu KT-XH, tạo ảnh hưởng ngày càng mạnh đến các tỉnh thành khu vực phía Nam và cả nước.

Việc mở rộng quy mô không chỉ bó hẹp trong các trường công lập mà cả loại hình dân lập và tất cả các tỉnh, TP đều có trường đại học, cao đẳng. Từ quy mô như trên chúng ta có thể khẳng định, công tác xã hội hóa giáo dục ngày càng được đẩy mạnh, nguồn lực trong xã hội đầu tư cho giáo dục được huy động ngày càng nhiều. Điều này là hết sức quan trọng trong việc đào tạo NNL tại chỗ có chất lượng nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH của từng TP và cả nước. Tuy nhiên, sự phát triển như trên đang chứa đựng nhiều bất ổn.

Mặc dù đầu tư cho GDĐH, cao đẳng ở TPHCM có tăng, nhiều trường đại học, cao đẳng được thành lập với nhiều hình thức đào tạo, nhiều ngành nghề mới được mở, song mức đầu tư còn thấp, chưa thật đồng đều và hiệu quả còn thấp so với yêu cầu phát triển của địa phương. Mặt khác, tính chủ động trong hoạch định chính sách cụ thể, đề ra chiến lược phát huy NNL ở các trường đại học, cao đẳng trong khu vực còn chưa cao, đầu tư về cơ bản vẫn mang tính dàn trải, chưa phân bổ và chú trọng đến yếu tố đầu ra và mang đậm nét quản lý hành chính.

Trên địa bàn TP và cả nước các đại học lớn vẫn chưa được đứng trong bảng xếp hạng 200 trường đại học tốp đầu châu Á, trong khi nhiều trường đại học của các nước láng giềng như Philippin, Inđônêsia đã có mặt. Đặc biệt, Trường Đại học Chulalongkorn của Thái Lan còn được xếp trong danh sách 200 đại học hàng đầu thế giới. Hơn nữa, trong số 25 - 30% giáo sư và phó giáo sư trên tổng số đang trực tiếp giảng dạy tại các trường đại học và cao đẳng, thì tập trung chủ yếu vẫn ở một số trường đại học lớn tại Hà Nội và TPHCM [7] nhưng so với số lượng các trường đại học, cao đẳng của TP thì con số ấy chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo NNL. Mặt khác, Chương trình đại học của nước ta còn nặng về lý thuyết. Các nhà đầu tư Việt Nam và quốc tế cũng cho rằng, việc thiếu các công nhân và quản lý có kỹ năng là cản trở lớn nhất đối với việc mở rộng sản xuất. Chất lượng nghèo nàn của GDĐH còn có một ngụ ý khác: đối lập với những người cùng thế hệ ở Ấn Độ và Trung Quốc, người Việt Nam thường không thể cạnh tranh được để lọt qua những khe cửa hẹp của các chương trình đại học cao cấp ở Mỹ và châu Âu. Thực tế cho thấy, hiện nay, thanh niên, SV ở nước ta nói chung và TPHCM nói riêng còn trong tình trạng tụt hậu rất xa so với thanh niên các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học,....

Nghiên cứu tìm ra các giải pháp phát huy vai trò GDĐH đối với đào tạo NNL phục vụ các mục tiêu kinh tế xã hội đặt ra chính là một nhiệm vụ để TP thực hiện trọng trách là đầu tàu, là trung tâm kinh tế của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước.

2.2. Giải pháp đầu tư phát triển GDĐH ở TPHCM nhằm đào tạo NNL vùng kinh tế trọng điểm phía Nam hiện nay

Để GDĐH thực hiện tốt vai trò phát huy nguồn lực trí tuệ phục vụ phát triển KT-XH của khu vực, thiết nghĩ, cần thống nhất thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi đưa ra một số giải pháp về nhận thức và chính sách như sau.

Về nhận thức

Trước hết, cần nhận thức đúng về vai trò của GDĐH đối với việc đào tạo NNL phục vụ sự nghiệp phát triển KT-XH của khu vực. Để thực hiện được điều này, thứ nhất *các*

trường đại học trong khu vực cần xác định rõ nhiệm vụ tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Vậy thì, bản thân các trường đại học phải chứng minh được giá trị của những người được mình đào tạo thật sự là "mẫu hình người lao động trí thức"- đem cái trí thức đó vào thực tế phục vụ xã hội, đóng góp thiết thực vào sự phát triển KT-XH của địa phương và chính họ là lực lượng mà "cách mạng" cần với một sự ghi nhận xứng đáng: "cách mạng cần lực lượng của trí thức" [8, tr 214].

Thứ hai, với mục tiêu đẩy mạnh CNH-HĐH nước ta hiện nay thì *các trường đại học, cao đẳng cần lựa chọn định hướng chiến lược phát triển công nghệ phù hợp đồng thời phải đầu tư cho phát triển công nghệ một cách toàn diện và hợp lý*. Hiện nay các chuyên gia xác định có 6 định hướng chiến lược phát triển công nghệ: (1) Dẫn đầu công nghệ (nghiên cứu và phát triển); (2) Đi mua; (3) Theo sát công nghệ bằng cách nghiên cứu và phát triển; (4) Theo sát công nghệ bằng cách đi mua; (5) Tự nghiên cứu và phát triển; (6) Liên tục học tập và sáng tạo công nghệ. Tính toàn diện thể hiện về chất lượng giáo dục toán học, khoa học tự nhiên và khoa học kỹ thuật, các thiết kế nghiên cứu khoa học và hoạt động nghiên cứu khoa học ứng dụng trong nhà trường. Mặt khác, các trường đại học, cao đẳng cũng cần phát triển các mối quan hệ mở giữa các trường đại học trong khu vực với nhau và với các trường đại học lớn, với các trường đại học ở các nước có thế mạnh về nông nghiệp, thủy sản... GDĐH gắn với thúc đẩy nâng cao trình độ công nghệ một cách hợp lý còn là việc chú ý nghiên cứu, phát triển "công nghệ trung gian", "công nghệ sạch", "công nghệ thân thiện với môi trường", "công nghệ mang bộ mặt nhân bản"…nghĩa là cần suy nghĩ thấu đáo ở tầm triết học để GDĐH đào tạo NNL phát triển công nghệ, phát huy nguồn lực trí tuệ là nhằm mục đích góp phần phát triển KT-XH địa phương, thực hiện chuyển giao công nghệ tăng năng suất lao động vừa bảo vệ môi trường, giảm những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu đang ảnh hưởng ngày càng mạnh mẽ đến nước ta hiện nay.

Thứ ba, thông qua nhiều kênh khác nhau, *quán triệt nhận thức về vai trò của giáo dục đến người dân, đặc biệt là các hộ nông dân để họ và bản thân thanh niên nông thôn ở độ tuổi đi học* có nhu cầu và khát khao được đào tạo; mỗi địa phương cũng cần khảo sát đặt ra các yêu cầu cụ thể đối với từng trường về *chất lượng* - học để làm được việc, trước hết là đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương và *về số lượng* - học ra là để được làm việc, được lao động và đóng góp trí lực vào sự phát triển.

Về chính sách

- *TP cần làm tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển NNL*. GD&ĐT là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân và không thể làm được trong ngày một ngày hai. TP cần xây dựng chiến lược NNL theo lĩnh vực và bậc đào tạo gắn với chiến lược phát triển KT-XH, CNH-HĐH đất nước, hội nhập quốc tế. Muốn xây dựng được chiến lược phát triển NNL chính xác, thì cần tiến hành tốt công tác dự báo nhu cầu và thị trường lao động cả trong ngắn hạn và dài hạn. Trên cơ sở chiến lược tổng thể về phát triển NNL, cần "Rà soát, hoàn thiện quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường đại học, cao đẳng, dạy nghề trong cả nước cho phù hợp". Do vậy, triển khai thực hiện đề án Phát triển NNL, thu hút nhân tài theo giai đoạn 2018-2020 và định hướng đến năm 2025 là rất cần thiết. Trên cơ sở đó, tỉnh đề ra các chính sách thiết thực, tạo điều kiện đào tạo NNL dài hạn, trung hạn hay ngắn hạn với các số lượng cụ thể gắn với các lĩnh vực cụ thể. Đồng

thời, từng bước xây dựng, củng cố lòng tin của nhân dân tỉnh tham gia vào chiến lược đào tạo NNL cho tỉnh nhà.

- *Xây dựng các chính sách tuyển dụng và đãi ngộ đội ngũ làm công tác GDĐH.* Trong bối cảnh CMCN4.0, nhu cầu NNL chất lượng cao là rất lớn, nhất là ở các TP lớn, các TP công nghiệp. Do vậy, để cạnh tranh và thu hút nhân lực thì việc tuyển dụng và đãi ngộ đội ngũ là công tác GD&ĐT rất quan trọng. Do đó, TP tăng cường tuyển dụng và đãi ngộ cho đội ngũ này thông qua việc khuyến khích ưu tiên và tăng tuyển dụng. Các chính sách thu hút song song với công tác đào tạo phát triển NNL, chính sách thu hút nhân tài trong tất cả các lĩnh vực nhất là khoa học, kỹ thuật cũng hết sức cần thiết, là điểm tựa để phát huy thế mạnh, tạo dựng một đội ngũ khoa học kỹ thuật đủ về số lượng và đảm bảo được chất lượng cao.

Mặt khác, TP thu hút được đội ngũ này tham gia vào công tác đào tạo thì cũng cần minh bạch các vị trí tuyển dụng, thu hút ngay từ đầu để họ được bố trí làm việc phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường tại các đơn vị. Chẳng hạn, đối với SV tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc được ưu tiên bố trí làm việc. Sau 2 năm công tác, nếu có nguyện vọng và đủ điều kiện đi đào tạo ở trình độ cao hơn thì được xem xét cử đi học và được hưởng các chế độ hỗ trợ đi học theo quy định hiện hành. Trường hợp do nhu cầu của đơn vị, có thể cử đi học sớm hơn, xét từng trường hợp cụ thể….

- *Tích cực hợp tác quốc tế trong GDĐH.* TP cần chủ động đề xuất, thực hiện hợp tác quốc tế để nâng cao năng lực đào tạo chuyên môn và chuyển giao công nghệ hiện đại. Tranh thủ sự hỗ trợ đào chuyên sâu ngắn hạn, dài hạn tại các nước phát triển; Ưu tiên hợp tác quốc tế cho đào tạo nhân lực trình độ cao, các chuyên ngành ưu tiên, đào tạo quản lý và NNL đáp ứng yêu cầu tại chỗ. Tạo điều kiện cho các trường đại học trong TP mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trong đào tạo NNL.

Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đã, đang và cần xác định TPHCM là nơi cung cấp NNL chất lượng cao cho cả vùng. Do vậy, TP cần coi đầu tư thích đáng cho GDĐH là một nhiệm vụ quan trọng của phát triển KT-XH. Có chính sách công khai việc ưu tiên đầu tư phát triển cơ sở vật chất, thu hút và đãi ngộ nhân tài ở các trường đại học. Các chính sách phát triển ở các tỉnh cần tăng đầu tư ngân sách cũng như những ưu tiên cho hoạt động nghiên cứu khoa học ứng dụng và thậm chí cần tính toán đến việc phát triển quỹ đầu tư mạo hiểm cho những nghiên cứu mới. Mặt khác, giữa các tỉnh, các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp trong TP cần có sự liên kết chặt chẽ và chủ động tạo mối liên hệ, trao đổi cũng như thu hút đầu tư cho giáo dục.

3. KẾT LUẬN

Một thiên niên kỷ mà tri thức trở thành một loại vốn kinh tế mới thì các học viện, các trường đại học chính là những nhà cung cấp tri thức. Đối với Việt Nam hiện nay thì việc thực hiện các mục tiêu giáo dục nói chung đã là một thách thức nên đòi hỏi phải nâng cao tầm quan trọng của GDĐH để thực hiện tốt vai trò phát huy nguồn lực trí tuệ đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế không phải là điều dễ dàng.

TPHCM là một trong những đơn vị có thế mạnh về phát triển kinh tế của cả nước, luôn được Đảng quan tâm và có những định hướng phát triển cụ thể. Trong điều kiện CMCN 4.0 và toàn cầu hóa đang diễn ra với quy mô và tốc độ ngày càng nhanh và mạnh, TP tiếp tục đưa ra phương hướng, nhiệm vụ tiếp tục đầu tư đổi mới, nâng cao toàn diện chất lượng giáo dục và đào tạo, phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; phát triển

mạnh khoa học - công nghệ gắn với phát triển kinh tế tri thức, làm nền tảng thúc đẩy TP phát triển nhanh và bền vững.

Tài liệu tham khảo

[1] WB. *World Development Indicators*. - London: Oxford, 2000

[2] www.*worldbank.org*

[3] Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động Xã hội.

[4] Ngân hàng thế giới (2003), *Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (WB*).

[5] Đảng Cộng sản Việt Nam, Sđd.

[6] Cục thống kê Thành phố hồ Chí Minh (2015).

[7] *http://vietbao.vn/Giao-duc*

[8] Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập- tập 8*, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội

[9] Nguyễn Thái An, Nguyễn Văn Kích (2005), *100 năm phát triển công nghiệp Sài Gòn - TPHCM*, NXB Tổng hợp, TPHCM.

[10] Ban Thường vụ Thành ủy Tp. Hồ Chí Minh (25/9/2006), *Chỉ thị số 03-CT/TU về chấn chỉnh, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác GD&ĐT của TP*.

[11] Ban Thường vụ Thành ủy Tp. Hồ Chí Minh (30/11/2007), *Chương trình hành động số 27-CTr/TU về thực hiện Chỉ thị 11-CT/TW của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập.*

[12] Bộ Chính trị (10/8/2012), *Nghị quyết số 16-NQ/TW về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TPHCM đến năm 2020.*

[13] Đảng bộ Tp. Hồ Chí Minh, *Văn kiện Đại hội Đảng bộ TPHCM lần thứ IV, V, VI, VII, VIII, IX, X.*

[14] Đại học Quốc gia TPHCM (2012), *Đối sánh chuẩn đầu ra theo nhu cầu xã hội*, Kỷ yếu hội thảo khoa học, Tp. Hồ Chí Minh.

[15] TS Nguyễn Văn Lượng (2017), *"Những vấn đề của đổi mới căn bản và toàn diện GD&ĐT nhằm phát triển NNL chất lượng cao"*, Tạp chí Lý luận chính trị số 6.

[16] Quốc Hội nước Cộng Hòa xã hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2009), *Luật Giáo dục* (sửa đổi bổ sung), NXB Lao động, Hà Nội.

[17] Quốc Hội nước Cộng Hòa xã hội Chủ Nghĩa Việt Nam (2012), *Luật GDĐH*.

[18] PGS, TS. Vũ Văn Phúc và TS. Nguyễn Duy Hùng (đồng chủ biên) (2012), *"Phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và hội nhập quốc tế"*, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[19] Văn Đình Tấn (2012), *NNL trong công cuộc công nghiệp hóa – hiện đại hóa ở nước ta*, http://truongchinhtrina.gov.vn, Truy cập ngày 10/01/2015.

[20] Viện Nghiên cứu xã hội Tp. Hồ Chí Minh, Tạp chí *Người Đô thị*, 2008, *Đô thị hóa ở Sài Gòn – TPHCM từ góc nhìn Lịch sử văn hóa.*

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH THÔNG TIN - THƯ VIỆN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Nguyễn Thị Nhung[1]
Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

Abstract

Training information-library human resources to meet the requirements of digital transformation and university autonomy is posing significant challenges to the industry. From practical research on the current training program, to provide human resources with information-library and information technology knowledge and skills, and complementary knowledge working in the digital environment requires institutions Training must change. In order to do that, in the article, we have analyzed and given a number of requirements for training innovation from teaching objectives, teaching programs, teaching content and forms, teaching methods, teaching staff. lecturers, digital learning materials, technology infrastructure, policies, and training management to meet the current digital transformation and university autonomy.

Keywords*: Human Resources, Information-Library, Digital Transformation*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo nguồn nhân lực (NNL) đáp ứng được yêu cầu và vận hành các hoạt động, khâu, lĩnh vực trong môi trường số đòi hỏi NNL cần có những kiến thức về kỹ năng nghề, kỹ năng công nghệ. Để đáp ứng được NNL số trong chuyển đổi số và tự chủ đại học thì mọi lĩnh vực hoạt động phải có những chiến lược phát triển đào tạo NNL phù hợp, trong đó có ngành Thông tin - Thư viện (TT-TV). Với chiến lược, chương trình chuyển đổi số ngành TT-TV đã được Thủ tướng Chính phủ ban hành như: Quyết định 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020; Quyết định số 206/QĐ-TTg ngày 11/2/2021; Quyết định 131/QĐ-TTg ngày 25/1/2022; Quyết định 411/QĐ-TTg ngày 31/3/2022; Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28/01/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành. Ở những chương trình, đề án phát triển hoạt động TT-TV số, nhân lực số đòi hỏi công tác đào tạo NNL đáp ứng được yêu cầu về chuyển đổi số và xây dựng thư viện số, trong bối cảnh tự chủ đại học là vô cùng quan trọng. Chuyển đổi số ngành TT-TV là chương trình nhằm ứng dụng mạnh mẽ, toàn diện công nghệ thông tin (CNTT), đặc biệt là công nghệ số vào tất cả các hoạt động thư viện, đòi hỏi công tác đào tạo NNL thư viện số đang là một thách thức đối với ngành, trong đó có các cơ sở đào tạo (CSĐT) phải đảm bảo các yêu cầu đào tạo mới trong quá trình chuyển đổi số và tự chủ đào tạo (TCĐT).

2. MỘT SỐ YÊU CẦU ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO NGÀNH TT-TV TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ TCĐT

Hiện nay trong cả nước có 16 trường đại học và cao đẳng đào tạo ngành TT-TV, Khoa học thư viện, trong đó có 9 đại học đào tạo đại học, sau đại học về ngành TT-TV gồm có: Trường Đại học Văn hóa Hà Nội, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, Trường Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Trường Đại học Văn hóa Thành phố Hồ

[1] nguyenthinhung@dvtdt.edu.vn

Chí Minh, Trường Đại học Sài Gòn, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn - Đại học quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn - Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Khoa học - Đại học Thái Nguyên, Trường Đại học Cần Thơ; Có 7 trường cao đẳng đào tạo trình độ cao đẳng gồm: Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật và Du lịch Nam Định, Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc, Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương, Trường Cao đẳng Văn hóa, Nghệ Thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Cao đẳng Cần Thơ, Trường Cao đẳng Văn hóa, Nghệ thuật và Du lịch Nha Trang, Trường Cao đẳng Nghệ thuật Đà Nẵng. Ngoài ra, còn nhiều trường trung cấp nghề đào tạo thư viện - thiết bị và các lớp đào tạo nghề. Mỗi trường tùy vào mục tiêu và định hướng đào tạo quá trình chuyển đổi số, tự chủ trong đào tạo đã xây dựng các chương trình đào tạo (CTĐT) phù hợp với yêu cầu thực tiễn đặt ra. Một số trường xây dựng CTĐT theo định hướng trường đào tạo hàn lâm là: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, còn lại một số trường định hướng đào tạo ứng dụng, đào tạo nghề. Để đáp ứng được thực tiễn chuyển đổi số ngành TT-TV và tự chủ trong đào tạo đại học đòi hỏi công tác đào tạo phải được đổi mới và các yêu cầu đổi mới trong ngành TT-TV cần phải được triển khai để đáp ứng NNL làm việc trong môi trường số và TCĐT của ngành ở các cơ sở giáo dục đại học hiện nay.

2.1. Yêu cầu về mục tiêu và chương trình dạy học

* *Mục tiêu dạy học:* ngoài mục tiêu về kiến thức, kỹ năng chuyên môn cơ bản cần phải đưa thêm một số nội dung về kiến thức năng lực số, kỹ năng số, môi trường số. Việc ứng dụng CNTT trong dạy học ngày nay cho phép người thầy có cơ hội phát triển tiềm năng tối đa cho mỗi sinh viên (SV) có thể phân hóa dạy học ở cấp độ cá nhân. Đối với quá trình dạy học ngành TT-TV ứng dụng CNTT đã làm thay đổi cách học thực hành từ truyền thống sang các phần mềm, thiết bị công nghệ. Thay đổi mục tiêu dạy học đáp ứng được NNL hiện nay phục vụ chuyển đổi số và nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng được TCĐT trong bối cảnh các trường tự chủ.

* *CTĐT đáp ứng yêu cầu công nghệ cao - tương tác cao*

CTĐT vừa là công cụ, vừa là thước đo trình độ phát triển của mỗi trường. Việc xác định rõ ràng chuẩn đầu ra với các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ của cán bộ thư viện số trong bối cảnh mới là một việc làm hết sức cần thiết. Để đào tạo NNL thư viện số trong giai đoạn chuyển đổi số hiện nay đòi hỏi các CSĐT phải thiết kế chương trình đảm bảo, dành nhiều thời lượng cho thư viện số, bộ sưu tập số, số hóa tài liệu, tạo siêu dữ liệu kiên kết [7, tr.468]. Các CTĐT ngành TT-TV cần phải cập nhật các nội dung kiến thức về công nghệ 4.0 ứng dụng trong thư viện như: trí tuệ nhân tạo, mạng lưới vạn vật kết nối, quản trị thông tin 4.0, các sản phẩm và dịch vụ thông tin 4.0, công nghệ lưu trữ và bảo mật thông tin…để đáp ứng được đào tạo và cạnh tranh trong CTĐT giữa các trường, thúc đẩy TCĐT trong lĩnh vực TT-TV ngày càng được thể hiện rõ, NNL thư viện cần được đào tạo trong 3 nhóm lĩnh vực tri thức: Kiến thức về kỹ năng thông tin - thư viện, công nghệ thông tin, nhóm kỹ năng bổ trợ [4, tr.209].

- Kiến thức về kỹ năng TT-TV

Để đảm bảo CTĐT của ngành khi lựa chọn học phần giảng dạy phải đáp ứng quy trình hoạt động từ xây dựng phát triển tài liệu, biên mục, phân loại, xử lý nội dung, lưu trữ bảo quản, phục vụ người dùng tin, tìm tin và phổ biến thông tin, sản phẩm và dịch vụ

thông tin. Ngoài ra, phải đảm bảo kỹ năng chuyên môn trên không gian số như vấn đề: lựa chọn tài liệu số; số hóa nguồn tài liệu; tạo siêu dữ liệu liên kết; các yêu cầu chung và yêu cầu kỹ thuật cho số hóa tài liệu. Bên cạnh đó chương trình phải cung cấp cách thức lựa chọn phần mềm quản lý và xây dựng cơ sở dữ liệu (CSDL) tài liệu số; biên mục tài liệu, vận hành, bảo quản và cung cấp dữ liệu; xuất, nhập dữ liệu từ bên ngoài để trao đổi, tổ chức phục vụ người dùng trong thư viện số, xây dựng tổ chức các sản phẩm và dịch vụ trực tuyến, quản lý hoạt động TT-TV ngoài không gian thực còn tổ chức trên không gian số, vấn đề bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với thông tin số trong không gian số, bảo đảm an ninh thông tin. Đòi hỏi yêu cầu CTĐT ở các học phần thiết kế nội dung đảm bảo được quy trình hoạt động trên không gian thực nhưng cũng phải đảm bảo phát triển trên không gian số. Bởi hiện nay, hầu hết các hệ thống TT-TV đều phát triển trên không gian số, đòi hỏi trình độ cán bộ ngoài kiến thức về kỹ năng nghề thực hiện trên không gian thực, còn có kỹ năng chuyên môn trong không gian số.

Ngày nay cán bộ TT-TV hầu hết làm việc trong không gian số, cán bộ thư viện số có vai trò trung gian là người tiếp nhận và xử lý các yêu cầu của người dùng trong quá trình chuyển giao tri thức [4, tr.208]. Thực hiện các thiết bị công nghệ để khai thác và truy cập nguồn thông tin số bằng các công cụ; cũng là nhà quản trị thư viện số, quản trị thông tin và tri thức, phổ biến thông tin số, cung cấp các dịch vụ số và dịch vụ điện tử, cung cấp tri thức từ các nguồn tri thức khác nhau, số hóa tài liệu, bảo quản lưu trữ dữ liệu số, họ biết cách và khả năng xử lý dữ liệu số và tạo lập tri thức số. Vì vậy, kiến thức về kỹ năng TT-TV yêu cầu đảm bảo được nội dung kiến thức của không gian thực và không gian số.

- Kiến thức về kỹ năng CNTT

Để đáp ứng yêu cầu cấp thiết NNL số, việc đào tạo TT-TV dựa vào CNTT là tối ưu, CNTT đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng, quản lý và phát triển thư viện số [3]. Trong môi trường số cán bộ thư viện phải có sự hiểu biết nhất định về công nghệ cũng như có những kỹ năng công nghệ về tạo lập và quản trị thông tin số, kiến thức siêu dữ liệu [1].Yêu cầu về kỹ năng CNTT hỗ trợ đắc lực cho NNL trong không gian số, đòi hỏi CTĐT lựa chọn các học phần phù hợp: hệ quản trị CSDL, CSDL, tự động hóa, phần mềm quản lý thư viện, thư viện số, phần mềm tài nguyên số và vấn đề số hóa tài liệu, an toàn bảo mật thông tin, khai thác và quản trị mạng, tổ chức sản phẩm và dịch vụ số, Thiết kế và bảo trì trang web, Quản trị mạng máy tính, Phân tích và thiết kế hệ thống, truyền thông đa phương tiện, siêu dữ liệu trong đào tạo NNL thư viện số, thiết kế cổng thông tin để phù hợp với CTĐT đảm bảo quy trình hoạt động và tiên tiến.

- Kiến thức kỹ năng bổ trợ

Nội dung CTĐT ngành TT-TV cần được thiết kế theo định hướng ứng dụng và thường xuyên được cập nhật, chuẩn đầu ra được công khai và đảm bảo đánh giá định lượng được. Ngoài các học phần kiến thức, kỹ năng chuyên môn, các học phần về CNTT, CTĐT cần bổ sung thêm các môn học về kỹ năng mềm như: kỹ năng ra quyết định, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm…Nội dung chương trình cần được triển khai theo hướng mở, hội nhập quốc tế, có thể tham khảo giáo trình của nước ngoài.

2.2. Yêu cầu về nội dung và hình thức dạy học

** Về nội dung dạy học:* chuyển đổi số làm cho nội dung dạy học phong phú hơn nhiều. Ngoài việc cần bổ sung kiến thức, kỹ năng CNTT cho người học, nội dung dạy

học được mở rộng hơn rất nhiều. Nó không chỉ là kiến thức, kinh nghiệm, cách thức hành động cần truyền đạt cho người học, mà giáo viên còn có thể sử dụng nội dung từ các đồng nghiệp trong và ngoài nước. Các bài giảng, kinh nghiệm, sáng kiến giảng dạy được số hóa và chia sẻ trong cộng đồng giáo viên. Tất cả kho dữ liệu này, sau khi được số hóa, người thầy sẽ có các nội dung để tham khảo, có các nguồn tư liệu để học sinh tự học. Như vậy, việc dạy học trên lớp, thầy có thể tập trung vào mục tiêu hình thành phương pháp tư duy, phương pháp làm việc hơn là chỉ tập trung cung cấp kiến thức. Trong chuyển đổi số, thầy trò có thể khai thác kho dữ liệu, các thực hành ảo, các video,… cho việc học tập. Điều này đòi hỏi giáo viên có trình độ chuyên môn rộng và sâu mới có thể chỉ dẫn được việc học cho người học. Giờ học, kể cả lý thuyết, thực hành…có thể diễn ra ở bất kỳ đâu. Vậy, vấn đề tổ chức, vấn đề đánh giá cần phải xem xét thay đổi thế nào.

**Về hình thức tổ chức dạy học và thi:* Theo hình thức truyền thống của chúng ta về môi trường học tập chủ yếu tập trung vào địa điểm và không gian. Môi trường học tập hiệu quả không tự giới hạn về thời gian hay không gian, mà bao gồm nhiều hệ thống hỗ trợ khác nhau đến cách thức chúng ta học tập tốt nhất. Do đó, hiện nay đã có nhiều thiết bị hỗ trợ trong việc tiếp thu kiến thức một cách thuận tiện như laptop, điện thoại, ipad. Điều này tạo nên sự thay đổi của nền giáo dục, giúp tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập ở mọi lúc, mọi nơi và tạo cảm giác mới mẻ cho người học. Các trường thay đổi thời gian và không gian dạy học "mở; linh hoạt; kịp thời và hiệu quả hơn". Với sự sẵn sàng của lớp học số, tài liệu số, kho học liệu mở, đối tượng người học của ngành TT-TV sẽ không còn bị bó buộc bởi độ tuổi. Bất kỳ ai, ở đâu, làm gì đều có thể tham gia học và nhận bằng tốt nghiệp. Các giới hạn về diện tích của trường hay khoảng cách địa lý sẽ không còn nữa. Từ đó, chỉ tiêu đào tạo và đóng góp cho kinh tế xã hội cũng tăng lên và ngành cũng tự chủ được trong đào tạo.

Về hình thức thi, trước đây chủ yếu thi trên giấy, vấn đáp trực tiếp, hiện nay có thể thay đổi bằng vấn đáp trực tuyến, trả lời bài thi thông qua các công cụ ảo, các thiết bị công nghệ để làm bài thi ở bất cứ nơi đâu mà không phải thực hiện trực tiếp.

2.3. Phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghệ cao - tương tác cao

Phương pháp đào tạo là cách thức sử dụng các nguồn lực sẵn có để giáo dục SV. Trong kỷ nguyên 4.0, chắc chắn phương pháp đào tạo ngành TT-TV phải thay đổi để có thể đi cùng với sự phát triển của xã hội. Phương thức giảng dạy mới và mang lại hiệu quả cao. Các thiết bị thông minh hỗ trợ trong học tập đã được lắp đặt tại các phòng học như: máy chiếu, bảng điện tử, máy tính, các thiết bị thông tin.

Các lớp học ảo khiến SV dễ dàng tương tác với nhau qua máy tính: "Các SV theo học những khóa trực tuyến thường là những học viên tự quản, tự định hướng. Họ thể hiện óc sáng tạo, tính độc lập và sự kiên trì trong việc học. Khi họ chịu trách nhiệm cho việc học của bản thân, họ coi các vấn đề như những thử thách thay vì những trở ngại. Họ có chung một niềm hiếu kỳ cao độ, một khao khát học hỏi mãnh liệt và khả năng kỷ luật tự giác. Họ có thể lập ra những mục tiêu, đề ra những kế hoạch, tổ chức thời gian và xác lập một nhịp độ thích hợp cho việc học".

Giảng viên (GV) có thể tạo ra những lớp học ảo hấp dẫn trên mạng, lấy ví dụ từ các thư viện số và với tới nhiều thư viện trên toàn cầu. Lớp học ảo nhưng người học được dẫn chứng bằng nhiều ví dụ rất thật thông qua không giao ảo.

Đào tạo trực tuyến có thể áp dụng với các học phần môn chung và môn cơ sở ngành, có giám sát giúp SV chuẩn bị bài và tự học ở bất cứ đâu, bất kỳ lúc nào chỉ với điện thoại hoặc máy tính kết nối Internet. Đào tạo truyền thống áp dụng với các môn chuyên ngành, các môn kỹ năng để SV học qua thực hành và trải nghiệm.

Với các lớp học trực tuyến, GV ngành TT-TV có thể tạo ra các khóa học, ghi danh và nhắn tin với SV một cách dễ dàng. Người thầy lúc này có thể thiết lập các diễn đàn thảo luận, tạo ra hoạt động chat, đưa câu hỏi và bài tập lên mạng, đánh giá người học…GV có thể tận dụng các tính năng của Facebook, Google docs, Blog, Youtuber, Ustream, Skype để có những lựa chọn hấp dẫn, lý thú và miễn phí cho các khóa học của mình. Lớp học ảo có thể chọn cách dạy không đồng bộ (sắp xếp theo trình tự thời gian) hoặc đồng bộ (trực tiếp theo thời gian thực). Với các lớp học không đồng bộ, GV có thể tiến hành các hoạt động diễn đàn, tiểu luận và câu hỏi kiểm tra. Với các lớp học đồng bộ, GV có thể tạo ra các nhóm chat trực tiếp, các nhóm thảo luận. Lúc này GV và người học có thể thấy mặt nhau, giao lưu trực tiếp…

Bên cạnh các lớp học trực tuyến, các môn chuyên ngành TT-TV và CNTT phải được học qua thực hành, thực tế. Cách học hiệu quả là thông qua việc làm mẫu của GV và SV được áp dụng làm thử, làm ngay tại các cơ sở thực tập, những nơi liên kết, đối tác của CSĐT.

Đào tạo trong công việc là phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc. Cụ thể là SV được đến các cơ quan TT-TV hiện đại để học những kiến thức, kỹ năng cần thiết thông qua thực tế thực hiện công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những chuyên gia TT-TV lành nghề.

Đào tạo ngành TT-TV, có thể áp dụng phương pháp dạy liên ngành như ứng dụng CNTT trong thư viện, kỹ năng giao tiếp kết hợp với phục vụ người dùng tin… hay thực hiện mô hình đào tạo tích hợp, vừa giảng dạy chuyên môn, vừa đào tạo các kỹ năng, như dạy môn Tổ chức và bảo quản tài liệu, kết hợp kỹ năng giải quyết vấn đề, môn Phân loại kết hợp kỹ năng quản lý thời gian…

Những ứng dụng chuyển đổi số giáo dục trong phương pháp dạy học:

- Khóa học trực tuyến E - learning
- Phương pháp học tập thông qua các dự án
- Phương pháp học bằng ứng dụng thực tế ảo
- Các lớp học về Lập trình, STEM, STEAM, Tiếng Anh công nghệ

Bản chất của chuyển đổi số trong dạy học là phương pháp dạy học không đổi, nhưng cách thức thực hiện, không gian triển khai được mở rộng hơn.

Ví dụ như phương pháp thực hành, hình thành kỹ năng cho người học, trước kia chỉ có hai cách: thầy làm trực tiếp cho người học làm theo; hoặc yêu cầu người học đọc tài liệu và làm theo. Về tỉ trọng sử dụng các nhóm phương pháp cũng sẽ phải thay đổi. Việc dạy học trong môi trường số hóa có thể có những phương pháp dạy học mới.

2.4. Yêu cầu về đội ngũ GV

Chuyển đổi số làm thay đổi căn bản vai trò của GV. Từ người dạy theo cách truyền thống trở thành người điều phối, xúc tác, tạo ra môi trường học tập…GV lúc này là người

truyền cảm hứng, định hướng cho SV, tạo cho họ nhiều cơ hội tự học, tự thực hành, tăng khả năng phản biện…

Cách học trực tuyến của ngành TT-TV đòi hỏi GV phải nắm vững công nghệ, thành thạo ngoại ngữ, có tư duy cởi mở, biết cách ứng dụng các tiện ích do Internet mang lại. Điều này đòi hỏi GV phải không ngừng học tập nâng cao trình độ, trau dồi các kỹ năng.

Trong các lớp học ảo, GV trao quyền cho SV, để họ tự tìm hiểu và đào sâu kiến thức, làm chủ tư tưởng của mình. GV không còn là người có quyền lực độc nhất mà trở thành người truyền cảm hứng, điều tiết SV…

Bản chất tương tác của giảng dạy trực tuyến là giúp duy trì sự nhiệt tình của SV, nhưng cũng thử thách GV về khả năng giao tiếp, kiến thức chuyên môn, công nghệ… GV phải tìm hiểu về hệ thống quản lý học tập trên Internet, hình thức học tập trên lớp kết hợp qua mạng máy tính và tự học, kỹ thuật hội thảo truyền hình cho phép nhiều người tham gia từ khắp nơi trên toàn cầu, có thể trao đổi trực tiếp với nhau qua hình ảnh và âm thanh hỗ trợ…

Để thích ứng với vai trò mới, mỗi GV ngành TT-TV phải tự nghiên cứu, học tập để bắt kịp với xu thế của xã hội… Thay đổi cần thiết nhất là thay đổi trong tư duy của người thầy.

Tuy nhiên, dù xã hội có phát triển vượt bậc đến đâu, GV luôn là tấm gương để SV học tập và noi theo. GV mang theo mình những chân giá trị vô hình như: yêu thương, khiêm tốn, khoan dung, trách nhiệm…những đức tính ấy sẽ được thẩm thấu một cách tinh tế vào SV, hình thành thái độ tích cực và là hành trang quý giá mà các em mang theo suốt cuộc đời.

Đội ngũ GV cần được trang bị kỹ năng về công nghệ và phương pháp sư phạm để thực hiện chuyển đổi số, bao gồm phương pháp giảng dạy theo tiếp cận mới, phương thức vận hành các công cụ/môi trường số, cách thức biên soạn tài liệu số, xây dựng bài giảng tương tác...

2.5. Yêu cầu xây dựng học liệu số

Học liệu số là tập hợp các phương tiện điện tử phục vụ dạy và học, bao gồm: giáo trình điện tử, sách giáo khoa điện tử, tài liệu tham khảo điện tử, bài kiểm tra, đánh giá điện tử…và các học liệu được số hóa khác. Để đáp ứng được việc đào tạo nhân lực ngành TT-TV học liệu số là rất quan trọng, đồng thời là công cụ để GV triển khai dạy và học. Học liệu trong không gian số phải là toàn bộ tài liệu đã được số hóa, tài liệu dưới dạng số.

Tài liệu tham khảo yêu cầu CSDL đầy đủ đảm bảo cho ngành học

Xây dựng nội dung bài giảng phù hợp với học phần và CTĐT đảm bảo yêu cầu dạy trực tiếp và trực tuyến.

Thiết kế bài giảng đảm bảo nội dung, phong phú hình thức. Bài giảng dưới dạng văn bản text, dạng video, hình ảnh và dạng mô phỏng hoạt động thí nghiệm để đưa lên lớp học trực tuyến hoặc trực tiếp. Nội dung bài giảng được tạo ra phải đảm bảo mục tiêu, CTĐT, hiệu ứng công nghệ, hình thức về dễ dàng tiếp cận.

Nguồn học liệu được cập nhật và số hóa để người dùng có thể truy cập và sử dụng trong quá trình dạy và học trực tuyến. Nguồn học liệu số cần chuẩn xác về nội dung, phù hợp với chuyên ngành đào tạo tránh tình trạng về học liệu số tràn lan, thiếu tính xác thực và không được kiểm soát chặt chẽ về chất lượng cũng như nội dung. Từ đó, gây ra tình trạng không đồng nhất về kiến thức và tạo nên nhiều hệ lụy khác như tiêu hao tài chính, tốn thời gian.

Cần chú trọng về triển khai hệ thống để chia sẻ dữ liệu đồng bộ trong giáo dục, từng bước chuyển đổi những tài liệu giấy qua văn bản điện tử để giúp thuận tiện hơn trong công tác quản lý. Thúc đẩy phát triển học liệu số (phục vụ dạy - học, kiểm tra, đánh giá, tham khảo, nghiên cứu khoa học); hình thành kho học liệu số, học liệu mở dùng chung toàn ngành, liên kết với quốc tế, đáp ứng nhu cầu tự học, học tập suốt đời, thu hẹp khoảng cách.

2.6. Yêu cầu về cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ đào tạo

Để đảm bảo yêu cầu việc học trên nên tảng số đòi hỏi các trường đào tạo phải trang bị cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ phần cứng và phần mềm đảm bảo. Các phòng học với đầy đủ trang thiết bị nối mạng 24/7, các phần mềm tích hợp và quản trị là những yêu cầu cơ bản. Các phương tiện dạy học hiện đại, đa tính năng, ứng dụng tích hợp và sử dụng thiết bị ảo, thiết bị thông minh, trí tuệ nhân tạo, công nghệ 3D. Các kết nối wifi, kết hợp thực - ảo, kết nối nơi đào tạo và khắp nơi trong nước cũng như toàn cầu.

Nơi đào tạo cần có mối quan hệ chặt chẽ với các cơ quan TT-TV để tận dụng môi trường làm việc thực tế, sẵn có, tận dụng các trang thiết bị để SV có cơ hội thực hành, thực tập.

Hệ thống hạ tầng, thông tin đảm bảo tính bảo mật, an toàn và an ninh mạng đối với hệ thống đào tạo trực tuyến. Hệ thống này cần đảm bảo đáp ứng được các yêu cầu về khối lượng giảng dạy, tương tác dạy và học, khả năng vận hành trên nhiều loại thiết bị phần cứng; Có biện pháp hỗ trợ kỹ thuật cho người dùng sử dụng hệ thống đào tạo/lớp học trực tuyến một cách thuận lợi.

Tăng cường kết hợp công nghệ như Big data, Al, Blockchain…với CSDL số chuyên ngành nhằm xây dựng các hệ thống thu thập thông tin đưa ra các dự báo, dự đoán và tạo ra các ứng dụng, dịch vụ phù hợp đến từng đối tượng người học.

Chuyển đổi số trong giáo dục yêu cầu các phần mềm được tích hợp các tính năng vượt trội sẽ mang đến giải pháp quản lý trường học hiệu quả, giúp các trường có thể tăng cường nghiệp vụ và quản lý hồ sơ SV cùng hồ sơ giảng dạy một cách nhanh chóng chỉ với thao tác bấm (click) chuột đơn giản.

Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, với mục tiêu đào tạo cho các chuyên ngành CNTT ứng dụng, Thư viện - Thiết bị dạy học, Văn thư - Lưu trữ cần có các thiết bị cơ bản như phòng học thực hành máy tính đảm bảo cấu hình, đường truyền mạng và các phần mềm thư viện, phần mềm công nghệ, phần mềm quản lý văn phòng; Trang thiết bị hiện đại, số hóa tài liệu các trang thiết bị tự động hóa để mô phỏng, các thiết bị thí nghiệm trường học. Ngoài ra, nhà trường cần đầu tư phần mềm quản lý đào tạo, phần mềm dạy học trực tuyến LMS để đảm bảo quản lý đào tạo trực tuyến.

2.7. Yêu cầu đào tạo gắn với nhu cầu xã hội và vị trí việc làm

Các CSĐT ngành TT-TV cần liên kết chặt chẽ với các cơ quan TT-TV để nắm bắt nhu cầu, cung cấp NNL, tạo môi trường tham quan thực tế và thực tập cho SV…

Trong phát triển CTĐT, cần mời nhà tuyển dụng cùng chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn tham gia vào các Hội đồng phản biện và xây dựng chuẩn đầu ra, biên soạn chương trình, tham gia giảng dạy một số học phần chuyên môn.

Thực hiện thường xuyên việc lấy ý kiến phản hồi về NNL đã đào tạo tại những nơi sử dụng và kịp thời điều chỉnh chương trình, cách dạy. Việc lấy ý kiến phản hồi từ SV cũng là kênh thông tin cần thiết vì người trong cuộc bao giờ cũng có những cảm nhận rất sâu.

Các cơ quan TT-TV và CSĐT cần có chiến lược phát triển rõ ràng. Những dự báo về nhân sự, yêu cầu của từng vị trí công việc tại nơi sử dụng lao động là cơ sở để đào tạo dự báo số lượng nhân sự cho các giai đoạn. Bên cạnh đó, CSĐT cần có chiến lược phát triển để các cơ quan TT-TV biết được ngành nghề, năng lực đào tạo để đặt hàng. Như vậy, cả hai bên cần phải có chiến lược phát triển rõ ràng và sẽ rất hiệu quả nếu các bên tư vấn cho nhau trong quá trình xây dựng chiến lược phát triển. Nếu có các bộ phận chuyên trách thực hiện công việc hợp tác, phát triển, đảm nhận vai trò làm cầu nối, điều phối chuyên nghiệp các hoạt động đào tạo gắn với nhu cầu của nơi sử dụng thì việc phối hợp giữa hai bên sẽ thuận lợi hơn. Đây là giải pháp thiết thực xoá dần khoảng cách giữa CSĐT và đơn vị sử dụng, góp phần nâng cao uy tín của CSĐT, gắn đào tạo với nhu cầu thực tế.

2.8. Yêu cầu về chính sách, quản lý đào tạo

Các trường phải thống nhất các quy định về: khai thác và chia sẻ dữ liệu; hình thức trong giảng dạy; quản lý hiệu quả khóa học trực tuyến để đáp ứng được nhu cầu và khuyến khích người học. Tạo điều kiện thu hút người học đảm bảo TCĐT của ngành học trong các trường đại học.

Ngành TT-TV xây dựng CTĐT bám sát chủ chương chính sách chuyển đổi số của nhà nước, của ngành. Ngoài ra các CSĐT cũng phải xây dựng kế hoạch, chương trình chuyển đổi số của ngành để đáp ứng được yêu cầu TCĐT theo các quy định, quy chế tự chủ của các trường đại học.

3. KẾT LUẬN

Đào tạo NNL ngành TT-TV đáp ứng được yêu cầu trong chuyển đổi số trong bối cảnh tự chủ đại học hiện nay của các CSĐT là một trong yếu tố quan trọng để vận hành, tổ chức hoạt động triển khai các hoạt động trong lĩnh vực TT-TV hiệu quả. Hiện nay, NNL thư viện số vẫn còn nhiều hạn chế về khả năng ứng dụng công nghệ, tổ chức quản lý thư viện số. Để đảm bảo được NNL các CSĐT ngành TT-TV cần phải xây dựng kế hoạch tổng thể về CTĐT để đảm bảo được yêu cầu đổi mới đào tạo trong quá trình chuyển đổi số và TCĐT. Các CSĐT xây dựng đội ngũ theo các nhóm chuyên môn để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo, nâng cao chất lượng NNL trong mô hình ngoài đào tạo đại học, sau đại học, nên tổ chức các lớp tập huấn, các lớp hướng dẫn và các chương trình, hội thảo để nâng cao chất lượng nghiệp vụ, đặc biệt là nghiệp vụ hoạt động Thư viện số. Ngoài ra, đội ngũ nhân lực cũng cần được đào tạo các kỹ năng giao tiếp, có sự mềm dẻo, thân thiện, nhanh chóng, hiệu quả khi triển khai dịch vụ trên môi trường trực tuyến, kỹ năng CNTT và Internet để phục vụ tốt cho chuyển đổi số ngành TT-TV và TCĐT trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

[1] Choi.Y., Rasmussen.E. (2009). *What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries*? A job advertisement analysis. The Journal of Academic Librarianship, 35(5), p.457-467.

[2] Vial G. (2019). *Understanding digital transformation: a review and a research agenda. J Strat Inf Sys*., 28(2), 118-44. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003.

[3] Nguyễn Minh Hiệp (2015), *Đào tạo ngành TT-TV trong CNTT*, truy cập ngày 8/2/2023, https://nlv.gov.vn/nghiep-vu-thu-vien.

[4] Trần Thị Quý, Đỗ Văn Hùng (2014), *Đào tạo NNL thư viện số cho các thư viện đại học Việt Nam, Hoạt động thông tin -thư viện với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam* Sách chuyên khảo, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 206-219.

[5] Đoàn Phan Tân (2013), *CTĐT cử nhân ngành thông tin thư viện ở trường* Đại học Văn hóa Hà Nội, truy cập ngày 8/10/2021, http://dlib.huc.edu.vn/

[6] Nguyễn Thị Lan Thanh (2015), *Giải pháp cho việc phát triển CTĐT NNL thông tin thư viện ở nước ta hiện nay,* truy cập ngày 8/2/2023, http://dlib.huc.edu.vn/

[7] Nguyễn Thị Lan Thanh (2016), *Đào tạo NNL thư viện số, Xây dựng và phát triển thư viện số Việt Nam Quá khứ - hiện tại - tương lai* Sách chuyên khảo, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.465-470.

NHỮNG THÁCH THỨC MỚI TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG NỀN KINH TẾ SỐ

Nguyễn Trung Hiếu[1]
Học viện An ninh nhân dân

Abstract

Training high-quality human resources in the current digital economy is one of the strategies for socio-economic development, creating a solid premise for international integration. However, with the rapid changes in socio-political life, science and technology, the digital economy is posing new challenges in training high-quality human resources - one of the important links, to create a breakthrough in socio-economic development in Vietnam today.

Keywords*: Training; high quality human resources; digital economy*

Phương pháp nghiên cứu*: Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp thống kê xã hội học và sử dụng các số liệu thứ cấp*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Những thách thức mới đang hiện diện trong bối cảnh thế giới xuất hiện ngày càng nhiều những biến động cả chiều hướng tích cực và tiêu cực về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng… cùng với đó cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) và xu hướng chuyển đổi số trong kinh tế, xã hội với những bước đột phá về công nghệ số đang tạo ra những tác động to lớn tới sự phát triển của thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Việt Nam đang trong giai đoạn đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH), thực hiện các mục tiêu chiến lược trong đó trọng tâm là phát triển kinh tế tri thức và quá trình hội nhập quốc tế để đưa đất nước ngày càng phát triển. Trong nền kinh tế số (nền kinh tế tri thức) với những yêu cầu rất cao về tiềm lực trí tuệ và khoa học công nghệ (KHCN) đang đặt ra những thử thách rất lớn đối với phát triển nguồn nhân lực (NNL), trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) chiếm vị trí hàng đầu. NNLCLC hiện nay được xem là yếu tố quan trọng, tiền đề vững chắc và là nhân tố quyết định đến tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, đến việc tăng năng suất lao động. NNLCLC là cơ sở để đảm bảo vững chắc trong việc đưa ra những quyết định sáng suốt, đúng đắn đối với những đường lối, chủ trương, chính sách và phương thức thực hiện các quyết sách để phát triển và hưng thịnh của quốc gia.

2. NỘI DUNG

2.1. Vai trò của NNLCLC trong phát triển kinh tế số ở Việt Nam hiện nay

Việc nắm bắt các cơ hội thuận lợi là điều kiện để vượt qua thách thức mà toàn cầu đang đặt ra. Nó tác động vừa trực tiếp và gián tiếp tới quá trình đào tạo NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế. Xác định được tầm quan trọng của phát triển NNLCLC đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế đất nước, văn kiện Đại hội XIII của Đảng xác định: "*Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở*

[1] mrtrunghieu.hhth@gmail.com

nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài..."[1]

NNLCLC là một bộ phận cấu thành đặc biệt quan trọng nằm trong chiến lược phát triển tổng thể của NNL của quốc gia. NNL này phải đáp ứng được yêu cầu của thị trường đồng thời có kiến thức, chuyên môn cao, năng lực tốt được đào tạo bài bản và chuyên sâu về ngoại ngữ, tin học, kỹ năng, kỹ thuật, tìm và tự tạo việc làm, làm việc an toàn, hợp tác; có thái độ, tác phong làm việc chuyên nghiệp, trách nhiệm với công việc để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thực tiễn đất nước và của thị trường lao động hiện nay. Điều đó cho thấy, đầu tư đào tạo NNLCLC là điều kiện rút ngắn khoảng cách tụt hậu và tạo đà tăng trưởng làm thay đổi cơ cấu NNL của nền kinh tế nước nhà, đó là sự thay đổi về nhiều mặt trong chuyển đổi cơ cấu NNL. Để đào tạo NNLCLC trong đó đặc biệt chú trọng đào tạo gắn kết chặt chẽ với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ được coi là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định để cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Thực hiện tốt khâu đột phá này sẽ làm tăng tiềm lực và sức mạnh của quốc gia, tạo ra sức mạnh tổng hợp, quyết định đến thành công của việc xây dựng nền kinh tế độc lập tự chủ ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng.

Hiện nay, NNLCLC là động lực chủ yếu tiếp cận và phát triển nền kinh tế tri thức. Trong điều kiện trình độ phát triển kinh tế - xã hội còn thấp, do đó yêu cầu nâng cao chất lượng NNL, nhất là trí lực có ý nghĩa quyết định tới sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và phát triển bền vững. Việt Nam đang trong quá trình hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, riêng về kinh tế, mục tiêu này ngày càng mở rộng được thị trường, bán được nhiều hàng hóa dịch vụ. Muốn thế, phải có sức mạnh trong cạnh tranh, tức là chất lượng và giá cả. Chất lượng và giá cả hàng hóa lại phụ thuộc vào hai yếu tố chủ chốt: đó là trình độ công nghệ của sản xuất và trình độ chuyên môn, kỹ thuật của NNL. Nguồn vốn đầu tư nước ngoài và công nghệ mới vào Việt Nam kéo theo việc làm, các nghề mới, kinh nghiệm và kỹ năng quản lý. Những diễn biến này đang tác động trực tiếp đến NNL và phát triển NNLCLC của Việt Nam.

2.2. Thực trạng và những thách thức mới trong đào tạo NNLCLC trong bối cảnh của nền kinh tế số hiện nay

2.2.1. Thực trạng

Theo báo cáo thống kê dân số Việt Nam tính đến tháng 3 năm 2022 nước ta có hơn 98,5 triệu người, trong đó tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chiếm khoảng 68,7% [2]. Đây là một lợi thế vô cùng thuận lợi để đáp ứng cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo khoảng 64,5% (theo đánh giá của Tổng cục Thống kê quý I/2021); năng suất lao động của Việt Nam được cải thiện rõ rệt, bình quân giai đoạn 2016 – 2020 tăng 5,8%/năm, cao hơn giai đoạn 2011 - 2015 (4,3%). Đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) bình quân 5 năm đạt khoảng 45,2% (mục tiêu đề ra là 30 – 35%)[3].

Theo tổng cục thống kê tình hình lao động, việc làm quý I/2021 trong tổng số 49,9 triệu lao động có việc làm, lao động trong khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất với 39,5%, tương đương 19,7 triệu người, tỷ trọng trong khu vực công nghiệp và xây dựng, chiếm 32,3%, tương đương 16,1 triệu người. Lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng thấp nhất 28,2%, tương đương 14,1 triệu người. Năm 2019,

WEF xếp hạng 141 nền kinh tế (chiếm 99% GDP thế giới) qua 103 chỉ số được nhóm thành 12 trụ cột, trong đó trụ cột về năng lực đổi mới sáng tạo Việt Nam tăng 6 bậc (từ thứ hạng 82 lên thứ hạng 76); tính đa dạng của lực lượng lao động tăng 16 bậc; trụ cột kỹ năng tăng 2,7 điểm và 4 bậc (từ thứ 97 lên thứ hạng 93) với sự ghi nhận cải thiện tích cực trên tất cả các chỉ số thành phần. Đáng chú ý là: chất lượng đào tạo nghề tăng 13 bậc, kỹ năng của học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp tăng 12 bậc; mức độ đào tạo nhân viên và mức độ dễ dàng tìm kiếm lao động lành nghề tăng 8 bậc. Trụ cột thị trường lao động tăng 2,6 điểm và 7 bậc (từ thứ 90 lên thứ hạng 83)[4]. Mặc dù chỉ số có sự thay đổi cải thiện hơn rất nhiều so với những năm trước song việc cải thiện năng lực cạnh tranh của thị trường Việt Nam, trong đó đáng chú ý chất lượng NNL, tay nghề, kỹ năng, chất lượng nguồn lao động đang tồn tại nhiều thách thức.

Thực trạng hiện nay cho thấy NNL chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của thị trường và đơn vị sử dụng lao động, nhất là việc ứng dụng công nghệ số. Tình trạng người lao động làm việc không phù hợp với ngành nghề được đào tạo, cũng như với trình độ chuyên môn và tay nghề được đào tạo. Số liệu thống kê cho thấy 81,1% lao động có trình độ cao đẳng, 60,4% số lao động có trình độ trung cấp, 23,8% số lao động có trình độ đại học trở lên làm các công việc có yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng thấp hơn so với trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo (theo bằng cấp/chứng chỉ). Mặt khác, có khoảng 35,1% lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng cao hơn so với bằng cấp của họ. Năm 2020 Việt Nam có 225.000 cử nhân, kỹ sư, thạc sĩ tốt nghiệp chưa tìm được việc làm, hoặc làm không đúng ngành nghề được đào tạo đang gây ra một sự lãng phí chất xám rất lớn. Theo báo cáo của Tổng cục thống kê trong quý IV/2022 số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động là gần 1,07 triệu người, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2022 là 2,32 [5].

Đối với chương trình đào tạo và nội dung giảng dạy Đại học nói chung và đào tạo NNLCLC nói riêng, mặc dù đã đổi mới rất nhiều tuy nhiên chương trình và nội dung đào tạo vẫn mang nặng tính lý thuyết, thời gian thực tế và thực hành chuyên môn, tay nghề còn khiêm tốn. Theo một thống kê và so sánh cho thấy, học viên đào tạo đại học tại Việt Nam là 2.138 giờ/4 năm học, ở Mỹ thời gian này ngắn hơn 1.380 giờ, còn lại thời gian dành cho các hoạt động bổ trợ và đào tạo chuyên sâu, kỹ năng, tay nghề, các hoạt động xã hội tăng lên. Chất lượng NNL có kiến thức chuyên môn về công nghệ và sau đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Từ một khảo sát phạm vi tại địa bàn Thành Phố Hồ Chí Minh của 60 doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ công nghiệp về: đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp về chất lượng của sinh viên sau khi tốt nghiệp (dựa trên các tiêu chí kiến thức lý thuyết, kỹ năng thực hành, trình độ ngoại ngữ, tác phong làm việc và năng lực nghề nghiệp), thì chỉ có 5% tổng số sinh viên tham gia khảo sát được đánh giá ở mức độ tốt, 15% ở mức khá, 30% ở mức độ trung bình, 40% ở mức độ không đạt đã cho thấy những báo động về sự thích nghi phù hợp của chất lượng NNL cho thị trường lao động trước những đòi hỏi rất cao của các đơn vị tuyển dụng lao động.

Trong quá trình đào tạo, hiện nay đội ngũ giảng viên (GV) được tăng cường cả về chất và lượng theo chuẩn quốc tế. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, cả nước hiện có 235 trường đại học, có 74.991 GV, trong đó có 20.198 GV có trình độ tiến sĩ (trên 24.300 tiến sĩ của cả nước), 44.634 GV có trình độ thạc sĩ (trên 101.000 thạc sĩ của cả nước). Tính đến 2020, tỷ lệ GV có chức danh giáo sư, phó giáo sư trong toàn bộ hệ thống giáo dục Việt Nam là 6%, tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ là 22,7% cho thấy đội ngũ GV của các trường

từng bước chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo. Tuy nhiên số lượng này vẫn tập trung ở các trường đại học lớn ở trung tâm, còn các trường cao đẳng, trung cấp con số này khá khiêm tốn, điều đó cũng đang ảnh hưởng không nhỏ tới quá trình đào tạo NNLCLC một cách đồng đều theo phạm vi và quy mô từng vùng, từng địa phương.

2.2.2. Những thách thức mới đặt ra trong đào tạo NNLCLC hiện nay

- Những thách thức tác động trực tiếp của khoa học công nghệ

Sự bùng nổ của cách mạng khoa học kỹ thuật, công nghệ số, điện toán đám mây, robot, ứng dụng trí tuệ nhân tạo… đang tạo ra một diện mạo rất mới trong đời sống kinh tế, cùng với sự chuyển đổi nhanh chóng của kinh tế thế giới đang đặt ra rất nhiều những thách thức cho công tác đào tạo NNLCLC đáp ứng cho các ngành nghề, lĩnh vực đòi hỏi nhiều chất xám và trí tuệ cao. Trong khi đó nguồn lao động của Việt Nam chủ yếu là lao động phổ thông, thiếu nguồn lao động được đào tạo chuyên sâu, để đáp ứng vào những khâu yêu cầu tay nghề, kỹ thuật cao trong chuỗi sản xuất hiện đại, nên dẫn đến nguy cơ lớn về việc dư thừa lao động, đặt ra vấn đề đào tạo lại cho các lao động dư thừa này. Kết quả của một nghiên cứu do ILO [6] công bố mới đây trong 2 thập kỷ tới, khoảng 56% số người lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ mất việc vì robot, đặc biệt là trong ngành may mặc. Hay trong báo cáo của ngân hàng Phát triển châu Á (ADB, 2021), sự phát triển của kinh tế số sẽ làm mất đi một số lượng lớn công việc, thay thế tới 1/3 lực lượng lao động chế biến nông sản, 26% số lao động trong ngành Logistics ở Việt Nam. Người lao động sẽ đối mặt với những nguy cơ mất việc nếu thiếu đi các tiêu chuẩn về kỹ năng chuyên sâu, ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT), công nghệ mới cần thiết để chuyển sang làm công việc mới nếu không có sự đầu tư đầy đủ và kịp thời cho việc phát triển kỹ năng, người lao động đang phải đối mặt với việc cần có kiến thức để có thể làm chủ trong cuộc cách mạng số hóa bùng nổ như hiện nay.

Về phía các doanh nghiệp Việt Nam phần lớn đều có qui mô vừa và nhỏ, nguồn lực, năng lực công nghệ, cũng như trình độ quản trị còn hạn chế, hiện chủ yếu vẫn sử dụng nguồn lao động giá rẻ. Trong khi đó, nhu cầu phát triển nền kinh tế số trong xu thế cách mạng 4.0 đòi hỏi rất lớn về NNL có các kỹ năng mới. Nhà nước, doanh nghiệp, các tổ chức có liên quan, nếu không có sự chuẩn bị kịp thời bằng các chính sách, chương trình, đề án, hành động cụ thể để đào tạo, thì Việt Nam sẽ phải đối mặt với thách thức rất lớn về thiếu hụt nguồn lao động có các kỹ năng mới đáp ứng nhu cầu phát triển của nền kinh tế số.

- Thách thức trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển sinh

Sứ mệnh và tầm nhìn trong đào tạo NNLCLC thực sự gặp thách thức khi các doanh nghiệp đang thay đổi mạnh mẽ phương thức sản xuất, kinh doanh, chuyển giao công nghệ mới, chuyển giao công nghệ kết hợp với đào tạo, xã hội hóa hoạt động đào tạo nhân lực cho cách mạng 4.0 để đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số, hiện nay các doanh nghiệp đang thiếu hụt một nguồn lực rất lớn người lao động có đủ kiến thức, kỹ năng (bao gồm cả kỹ năng cứng về kỹ thuật số, công nghệ, lập trình, tương tác với người máy, kỹ năng số hóa vận hành trên nền tảng số hóa một số quy trình sản xuất và quản trị doanh nghiệp…). Quá trình đào tạo lại chưa đáp ứng kịp thời nguồn lao động này cho thị trường, điều đó cho thấy hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và tuyển sinh nguồn lao động chất lượng cao gặp nhiều thách thức, không ít khó khăn, vướng mắc trong hướng đi và đổi mới chiến lược để đáp ứng tốt nhất nguồn lao động có chất lượng cho hoạt động kinh tế xã hội. Thực trạng thiếu

đồng bộ trong cải cách chương trình đào tạo và các tiêu chí chuẩn đầu ra mang tầm chiến lược lâu dài trước sự thay đổi của thực tiễn phát triển của đất nước cùng với những mặt hạn chế về cơ sở vật chất (CSVC), hạ tầng, dữ liệu cơ sở đang gây khó khăn cho việc thu hút nhân tài, hoặc cơ sở vật chất chưa đồng bộ đang kéo lùi chất lượng đào tạo, việc đầu tư nguồn tài chính lớn cho việc nâng cấp, trang thiết bị KHCN để nâng cao đào tạo kiến thức chuyên môn cũng là bài toán lớn. Như nhân lực công nghệ cao cho lĩnh vực công nghệ AI, một trong những lĩnh vực đang có xu hướng phát triển như vũ bão hiện nay, việc đào tạo các chuyên gia có kiến thức sâu về AI như máy học - machine learning, ngôn ngữ... còn rất khiêm tốn. Công tác đào tạo hiện nay chỉ đáp ứng 10% nhu cầu tuyển dụng, trong khi thị trường AI trên thế giới có trị giá 59,67 tỷ USD (2021), và dự đoán đạt khoảng 422,37 tỷ USD (2028).

Trong những năm qua mặc dù các trường đã có sự đầu tư mở rộng đào tạo các ngành nghề phù hợp với cơ cấu kinh tế của các vùng, trong đó mở những mã ngành đào tạo NNLCLC, nhưng tỷ lệ NNLCLC vẫn còn thấp so với nhu cầu của thực tế, trong khi lao động phổ thông rất phổ biến, lao động có trình độ chuyên sâu, nhất là lao động cung cấp cho các khu công nghiệp, khu công nghệ cao, khu chế xuất và cho xuất khẩu lao động bị thiếu hụt nghiêm trọng.

- Thách thức trong chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế và chuyển dịch lao động

Kinh tế số phát triển đang tạo ra những chuyển dịch không nhỏ trong nền kinh tế đòi hỏi phải có NNL phát triển tương ứng và để triển khai, tổ chức thực hiện, vận hành nền kinh tế một cách hiệu quả. Kinh tế số phát triển sẽ dẫn đến những thay đổi mạnh mẽ về lao động, quá trình chuyển đổi số sẽ vừa làm mất đi những việc làm thủ công, nhưng cũng sẽ tạo ra việc làm mới đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao hơn về KHCN. Nhất là, sau khoảng thời gian ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 vừa qua đã có không ít doanh nghiệp chuyển đổi mô hình sản xuất, trong đó sử dụng công nghệ và đưa vào sản xuất những dây chuyền yêu cầu cao về trình độ quản lý và điều hành. Ngoài ra xu thế và nhu cầu làm việc từ xa, làm việc di động dựa trên các nền tảng công nghệ số đã tăng lên trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp do thiếu hụt lao động có những kỹ năng số hóa, đã phải thuê NNL ngoài công ty để vận hành các nền tảng số hóa một số quy trình sản xuất, quản trị doanh nghiệp. Đây là vấn đề các trường đại học và cơ sở giáo dục Việt Nam rất cần phải xem xét lại để chuẩn bị NNL có đủ kỹ năng trong xu thế phát triển nền kinh tế số.

Các chuyên gia của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) dự báo, đến năm 2025 máy móc và con người sẽ có thời gian làm việc tương đương, máy móc sẽ thay thế vị trí của con người khiến cho 85 triệu việc làm có thể bị mất đi. Nhưng bên cạnh đó lại có những việc làm mới được tạo ra trong những ngành cần sự bổ trợ tương hỗ giữa công nghệ hiện đại và lao động có tay nghề. Kinh tế số sẽ làm thay đổi lớn về cơ cấu lao động và thị trường lao động. Sự phát triển của KHCN sẽ gây ra sự bất ổn thị trường lao động, làm gia tăng nỗi lo mất việc do tự động hóa và Việt Nam cùng các nước trong khu vực có thể mất đi lợi thế so sánh dựa trên chi phí lao động thấp.

Trong những năm qua tỷ lệ nguồn lao động qua đào tạo ở Việt Nam tăng chậm, từ năm 2011 tỷ lệ này là 15,4%, thì đến năm 2020 tỷ lệ lao động đã qua đào tạo mới chỉ đạt đến 24,1%, với tốc độ tăng bình quân trong giai đoạn chỉ tầm 5%/năm (Bảng 1). Trong

khi đó, nếu so sánh với các quốc gia trong khu vực, thì tỷ lệ này ở Indonesia là 42%, ở Maylaisia con số này lên đến 66,8% (UNDP, 2020).

Bảng 1: Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phân theo thành thị, nông thôn (%)

Năm	Tỷ lệ chung	Thành thị	Nông thôn
2011	15,4	30,9	9,0
2012	16,6	31,7	10,1
2013	17,9	33,7	11,2
2014	18,2	34,3	11,2
2015	19,9	36,3	12,6
2016	20,6	37,2	12,8
2017	21,4	37,9	13,7
2018	22,0	37,3	14,7
2019	22,8	39,0	14,9
2020	24,1	39,7	16,3

(Nguồn: Tổng cục Thống kê 2020)

Từ đó cho thấy phân bố nguồn lao động chất lượng cao, đã qua đào tạo, còn có sự chênh lệch lớn giữa thành thị và nông thôn (Bảng 1). Mặc dù khoảng cách có giảm so với thời gian trước, nhưng năm 2020, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có việc làm tại thành thị là 39,7%, gấp 2,43 lần so với khu vực nông thôn (với tỷ lệ 16,3%).

Ngoài ra lao động chất lượng cao phân bố theo vùng, trong giai đoạn 2011 - 2020, tỷ lệ lao động xếp thấp nhất là vùng Đồng bằng sông Cửu Long, tiếp đến là Tây Nguyên, Trung du miền núi phía Bắc, Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung. Đông Nam bộ, Đồng bằng sông Hồng là vùng dẫn đầu cả nước về tỷ lệ lao động chất lượng cao. Một điểm đáng chú ý là đồng bằng sông Cửu Long được xem là trung tâm sản xuất lương thực lớn nhất cả nước nhưng lại có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp nhất cả nước, so với tỷ lệ chung cả nước, chênh lệch giữa đồng bằng sông Cửu Long với cả nước năm 2011 là 1,83 lần; đến năm 2020, khoảng cách này được thu hẹp chút ít, nhưng vẫn là 1,61 lần (Bảng 2).

Bảng 2: Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phân theo vùng kinh tế (%)

Vùng	2011	2017	2018	2019	2020
Đồng bằng sông Hồng	21,1	29,7	29,6	32,4	32,6
Trung du và miền núi phía Bắc	13,6	18,1	18,4	18,2	20,5
Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	14,4	20,5	21,3	21,5	22,7
Tây Nguyên	11,4	13,5	14,2	14,3	16,9
Đông Nam Bộ	22,5	27,5	28,0	28,1	29,5
Đồng bằng sông Cửu Long	7,8	12,9	13,4	13,3	14,9
Cả nước	**14,3**	**21,6**	**22,0**	**22,8**	**24,1**

(Nguồn: Tổng cục Thống kê 2020)

- Những thách thức trong liên kết giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp bảo đảm đầu ra cho nguồn lao động

Trong bối cảnh của nền kinh tế số, quá trình liên kết giữa các cơ sở đào tạo (CSĐT) và doanh nghiệp là tất yếu khách quan, đã có nhiều đổi mới về hình thức, thiết thực và hiệu quả tạo những bước chuyển rất căn bản trong chương trình đào tạo, xây dựng các tiêu chí chuẩn đầu ra, tăng cường các kỹ năng thực hành, nâng cao năng lực chuyên môn để từng bước đáp ứng các tiêu chí của doanh nghiệp cũng như thị trường lao động hiện nay. Tuy nhiên, xét một cách tổng thể, hợp tác giữa các CSĐT, các trường đại học đào tạo NNLCLC và doanh nghiệp vẫn chưa khăng khít, gặp nhiều khó khăn và có phần hời hợt. Chưa có sự đầu tư chú trọng đến hợp tác nghiên cứu, ứng dụng công nghệ, phương pháp làm việc trong môi trường mới…dẫn đến nhu cầu liên kết đào tạo giữa các trường đại học và doanh nghiệp chưa cao. Về phía doanh nghiệp có tâm lý trông chờ hoặc ỷ lại vào các CSĐT cũng như cách nhìn phiến diện về mối liên kết với nhà trường cũng đang khiến họ chưa tham gia sâu vào quá trình đào tạo NNLCLC. Trong đó chỉ khoảng 4% doanh nghiệp hợp tác với các CSĐT đại học trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ. Hầu hết mối liên kết, hợp tác này đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, hợp tác ngắn hạn của doanh nghiệp, chứ chưa phải là chiến lược mang tính lâu dài, có 214 trường đại học trong tổng 493 trường mà các doanh nghiệp có sự hợp tác. Chỉ có 58 và 47 trường đại học đang lần lượt được coi là "đối tác lâu dài" và "đối tác chiến lược" của các doanh nghiệp [7]. Việc phát huy vai trò hỗ trợ đào tạo của các doanh nghiệp đối với đào tạo sinh viên còn rất mờ nhạt, ít có sự trao đổi 2 chiều. Ngoài ra các CSĐT khá thiếu thông tin từ phía doanh nghiệp đối với các tiêu chí chất lượng NNL để có thể điều chỉnh chiến lược đào tạo phù hợp với sự chuyển đổi công nghệ của doanh nghiệp diễn ra liên tục. Đó thực sự đang là thách thức rất lớn đối với đào tạo NNLCLC của các trường đại học trong bối cảnh hiện nay.

2.3. Một số kiến nghị đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế đất nước trong bối cảnh hiện nay

Từ những phân tích và đánh giá về các yếu tố tác động thời cơ và thách thức đang đặt ra những vấn đề rất mới đối với đào tạo NNLCLC trong bối cảnh của nền kinh tế số, đòi hỏi phải tái cơ cấu mạnh mẽ, phát huy sức mạnh vốn có, khắc phục, tháo gỡ những khó khăn về cơ chế, chính sách để phát huy vai trò đóng góp của NNL này vào mục tiêu trọng tâm phát triển kinh tế đất nước trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay, bài viết kiến nghị tập trung vào những vấn đề sau:

Thứ nhất, thực hiện nhất quán tinh thần của Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về chủ trương: Đẩy mạnh phát triển NNL, nhất là NNLCLC, đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người. Cần nhận thức một cách đầy đủ về vai trò, vị trí và tầm quan trọng là yếu tố "sống còn" của NNLCLC, đây là lực lượng đầu tàu đảm bảo sự phát triển nhanh và bền vững trong sự nghiệp CNH-HĐH đất nước hiện nay.

Xây dựng chiến lược phát triển NNLCLC phải xuất phát từ thực tiễn, bám sát nhu cầu của thực tiễn, tránh hình thức, tự phát thiếu đồng bộ. Cần xác định đây là nhiệm vụ và trách nhiệm của toàn xã hội, của cả hệ thống chính trị, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý, nhà trường, doanh nghiệp cũng như mỗi chủ thể trong nền kinh tế thị trường để xây dựng đội ngũ nhân lực thực chất, đảm bảo chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, của doanh nghiệp và quá trình phát triển hội nhập quốc tế hiện nay.

Thứ hai, nhiệm vụ then chốt để nâng cao chất lượng NNLCLC đó là đổi mới toàn diện chương trình đào tạo, mô hình đào tạo, tích cực đào tạo NNL có trình độ chuyên môn cao

Trong nhiệm vụ then chốt này cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, tổ chức, sắp xếp lại hệ thống giáo dục, nhất là giáo dục đại học và dạy nghề. Khắc phục các bất hợp lý về quy mô đào tạo, cơ cấu trình độ ngành, nghề và cơ cấu vùng, miền; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng KHCN vào thực tế. Tập trung phát triển các ngành nghề chất lượng cao như: lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, công nghệ phần mềm, năng lượng mới, vật liệu mới, công nghệ sinh học, ngành tự động hóa, thông tin vệ tinh, số hóa... để giúp người lao động có thể làm chủ khi cuộc cách mạng số hóa bùng nổ như hiện nay. Xác định đúng khả năng và nhu cầu đào tạo, xây dựng lộ trình xác định rõ mục tiêu, phân công kế hoạch của tổ chức, cá nhân và phát huy vai trò chỉ đạo, giám sát của các cơ quan nhà nước trong tập trung đào tạo NNLCLC; lập kế hoạch, dự báo thường xuyên và cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực của thị trường, nhất là nhu cầu của các doanh nghiệp, các địa phương nhằm điều tiết quy mô, cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo cho phù hợp. Từ đó đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn.

Thứ ba, hoạch định chiến lược tổng thể, lâu dài trong đào tạo NNLCLC, xem đó là then chốt để tạo bước nhảy đột biến cho quá trình phát triển kinh tế đất nước, chiến lược phát triển NNLCLC gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, CNH, HĐH đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; xác định thật rõ xây dựng NNL là trách nhiệm của các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị.

Xây dựng chiến lược tổng thể phát triển NNLCLC, mục tiêu chiến lược phải ưu tiên khắc phục mâu thuẫn giữa phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu; xác định quy mô, số lượng và cơ cấu của từng loại nhân lực cho phù hợp. Chiến lược cũng xây dựng lộ trình thực hiện một cách hợp lý, có tính dự báo cao, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách đặc thù để phát triển NNLCLC một cách toàn diện và đồng bộ.

Thứ tư, xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách đồng bộ để phát triển NNLCLC

Dưới sự điều hành và quản lý nhà nước đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách mới có tác động tích cực đến việc phát triển NNLCLC. Thực tế trong quá trình thực hiện đã bộc lộ không ít những hạn chế, bất cập, hiệu quả mang lại chưa tương xứng. Do đó, đòi hỏi cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các trường, các CSĐT nguồn lực chất lượng cao. Chú trọng đào tạo người lao động có kỹ năng, các nhà doanh nghiệp tài ba, các nhà quản lý giỏi, các nhà lãnh đạo chính trị xuất sắc. Vì vậy, cần thiết lập một quy trình phát hiện, tìm tòi, đánh giá chặt chẽ và tuyển chọn công khai phù hợp với từng nơi và từng yêu cầu cụ thể về NNL. Tạo cơ chế thuận lợi để thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNLCLC, nhất là những tài năng trẻ nắm giữ một số vị trí then chốt nhằm tạo ra các đột phá cho sự thay đổi.

Thứ năm, Phát huy hơn nữa vai trò của doanh nghiệp trong tham gia đào tạo NNLCLC.

Các CSĐT đại học và đào tạo nghề nghiệp cần đẩy mạnh hợp tác liên doanh, liên kết với các CSĐT trong khu vực và quốc tế để vừa thu hút được nhiều nguồn lực nước ngoài (vốn, công nghệ, phương pháp giảng dạy…) để phát triển NNL trong nước, vừa

từng bước tham gia vào sự phân công lao động quốc tế trong đào tạo NNLCLC, tiết kiệm chi phí đào tạo. Việc liên kết giữa các CSĐT với doanh nghiệp cần phải thực hiện một cách có hệ thống, đồng bộ tạo thành mạng lưới liên kết, trong đó lấy người học là trung tâm của quá trình đào tạo, xem doanh nghiệp là khách hàng đặc biệt để huy động các nguồn lực tài chính tham gia vào quá trình đào tạo ra NNL thực sự chất lượng.

Thứ sáu, nâng cấp CSVC kỹ thuật hạ tầng, đầu tư tài chính trong nghiên cứu khoa học, thực hiện chuyển giao công nghệ và ứng dụng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng NNLCLC, phát huy sản phẩm ứng dụng công nghệ vào trong lao động sản xuất, tăng cường hoạt động sáng tạo nâng cao chất lượng tư duy chất xám của người lao động Việt Nam, chủ động trong quan hệ hợp tác hữu nghị với các trường đại học, viện nghiên cứu trong hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn lao động, chủ động trong đầu ra cho người học có thể đáp ứng đủ các tiêu chí về chất lượng.

3. KẾT LUẬN

Giáo dục Việt Nam trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 hiện nay thực sự đang đứng trước những thời cơ và thách thức lớn để thay đổi diện mạo, trong đó với mục tiêu đào tạo ra một NNLCLC cho phát triển kinh tế - xã hội. Hướng đến đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lao động chất lượng cao, hơn bao giờ hết chúng ta cần tập trung các nguồn lực, xác định mục tiêu, xây dựng chiến lược đào tạo lâu dài phù hợp với thực tiễn của đất nước trong giai đoạn hội nhập. Thực hiện tốt giải pháp này sẽ góp phần khắc phục căn bản thực trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu NNL, nhất là NNLCLC ở nước ta hiện nay. Để NNLCLC thực sự trở thành nguồn lực chính cho động lực phát triển kinh tế - xã hội thực hiện các mục tiêu của đất nước trong giai đoạn tới.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), "*Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII",* NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Tổng cục thống kê (2022), *Báo cáo thống kê dân số Việt Nam*, https://danso.org

[3] Phạm Thị Hạnh (2020), *"Phát triển, nâng cao chất lượng NNL trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0*". https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu

[4] Nguyễn Minh Thảo (2019), "*Năng lực cạnh tranh toàn cầu 4.0 của Việt Nam qua từng chỉ số".* https://baochinhphu.vn/nang-luc-canh-tranh-toan-cau-40-cua-viet-nam-qua-tung-chi-so-102262405.htm

[5] Tổng cục Thống kê (2022), "*Tình hình lao động việc làm Quý IV năm 2022",* https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2022

[6] ILO: International Labour Organization (tổ chức lao động quốc tế).

[7] Lưu Xuân Công, Vũ Tiến Dũng (2019), "*Thúc đẩy liên kết trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta trước bối cảnh CMCN 4.0".* http://tapchimattran.vn/thuc-tien/thuc-day-lien-ket-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-o-nuoc-ta-truoc-boi-canh-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-22218.html.

NGUỒN LỰC GIẢNG VIÊN CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Vũ Thị Phương Lan[1]
Nguyễn Lam Hạnh
Trường Đại học Công nghiệp Việt Trì

Abstract

Higher education autonomy is an international trend around the world and in Vietnam. To achieve such autonomy, higher education institutions need to invest in multiple resources, of which faculty resources are the prerequisite, a condition that needs to be accelerated. Besides, it is also of great significance to the development of higher education in our country in the context of current international integration. By means of synthesis, comparison, the authors analyzed the concept and reflected the actual situation and make recommendations to develop faculty resources for higher education in the context of autonomy.

Keywwords*: Teachers resources, University education, Autonomous, Primary lecturers, Education autonomy*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh tự chủ nền kinh tế như hiện nay, con người là trung tâm của các vấn đề xã hội. Một đất nước có tiềm năng phát triển, thu hút được các nguồn vốn đầu tư của các nước khác trên thế giới hay không còn phụ thuộc vào nội lực vốn có về khoa học, nhân lực, tài nguyên... Vì vậy, phát triển nền kinh tế quốc gia yêu cầu tiên quyết là phát triển con người. Hiện nay, ở Việt Nam nói riêng và các nước trên thế giới nói chung giáo dục con người là yếu tố cốt lõi, trọng tâm và có kế hoạch. Do đó, vai trò của các trường trong giáo dục đại học (GDĐH) có ý nghĩa quyết định nguồn lực con người của xã hội đang vận hành và nguồn lực con người của nền kinh tế trong tương lai. Đặc biệt là vai trò đội ngũ giảng viên (GV) - những người "lái đò thầm lặng" nhưng định hướng tư tưởng, tri thức, tầm nhìn… của thế hệ trẻ Việt Nam - là người đào tạo ra đội ngũ nền móng cho nền kinh tế thị trường, khắc họa bức tranh hiện hữu hiện tại, tương lai của cả một dân tộc đang trong thời kỳ hội nhập kinh tế.

2. NỘI DUNG

2.1. Một số khái niệm cơ bản

Trước hết, để có cái nhìn toàn diện và khách quan về nguồn lực GV cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ, nhóm tác giả sẽ đi tìm hiểu khái niệm nguồn lực là gì? Nguồn lực GV là gì? Bối cảnh tự chủ đại học là gì? Và hiểu như thế nào là nguồn lực GV cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ?

Nguồn lực: bao gồm vị trí địa lý, tài nguyên thiên nhiên, hệ thống tài sản quốc gia, nguồn lực con người, hệ thống chính trị xã hội,… Tất cả các yếu tố được khai thác để sử dụng cho mục đích phát triển đối với các hoạt động sản xuất kinh doanh được gọi là nguồn lực.

[1] phuonglanvu1710@gmail.com

Nguồn lực GV: là tổng hợp các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển đội ngũ GV cả ở hiện tại cũng như trong tương lai tiềm năng của trường đại học để tạo ra sự phát triển bền vững cho các trường đại học [2, tr110]. Từ hướng tiếp cận trên, có thể hiểu nguồn nhân lực GV là tổng hợp các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển đội ngũ GV cả ở hiện tại cũng như trong tương lai tiềm năng của cơ sở GDĐH.

Nguồn lực GV là nguồn lực về con người. Nguồn lực con người về đội ngũ GV càng mạnh thì tốc độ phát triển triển con người được đào tạo càng nhanh để phát triển bền vững nền kinh tế. GV là người thực hiện hoạt động giảng dạy ở các cơ sở GDĐH. (Theo Luật GDĐH năm 2012, sửa đổi, bổ sung năm 2018; Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT; Thông tư 04/2022/TT-BGDĐT) Đầu tư cho nguồn lực GV là đầu tư về chất và lượng, là vấn đề sống còn của các trường đại học nói riêng và chất lượng đội ngũ lao động được đào tạo của nền kinh tế nói chung [5].

Bối cảnh tự chủ đại học là gì? Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ở Điều 10 có viết "trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự". Luật GDĐH được cũng quan tâm rất nhiều đến vấn đề tự chủ của cơ sở GDĐH. Quyền tự chủ đại học đã được thể hiện ở nhiều điều khoản về Hội đồng trường, Hội đồng quản trị, Hiệu trưởng, nhiệm vụ và quyền hạn của cơ sở giáo dục, tuyển sinh, chương trình giáo dục, văn bằng, học phí, lệ phí tuyển sinh [5].

Như vậy, nguồn lực GV cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ là nói đến nguồn lực đội ngũ đào tạo sinh viên, đào tạo nhân lực về con người cho phát triển nền kinh tế, phát triển xã hội trong điều kiện các trường đại học được giao quyền tự chủ về tuyển sinh, về học phí, về xây dựng hạ tầng… có sự quản lý theo cơ chế, chính sách, pháp luật của Nhà Nước. Nguồn lực GV ở đây là nguồn lực GV cơ hữu, nguồn lực GV thỉnh giảng và nguồn lực GV của các trường đang đi học đào tạo nâng cao trình độ.

2.2. Thực trạng nguồn lực GV công tác tại các trường đại học hiện nay

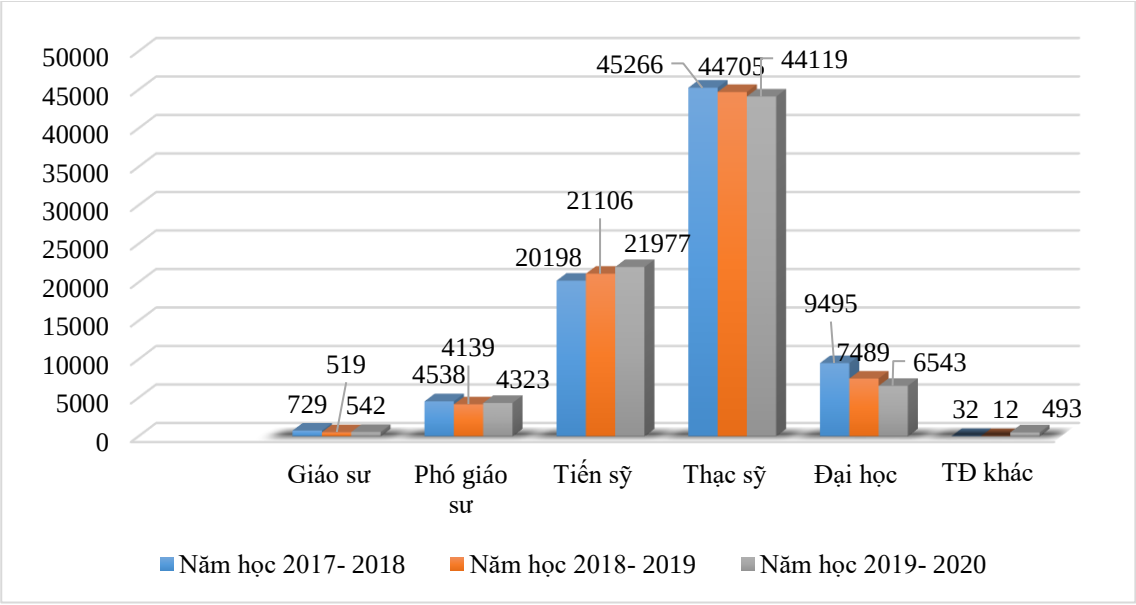
2.2.1. Nguồn lực GV cơ hữu

Về phát triển đội ngũ GV, năm học 2017-2018, tổng số GV cơ hữu trong các trường đại học là 74.991 người, trong đó GV có trình độ giáo sư và phó giáo sư là 5.267 người chiếm 7%, GV có trình độ tiến sĩ là 20.198 người chiếm 26,9%, GV có trình độ thạc sĩ là 20.198 người chiếm 60,3%; GV có trình độ đại học là 9.495 người chiếm 12,6%.

Năm học 2018-2019 tổng số GV cơ hữu trong các trường đại học là 73.312 người giảm 1.679 người tương ứng với tỷ lệ giảm 2,2% so với năm học 2017-2018, trong đó GV có trình độ giáo sư, phó giáo sư là 4.658 chiếm 6,3%, GV có trình độ tiến sĩ là 21.106 (tăng 4,5%) và thạc sĩ là 44.705 (giảm 1,2%).

Năm học 2019-2020 tổng số GV cơ hữu trong các trường đại học là 73.132 người giảm 180 người tương ứng với tỷ lệ giảm 0,25% so với năm học 2018-2019, trong đó GV có trình độ giáo sư, phó giáo sư là 4.865 chiếm 6,6%, GV có trình độ tiến sĩ là 21.977 (tăng 4,1%) và thạc sĩ là 44.119 (giảm 1,3%).

Như vậy, GV có trình độ tiến sĩ trong 3 năm học chiếm tỷ lệ từ 26-30% GV cơ hữu, GV trình độ giáo sư và phó giáo sư chiếm tỷ lệ 6-7%; GV trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ cao ổn định khoảng 60%. Điều này cho thấy các công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GV tại các cơ sở GDĐH chưa thực sự quyết liệt và hiệu quả.



Biểu đồ 1: Trình độ chuyên môn GV qua các năm

Thực trạng cho thấy số GV cơ hữu ở các trường đại học có xu thế giảm trong 3 năm nghiên cứu. Điều này có thể lý giải do nhiều nguyên nhân khác nhau: trong nền kinh tế thị trường một số GV chuyển ra ngoài làm việc, một số GV được cử đi học nâng cao trình độ không quay trở lại trường giảng dạy, một số GV được thu hút từ các doanh nghiệp nước ngoài,… Đây cũng là trăn trở của ngành giáo dục, làm sao có thể thu hút GV có tài có tâm với nghề, đào tạo những thế hệ nhân lực có chất lượng cho xã hội.

Đối với các trường cao đẳng đào tạo ngành Giáo dục mầm non có 1.891 GV cơ hữu giảng dạy chuyên ngành giáo dục mầm non với 2 phó giáo sư, 144 tiến sĩ, 1.363 thạc sĩ. Điều đó cho thấy các trường đại học, nhất là các trường đào tạo ngành khoa học cơ bản, đang thiếu trầm trọng giáo sư, phó giáo sư. Giáo sư, phó giáo sư là đội ngũ quan trọng, là nòng cốt của các cơ sở GDĐH, trong trường đại học có 2 chức năng là truyền thụ và sáng tạo trí thức, cả 2 chức năng này đều cần những giáo sư, phó giáo sư đầu ngành để đảm đương trọng trách của nhà trường.

Năm học 2016-2017 đã có 491 nhóm giảng dạy - nghiên cứu được thành lập tại các cơ sở đào tạo, trong đó cơ sở đào tạo có nhiều nhóm giảng dạy - nghiên cứu nhất là: Đại học Bách khoa Hà Nội (127 nhóm), Trường Đại học Tây Nguyên (42 nhóm), Đại học Đà Nẵng (36 nhóm), Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên (30 nhóm), Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh (24 nhóm), Đại học Quốc gia Hà Nội (23 nhóm). Bộ Giáo dục và Đào tạo đánh giá: tỷ lệ GV có chức danh giáo sư, phó giáo sư và trình độ tiến sĩ trong toàn hệ thống vẫn ở mức thấp, đặc biệt là tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ của các trường cao đẳng sư phạm còn quá thấp (chiếm khoảng 3,4%). Chất lượng đội ngũ GV vẫn còn là dấu hỏi lớn khi nhiều cán bộ GV không có đề tài nghiên cứu, chưa có bài báo đăng trên tạp chí khoa học trong nước và nước ngoài, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế...

Số GV cơ hữu ở trường đại học công lập năm học 2019-2020 gần như không thay đổi so với năm học 2018-2019 (tăng 5 GV tương đương 0,01%). Tuy nhiên, số GV cơ hữu ở các trường đại học ngoài công lập lại giảm 185 GV (tương đương giảm 1,13%).

Điều này cho thấy GV cơ hữu ở các trường ngoài công lập có xu hướng chuyển dịch nghề nghiệp theo hướng thị trường, đây là sự phát triển tất yếu của xã hội.

Đến năm 2020, có 21.977 GV tiến sĩ, khoảng 30% GV đại học; Thạc sĩ 44.119 GV. Con số tiến sĩ tăng lên 31,12% vào năm 2021.

Như vậy, nguồn lực GV cơ hữu của các trường đại học chưa có thay đổi đột biến. Những thay đổi nhỏ chủ yếu do nhu cầu tất yếu của thị trường, của sự chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế, một bộ phận nhỏ do nguyên nhân chủ quan,… Chất lượng đội ngũ GV cơ hữu vẫn luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu của các trường đại học, là cơ sở để đánh giá trình độ chuyên môn cũng như năng lực đào tạo của các trường đại học công lập cũng như ngoài công lập của nền giáo dục Việt Nam.

2.2.2. Nguồn lực GV thỉnh giảng

Điều 31 Nghị định 75/2006 NĐ-CP về hướng dẫn Luật Giáo dục: Thỉnh giảng chính là một hoạt động mà cơ sở giáo dục hoặc là người đảm bảo đủ tiêu chuẩn làm nghề giáo từ một nới khác đến giảng về vấn đề nào đó. Như vậy, nguồn lực GV thỉnh giảng được khuyến khích với tất cả các trường đại học để nâng cao được chất lượng giảng dạy đội ngũ của trường; giúp các em sinh viên bên cạnh kiến thức hàn lâm có thêm kiến thức thực tế về các học phần được giảng dạy trong nhà trường.

Nguồn lực thỉnh giảng của các trường đại học là nguồn lực có chất lượng cao. Trong bối cảnh tự chủ như hiện nay, những GV có trình độ chuyên môn cao, có học hàm học vị luôn được các trường mời về thỉnh giảng để thu hút sinh viên trong học tập và để truyền thụ kinh nghiệm đối với GV cơ hữu của trường.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm của việc mời GV thỉnh giảng về dạy, một số trường đại học vẫn tồn tại việc trong nguồn lực GV có GV thỉnh giảng nhưng thực tế không có GV đó, nghĩa là chỉ ghi tên cho có, cho đủ để phù hợp với quy mô đào tạo của trường. Vấn đề này cũng cần được Bộ, Ngành xem xét và có các cách thức phù hợp với các trường đại học để nâng cao chất lượng đào tạo, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của xã hội.

2.2.3. Nguồn lực GV của các trường đang đi học tập, nâng cao trình độ

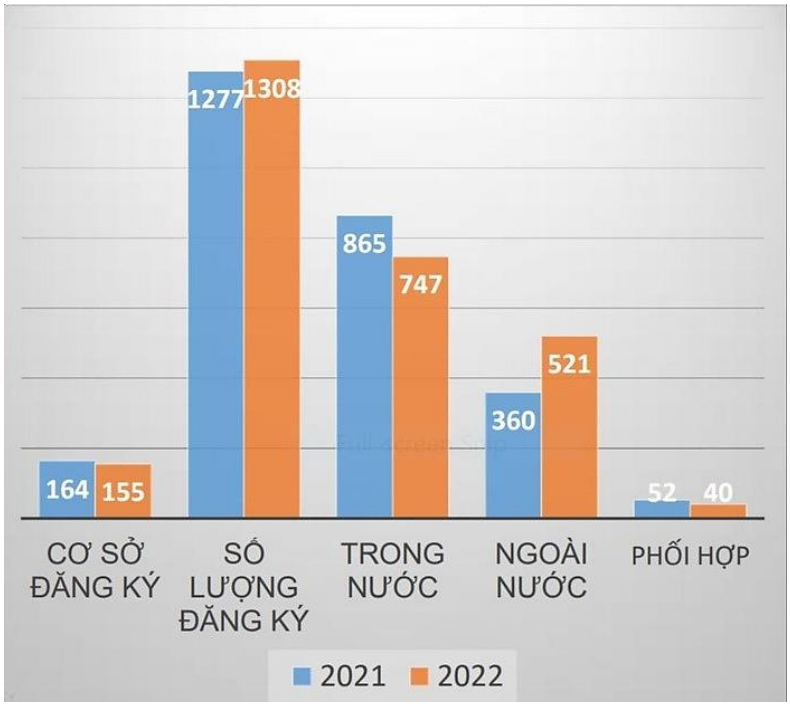
Đề án 322 và 911 đã đạt được nhiều thành công và đóng góp đáng kể cho mục tiêu nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ GV các cơ sở GDĐH. Hàng ngàn GV trong các cơ sở GDĐH có cơ hội học tập và nghiên cứu ở những quốc gia phát triển bằng ngân sách Nhà nước và đang đóng góp tích cực cho cơ sở GDĐH Việt Nam.

Đề án 911 vạch ra lộ trình đến năm 2020 bổ sung được 23.000 tiến sĩ mới (gồm 10.000 tiến sĩ đào tạo trong nước, 10.000 tiến sĩ đào tạo nước ngoài và 3.000 tiến sĩ theo phương thức đào tạo phối hợp). Nhưng kết quả đối với đào tạo trong nước, tính đến năm 2016, số GV đăng ký đào tạo ở trong nước trúng tuyển và nhập học là 2.050 nghiên cứu sinh. Đối với đào tạo ở nước ngoài, kế hoạch đặt ra là đào tạo được khoảng 10.000 GV có trình độ tiến sĩ. Song thực tế, đề án mới tuyển hơn 2.900 ứng viên, chỉ đạt hơn 29% chỉ tiêu.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong hai năm qua (2020 và 2021) các trường đại học trên cả nước chỉ tuyển sinh được khoảng 1/3 tổng chỉ tiêu đào tạo bậc tiến sĩ. Tính riêng năm học 2019 - 2020, tổng chỉ tiêu tuyển sinh trình độ tiến sĩ ở các trường

đại học trên cả nước là 5.111. Tuy nhiên, các trường chỉ tuyển được gần 1.274 chỉ tiêu (chiếm 25% tổng chỉ tiêu), số thừa lên tới hơn 3.800.

Một hệ thống các nhiệm vụ, giải pháp đồng bộ và nguồn lực đã được đề xuất để thực hiện những mục tiêu trên, trong đó nguồn ngân sách trung ương tập trung thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, xây dựng cơ chế chính sách triển khai Đề án 89 và các khoản chi học bổng, học phí, các chi phí cho người học được đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ theo Đề án 89. Năm 2021, đã có hơn 1.200 GV đăng ký học tiến sĩ theo Đề án 89. Trong đó, số lượng gửi đi đào tạo ở nước ngoài là 360 GV; đào tạo theo hình thức phối hợp là 865 GV, còn lại là đào tạo theo hình thức phối hợp.



Biểu đồ 2: Số lượng nghiên cứu sinh trong nước và ngoài nước năm học 2021-2022

Bên cạnh đó, còn một bộ phận không nhỏ GV khi được cử đi đào tạo ở các cơ sở nước ngoài không quay trở lại trường giảng dạy mặc dù phải đền bù chi phí đào tạo. Chia sẻ về tình trạng "chảy máu chất xám" và đãi ngộ người tài ở nước ta hiện nay, Giáo sư Phạm Minh Hạc (nguyên Bộ trưởng Bộ GD&ĐT) cho rằng: "Nhiều người đi học ở nước ngoài về vẫn phải tự thân vận động, tự bỏ tiền túi để nghiên cứu khoa học, một phần do thủ tục hành chính, chế độ, chính sách chưa thỏa đáng. Họ không về do hệ thống nghiên cứu khoa học trong nước chưa đủ hấp dẫn cho người có tài làm việc trong nước, chưa đủ mức tin cậy cho những nhà khoa học trẻ thấy rằng, mình làm trong nước có thể tiến bộ và cống hiến được như nước ngoài. Chúng ta cần chú trọng đội ngũ trí thức trong nước ở các viện khoa học, các trường đại học, các tổ chức... Có một điểm không thể thiếu được là chú trọng kêu gọi những nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài trở về nước hợp tác, cộng tác thường xuyên để có sự gắn bó, hợp tác. Nhà nước không cần có một chính sách gì quá đặc biệt với trí thức Việt kiều mà hãy tập trung vào những chính sách tốt cho trí thức trong nước".

Tuy nhiên, hiện tượng chảy máu chất xám không chỉ là vấn đề của Việt Nam mà của tất cả các nước trên thế giới nhưng số lượng ở các nước khác nhau. Đây là sự di chuyển nguồn lực con người một cách tự nhiên.

3. KHUYẾN NGHỊ

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, nhiệm vụ năm học 2022-2023 đối với GDĐH là thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và hội nhập quốc tế. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV các trường đại học luôn được các quốc gia trên thế giới quan tâm, chú trọng, coi đây là nguồn nhân lực "đặt nền móng" cho việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng cho quá trình hội nhập quốc tế. Để phát triển nguồn lực GV cho các trường đại học trong bối cảnh tự chủ, nhóm tác giả xin đề xuất một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, về chế độ đãi ngộ GV: như tìm hiểu của nhóm tác giả thì thu nhập của GV ở các trường đại học trong bối cảnh tự chủ hiện nay chưa cao. GV mới được tuyển dụng (thường là trình độ thạc sĩ) mức lương cơ sở được nhận hiện nay là 1.490.000 đồng/tháng (Nghị định số 38/2019/NĐ-CP, Thông tư số 04/2019/TT-BNV) và hệ số lương bậc 2 áp dụng cho GV hạng III (hệ số lương của Viên chức loại A1) là 2,67 (Nghị định số 204/2004/NĐ-CP) với chế độ tập sự theo quy định là 01 năm, được hưởng tối đa 85% lương. Ngoài ra, phụ cấp ưu đãi giảng dạy dao động từ 25% đến 40%. Với thu nhập như vậy thì mức lương của một GV mới tuyển dụng chưa đến 5 triệu đồng. Rõ ràng đây là mức thu nhập chưa cao. Tiền lương ảnh hưởng đến việc tuyển dụng và giữ chân người lao động và do đó nó đóng một vai trò quan trọng trong quá trình thực hiện công tác nhân sự. Đây là một trong những yếu tố cản trở đầu tiên có sự ảnh hưởng lớn đến thu hút nguồn lực giảng dạy. Hơn nữa, các trường đại học hiện nay chưa có sự đánh giá chính xác năng lực của GV để có chế độ đãi ngộ hợp lý [1, tr462]. Với những yêu cầu về trình độ đầu vào khác nhau, nhưng chế độ lương, thưởng, đãi ngộ nhìn chung không có sự chênh lệch. Chính yếu tố về chế độ lương, đãi ngộ đã tạo rào cản mạnh mẽ đến việc thu hút nguồn lực có trình độ cao. Do đó, để có đội ngũ GV có đủ cả về chất và lượng thì chế độ đãi ngộ là điều kiện tiên quyết, cơ bản để các GV có thể cống hiến chuyên môn, say mê nghiên cứu khoa học phục vụ cho hoạt động giảng dạy.

Thứ hai, về quy trình tuyển dụng nguồn lực GV: Trong bối cảnh tự chủ giáo dục như hiện nay, nguồn lực GV là yếu tố quyết định đến chất lượng cơ sở đào tạo. Hầu hết các trường đều có quy trình tuyển dụng GV khá chặt chẽ, hợp lý và phù hợp. Tuy nhiên, thực tế việc tuyển dụng GV của một số trường đại học chưa tuân thủ theo quy trình mà các trường ban hành, chưa kể một số trường hợp còn tổ chức tuyển dụng mang tính hình thức, trưởng đơn vị là người quyết định viên chức trúng tuyển. Nếu các trường không có cách làm việc khách quan, đổi mới và sáng tạo; làm việc còn mang tính quan liêu, không dân chủ thì nguồn lực GV tuyển dụng vào trường sẽ không có năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo. Chưa kể những GV cơ hữu đang giảng dạy tại trường họ sẽ có cảm giác chán nản, không muốn cống hiến khi môi trường làm việc không đặt chất lượng lên hàng đầu. Đây cũng là vấn đề mà các trường đại học phải xem xét, có những thay đổi trong tuyển dụng để có đội ngũ GV giỏi chuyên môn, đạo đức chuẩn mực.

Thứ ba, thực hiện khen thưởng, kỷ luật GV công khai, minh bạch: Đánh giá GV từ trước đến nay vẫn là vấn đề khó của các trường. Có một số trường lấy phiếu đánh giá GV từ sinh viên, từ GV dự giờ… Tuy nhiên, cách đánh giá này còn mang nhiều cảm tính hay trong đơn vị khoa còn có tình trạng cả nể, không khách quan trong đánh giá GV khi mắc khuyết điểm. Khen thưởng rõ ràng, kỷ luật đúng người đúng tội, có khuyết điểm phải sửa không bao biện. Mọi hoạt động phải diễn ra công khai và minh bạch, công tư phân minh có như vậy mới kích thích năng lượng làm việc của GV, kích thích sự cống hiến của GV với đơn vị công tác.

Thứ tư, đầu tư môi trường làm việc cho GV: Một môi trường làm việc phù hợp, được trang bị các điều kiện phù hợp cho công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học sẽ giúp GV yên tâm công tác, phát huy hết năng lực bản thân cho chuyên môn. Tuy nhiên, hiện nay ở các trường đại học điều kiện làm việc ở một số đơn vị còn sơ sài, thư viện còn nghèo nàn, máy móc thiết bị còn lạc hậu… nên vấn đề nghiên cứu của GV còn hạn chế. Đây cũng là vấn đề cần quan tâm và đầu tư hơn nữa.

4. KẾT LUẬN

Nguồn lực GV cho các trường đại học trong bối cảnh tự chủ hiện nay là vấn đề trọng tâm, then chốt và đặt lên hàng đầu. Nguồn lực GV giỏi về chuyên môn, có tư cách đạo đức là những viên gạch đầu tiên xây nền móng của một trường đại học tốt. Thu hút GV thỉnh giảng giỏi, giữ được những GV cơ hữu có chuyên môn cao, tạo điều kiện để GV học tập nâng cao trình độ vừa là năng lực vừa là uy tín của các trường đại học. Bên cạnh đó, mỗi Nhà trường cần có các chính sách tăng thu nhập cho GV, tăng cường hơn nữa chế độ đãi ngộ hợp lý, công khai và minh bạch nguồn thu nhập, tạo môi trường làm việc tốt, khuyến khích giảng viên đi học tập nâng cao trình độ trong và ngoài nước là các chính sách quan trọng trong sử dụng nhân lực GV. Bên cạnh đó, việc làm này là vấn đề then chốt có ý nghĩa quyết định đến việc rút ngắn thời gian tự chủ giáo dục đại học và cũng ảnh hưởng mạnh mẽ đến quá trình phát triển giáo dục bền vững, hướng đến phát triển hài hòa về kinh tế - xã hội - giáo dục của một Quốc gia. Đúng như câu nói được nhân dân thường lấy làm khẩu hiệu đó là: "Hiền tài là nguyên khí của Quốc gia" thì nguồn lực giảng viên được ví như "hồn cốt" của cơ sở giáo dục đại học.

Tài liệu tham khảo

[1] Blaskova, M., Blasko, R., Kucharcikova (2014). *Competences and Competence Model of University Teachers.* Social and Behavioral Sciences, No 159, pp. 457-467.

[2] Nguyễn Thị Thu hương (2012). *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp.* Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, số 28, tr. 110-116.

[3] Quốc hội (2005). *Luật Giáo dục*, Luật số 38/2005/QH11, ngày 14/6/2005.

[4] Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục*, Luật số 43/2019.QH14, ngày 14/6/2019.

[5] Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.

VAI TRÒ CỦA NGUỒN LỰC CON NGƯỜI CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Trần Ngọc Có[1]
Trường Trung cấp Nghề Cam Lâm, Khánh Hòa

Abstract

The role of human resources in higher education is placed at the center along with other resources such as finance, technology, etc. They act to arouse and promote the potential of other resources. Therefore, for any development, human resources are always valued to promote socio-economic development.

In the context of integration, with the ever-expanding trend of university autonomy in the world, the current urgent issue is that higher education institutions need to have practical solutions to promote The efficiency and competitiveness of human resources in general and the teaching staff in particular are very important issues in the current autonomy context.

Keywords*: Higher education, faculty, resources, people.*

1. MỞ ĐẦU

Tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng ta chủ trương "Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; lấy giá trị văn hóa, con người Việt Nam là nền tảng, sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững" [1]. Với ý nghĩa đó, phát huy vai trò nguồn lực con người nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng trong bối cảnh tự chủ và trách nhiệm xã hội là tạo điều kiện cho công tác quản lý và điều hành hoạt động của cơ sở GDĐH hiệu quả, huy động các nguồn lực phục vụ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội.

Trong giai đoạn hiện nay và tương lai, con người đã, đang và sẽ được coi là một "nguồn tài nguyên" đặc biệt, là nguồn lực dồi dào cho sự phát triển kinh tế - chính trị - xã hội của một quốc gia. Trong các nguồn lực đầu tư cho GDĐH: Con người, tài chính, công nghệ,… trong bối cảnh tự chủ thì phát triển nhanh nguồn lực con người nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng được Đại hội Đảng lần thứ XIII xác định tiếp tục thực hiện một trong ba đột phá chiến lược do Đại hội Đảng lần thứ XII đưa ra, trong đó xác định nguồn lực con người là khâu then chốt, đặc biệt là vai trò to lớn của đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong giai đoạn đổi mới giáo dục đại học hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Đội ngũ giảng viên góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao về kiến thức chuyên môn, phương pháp, kỹ năng làm việc và nghiên cứu khoa học

2.1.1. Cung cấp tri thức gắn với nhu cầu thực tiễn trong bối cảnh tự chủ

Theo quy định của Luật Giáo dục đại học, người giảng viên có nhiệm vụ giảng dạy, phát triển chương trình đào tạo, thực hiện đầy đủ, bảo đảm chất lượng chương trình

[1] tnco.cl@khanhhoa.edu.vn

đào tạo; Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo. [6]

Nhiệm vụ của GDĐH là đào tạo ra nguồn lao động có khả năng tìm tòi cái mới; khả năng giải quyết, nghiên cứu vấn đề độc lập; khả năng làm việc nhóm và định hướng nghề nghiệp của bản thân. Đây là nhiệm vụ hàng đầu và quan trọng của đội ngũ giảng viên. Vì vậy, các cơ sở GDĐH luôn tổng kết, rút kinh nghiệm, đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy theo hướng hiện đại, gắn tri thức với thực tiễn sản xuất, thực nghiệm trong bối cảnh tự chủ hiện nay. Nhiều đề tài nghiên cứu khoa học có giá trị cao và ứng dụng hiệu quả vào thực tiễn như công trình "Máy đúc bó vỉa bê tông tự hành" số 12734 của tác giả Lưu Đức Thạch, Trần Văn Tuấn, Nguyễn Ngọc Linh, Đỗ Văn Sang đã được Cục Sở hữu trí tuệ trao Bằng độc quyền sáng chế ngày 12/5/2014 theo Quyết định 26189/QĐ-SHTT. Một số cơ sở giáo dục đại học đã chủ động liên kết, tổ chức hội thảo kết quả nghiên cứu, khả năng chuyển giao và ứng dụng vào thực tiễn. [7]

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học đã tích cực tham gia viết bài đăng trên các báo quốc tế có uy tín như tạp chí có SCI, SCIE, ISSN. Điều đó thể hiện sự trưởng thành của đội ngũ giảng viên về nghiên cứu khoa học trong bối cảnh tự chủ không chỉ trong phạm vi trong nước mà còn hướng ra thế giới.

2.1.2. Hướng dẫn sinh viên tiếp cận với phương pháp nghiên cứu khoa học độc lập, sáng tạo, hiện đại

Cùng với nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hầu hết đội ngũ giảng viên ở các cơ sở GDĐH quan tâm bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa hoc (NCKH) cho sinh viên. Nhiều sinh viên ở các cơ sở GDĐH lớn có nhiều đề tài đạt giải thưởng Tài năng khoa học trẻ Việt Nam.

Bên cạnh đó, các phong trào thi sinh viên giỏi - Olimpic - Đồ án tốt nghiệp xuất sắc được duy trì đều đặn hàng năm và có nhiều kết quả cao đã khích lệ phong trào học tập, rèn luyện cho sinh viên; là môi trường để sinh viên nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực tư duy, năng lực tập hợp và làm việc nhóm, khả năng xử lý, phân tích, tổng hợp, thu thập các dữ liệu, … Những kết quả đó thể hiện được sự nỗ lực phấn đấu của đội ngũ giảng viên các cơ sở GDĐH.

Hơn nữa, mục tiêu giáo dục của GDĐH là biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo. Không ai phủ nhận vai trò tự rèn luyện, tự học, tự nghiên cứu của sinh viên, song không thể thiếu vai trò hướng dẫn, giúp đỡ, định hướng của người thầy. Mặc dù vậy, bản thân sinh viên phải có sự khát khao tri thức, sáng tạo thì sự giúp đỡ của giảng viên mới đạt kết quả cao. Điều đó đòi hỏi đội ngũ giảng viên trong bối cảnh tự chủ hiện nay cần luôn nâng cao trình độ chuyên môn, sử dụng đa dạng các phương pháp giảng dạy linh hoạt để chuyển tải những tri thức khoa học, kĩ năng, phương pháp, tư duy khoa học, hiện đại, độc lập, sáng tạo, trang bị đầy đủ hành trang cho các em - những chủ nhân tương lai của đất nước.

2.1.3. Đội ngũ giảng viên góp phần bồi dưỡng lý tưởng sống, định hướng nghề nghiệp, chính trị, giáo dục phẩm chất, đạo đức cách mạng cho sinh viên

2.1.3.1. Giáo dục lý tưởng xã hội chủ nghĩa cho sinh viên

Giáo dục lý tưởng cách mạng là một phần rất quan trọng trong việc đào tạo những thế hệ cách mạng, nhất là đối với học sinh, sinh viên bởi họ là lực lượng sẽ hiện thực hóa

khát vọng dân tộc Việt Nam cường thịnh theo mục tiêu chiến lược "Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh" [3].

Ở các cơ sở giáo dục đại học, nhiệm vụ chủ yếu của giảng viên là giảng dạy và nghiên cứu khoa học luôn song hành nên đội ngũ giảng viên cần trang bị cho người học thế giới quan và phương pháp luận đúng đắn, giúp sinh viên nhận thức tốt, định hướng nghề nghiệp, tương lai của mình. Thế giới quan là định hướng cơ bản của cá nhân và xã hội về thế giới, thể hiện quan điểm, lý tưởng sống của mỗi người.

Theo chủ nghĩa Mác-Lênin, lý tưởng XHCN là xây dựng xã hội công bằng, mọi người đều có quyền lao động và phân phối theo lao động, xóa bỏ áp bức bóc lột, phát triển con người toàn diện, bảo đảm sự phát triển tự do của mỗi cá nhân. Đo đó, đội ngũ giảng viên luôn quan tâm đến sự phát triển toàn diện của sinh viên, trong đó tri thức khoa học được coi là nền tảng, cơ sở của niềm tin khoa học. Tri thức khoa học là kết quả của một quá trình hoạt động thực tiễn yếu tố căn bản để hình thành, phát triển những phẩm chất, năng lực khác.

2.1.3.2. Giáo dục định hướng nghề nghiệp, định hướng chính trị cho sinh viên.

Công tác giáo dục định hướng nghề nghiệp, chính trị tư tưởng là bộ phận quan trọng nhất góp phần hình thành nhân cách, phẩm chất, lối sống cho sinh viên theo mục tiêu giáo dục: "Đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc". Tất cả những điều đó chỉ có thể thực hiện được thông qua công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho sinh viên. [2].

Trước xu thế yêu cầu ngày càng cao của xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đội ngũ giảng viên các cơ sở GDĐH cần quan tâm đến định hướng nghề nghiệp, định hướng chính trị cho sinh viên, giúp các em hiểu được yêu cầu, quá trình phát triển ngành nghề lựa chọn phù hợp với khả năng. Hằng năm, các cơ sở GDĐH thường xuyên tổ chức học chính trị đầu khóa và tổ chức các cuộc đối thoại trực tiếp, trả lời, giải đáp tất cả những thắc mắc của sinh viên,

Đồng thời đội ngũ giảng viên các cơ sở GDĐH thường xuyên giáo dục, tuyên truyền đường lối, quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng giúp sinh viên nâng cao nhận thức khoa học về con đường đi lên CNXH, nâng cao bản lĩnh chính trị, ý thức, trách nhiệm công dân đối với xã hội. Sinh viên thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội, bảo đảm lý tưởng XHCN sâu sắc khi họ được trang bị thế giới quan, phương pháp luận đầy đủ, có hiểu biết sâu rộng về nhiều lĩnh vực khoa học và cuộc sống, đặc biệt có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trách nhiệm với Tổ quốc, đất nước, tinh thần trách nhiệm với công việc, xã hội, con người, có đạo đức trong sáng; có tinh thần đấu tranh với những tư tưởng phản động, hành động sai trái chống lại sự nghiệp xây dựng CNXH ở nước ta hiện nay.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đánh giá cao vị trí, vai trò quan trọng của thanh niên - lực lượng kế cận đối với sự nghiệp của Đảng, tương lai, vận mệnh của dân tộc, tiền đồ của Tổ quốc. Ra đi tìm đường cứu nước lúc còn trẻ, những năm tháng bôn ba ở nước ngoài đã giúp Chủ tịch Hồ Chí Minh có được cách nhìn nhận toàn diện về vai trò của thanh niên. Người nhấn mạnh: "Thanh niên là người chủ tương lai của nước nhà. Thật vậy, nước nhà thịnh hay suy, yếu hay mạnh một phần lớn là do các thanh niên".

Người cũng khẳng định, thanh niên đóng vai trò quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước, là lực lượng nòng cốt để xây dựng xã hội mới.

Để góp phần ngăn chặn tình trạng suy thoái đạo đức, mờ nhạt lí tưởng nói chung ở một bộ phận cán bộ, giảng viên, sinh viên các trường đại học hiện nay, việc giáo dục lí tưởng, bồi dưỡng ý thức chính trị, niềm tin, hoài bão là vấn đề cấp bách, cần thiết đối với sự phát triển bền vững của xã hội. Đồng thời, qua những bài giảng trên lớp cũng như các phong trào Đoàn, đội ngũ cán bộ, giảng viên cần giúp sinh viên hiểu rõ truyền thống dân tộc và có ý thức phấn đấu xây dựng quê hương, tổ quốc như phong trào thực hiện các cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" "Hai không" với 4 nội dung trong ngành Giáo dục; thực hiện Nghị quyết 29-NQ-TW về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo,…

2.1.3.3. Giáo dục phẩm chất, đạo đức cách mạng cho sinh viên.

Dũng cảm, trung thực, sáng tạo, khiêm tốn, độc lập, trách nhiệm và nhân văn là những phẩm chất đạo đức đối với sinh viên trước yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, bởi:

Dũng cảm là một trong những phẩm chất tốt đẹp mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã răn dạy thế hệ trẻ. Trong thời đại ngày nay, dũng cảm lại càng cần thiết bởi giáo dục lòng dũng cảm được hiểu là tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, không ngừng vươn ra thế giới. Đó cũng là tinh thần đấu tranh chống kẻ thù, bảo vệ lẽ phải, chân lí. Đối với sinh viên, lòng dũng cảm của các em thể hiện ở việc nêu cao tính tích cực, hăng hái, chủ động, sáng tạo trong học tập và nghiên cứu khoa học.

Trung thực là một trong những phẩm chất không thể thiếu đối với bất kỳ sản phẩm giáo dục nào mà trước hết là đối với chính bản thân mình, sau đó đối công việc, xã hội. Con người không có sự trung thực, mất niềm tin đối với nhau sẽ dẫn "lừa dối". Hiện nay, do tác động mặt trái của kinh tế thị trường, một bộ phận sinh viên đang có xu hướng chạy theo lối sống "không trung thực" như: gian lận trong thi cử, lừa thầy dối bạn, mua bằng cấp, chạy điểm, chạy trường,…Những giá trị đó đang dần bị xói mòn và lệch chuẩn dưới tác động của nhiều yếu tố thị trường nên đội ngũ giảng viên các trường đại học cần kết hợp với gia đình, xã hội ngăn chặn, uốn nắn, thuyết phục, có biện pháp giáo dục, xử lí quyết liệt hơn.

Sáng tạo là một trong những phẩm chất không thể thiếu đối với sinh viên trong giai đoạn hiện nay. Bởi đặc thù lao động của đội ngũ tri thức phải có tính sáng tạo, do đó giảng viên thường xuyên đổi mới phương pháp dạy học, cập nhật thông tin mới khơi dật tính sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, độc lập, có khả năng phản biện, vượt qua những lối tư duy cũ, lỗi thời nhưng vẫn kế thừa những giá trị truyền thống tốt đẹp trong học tập và nghiên cứu khoa học.

Khiêm tốn là một phẩm chất tốt đẹp của con người ở mọi thời đại. Trong xã hội hiện nay, một bộ phận thanh niên, sinh viên tự bằng lòng và thỏa mãn, tự cao, tự đại về những gì mình có, không có ý chí phấn đấu, thui chột nghị lực vươn lên. Do đó, giảng viên cần giáo dục, khơi gợi ý chí vươn lên, khắc phục thái độ tự ti, mặc cảm về bản than, phát huy tối đa năng lực và phẩm chất sẵn có của sinh viên, hướng sinh viên phát triển ra thế giới.

Độc lập là phẩm chất của con người mới được giáo dục và rèn luyện ở môi trường đại học. Độc lập là tự chủ mọi hoạt động của mình, tinh thần tự học, tự nghiên cứu cao, không dựa dẫm ỉ lại, không phụ thuộc vào người khác. Có như vậy, sau khi tốt nghiệp người học sẽ chủ động giải quyết những khó khăn để vươn lên trong cuộc sống, nắm bắt kịp thời những thông tin và xử lý những vấn đề mới phát sinh, thay đổi thường xuyên trong xã hội mà khoa học công nghệ phát triển như vũ bão hiện nay.

Trách nhiệm là một trong những phẩm chất quan trọng đối với sinh viên trong xã hội hiện đại. Dù làm bất kỳ nghề nghiệp nào cũng đòi hỏi tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật, niềm say mê, tâm huyết với nghề, điều đó sẽ đem lại hiệu quả cao nhất.

Nhân văn là một trong những phẩm chất cao quý và quan trọng đối với sinh viên ở các ngành nghề khác nhau, đặc biệt là trong hai lĩnh vực tiên quyết đối với sự phát triển bền vững của đất nước, đó là: y tế và giáo dục. Bởi, nói đến con người, xã hội loài người là nói đến lòng nhân ái, vị tha, khoan dung, lí tưởng cao đẹp và mục đích cuối cùng là vì sự phát triển toàn diện của con người.

2.2. Đội ngũ giảng viên là tấm gương sáng về trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, lối sống, trách nhiệm, tâm huyết với nghề đối với sinh viên

Đội ngũ nhà giáo là một bộ phận đặc biệt của đội ngũ trí thức, là "kiến trúc sư trí tuệ", đào tạo ra các thế hệ tương lai cho đất nước, là động lực của sự phát triển. Trên phương diện lãnh đạo, quản lý, "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc" [4], "muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém" [5] thì người thầy chính là những người nuôi dưỡng, bồi đắp cho "cái gốc cán bộ" được đâm chồi, nảy lộc.

Triết lý phát triển của các trường đại học hiện nay nhìn chung với mục tiêu là đoàn kết, trí tuệ, đổi mới và phát triển, thực hiện tốt cuộc vận động "Mỗi thầy cô là tấm gương đạo đức tự học và sáng tạo". Hầu hết các trường đại học đã xây dựng được đội ngũ giảng viên đông đảo đa ngành có đầy đủ năng lực cần thiết, giỏi về chuyên môn, vững vàng về chính trị, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục và đào tạo là tấm gương cho sinh viên trong giai đoạn mới.

Vì vậy, hình thành, phát triển nhân cách cho sinh viên là nhiệm vụ hàng đầu của đội ngũ giảng viên của các trường đại học. Phẩm chất, đạo đức của giảng viên quyết định chất lượng dạy - học, đồng thời còn tạo nên thương hiệu, uy tín về môi trường đại học lành mạnh, trong sáng giàu tính sáng tạo nên đội ngũ giảng viên cần không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện phẩm chất đạo đức để thực hiện tốt nhiệm vụ truyền bá tri thức cho sinh viên, giúp họ giác ngộ sâu sắc, thấm nhuần tư tưởng của Bác để học tập, làm việc sáng tạo và để làm người. Bởi lối sống, đạo đức của giảng viên có ảnh hưởng rất lớn đến tâm lí, tình cảm, thái độ sinh viên.

3. KẾT LUẬN

Xuất phát từ thực trạng nguồn lực con người trong GDĐH, qua phân tích vai trò đội nguồn lực con người nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng ở trường đại học của nước ta trong thời gian qua, cho thấy, để đáp ứng đủ yêu cầu nhân lực cho nền kinh tế phục vụ sự nghiệp đổi mới, sáng tạo, đòi hỏi phải thay đổi căn bản từ chính sách vĩ mô của Nhà nước thông qua chính sách quản lý thị trường lao động đến chính sách vi mô trong hoạt động của các cơ sở đào tạo đại học, nhất là hình thức và phương pháp đào tạo toàn diện trong nhà trường. Hiện nay, có hàng trăm công cụ hỗ trợ quá trình giảng dạy và nghiên

cứu. Nhờ ứng dụng các công nghệ AI, Big Data và IoT, nhà trường, nhà giáo dễ dàng thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá chính xác về người học [8] Điều này mở ra những cơ hội mới đối với đội ngũ nhà giáo nhưng cũng đặt ra những yêu cầu rất mới, khó khăn hơn đối với họ. Nếu đội ngũ nhà giáo hạn chế về ngoại ngữ và công nghệ sẽ hạn chế việc khai thác, ứng dụng những thành tựu mới của khoa học công nghệ vào giảng dạy. Vì vậy, để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình giảng dạy, đội ngũ nhà giáo phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin.

Vì cách mạng công nghiệp lần thứ tư đòi hỏi phương thức và phương pháp đào tạo thay đổi với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin. Đào tạo ảo, mô phỏng, số hóa bài giảng sẽ là những xu hướng đào tạo nghề nghiệp trong tương lai. Đối với Việt Nam, phát triển kinh tế tri thức đang là một tất yếu, trong đó GDĐH là trụ cột quan trọng nhất. Trong thời gian tới, cần tạo động lực và huy động mọi nguồn lực xã hội để nâng cao hiệu quả nguồn lực bậc đại học. Việc thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ và giải pháp nêu trên và sự vào cuộc của tất cả các lực lượng sẽ tạo ra bức tranh kinh tế xã hội ở nước ta toàn diện và bền vững hơn./.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2021, tập 1- tr.215-216.

[2] Đỗ Thị Thủy, *Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tưởng cho sinh viên trong thời kỳ mới*, ngày 23/9/2020.

[3] Hồ Chí Minh, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 5, tr.216.

[4], [5] Hồ Chí Minh, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011, tập 5, tr.309,280.

[6] Luật Giáo dục đại học sửa đổi (2018), *Nhiệm vụ người giảng viên.*

[7] Trường Đại học Xây dựng (2014), *Đề tài Nghiên cứu khoa học,* Cục Sở hữu trí tuệ trao Bằng sáng chế.

[8] Phạm Thị Thu Hương: *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*, https://tcnn.vn/news/detail/47241/Nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang vien-dai-hoc-o-Viet-Nam-dap-ung-yeu-cau-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4.0.html.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH AN TOÀN THÔNG TIN TRONG XU THẾ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CHUYÊN NGÀNH AN NINH THÔNG TIN HIỆN NAY

Hoàng Thị Giang[1]
Học viện Kỹ thuật mật mã

Abstract

University autonomy is popular among universities today. The article has outlined the main features of university autonomy, of human resources and high-quality human resources in the information security industry. Based on analyzing the opportunities and challenges for training high-quality human resources in information security at universities specializing in information security today, the author proposes some solutions for improving the effectiveness of training high-quality human resources in the information security.

Keywords*: Training, human resources, university autonomy, information security...*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, giáo dục đại học không ngừng phát triển với những bước cải cách, đổi mới toàn diện về nội dung, phương pháp… mang lại những bước tiến lớn, được công nhận là một công cụ hiệu quả cho sự phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển xã hội trên nhiều phương diện. Trong đó có thực hiện quyền tự chủ trong giáo dục đại học. Đến nay, quy định về quyền tự chủ cho các trường đại học không ngừng được bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với thực tiễn giáo dục Việt Nam và xu hướng quốc tế. Chính vì vậy, tự chủ đại học đã trở thành một khái niệm phổ biến. Tự chủ đại học là quyền của các cơ sở giáo dục đại học quyết định cách thức và phương tiện thực hiện sứ mệnh và chương trình hoạt động của mình, đồng thời chịu trách nhiệm trước xã hội và pháp luật về những hoạt động đó. Tự chủ đại học khiến cho nhiều ngành đào tạo đứng trước những thời cơ và thách thức mới trong đó có đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành An toàn thông tin (ATTT) tại các trường đại học chuyên ngành An ninh thông tin hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Một số vấn đề lý luận về tự chủ, tự chủ đại học và nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT hiện nay

2.1.1. Tự chủ và tự chủ đại học

Cùng với sự ra đời của phương thức quản lý công cuối những năm 1970, đầu những năm 1980, quản lý giáo dục đại học trên thế giới cũng chuyển dần từ mô hình nhà nước kiểm soát sang mô hình giám sát. Tự chủ đại học trở thành chủ đề được trao đổi, thảo luận, tranh luận trong giới giáo dục đại học cũng như giới hoạch định chính sách giáo dục. Tuy nhiên, đến nay, vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau về tự chủ và tự chủ đại học.

Có quan niệm cho rằng: "Tự chủ là mức độ tự quản mà cơ sở giáo dục đại học cần có để ra quyết định hữu hiệu về công tác chuyên môn, các chuẩn mực, nhiệm vụ quản lý

[1] Thonggiang.hp@gmail.com

và các hoạt động liên quan, nhất quán với các hệ thống giải trình công, đặc biệt là giải trình về ngân sách nhà nước, về sự tôn trọng quyền tự do học thuật và quyền con người. Tuy nhiên, bản chất về quyền tự chủ nhà trường có thể thay đổi tùy theo loại hình nhà trường"[1].

Tự chủ (automony) theo từ điển tiếng Anh Oxford là nói đến trạng thái chất lượng của một đối tượng hoặc một đơn vị như: nhà nước, chính quyền địa phương, một tổ chức, một cơ quan. Theo từ điển Tiếng Việt, "tự chủ" là việc điều hành, quản lý mọi công việc của cá nhân hoặc tổ chức, không bị cá nhân hoặc tổ chức khác chi phối.

Ở Việt Nam, khái niệm "tự chủ" mới xuất hiện và phát triển trong quá trình đổi mới quản lý nhà nước chương trình đào tạo của các trường đại học. Tự chủ đại học theo tinh thần xã hội hóa bảo đảm thống nhất kỷ cương quản lý nhà nước vừa phân cấp quản lý, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học và thu hút sự tham gia của các bên liên quan.

Trên thế giới, khái niệm tự chủ đại học nói đến mối quan hệ đang thay đổi giữa nhà nước và các trường đại học. Xu hướng thay đổi cơ bản là phát huy truyền thống tự do học thuật, giảm dần sự kiểm soát trực tiếp của các cơ quan công quyền đối với trường đại học.

Ở Việt Nam, tự chủ đại học là tự chủ theo quy định của pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở đại học. Trường đại học đào tạo không chỉ đáp ứng nhu cầu nhân lực cho khu vực nhà nước mà phải đáp ứng nhu cầu mọi thành phần kinh tế của nền kinh tế quốc dân và nhu cầu học tập của xã hội. Để thực hiện mục tiêu đó, trường đại học phải thực sự có quyền tự chủ trong công tác đào tạo. Đào tạo không chỉ theo kế hoạch nhà nước mà còn đào tạo theo hợp đồng với các tổ chức sử dụng lao động, đáp ứng nhu cầu học tập của xã hội với khả năng của nhà trường. Điều đó đồng nghĩa với việc các trường đại học có thể mở rộng chỉ tiêu tuyển sinh theo khả năng của trường.

Có thể nói, "tự chủ đại học" là quyền của cơ sở giáo dục đại học quyết định sứ mệnh và chương trình hoạt động, cách thức và phương tiện thực hiện nó, đồng thời tự chịu trách nhiệm với xã hội và pháp luật về mọi quyết định cũng như hoạt động của mình.

Ở nước ta, cụm từ "tự chủ đại học" vẫn chưa được sử dụng trong Luật Giáo dục năm 2005, nhưng các trường đại học, cao đẳng, trung cấp được quy định là có quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm. Trường đại học có quyền tự chủ trong các lĩnh vực như: 1) xây dựng chương trình, giáo trình, kế hoạch giảng dạy, 2) tổ chức tuyển sinh, đào tạo, công nhận tốt nghiệp, 3) tổ chức bộ máy, 4) huy động, quản lý, sử dụng nguồn lực, 5) hợp tác trong và ngoài nước. Tuy nhiên mức độ tự chủ chưa được quy định cụ thể [2].

Tại Luật bổ sung, sửa đổi số 34/2018/QH, ngày 19 tháng 11 năm 2018, Điều 4 khẳng định "Quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản, và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học" [3].

Hiện nay, tự chủ đại học được thể hiện ở hai cấp độ, giữa nhà trường với nhà nước và giữa nhà trường với các bộ phận trong trường. Tự chủ đại học bao gồm 4 khía cạnh: tự chủ về tổ chức, tự chủ về tài chính, tự chủ về học thuật và tự chủ về nguồn nhân lực.

Tự chủ đại học là xu thế tất yếu, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, thúc đẩy giáo dục đại học phát triển bền vững và mạnh mẽ trong xu hướng hội nhập quốc tế. Quyền tự chủ sẽ giúp các trường tự xác định chỉ tiêu tuyển sinh, phương thức tuyển sinh cho các hệ đào tạo, được tự chủ về học thuật và các hoạt động chuyên môn, tự chủ trong tổ chức, nhân sự và được quyền xây dựng các mức thu học phí và các khoản thu khác. Hơn nữa, sẽ cho phép các trường được tự chủ trong việc phê duyệt kế hoạch và chủ động sử dụng kinh phí từ các nguồn thu hợp pháp.

2.1.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT hiện nay

Đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhân tố giữ vai trò quyết định. Khái niệm "nguồn nhân lực" (Human Resoures) được hiểu như khái niệm "nguồn lực con người" bao gồm một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động.

Nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội. Từ đó, chúng ta có thể hiểu, nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hòa các tiêu chí về trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển, tiến bộ của xã hội.

Nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là một bộ phận đặc biệt của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng nhu cầu thực tiễn, có trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật cao, kỹ năng lao động giỏi, khả năng thích ứng nhanh, làm chủ công nghệ sản xuất, có sức khỏe, phẩm chất đạo đức tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Vì vậy, dưới góc độ định tính, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có khả năng đáp ứng được những vấn đề quan trọng của kinh tế - xã hội, thúc đẩy sự tăng trưởng và tiến bộ xã hội; còn dưới góc độ định lượng, nguồn nhân lực chất lượng cao là những người được trang bị tri thức, có trình độ cao về chuyên môn. Nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT là những nguồn lực liên quan đến con người trong lĩnh vực ATTT.

2.2. Thời cơ và thách thức đối với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT trong bối cảnh tự chủ đại học tại một số cơ sở giáo dục đại học hiện nay

Tự chủ đại học là xu hướng chung của các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta hiện nay. Xu hướng này đang diễn ra ở hầu hết các cơ sở giáo dục đại học theo cách thức đi từ tự chủ một phần đến tự chủ toàn phần. Đối với các trường đại học đào tạo các chuyên ngành an ninh mạng, đề án 99 của Chính phủ xác định ở Việt Nam có 8 cơ sở đào tạo trọng điểm về ATTT, an ninh thông tin bao gồm: Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông, Học viện Kỹ thuật mật mã, Học viện Kỹ thuật quân sự, Học viện An ninh nhân dân, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học CNTT (Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh), Đại học Công nghệ (Đại học Quốc gia Hà Nội), Đại học Bách khoa Đà Nẵng. Với 8 trọng điểm này, có những cơ sở có thể thực hiện tự chủ hoàn toàn như: Học viện Công nghệ bưu chính viễn thông, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học CNTT (Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh), Đại học Công nghệ (Đại học Quốc gia Hà Nội), Đại học Bách khoa

Đà Nẵng, có những cơ sở chỉ thực hiện bán tự chủ (tự chủ với khối ATTT hệ dân sự) như Học viện Kỹ thuật mật mã, cũng có những cơ sở không thể thực hiện tự chủ do chỉ đào tạo khối lực lượng vũ trang như Học viện Kỹ thuật quân sự, Học viện An ninh nhân dân. Chính vì vậy, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT trong bối cảnh tự chủ đại học tại một số cơ sở giáo dục đại học hiện nay đang đứng trước những thời cơ và thách thức nhất định.

2.2.1. Thời cơ

- Đào tạo nguồn nhân lực về ATTT được Đảng, Nhà nước coi là một nhiệm vụ chiến lược.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của an toàn, an ninh thông tin, ngày 14/01/2014, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành đề án 99 về "*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực an toàn, an ninh thông tin đến năm 2020*" nhằm nhanh chóng đào tạo đội ngũ chuyên gia ATTT đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về đảm bảo ATTT trong các ngành, lĩnh vực trọng yếu của đất nước.

Đề án 99 coi đào tạo, phát triển đội ngũ nhân lực ATTT là một trong những giải pháp đảm bảo chủ quyền số quốc gia, làm chủ không gian mạng, góp phần đảm bảo quốc phòng, an ninh đất nước.

Cùng với sự ra đời của đề án 99, đầu tư trọng điểm cho lĩnh vực ATTT ngày càng được tăng cường với mục tiêu đến năm 2020, đưa được 300 giảng viên, nghiên cứu viên đi đào tạo về an toàn, an ninh thông tin ở nước ngoài, trong đó có 100 tiến sĩ; đào tạo được 2.000 học viên có trình độ đại học và trên đại học về an toàn, an ninh thông tin chất lượng cao, đưa được 1.500 lượt cán bộ chuyên trách về an toàn, an ninh thông tin đi đào tạo ngắn hạn, cập nhật công nghệ, nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo có uy tín ở nước ngoài…

- Kỷ nguyên chuyển đổi số khiến cho nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT ngày càng tăng.

Trong kỷ nguyên chuyển đổi số, thời đại mà CNTT bao trùm mọi lĩnh vực của cuộc sống, tốc độ chia sẻ thông tin trên mạng internet nhanh như vũ bão thì ATTT là một nhu cầu cấp thiết và là một ngành học được xã hội quan tâm. Sinh viên (SV) ngành ATTT, đặc biệt là SV có thành tích học tập và năng lực làm việc tốt có cơ hội việc làm rất cao trong những môi trường năng động với thu nhập ấn tượng.

- Quan tâm và chú trọng hơn đến việc học ngoại ngữ.

Với xu hướng toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ, việc giao lưu, hợp tác giữa Việt Nam và các quốc gia trên thế giới ngày càng rộng mở, nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam, đồng thời việc xuất khẩu nguồn nhân lực ATTT chất lượng cao sang các quốc gia phát triển như (Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Đức…) khiến cho các cơ sở đào tạo đại học về ATTT ngày càng chú trọng hơn tới việc dạy và học ngoại ngữ. TS Nguyễn Thị Kim Phụng, vụ trưởng vụ Giáo dục đại học, Bộ Giáo dục đào tạo cho biết: "*nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo, cụ thể là chất lượng SV tốt nghiệp vừa là mục tiêu, vừa là giải pháp trọng tâm sẽ được tập trung triển khai trong giai đoạn từ nay đến năm 2025. Đến năm 2025, 100% SV tốt nghiệp sẽ phải đạt chuẩn đầu ra về mọi mặt, đặc biệt là trình độ ngoại ngữ"*[4]. Rất nhiều trường đại học đào tạo về ATTT đã yêu cầu chuẩn đầu ra về ngoại ngữ đối với SV như: Đại học Quốc gia Hà Nội, Học viện Kỹ thuật

mật mã, Đại học Bách khoa Hà Nội…Nâng cao chất lượng giảng dạy và đưa ra yêu cầu về chuẩn đầu ra ngoại ngữ của các trường đại học là một trong những giải pháp trang bị ngoại ngữ tốt nhất cho SV ATTT, từ đó, SV ra trường có cơ hội tìm kiếm việc làm trong những môi trường làm việc tốt mang tính cạnh tranh cao ở trong và ngoài nước.

- Phong trào nghiên cứu khoa học, nâng cao khả năng sáng tạo trong giảng viên và SV ngày càng được nhân rộng.

Hiện nay, hầu hết các cơ sở đào tạo trọng điểm về ATTT đều rất quan tâm đến công tác phát triển nghiên cứu khoa học đối với cả người dạy và người học; cơ chế khuyến khích đối với các sản phẩm khoa học, đặc biệt là sản phẩm có tính ứng dụng cao ngày càng mạnh; có hình thức khen thưởng phù hợp và kịp thời đối với giảng viên và SV đạt thành tích cao trong nghiên cứu khoa học, đặc biệt là các công trình được công bố có chỉ số khoa học trong và ngoài nước.

- Chú trọng giáo dục kỹ năng mềm, đưa môn học kỹ năng mềm trở thành môn học chính thức trong nhiều cơ sở giáo dục đại học, phát triển các dự án vì cộng đồng trong SV.

Để đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, mỗi SV không chỉ cần năng lực chuyên môn giỏi, khả năng ngoại ngữ tốt, mà còn cần có kỹ năng mềm tốt, tham gia tích cực vào các dự án vì cộng đồng. Trong các đơn vị đào tạo trọng điểm về ATTT hiện nay, Học viện Kỹ thuật mật mã là một trong những cơ sở tiêu biểu khi đưa môn Kỹ năng mềm trở thành môn học chính thức với thời lượng là 2 tín chỉ. Đồng thời, ở ngôi trường này, các dự án vì cộng đồng cũng rất phát triển như: thành lập đội thanh niên vận động hiến máu Học viện Kỹ thuật mật mã, phong trào mang áo ấm lên vùng cao, nồi cháo nghĩa tình…

2.2.2. Thách thức

Bên cạnh những thuận lợi đã kể trên, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT trong bối cảnh tự chủ đại học hiện nay còn gặp một số khó khăn nhất định như sau:

- Chương trình giảng dạy và hệ thống văn bằng chưa được chuẩn hóa quốc tế. Từ kết quả thi an ninh mạng toàn cầu WhiteHat Grand Prix, Ông Ngô Tuấn Anh, Phó Chủ tịch BKAV nhận định "*trình độ của nhân lực ATTT ở Việt Nam không hề thua kém thế giới và kết quả đó có được cũng từ sự đầu tư của đề án 99*". Tuy nhiên, mặc dù trình độ nguồn nhân lực không hề thua kém thế giới nhưng hệ thống văn bằng của chúng ta chưa được chuẩn hóa quốc tế [5].

Việc chương trình giảng dạy và hệ thống văn bằng chưa được chuẩn hóa quốc tế khiến cho hệ thống văn bằng ở nước ta chưa được thế giới công nhận. Nó cũng khiến cho cơ hội tìm kiếm việc làm ở nước ngoài của SV Việt Nam chưa thực sự cao.

- Nội dung kiến thức còn nặng về lý thuyết.

Đối với đào tạo đại học ở Việt Nam nói chung và ngành ATTT nói riêng, chương trình học còn nặng về lý thuyết, thời gian thực hành ít. Trong bối cảnh tự chủ đại học, do hạn chế về nguồn lực tài chính, nhiều cơ sở đào tạo có hệ thống trang bị về ATTT, CNTT còn hạn chế. Hạn chế này khiến cho khả năng thích ứng với nghề của SV sau khi ra trường chưa thực sự cao.

- Ngoại ngữ chưa thực sự là thế mạnh của nhiều SV ngành ATTT.

Mặc dù, việc dạy và học ngoại ngữ được các cơ sở đào tạo đại học đặc biệt quan tâm, đưa vào tiêu chí bắt buộc trong quá trình SV tốt nghiệp, nhưng có một thực tế là, năng lực ngoại ngữ của nhiều SV ATTT còn hạn chế. Theo một cuộc thăm dò ý kiến của độc giả VnExpress mới đây, có 37,8% trên tổng số 12.214 phiếu khảo sát cho rằng tiếng Anh là vấn đề khó khăn nhất trong quá trình học tập chuyên ngành CNTT, ATTT cũng như tìm kiếm việc làm. Cũng theo khảo sát này, chỉ có 5% SV tự tin vào khả năng tiếng Anh nhưng có đến 7% SV thừa nhận mình yếu toàn diện về năng lực ngoại ngữ [6]. Bên cạnh đó, một bộ phận SV chưa thấy được vai trò của ngoại ngữ trong quá trình tìm kiếm việc làm, một bộ phận khác mặc nhiên coi đây là môn học khó nên không tự giác, chủ động học tập.

- Kỹ năng mềm thực sự của SV ATTT còn nhiều hạn chế.

Theo tác giả Phan Minh của Báo Giáo dục Việt Nam, "*ngoại ngữ và kỹ năng mềm chính là hai điểm yếu mà SV Việt Nam gặp phải khi bước ra cạnh tranh với thị trường quốc tế*" [7]. Mặc dù, giáo dục kỹ năng mềm ở nhiều trường đại học đào tạo về ATTT đã được coi trọng, nhưng công tác giảng dạy môn học này vẫn còn nặng về lý thuyết. Ngoài ra, việc phát động các phong trào khởi nghiệp, các talk show về các vấn đề kỹ năng mềm và các vấn đề khoa học xã hội ở các trường chưa được diễn ra thường xuyên nên sự tác động đến SV còn chưa thực sự cao.

2.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT hiện nay

Để nâng cao chất giáo dục đại học về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT trong bối cảnh tự chủ đại học hiện nay, tác giả xin đề xuất một số giải pháp như sau:

- Mở rộng liên kết đào tạo về ATTT giữa các trường đại học trong nước với các cơ sở đào tạo uy tín về ATTT trên thế giới, đưa SV và giảng viên ATTT của Việt Nam đi giao lưu, học tập ở các quốc gia phát triển mạnh về ATTT như: Mỹ, Úc, Nga, Hàn Quốc, Singapore…. Giải pháp này sẽ khiến cho SV ngành ATTT có cơ hội giao lưu, học tập lẫn nhau, thậm chí có cơ hội giao lưu, học tập những chương trình đào tạo ngắn ngày ở nước ngoài. Nếu giải pháp này được triển khai tốt, tin chắc rằng, SV ATTT ở Việt Nam ngày càng tiệm cận với tiêu chí công dân toàn cầu.

- Đổi mới mạnh mẽ nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy theo hướng quốc tế.

Bất cập lớn trong nội dung chương trình giáo dục đại học ở Việt Nam nói riêng và giáo dục đại học ngành ATTT nói chung là nặng về lý thuyết. Theo nghiên cứu của PGS.TS Huỳnh Văn Sơn, Trưởng khoa Tâm lý Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh khảo sát trên 1.180 SV của bốn trường đại học trên địa bàn thành phố, có 63% SV thất nghiệp do thiếu kỹ năng, trong đó 49,2% SV cho rằng nguyên nhân chủ yếu là do "*Nội dung học tập ở nhà trường ít chú trọng thực hành mà nặng về lý thuyết*" [8]. Bởi vậy, vấn đề đặt ra đối với đổi mới chương trình là phải giảm thời lượng lý thuyết, tăng thời lượng thực hành và thực tế chuyên môn. Ngoài ra, năng lực tự học, tự nghiên cứu của SV chưa thực sự cao nên các trường cần xây dựng chế tài quy định đối với SV về việc tự học, tự nghiên cứu. Bên cạnh đó, cần đổi mới hơn nữa về phương pháp giảng

dạy bởi một bộ phận cán bộ, giảng viên hiện nay chỉ sử dụng những phương pháp giảng dạy truyền thống, chưa lấy người học làm trung tâm, chưa ứng dụng CNTT vào giảng dạy nên dễ gây nhàm chán và không kích thích được tinh thần tìm tòi, khám phá, sáng tạo trong SV.

- Xây dựng hệ thống kiểm định chất lượng giáo dục đại học về ATTT theo tiêu chuẩn quốc tế để đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao

Ngày 12/06/2017, lần đầu tiên, bốn trường Đại học ở Việt Nam là Đại học Bách Khoa Hà Nội, Đại học Xây dựng, Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh đạt chuẩn kiểm định quốc tế của Hội đồng cấp cao đánh giá và nghiên cứu giáo dục đại học (HCERES) theo bộ tiêu chuẩn gồm 6 lĩnh vực: Chiến lược và quản trị; đào tạo và nghiên cứu khoa học; quá trình đào tạo và định hướng hội nhập nghề nghiệp; quan hệ đối ngoại; quản lý và điều hành; chất lượng và đạo đức. Việc đạt yêu cầu về kiểm định quốc tế sẽ giúp cho cơ hội tìm kiếm việc làm trong môi trường quốc tế của SV các trường này được mở rộng. Tuy nhiên, tiêu chuẩn này mới chỉ đạt được ở bốn trường đại học nói trên trong thời hạn 5 năm (2017-2022), trong đó có ba trường đào tạo về ATTT là Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, việc mở rộng xây dựng hệ thống kiểm định chất lượng giáo dục đại học về ATTT ở các trường đại học, đặc biệt là đại học trọng điểm về đào tạo ATTT trong bối cảnh tự chủ theo tiêu chuẩn quốc tế có ý nghĩa rất quan trọng.

- Tăng cường năng lực ngoại ngữ cho SV ngành ATTT.

Để thực hiện giải pháp này, cần nâng cao chất lượng giảng dạy ngoại ngữ ở các trường đại học đào tạo ATTT theo xu hướng: tăng cường kỹ năng nghe, nói bên cạnh kỹ năng đọc, viết; xây dựng chuẩn đầu ra cao hơn về ngoại ngữ đối với SV, kết hợp giữa giáo viên Việt Nam và giáo viên bản địa trong giảng dạy ngoại ngữ...

- Phát triển mạnh mẽ các dự án vì cộng đồng, thông qua đó phát triển kỹ năng mềm cho SV.

Kỹ năng mềm được coi là một trong những yếu tố góp phần quyết định thành công của mỗi SV bên cạnh năng lực chuyên môn. Hiện nay, những kỹ năng mềm cần thiết đối với mỗi SV bao gồm: kỹ năng học và tự học; lắng nghe; thuyết trình; giải quyết vấn đề; tư duy sáng tạo; quản lý bản thân và tinh thần tự tôn; đặt mục tiêu, tạo động lực làm việc; phát triển cá nhân và sự nghiệp; giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ; làm việc đồng đội; đàm phán; tổ chức công việc hiệu quả; lãnh đạo bản thân.

Nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT đòi hỏi các trường đại học phát triển hơn nữa các dự án vì cộng đồng trong SV như: Mùa hè xanh, phong trào quyên góp vì người nghèo, mang áo ấm lên vùng cao, ngày tình nguyện xanh, mùa hè đỏ… Hiện nay, các phong trào này mới chủ yếu dừng lại ở một bộ phận SV là cán bộ đoàn hay SV nhiệt tình, năng nổ. Nếu chúng ta nhân rộng hơn nữa các phong trào này trong SV, kỹ năng mềm và trách nhiệm vì cộng đồng của các em cũng ngày một nâng lên.

3. KẾT LUẬN

Tự chủ đại học đang là xu thế phát triển tất yếu của giáo dục đại học ở nước ta hiện nay, đồng thời nó là động lực cho các cơ sở giáo dục đại học phát triển bền vững. Tự chủ đại học phản ánh sự biến đổi mối tương quan giữa nhà nước và cơ sở đào tạo theo tinh

thần phát huy truyền thống tự do học thuật của đại học và giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của cơ quan công quyền vào quản trị đại học về tổ chức, tài chính, nhân sự. Việc đổi mới cơ chế quản lý theo hướng trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị giáo dục đại học cả công lập và ngoài công lập là phù hợp với chủ trương, đường lối mở cửa hội nhập của Đảng và Nhà nước ta. Ngành ATTT trong xu thế tự chủ đại học cũng đang có sự chuyển mình mạnh mẽ, ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát huy thời cơ, vượt qua thách thức, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành ATTT sẽ tạo ra những sản phẩm đáp ứng kỳ vọng của xã hội trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chỉ thị số 296/CT-TTg, ngày 27/02/2010 về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012*.

[2] Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục*, số 38/2005/QH11, ngày 14/6/2005.

[3] Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục đại học sửa đổi*, Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.

[4] Thống Nhất (2019), *Nâng cao chất lượng giáo dục đại học: Gắn học với hành*. Nguồn: https://hanoimoi.com.vn.

[5] Theo ICTNews (2017), *Trình độ nhân lực an toàn thông tin Việt Nam không thua kém thế giới*. Nguồn: https://viettimes.vn.

[6] Nguyễn Hằng (2004), *Tiếng Anh – cản trở lớn nhất của sinh viên công nghệ thông tin*. Nguồn: https://Vnexpress.net.

[7] Phan Minh (2017), *Sinh viên Việt Nam đang yếu và thiếu những gì?* Nguồn: https://giaoduc.net.vn.

[8] Trần Huỳnh, Tường Hân (2016), *Nhân lực trình độ cao: nặng lý thuyết, yếu thực hành*. Nguồn: https://tuoitre.vn.

NGUỒN LỰC CON NGƯỜI CHO GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG THÁI NGUYÊN HƯỚNG TỚI TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Lê Thị Hường[1]
Trường Đại học Công nghệ thông tin
và Truyền thông Thái Nguyên

Abstract

In the roadmap towards the university autonomy model, it is necessary to have the role of many factors and resources such as financial resources, scientific and technological resources, physical resources ... and not to be missed. are human resources. The article focuses on the role of human resources and the requirements set forth to maximize the role of human resources in the university's goal of university autonomy Thai Nguyen media.

Keywords*: university autonomy, human resources.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việc phát triển mô hình giáo dục đại học (GDĐH) theo hướng tự chủ là định hướng mang tính tất yếu khách quan, giúp tạo động lực cho sự phát triển và nâng cao chất lượng nền GDĐH, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực trình độ cao của đất nước trong giai đoạn phát triển mới. Vì vậy, dù là trường công lập hay tư thục, là tổ chức nhà nước hay tư nhân thì cũng không thể nằm ngoài xu thế và những thay đổi lớn của xã hội. Cơ chế tự chủ đại học (TCĐH) nhằm tạo động lực cho sự phát triển và nâng cao chất lượng GDĐH trên cả phương diện tổ chức và quản lý các hoạt động trong tổ chức. Có rất nhiều yếu tố, nguồn lực tác động trực tiếp đến quá trình phát triển theo hướng tự chủ của Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông (CNTT&TT) như cơ chế quản lý của nhà nước; cơ chế quản trị của cơ sở; nguồn lực kinh tế; nguồn lực cơ sở vật chất…và trong đó không thể không kể đến là nguồn lực con người. Nguồn lực con người đóng vai trò quan trọng trong cả khâu định hướng và tiến trình thực hiện quá trình tự chủ của môi trường Đại học nói chung và trường CNTT&TT Thái Nguyên nói riêng.

2. NỘI DUNG

2.1. Nguồn lực con người và vai trò của nó trong giáo dục đào tạo

Dưới dạng tổng quát, nguồn lực con người là khái niệm chỉ số dân, cơ cấu dân số và nhất là chất lượng con người với các đặc điểm của nó trong sự phát triển xã hội. Như vậy, "nguồn lực con người" là tổng hợp toàn bộ các yếu tố về thể chất, tinh thần của con người, các hoạt động vật chất và tinh thần của họ đã, đang, sẽ tạo ra năng lực, sức mạnh thúc đẩy sự phát triển xã hội.

Nguồn lực con người trong ngành GDĐH gồm hai thành tố cơ bản, có mối quan hệ biện chứng với nhau, đó là số lượng và chất lượng nguồn lực cán bộ viên chức ngành giáo dục đào tạo (GD&ĐT). Mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng cần được xem xét trong quá trình giải quyết mâu thuẫn lớn của GDĐH nước ta, đó là mâu thuẫn giữa yêu cầu vừa

[1] lthuong@ictu.edu.vn

phải mở rộng quy mô, vừa đảm bảo, nâng cao chất lượng nguồn lực con người trong GDĐH với điều kiện thực hiện còn hạn chế. Số lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng đối với phát triển chất lượng GDĐH. Nếu số lượng không tương xứng với yêu cầu phát triển giáo dục, phát triển kinh tế đều tác động không tốt đến sự phát triển GD&ĐT. Chất lượng nguồn lực vừa mang tính chất chung, vừa mang tính đặc thù. Tính chất chung, đó là nguồn lao động với phẩm chất, đức tính, tâm lý, truyền thống của người Việt Nam - con người có bản chất nhân văn, nhân bản, nhân ái trong quan hệ con người và duy lý, biết sử dụng các quy luật để xây dựng cuộc sống; có nhân cách, ý thức rõ về quyền lợi và nghĩa vụ công dân; con người lao động có tay nghề cao, sáng tạo ra các giá trị để làm giàu cho mình và cho xã hội [1; tr 282]. Tính đặc thù của nguồn lao động ngành GD&ĐT được xét dưới các gốc độ: là những người có trình độ dân trí cao, có phương pháp và năng lực hiểu biết sư phạm; họ là những người lao động trí tuệ, vừa chính xác, khoa học lại đòi hỏi tính gương mẫu cao; sản phẩm có tính trừu tượng, đó là giảng dạy giáo dục các thế hệ học sinh, hình thành và phát triển trí tuệ, đạo đức, nhân cách cho thế hệ học trò, đào tạo lớp người mới có khoa học, kỹ thuật, có đạo đức, năng động, sáng tạo. Hơn bất kỳ hoạt động lao động nào, sản phẩm của người thầy là con người và trí tuệ nhân cách của con người. Nếu người mẹ sinh ra con người thứ nhất, thì giáo dục là người thầy sinh ra con người thứ hai - con người có tri thức và nhân cách.

Do đặc thù lao động, nguồn nhân lực ngành GD&ĐT giữ vai trò vô cùng quan trọng, trong đó đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), giảng viên (GV) là lực lượng quan trọng nhất. Họ là chủ đạo của quá trình giáo dục, là lực lượng trực tiếp thực hiện các mục tiêu GD&ĐT, từng bước nâng cao dân trí, phát triển nhân tài cho đất nước. Người thầy là cầu nối giữa thế giới tri thức, khoa học với con người. Sẽ không có một nền dân trí cao nếu không có một đội ngũ người làm giáo dục có trình độ, tâm huyết và giàu năng lực sáng tạo. Kinh nghiệm thế giới đã chứng tỏ, thành công của các cuộc cải cách giáo dục ở nhiều nước phụ thuộc chủ yếu vào sự hưởng ứng một cách tự nguyện cũng như trình độ để có đổi mới của đại bộ phận CBQL, giáo viên. Như vậy, để có một nền giáo dục đúng tầm, nhất định chúng ta phải có đội ngũ thầy cô giáo giỏi, để có đội ngũ thầy cô giáo giỏi phải chăm nom, vun trồng một cách toàn diện. Có thể nói, trong giáo dục, nguồn lực con người giữ vai trò chủ đạo, là vấn đề "đại sự" [2; tr 58]. Trong mọi giai đoạn phát triển của xã hội, họ luôn là lực lượng "hạt nhân", bởi không giống như các ngành nghề khác, sản phẩm của họ là con người. Chất lượng của đội ngũ giáo viên sẽ ảnh hưởng đến nhiều thế hệ học sinh, thậm chí còn là nhân tố tác động đến sự tồn tại và phồn vinh của cả một quốc gia.

2.2. Tác động của nguồn lực con người tới sự phát triển của Trường Đại học CNTT&TT trong bối cảnh tự chủ

2.2.1. Thời cơ, thách thức của Trường Đại học CNTT&TT trong bối cảnh tự chủ

Trường Đại học CNTT&TT Thái Nguyên là đơn vị đào tạo thành viên thuộc Đại học Thái Nguyên, được thành lập ngày 14/12/2001 theo Quyết định số 6946/QĐ-BGD&ĐT-TCCB của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Trường có tư cách pháp nhân, con dấu riêng, tài khoản riêng, hoạt động theo Quy chế tổ chức, hoạt động của Trường và quy định của pháp luật. Trường có chức năng, nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong các lĩnh vực CNTT&TT phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa các tỉnh trung du và miền núi phía Bắc nói riêng, cả nước nói chung. Trường thực hiện chức năng tổ chức đào tạo các trình độ đào tạo của GDĐH bao gồm trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ; tổ chức các hoạt động khoa học và chuyển

giao công nghệ; tổ chức tư vấn và định hướng nghề nghiệp cho sinh viên, liên kết, hợp tác với các doanh nghiệp trong quá trình phát triển. Nhằm hiện thực hóa việc chuyển đổi sang mô hình TCĐH, nhà trường đã xây dựng thành công hệ thống đại học điện tử, hướng tới mục tiêu xây dựng đại học thông minh và trở thành trường đại học số hàng đầu cả nước. Hiện tại, hệ thống đại học điện tử đã thực hiện tốt các chức năng quản trị toàn diện các lĩnh vực hoạt động của nhà trường, từ quản trị cơ sở vật chất, tài chính, nhân sự, cho đến các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, quản lý sinh viên. Tất cả đều được thực hiện và tương tác trên môi trường điện tử. Trên cơ sở xây dựng thành công mô hình đại học điện tử, Trường Đại học CNTT&TT hướng tới phát triển thành đại học điện tử đạt đẳng cấp quốc gia, là một trong những Trung tâm hàng đầu của Việt Nam về đào tạo trình độ đại học, sau đại học, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ thuộc lĩnh vực CNTT&TT phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Với Trường Đại học CNTT&TT (Đại học Thái Nguyên), xác định TCĐH sẽ tạo sức đột phá, tăng tính cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục, tạo điều kiện để đa dạng hóa các hoạt động GDĐH, những năm qua, nhà trường đã đẩy mạnh hoạt động này.Theo PGS.TS Phùng Trung Nghĩa, Hiệu trưởng Trường Đại học CNTT&TT: từ nhận thức về xu hướng tất yếu, ý nghĩa và tầm quan trọng của TCĐH, đơn vị đã chủ động trong việc chuẩn bị các điều kiện để thực hiện đề án tự chủ. Tuy nhiên, trong giai đoạn đầu, Trường cũng đang gặp một số khó khăn như: thiếu kinh phí đầu tư phát triển hạ tầng, nguồn thu từ học phí còn hạn hẹp; về mặt pháp lý, chưa có sự đồng bộ trong các văn bản quy định, hướng dẫn về mô hình tự chủ hai cấp [3].

Chia sẻ về vấn đề này, PGS.TS Nguyễn Văn Tảo, Chủ tịch Hội đồng Trường Đại học CNTT&TT, cho rằng: tự chủ là để tạo động lực thông qua thúc đẩy quá trình đánh giá, hoàn thiện hệ thống tự kiểm soát chất lượng, nâng cao năng lực tự chủ gắn với trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị [3]. Tuy nhiên, điểm còn hạn chế trong tự chủ là xây dựng chiến lược phát triển nhà trường, phát triển chương trình đào tạo, quản lý tài chính, quản trị nhân sự, kỹ năng hội nhập…

Tự chủ trường đại học là điều kiện cần thiết để thực hiện các phương thức quản trị đại học nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo phù hợp với quy luật cung cầu về nhân lực và khoa học công nghệ. Triển khai cơ chế tự chủ, các cơ sở GDĐH sẽ có cơ hội phát triển mạnh mẽ hơn từ việc đầu tư nghiên cứu khoa học, đến đổi mới chương trình qua đó chủ động, linh hoạt, sáng tạo và từng bước khẳng định vị thế, nâng tầm thương hiệu. Tuy nhiên, vấn đề quan trọng không kém hiện nay là cần gỡ bỏ những "rào cản" trong TCĐH. Nhiều ý kiến cho rằng, cơ quan quản lý cần có lộ trình điều tiết ngân sách nhà nước đối với các trường đại học tự chủ theo hướng chỉ dừng cấp ngân sách chi thường xuyên sau khi trường đại học đã tự chủ xong một chu kỳ đào tạo (4-5 năm), để đảm bảo việc tăng học phí của các trường đại học tự chủ phải theo lộ trình. Đặc biệt, cần sớm hoàn thiện các thể chế, chính sách pháp luật để thúc đẩy hợp tác công tư, nghiên cứu chuyển giao khoa học và công nghệ, thúc đẩy sự phát triển của các cơ sở giáo dục và đào tạo.

2.2.2. Vai trò của nguồn lực con người trong phát triển giáo dục ở Trường Đại học CNTT&TT Đại học Thái Nguyên

Thứ nhất, con người là nguồn lực giúp nhà trường tự chủ về cơ cấu và nhân sự. Vai trò quản lý, lãnh đạo, điều tiết cơ chế hoạt động của trường Đại học CNTT&TT thông qua vai trò của Ban giám hiệu, của Hội đồng trường. Việc thành lập và hoạt động Hội

đồng Trường Đại học CNTT&TT Thái Nguyên trong thời gian qua cho thấy rõ việc tuân thủ đúng nguyên tắc, không can thiệp vào những việc cụ thể về quản lý - vận hành nhà trường, chỉ tập trung chủ yếu vào xem xét và phê chuẩn định hướng, chiến lược, kế hoạch phát triển của Trường, giám sát các hoạt động quản lý của Ban giám hiệu theo quy định của luật pháp và quy chế của Trường dựa vào các mục tiêu đặt ra trong sứ mạng của mình. Sự thành lập và tuân thủ theo nguyên tắc, cơ chế cụ thể của Hội đồng Trường Đại học CNTT&TT trong thời gian qua đã gắn tự chủ của nhà trường với trách nhiệm giải trình để không rơi vào tình trạng tự quyết - tự chịu trách nhiệm một cách tùy tiện và không có nguyên tắc.

Thứ hai, con người-cụ thể là các cán bộ, giáo viên, viên chức, người lao động của nhà trường là nguồn lực giúp cho nhà trường tự chủ về chuyên môn và học thuật. Với tư cách là chủ thể sáng tạo, con người chính là nguồn lực nghiên cứu, phát minh ra những công trình khoa học. Với mục tiêu vừa giảng dạy, vừa nghiên cứu vừa chuyển giao công nghệ về lĩnh vực công nghệ thông tin (CNTT) cho các tỉnh miền núi phía Bắc và cả nước, nguồn nhân lực của nhà trường đóng vai trò trọng điểm trong việc tạo ra những phát minh công nghệ, những đề tài nghiên cứu có tính ứng dụng cao trong thực tiễn. Phát triển nghiên cứu khoa học là con đường tất yếu để nâng cao chất lượng đào tạo. Khi GV của nhà trường có nghiên cứu khoa học thì họ mới có được ý tưởng mới cập nhật vào các bài giảng. Mà bài giảng có chất lượng thì việc đào tạo mới đảm bảo theo yêu cầu. Còn không có nghiên cứu dễ dẫn tới tình trạng dạy chay, năm nào cũng vẫn bài giảng đó, không thể nâng chất lượng đào tạo lên được. Trong năm 2022 có rất nhiều đề tài cấp cơ sở, cấp tỉnh, cấp Đại học của cán bộ GV, sinh viên của nhà trường được nghiệm thu và được chuyển giao công nghệ trên thực tế. Nguồn lực GV cơ hữu của nhà trường với 100% GV trình độ cao đã đảm nhiệm trọng trách giảng dạy cho hơn 6000 sinh viên ở 17 ngành đào tạo khác nhau. Có thể nói nguồn lực con người đóng vai trò quyết định trong mục tiêu hướng tới TCĐH của Nhà trường.

2.3. Một số giải pháp phát huy nguồn lực con người ở trường Đại học CNTT truyền thông

- Đẩy nhanh công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ và GV.

Để tạo được nguồn lực con người có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu tự chủ của nhà trường cần phát huy vai trò tích cực của đội ngũ CBQL, GV. Muốn có nguồn lực con người đạt chất lượng cao, trước hết phải có đội ngũ GV vững vàng về chính trị, giỏi về chuyên môn, tận tụy say mê sáng tạo trong nghề nghiệp. Như vậy, về phía nhà trường cần tăng cường bồi dưỡng, nâng cao trình độ GV trên chuẩn; tích cực đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, học gắn với hành để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Đào tạo GV phải gắn với bố trí và sử dụng hợp lý để sớm khắc phục sự thiếu thốn và hẫng hụt giữa các thế hệ GV trong nhà trường hiện nay, đặc biệt đội ngũ GV phụ trách các ngành trọng điểm của trường như CNTT; truyền thông đa phương tiện...Để thực hiện giải pháp này, Trường cần có điều tra cơ bản, có dự báo và giao chỉ tiêu cụ thể cho từng khoa, từng bộ môn trong từng giai đoạn, để trường chủ động tuyển chọn đầu vào đảm bảo chất lượng theo quy định.

Tiến hành đồng bộ, toàn diện việc đổi mới phương pháp giảng dạy, có đánh giá khen thưởng, động viên kịp thời để khuyến khích GV thi đua nâng cao chất lượng giảng dạy. Đồng thời, thực hiện chương trình bồi dưỡng GV thường xuyên bằng nhiều hình

thức để nâng cao phẩm chất, năng lực và chuẩn hóa đội ngũ GV. Bồi dưỡng đội ngũ GV bằng cập nhật kiến thức, bổ sung những thiếu hụt về trình độ trước yêu cầu của đổi mới GDĐH. Công tác bồi dưỡng cần đảm bảo đúng chuyên môn và nghiệp vụ, giữa trình độ lý luận, thực tiễn, giữa nội dung khoa học với kiến thức về phương pháp giảng dạy. Tăng cường ứng dụng CNTT cho CBQL, GV để thực hiện chương trình quản lý giáo dục bằng CNTT và GV có thể ứng dụng CNTT trong giảng dạy sao cho có kết quả. Tạo điều kiện về cơ chế, chính sách cho GV đi học tập nâng cao trình độ ở cả trong và ngoài nước.

- Tự chủ không phải đơn thuần là tập trung vào yếu tố tự chủ, tăng quyền cho hiệu trưởng, mà cần phải trao thêm quyền tự chủ cho các nhà khoa học, GV để khai thác tốt hơn năng lực và tạo môi trường sáng tạo tri thức cho đội ngũ này. Vì vậy, phát triển đội ngũ GV theo hướng tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội; thực hiện tiêu chuẩn CBQL, GV, các nhà nghiên cứu khoa học; nhanh chóng xây dựng quy chế tuyển dụng, làm việc, đề bạt CBQL, GV và nghiên cứu viên để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV trong quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện cho công tác quản lý và điều hành hoạt động của cơ sở GDĐH hiệu quả, huy động các nguồn lực phục vụ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội.

- Yếu tố mấu chốt tạo sự đột phá trong công tác đào tạo, nâng cao chất lượng nhà trường không phải chủ yếu tiếp cận từ góc độ tự chủ về *tổ chức nhân sự, tài chính, tài sản* mà phải tập trung sâu vào tự chủ về *chuyên môn và học thuật.* Do đó, điều kiện tiên quyết thực hiện thành công tự chủ là nhà trường phải thường xuyên đổi mới chương trình đào tạo theo hướng gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, nâng cao kỹ năng thực hành cho cả người dạy và người học; đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng lấy người học làm trung tâm; tăng cường liên kết với doanh nghiệp; liên thông đào tạo giữa các ngành, các trường trong và ngoài nước; mở các ngành học mới theo nhu cầu của thực tiễn và theo hướng đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo… như vậy sẽ giúp tận dụng tối đa vai trò của nguồn lực con người.

- Nhà trường nên thiết lập một hệ thống giáo dục mở, công bằng, bình đẳng, chất lượng, hiệu quả và phục vụ nhu cầu học tập suốt đời; đáp ứng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao, tăng cường ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước; bảo đảm đầu tư công bằng, khách quan, khoa học, công khai, minh bạch, hiệu quả. Nhà trường nên cung cấp các gói dịch vụ đào tạo và chuyển giao khoa học công nghệ theo địa chỉ cụ thể của các bên có nhu cầu trên cơ sở tiềm lực thực tế và điều kiện của mình. Các doanh nghiệp hiện nay cũng ưu tiên ký kết các hợp đồng đào tạo và cung ứng nguồn lao động chất lượng cao theo đúng nhu cầu công việc và vị trí việc làm cụ thể. Làm tốt công tác này, nhà trường vừa giải quyết được vấn đề đầu ra, vừa tạo dựng được niềm tin và nâng cao tính hấp dẫn của các ngành học đối với người học. Khi bản thân nhà trường đáp ứng được nhu cầu của thị trường, của các doanh nghiệp, nhà trường không những nâng tầm vị thế mà còn có được nguồn thu lớn từ việc hợp tác, chuyển giao công nghệ. Như vậy, sẽ có tiềm lực kinh tế để tái đầu tư, phát triển nguồn lực con người cho yêu cầu tự chủ.

- Thực hiện chính sách ưu đãi đối với đội ngũ cán bộ, GV.

Chính sách đối với nhà giáo là vấn đề hết sức quan trọng và nhạy cảm. Kinh nghiệm của các nước phát triển đã chỉ ra rằng, không có sự thành đạt nào lại tách khỏi sự ưu tiên hàng đầu cho giáo dục. Ở phía nhà trường đã có nhiều chính sách đãi ngộ với giáo viên,đặc

biệt là đối với những GV có trình độ cao nhưng theo mặt bằng chung, lương của GV hiện nay còn quá thấp. Chính sách lương, chính sách đãi ngộ phải đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động, theo giá trị sáng tạo của người lao động phức tạp, có như vậy người GV mới yên tâm dồn hết sức lực, trí tuệ và thời gian vào việc dạy học và tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ. Chính sách tiền lương và chính sách ưu đãi phải toàn diện, vừa tác động đến đời sống vật chất, vừa tác động đến đời sống tinh thần của đội ngũ CBQL giáo dục và GV, kích thích được tinh thần tự giác, sáng tạo.

3. KẾT LUẬN

GDĐH ở Việt Nam đang ở trong tình thế cần có sự đột phá về chất lượng và hiệu quả. So với các nước phát triển, có kinh nghiệm hàng trăm năm để thực hiện TCĐH thì chúng ta mới đi được đoạn đường đầu tiên. Tuy nhiên, quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ cũng là thời cơ thuận lợi giúp GDĐH Việt Nam tiếp thu những kinh nghiệm và thành tựu của các nước nhằm rút ngắn khoảng cách phát triển.

Nằm trong xu thế chung, TCĐH ở trường Đại học CNTT&TT Đại học Thái Nguyên là một quá trình phát triển, cần có điều kiện, thời gian để chuyển đổi từ nhận thức, ý thức và văn hóa chất lượng trong hệ thống giáo dục. Một trong những bước đi mà Nhà trường đặt ra đó là chuyển sang mô hình tự chủ đại học hướng tới mục tiêu Đại học số hàng đầu. Trong những bước đi đó buộc Nhà trường cần điều chỉnh, thay đổi một số cơ chế hoạt động; phát huy tối đa vai trò của các nguồn lực… Để thực hiện hóa điều đó có thời cơ và cả thách thức, đòi hỏi Nhà trường sự chủ động, linh hoạt để có thể hoàn thiện được những mục tiêu theo đúng lộ trình đặt ra nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục. Cùng với việc luật hóa công tác này thì vai trò của các nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực con người, sự đổi mới tư duy; sự đồng lòng, quyết tâm và sẵn sàng thay đổi của các cấp lãnh đạo, của cán bộ giảng viên mới có thể giành thắng lợi trong công cuộc tự chủ đại học.

Tài liệu tham khảo

[1] Thái Duy Tuyên (1999), *Những vấn đề cơ bản giáo dục hiện đại,* NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, tr 282.

[2] Trương Giang Long (1997), *Vấn đề phát triển nguồn lực ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Cộng sản, Hà Nội, tr 58.

[3] https://baothainguyen.vn/giao-duc/202211/tao-dong-luc-cho-qua-trinh-tu-chu-dai-hoc-a016a69/

[4] Trần Kiều (2003), *Chất lượng giáo dục; Thuật ngữ, quan niệm,* Tạp chí Giáo dục, Hà Nội, tr 3.

[5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

[6] Uyên Nguyên (8/10/2020), "*Thiết kế hệ thống quản trị đại học ở Việt Nam: Mô hình nào cho tự chủ*", Tạp chí Tia sáng.

Chủ đề 4

NGUỒN LỰC Ý TƯỞNG CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

HƯỚNG TIẾP CẬN MỚI TRONG PHÁT TRIỂN GIẢI PHÁP TỰ ĐỘNG HÓA QUY TRÌNH NGHIỆP VỤ TRƯỚC BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM

Chu Văn Huy
Học viện Ngân hàng

Phạm Xuân Lâm[1]
Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số,
Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Abstract

Currently, Vietnamese universities and colleges are facing an increasing workload related to administration, training and scientific research activities. Meanwhile, many tasks that need to be performed are repetitive in nature, which is not a small part. The application of robotic process automation technology to optimize the way the above workload is handled is expected to bring positive effects. In addition, the study also makes some recommendations to promote the automation process in the context that schools need to continuously innovate, creative, meet the needs of learners and step by step autonomy.

Keywords*: Business Process Automation, Robotic Process Automation, RPA, Autonomy.*

1. GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, rất nhiều ngành công nghiệp, lĩnh vực đã đặt mục tiêu nâng cao năng lực tự động hóa *(Automation capacites)*. Theo (Chakraborty et al., 2023) thì mục tiêu trên được bắt nguồn từ giữa những năm 1970 với điểm khởi đầu là các Hệ thống Hoạch định tài nguyên doanh nghiệp ERP *(Enterprise Resource Planning)* với nhược điểm thiếu khả năng tuỳ biến. Đến giữa thập niên 1980, các doanh nghiệp sử dụng công nghệ Quản lý quy trình nghiệp vụ BPM *(Business Process Management)* được sử dụng với ưu điểm có thể tuỳ biến và hướng API *(API-Driven)*. Từ 2010 trở lại đây, tự động hóa quy trình bằng Robot *(Robotic Process Automation - RPA)* được giới thiệu với nền tảng và API can thiệp độc lập. Hiện RPA đã trở thành thuật ngữ được đề cập nhiều trong các cuộc thảo luận về các công nghệ đột phá có thể được sử dụng trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư được coi là một công nghệ có khả năng giúp tăng cường năng lực tự động hóa quy trình nghiệp vụ trong nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau. RPA được hiểu giống như việc sử dụng chương trình phần mềm đặc biệt thường được gọi là robot phần mềm *(Software Robots, SoftBots hay Bots)* như một "lực lượng lao động ảo" *(Virtualized Workforce)* nhằm thực hiện các công việc thường lệ của con người. Nguyên tắc cơ bản cho phép RPA thay thế con người là bắt chước các tác vụ của con người; đạt được hiệu quả cao nếu khối lượng tác vụ cần thực hiện lớn và có tính chất lặp đi lặp lại. Do đó, các tác vụ muốn được thực hiện bằng RPA cần cụ thể hóa, tường minh, xuất hiện nhiều lần trong quy trình cần thực hiện.

[1] lampx@neu.edu.vn

Đối với lĩnh vực giáo dục, nhiều trường đại học, cao đẳng đã tiến hành việc số hoá dữ liệu, phát triển các ứng dụng để quản lý các dữ liệu số hoá. Tuy nhiên, các hệ thống thường được nhiều đối tác khác nhau phát triển, được phát triển trên nhiều nền tảng công nghệ khác nhau và thường không "nói chuyện" được với nhau. Do đó, có nhu cầu không nhỏ trong thực hiện tích hợp, kết nối các hệ thống nhằm mục tiêu giúp các bộ phận trong nhà trường có thể thực hiện được các nghiệp vụ được phân tích liền mạch. Ngoài việc thực hiện theo cách truyền thống, (Chu & Pham, 2022) đã đưa ra thống kê một số hệ thống thông tin điển hình trong các trường đại học, cao đẳng có thể áp dụng giải pháp RPA như Hệ thống thông tin liên quan tới hoạt động Quản lý đào tạo, Quản lý người học, Thanh tra và Kiểm định chất lượng, Nghiên cứu khoa học, Thư viện, Tài chính kế toán, Quản trị thiết bị, Tổ chức cán bộ, Hành chính tổng hợp, Truyền thông,... Đối tượng được hưởng lợi nếu áp dụng thành công tự động hóa quy trình nghiệp vụ là lãnh đạo nhà trường, nhân viên các phòng ban, giảng viên (GV), sinh viên (SV)... nhờ giảm khối lượng và thời gian thực hiện các công việc đơn giản, nhàm chán, có tính chất lặp đi lặp lại; giúp tập trung vào các công việc cốt lõi đòi hỏi sự sáng tạo.

Nghiên cứu này tập trung trả lời ba câu hỏi nghiên cứu liên quan tới nhu cầu tự chủ trong phát triển giải pháp tự động hóa quy trình nghiệp vụ tại các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam. Cụ thể: *(1) Lựa chọn mô hình nào cho phát triển giải pháp tự động hóa quy trình nghiệp vụ tại các trường đại học, cao đẳng? (2) Các trường đang đứng ở đâu trong tiến trình tự động hóa quy trình nghiệp vụ? (3) Làm sao có thể đưa công nghệ RPA tới gần hơn các trường đại học, cao đẳng tại Việt Nam?*

2. MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN GIẢI PHÁP TỰ ĐỘNG HÓA QUY TRÌNH NGHIỆP VỤ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG

Để duy trì tính cạnh tranh, các trường liên tục tìm cách cải tiến quy trình nghiệp vụ liên quan tới hoạt động quản trị điều hành, đào tạo, nghiên cứu khoa học,…. Thông qua rà soát, đánh giá các quy trình nghiệp vụ hiện hữu, có thể thấy vẫn còn tồn tại các quy trình không được xử lý tốt, chưa tối ưu trong mỗi trường đại học, cao đẳng.

Để thực hiện cải tiến, đổi mới và hướng tới tự động hóa quy trình nghiệp vụ; ngoài lãnh đạo nhà trường sẽ cần sự tham gia tích cực đến từ các Phòng ban (cán bộ)/Khoa (GV, SV) và bộ phận công nghệ thông tin (CNTT) (cán bộ có trình độ công nghệ) tham gia chính vào tiến trình này. Nghiên cứu của (Bygstad, 2017) đã xác định hai cách tiếp cận chính để thực hiện tự động hóa quy trình nghiệp vụ trong một tổ chức/doanh nghiệp đó là *thông qua phát triển giải pháp tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng truyền thống (CNTT hạng nặng - Heavyweight IT)* hoặc *phát triển giải pháp tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt (CNTT hạng nhẹ - Lightweight IT).*

Việc lựa chọn cách tiếp cận nào giúp giải quyết mục tiêu tự động hóa quy trình nghiệp vụ phụ thuộc vào yêu cầu và mong muốn của mỗi tổ chức/doanh nghiệp. Bảng 1 đưa ra một số tiêu chí nhằm đối sánh của 2 cách tiếp cận cơ bản cho việc tự động hóa quy trình nghiệp vụ.

Bảng 1: So sánh một số khía cạnh trong lựa chọn 2 hướng tiếp cận chính liên quan tới tự động hóa quy trình nghiệp vụ

Khía cạnh đề cập	**Tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng truyền thống** (CNTT hạng nặng - Heavyweight IT)	**Tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt** (CNTT hạng nhẹ - Lightweight IT)
Hệ thống phù hợp áp dụng	Hệ thống thực thi hoạt động nghiệp vụ có tương tác với máy chủ dữ liệu	Hệ thống vận hành theo định hướng quy trình nghiệp vụ, tương tác với các ứng dụng đơn giản và tức thời,…
Phụ trách	Bộ phận CNTT	Người dùng có nhu cầu sử dụng, hãng cung cấp giải pháp RPA
Công nghệ sử dụng	Máy tính, máy chủ, cơ sở dữ liệu, công nghệ tích hợp,…	Máy tính, máy tính bảng, điện thoại thông minh,…
Kiến trúc hệ thống	Giải pháp tích hợp toàn diện theo hướng tập trung hoặc phân tán	Giải pháp không xâm lấn, thường chia nhỏ và tìm cách tự động hóa phần phù hợp.
Mức độ xâm lấn	Xâm lấn, tác động chính tới lớp nghiệp vụ và dữ liệu.	Không xâm lấn, tác động chính tới lớp hiển thị
Văn hóa phát triển	Có tính hệ thống, chất lượng và bảo mật	Đổi mới và thực nghiệm
Thách thức	Mức độ phức tạp và chi phí cao	Các hệ thống tách biệt, quyền riêng tư và vấn đề bảo mật

(Nguồn: Đối sánh CNTT hạng nặng và CNTT hạng nhẹ, Bygstad, 2017)

2.1. Tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng truyền thống

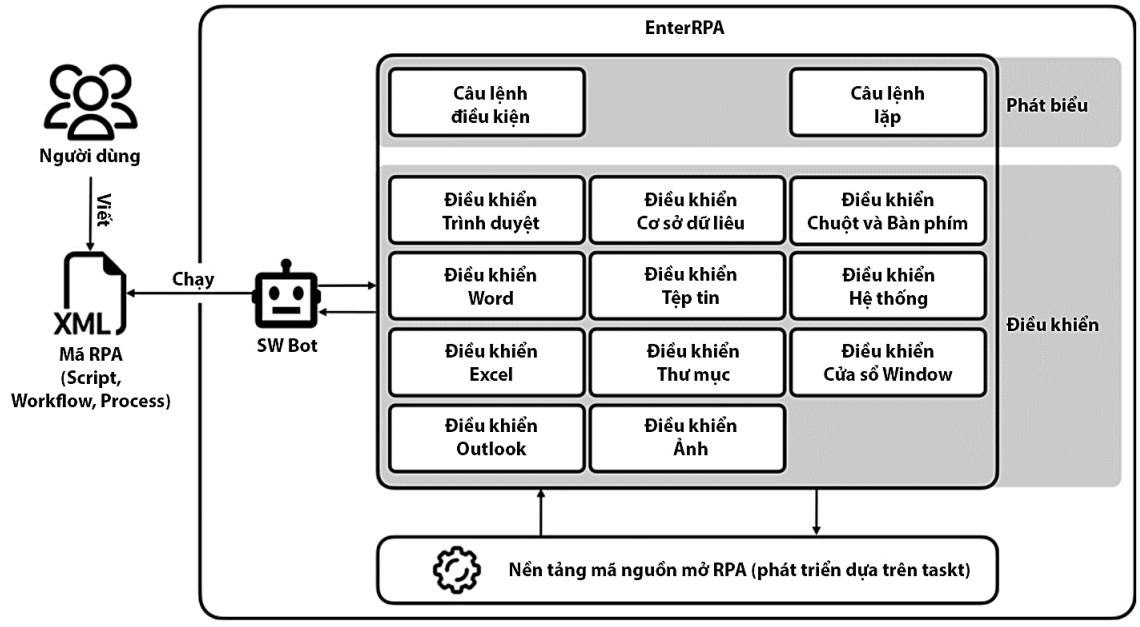
Theo (Bygstad, 2017) thì tự động hóa trình nghiệp vụ theo hướng truyền thống đề cập đến giải pháp được thúc đẩy bởi các chuyên gia CNTT, được hiện thực hóa thông qua kỹ thuật phần mềm. Những giải pháp chính có thể được lựa chọn theo hướng này bao gồm: *(1) Lựa chọn mở rộng hệ thống hiện tại hoặc (2) Lựa chọn mua giải pháp quản lý quy trình nghiệp vụ (BPM - Business Process Management) với phần mở rộng tự động hóa quy trình nghiệp vụ (BPA - Business Process Automation) hoặc (3) Lựa mua giải pháp phần mềm trung gian*. Bằng cách lựa chọn mở rộng hệ thống hiện tại, nhà trường sẽ phải làm việc với các đối tác cung cấp phần mềm để triển khai các dự án nâng cấp hệ thống. Khó khăn có thể gặp phải liên quan tới mức độ sẵn sàng đơn vị hỗ trợ nâng cấp mở rộng, đơn vị phát triển các hệ thống có liên quan đến hệ thống cần nâng cấp mở rộng và chi phí dự án nâng cấp. Phương án lựa chọn mua giải pháp quản lý quy trình nghiệp vụ với phần mở rộng tự động hóa quy trình nghiệp vụ là phương án mang tính bài bản, căn cơ và lâu dài. Tuy nhiên, cách tiếp cận này cần nhiều thời gian để xây dựng nền tảng triển khai, phân tích các nghiệp vụ cần chuyển đổi lên hệ thống mới, thực thi, kiểm thử, nhập dữ liệu từ hệ thống cũ lên hệ thống mới,… Do đó, tiến trình tự động hóa các quy trình riêng lẻ sẽ chậm đi đáng kể. Lựa chọn cuối gắn với phát triển các giải pháp tích hợp hệ thống nhằm kết nối hai hoặc nhiều ứng dụng đã tồn tại. Tuy nhiên, các ứng dụng có thể do nhiều đối tác khác nhau cung cấp, được phát triển trên các nền tảng công nghệ khác nhau, một số phân hệ của ứng dụng có thể được cập nhật thường xuyên,… dẫn tới những thách thức lớn cho đối tác phát triển giải pháp phần mềm trung gian.

Như vậy có thể thấy với cách tiếp cận lựa chọn tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng truyền thống được hỗ trợ chính bởi bộ phận CNTT nhằm thực hiện tích hợp các Hệ thống ERP, các hệ thống thực thi hoạt động nghiệp vụ có tương tác với máy chủ cơ sở dữ liệu,… giúp định hình các quy trình nghiệp vụ mang tính liên tục. Theo hướng

này, các tổ chức cố gắng giải quyết vấn đề các hệ thống bị tách biệt, không "nói chuyện" được với nhau. Tuy nhiên, trong khi các hệ thống ngày một phức tạp, việc đòi hỏi thực hiện tích hợp, đảm bảo bảo mật, khả năng phục hồi hệ thống và ngân sách hợp lý sẽ là những thách thức lớn. Sommerville et al. (2012) chỉ ra rằng khi các hệ thống được tích hợp thành một liên minh các hệ thống, các hệ thống sẽ liên tục giao tiếp trong quá trình vận hành và nguy cơ xảy ra sự cố ngoài ý muốn ngày một cao. Do đó, cũng cần những giới hạn nhất định trong việc thực hiện tích hợp hệ thống.

2.2. Tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt

(Bygstad, 2017) cho rằng tự động hóa trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt đề cập đến giải pháp được thúc đẩy bởi nhu cầu của người dùng *(như lãnh đạo, nhân viên phòng ban, GV,...)*, được thực hiện thông qua các quá trình đổi mới. Giải pháp chính cho lựa chọn này là sử dụng một công cụ tích hợp có mục đích đặc biệt. Mohapatra (2009) coi đây là lối tắt để tự động hóa quy trình nghiệp vụ, vì chúng được xây dựng đặc biệt để tự động hóa quy trình nghiệp vụ và thường cũng có thể được sử dụng bởi những người không chuyên về kỹ thuật.



Hình 1: Kiến trúc của một hệ thống mã nguồn mở RPA điển hình
(Nguồn: Kiến trúc giải pháp nguồn mở EnterRPA, Shin et al., 2023)

Với cách tiếp cận lựa chọn tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt phù hợp với các tác vụ mà CNTT hạng nặng thường không hỗ trợ được, đó là đáp ứng các nhu cầu đơn giản và tức thời của người dùng. CNTT hạng nhẹ thường hỗ trợ các quy trình làm việc với các ứng dụng đơn giản, chi phí rẻ. Ví dụ dễ hiểu nhất của CNTT hạng nhẹ là áp dụng công nghệ RPA, Lacity and Willcocks (2016) cho thấy RPA có thể giúp những người không phải là chuyên gia CNTT cũng có thể triển khai các công cụ tự động hóa hoạt động nghiệp vụ trong quy trình làm việc của giới văn phòng. RPA - một công nghệ tiên tiến được đề cập nhiều ở thời điểm hiện nay, có thể coi là một lựa chọn phù hợp thoả mãn các yêu cầu ở trên. Các giải pháp RPA đều cung cấp cho người dùng khả năng có thể xây dựng các đoạn kịch bản (Script) hoặc luồng công việc *(Workflow)* hoặc quy

trình *(Process)* nhằm thực thi các tác vụ cần tự động hóa *(thường phát biểu dưới dạng mệnh đề If…Then; thực hiện tác vụ lặp đến khi hoàn tất;…)* thông qua sử dụng các thư viện có thể can thiệp vào Hệ thống máy tính, Thư mục, Tệp tin, Trình duyệt Web, Các thiết bị ngoại vi *(Bàn phím, Chuột,…)*, Cơ sở dữ liệu,…

Hướng tiếp cận này, có nhiều ưu điểm như tốc độ triển khai nhanh, áp dụng được cho nhiều bài toán đa dạng, không tác động nhiều đến các hệ thống hiện tại và nền tảng công nghệ thường xuyên được cập nhật. Tuy nhiên, khó khăn lớn trong việc gây dựng đội ngũ phát triển giải pháp có kiến thức và am hiểu về công nghệ mới nổi hay chi phí bản quyền nếu tiếp cận với các giải pháp của các hãng đang dẫn dắt thị trường RPA.

3. LỰA CHỌN CÁCH TIẾP CẬN GIẢI PHÁP TỰ ĐỘNG HÓA QUY TRÌNH NGHIỆP VỤ TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC VIỆT NAM

Ở từng cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng tại Việt Nam, luôn có sự khác biệt về quan điểm, tính quyết liệt trong triển khai ứng dụng CNTT của lãnh đạo; năng lực phát triển các ứng dụng CNTT của bộ phận chuyên trách về công nghệ; khả năng ứng dụng CNTT của cán bộ, nhân viên, GV, SV,… giữa các trường. Sự khác biệt này hiện chịu tác động, rằng buộc bởi cấp độ tự chủ đang hiện hữu tại các trường. Theo (Khuyến, 2021) cho rằng tồn tại 5 cấp độ tự chủ của một trường đại học, đó là *(1) Cơ chế chủ quản; (2) Cơ chế phân quyền quản lý; (3) Cơ chế tự chủ dựa trên quyền làm chủ tập thể; (4) Cơ chế bán tự chủ và (5) Cơ chế tự chủ*.

Với 5 cấp độ tự chủ tương ứng với 5 nhóm trường ở trên, nhóm nghiên cứu tiến hành quan sát để đưa ra đánh giá về mức độ phù hợp trong việc sử dụng giải pháp tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo từng nhóm trường *(với thang điểm thấp nhất là 1 (rất không phù hợp), 2 (không phù hợp), 3 (bình thường), 4 (phù hợp) và cao nhất là 5 (rất phù hợp)*. Qua hoạt động quan sát, có thể thấy đặc trưng ở mỗi cấp độ tự chủ có mối liên hệ với khả năng đầu tư, xây dựng, triển khai liên quan đến các dự án CNTT theo Bảng 2 bên dưới.

Bảng 2: Đánh giá mức độ phù hợp lựa chọn hướng tiếp cận khi thực hiện tự động hóa quy trình nghiệp vụ tại các trường đại học, cao đẳng.

Cấp độ tự chủ của trường	Đặc điểm	Ngân hàng đầu tư dự án CNTT	Bổ sung nhân sự cho bộ phận CNTT	Tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng truyền thống	Tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt
Cơ chế chủ quản	Cơ quan chủ quản thường quyết định hầu hết những việc quan trọng	Rất khó, muốn thực hiện thường phải viết đề án, thời gian lâu chờ đợi phê duyệt lâu	Rất khó, muốn tuyển dụng thường phải gửi đề nghị tuyển nhân sự tới cơ quan chủ quản, thời gian chờ đợi lâu	1/5	4/5
Cơ chế phân quyền quản lý	Cơ quan chủ quản có thỏa thuận bằng văn bản cho phép Hiệu trưởng được quyết định trong một số việc cụ thể (ủy quyền)	Khó, muốn thực hiện thường phải viết đề án, thời gian lâu chờ đợi phê duyệt lâu	Khó, muốn tuyển dụng thường phải gửi đề nghị tuyển nhân sự tới cơ quan chủ quản, thời gian chờ đợi lâu	2/5	4/5

Cơ chế tự chủ dựa trên quyền làm chủ tập thể	Có cơ quan chủ quản và Hội đồng trường. Tuy nhiên, Hội đồng trường là tổ chức quản trị cao nhất, thực hiện chức năng làm chủ của tập thể lao động trong trường.	Thực hiện các dự án dễ hơn. Tuy nhiên vẫn cần xin ý kiến cơ quan chủ quản, thời gian chờ đợi không quá lâu.	Tuyển dụng nhân sự dễ hơn. Tuy nhiên, vẫn phải xin chỉ tiêu từ cơ quan chủ quản, thời gian chờ đợi không quá lâu	3/5	4/5
Cơ chế bán tự chủ	Vẫn chưa xóa bỏ cơ quan chủ quản, có thể tác động lên hoạt động của trường thông qua việc cử đại diện của mình tham gia vào Hội đồng trường chứ không được can thiệp trực tiếp, để trường đại học có quyền tự chủ trong hoạt động của mình.	Hội đồng trường có thể ra chủ trương thực hiện dự án ở mức độ ngân sách nhất định (không nhất thiết phải xin ý kiến của cơ quan chủ quản 100%)	Hội đồng trường có thể ra tuyển dụng nhân sự với số lượng ở mức độ nhất định (không nhất thiết phải xin ý kiến của cơ quan chủ quản 100%)	4/5	4/5
Cơ chế tự chủ	Hội đồng trường là cấp có thực quyền cao nhất trong trường, thực hiện quyền của đại diện chủ sở hữu và các bên có lợi ích liên quan; phân định rõ trách nhiệm giữa hội đồng trường với ban giám hiệu, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, đồng thời đẩy mạnh thực hiện công khai, dân chủ, tôn trọng quyền của tập thể cán bộ, GV	Hội đồng trường chủ động ra chủ trương, quyết định đầu tư cho các dự án quan trọng, có tác động tới hoạt động của nhà trường, không phải xin ý kiến cơ quan chủ quản	Hội đồng trường chủ động ra chủ trương, quyết định tuyển dụng nhân sự phù hợp, không phải xin ý kiến cơ quan chủ quản	5/5	5/5

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá thông qua quan sát từ một số trường đại học, cao đẳng tại Việt Nam, 2023)

Với cơ chế chủ quản: Nhà trường thường khó khăn cho việc đầu tư nguồn lực cho các dự án CNTT do phải xin cơ quan chủ quản phê duyệt với thời gian chờ đợi khá lâu. Do đó, những hệ thống thông tin có sẵn rất khó thực hiện nâng cấp tính năng để thực hiện các hoạt động nghiệp vụ mong muốn. Nhóm nghiên cứu đánh giá việc tiếp cận tự động hóa theo hướng linh hoạt trong trường hợp này ở mức độ phù hợp cao hơn (mức 4/5) so với hướng truyền thống (mức 1/5).

Với cơ chế phân quyền quản lý: Hiệu trưởng có thể thay mặt cơ quan chủ quản phê duyệt những dự án rất nhỏ về ngân sách và nhân sự. Với các dự án cỡ trung bình và lớn thì việc xin và chờ đợi phê duyệt từ cơ quan chủ quản vẫn không có nhiều thay đổi. Nhóm nghiên cứu cũng đánh giá việc tiếp cận tự động hóa theo hướng linh hoạt trong trường

hợp này ở mức độ phù hợp cao hơn (mức 4/5) so với hướng truyền thống dù hướng này đã được cải thiện (mức 2/5).

Với cơ chế tự chủ dựa trên quyền làm chủ tập thể: Hội đồng trường có thể ra các nghị quyết đề xuất thực hiện dự án; được tham dự các cuộc họp cùng cơ quan lãnh đạo chủ chốt của chủ quản thường xuyên; thời gian đề xuất tới phê duyệt được rút ngắn đáng kể. Do đó, tính khả thi trong triển khai các dự án CNTT nói riêng được nâng lên đáng kể. Tuy nhiên, thời gian chờ đợi cũng sẽ tính bằng đơn vị tháng. Nhóm nghiên cứu cũng đánh giá việc tiếp cận tự động hóa theo hướng linh hoạt trong trường hợp này ở mức độ phù hợp cao hơn (mức 4/5) so với hướng truyền thống dù hướng này đã được cải thiện đáng kể (mức 3/5).

Với cơ chế bán tự chủ: Hội đồng trường có thể ra chủ trương thực hiện các dự án với ngân sách và nguồn lực con người ở mức độ nhất định. Việc triển khai các dự án CNTT nói chung và các dự án tự động hóa nói riêng cơ bản thuận lợi nếu nằm trong phạm vi nguồn lực cho phép. Nhóm nghiên cứu cũng đánh giá việc tiếp cận tự động hóa theo hướng linh hoạt trong trường hợp này ở mức độ phù hợp cân bằng (mức 4/5) so với hướng truyền thống (mức 4/5).

Với cơ chế tự chủ: Hội đồng trường có thể ra chủ trương thực hiện các dự án với ngân sách và nguồn lực con người dựa trên nhu cầu thực sự của nhà trường mà không cần xin phép ý kiến cơ quan chủ quản. Điều này giúp triển khai các dự án rất thuận lợi. Nhóm nghiên cứu cũng đánh giá việc tiếp cận tự động hóa theo hướng linh hoạt trong trường hợp này ở mức độ phù hợp cân bằng (mức cao nhất 5/5) so với hướng truyền thống (mức cao nhất 5/5).

Như vậy có thể thấy, việc phấn đấu tự chủ đại học sẽ đem lại nhiều lợi ích cho các trường dù gặp không ít khó khăn do càng tự chủ thì nguồn ngân sách được nhà nước cấp cho các trường càng giảm. Tuy nhiên, việc chủ động trong việc ra quyết định liên quan đến hoạt động của nhà trường giúp các trường có thể đạt bước tiến hiệu quả hơn, mạnh mẽ hơn và xa hơn. Các nguồn lực về tài chính; nguồn lực con người giúp các trường xác định bài toán cần thực hiện, bắt tay ngay vào thực hiện, nhanh chóng thực hiện các dự án cần thiết phục vụ hoạt động của nhà trường. Mặt khác, nếu khéo léo và quyết tâm trong tổ chức, triển khai thực hiện tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt *(hoặc kết hợp song song với hướng truyền thống, tối ưu hoá hướng truyền thống)*, thì nguồn lực về tài chính đem lại có thể tối ưu hơn rất nhiều. Bên cạnh đó, việc từng bước hình thành nhận thức, áp dụng những công nghệ tiên phong như RPA có thể giúp các trường đạt được lợi thế cạnh tranh và sự khác biệt lớn.

4. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NHẰM ĐƯA RPA PHỔ BIẾN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG

Qua những phân tích ở trên, có thể thấy nếu đưa một số công nghệ tiên tiến nhằm thực hiện tự động hóa quy trình nghiệp vụ theo hướng linh hoạt như RPA có thể đem lại nhiều kết quả hữu ích cho các trường đại học, cao đẳng. Mục đích của hoạt động này theo (Chu & Pham, 2022) cho rằng điểm chung của các nghiên cứu đều hướng tới việc phát triển các SoftBot nhằm giúp công việc của các lãnh đạo, nhân viên, GV, học viên của các cơ sở đào tạo tự động hóa các công việc mang tính chất lặp đi lặp lại; các SoftBot tương tác với các hệ thống thông tin của các cơ sở đào tạo *(như Hệ thống học trực tuyến, Hệ thống thông tin thư viện,...)* nhằm phát triển thêm các tính năng mới mà các hệ thống

trước đây chưa có hoặc nếu muốn có phải mất nhiều thời gian, chi phí cho đội phát triển hệ thống.

Tuy nhiên, công nghệ mới mẻ này đang dừng lại ở mức độ thử nghiệm ở một số ít các trường trên thế giới và Việt Nam, các giải pháp không triển khai ở mức độ công nghiệp do cần "đo ni đóng giày" và muốn triển khai được thì cần giải quyết một số vấn đề chính dưới đây.

4.1. Hình thành nguồn nhân lực am hiểu về công nghệ RPA

Để tạo được đội ngũ phát triển các giải pháp RPA thì ngoài công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức, các trường nên bắt đầu tổ chức các khoá học nhằm nâng cao trình độ cho lãnh đạo, bộ phận CNTT và bộ phận nghiệp vụ *(cán bộ, GV,…)* của mỗi trường.

Một nguồn nhân lực quan trọng không kém, giúp triển khai sâu rộng hơn giải pháp RPA không chỉ trong lĩnh vực giáo dục mà còn có thể giúp lan toả ra các lĩnh vực khác đó chính là học viên, SV của các trường. Việc đưa RPA vào giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng dưới hình thức một học phần riêng biệt hoặc lồng ghép vào các học phần liên quan đến đổi mới sáng tạo khởi nghiệp có thể coi là cách tiếp cận phù hợp. Ngoài ra, các trường cũng có thể tính tới phương án đưa RPA lên các môi trường đào tạo trực tuyến như LMS, MOOCs.

4.2. Lựa chọn công cụ triển khai dự án RPA phù hợp

Lựa chọn RPA là hướng đi hay quyết tâm cần thực hiện chưa đủ. Bên cạnh đó, từng trường nên cụ thể hóa hơn nữa bằng việc tìm hiểu và đưa ra lựa chọn sử dụng công cụ triển khai phù hợp nhu cầu, khả năng của mỗi trường. Hiện nay, có hai hướng lựa chọn công cụ để triển khai các dự án RPA, đó là lựa chọn các giải pháp RPA thương mại (License) và RPA nguồn mở (Opensource).

Với giải pháp RPA thương mại (License): Các hãng (như UiPath, Automation Anywhere, Microsoft,…) hiện đã xây dựng tài liệu hướng dẫn sử dụng, phát triển các tính năng khá tốt. Việc tìm hiểu, cài đặt, thử nghiệm thường được hỗ trợ miễn phí hoàn toàn. Chỉ khi đưa hệ thống triển khai thực tiễn (đòi hỏi sử dụng tài nguyên của hãng) thì phí bản quyền được tính tới.

Với giải pháp RPA nguồn mở (Opensource): các nền tảng miễn phí (như taskt, TagUI, UI.Vision, Robot Framework, Open RPA,...) giúp dễ dàng triển khai tự động hóa quy trình nghiệp vụ mà các trường không gặp nhiều vấn đề khó xử liên quan đến phí bản quyền phần mềm; nguồn lực có thể tập trung đầu tư cho hoạt động nghiên cứu, triển khai giải pháp. Tuy nhiên, tài liệu hướng dẫn, các tính năng mới, mức độ thân thiện, mức độ bảo mật,… sẽ khó có thể so sánh với các giải pháp RPA thương mại.

Việc lựa chọn giải pháp RPA thương mại hay RPA nguồn mở phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm mục đích, phạm vi và nhu cầu của trường đại học. Nếu trường đại học muốn triển khai RPA trong các quy trình nghiệp vụ cố định, có tính chất định kỳ và phức tạp, các giải pháp RPA thương mại như có thể là lựa chọn tốt. Các giải pháp này cung cấp nhiều tính năng và chức năng, có sẵn hỗ trợ khách hàng và tài liệu chi tiết, đảm bảo tính ổn định và đáng tin cậy. Tuy nhiên, nếu trường đại học có nhu cầu triển khai RPA cho các quy trình đơn giản, ít phức tạp và cần sự tùy biến linh hoạt, RPA nguồn mở có thể là sự lựa chọn phù hợp hơn. RPA nguồn mở đặc biệt hữu ích trong

trường hợp trường đại học muốn phát triển các giải pháp RPA riêng, tùy chỉnh cho nhu cầu và yêu cầu của trường.

4.3. Đánh giá tính hiệu quả của dự án RPA

Đã có rất nhiều các nghiên cứu thực hiện nhằm giúp đánh giá tính hiệu quả của các dự án RPA khi triển khai trong thực tiễn. Có thể thấy trong các nghiên cứu mang tính chất thực nghiệm, các tác giả thường lựa chọn một số chỉ số mang tính chất định lượng về thời gian *(tổng thời gian thực hiện/tổng thời gian tiết kiệm/... so với thực hiện thủ công)*, chi phí *(tổng chi phí đầu tư/tổng chi phí tiết kiệm/ROI/... so với thực hiện thủ công)*, nguồn lực con người *(số ngày công/nhân sự cắt giảm/... so với thực hiện thủ công)*,… Axmann and Harmoko (2021) thì chỉ ra 5 khía cạnh có thể dùng để đo lường tính hiệu quả của một dự án RPA đó là *Lợi ích đem lại, Sự thích ứng công nghệ, Khả năng sử dụng, Mức độ sẵn sàng của tổ chức, Chi phí*. Meironke and Kuehnel (2022) có đề cập tới 9 thuộc tính giúp đánh giá tính hiệu quả một dự án RPA đem lại đó là *Hiệu quả (EF), Sẵn sàng (AV), Khả năng mở rộng và linh hoạt (SF), Chi phí (C), Chất lượng (Q), Tính tuân thủ (CP), Sự hài lòng của nhân viên và khách hàng (EX, CS), Khả năng tương tác (IO) và Nỗ lực thực thi (IE)*. Ngoài ra, cũng có cách tiếp cận khác trong đánh giá hiệu quả của các dự án RPA, như (Herm et al., 2022) dựa trên ý kiến chuyên gia/người trực tiếp thụ hưởng dự án; hay thông qua các buổi toạ đàm, hội thảo.

Một số phương pháp trên là là gợi ý trong việc đánh giá hiệu quả của các dự án RPA trên thực tế nhằm giúp lãnh đạo các trường đại học, cao đẳng có thể thấy được hiệu quả cụ thể. Từ đó, thêm quyết tâm trong triển khai sâu rộng các dự án RPA trong nhà trường.

4.4. Thách thức và rủi ro có thể phát sinh trong quá trình triển khai dự án RPA

Trước hết có thể thấy, thách thức đầu tiên cần vượt qua đó là tìm ra cá nhân hoặc bộ phận là đầu mối đề xuất và tìm cách thuyết phục lãnh đạo nhà trường, các đơn vị liên quan, cán bộ, nhân viên, GV,… trong việc chấp nhận sử dụng những giải pháp công nghệ tiên tiến phục vụ hoạt động của nhà trường như RPA. Tiếp đó là khảo sát, rà soát và lập kế hoạch tổng thể cho việc triển khai các dự án tự động hóa. Với thách thức này, vai trò của một Kiến trúc sư trưởng như Giám đốc Trung tâm CNTT, Phó Hiệu trưởng phụ trách mảng Công nghệ,… thực sự rất quan trọng trong việc tìm ra nút thắt cần giải quyết.

Khi dự án RPA có thể triển khai dù ở cấp độ nào, việc tìm ra phần việc nào sẽ được thay thế bằng tự động hóa, tiến hành họp và thống nhất điều chỉnh quy trình của các bộ phận nghiệp vụ, việc truyền thông để ổn định tư tưởng nhân viên *(tự động hóa sẽ không ảnh hưởng đến vị trí, nghề nghiệp của họ,...)*, đào tạo nhân viên sau khi phát triển thành công giải pháp là thử thách tiếp theo cần vượt qua. Tuy nhiên, thách thức này có thể nhanh chóng hoàn tất nếu có sự động viên, quan tâm, chỉ đạo sát sao của lãnh đạo các cấp.

Thách thức và rủi ro cuối cùng liên quan đến khía cạnh kỹ thuật, công nghệ. Đó là việc tìm ra công cụ RPA phù hợp để triển khai, đảm bảo tính tương thích khi sử dụng công cụ đó trong giao tiếp với các nền tảng/giải pháp công nghệ khác nhau của nhà trường, xây dựng hướng dẫn sử dụng cụ thể và phải đảm bảo tuyệt đối vấn đề an toàn bảo mật thông tin cho các bên liên quan tới giải pháp.

5. KẾT LUẬN

Bài báo đã chỉ rõ mức độ quan trọng của việc thực hiện tự động hóa quy trình nghiệp vụ, một số cách tiếp cận trong triển khai hoạt động này tại các trường đại học, cao đẳng

ở Việt Nam. Qua đó, các trường có thể định hình và cân đối lựa chọn phù hợp với tình hình thực tiễn của nhà trường. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu cũng đưa ra ba đề xuất liên quan tới các khía cạnh quan trọng cần thực hiện nếu các trường mong muốn có thể triển khai tự động hóa quy trình nghiệp vụ một cách linh hoạt nhằm đạt được mục tiêu liên tục đổi mới, liên tục sáng tạo, đáp ứng tốt nhất nhu cầu của người học trong bối cảnh các trường từng bước tự chủ hiện nay. Tuy nhiên, cũng có nhiều thách thức và rủi ro có thể phát sinh trong quá trình triển khai này, như việc đảm bảo đảm bảo tính linh hoạt và tương thích với các hệ thống hiện có của nhà trường, đảm bảo vấn đề về nhân sự, cũng như đảm bảo tính hiệu quả và tối ưu hóa quy trình nghiệp vụ. Do đó, các trường cần phải đưa ra các cách tiếp cận phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị, đồng thời cân nhắc đầy đủ các rủi ro và thách thức có thể phát sinh trong quá trình triển khai. Những nghiên cứu tiếp theo có thể phát triển tiếp từ bài báo này như phát triển các nền tảng mã nguồn mở RPA hoàn toàn miễn phí để áp dụng trong lĩnh vực giáo dục, hay nghiên cứu mô hình phát triển và vận hành các giải pháp RPA trong lĩnh vực giáo dục.

Tài liệu tham khảo

[1] Axmann, B., & Harmoko, H. (2021). The five dimensions of digital technology assessment with the focus on robotic process automation (RPA). *Tehnički glasnik*, 15(2), pp. 267-274.

[2] Bygstad, B. (2017). Generative innovation: a comparison of lightweight and heavyweight IT. *Journal of Information Technology*, *32*(2), 180-193.

[3] Chakraborty, A., Bhattacharyya, S., De, D., Mahmud, M., & Banerjee, J. S. (2023). Intelligent Automation Framework Using AI and RPA: An Introduction. In *Confluence of Artificial Intelligence and Robotic Process Automation* (pp. 1-13). Springer.

[4] Chu Văn Huy, Phạm Xuân Lâm (2022). *Ứng dụng RPA nhằm thúc đẩy tự động hóa trong công tác quản lý đào tạo*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế: "Chuyển đổi số trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0" do Trường Đại học Thương mại tổ chức tháng 9 tại Hà Nội, NXB Hà Nội.

[5] Herm, L.-V., Janiesch, C., Helm, A., Imgrund, F., Hofmann, A., & Winkelmann, A. (2022). A framework for implementing robotic process automation projects. *Information Systems and E-Business Management*, 1-35.

[6] Lê Viết Khuyến (2021), *Phân biệt 5 cấp độ của cơ chế tự chủ đại học*. Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 31/10/2021.

[7] Lacity, M. C., & Willcocks, L. P. (2016). Robotic Process Automation at Telefónica O2. *MIS Q. Executive*, *15*.

[8] Meironke, A., & Kuehnel, S. (2022). How to Measure RPA's Benefits? A Review on Metrics, Indicators, and Evaluation Methods of RPA Benefit Assessment.

[9] Mohapatra, S. (2009). *Business process automation*. PHI Learning Pvt. Ltd.

[10] Shin, J., Lee, S., Seo, H., Im, J.-S., Cho, H., & Hwang, M.-H. (2023). EnterRPA: Open-Source Robotic Process Automation for Enterprise. *전기학회논문지*, *72*(3), 419-427.

[11] Sommerville, I., Cliff, D., Calinescu, R., Keen, J., Kelly, T., Kwiatkowska, M., Mcdermid, J., & Paige, R. (2012). Large-scale complex IT systems. *Commun. ACM*, *55*(7), 71–77. https://doi.org/10.1145/2209249.2209268.

NGHIÊN CỨU VỀ THỰC TRẠNG HỌC TẬP THEO PHƯƠNG PHÁP NANO-LEARNING CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

Nguyễn Phương Nam
Phạm Xuân Lâm
Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số,
Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Nguyễn Thị Huyền
Viện Sư phạm Kỹ thuật,
Đại học Bách Khoa Hà Nội

Tóm tắt

Nghiên cứu về thực trạng học tập theo phương pháp nano-learning của sinh viên đại học được thực hiện nhằm mục đích đánh giá tần suất sử dụng phương pháp học tập nano-learning của sinh viên đại học và hiệu quả của phương pháp này trong việc cải thiện kết quả học tập của sinh viên. Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp khảo sát trực tuyến để thu thập thông tin từ 117 sinh viên Trường đại học kinh tế quốc dân. Kết quả cho thấy rằng phương pháp học tập nano-learning được sử dụng phổ biến bởi sinh viên đại học, đặc biệt là trong việc học tập các khái niệm và kiến thức cơ bản

***Từ khóa**: Phương pháp học tập, Nano-learning,*

Abstract

The study on the current status of nano-learning method in university students was conducted to evaluate the frequency of using nano-learning method among university students and its effectiveness in improving students' outcome. The study used an online survey to collect information from 117 students at the National Economics University. The results showed that the nano-learning method was widely used by university students, especially in learning basic concepts and knowledge.

***Keywords**: Learning method, Nano-learning*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nano-learning là một phương pháp học cho phép người dạy tạo ra các bài học ngắn gọn và truyền tải đến học viên trong các khung thời gian ngắn hơn. Mỗi bài học sẽ tập trung vào một chủ đề duy nhất và được cá nhân hóa để phù hợp với yêu cầu của học viên. Theo định nghĩa trong Từ điển Cambridge, thuật ngữ "nano" dùng để chỉ một phần tỷ của một đơn vị cụ thể và có kích thước cực kỳ nhỏ. Tiền tố "nano" cũng được bao gồm trong Hệ đơn vị quốc tế và được sử dụng để tạo tên và ký hiệu cho các đơn vị thập phân. Bằng cách hiểu đúng định nghĩa của thuật ngữ "nano", ý nghĩa và các khái niệm thiết yếu của nano-learning có thể được hiểu dễ dàng hơn [1]

Nano-learning, dựa trên các nguyên tắc của công nghệ nano, chứa các bài học nhỏ và riêng biệt. Nano-learning có thể được định nghĩa là học một bài học trong vòng chưa đầy một hoặc hai phút. Người học sẽ học những bài học dạng nano-learning theo một quá trình giáo dục liên tục, điều này nghĩa là người học sẽ có được kiến thức mà không cần

mất quá nhiều thời gian trong một ngày. Nano-learning cung cấp các modules học tập ngắn, trong đó các thông tin hữu ích tối đa được nén lại hoặc giảm bớt các thông tin dư thừa. Vì mỗi khóa học nano chỉ kéo dài trong vài giây đến một phút, chúng phù hợp để giải thích một chủ đề hẹp hoặc làm rõ các khía cạnh nhất định của một chủ đề rộng. Đây là một phương pháp tốt để thay thế cho nội dung học tập dài có thể kéo dài hàng giờ.

Với sự phát triển công nghệ hiện tại, người dùng có thể áp dụng phương pháp Nano-learning để cung cấp bài học một cách nhanh chóng để truy cập thông tin khi cần thiết ở bất cứ đâu. Nano-learning giảm nội dung cần thiết và làm cho nội dung ngắn gọn, súc tích, đảm bảo tiếp thu kiến thức và kỹ năng nhanh chóng và hiệu quả. Nội dung nano-learning cũng có thể bao gồm nhiều dạng khác nhau như văn bản, âm thanh, video, câu đố tương tác cũng như flashcards hoặc bản trình bày. Điều này giúp đa dạng hóa nội dung học, giúp người dùng hứng thú hơn với việc học.

Có một phương pháp học tương đồng với Nano-learrning là Micro-learning. Micro-learning cũng nén nội dung học lại thành những bài học ngắn, có thể tiếp thu chỉ trong vài phút. Nano-learning có nhiều điểm tương đồng với microlearning và cả hai đều mang lại lợi ích cho người học [6,7,8,9]. Microlearning cung cấp nội dung trong các phần nhỏ, có kích thước nhỏ về một chủ đề cụ thể, Nano-learning chia nhỏ các mô-đun này hơn nữa thành nội dung thậm chí còn ngắn hơn, chỉ trong vài giây đến vài phút. Nano-learning cũng sử dụng các tài liệu đọc ngắn, chẳng hạn như công thức hoặc định nghĩa, điều này giúp người học hiểu các khái niệm phức tạp dễ dàng hơn do thời lượng ngắn hơn. Hiện tại có rất nhiều công cụ hỗ trợ phương pháp này như các phần mềm Quizlet, Anki, Memrises, Duolingo [2, 3,12]. Các nội dung học được lặp lại đều dựa trên lý thuyết về Spaced Repetition [11].

Nhóm nghiên cứu đã lựa chọn mẫu điều tra ngẫu nhiên sinh viên (SV) đang theo học tại trường đại học Kinh tế Quốc Dân. Sau khi gửi Form khảo sát đến các lớp, nhóm nghiên cứu đã thu được 117 phiếu phản hồi. Tiến hành nhập số liệu và sàng lọc phiếu điều tra, kết quả cho thấy có 94 phiếu hợp lệ đúng với mục đích khảo sát, trong khi đó 23 phiếu trả lời đã được loại bỏ vì không đáp ứng được yêu cầu của khảo sát (câu trả lời bị mâu thuẫn hoặc không hợp lệ).

Nhóm nghiên cứu làm khảo sát để trả lời các câu hỏi:

- Các ứng dụng Nano-learning có giúp SV tiết kiệm thời gian học tập hay không?

- SV đánh giá như thế nào về tính linh hoạt và khả năng sử dụng các ứng dụng Nano-learning trên các thiết bị khác nhau?

- Các ứng dụng Nano-learning có hữu ích và tiềm năng trong việc cải thiện chất lượng giáo dục và nâng cao hiệu quả học tập của SV không?

- Tỷ lệ SV tiếp tục sử dụng các ứng dụng Nano-learning trong học tập là bao nhiêu?

2. NỘI DUNG

2.1. Đánh giá độ tin cậy của dữ liệu

Trong nghiên cứu định lượng, đo lường các biến số lớn và phức tạp đòi hỏi sự cẩn trọng và chính xác trong việc lựa chọn thang đo. Không thể dựa trên các thang đo đơn giản như một câu hỏi đơn lẻ mà cần phải sử dụng các thang đo chi tiết hơn, bao gồm nhiều câu hỏi quan sát, hiểu rõ được tính chất của nhân tố lớn. Tạo các biến con của nhân tố A

trong bảng câu hỏi nghiên cứu (x1, x2, x3, x4, x5...) là một cách để đo lường tính chất của nhân tố A bằng cách đo lường các biến quan sát nhỏ hơn. Tuy nhiên, không phải tất cả các biến quan sát đều phù hợp và phản ánh được khái niệm của nhân tố A, do đó cần có công cụ để kiểm tra và lựa chọn biến quan sát để đưa vào thang đo.

Công cụ kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha là một phương pháp quan trọng trong định lượng hóa nghiên cứu. Nó giúp đánh giá mức độ tương quan giữa các biến quan sát, từ đó xác định được biến nào đóng góp vào việc đo lường khái niệm của nhân tố mẹ và biến nào không. Kết quả Cronbach's Alpha cho thấy mức độ đồng nhất của các biến quan sát, nếu kết quả này cao, có nghĩa là thang đo của nhân tố mẹ rất tốt và các biến quan sát đã thể hiện được đặc trưng của nhân tố mẹ. Có rất nhiều bài công bố đã cho rằng một thang đo tốt nên có độ tin cậy Cronbach’s Alpha từ 0.7 đến 0.95 . Tuy nhiên, một số nguồn cũng cho rằng >0.6 là một hệ số có thể chấp nhận được. [2]

Đánh giá kết quả Cronbach's Alpha yêu cầu đánh giá 2 tiêu chí sau:

1. Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo cần nằm trong khoảng 0.6 – 0.95
2. Hệ số Corrected Item – Total Correlation của từng biến quan sát càng cao càng tốt.

Ở trong khảo sát này, nhân tố mẹ là thực trạng, độ hiệu quả của các ứng dụng Nano-learning. Các biến quan sát chính là những câu hỏi người dùng đánh giá về các ứng dụng Nano-learning như độ tiếp thu, sự linh hoạt và tiện lợi hay độ tiết kiệm thời gian.

Hệ số độ tin cậy Cronbach's Alpha bằng 0.893 > 0.6. Các biến quan sát đều có tương quan biến - tổng (Corrected Item – Total Correlation) lớn hơn 0.3. Thang đo đạt độ tin cậy, tất cả mọi biến quan sát đều có ý nghĩa giải thích tốt cho nhân tố mẹ (Thực trạng & Độ hiệu quả của các ứng dụng Nano-learning phổ biến).

2.2. Phân tích tương quan dữ liệu

Mối tương quan tuyến tính giữa hai biến được xác định bởi sự xuất hiện của một đường thẳng khi biểu diễn giá trị của 2 biến quan sát trên mặt phẳng Oxy [18]. Hệ số tương quan Pearson (ký hiệu r) là một công cụ thống kê được sử dụng để đo lường mức độ mạnh yếu của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Nếu một hoặc hai biến không phải biến định lượng (ví dụ: biến định tính, biến nhị phân, ...), phân tích tương quan Pearson sẽ không được thực hiện trên các biến đó.

Hệ số Pearson r có giá trị trong khoảng từ -1 đến 1:

- r tiến về 1, -1: tương quan tuyến tính càng mạnh, càng chặt chẽ. Tiến về 1 là tương quan dương, -1 là tương quan âm.
- r càng tiến về 0: tương quan tuyến tính càng yếu.
- r = 1: tương quan tuyến tính tuyệt đối, khi biểu diễn trên đồ thị phân tán Scatter như hình vẽ ở trên, các điểm biểu diễn sẽ nhập lại thành 1 đường thẳng.
- r = 0: không có mối tương quan tuyến tính. Khi này sẽ có 2 trường hợp, không có một mối liên hệ nào giữa hai biến hoặc giữa chúng có mối liên hệ phi tuyến.

Andy Field (2009) khẳng định để đánh giá mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến bằng hệ số Pearson, cần kiểm tra giả thuyết xem hệ số tương quan có ý nghĩa thống kê hay không [18]. Nếu sig < 0.05, cặp biến có tương quan tuyến tính; nếu sig > 0.05, các cặp biến không có tương quan tuyến tính.

Khi xác định hai biến có tương quan tuyến tính (sig < 0.05), thông qua giá trị |r| (trị tuyệt đối), ta sẽ xem mối tương quan này mạnh hoặc yếu:

- |r| < 0.1: tương quan rất yếu
- |r| < 0.3: tương quan yếu
- |r| < 0.5: tương quan trung bình
- |r| ≥ 0.5: tương quan mạnh

Nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính giữa biến phụ thuộc và những biến độc lập, thực hiện phân tích tương quan Pearson trên phần mềm IBM SPSS 20 [12]. Kết quả kiểm định cho thấy:

1. Các biến độc lập có tương quan tuyến tính (sig < 0.05) => Các cặp biến có tương quan tuyến tính với nhau.

2. Ký hiệu ** cho biết rằng các cặp biến này có sự tương quan tuyến tính ở mức tin cậy đến 99% (tương ứng mức ý nghĩa 1% = 0.01).

3. Trị tuyệt đối của các hệ số tương quan > 0.5 => Các biến có mối tương quan mạnh.

2.3. Đặc điểm của các đối tượng tham gia điều tra

Nhóm nghiên cứu đã tìm hiểu và lên danh sách những ứng dụng Nano-learning phổ biến hiện nay trên thế giới. Kết quả cho thấy khoảng 78%, ứng dụng có số lượng sử dụng nhiều nhất là Kahoot, tiếp theo là Duolingo với 71.3% và Quizlet với 73.4%, và Elsa với 30.9%. Trong khi đó, những ứng dụng được sử dụng ít nhất là các mạng xã hội và Tinycards, chỉ chiếm khoảng 1.1% trong số các ứng dụng được khảo sát. Điều này cho thấy sự ưa chuộng của các ứng dụng cụ thể và cũng có thể đưa ra những hướng phát triển cho các nhà cung cấp dịch vụ trong lĩnh vực Nano-learning.

Sau đó, nhóm nghiên cứu đã khảo sát các môn học mà người dùng đã học thông qua các ứng dụng Nano-learning. Kết quả cho thấy hầu hết SV sử dụng các ứng dụng Nano-learning để học tiếng Anh, với hơn 97% SV. Tuy nhiên, những môn học khác như Toán học, Khoa học và Lịch sử cũng được một số SV sử dụng với tỷ lệ lần lượt là khoảng 34%, 29% và 21%. Kết quả này cho thấy sự phổ biến của nhu cầu học tiếng Anh và cũng đồng thời cho thấy sự đa dạng của nhu cầu học của SV thông qua các ứng dụng Nano-learning.

Nhằm tìm hiểu rõ hơn về các mục đích sử dụng Nano-learning, nhóm nghiên cứu đã đặt ra hai câu hỏi về mục đích sử dụng khác nhau. Đầu tiên, nhóm khảo sát người dùng về lý do sử dụng các nền tảng Nano-learning. Sau đó, khảo sát yêu cầu người dùng tự lựa chọn các mục đích sử dụng phù hợp nhất với bản thân từ một danh sách các mục đích có sẵn. Đối với các lý do ưa chuộng phương pháp học tập này, kết quả cho thấy, phần lớn SV (hơn 80%) sử dụng các ứng dụng, phần mềm Nano-learning để cải thiện khả năng nghe và nói tiếng Anh của mình. Điều này cho thấy rằng nhu cầu học tiếng Anh vẫn rất cao trong cộng đồng SV. Lý do tiếp theo là cải thiện khả năng đọc/viết tiếng Anh, với 64% và 62% số SV tương ứng. Bên cạnh đó, cũng có nhiều SV, cụ thể khoảng 45% sử dụng các ứng dụng để giải trí kết hợp học tập thụ động. Ngoài ra, 42% SV sử dụng các ứng dụng để chuẩn bị cho kì thi, và 31% SV sử dụng để học các kỹ năng sống. Nhìn chung, các ứng dụng Nano-learning đang được sử dụng phổ biến trong cộng đồng SV để

cải thiện khả năng tiếng Anh và học các kỹ năng sống, nhưng cũng được sử dụng như một phương tiện giải trí kết hợp học tập thụ động.

Liên quan đến sự tự đánh giá của người dùng về sự phù hợp của các mục đích sử dụng Nano-learning với bản thân. Dữ liệu cho thấy rằng cải thiện các kỹ năng tiếng Anh vẫn là ưu tiên hàng đầu của SV, với hơn 67% số SV. Tuy nhiên, 53% tổng số SV đã đánh giá rằng việc sử dụng các ứng dụng này để học một khái niệm mới trong một lĩnh vực là phù hợp với mục đích của họ. Chỉ có khoảng 35% số SV cho rằng việc sử dụng Nano-learning để giải quyết các dạng bài tập và học các kỹ năng là phù hợp với mục đích học tập của bản thân. Những mục đích khác như học và chơi cùng nhau hoặc học cách tạo một slide thuyết trình cơ bản chỉ chiếm hơn 1% tổng số SV. Từ kết quả này, có thể thấy rằng các SV đánh giá cao khả năng giúp đỡ của các ứng dụng Nano-learning trong việc học các khái niệm mới, thay vì chỉ giới hạn ở việc nâng cao các kỹ năng tiếng Anh.

Cuối cùng, trong khảo sát này, SV cũng được yêu cầu đánh giá phương pháp sử dụng các phần mềm và ứng dụng Nano-learning. Kết quả cho thấy hầu hết các SV (khoảng 89%) sử dụng các phần mềm và ứng dụng Nano-learning để tự học. Chỉ có khoảng lần lượt 18% và 27% SV sử dụng các ứng dụng này để học cùng nhóm hoặc vì yêu cầu của giảng viên. Điều này cho thấy rằng hầu hết các SV có xu hướng sử dụng các ứng dụng Nano-learning để tự học, trong khi một số ít sử dụng chúng để học cùng bạn bè hoặc do yêu cầu của giảng viên. Tuy nhiên, ít hơn 2% số SV cho biết muốn sử dụng các ứng dụng này để đi kèm với giải trí hoặc học nhóm nhưng chưa có người để học cùng, điều này cần được cân nhắc để cung cấp cho SV các cơ hội học tập nhóm tốt hơn.

2.4. Đánh giá của người dùng về các ứng dụng, phần mềm Nano-learning

Sau khi đưa ra những câu hỏi về các ứng dụng Nano-learning và mục đích sử dụng, cuối cùng nhóm đã tiến hành khảo sát đánh giá của SV về các ứng dụng và phần mềm Nano-learning, nhằm tìm hiểu mức độ sử dụng và đánh giá của người dùng về tính hiệu quả, phù hợp của các công cụ này trong việc hỗ trợ học tập. Các kết quả khảo sát này sẽ cung cấp thông tin quan trọng để đưa ra những khuyến nghị, kết luận về việc sử dụng các công cụ Nano-learning trong học tập. Ở trong những câu hỏi khảo sát đánh giá này, SV sẽ phản hồi dựa theo các mức độ "Rất giúp ích", "Tương đối giúp ích", "Không chắc chắn", "Không giúp ích", "Có hại" và "Dễ gây mất thời gian".

Câu hỏi đánh giá đầu tiên nhóm nghiên cứu đưa ra cho người dùng là đánh giá mức độ hiệu quả về thời gian của các ứng dụng Nano-learning. Từ kết quả thu được, có thể thấy khoảng hơn ¾ số lượng SV tham gia đồng ý rằng việc dùng các ứng dụng Nano-learning giúp họ tiết kiệm được thời gian hơn so với các hình thức khác. Trong số đó, khoảng 48% cho rằng các ứng dụng "Tương đối giúp ích" và khoảng 33% số SV đã chọn "Rất giúp ích" trong việc tiết kiệm thời gian học tập. Tuy nhiên, khoảng ít hơn ¼ số SV còn lại không chắc chắn hoặc cho rằng việc sử dụng các ứng dụng đó lại không giúp họ tiết kiệm thời gian. Trong đó, khoảng 16% SV không chắc chắn liệu các ứng dụng Nano-learning có thể giúp họ tiết kiệm thời gian hay không và chỉ có khoảng 3% SV phản hồi rằng sử dụng các ứng dụng này không có lợi cho họ. Kết quả khảo sát cho thấy đa số SV đồng ý rằng ứng dụng Nano-learning có thể giúp tiết kiệm thời gian học tập, tuy nhiên vẫn có một số SV không đồng ý hoặc không chắc chắn về hiệu quả của các ứng dụng đó không chắc chắn về hiệu quả của các ứng dụng đó.

Tiếp theo, nhóm đưa ra câu hỏi về sự tập trung và tiếp thu kiến thức của SV khi sử dụng các ứng dụng Nano-learning. Từ số liệu khảo sát, ta có thể thấy khoảng 79.8% SV cho rằng các ứng dụng Nano-learning giúp ích trong việc giúp tập trung và tiếp thu kiến thức tốt hơn. Trong số đó, khoảng 50% cho rằng các ứng dụng "Tương đối giúp ích" và khoảng 29% số SV đánh giá rằng các ứng dụng "Rất giúp ích" trong việc tiết kiệm thời gian học tập. Ngược lại, khoảng 19% số SV còn lại không chắc chắn về việc các ứng dụng đó có giúp ích hay không và 1% cho rằng không giúp ích. Từ kết quả này, ta có thể thấy phản hồi tích cực từ hầu hết các SV, không có phản hồi tiêu cực về các ứng dụng trong việc giúp tiếp thu kiến thức tốt hơn, và chỉ với một phần nhỏ số SV không chắc chắn về lợi ích của các ứng dụng.

Tiếp theo, về tính tiện lợi và linh hoạt của các ứng dụng, có khoảng 86% SV đồng ý, phản hồi tích cực về vấn đề này. Từ số liệu khảo sát, có khoảng 42% SV trả lời "Tương đối giúp ích" và khoảng 44% trả lời "Rất giúp ích". Điều này chứng minh rằng đa số SV đều có trải nghiệm tích cực với những ứng dụng Nano-learning. Tuy nhiên, cũng có một số SV không chắc chắn hoặc phản hồi rằng các ứng dụng này không giúp ích cho họ. Có khoảng 11% SV không chắc chắn về vấn đề này và 1% cho rằng các ứng dụng Nano-learning không có tính tiện lợi, linh hoạt cao.

Sau khi thu thập ý kiến đánh giá của SV về sự hữu ích của các ứng dụng Nano-learning, nhóm nghiên cứu tiếp tục đưa ra câu hỏi thăm dò về khả năng tiếp tục sử dụng các ứng dụng này. Kết quả cho thấy rằng có hơn 83% SV phản hồi tích cực về việc tiếp tục sử dụng các ứng dụng Nano-learning để hỗ trợ quá trình học tập của mình. Tuy nhiên, khoảng 17% SV còn lại lại không chắc chắn hoặc cho rằng họ sẽ không tiếp tục sử dụng các ứng dụng này. Từ kết quả khảo sát này, có thể kết luận rằng đa số SV đều đánh giá tích cực về sự hữu ích của các ứng dụng Nano-learning và sẵn sàng tiếp tục sử dụng chúng để nâng cao hiệu quả học tập của mình.

4. KẾT LUẬN

Dựa trên những phân tích và kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu, có thể rút ra được một số kết luận về sự hữu ích và tiềm năng của các ứng dụng Nano-learning đối với việc học tập của SV. Đầu tiên, các ứng dụng Nano-learning được đánh giá cao về thời gian và độ tiếp thu kiến thức, cho phép SV tiếp cận với nhiều kiến thức mới một cách nhanh chóng, dễ dàng. Điều này phù hợp với nhu cầu của SV trong việc tìm kiếm và tiếp thu kiến thức một cách hiệu quả trong thời gian ngắn. Thứ hai, sự linh hoạt của các ứng dụng Nano-learning cũng được đánh giá cao bởi khả năng sử dụng và truy cập trên nhiều thiết bị khác nhau. SV có thể sử dụng các ứng dụng này trên các thiết bị di động, máy tính bảng, giúp tiết kiệm thời gian và thuận tiện hơn cho việc học tập. Cuối cùng, từ kết quả khảo sát, có thể thấy rằng hầu hết SV đều đánh giá cao sự hữu ích của các ứng dụng Nano-learning và sẽ tiếp tục sử dụng chúng để phục vụ mục đích học tập của mình. Điều này cho thấy tiềm năng và tầm quan trọng của các ứng dụng Nano-learning trong việc cải thiện chất lượng giáo dục đồng thời nâng cao hiệu quả học tập của SV. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng vẫn còn một số SV không chắc chắn hoặc không muốn sử dụng các ứng dụng này. Điều này có thể là do yếu tố cá nhân như sở thích hoặc phong cách học tập khác nhau, hoặc do sự thiếu hiểu biết và kỹ năng sử dụng các ứng dụng này. Do đó, cần tiếp tục nghiên cứu và phát triển các ứng dụng Nano-learning để tối đa hóa tiềm năng của chúng trong việc hỗ trợ và nâng cao hiệu quả học tập của SV.

Tài liệu tham khảo

[1] Aburizaizah, S.J. and T.A. Albaiz (2021), *Review of the Use and Impact of Nano-Learning in Education*, in 4th International Conference on Research in Education.

[2] Adeniran, A (2019), *Application of Likert scale's type and Cronbach's alpha analysis in an airport perception study*, Scholar Journal of Applied Sciences and Research, 2(4): p. 1-5.

[3] Contributors, W, *Quizlet*, in Wikipedia. Wikipedia.

[4] Dung, B.T.T (2021), *Anki là gì? Học ngôn ngữ dễ dàng thông qua công cụ Flashcard*. thegioididong.com.

[5] Fahey, J. and M Ramos (2015), *Nano-learning: An Exciting New Tool for Professional Development*, AAA (Association for Accounting Administration).

[6] Gautham, A. (2018), *Is microlearning and Nano-learning same or different*, Recuperado em, 21.

[7] Joseph Rene Corbeil, B.H.K (2021), *Maria Elena Corbeil, Microlearning in the Digital Age The Design and Delivery of Learning in Snippets.*: New York Routledge, Taylor & Francis Group.

[8] Sheikh, M (2022), *Microlearning and Nano-learning*: Similarities, Differences, and the Future of Learning.

[9] Masie, E (2006), *Nano-Learning: miniaturization of design*, Chief Learning Officer,. 5(1): p. 17.

[10] Settles, B (2016), *How we learn how you learn*, duolingo blog.

[11] Nguyễn, L (2022), *Spaced repetition là gì? Tìm hiểu phương pháp học Spaced repetition*, Nhật Phúc blog.

[12] Pham, L (2023), *Phân tích tương quan Pearson trong SPSS*, Pham Loc Blog.

Chủ đề 5

NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

CHATGPT SẼ LÀ TÁC NHÂN CHÍNH THÚC ĐẨY ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG THỜI ĐẠI 4.0

Lê Đức Ngọc[1]

Trung tâm Nghiên cứu-Chuyển giao Khoa học-Công nghệ giáo dục đại học thuộc Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Abstract

After introducing three articles on ChatGPT by foreign scholars, the author has summarized their statements and proposed some solutions that need to be implemented to exploit the positive values and limit the negative impacts of ChatGPT. The author also attemptd to explains why ChatGPT will be the main agent for promoting innovation in Higher Education in the 4.0 era.

***Keywords**: ChatGPT, positive and negative values, key actors, innovation in higher education*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Để đưa ra nhận định thể hiện ở tiêu đề bài tham luận này, tôi đã tham khảo hơn hai chục tài liệu công bố gần đây nhất về ChatGPT. Tuy nhiên, tôi chỉ xin giới thiệu 3 tài liệu, thể hiện ba góc nhìn khác nhau về ChatGPT để chúng ta cùng tham khảo sau đây:

Ngày 13 tháng 2 năm 2023 Kate Rogerson đã viết một bài đăng trên comm100 có nội dung như sau:

ChatGPT là gì?

ChatGPT là một chatbot được tạo bởi OpenAI, xây dựng dựa trên mô hình ngôn ngữ lớn. Giống như các bot AI khác, ChatGPT hoạt động bằng cách học sâu để trả lời một đề xuất trò chuyện bằng văn bản. Điều khác biệt nhất giữa ChatGPT và với các chatbot khác là quy mô. Trong khi hầu hết các chatbot AI được đào tạo dựa trên một bộ dữ liệu giới hạn, cụ thể. Chẳng hạn như cơ sở tri thức của một trường đại học. Còn ChatGPT được đào tạo trên bộ dữ liệu khổng lồ hàng trăm gigabyte dữ liệu văn bản từ Internet. ChatGPT có thể phản hồi đề xuất trò chuyện theo cách mà người dùng cảm thấy rất giống con người. Đáng chú ý nhất là ChatGPT có thể tạo nội dung mới bằng cách sử dụng ngữ cảnh của các tác phẩm mà nó đã được đào tạo. Giáo dục đại học (GDĐH) đã chứng kiến tác động đáng kể từ ChatGPT khi các trường học phải chật vật để nhận ra những sinh viên (SV) sử dụng AI nhằm gian lận. Chỉ với một đề xuất ngắn, ChatGPT có thể tạo toàn bộ bài luận đại học, viết mã, giải các bài toán phức tạp và thậm chí viết thơ.

Với tất cả những khả năng này, thật dễ dàng để thấy ChatGPT và AI có thể quan trọng như thế nào ở các lĩnh vực khác nhau trong tương lai. Giống như với bất kỳ sản phẩm công nghệ mới nào, ChatGPT cũng đi kèm với những rủi ro đáng kể mà chỉ mới bắt đầu được hiểu rõ. Tiếp đây chúng ta sẽ xem xét một số lợi ích hàng đầu của ChatGPT dành cho trình độ sau THPT và một số rủi ro liên quan.

[1] ngocld2000@gmail.com

Lợi ích

1. Hỗ trợ ngay lập tức

ChatGPT cung cấp cho SV sự hỗ trợ ngay lập tức khi họ cần. SV có thể đặt câu hỏi và nhận câu trả lời nhanh chóng mà không cần phải đợi phản hồi từ con người. Vì ChatGPT hoạt động 24/7 trên Internet, điều này cũng có nghĩa là SV có thể truy cập thông tin và hỗ trợ bất cứ lúc nào.

2. Phản hồi được cá nhân hóa

Do khả năng của ChatGPT trong việc tạo phản hồi bằng các loại văn bản phức tạp khá giống con người, ChatGPT có thể cung cấp các phản hồi được cá nhân hóa cao dựa trên nhu cầu của từng SV. So với các loại công cụ AI khác, ChatGPT không chỉ có thể cung cấp câu trả lời mà SV đang tìm kiếm mà còn có thể trình bày câu trả lời đó theo cách hữu ích nhất cho SV.

3. Tiết kiệm chi phí và hiệu quả

Việc cung cấp ChatGPT cho GDĐH có thể giúp các tổ chức phân bổ nguồn lực hiệu quả hơn bằng cách cho phép nhân viên hỗ trợ tập trung vào công việc phức tạp hơn, trong khi ChatGPT xử lý các yêu cầu và nhiệm vụ thông thường. Như vậy, với hầu hết các nhiệm vụ được giảm tải do bot, các trường học cũng có thể tiết kiệm được chi phí bằng cách giảm nhu cầu về nhân viên hỗ trợ công việc thông thường.

4. Tính linh hoạt và khả năng tiếp cận

Độ rộng lớn của dữ liệu mà ChatGPT đã được đào tạo có nghĩa là ChatGPT có thể dễ dàng trả lời các loại câu hỏi mới và các nhu cầu khác nhau của SV. Điều này cung cấp cho các tổ chức GDĐH một giải pháp linh hoạt và có thể mở rộng cho chatbot của họ.

5. Cải thiện sự tham gia của SV

Bằng cách cung cấp cho SV trải nghiệm học tập năng động và tương tác hơn, ChatGPT có thể được sử dụng để giúp cải thiện sự tham gia của SV. Vì thông tin được cung cấp thông qua xử lý nhiều loại ngôn ngữ tự nhiên, SV có thể cảm thấy thoải mái hơn khi sử dụng ChatGPT để tự chủ cho các hoạt động của mình.

Những rủi ro

1. Khó phát hiện thông tin sai lệch

ChatGPT đã được đào tạo trên các tập dữ liệu lớn và được xây dựng để tạo văn bản dựa trên các mẫu. Điều này có nghĩa là nó tạo ra các phản hồi văn bản được thiết kế để làm hài lòng người yêu cầu, mặc dù những phản hồi đó không phải lúc nào cũng đúng. Trong môi trường GDĐH, thông tin kém chất lượng có thể có tác động tiêu cực đến việc học tập và ra quyết định của SV. Sẽ làm cho vấn đề trở nên phức tạp hơn, khi ChatGPT trình bày lỗi hoặc không chính xác, không rõ ai chịu trách nhiệm về lỗi đó.

2. Định kiến và phân biệt đối xử

Các hệ thống AI, bao gồm ChatGPT, chỉ khách quan như dữ liệu mà chúng được đào tạo. Nếu dữ liệu được sử dụng để đào tạo có sai lệch, thì cũng có thể thể hiện sự sai lệch trong các phản hồi của nó. Khi đào tạo AI như ChatGPT trên một tập dữ liệu lớn, không thể đảm bảo rằng tất cả dữ liệu đều có chất lượng cao và điều này được phản ánh trong thông tin sai lệch dẫn đến AI duy trì những sai lệch trong các phản hồi của nó.

Khi việc áp dụng ChatGPT tiếp tục phát triển giữa các cá nhân và tổ chức, ChatGPT có thể khuếch đại những định kiến hiện có trong xã hội, dẫn đến việc lan truyền thông tin sai lệch hoặc có hại. Điều quan trọng là phải luôn thận trọng khi tiếp cận các thuật toán mà ChatGPT sử dụng để đảm bảo rằng chúng xác đáng và không phân biệt đối xử với một số nhóm người nhất định. Các tổ chức GDĐH nên thực hiện các bước để giảm thiểu những lo ngại về sự định kiến này, chẳng hạn như sử dụng dữ liệu đào tạo đa dạng và mang tính đại diện, đồng thời thường xuyên đánh giá kết quả đầu ra của mô hình AI để phát hiện những định kiến sai lệch.

3. Mối quan tâm về đạo đức và quyền riêng tư

Khi các công nghệ mới như ChatGPT được giới thiệu ra công chúng, chúng thường đi kèm với những lo ngại về đạo đức và quyền riêng tư cho đến khi mọi thứ trở nên rõ ràng về cách thức và lý do dữ liệu được sử dụng. Trong trường hợp của ChatGPT có những lo ngại không chỉ về cách sử dụng dữ liệu mà còn về cách dữ liệu được thu thập và lưu trữ.

Để bảo vệ SV cũng như giảng viên, các yêu cầu pháp lý trong GDĐH có nghĩa là các tổ chức cần đảm bảo tuân thủ các quy định về quyền riêng tư dữ liệu có liên quan.

Ngày 2 tháng 3 năm 2023 Zhang Nan và Wei chu đã viết trên China Daily có nội dung chính như sau:

Vì ChatGPT có thể viết email, mã máy tính, thậm chí cả bài báo học thuật và bài thơ, đồng thời đã vượt qua một số bài kiểm tra trong vòng vài giây, bao gồm bài kiểm tra của Đoàn luật sư Hoa Kỳ, bài kiểm tra chuyên gia tính toán và y tế, nó được nhiều người coi là một sự đổi mới có khả năng đột phá cho các lĩnh vực khác nhau, đặc biệt là lĩnh vực GDĐH.

Vậy ChatGPT là lợi hay hại?

Phản ứng toàn cầu đối với ChatGPT rất khác nhau. Một số trường đại học đã cấm nó. Chẳng hạn, Giáo dục Thành phố New York đã cấm chatbot khỏi các thiết bị và mạng của trường công lập, với một số người cảnh báo rằng nó có thể khiến nhiều học sinh gian lận hơn, đặc biệt là trong các kỳ thi, trong khi những người khác coi đó là một điều may mắn hơn là một lời nguyền.

ChatGPT và cuộc cách mạng AI đi kèm có thể sẽ có tác động sâu rộng đến GDĐH, đồng thời các cuộc thảo luận và tranh luận vẫn đang tiếp tục về những tác động mà chúng sẽ gây ra cũng như những cơ hội và thách thức mà chúng sẽ tạo ra.

1- Lo lắng đầu tiên là ChatGPT có thể thay đổi cơ cấu đào tạo cơ bản của GDĐH. Ví dụ, SV Trung Quốc thường mất 16 năm để lấy bằng cử nhân và hơn 20 năm để lấy bằng tiến sĩ trong hầu hết mọi lĩnh vực, dù là học thuật hay chuyên môn. Khoảng thời gian 16 đến 20 năm họ dành để đạt được những tấm bằng như vậy giúp họ tích lũy được một kho tàng kiến thức. Nhưng hệ thống này có nguy cơ bị thay thế bằng AI, làm phát sinh những vấn đề khôn lường.

2- Mối quan tâm thứ hai là ChatGPT có thể thay đổi cách chúng ta giảng dạy trong các trường phổ thông và đại học. Chẳng hạn, một SV phụ thuộc vào sách giáo trình truyền thống để tích lũy kiến thức ở một chuyên ngành nào đó sẽ gặp bất lợi lớn trước một chatbot AI sở hữu kiến thức liên ngành và chuyên sâu.

Bên cạnh đó, cách giảng dạy theo mô hình thầy - trò trong các lớp học đại học hay mô hình thảo luận trong một số khóa học sau đại học có thể ít thông tin và hấp dẫn hơn so với hình thức tích lũy kiến thức dựa trên chatbot cho thế hệ trẻ.

3- Lo lắng thứ ba là AI có thể thay đổi cả phương pháp nghiên cứu truyền thống và phi truyền thống. Khả năng tích lũy kiến thức nhanh chóng của AI sẽ giúp nó thực hiện tốt hơn các nhiệm vụ thông thường được thực hiện bởi các học giả và SV sau đại học, chẳng hạn như xem xét một tác phẩm văn học, viết mã và lập trình cũng như viết khoa học quy chuẩn.

Các học giả trên khắp thế giới đang thảo luận về việc liệu AI có nên tham gia hoặc đóng góp vào một bài báo khoa học hay không và ở mức độ nào. Những cuộc thảo luận như vậy sẽ giúp các chuyên gia con người mở đường cho GDĐH trong tương lai. Giống như vai trò của hầu hết các tiến bộ công nghệ và đổi mới đột phá trong lịch sử, AI nên và sẽ trở thành một công cụ mạnh mẽ để phát triển GDĐH trên toàn thế giới.

Do đó, nên hiểu và sử dụng AI càng sớm càng tốt và các tổ chức GDĐH nên chuẩn bị để đưa AI vào chương trình của họ. Họ có thể bắt đầu bằng cách cung cấp các khóa học liên quan như thuật toán AI và đào tạo, bởi vì khi hiểu cách thức hoạt động của AI, họ có thể tránh mù quáng làm theo các câu trả lời mà ChatGPT đưa ra và đặt câu hỏi với nó, vì vậy họ có thể nâng cao kiến thức của SV, đó là mục đích thực sự của GDĐH ngày nay.

Ngoài ra, những SV có kiến thức tốt về AI sẽ có khả năng cạnh tranh cao hơn khi kiếm được một công việc tốt, vì ngày càng có nhiều công việc được thực hiện bởi bot - một số cộng tác với con người.

Các công nghệ giáo dục do AI cung cấp có thể được áp dụng để cá nhân hóa trải nghiệm học tập của từng SV dựa trên điểm mạnh và điểm yếu của họ. Ngoài ra, AI có thể giải phóng các giáo sư và giảng viên khỏi những công việc nhàm chán như chuẩn bị giáo trình để họ có thể tập trung vào việc giảng dạy và tương tác với SV, giúp việc học trở nên thú vị hơn.

Hơn nữa, hiểu rõ hơn và ứng dụng AI sẽ làm cho hệ thống giáo dục trở nên minh bạch hơn rất nhiều, từ đó giúp chống đạo văn và bảo vệ tính liêm chính trong học thuật.

Còn đối với các giáo sư, họ nên tăng cường tương tác với SV và khắc sâu vào người học tư duy phản biện. GDĐH giúp SV phát triển tư duy độc lập trong quá trình theo đuổi tri thức và AI có thể hỗ trợ mở rộng phạm vi và tầm với tri thức của SV.

Đặc biệt, các giáo sư nên khuyến khích những người trẻ tuổi tránh sự mơ hồ, quản lý tốt hơn các mối quan hệ giữa các cá nhân và hình thành phán đoán của riêng họ về các vấn đề, thông qua hướng dẫn có hệ thống và tương tác thường xuyên.

Cũng cần thiết lập một khung pháp lý toàn diện để điều chỉnh việc áp dụng các công nghệ AI càng sớm càng tốt. Những rủi ro do sự gia tăng của các ứng dụng AI, bao gồm đạo văn, xuyên tạc và vi phạm quyền riêng tư, có thể không biến mất nhưng chắc chắn sẽ giảm nếu các quy định phù hợp được thực thi.

Ngày 7 tháng 12 năm 2022 Katie Metziler và Chatgpt viết trên trang web Socialsciencespace về cuộc trao đổi với Chagpt có chủ đề "Cách Chatgpt có thể thay đổi GDĐH" có nội dung chính như sau:

Hỏi: ChatGPT là gì?

ChatGPT trả lời:

ChatGPT là một mô hình ngôn ngữ lớn được OpenAI đào tạo để tạo văn bản theo phong cách đàm thoại. Nó dựa trên mô hình GPT-3, một hệ thống xử lý ngôn ngữ tiên tiến nhất đã được đào tạo trên một lượng lớn dữ liệu văn bản từ internet. ChatGPT được thiết kế đặc biệt để tạo phản hồi tự nhiên cho đầu vào của người dùng, làm cho nó phù hợp để sử dụng trong chatbot và các ứng dụng đàm thoại khác.

Hỏi: ChatGPT có thể được sử dụng như thế nào trong GDĐH?

- ChatGPT trả lời:

Hãy sẵn sàng, vì tương lai của GDĐH là đây! Với sự xuất hiện của ChatGPT, một mô hình ngôn ngữ lớn do OpenAI đào tạo, cách chúng ta tiếp cận việc học và dạy sắp được chuyển đổi hoàn toàn. ChatGPT là một công cụ mạnh mẽ có thể tạo văn bản theo phong cách hội thoại dựa trên một đầu vào nhất định. Điều này có nghĩa là nó có thể cung cấp cho SV và các nhà giáo dục những câu trả lời theo thời gian thực, được cá nhân hóa cho các câu hỏi và nhu cầu của họ.

Dưới đây là một vài ví dụ về cách ChatGPT có thể chuyển đổi GDĐH:

- Người học có thể viết một bài nghiên cứu hoặc bài luận với sự trợ giúp của ChatGPT. Chỉ cần cung cấp cho nó luận điểm của mình và một số yêu cầu chính, ChatGPT sẽ tạo các câu và ý tưởng dựa từ thông tin đầu vào của người học. Điều này có thể giúp vượt qua trở ngại ban đầu của người học và tạo ra các diễn giải độc đáo và sắc thái hơn.

- Người học có thể nhanh chóng xem lại một số lượng lớn các bài báo học thuật bằng cách sử dụng ChatGPT để tạo bản tóm tắt hoặc tổng quan. Điều này có thể giúp tiết kiệm thời gian và công sức, cho phép người học tập trung vào những thông tin quan trọng và phù hợp nhất.

- Người học có thể sử dụng ChatGPT để chuẩn bị câu hỏi thực hành cho các bài kiểm tra hoặc câu đố, cho phép tự kiểm tra kiến thức của mình và chuẩn bị cho các bài đánh giá sắp tới.

- Người học có thể nhận phản hồi được cá nhân hóa về các bài tập đã viết của mình bằng cách sử dụng ChatGPT để cung cấp các đề xuất cải tiến dựa trên nội dung đã đề xuất. Điều này có thể giúp người học xác định các lĩnh vực cần phát triển và cải thiện kỹ năng viết của mình.

Dưới đây là một số ví dụ bổ sung về cách các nhà giáo, nhà nghiên cứu sử dụng ChatGPT trong chuyển đổi GDĐH:

- Người sử dụng có thể sử dụng ChatGPT để tạo câu trả lời cho các câu hỏi thường gặp trong một chủ đề cụ thể, giúp giáo sư hoặc trợ giảng dễ dàng trả lời các câu hỏi có tính đa dạng của SV hơn.

- Người sử dụng có thể sử dụng ChatGPT để tạo báo cáo hoặc tóm tắt dữ liệu hoặc để hỗ trợ phân tích dữ liệu. Điều này có thể giúp các nhà nghiên cứu xác định nhanh chóng và chính xác các xu hướng và cấu trúc trong dữ liệu của họ.

- Người sử dụng có thể sử dụng ChatGPT để tạo giáo án hoặc tài liệu giảng dạy, cho phép các nhà giáo dục tiết kiệm thời gian và công sức chuẩn bị cho lớp học.

Để không tô vẽ một bức tranh quá màu hồng, tác giả bài này cũng đã yêu cầu ChatGPT viết cho một bài về sự nguy hiểm của việc sử dụng ChatGTP trong GDĐH.

ChatGPT trả lời như sau:

Khi công nghệ AI tiếp tục phát triển, chúng ta sẽ thấy ngày càng nhiều ứng dụng học máy trong các lĩnh vực như chăm sóc sức khỏe, tài chính và giáo dục. Một trong những công nghệ như vậy là ChatGPT, một mô hình ngôn ngữ lớn được OpenAI đào tạo để tạo văn bản theo phong cách đàm thoại. Mặc dù ChatGPT có khả năng mang lại nhiều lợi ích trong GDĐH, chẳng hạn như cung cấp phản hồi được cá nhân hóa và tạo câu hỏi thực hành, nhưng nó cũng tiềm ẩn những rủi ro và nguy hiểm đáng kể cần được xem xét:

- Một mối quan tâm chính là khả năng ChatGPT tái tạo các định kiến và khuôn mẫu tồn tại trong dữ liệu mà nó được đào tạo. Vì ChatGPT được đào tạo dựa trên một lượng lớn dữ liệu văn bản từ internet tại thời điểm nó học, nên nó có khả năng chứa đựng những thông tin mang những định kiến phổ biến trong xã hội tại thời điểm đó. Điều này có thể dẫn đến việc ChatGPT tạo ra các phản hồi không phù hợp hoặc có hại cho một số nhóm người nhất định. Ví dụ: nếu một học sinh hỏi ChatGPT một câu hỏi về một nhóm người cụ thể, thì ChatGPT có thể tạo ra câu trả lời dựa trên khuôn mẫu hoặc định kiến, thay vì dựa trên thông tin chính xác hoặc khách quan mới nhất.

- Một mối lo ngại khác là ChatGPT có khả năng làm giảm sự tương tác của con người và phản hồi được cá nhân hóa trong quá trình học tập. Bằng cách dựa vào mô hình học máy để tạo ra câu trả lời cho các câu hỏi và nhu cầu; SV và nhà giáo dục có thể ít tương tác trực tiếp với nhau hơn, điều này có thể dẫn đến hạn chế cơ hội đối thoại và trao đổi ý kiến có giá trị hơn.

- Ngoài ra, việc sử dụng ChatGPT có thể tạo ra phương pháp học tập kiểu "một nội dung phù hợp với tất cả", trong đó tất cả SV được cung cấp thông tin và phản hồi giống nhau dựa trên đầu ra của chatbot. Điều này có thể hạn chế khả năng SV phát triển quan điểm và ý kiến độc đáo của riêng mình, đồng thời hạn chế khả năng hưởng lợi từ các hướng dẫn hoặc hướng dẫn được cá nhân hóa từ các nhà giáo dục con người.

- Hơn nữa, có rủi ro là ChatGPT có thể không phải lúc nào cũng tạo ra thông tin chính xác hoặc đáng tin cậy. Bởi vì nó được đào tạo trên một lượng lớn dữ liệu văn bản từ internet, không có gì đảm bảo rằng thông tin mà nó cung cấp sẽ chính xác hoặc đầy đủ. Điều này có thể dẫn đến việc SV nhận được thông tin không chính xác hoặc gây hiểu nhầm, do đó có thể gây ra những hậu quả tiêu cực cho việc học của người học. Ví dụ: nếu một SV hỏi ChatGPT một câu hỏi về một chủ đề cụ thể, ChatGPT có thể tạo ra câu trả lời dựa trên thông tin không đầy đủ hoặc không chính xác mà nó đã học, điều này có thể khiến SV tin vào điều gì đó không thật đúng.

Tóm lại, mặc dù ChatGPT có khả năng mang lại nhiều lợi ích trong GDĐH, nhưng nó cũng tiềm ẩn những rủi ro và nguy hiểm đáng kể cần được xem xét cẩn thận. Khi công nghệ AI tiếp tục phát triển, điều quan trọng là các nhà giáo dục và hoạch định chính sách

phải cân nhắc cẩn thận những lợi ích và hạn chế tiềm ẩn của việc sử dụng ChatGPT trong lớp học, đồng thời thực hiện các hoạt động để giảm thiểu rủi ro và đảm bảo rằng SV nhận được phản hồi chính xác, không thiên vị và được cá nhân hóa.

Hỏi: Vấn đề sử dụng ChatGPT để gian lận thì sao?

ChatGPT trả lời:

Để tránh ChatGPT bị lợi dụng để gian lận, các nhà giáo dục và tổ chức có thể thực hiện một số cách khác nhau. Ví dụ họ có thể:

- Giáo dục SV và các nhà giáo dục về việc sử dụng công nghệ AI bao gồm cả ChatGPT có đạo đức trong môi trường học thuật.
- Phát triển các nguyên tắc và chính sách cho việc sử dụng ChatGPT trong công việc học tập và đảm bảo rằng SV cũng như các nhà giáo dục biết và tuân theo các nguyên tắc này.
- Giám sát việc sử dụng ChatGPT trong môi trường học thuật và thực hiện hành động thích hợp nếu nó được sử dụng cho mục đích gian lận hoặc phi đạo đức khác.
- Sử dụng ChatGPT theo cách hỗ trợ học tập và thành quả học tập, thay vì thay thế cho các hình thức đánh giá truyền thống. Ví dụ: ChatGPT có thể được sử dụng để cung cấp phản hồi và hỗ trợ được cá nhân hóa cho SV, thay vì là một công cụ để tạo toàn bộ bài báo hoặc bài kiểm tra.
- Kết hợp tư duy phản biện và lập luận có đạo đức vào chương trình giảng dạy để giúp SV phát triển các kỹ năng và thói quen cần thiết để sử dụng ChatGPT và công nghệ AI khác một cách có trách nhiệm.

Hỏi: Còn vấn đề bản quyền?

ChatGPT trả lời:

Là một người máy ngôn ngữ, tôi không có khả năng cấp phép sử dụng các câu trả lời của mình. Việc xuất bản lại tác phẩm của người khác mà không có sự cho phép và ghi công phù hợp thường được coi là đạo văn. Nếu bạn muốn sử dụng phản hồi của tôi (ChatGPT) trong bài đăng trên blog của mình, tốt nhất bạn nên diễn giải chúng và cung cấp ghi công thích hợp để chỉ ra rằng thông tin đến từ tôi, một chatbot ngôn ngữ do OpenAI đào tạo. Đạo văn là một hành vi phạm tội nghiêm trọng và có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng, vì vậy điều quan trọng là phải ghi rõ nguồn gốc của bất kỳ thông tin nào bạn sử dụng trong công việc của mình.

Đổi mới GDĐH do tác động của Chatgpt

ChatGPT chỉ là một loại công cụ như các loại công cụ khác mà công nghệ số mang lại cho con người. Nhưng ChatGPT có tính đối thoại hệ thống hơn, hoàn thiện hơn. Cũng như các công cụ khác, luôn có 2 mặt-tích cực và tiêu cực đối với giáo dục.

Về các tác động tích cực:

1- ChatGPT góp phần tạo năng lực: thu thập, chiếm lĩnh hay kiến tạo tri thức cho người học một cách chủ động, thuận tiện, nhanh chóng, hệ thống và hiệu quả.

2- ChatGPT cũng góp phần tham khảo để ra quyết định hay giải quyết vấn đề hiệu quả.

3- ChatGPT góp phần chủ động trong cá nhân hóa nhận thức và tư duy của người học đối với các tri thức của nhân loại có nhiều mặt tốt hơn các công cụ đã có.

Có thể tóm lại là ChatGPT sẽ là công cụ để tự học, để thẩm định, để sáng tạo ra tri thức mới một cách cá nhân hóa, nhanh chóng và hiệu quả.

Về các tác động tiêu cực:

1- ChatGPT có thể làm giảm sự động não để nhận thức và tư duy của những người học không tự chủ, không có động cơ hay mục tiêu trong học tập hợp lý.

2- ChatGPT có thể làm giảm sự trung thực, tăng bất bình đẳng trong GDĐH thể hiện ở đối phó, gian lận trong học tập làm cho việc công nhận kết quả học tập thiếu chính xác và thiếu khách quan dẫn đến thiếu công bằng trong giáo dục.

3- ChatGPT có thể làm giảm hiệu quả các hoạt động sư phạm không còn phù hợp khi người học dùng ChatGPT. Ví dụ, nếu dạy và học tập chỉ tập trung vào năng lực nhận thức (bản chất là năng lực tiếp thu tri thức) ở mức thấp-nhớ, hiểu, áp dụng máy móc…mà không tập trung vào năng lực nhận thức mức cao - phân tích, đánh giá, sáng tạo và năng lực tư duy (bản chất là vận dụng tri thức) ở mức cao - tư duy hệ thống, tư duy phản biện và tư duy sáng tạo thì hiệu quả hoạt động dạy và hoạt động học sẽ mang lại nguồn nhân lực không đáp ứng thời 4.0.

Với các tác động tích cực và tiêu cực trên, các hoạt động đào tạo xây dựng chương trình, dạy và học, kiểm tra đánh giá và Bảo đảm chất lượng phải thay đổi để giảm tác động tiêu cực, khai thác các tác động tích cực của ChatGPT cung cấp cho giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng.

Một số giải pháp cần triển khai trong GDĐH:

1- Bộ GD&ĐT, Hiệp hội AVU&C cần tổ chức nghiên cứu và đề xuất chính sách quản lý sử dụng ChatGPT trong GDĐH một cách có văn hóa, có hiệu quả.

2- Cần có chuyên đề bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, giảng viên và người học sử dụng ChatGPT một cách khoa học, hiệu quả và đúng qui định.

3- Cần tổ chức các chuyên đề đổi mới các hoạt động đào tạo đại học trong phát triển chương trình, phương pháp dạy và học, phương pháp kiểm tra đánh giá và hoạt động bảo đảm chất lượng để thích ứng với ChatGPT cho các giảng viên và cán bộ quản lý theo các định hướng sau:

- *Xây dựng chương trình đào tạo/dạy học đại học* theo hướng tích hợp tri thức cho từng ngành nghề cụ thể, mỗi tri thức cần được nhìn từ các góc độ khoa học tự nhiên, xã hội, nhân văn khác nhau để có năng lực tư duy hệ thống, tư duy phản biện và tư duy sáng tạo hiệu quả hơn. ChatGPT với vai trò là công cụ hỏi đáp có giá trị để người hướng dẫn (giảng viên) và SV thực hiện hiệu quả các chương trình dạy học tích hợp tri thức cho từng nghề cụ thể.

- *Đổi mới phương pháp dạy học* theo hướng dạy cách học qua dạy nhận thức và dạy tư duy bậc cao đối với từng tri thức. Cụ thể có thể phân tích, đánh giá và sáng tạo, đồng thời vận dụng được tri thức đó vào thực tiễn.

- *Đổi mới kiểm tra đánh giá* theo hướng đánh giá năng lực nhận thức và tư duy đối với từng tri thức, từng học phần. Nhờ đó kiểm tra đánh giá mới chính xác và khách quan năng lực nhận thức và năng lực tư duy các tri thức đã học theo chuẩn đầu ra của từng học phần qua viết hay vấn đáp trực diện hay trực tuyến.

- *Đổi mới Bảo đảm chất lượng* theo Quản lý chất lượng tổng thể qua đánh giá giá trị gia tăng hoặc cải tiến liên tục trong hoạt động đào tạo đối với mỗi khóa học của một ngành đào tạo và trong một giai đoạn phát triển của một nhà trường. Cụ thể đánh giá năng lực nhận thức và năng lực tư duy của người học đã gia tăng hay đã được cải tiến trong từng khối tri thức và toàn bộ khóa học và đánh giá giá trị gia tăng hay đã được cải tiến về chất lượng hoạt động đào tạo nguồn lực nhân lực, vật lực và tài lực của nhà trường trong một giai đoạn phát triển.

Tóm lại, lý do có thể nhận định "*ChatGPT sẽ là tác nhân chính thúc đẩy đổi mới GDĐH thời 4.0*" có thể tóm tắt qua 2 lý do chính dưới đây vì:

1- ChatGPT là nguồn thông tin mở, có tính hỏi đáp ở dạng văn bản, đang liên tục được bổ sung và hoàn thiện, được tiếp cận dễ dàng không cách trở về thời gian và địa điểm cho mọi người.

2- ChatGPT là công cụ hỗ trợ trong đào tạo và để tự học và tự đánh giá tri thức cho mọi trình độ, phù hợp với một nền giáo dục mở trong một xã hội học tập đang được triển khai ở nước ta.

Do đó ChatGPT sẽ làm thay đổi gần như tất các các điều kiện và các hoạt động của GDĐH không theo các khuôn mẫu cũ nữa thì mới tạo nên nguồn nhân lực đáp ứng tốt nhất cho thời đại 4.0 và GDĐH của chúng ta có chất lượng theo kịp nền đại học tiên tiến trên thế giới./.

NÂNG CAO HIỆU QUẢ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG GIẢNG DẠY ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ CHO GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỰ CHỦ HIỆN NAY

Nguyễn Thị Liên[1]
Trường Đại học Thương mại

Abstract

In education, information technology is an invaluable support in management and teaching work, contributing to improving the quality and effectiveness of educational and training activities in the current period. The article outlines the role, points out the reality of applying information technology in teaching, thereby proposing some solutions to improve the effectiveness of applying information technology in teaching today

Keywords*: Information technology, teaching, digital transformation, autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tác động mạnh mẽ tới mọi mặt của đời sống xã hội. Giáo dục và đào tạo không thể đứng ngoài xu thế đó. Trong quá trình chuyển đổi số, việc ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trở thành yếu tố then chốt, là chìa khóa cho quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo.

Thực tế cho thấy, sự bùng nổ dịch bệnh Covid-19 đã ảnh hưởng sâu sắc mọi lĩnh vực của đời sống xã hội nhất là trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, một lần nữa khẳng định việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trở thành tất yếu và mang tính thời sự từ chính thực tiễn hoạt động giáo dục và đào tạo hiện nay. Chính việc ứng dụng CNTT đã bảo đảm cho quá trình giáo dục và đào tạo không bị gián đoạn và đảm bảo sự thích ứng của quá trình dạy học với sự vận động biến đổi của đời sống xã hội. Việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy là yêu cầu tất yếu góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Vì vậy, nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng CNTT trong giảng dạy đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV ở các trường đại học tự chủ hiện nay có ý nghĩa lý luận và thực tiễn to lớn.

2. NỘI DUNG

2.1. Vai trò của ứng dụng CNTT trong giảng dạy

Ngày nay với sự phát triển như vũ bão của CNTT mọi việc có thể giải quyết một cách dễ dàng hơn, không ai có thể phủ nhận được những lợi ích của CNTT đem lại, nó được sử dụng trong rất nhiều các lĩnh vực như: kinh tế, văn hóa, chính trị và giáo dục… Việc sử dụng CNTT vào giảng dạy đã và đang đem lại rất nhiều lợi ích thiết thực giúp cho người dạy và người học tiếp cận với tri thức một cách dễ dàng và sinh động hơn. Dưới đây là một số vai trò của ứng dụng CNTT trong giảng dạy:

Thứ nhất, hiện nay để hoạt động giáo dục đạt hiểu quả cao một trong những giải pháp đó là tích cực ứng dụng công nghệ vào giảng dạy, điều này cũng thúc đẩy giáo dục

[1] nguyenliensp1210@gmail.com

mở. Công nghệ giúp cho con người tiếp cận thông tin đa chiều hơn và tiết kiệm về thời gian, từ đó con người phát triển nhanh hơn về kiến thức, nhận thức và tư duy. Ngày nay, dạy và học hiện đại đòi hỏi tiếp cận vấn đề từ nhiều nguồn thông tin khác nhau, đa dạng góc nhìn hơn, qua đó người học cũng có được cái nhìn tổng quát và đào sâu kiến thức tìm ra được bản chất cốt yếu, góp phần nâng cao kiến thức, thay đổi tư duy, giúp cho công tác học tập nghiên cứu đạt kết quả cao hơn. Đi kèm với giáo dục mở là tài nguyên học liệu mở, dù ở không gian thời gian nào thì người học và người dạy cũng có thể truy cập kết nối và tìm kiếm kiến thức. Tài nguyên học liệu mở là một xu thế phát triển tất yếu và cần thiết của nền giáo dục hiện nay.

Thứ hai, ứng dụng CNTT vào giảng dạy giúp dễ dàng thu thập, lưu trữ và tổng hợp kiến thức đa dạng phong phú, cập nhật thường xuyên. Nếu trước đây, giáo dục truyền thống, sinh viên tiếp cận kiến thức chủ yếu là từ sách vở, giáo trình, ngồi nghe giảng thụ động trên lớp và nguồn kiến thức cũng rất hạn hẹp thì hiện nay nhờ có kết nối internet mà nguồn tài liệu đa dạng hơn. Chỉ bằng một cú click chuột chúng ta có thể tìm thấy hàng nghìn hàng triệu kết quả, công nghệ giúp con người truy cập tức thời tới các nguồn tri thức, từ những tri thức phổ thông đến những tri thức học thuật, thậm chí cả những tài liệu nước ngoài đều có thể dễ dàng tìm kiếm. Trong giáo dục đại học tự chủ hiện nay, GV là người truyền thụ những kiến thức cơ bản, cốt lõi đóng vai trò là người hướng dẫn cho người học cách khai thác những thông tin đa chiều từ internet, điều này có vai trò rất lớn trong việc nâng cao tinh thần tự học, chủ động trong học tập và phát huy được tối đa tính sáng tạo của mình.

Thứ ba, công nghệ mang lại sự tiện lợi trong không gian và thời gian hết sức linh hoạt. Điều này giúp cho người học có thể tự học ở mọi nơi, đặc biệt, cho phép mọi người có thể tham gia thảo luận một vấn đề nào đó mà không cần tập trung tại một địa điểm, hay không cùng một quốc gia mà vẫn có thể trao đổi với nhau về học tập hay công việc, tạo ra sự liên kết rộng lớn, người học cũng có thể chủ động hơn trong học tập, trau dồi kiến thức, kỹ năng suốt đời.

Thứ tư, công nghệ giúp hỗ trợ GV trong việc soạn giảng và giảng dạy. Những năm trước đây khi CNTT chưa thực sự phát triển và các phương tiện hỗ trợ dạy học chưa nhiều thì việc soạn bài giảng của người dạy chủ yếu theo phương pháp truyền thống là ghi vào sổ, hàng năm khi giảng dạy người dạy đều phải chỉnh sửa lại cho phù hợp với thực tế, việc làm đó đã chiếm một khoảng thời gian rất lớn. Tuy nhiên, hiện nay với thời đại CNTT đã giúp cho người dạy tiết kiệm thời gian soạn bài giảng hơn rất nhiều, việc chỉnh sửa và đưa thêm vào những kiến thức cần thiết trong bài giảng cũng trở nên dễ dàng hơn, người dạy có thể điều chỉnh bài giảng của mình bất cứ lúc nào mà không sợ việc phải viết lại và chép lại trên giấy. Ứng dụng CNTT trong dạy học giúp người dạy nâng cao tính sáng tạo và trở nên linh hoạt hơn trong quá trình giảng dạy của mình. Ngoài ra, ứng dụng CNTT trong dạy học còn giúp GV có thể chia sẻ bài giảng với đồng nghiệp, cùng nhau thảo luận và nâng cao chất lượng giáo án của mình. Với việc sử dụng bài giảng điện tử sẽ giúp GV tiết kiệm được thời gian viết nội dung lên bảng, treo bảng phụ, nội dung hiển thị đến đâu, GV giảng đến đó, làm cho thời gian giảng bài nhiều hơn. Bài giảng điện tử được lưu trữ và làm tư liệu để có thể sử dụng chúng lâu dài và cho những bài dạy về sau.

Thứ năm, đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực và thích ứng nhanh với công việc trong tương lai. Các trường đại học hiện nay hầu hết đào tạo đi đôi với sử dụng, dạy nghề đi đôi với hướng nghiệp. Việc giáo dục, hướng dẫn cho

người học sử dụng cũng như tiếp cận ứng dụng công nghệ ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường sẽ giúp rèn luyện những kỹ năng thực hành, làm việc trong môi trường công nghệ và khi ra trường cũng đáp ứng được đòi hỏi nhất định về công nghệ hiện nay. Thực tế, người học không chỉ dừng ở kiến thức mà còn tích lũy về những kỹ năng mềm, tư duy phản biện, thành thạo trong phối hợp sử dụng công nghệ nên nhanh chóng đáp ứng những đòi hỏi cấp thiết của thực tiễn thực hành nghề nghiệp. Do đó, việc ứng dụng CNTT trong việc dạy và học có tác động trực tiếp đến nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp, tạo điều kiện mở rộng hợp tác lao động, đáp ứng được nguồn nhân lực dồi dào có chất lượng cao cho nền kinh tế thị trường hiện nay.

2.2. Thực trạng ứng dụng CNTT trong giảng dạy hiện nay

Ứng dụng công nghệ thông trong quá trình dạy và học không phải là vấn đề mới nhưng việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy hiện nay cần có quan điểm tổng thể hơn, toàn diện hơn. Hiện nay, việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy được thực hiện khá toàn diện trong quá trình dạy từ nguồn tài liệu, đến nội dung, phương pháp, tổ chức dạy học, điều này tạo sự đồng bộ, thực hiện hiệu quả quan điểm: "Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội"[1, tr. 115].

CNTT ngày càng có vai trò quan trọng, hữu ích trong việc nâng cao chất lượng dạy và học cũng như công tác quản lí giáo dục hiện nay. CNTT được các trường chủ động sử dụng như là một phương tiện tương tác giữa GV và sinh viên trong quá trình dạy và học như: sinh viên tích cực sử dụng CNTT như một kênh để phản hồi thông tin của bài giảng đến GV cũng như là tìm kiếm các nguồn tài liệu để phục vụ quá trình học tập của mình.

Trong thực tế, nhiều năm qua, các trường đại học, GV đã ứng dụng CNTT trong giảng dạy đã đạt được những kết quả cao. GV dùng phần mềm mô phỏng các thí nghiệm môn học, hoặc xây dựng các slip hình ảnh, tiến trình của các hoạt động tự nhiên, xã hội… giúp người học hứng thú hơn trong quá trình học. Và hình thức này có thể phục vụ nhiều môn, đặc biệt những môn học mang tính định lượng, thí nghiệm…. Hiện nay, với sự tác động phát triển mạnh mẽ CNTT cũng như đòi hỏi phải đổi mới phương pháp dạy học nhiều GV đã soạn thảo và thiết kế bài giảng điện tử, soạn giáo án trên máy tính. GV cũng chủ động trong việc cập nhật các kiến thức về máy tính và CNTT, tích cực mua sắm thiết bị hiện đại dùng cho cá nhân để phục vụ bài giảng, làm cho việc ứng dụng các phần mềm công cụ, tiện ích trở nên phong phú.

Như vậy phương pháp dạy học truyền thống dần dần được thay thế bằng phương pháp dạy học tích cực với sự trợ giúp to lớn của CNTT. Đặc biệt kể từ khi hai năm trở lại đây, đại dịch Covid 19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng tới sự phát triển về mọi mặt toàn cầu. CNTT cũng khẳng định được vai trò của mình đặc biệt là ứng dụng CNTT, đảm bảo quá trình dạy học của Nhà trường đảm bảo tính liên tục. Chất lượng dạy học của Nhà trường được nâng lên đáp ứng yêu cầu xã hội, thúc đẩy quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo của Nhà trường.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, hiệu quả do CNTT đem lại, ứng dụng CNTT trong giảng dạy hiện nay vẫn bộc lộ số những hạn chế nhất định đặc biệt là thiếu tính đồng bộ, thiếu tính đột phá trong ứng dụng CNTT. Trình độ sử dụng CNTT của một bộ phận GV chưa theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ mà mới dừng lại ở trình

độ tin học cơ bản gây khó khăn cho quá trình ứng dụng CNTT trong giảng dạy. Phương pháp giảng dạy theo kiểu "truyền thống" vẫn là phương pháp chủ yếu, việc ứng dụng CNTT còn đơn điệu, thiếu chiều sâu, chưa mang tính dự báo… đang là những cản trở cho quá trình ứng dụng CNTT đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo của Nhà trường.

Việc đầu tư trang thiết bị CNTT hiện đại chưa được đồng bộ tại các nhà trường đại học trên cả nước. Một số GV vẫn chưa phân biệt rõ giữa phương pháp giảng dạy và công cụ giảng dạy, họ cho rằng sử dụng CNTT trong giảng dạy là đã áp dụng phương pháp giảng dạy mới. Nhưng trên thực tế hoàn toàn không phải như vậy, bài giảng điện tử, giáo án điện tử... chỉ là công cụ hỗ trợ cho phương pháp giảng dạy. Họ vẫn còn thói quen dạy học theo kiểu truyền thụ kiến thức "một chiều". Khi tiến hành đổi mới phương pháp dạy học, không ít GV lo lắng, băn khoăn việc ứng dụng những phương pháp mới có thể không thành công bằng phương pháp cũ; sợ nêu nhiều câu hỏi cho sinh viên trả lời sẽ không đủ thời gian thực hiện kế hoạch giảng dạy; ngại cho sinh viên thảo luận. Có không ít GV khi thiết kế bài giảng bằng PowerPoint đã sử dụng những hình ảnh, font chữ, màu chữ lòe loẹt; hoặc những hiệu ứng ẩn hiện không hợp lí, gây phản cảm và làm cho sinh viên chú ý nhiều vào hiệu ứng mà sao lãng nội dung. Nhiều GV khi xây dựng giáo án bài giảng điện tử cũng chỉ sử dụng thay thế cho viết bảng, vẫn chủ yếu sử dụng phương pháp dạy học truyền thụ kiến thức một chiều cho sinh viên là chủ yếu. Họ coi việc trình chiếu thay cho viết bảng. Chính việc này đã làm cho GV ngại suy nghĩ, ngại đổi mới, lạm dụng CNTT chưa đúng mục đích, chưa góp phần nâng cao kết quả dạy học và khả năng tự học, nhận thức của sinh viên.

Trong khi đó, "khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn biến rất nhanh, đột phá, tác động sâu rộng, đa chiều trên phạm vi toàn cầu"[1, tr. 208]. Những thành tựu khoa học, công nghệ sẽ được ứng dụng mạnh mẽ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Giáo dục và đào tạo sẽ tiếp tục có những thay đổi mạnh mẽ cùng với sự phát triển của khoa học và công nghệ. CNTT ngày càng đóng vai trò quan trọng trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, thúc đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số. Do đó, để nâng cao hiệu quả ứng dụng CNTT trong giảng dạy đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV ở các trường đại học tự chủ hiện nay cần quán triệt và thực hiện tốt một số giải pháp sau.

2.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng CNTT trong giảng dạy hiện nay

Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy đáp ứng chuyển đổi số cho GV hiện nay. Đại hội XIII xác định ba đột phá chiến lược, trong đó xác định "đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo"[1, tr. 204], là nội dung quan trọng với quan điểm "phát triển nhanh và bền vững dựa chủ yếu vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số"[1, tr. 214]. Chính vì vậy, việc quán triệt nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của ứng dụng CNTT là cơ sở cho cán bộ, GV trong Nhà trường nắm vững quan điểm đường lối của Đảng, Nhà nước về ứng dụng CNTT trong giảng dạy, thấy được sự phát triển như vũ bão của CNTT, những tác động to lớn của nó đến quá trình dạy học. Từ đó tích cực đổi mới tư duy, nội dung, phương pháp, phương tiện, tổ chức thực hiện cũng như trong các hoạt động kiểm tra, đánh giá trong dạy học cho phù hợp.

Thay đổi phương pháp giảng dạy: Thay đổi quan trọng nhất là GV phải thay đổi phương pháp giảng dạy từ người truyền đạt các kiến thức trở thành người giúp sinh viên thay đổi kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo và xóa mù thông tin. Cách dạy cũ không thể tạo ra những công dân thích hợp cho thế kỉ XXI – những công dân toàn cầu.

Thay đổi về tư duy, giúp sinh viên có kỹ năng giải quyết vẫn đề, tư duy sáng tạo là rất quan trọng, giúp sinh viên cần làm gì, học gì và như thế nào để đạt được mục đích học tập mình đề ra. Nếu đến trường chỉ được truyền đạt kiến thức thì sách, sách điện tử, công nghệ dạy học được trang bị đầy đủ với không gian rộng hơn rất nhiều so với lớp học,... cũng có thể đảm đương nhiệm vụ này.

Trong xã hội thông tin, GV phải giúp sinh viên điều chỉnh định hướng về chất lượng và ý nghĩa của nguồn thông tin, phải là nhà giáo dục chuyên nghiệp có đầu óc sáng tạo, biết phê phán, tư duy độc lập, năng lực hợp tác tích cực và hỗ trợ có hiệu quả giữa người học với những gì họ muốn biết, là người cung cấp cách hiểu mới cho người học. Sự biến đổi lớn về vai trò người dạy - truyền thụ kiến thức theo cách truyền thống sang vai trò xúc tác và điều phối, họ phải chuyển sang chức năng hướng dẫn người học.

Với điện toán đám mây (cloud computingy), công nghệ số kết nối toàn cầu và giao tiếp trong không gian rộng và thời gian đa chiều, bởi trong thế giới "ảo" lại hóa thật và sâu, tưởng rộng và xa nhưng rất gần và hữu ích với việc học và cả trong cuộc sống. Đồng thời người dạy cũng cần thay đổi phương pháp giảng dạy, dần dần chuyển đổi từ phương pháp đọc – chép - học thuộc lòng sang hình thức giảng dạy khác phù hợp hơn như dạy học nêu vấn đề, thảo luận nhóm, seminar, báo cáo – thảo luận, học tập lý thuyết kết hợp sinh hoạt thực tế,....

Nâng cao năng lực sử dụng các phương tiện công nghệ: Người dạy phải có năng lực quản lý tài nguyên mạng, có khả năng sử dụng thành thạo các phương tiện công nghệ phục vụ quá trình dạy học, chuyển đổi từ các hình thức giảng dạy truyền thống sang các hình thức giảng dạy áp dụng công nghệ số hóa. Các hình thức học trực tuyến E-Learning: học thông qua các thiết bị điện tử; Mobile Learning: Học thông qua các thiết bị di động; Blended-learning: mô hình học kết hợp giữa học trên lớp và học online; context aware u-learning: học theo ngữ cảnh, thông qua các thiết bị định vị; collaborative environments: học trong các môi trường mang tính tương tác cao; cloud computing: sử dụng công nghệ điện toán đám mây cần được đẩy mạnh áp dụng.

Bồi dưỡng năng lực chuyên môn bằng các phương pháp hiện đại, tiên tiến: Hiện nay, nhiều GV chưa tiếp cận được với các mô hình dạy học mới sẽ làm hạn chế việc rèn kỹ năng nghề cho sinh viên sư phạm. Vì thế công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV nên kết hợp các mô hình đào tạo tiên tiến 4.0, đào tạo trực tuyến, từ xa để GV sư phạm vừa nâng cao trình độ chuyên môn, vừa tiếp cận các mô hình dạy học mới. Các hình thức dạy học này sẽ giúp GV bổ sung vào kiến thức nghiệp vụ, làm phong phú hơn các hình thức dạy học của mình.

Bên cạnh đó, có một số mô hình GV dạy trực tuyến đã và sẽ được ứng dụng trong đào tạo và bồi dưỡng GV như Mô hình E-learning (đây là mô hình hệ thống quản lý qua mạng); mô hình B-learning (mô hình dạy học kết hợp hình thức học tập trên lớp với hình thức học hợp tác qua mạng máy tính và tự học); mô hình ứng dụng kỹ thuật hội thảo truyền hình (là dịch vụ cho phép nhiều người hội thảo từ xa, với sự xuất hiện của hình ảnh và âm thanh từ một người đến những người còn lại); Mô hình 4.0 là mô hình

giáo dục thông minh, liên kết chủ yếu giữa các yếu tố nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp, tạo điều kiện cho việc đổi mới, sáng tạo và năng suất lao động trong xã hội tri thức.

Đầu tư cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV. Đây là giải pháp mang tính khách quan, là điều kiện tiên quyết cho ứng dụng CNTT trong giảng dạy đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV. Việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy không thể tiến hành nếu thiếu cơ sở vật chất, thiết bị dạy học hiện đại. Do đó, Nhà trường cần có sự quan tâm, đầu tư mang tính tổng thể cơ sở vật chất phục vụ quá trình dạy học. Ưu tiên, chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học có ứng dụng CNTT xem đây là sự đầu tư quan trọng hàng đầu đảm bảo cho hoạt động dạy học của Nhà trường đạt hiệu quả cao. Bên cạnh đó, để sử dụng có hiệu quả quá trình đầu tư cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT cần tổ chức đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chuyên trách về CNTT làm cơ sở phổ biến, nhân rộng với tất cả đội ngũ GV trong trường. Trên cơ sở đó sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT được trang bị.

3. KẾT LUẬN

Ứng dụng CNTT trong giảng dạy hiện nay đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV ở các trường đại học là vô cùng cần thiết và nó có ý nghĩa quan trọng đặc biệt trong việc nâng cao chất lượng dạy học của Nhà trường, đáp ứng sự biến đổi của thực tiễn dạy học. Đồng thời, đây là cơ sở tiến hành đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp dạy học theo hướng hiện đại, góp phần đổi mới nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của Nhà trường. Ứng dụng CNTT trong giảng dạy đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV phải được tiến hành đồng bộ, từ cả phía Nhà trường, đội ngũ cán bộ quản lý nhất là từ chính đội ngũ GV và sinh viên. Khi các chủ thể nhận thức và quán triệt hiệu quả vai trò của việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy sẽ là chìa khóa góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cho GV ở các trường đại học tự chủ hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Phó Đức Hòa, Ngô Quang Sơn (2008), *Ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học tích cực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

[3] Nguyễn Thị Thanh Lê (2016), *Quản lí ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học ở các trường tiểu học quận Hai Bà Trưng - Hà Nội*, Tạp chí Giáo dục, số 383 kỳ 01 tháng 6, tr. 22-24.

[4] Phan Thanh Long, Lê Tràng Định (2008), *Những vấn đề chung của Giáo dục học*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

[5] Phạm Thị Lệ Hằng (2016), *Ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học ở các trường trung học cơ sở Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 12, tr. 223-225.

ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ SỐ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Nguyễn Tấn Bình[1]
Phạm Viết Thanh Tùng
Trường Đại học Tài chính - Kế toán

Abstract

Today, the rapid development of technology is opening up new era for many industries and areas, and education benefits much from digital technology. Education trends are gradually changing: smarter, faster and less expensive education. How has the adoption of digital technology impacted higher education? In this article, the authors explore the benefits of applying digital technology in education and makes some recommendations to improve the quality of higher education in Vietnam in the context of autonomy.

Keywords*: Digital technology, higher education, industrial revolution 4.0*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học là một quá trình dài hạn đòi hỏi các tổ chức phải nỗ lực và có tầm nhìn to lớn vào giảng dạy, nghiên cứu và đổi mới dựa trên quản lý tối ưu, linh hoạt trong nhận thức và cạnh tranh để hoàn thành vai trò của mình trong việc phát triển xã hội ([5]).

Những đổi mới hiện đại trong giáo dục đại học ảnh hưởng đến sinh viên theo nhiều hướng khác nhau nhưng chủ yếu về mặt tiếp cận, sử dụng, năng lực, sự đa dạng và chất lượng giáo dục ([5]).

Trong những năm gần đây, số hóa trong giáo dục ngày càng được áp dụng rộng rãi trong việc dạy, học, nghiên cứu, chuyển giao tri thức và mở rộng các hoạt động giảng dạy. Việc ứng dụng công nghệ số cho phép xóa bỏ rào cản về không gian, thời gian và chất lượng trong hệ thống giáo dục đại học hiện đại, vạch ra mô hình học tập mới mà ở đó người học có thể trao đổi, chia sẻ thông tin toàn cầu. Để thực hiện được những điều này, việc bồi dưỡng một số kỹ năng cũng như phát triển các nguồn lực giáo dục thời công nghệ số là cần thiết.

2. NỘI DUNG

2.1. Công nghệ số là gì?

Công nghệ số (hay chuyển đổi số) là quá trình thay đổi từ mô hình truyền thống sang doanh nghiệp số bằng cách áp dụng công nghệ mới như: Dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud)…thay đổi phương thức điều hành, lãnh đạo, quy trình làm việc.

Công nghệ số là khi có dữ liệu được số hóa rồi, chúng ta phải sử dụng các công nghệ như AI, Big Data,… để phân tích dữ liệu, biến đổi nó và tạo ra một giá trị mới. Có thể hiểu, chuyển đổi số là mức độ cao hơn số hóa, giống như một pha hoàn thiện của số hóa.

[1] Nguyentanbinh@tckt.edu.vn

Ở mức công nghệ số này thì ứng dụng sẽ mở ra những dạng thức đổi mới, sáng tạo trong cả một lĩnh vực thay vì chỉ nâng cấp và hỗ trợ những phương pháp truyền thống. Theo nghĩa hẹp, công nghệ số có thể hình dung bằng khái niệm "Văn phòng không giấy tờ" ([8]).

2.2. Nguồn lực cần có cho giáo dục đại học khi ứng dụng công nghệ số.

Công nghệ số là thời kì công nghệ kỹ thuật cao trên toàn cầu được tạo ra bởi cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư vượt ra ngoài các lĩnh vực công nghiệp và sản xuất, ảnh hưởng đến tất cả các ngành từ dịch vụ tài chính đến chăm sóc sức khỏe và hàng tiêu dùng… Dưới sự phát triển bùng nổ của thời đại Internet, giáo dục đại học ở Việt Nam cần chuẩn bị các nguồn lực sau để phù hợp với xu thế phát triển chung:

2.2.1. Big Data (Dữ liệu lớn)

Cho phép con người có thể thu thập, chứa đựng được một lượng dữ liệu khổng lồ. Chẳng hạn, đối với marketing trong doanh nghiệp, người ta có thể thu thập được một lượng lớn thông tin bao gồm thông tin cá nhân của từng khách hàng. Điều này giúp doanh nghiệp nhận ra các xu hướng, nhu cầu, mong muốn của người tiêu dùng một cách hiệu quả, và từ đó giúp doanh nghiệp có thể tạo ra những chiến lược đúng đắn và hiệu quả trong mỗi giai đoạn.

2.2.2. Internet of Things (vạn vật kết nối)

Là sự kết hợp của internet, công nghệ vi cơ điện tử và công nghệ không dây. Internet giúp kết nối giữa các thiết bị hỗ trợ từ công việc tới cuộc sống thường nhật (điện thoại, máy tính, tivi, lò vi sóng thông minh, xe ô tô tự lái…) với con người, thu thập và truyền dữ liệu trong thời gian thực qua một mạng internet duy nhất. Internet vạn vật (IoT) mô tả các đối tượng vật lý hàng ngày được kết nối với internet và có thể tự nhận dạng chúng với các thiết bị khác.

2.2.3. Cloud (Đám mây lưu trữ)

Cho phép người dùng có thể sử dụng các dịch vụ lưu trữ thông tin nhờ vào các nhà cung cấp chẳng hạn như Facebook, Office 365, Youtube... Mọi dữ liệu đều được lưu trữ, tổ chức và sắp xếp trên hệ thống của các nhà cung cấp dịch vụ. Ở mô hình điện toán này, mọi khả năng liên quan đến công nghệ thông tin (CNTT) đều được cung cấp dưới dạng các "dịch vụ", cho phép người sử dụng truy cập các dịch vụ công nghệ từ một nhà cung cấp nào đó "trong đám mây" mà không cần phải có các kiến thức, kinh nghiệm về công nghệ đó, cũng như không cần quan tâm đến các cơ sở hạ tầng phục vụ công nghệ đó.

Các doanh nghiệp có thể thực hiện các chiến lược tiếp thị tự động hóa dựa trên nền tảng công nghệ này nhằm tiết kiệm chi phí và tối ưu nguồn lực.

2.2.4. Thiết bị học điện tử

E-Learning có thể là tự học hoặc kết hợp có giảng viên hướng dẫn. E-Learning ở Việt Nam có thể được gọi là đào tạo từ xa hoặc đào tạo trực tuyến, có thể kết hợp với giảng dạy trực tiếp giống như Blended Learning ([7]). Khi đó, người học sẽ tiết kiệm được nhiều thời gian cũng như chi phí học tập. Các nội dung học tập đa dạng, phong phú được hiện thực hóa bởi hình ảnh, video, tài liệu trích dẫn nên khơi tạo đam mê ham học hỏi của sinh viên rất nhiều.

2.2.5. Thiết bị di động

Sử dụng thiết bị di động trong học tập. Sinh viên các trường đại học có thể học ở mọi lúc, mọi nơi với một chiếc di động smartphone kết nối mạng internet, môi trường học tương tác cao với bạn bè và giảng viên mà tiết kiệm được rất nhiều thời gian để nghiên cứu các vấn đề khác ([7]).

2.2.6. Artificial Intelligence (Trí tuệ nhân tạo - AI)

Là một lĩnh vực của khoa học máy tính, tạo ra những cỗ máy thông minh hoạt động và phản ứng như con người, đặc biệt trong các lĩnh vực nhận dạng giọng nói, học tập, lập kế hoạch và giải quyết vấn đề. Khi AI trở nên phổ biến hơn, các ứng dụng sử dụng nó phải hoạt động liền mạch với các ứng dụng khác, vì vậy các nhà lãnh đạo phải sẵn sàng tạo điều kiện tích hợp sâu hơn với các ứng dụng và tương tác hệ sinh thái phong phú hơn. Đây là công nghệ lập trình cho máy móc với các khả năng như: học tập (tìm kiếm, thu thập, áp dụng các quy tắc sử dụng thông tin), khả năng lập luận (đưa ra các phân tích, dự đoán chính xác hoặc gần chính xác) và khả năng tự sửa lỗi...Trong giáo dục, AI giúp cho người học tiết kiệm rất nhiều thời gian. Gần đây nhất, chat GPT xuất hiện ra đời, thông qua chat GPT bạn có thể thực hiện được các công việc như soạn - gửi email đến khách hàng, viết luận văn, code, viết content, làm thơ, lập trình, hỏi đáp và trò chuyện như hai người bạn với nhau ([6]).

2.2.7. Augmented Reality (AR)

Là sự kết hợp màn hình, âm thanh, văn bản và hiệu ứng do máy tính tạo ra với trải nghiệm thế giới thực của người dùng, giúp người học nhìn nhận sự việc, sự vật ở nhiều khía cạnh một cách sinh động và chất lượng hơn.

2.2.8. Cloud computing (Điện toán đám mây)

Là việc sử dụng các dịch vụ như nền tảng phát triển phần mềm, máy chủ, lưu trữ và phần mềm qua internet, thường được gọi là đám mây. Chi phí thấp hơn liên quan đến việc áp dụng đám mây không có máy chủ, xuất phát từ khả năng của nhà cung cấp để tập hợp tài nguyên giữa các khách hàng, đã dẫn đến một số công ty đóng cửa các trung tâm dữ liệu độc quyền. Với điện toán đám mây, tất cả các hoạt động đều xảy ra trong đám mây, khách hàng sẽ không phải đầu tư quá nhiều cho cơ sở hạ tầng và nhân lực cho công nghệ thông tin vì những dịch vụ này được cung cấp, vận hành, bảo trì bởi nhà cung cấp dịch vụ điện toán đám mây ([6, tr 24]).

2.2.9. Tự động quy trình robotic (RPA)

Là quá trình tự động hóa các hoạt động kinh doanh thông thường với các robot phần mềm được đào tạo bởi AI, có thể thực hiện các nhiệm vụ một cách tự động. Những robot này có thể thay thế con người cho các nhiệm vụ phổ biến như xử lý giao dịch, quản lý CNTT và công việc trợ lý.

2.3. Một số kỹ năng cần trang bị

Với mức độ lan tỏa của mình, cuộc cách mạng 4.0 đã tạo ra sự thay đổi đối với thị trường lao động trong mọi khía cạnh, đặc biệt là đối với trình độ chuyên môn. Điều này đặt ra yêu cầu cho giáo dục là cần phải đào tạo nguồn nhân lực có đủ chuyên môn, trình độ để thích nghi được với môi trường kỹ thuật mới.

Chính yêu cầu đó đã biến môi trường giáo dục vốn chỉ tập trung truyền tải những kiến thức hàn lâm thì nay đã đổi mới bằng việc cung cấp cho người học cả những kiến thức về kỹ năng bao gồm kỹ năng thực hành, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng phản biện...Việc áp dụng công nghệ số trong giáo dục cũng buộc người học phải chủ động thay đổi và chủ động trang bị, bồi dưỡng cho mình một số kỹ năng để giúp quá trình học tập của mình tốt hơn và nhanh hơn. Dưới đây là một số kĩ năng cần trang bị.

2.3.1. Giải quyết vấn đề phức hợp: Đây là kỹ năng cho phép một người nhìn thấy mối liên hệ giữa các ngành và đưa ra các giải pháp độc đáo và sáng tạo cho các vấn đề khác nhau.

Nói chung, giải quyết vấn đề phức hợp có thể xác định các vấn đề phức tạp, xem xét thông tin liên quan đến những vấn đề đó và đánh giá các lựa chọn giải pháp của nó. Hơn nữa, kỹ năng này cho phép thực hiện các giải pháp khác nhau. Trên thực tế, kỹ năng này có thể giúp mọi người theo kịp các máy AI ([1]).

2.3.2. Tư duy phản biện: Trên thực tế, năm kỹ năng tư duy thiết yếu hàng đầu là sáng tạo, phân tích, sáng tạo, cởi mở và giải quyết vấn đề. Giờ đây, tư duy phản biện hướng nhiều hơn đến khả năng của con người trong việc biến dữ liệu thành những diễn giải hữu ích có thể được kết nối với nhau trong các lĩnh vực khác nhau, chẳng hạn như: Sinh vật học, Kỹ thuật, và máy tính

Tư duy phản biện đúng đắn có thể tạo ra nhiều lợi ích, chẳng hạn như dẫn đến những quyết định tốt hơn, thành công trong sự nghiệp, đưa ra những ý kiến sáng suốt và trong một số trường hợp, nó thậm chí có thể cải thiện các mối quan hệ cá nhân ([1]).

2.3.3. Sáng tạo: Một ý tưởng chỉ là một ý tưởng trừ khi việc thực hiện xảy ra. Tuy nhiên, ý tưởng là một bước bắt buộc và là động lực đầu tiên mà cuối cùng sẽ dẫn đến các giải pháp thích hợp. Hơn nữa, sáng tạo là khả năng định hình những suy nghĩ, tình huống và suy nghĩ ngẫu nhiên thành một thứ gì đó. Mọi thứ đều có thể được xây dựng từ một ý tưởng, miễn là nó được truyền đạt đúng cách. Kỹ năng này sẽ luôn được đền đáp ở hiện tại và trong tương lai.

2.3.4. Quản lý con người: Theo định nghĩa, quản lý con người là quản lý nguồn nhân lực (HRM) và được xây dựng từ nhiều nhiệm vụ khác nhau nhưng đan xen lẫn nhau, chẳng hạn như: tuyển dụng, quản lý, đào tạo,…

Vì vậy, trong thế giới của rô-bốt và các kỹ năng toán học khó, con người rất quan trọng. Không máy móc nào có thể thay thế công nhân hoàn hảo, quản lý nhóm hay tạo ra người lãnh đạo. Do đó, kỹ năng lãnh đạo và quản lý là bắt buộc và thời đại mới đòi hỏi kỹ năng con người.

2.3.5. Phối hợp với những người khác: Kỹ năng này sẽ có nhu cầu cao trong bất kỳ ngành nào để đạt được hiệu quả công việc. Trong thời đại kỹ thuật số, kỹ năng này càng được chú trọng bởi nếu không có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cá nhân hay tổ chức thì việc áp dụng công nghệ sẽ không mang lại hiệu quả tối đa.

2.3.6. Trí tuệ cảm xúc: Trí thông minh có nhiều dạng và không ai thông minh theo cùng một cách. Có người rất thành công với giao tiếp bằng văn bản, trong khi những người khác thành công thiên về khả năng hiểu được cảm xúc, đọc vị được cảm xúc tiềm ẩn của chính mình và của người khác.

Do đó, trí tuệ cảm xúc là khả năng của một người để hiểu và đánh giá người khác. Theo Goleman, trí tuệ cảm xúc gồm năm thành phần khác nhau: tự nhận thức, tự điều chỉnh, động lực, đồng cảm, kỹ năng xã hội.

2.3.7. Phán đoán và ra quyết định: Kỹ năng này được liên kết chặt chẽ với khả năng cô đọng một lượng lớn dữ liệu, sử dụng phân tích dữ liệu và diễn giải dữ liệu theo cách sẽ đưa ra quyết định đúng đắn. Ý tưởng cho quyết định này là dẫn đến một giải pháp hữu ích trong kỷ nguyên kỹ thuật số ([1]).

2.3.8. Định hướng phục vụ: Quá trình này cũng có thể dẫn đến các ý kiến cá nhân hoặc tạo ra sự khác biệt quan trọng về con người, ý tưởng, tình huống hoặc thậm chí các sự kiện khác nhau. Việc định hướng đúng và rõ ràng ngay từ đầu giúp chúng ta tiết kiệm nhiều thời gian và chi phí.

2.3.9. Tính linh hoạt trong nhận thức: Kỹ năng này liên quan đến khả năng của bộ não chuyển từ suy nghĩ về một khái niệm hay việc chuyển từ chiều này sang chiều khác. Bằng cách này, người ta có thể mở rộng mức độ linh hoạt nhận thức của nó. Vì vậy, nói theo thuật ngữ mới: tính linh hoạt trong nhận thức là khả năng chuyển đổi giữa các cá nhân khác nhau để đáp ứng các thách thức khác nhau trong tầm tay ([1]).

Những kỹ năng này nghe giống như quá nhiều thử thách, nhưng trên thực tế, chúng có thể tự học được nếu chúng ta sẵn sàng nắm lấy chúng và thực hiện trong cuộc sống của mình. Khi chúng ta có càng nhiều kỹ năng thì việc tiếp cận các công nghệ số cũng như tương tác với thiết bị hiện đại càng dễ dàng trong học tập.

2.4. Ưu nhược điểm của việc sử dụng công nghệ số trong giáo dục đại học

2.4.1. Ưu điểm

Chúng ta có thể thấy ưu điểm rõ rệt nhất của sử dụng công nghệ số trong giáo dục ở chỗ thay vì chỉ sử dụng giấy, bút, bảng, phấn để truyền tải nội dung học thì ngày nay rất nhiều công nghệ thông minh đã được đưa vào để hỗ trợ việc giảng dạy. Chẳng hạn, trước những biến động trong cuộc sống ví dụ như đại dịch Covid19 vừa qua, dạy học online còn tạo ra cho người học một môi trường học mới đó. Hình thức học này không chỉ giúp người dạy phát huy được hết khả năng, đa dạng hóa cách truyền tải nội dung của bài học mà còn giúp người học có một môi trường học tập thoải mái, sáng tạo hơn.

- Về quan hệ dạy và học: Quan hệ này được mở rộng không chỉ giữa giáo viên với học sinh mà còn là học sinh với học sinh, học sinh với mọi người xung quanh, học sinh với nguồn kiến thức mở,…

- Về tính hấp dẫn: Với sự hỗ trợ của công nghệ multimedia, những bài giảng tích hợp text, hình ảnh minh họa, âm thanh tăng thêm tính hấp dẫn của bài học. Người học giờ đây không chỉ còn nghe giảng mà còn được xem những ví dụ minh họa trực quan, thậm chí còn có thể tiến hành tương tác với bài học nên khả năng nắm bắt kiến thức cũng tăng lên.

- Về tính linh hoạt và chủ động trong học tập: Một khóa học E-learning được phục vụ theo nhu cầu người học, chứ không nhất thiết phải bám theo một thời gian biểu cố định. Vì thế người học có thể tự điều chỉnh quá trình học, lựa chọn cách học phù hợp nhất với hoàn cảnh của mình. Người học tiếp thu kiến thức dễ dàng hơn, bỏ qua về giới hạn khoảng cách, tiết kiệm thời gian, nâng cao hiệu quả.

- Về khả năng tiếp cận nhiều tài liệu học tập: Thông qua chuyển đổi số, người dùng có thể tiếp cận những nguồn tài liệu khổng lồ, tiết kiệm thời gian và chi phí. Đồng thời bạn dễ dàng tìm kiếm thông tin và khai thác chuyên sâu các khía cạnh mà bạn quan tâm.

+ Về chất lượng giáo dục đảm bảo: Việc ứng dụng công nghệ số vào giáo dục sẽ đem lại những kết quả như: bigdata sẽ giúp lưu trữ các kiến thức từ cơ bản đến chuyên sâu, IoT sẽ theo dõi chính xác hoạt động của giáo viên, học sinh và người quản lý. Với Blockchain sẽ quản lý đầy đủ các thông tin, hồ sơ giáo dục của học sinh rõ ràng, không bị thất thoát hồ sơ, ghi chép chính xác về lịch sử học tập cũng như bảng điểm một cách minh bạch.

- Về chi phí học tập: Đây là lợi ích lớn thiết thực cho mỗi người trong việc chuyển đổi số. Tiết kiệm thời gian, chi phí học tập, giảm thiểu sự lãng phí chi phí in ấn và đem lại kiến thức sâu rộng.

- Về quản lý nguồn nhân lực: Công nghệ số còn giúp các trường quản lý, bố trí được cán bộ giảng dạy cũng như các lớp học một cách hợp lý, hiệu quả nhờ vào các mô hình ảo, mô hình mô phỏng hay mô hình số hóa. Giúp theo dõi hành vi của học sinh, quản lý, giám sát học sinh; hay Blockchain giúp xây dựng hệ thống quản lý thông tin và hồ sơ giáo dục của học sinh, cho phép hợp nhất, quản lý và chia sẻ dữ liệu từ nhiều trường học, ghi chép lại lịch sử học tập, bảng điểm của học sinh để đảm bảo thông tin dữ liệu được đồng nhất, minh bạch.

2.4.2. Nhược điểm

Bên cạnh sự gia tăng kho tri thức toàn cầu, người học dễ dàng tiếp cận nguồn tài liệu đa dạng, chính xác, hiện đại, thì nhu cầu du học có thể sẽ giảm. Các cơ sở giáo dục đại học sẽ không chỉ đối mặt với rủi ro mà cả cơ hội. Chìa khóa thành công của họ là cung cấp nhiều cơ hội hơn để phát triển các kỹ năng phi nhận thức như: Giao tiếp, dịch thuật giữa công nghệ và thực tiễn, và sự đồng cảm, tư duy phê phán,…

- Khả năng dẫn đến tái sản xuất nghèo đói thông qua chênh lệch giáo dục. Để ngăn chặn điều đó, hỗ trợ tài chính như học bổng từ chính phủ và các tổ chức giáo dục đại học là rất quan trọng và sẽ ngày càng trở nên quan trọng trong thời đại này.

-Sự hạn chế tiếp thu kịp thời những công nghệ của người học sẽ làm giảm đáng kể hiệu quả, chất lượng dạy học khi áp dụng công nghệ số. Bên cạnh đó, hạ tầng CNTT (mạng internet, băng thông, chi phí…) cũng ảnh hưởng đáng kể tới tiến độ, chất lượng học tập.

- Ngoài ra, việc tham gia học tập trong thời đại kỹ thuật số đòi hỏi người học phải có khả năng làm việc độc lập với ý thức tự giác cao độ. Cần thể hiện khả năng hợp tác, chia sẻ qua mạng một cách hiệu quả với giảng viên và các thành viên khác. Người học cũng cần phải biết lập kế hoạch phù hợp với bản thân, tự định hướng trong học tập, thực hiện tốt kế hoạch học tập đã đề ra. Những kỹ năng này các bạn trẻ còn yếu. Do đó, cần có thời gian và sự nghiêm túc rèn luyện trong quá trình học tập cũng như làm việc sau này.

2.5. Một số khuyến nghị

Cuộc cách mạng 4.0 đòi hỏi giáo dục đại học Việt Nam thay đổi từ tầm nhìn, nội dung chiến lược, phương pháp giáo dục đến kỹ năng vận dụng linh hoạt các thành tựu về công nghệ của nhân loại. Với tinh thần như vậy, tôi đưa ra một số khuyến nghị sau:

- Cần phải thay đổi về vai trò và nhận thức của giáo viên trong giảng dạy. Giáo viên không còn chỉ là người truyền tải tri thức mà còn phải là người có đủ kiến thức, kỹ năng chuyên môn, chịu khó học hỏi, nâng cao trình độ và sáng tạo những phương pháp học tập mới phù hợp với từng giai đoạn của sinh viên.

- Các trường đại học, các cơ sở đào tạo nghề cũng cần thay đổi phương pháp giảng dạy cũng như cách đánh giá chất lượng học sinh, sinh viên theo những tiêu chuẩn có thể đáp ứng điều kiện của thị trường lao động của các doanh nghiệp, phù hợp với xu hướng trong nước và quốc tế. Để làm những điều đó, tất nhiên không thể thiếu sự đầu tư vào cơ sở vật chất của cả người dạy lẫn người học. Bên cạnh đó, bản thân người học cũng cần tự thay đổi cách thức học tập, chủ động thích nghi với những thay đổi của công nghệ 4.0 trong giáo dục.

- Xây dựng thư viện điện tử, hệ thống đào tạo trực tuyến, xây dựng các phòng học đa phương tiện, phòng thí nghiệm chuyên môn hóa, thiết bị ảo mô phỏng, thiết bị thực tế ảo trong các cơ sở giáo dục. Xây dựng hạ tầng CNTT hiện đại, đồng bộ nhằm rút ngắn thời gian chuyển giao từ kiến thức vào thực tiễn cuộc sống.

- Đổi mới phương thức đào tạo ứng dụng mạnh mẽ CNTT, kết hợp giữa online và offline không những giúp người học tiết kiệm chi phí, thời gian mà còn tạo ra sản phẩm - người lao động chất lượng cao chuyên nghiệp và hiện đại.

- Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và công nghệ. Có chính sách khuyến khích hoạt động nghiên cứu ứng dụng, nghiên cứu về trí tuệ nhân tạo, tương tác giữa người và máy. Tăng cường hợp tác trao đổi với các trường đại học trong và ngoài nước. Khuyến khích sinh viên phát triển tiềm năng khoa học, nghiên cứu của riêng mình thông qua khám phá, đổi mới, thiết kế và hợp tác giữa giáo dục đại học và thị trường lao động ([5, tr.555]).

- Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi để thu hút đầu tư nước ngoài xây dựng các cơ sở giáo dục, trung tâm nghiên cứu chất lượng cao.

3. KẾT LUẬN

Giáo dục đại học là một trong những ngành đòi hỏi phải đổi mới để tiếp cận những kiến thức hiện đại của nhân loại, phục vụ cho việc đào tạo nguồn nhân lực để góp phần phát triển đất nước. Chính vì vậy, việc thay đổi phương pháp giáo dục tương thích với sự phát triển của công nghệ là tất yếu. Nó không chỉ giúp người học tiếp cận được nguồn tài liệu phong phú của toàn cầu mà còn mở rộng hợp tác giao lưu, chia sẻ, trao đổi chuyên môn cùng nhau hợp tác và phát triển nhằm giải quyết rất nhiều vấn đề đòi hỏi sự đoàn kết của nhân loại.

Tài liệu tham khảo

[1] Alex Gray (2016), *"The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution"*.

[2] Cục Thông tin KH&CN Quốc gia (2016), *"Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4"*.

[3] Nguyễn Đắc Hưng (2017*), "Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và vấn đề đặt ra với giáo dục Việt Nam"*, NXB Quân đội nhân dân.

[4] Sabine Pfeiffer (2015), *"Effects of Industry 4.0 on vocactional education and training"*. Institute of Techonoly Assesment.

[5] Ştefan Ţălu, *"Implications of modern digital technologies in higher education"*, Advancein Economics, Business and Management Research, volume 105.

[6] Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam (số 35 tháng 11/2020), *"Các công nghệ nền tảng của Cách mạng công nghiệp 4.0 và tác động đến phát triển nhân lực dân tộc thiểu số ở Việt Nam"*.

[7] Trần Minh Đức (2022), "*Những nguồn lực cần có cho giáo dục Đại học Việt Nam thời công nghệ số*", Đại học Thủ Dầu Một.

[8] www.ionetech.vn

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP GIÁO VIÊN CHO SINH VIÊN DÂN TỘC THIỂU SỐ THÔNG QUA KẾT HỢP PHƯƠNG THỨC ĐÀO TẠO TRỰC TIẾP VỚI TRỰC TUYẾN TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂN TRÀO

Hà Thị Chuyên[1]
Trường Đại học Tân Trào

Abstract

Our Party and State pay special attention to developing the human resources of ethnic minorities. Therefore, developing teachers' professional capacity for students from ethnic minorities is essential. We have surveyed and analyzed ethnic minority students at Tan Trao University. Since there, we construct the principle and proposed measures for developing teacher professional competence for ethnic students through live training and online modes in the context of higher education autonomy.

Keywords*: Professional competence, students, ethnic.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Để giáo dục phát triển đồng đều giữa các vùng miền thì đội ngũ giáo viên người dân tộc thiểu số (DTTS) được coi là một giải pháp quan trọng. Chính giáo viên DTTS là người hiểu sâu sắc ngôn ngữ, phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa, thói quen sinh hoạt,… của dân tộc mình, hiểu sâu sắc đặc điểm riêng của học sinh các DTTS. Tuy nhiên thực tế cho thấy, giáo dục ở vùng sâu, vùng xa nơi tập trung chủ yếu các DTTS còn có sự chênh lệch khá lớn so với những vùng trung tâm. Sự chênh lệch này một phần xuất phát từ việc đào tạo giáo viên còn nhiều bất cập, SV ra trường còn yếu về năng lực; chưa có chương trình đào tạo phù hợp với đối tượng SV DTTS (SVDTTS). Do đó, nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên người DTTS có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự phát triển giáo dục vùng sâu, vùng xa nơi tập trung chủ yếu các DTTS. Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên (NLNNGV) không chỉ là mục tiêu người học, cơ sở đào tạo mà còn là của toàn xã hội. Chương trình giáo dục phổ thông hiện nay được xây dựng hướng tới nội dung giáo dục mang tính địa phương. Do vậy, việc phát triển NLNNGV cho SVDTTS càng có ý nghĩa quan trọng hơn vì chính họ sau khi tốt nghiệp sẽ là những người trực tiếp thực hiện công tác giáo dục ở vùng DTTS.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp, so sánh, trừu tượng hóa, khái quát hóa những tài liệu lý thuyết, những công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến phát triển NLNNGV cho sinh viên DTTS.

2.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn sâu SVDTTS về hoạt động học tập, rèn luyện; phỏng vấn giảng viên về quá trình phát triển chương trình đào tạo nghề cho SVDTTS.

[1] chuyendhtt@gmail.com

Phương pháp phân tích sản phẩm hoạt động: Phân tích chương trình đào tạo giáo viên của Trường Đại học Tân Trào. Cụ thể phân tích mục tiêu, CĐR của chương trình đào tạo, của đề cương môn học, cấu trúc chương trình môn học.

3. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

Trong đào tạo theo tín chỉ ở các trường đại học mỗi lớp học phần bao gồm SV của nhiều khoa, nhiều trình độ, nhiều thành phần dân tộc. Do đó khi đào tạo theo phương thức trực tiếp giảng viên gặp nhiều khó khăn trong quá trình phân hóa người học, khó tổ chức hoạt động đào tạo phù hợp với mọi trình độ và đặc đặc điểm của người học. Do vậy, việc phát triển NLNNGV cho SVDTTS rất khó để thực hiện.

Sự phát triển của công nghệ số và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã lan tỏa và ảnh hưởng sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Chuyển đổi số trong giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng là một giải pháp góp phần phát triển NLNNGV cho SV đặc biệt là SVDTTS.

Với tỷ lệ cao SVDTTS, công tác đào tạo tại Trường Đại học Tân Trào có những nhiều điểm khác biệt so với các cơ sở đào tạo giáo viên ở các vùng miền khác. Sự khác biệt này trước hết xuất phát từ đặc trưng văn hóa vùng miền của đối tượng đào tạo và môi trường hành nghề sau khi tốt nghiệp của SV. Điều này không chỉ là thách thức mà còn là cơ hội cho hoạt động đào tạo của nhà trường. Với một chương trình đào tạo có đối tượng đặc thù về văn hóa, nhận thức, đặc điểm tâm lý, nhà trường đã đổi mới phương thức đào tạo kết hợp giữa phương thức đào tạo trực tiếp và chuyển đổi số nhằm phát triển NLNNGV cho SVDTTS trong bối cảnh giáo dục tự chủ.

3.1. Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên cho SVDTTS

Trong thực tiễn, mỗi cá nhân khi tham gia vào một lĩnh vực nghề nghiệp thì họ đã phải có những năng lực nhất định. Theo K.K.Platonov: "Năng lực đối với một ngành nghề nhất định nào đó được xác định bởi những yêu cầu mà ngành nghề đó đặt ra cho cá nhân nào tiếp thu được nó" [2].

Nghề giáo viên thường dùng để chỉ những người lao động sử dụng nhân cách của bản thân làm công cụ chủ yếu để tác động tới nhân cách của đối tượng nhằm biến đổi nó theo yêu cầu của xã hội. Điều này đã đặt ra những yêu cầu cao đối với nhân cách nói chung, với năng lực của người giáo viên nói riêng. Năng lực của người giáo viên được định hướng phát triển trên cơ sở đáp ứng những yêu cầu về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Vì vậy, yêu cầu về năng lực người giáo viên luôn có sự biến đổi nhằm đáp ứng những yêu cầu của giáo dục trong những điều kiện mới.

Trong bối cảnh hiện nay, năng lực nghề nghiệp (NLNN) của giáo viên phổ thông được xác định bao gồm năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình và xã hội; năng lực sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, năng lực khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học và giáo dục [3].

Trước khi tham gia vào hoạt động nghề nghiệp mỗi cá nhân cần phải trang bị cho mình những năng lực để thể đảm bảo thực hiện có hiệu quả các hoạt động ở một mức độ nhất định. Năng lực này sẽ được tích lũy và rèn luyện trong quá trình học tập và thực hành. Tuy nhiên, các lĩnh vực nghề nghiệp luôn vận động và biến đổi. Để đáp ứng sự biến đổi này, NLNN luôn đặt ra những yêu cầu mới đòi hỏi người lao động phải thay đổi bổ

sung liên tục. Điều đó cũng có nghĩa là NLNN được hình thành và phát triển trong nhiều giai đoạn "NLNN được phát triển không chỉ trong hoạt động nghề nghiệp mà nó còn có thể được hình thành và phát triển trong quá trình chuẩn bị cho nghề nghiệp tương lai của mỗi cá nhân" [2]. Đối với SV sư phạm NLNNGV được hình thành ngay từ quá trình đào tạo tại các trường đại học.

Việt Nam là quốc gia đa dân tộc. Trong đó, dân tộc Kinh là dân tộc có số dân chiếm khoảng 86% dân số cả nước còn 53 dân tộc còn lại có số dân (14.119.256 người) chiếm khoảng 14 % dân số cả nước [4]. 53 dân tộc còn lại được gọi là dân tộc thiểu số. Từ điển Tiếng Việt định nghĩa: "DTTS là dân tộc chiếm số ít, so với dân tộc chiếm số đông nhất trong một nước có nhiều dân tộc"[4]. Theo Nghị định 05/2011/NĐ-CP: "DTTS là những dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam"; "Dân tộc đa số là dân tộc có số dân chiếm trên 50% tổng dân số của cả nước, theo điều tra dân số quốc gia" [1]. Từ những vấn đề trên có thể định nghĩa SVDTTS là những SV không xuất thân từ dân tộc Kinh.

Vấn đề phát triển NLNNGV cho SVDTTS chính là quá trình chuẩn bị các năng lực cần thiết cho những SV không xuất thân từ dân tộc Kinh trong trường đại học.

3.2. Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên cho SV dân tộc thiểu số ở Trường Đại học Tân Trào thông qua kết hợp phương thức đào tạo trực tiếp với chuyển đổi số

3.2.1. Căn cứ xây dựng biện pháp

3.2.1.1. Đảm bảo mục tiêu của giáo dục đại học

Lấy mục tiêu đảm bảo mục tiêu của giáo dục đại học, biện pháp hướng tới sự cân đối giữa trang bị tri thức lý thuyết và hình thành kỹ năng thực hành, giữa hình thành phẩm chất và phát triển năng lực; giữa phát triển khả năng sáng tạo với trách nhiệm và năng lực thích nghi với môi trường dạy học và giáo dục vùng DTTS.

3.2.1.2. Đảm bảo tính đối tượng

SVDTTS có đặc thù về văn hóa, nhận thức, đặc điểm tâm lý, vốn kinh nghiệm sống và môi trường sống riêng. Những yếu tố đó ảnh hưởng đến nhận thức, tình cảm và thói quen trong quá trình học tập và rèn luyện của SVDTTS. Vì vậy, quá trình phát triển NLNNGV cho SVDTTS cần đặc biệt chú ý tới những đặc trưng này.

3.2.1.3. Đảm bảo tính thực tiễn

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác, thực tiễn không chỉ là nguồn gốc của sự phát triển nhân cách con người mà còn là động lực và mục tiêu con người hướng tới. Phát triển NLNNGV cho SVDTTS cũng trong quy luật đó nhằm đáp ứng nguồn nhân lực vùng DTTS và thực tiễn của giáo dục phổ thông vùng DTTS. Do đó, trong quá trình phát triển năng lực cho SV cần gắn với các đặc điểm văn hóa, xã hội vùng DTTS, và thực tiễn chương trình giáo dục phổ thông mới đã ban hành và thực hiện.

3.2.1.4. Đảm bảo tính hệ thống, kế thừa và phát triển

Quán triệt nguyên tắc này đòi hỏi các biện pháp xây dựng phải có mối quan hệ thống nhất với nhau, có sự kế thừa và phát triển những giá trị, những thành quả đạt được từ việc thực hiện các biện pháp khác nhau cũng như trong thực tiễn đào tạo. Các biện

pháp đề xuất cần được xây dựng theo một chỉnh thể thống nhất bao gồm: mục tiêu, nội dung, cách thực hiện và điều kiện để thực hiện biện pháp nhằm giúp quá trình nghiên cứu và áp dụng các biện pháp trong thực tiễn được khoa học, hiệu quả. Hơn nữa, mục tiêu, nội dung, cách thức và điều kiện thực hiện các biện pháp phải được đặt trong một chỉnh thể thống nhất.

Mặt khác, các biện pháp cần được thực hiện đồng bộ, huy động sự tham gia của nhiều lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường đặc biệt các trường phổ thông.

3.2.1.5. Đảm bảo tính khả thi và tính hiệu quả

Mục đích cuối cùng là các biện pháp xây dựng phải được áp dụng vào thực tiễn đào tạo giáo viên ở các trường đại học, do đó các biện pháp xây dựng phải phù hợp với điều kiện thực tế của các trường đại học ở khu vực miền núi phía Bắc, nói cách khác là các biện pháp phải đảm bảo tính khả thi và hiệu quả.

Để quán triệt được nguyên tắc này đòi hỏi các biện pháp đề xuất phải phù hợp với năng lực thực hiện của giảng viên và SV, cũng như điều kiện thực hiện của các trường đại học, đặc biệt việc thực hiện biện pháp phải giải quyết được những hạn chế còn tồn tại trong thực tiễn phát triển NLNNGV cho SVDTTS ở các trường đại học khu vực miền núi phía Bắc.

3.2.2. Mục tiêu của biện pháp

Trường Đại học Tân Trào là cơ sở đào tạo đại học, sau đại học, nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ trong các lĩnh vực giáo dục, kinh tế, văn hóa, khoa học kỹ thuật; đóng vai trò nòng cốt trong hệ thống các trường đào tạo chuyên nghiệp của khu vực trung du và miền núi phía Bắc nói riêng và cả nước nói chung. Trường có 23 chuyên ngành đào tạo cao đẳng và đại học liên kết đào tạo thạc sỹ 15 chuyên ngành. Trong đó có 6 chuyên ngành đào tạo giáo viên. Mỗi lớp học phần tại Trường Đại học Tân Trào bao gồm SV của nhiều khoa, nhiều trình độ, nhiều thành phần dân tộc. Do đó khi đào tạo theo phương thức trực tiếp giảng viên gặp nhiều khó khăn trong quá trình phân hóa người học, khó tổ chức hoạt động đào tạo phù hợp với mọi trình độ và đặc đặc điểm của người học. Thời gian đào tạo trực tiếp trên lớp không đủ để tổ chức SV nắm vững tri thức lý thuyết và rèn luyện những kỹ năng thực hành.

Vì vậy, việc kết hợp phương thức đào tạo trực tiếp với chuyển đổi số nhằm khai thác tối đa lợi ích của công nghệ số mang lại, phát huy những ưu điểm, thuận lợi và khắc phục những tồn tại hạn chế của các phương thức đào tạo; thực hiện phân hóa trình độ, đặc điểm của SV trong quá trình đào tạo, đồng thời hỗ trợ hoạt động nghiên cứu và phát triển NLNN của SV.

3.2.3. Nội dung và cách thức thực hiện biện pháp

Chuyển đổi số trong giáo dục là quá trình chuyển đổi từ không gian truyền thống sang kết hợp không gian truyền thống với không gian số thông qua công nghệ mới. Để đạt được mục tiêu phát triển NLNN cho SVDTTS nhà trường đã thực hiện các bước sau:

Bước 1: Xác định mục tiêu phát triển NLNN ứng với những nội dung cụ thể trong học phần/chuyên đề, đồng thời phải chỉ rõ các nhiệm vụ mà người học phải thực hiện để đạt được mục tiêu.

Mục tiêu phát triển NLNN cho SVDTTS được nhà trường không chỉ thể hiện ở chuẩn đầu ra của cả chương trình đào tạo mà còn được cụ thể hóa tới mục tiêu của mỗi học phần. Trong các chương trình đào tạo nhà trường đã chú trọng đưa các học phần gắn với vùng miền.

Bước 2: Xác định nội dung tương tác trực tiếp trên lớp và nội dung chuyển đổi số.

Trong mỗi đề cương chi tiết học phần của chương trình đào tạo khối ngành sư phạm của Trường Đại học Tân Trào đều cụ thể hóa các phương pháp giảng dạy để góp phần phát triển NLNN cho SV. Ngoài nội dung được thực hiện trên lớp nhà trường rất chú trọng quá trình tự học, quá trình tương tác của SV thông qua nền tảng số.

Bước 3: Xác định và chuẩn bị nền tảng công nghệ số và cơ sở vật chất.

Trường Đại học Tân Trào đã đầu tư trang bị hạ tầng mạng, triển khai hiệu quả phần mềm quản lý đào tạo; kết nối mạng LAN, mạng Wifi; Trang thông tin điện tử; thư viện số... để phục vụ công tác kiểm tra, giám sát, đảm bảo chất lượng của nhà trường; Nâng cao chất lượng đào tạo, trình độ của cán bộ giảng viên trong việc ứng dụng công nghệ số.

Bước 4: Xây dựng kế hoạch dạy học trực tiếp kết hợp chuyển đổi số.

Căn cứ vào kết quả thực hiện ở bước 2 và bước 3, tiến hành thiết kế các hoạt động dạy học. Trong đề cương bài giảng của giảng viên phải mô tả rõ hoạt động của giảng viên, hoạt động của SV; mô tả về mục tiêu, nội dung và cách thức tiến hành hoạt động; đồng thời chú ý tới các khâu (hình thành kiến thức, rèn kỹ năng, đánh giá), chú ý tới cơ sở hạ tầng, phương tiện để thực hiện hoạt động, thời lượng và mức độ phát triển năng lực dự kiến.

Bước 5: Số hóa thông tin - quy trình.

Số hóa thông tin là quá trình chuyển đổi các nguồn học liệu vật lý thành nguồn học liệu số. Học liệu số bao gồm các định dạng văn bản số, các tệp âm thanh, hình ảnh, video, sản phẩm của các phần mềm dạy học hoặc bài giảng điện tử của giảng viên. Nguồn học liệu số có thể do giảng viên xây dựng hoặc sưu tầm và gia công sư phạm cho phù hợp với chương trình đào tạo. Trong quá trình số hóa thông tin giảng viên cần quan tâm đến những yếu tố văn hóa, xã hội vùng DTTS qua đó phát triển NLNN cần thiết cho SVDTTS.

Số hóa quy trình là quá trình sử dụng các nền tảng công nghệ phù hợp (zoom, teams, zalo, meet, quizizz,…) để tương tác với SV. Các ứng dụng phần mềm đó cho phép giảng viên có thể tương tác trực tiếp hoặc tương tác gián tiếp với SV thông qua việc thiết lập các tính năng ứng dụng. Số hóa quy trình có thể được sử dụng như một quá trình đào tạo trọn vẹn hoặc được sử dụng tương ứng với một số khâu của quá trình đào tạo (khâu chuẩn bị, khâu củng cố, khâu kiểm tra), hoặc như công cụ hỗ trợ cho đào tạo trực tiếp.

Bước 6: Thực hiện kế hoạch dạy học trực tiếp kết hợp chuyển đổi số.

Đây là giai đoạn vô cùng quan trọng của quá trình đào tạo. Nó là quá trình thực hóa hoạt động phát triển NLNN cho SV. Trong giai đoạn này có thể sẽ nảy sinh những tình huống liên quan đến công nghệ hoặc người học, đòi hỏi giảng viên phải có năng lực giải quyết vấn đề, điều chỉnh và thực hiện linh hoạt kịch bản.

Bước 7: Tổng kết, đánh giá quá trình đào tạo.

Theo lộ trình, Trường Đại học Tân Trào tiến hành khảo sát đánh giá lại chương trình đào tạo nói chung và các ngành đào tạo giáo viên nói riêng. Thông qua mỗi lần khảo

sát nhà trường đã đưa ra ưu điểm, tồn tại hạn chế và nguyên nhân của mỗi chương trình đào tạo. Đồng thời để có căn cứ chỉnh sửa chương trình nhà trường cũng tiến hành khảo sát năng lực nghề nghiệp của SV nói chung và SVDTTS nói riêng. Từ đó, nhà trường ban hành các văn bản hướng dẫn để khắc phục những tồn tại hạn chế. Qua đó góp phần nâng cao năng lực nghề nghiệp giáo viên cho SV nói chung và SVDTTS nói riêng.

4. KẾT LUẬN

Sinh viên DTTS có những đặc điểm riêng về ngôn ngữ, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán. Vì vậy, xây dựng chương trình giáo dục đại học hướng tới phát triển NLNNGV ngoài việc đáp ứng chuẩn nghề nghiệp nói chung thì các cơ sở giáo dục cần quan tâm đến yêu cầu của giáo dục vùng DTTS và phù hợp với đặc điểm SVDTTS. Trường Đại học Tân Trào đóng vai trò nòng cốt trong hệ thống các trường đào tạo chuyên nghiệp ở khu vực trung du và miền núi phía Bắc. Do đó, tỉ lệ SVDTTS chiếm tỉ lệ rất cao. Nhà trường đã xây dựng chương trình đào tạo hướng phát triển NLNNGV cho SVDTTS thông qua nhiều biện pháp. Trong đó nhà trường chú trọng phát triển NLNNGV thông qua đổi mới phương thức đào tạo. Kết hợp phương thức đào tạo trực tiếp với chuyển đổi số là hướng đi mới phù hợp với xu thế chung và bước đầu nâng cao chất lượng giáo dục cho nhà trường.

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ (2011), *Nghị định số 05/2011/NĐ-CP, ngày 14/01/2011 về công tác dân tộc.*

[2] Nguyễn Thị Thanh Huyền (2015), *Tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường phổ thông*, NXB Đại học Sư phạm Thái Nguyên.

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22/8/2018 Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.

[4] Hoàng Phê (chủ biên, 1998), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng - Trung tâm Từ điển học.

NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ: THỰC TIỄN TẠI ĐẠI HỌC KINH BẮC

Lê Thị Châu[1]
Trường Đại học Kinh Bắc

Abstract

The explosion and development of technology has made drastic changes and profound impacts on the operation of the education system in general and higher education in particular, especially in the concept of university autonomy. This study focuses on analyzing technology resources in higher education autonomy and practice at the University of Kinh Bac to propose some solutions to improve technology resources to improve the quality of education.

Keywords*: Technology resources, university autonomy, University of Kinh Bac*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, đối với giáo dục đại học (GDĐH) trong bối cảnh tự chủ và quá trình chuyển đổi số thì nguồn lực công nghệ đóng vai trò hết sức quan trọng. Đặc biệt, thời gian vừa qua cả thế giới phải hứng chịu hậu quả nặng nề của đại dịch COVID-19, giãn cách xã hội được ví như "*chất xúc tác*" giúp công nghệ phát triển một cách mạnh mẽ. Các nền tảng công nghệ trực tuyến ra đời giúp cho giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng được duy trì, ổn định. Việc thực hiện các biện pháp giãn cách xã hội đã phải ứng dụng nhiều hơn các công nghệ số trong hoạt động quản lý và đào tạo, nhất là việc tổ chức các lớp online, kỳ học online, thi online. Hoặc là trong kinh doanh thương mại cũng đã có sự chuyển dịch lớn trong thói quen tiêu dùng, đó là sử dụng hình thức thanh toán "không tiếp xúc" thông qua các ứng dụng của ngân hàng, ví điện tử... Đến nay, nó càng có vai trò quan trọng với GDĐH trong bối cảnh tự chủ, khi các trường đại học ngoài công lập phải tự thu chi điều tiết ngân sách, không được bảo trợ từ nhà nước như các trường công lập. Sự cạnh tranh khốc liệt về tài nguyên, về nguồn lực đã cho thấy công nghệ đã thực sự trở thành một yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng và thu hút người học. Đây cũng là vấn đề sống còn của các cơ sở GDĐH trong bối cảnh tự chủ hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái quát về nguồn lực công nghệ đối với GDĐH trong bối cảnh tự chủ

Nguồn lực công nghệ đóng vai trò hết sức quan trọng đối với GDĐH trong bối cảnh tự chủ hiện nay. Trước hết, tự chủ đại học là *"việc trường đại học được cho phép tự do cần thiết, không có sự can thiệp của bên ngoài trong việc sắp xếp tổ chức và điều hành nội bộ cũng như phân bổ nguồn tài chính và tạo thêm thu nhập từ các nguồn ngoài phần cấp phát của nhà nước; tự do trong việc tuyển dụng nhân lực và bố trí điều kiện làm việc; tự do trong điều hành giảng dạy và nghiên cứu"* [1]. Hiệp hội các trường đại học và học viện Canada định nghĩa, tự chủ đại học gồm các quyền lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ; lựa chọn, xét tuyển và kỷ luật sinh viên (SV); thiết lập và kiểm soát chương trình đào tạo; ban hành các quy định tổ chức để triển khai hoạt động khoa bảng; xây dựng chương trình

[1] lethichau2903@gmail.com

và nguồn tài nguyên bổ trợ trực tiếp; xác nhận hoàn tất chương trình và cấp phát văn bằng. Thực tế, hoạt động quản lý GDĐH của Việt Nam trong thời kỳ tự chủ có ba vấn đề lớn phải đối mặt đó là:

- Chính sách GDĐH;

- Công tác quản lý GDĐH;

- Điều hành và đảm bảo chất lượng đào tạo trong GDĐH.

Để giải quyết đồng bộ các vấn đề trên thì việc ứng dụng các nguồn lực công nghệ là giải pháp hữu hiệu.

Thuật ngữ "công nghệ" được sử dụng trong rất nhiều ngữ cảnh khác nhau và quan niệm về công nghệ cũng rất khác nhau. Trong thế kỷ 20, công nghệ phát triển với tốc độ nhanh chóng, đã thúc đẩy sự phát triển của kinh tế và văn hóa trên toàn cầu với sự xuất hiện của các loại máy móc và thiết bị phức tạp như máy tính, điện thoại di động, internet và máy bay phản lực. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với xu hướng phát triển dựa trên hệ thống kết nối số hóa, trong đó sự đột phá của Internet và trí tuệ nhân tạo đang thay đổi và tác động mạnh mẽ đến GDĐH. Những nguồn lực công nghệ hỗ trợ cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ như: Công nghệ vạn vật kết nối (Internet of Things), Công nghệ điện toán đám mây (Cloud Computing) và Công nghệ xây dựng mô hình mô phỏng. Định nghĩa về công nghệ được tổng hợp dựa trên các khía cạnh: "*Công nghệ là kiến thức có hệ thống về quy trình và kỹ thuật dùng để chế biến vật liệu và xử lý thông tin, bao gồm kiến thức, kỹ năng, thiết bị, phương pháp, các hệ thống dùng trong việc tạo ra hàng hoá và cung cấp dịch vụ[2]*. Định nghĩa công nghệ của ESCAP được coi là bước ngoặt trong quan niệm về công nghệ. Theo định nghĩa này, không chỉ sản xuất vật chất mới dùng công nghệ, mà khái niệm công nghệ được mở rộng ra tất cả các lĩnh vực hoạt động xã hội và bao gồm các phần vật thể là máy móc thiết bị. Những lĩnh vực công nghệ mới mẻ dần trở thành quen thuộc: công nghệ thông tin (CNTT), công nghệ ngân hàng, công nghệ du lịch, công nghệ văn phòng...

Nguồn lực công nghệ được hiểu là tất cả những nguồn lực liên quan đến công nghệ, bao gồm các tài nguyên vật chất (như máy móc, thiết bị, phần mềm, dữ liệu), các tài nguyên nhân lực (như các chuyên gia, kỹ sư, lập trình viên và các nhân viên có chuyên môn trong lĩnh vực công nghệ) và các tài nguyên tri thức (bao gồm các bài báo khoa học, sách vở, tài liệu và các bài báo đăng trên các tạp chí khoa học);

Tuy nhiên, để sử dụng nguồn lực công nghệ một cách hiệu quả cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ, các cơ sở GDĐH cần phải trang bị đầy đủ cơ sở vật chất hạ tầng, trong đó giảng viên (GV), SV, cán bộ quản lý cần có đủ kỹ năng để sử dụng các công nghệ và nhà nước có các chính sách khuyến khích, hành lang pháp lý hướng dẫn, triển khai một cách đồng bộ khoa học.

2.2. Thực trạng ứng dụng nguồn lực công nghệ cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ

Trong bối cảnh các cơ sở GDĐH đang dần phải tự chủ không chỉ về mặt tài chính mà còn phải thực hiện tự chủ trong hoạt động chuyên môn thì việc ứng dụng công nghệ là vô cùng cần thiết. Đây cũng là nhiệm vụ đào tạo để phát triển nguồn nhân lực có trình độ công nghệ cao, nhằm phát triển bền vững kinh tế xã hội, đất nước. Một số nguồn lực công nghệ đang được ứng dụng tại các cơ sở GDĐH như:

- Công nghệ vạn vật kết nối (Internet of Things - IoT) là giải pháp công nghệ tác động mạnh mẽ đến GDĐH trong bối cảnh tự chủ. IoT được hiểu là sự kết nối vạn vật: tất cả những đồ vật thông dụng từ điện thoại, đồng hồ, mắt kính… được gắn các chip hay các thiết bị cảm ứng kết nối với nhau qua Wifi, mạng viễn thông băng rộng (3G, 4G)… và từ đó có khả năng trao đổi dữ liệu với nhau thông qua việc thu thập, truyền tải thông tin. IoT có thể kết nối tất cả các cơ sở đào tạo trên thế giới để cung cấp các trải nghiệm sâu hơn cho người học. Nó cũng giúp người học kết hợp được giữa lí thuyết và ứng dụng thực tế. Người học có thể học theo tốc độ của riêng mình với các phương tiện giúp giao tiếp với GV. Ví dụ, công ty công nghệ SMART đã đã cung cấp bảng tương tác đầu tiên trên thế giới vào năm 1991. Những chiếc bảng thông minh đã thay đổi cách GV và SV tương tác trong lớp học bằng cách di chuyển tài liệu học tập ra khỏi bảng phấn truyền thống. Hay như, công ty EdTech phát triển các dịch vụ và ứng dụng để sử dụng trong lớp học. Ideapaint tiến sâu vào IoT bằng cách phát triển một ứng dụng có tên gọi Bounce với mục tiêu đem đến nhiều trải nghiệm giáo dục trực tuyến. Ngoài ra, ClassDojo - một ứng dụng giáo dục có sẵn trên Apple Store và Google Play - cho phép phụ huynh xem hoạt động học tập của người học qua ảnh và video. Ứng dụng công nghệ này giúp người học dễ hiểu và bài giảng sinh động hơn.

- Công nghệ điện toán đám mây (Cloud Computing - CC) chi phối mạnh mẽ đến yếu tố thông tin và hợp tác các yếu tố tác động trong quá trình thực hiện GDĐH. Điện toán đám mây là một công nghệ giúp chuyển từ tài nguyên vật lý sang tài nguyên ảo. Công nghệ này đưa GV và người học xích lại gần nhau trên nền tảng thống nhất, duy nhất. Các cơ sở đào tạo không cần phải mua, sở hữu và duy trì các máy chủ và trung tâm dữ liệu của riêng họ, thay vào đó, họ sử dụng đám mây để tận dụng sức mạnh tính toán, cơ sở dữ liệu, lưu trữ và các dịch vụ khác. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo đại học luôn có thể chắc chắn về việc tài nguyên của họ được bảo mật trên đám mây. Công nghệ này giúp giảm chi phí đầu tư và rút ngắn khoảng cách giữa các cơ sở đào tạo với nhau.

- Công nghệ xây dựng mô hình mô phỏng bằng các ứng dụng tạo nên một phương pháp dạy học hiện đại, đó là việc dạy về các khía cạnh khác nhau của thế giới bằng việc bắt chước hoặc sao chép nó. SV không những hình thành động cơ học tập từ việc mô phỏng mà còn học bằng cách tương tác với chúng theo cách tương tự mà họ sẽ tương tác trong các tình huống thực tế. Trong hầu hết các trường hợp, mô phỏng thường được đơn giản hóa thực tế bằng cách bỏ qua hoặc thay đổi một vài chi tiết. Trong thế giới đã được đơn giản hóa, SV giải quyết các vấn đề, học các khái niệm, quy trình và hiểu được bản chất của hiện tượng cũng như việc điều khiển chúng hoặc qua đó học cách xử lý trong các tình huống khác nhau. Ứng dụng công nghệ này giúp nâng cao chất lượng đào tạo.

Việc ứng dụng các nguồn lực công nghệ là yếu tố cần thiết để các cơ sở GDĐH thực hiện việc tự chủ thông qua chuyển đổi số. Chuyển đổi số là *"sự thay đổi về cách thức hoạt động của một tổ chức nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ bằng cách khai thác ứng dụng công nghệ và dữ liệu"* [3]. Để đánh giá khả năng ứng dụng nguồn lực công nghệ đối với các cơ sở đào tạo đại học trong bối cảnh tự chủ, Bộ Giáo dục - đào tạo đã ban hành Quyết định 4740/QĐ-BGDĐT ngày 30/12/2022 về Bộ chỉ số, tiêu chí đánh giá chuyển đổi số cơ sở GDĐH. Cấu trúc của Bộ chỉ số gồm 02 nhóm tiêu chí thành phần như sau:

- Nhóm tiêu chí "Chuyển đổi số trong đào tạo".

- Nhóm tiêu chí "Chuyển đổi số trong quản trị cơ sở GDĐH".

Đối với mức độ chuyển đổi số tại các cơ sở GDĐH được đánh giá theo từng nhóm tiêu chí thành phần, thang điểm 100, gồm 03 mức độ:

- Tổng điểm của mỗi nhóm tiêu chí dưới 50 điểm thì cơ sở GDĐH chưa đáp ứng các yêu cầu cơ bản về triển khai chuyển đổi số.

- Tổng điểm của mỗi nhóm tiêu chí từ 50 đến 75. Ở mức này, các cơ sở GDĐH đã đáp ứng yêu cầu cơ bản về triển khai chuyển đổi số.

- Tổng điểm của mỗi nhóm tiêu chí trên 75, nghĩa là, các cơ sở GDĐH đáp ứng tốt các yêu cầu cơ bản và một số yêu cầu nâng cao về triển khai chuyển đổi số.

Bộ chỉ số đưa ra rất nhiều tiêu chí và thông qua đó, có thể phân tích, đánh giá được khả năng ứng dụng các nguồn lực công nghệ của các cơ sở GDĐH. Tuy nhiên, trên thực tế, Bộ chỉ số này chưa được áp dụng một cách phổ biến và chưa phát huy được vai trò của mình.

Hiện nay, việc ứng dụng các nguồn lực công nghệ trong GDĐH trong bối cảnh tự chủ vẫn còn tồn tại một số bất cập, hạn chế.

Thứ nhất, từ phía người dạy, kỹ năng về CNTT ở một số GV vẫn còn hạn chế, nhất là GV lớn tuổi. Ví dụ, trong thời kỳ dịch bệnh COVID diễn biến phức tạp, hình thức học trực tuyến thông qua các ứng dụng như Zoom, Microsoft Team… là một thách thức với họ. Hay như nhờ các nguồn lực công nghệ hỗ trợ việc giảng dạy nên một bộ phận GV đã quá lạm dụng nó. Các bài giảng điện tử, giáo án điện tử xuất hiện rất nhiều trên mạng Internet và GV có thể dễ dàng tải về. Chính điều này đã khiến một bộ phận GV "ỷ lại" và không tự mình trau dồi thêm. Thậm chí, có nhiều GV còn phải cho SV nghỉ vì lý do mất điện nên không chiếu được bài giảng lên máy chiếu.

Thứ hai, từ phía người học, hiện nay các cơ sở GDĐH hầu như chưa có nhiều công nghệ hỗ trợ cho SV. Nơi tập trung các công cụ công nghệ cho SV là trang cá nhân được đăng ký thông qua mã SV được trường cấp. Tuy nhiên, trên trang cá nhân của SV thường chỉ hiện thông tin cá nhân, bảng điểm, thời khóa biểu… còn phần lớn các cơ sở dữ liệu khác vẫn đang để trống. Chưa có các công cụ hỗ trợ học tập cho SV ngay trên trang cá nhân của mình. Điều này dẫn đến tình trạng SV khá "bị động" trong việc trao đổi với GV về bài học. Ngoài ra, việc học tập của SV hiện nay vẫn được diễn ra theo phương thức truyền thống "thầy đọc trò chép".

Thứ ba, công tác quản lý hành chính trong các cơ sở GDĐH phần lớn được thực hiện một cách "cơ học", giấy tờ. Chưa có cơ sở dữ liệu chung cho toàn trường nên việc sự phối hợp giữa các phòng ban gặp nhiều khó khăn. Không chỉ vậy, do chưa tận dụng được các nguồn lực công nghệ nên còn thiếu sự thống nhất trong việc quản lý. Đôi khi xuất hiện tình trạng "thất lạc" giấy tờ và gặp khó khăn trong việc tra cứu.

2.3. Thực tiễn nguồn lực công nghệ tại Trường Đại học Kinh Bắc trong bối cảnh tự chủ

Trường Đại học Kinh Bắc là một trong những trường đại học ngoài công lập, ứng dụng các nguồn lực công nghệ trong hoạt động quản lý, giảng dạy và học tập có hiệu quả. Xuất phát từ nhu cầu thực tế của thị trường lao động, lại khởi nguồn là trường ngoài công lập trong hệ thống doanh nghiệp được mở ra nhằm trước nhất là đáp ứng nhu cầu tuyển dụng lao động cho tập đoàn, nhà trường hiểu sâu sắc về nhu cầu và đòi hỏi của doanh

nghiệp với người lao động. Vì vậy ngay từ đầu, trường đã định hình cho mình một lối đi riêng trong sự nghiệp đào tạo đó là làm thế nào để SV khi ra trường có việc làm ngay, và làm đúng chuyên ngành. Làm việc ở đâu, cương vị gì, mức lương bao nhiêu? Tất cả những câu hỏi đó cũng chính là yếu tố quyết định mọi hoạt động từ tư duy chiến lược về ngành đào tạo, cho đến phương pháp, nội dung giảng dạy của trường. Theo đó, việc ứng dụng công nghệ tại trường đã tạo ra một môi trường học tập tiên tiến hơn, nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu. Các SV, GV có thể sử dụng các công nghệ tiên tiến để thực hiện các hoạt động học tập, nghiên cứu một cách hiệu quả hơn, cũng như chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm với nhau. Ngoài ra, việc sử dụng công nghệ trong giảng dạy và học tập còn giúp cải thiện tính tương tác giữa SV và GV. Các SV có thể truy cập vào các nguồn tài liệu và học liệu trực tuyến một cách dễ dàng, cũng như tham gia vào các hoạt động học tập trực tuyến như hội thảo, trò chuyện, thảo luận để trau dồi kiến thức, kỹ năng của mình.

Tuy nhiên, để thực sự tận dụng tối đa nguồn lực công nghệ, các trường đại học cần đầu tư vào hạ tầng và kỹ thuật, cũng như tạo ra một môi trường học tập và nghiên cứu thân thiện với công nghệ. Điều này đòi hỏi sự quan tâm và hỗ trợ của các cơ quan quản lý giáo dục và các tổ chức có liên quan.

Mặc dù việc ứng dụng nguồn lực công nghệ tại Trường Đại học Kinh Bắc đã có sự áp dụng hiệu quả vào các công tác giảng dạy, hỗ trợ học tập, quản lý điểm, học phần… tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế cần được xem xét và quan tâm hơn nữa.

- Thiếu nguồn lực đầu tư, cơ sở hạ tầng chưa đồng bộ, chưa đủ khả năng đầu tư vào cơ sở hạ tầng, phần cứng và phần mềm để phát triển công nghệ trong công tác quản lý, điều hành và đảm bảo chất lượng đào tạo. Một số phòng học chưa đồng bộ hệ thống máy chiếu, âm thanh...

- Thiếu nguồn nhân lực chuyên môn để ứng dụng công nghệ. Các cơ sở GDĐH cần có đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, kỹ thuật viên có đủ kỹ năng và kiến thức để triển khai và sử dụng công nghệ một cách hiệu quả. Tuy nhiên, hiện tại vẫn còn thiếu nguồn nhân lực có chuyên môn về công nghệ trong giáo dục, đặc biệt phát triển việc giảng dạy và học tập trực tuyến theo thông tư 23/2021/TT-BGDDT, Cơ sở đào tạo được tổ chức các lớp học trực tuyến với khối lượng học tập không vượt quá 30% tổng khối lượng của chương trình đào tạo khi đáp ứng các quy định hiện hành về ứng dụng CNTT trong quản lý và tổ chức đào tạo qua mạng; bảo đảm chất lượng không thấp hơn so với các lớp học trực tiếp.

- Thiếu tài nguyên về nội dung và học liệu giảng dạy: cần phát triển giáo dục ứng dụng công nghệ, đầu tư vào việc sản xuất, cập nhật và chia sẻ nội dung và tài liệu giảng dạy phù hợp với các công nghệ mới. Có nhiều trường hợp nội dung giảng dạy và tài liệu còn thiếu và chưa đáp ứng được nhu cầu của SV, đặc biệt trong việc giảng dạy trực tuyến.

- Khó khăn trong việc thích ứng với các công nghệ mới: các công nghệ mới luôn được phát triển và cập nhật liên tục, điều này đòi hỏi trường phải liên tục thích ứng và nâng cao kiến thức về các công nghệ mới để có thể sử dụng chúng một cách hiệu quả. Tuy nhiên, việc này có thể gặp khó khăn do cơ sở hạ tầng chưa đồng bộ để thích ứng với các công nghệ hiện đại.

2.4. Một số kiến nghị nhằm nâng cao khả năng ứng dụng nguồn lực công nghệ cho GDĐH trong bối cảnh tự chủ

- Cần xây dựng hành lang pháp lý nhằm thế chế hóa nội dung của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong 10 năm, 2021- 2030. Nội dung của chiến lược, phấn đấu đến năm 2030, đã khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy mạnh mẽ giá trị văn hóa, con người Việt Nam và sức mạnh thời đại, huy động mọi nguồn lực, phát triển nhanh, bền vững trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số. Cơ sở GDĐH là nơi cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho toàn xã hội, do đó, yêu cầu về ứng dụng công nghệ trong công tác đào tạo không chỉ dừng lại là sự khuyến khích mà đó phải là nghĩa vụ pháp lý, đặc biệt là trong bối cảnh tự chủ như hiện nay. Ngoài ra, khi ứng dụng các nguồn lực công nghệ thì việc kết nối tài nguyên giữa các cơ sở GDĐH sẽ trở nên dễ dàng hơn. Điều này đặt ra rất nhiều vấn đề liên quan đến bản quyền, sở hữu trí tuệ.

- Cần có sự đổi mới trong phương pháp và tư duy dạy học tích cực để làm chủ công nghệ. Từ đó, giúp người học biết học gì và học như thế nào để đạt được mục đích học tập. Vì nếu đến trường chỉ được truyền đạt kiến thức đơn thuần thì sách, sách điện tử, công nghệ dạy học được trang bị đầy đủ với không gian rộng hơn rất nhiều so với lớp học... cũng có thể đảm đương nhiệm vụ này. Chẳng hạn, với công cụ điện toán đám mây, công nghệ số kết nối toàn cầu và giao tiếp trong không gian rộng, thời gian đa chiều, bởi trong thế giới "ảo" lại hóa thật, sâu, tưởng rộng, xa nhưng rất gần và hữu ích với việc học cả trong cuộc sống. Đồng thời người dạy cũng cần thay đổi phương pháp giảng dạy, dần dần chuyển đổi từ phương pháp đọc - chép - học thuộc sang hình thức giảng dạy khác phù hợp hơn như dạy học nêu vấn đề, thảo luận nhóm, seminar, báo cáo - thảo luận, học tập lý thuyết kết hợp liên hệ thực tiễn...Để ứng dụng tốt những công nghệ này, GV cần phải có năng lực quản lý tài nguyên mạng, có khả năng sử dụng thành thạo các phương tiện công nghệ phục vụ cho quá trình dạy học. Việc chuyển đổi từ các hình thức giảng dạy truyền thống sang các hình thức giảng dạy áp dụng công nghệ số hóa theo các hình thức học trực tuyến (E-Learning, Mobile Learning). Hoặc kết hợp giữa chúng với nhau (Blended-learning: mô hình học kết hợp giữa học trên lớp và học online). Ngoài ra, còn phải sử dụng phần mềm trên các thiết bị điện tử như thông qua các thiết bị định vị (context aware u-learning) hoặc là học trong các môi trường mang tính tương tác cao (collaborative environments).

- Người học cần chủ động ứng dụng các nguồn lực công nghệ để thích nghi với môi trường GDĐH mới, năng động, sáng tạo. Mỗi người học phải cá nhân hóa được kế hoạch học tập của mình. Một số ứng dụng để lên kế hoạch, quản lý thời gian như Microsoft To Do, Due, Timely, Trello…có thể giúp người học dễ dàng thực hiện việc này. Đối với cơ sở đào tạo GDĐH, phải công khai chương trình, kế hoạch đào tạo trên các ứng dụng quản lý của cơ sở mình. Từ đó, thể hiện công bằng, minh bạch trong quá trình đào tạo và quản lý đào tạo, tránh những sai lầm đáng tiếc.

- Cần có sự đổi mới trong giảng dạy các môn học về công nghệ, đặc biệt là môn Tin học tại các cơ sở GDĐH. Nhiều cơ sở đào tạo đại học hiện nay còn chậm đổi mới nội dung của môn học, chưa cập nhật mà vẫn là những kiến thức truyền thống về tin học văn phòng. Do đó, các cơ sở GDĐH cần bổ sung thêm kiến thức về các ứng dụng, công cụ mới hỗ trợ người học không chỉ trong học tập tại giảng đường mà còn cả trong công việc khi ra trường. Tùy vào đặc thù của từng ngành đào tạo mà có khung chương

trình phù hợp cho SV và tạo điều kiện cho SV được thực hành ngay khi còn đang trên ghế giảng đường.

- Cần mở thêm các lớp đào tạo về các công cụ hỗ trợ nghiên cứu khoa học nhằm đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học. Hiện nay, có rất nhiều phần mềm hỗ trợ GV và người học trong việc điều tra, thu thập số liệu, phần mềm hướng dẫn trích dẫn tài liệu tham khảo…nhiều cơ sở chưa được giới thiệu, tổ chức tập huấn về phương pháp sử dụng các phần mềm này. Điều này là một sự lãng phí rất lớn cả về thời gian, tài chính, các tài nguyên công nghệ và ảnh hưởng chất lượng của các đề tài nghiên cứu khoa học.

- Các cơ sở GDĐH cần xác định những chiến lược dài hạn và ngắn hạn ứng dụng khoa học công nghệ trong bối cảnh tự chủ. Cần có những kế hoạch cụ thể trong từng bộ môn, ứng dụng và thí điểm từng bước hoạt động dạy học hiện đại, từ đó rút kinh nghiệm để mở rộng đổi mới phương pháp dạy học ở những bộ môn tiếp theo trong toàn trường. Hoạt động này nên tiến hành theo từng bước, tránh nóng vội, chủ quan có thể dẫn đến hiệu quả thấp trong giảng dạy tại nhà trường. Bồi dưỡng, nâng cao năng lực ngoại ngữ, ứng dụng CNTT cho GV là một việc làm cấp thiết trước yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập toàn cầu hiện nay. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cần đầu tư trang thiết bị, phương tiện dạy học hiện đại, cột thu sóng Wifi mạnh đủ cho GV, SV tham gia kết nối và học tập trên internet một cách dễ dàng hơn.

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh tự chủ, sự tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang ảnh hưởng sâu sắc đến hoạt động dạy và học tại các cơ sở GDĐH. Việc ứng dụng hiệu quả các nguồn lực công nghệ có thể giúp các cơ sở đào tạo tiết kiệm được chi phí, tối ưu hóa công tác quản lý, điều hành và đảm bảo chất lượng đào tạo GDĐH. Đây cũng là yêu cầu mà bối cảnh tự chủ đặt ra đối với các cơ sở GDĐH. Trước những thời cơ và thách thức, GV và người học cần rèn luyện bản lĩnh, sáng tạo, không ngừng đổi mới để đem lại hiệu quả dạy, học tốt nhất. Ngoài việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các cơ sở GDĐH cần thường xuyên chú trọng bồi dưỡng năng lực sử dụng công nghệ, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu thời đại toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

[1] Theo Hiệp hội quốc tế các trường đại học (International Association of Universities - IAU.

[2] Uỷ Ban Kinh Tế và Xã Hội Châu Á Thái Bình Dương (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific - ESCAP).

[3] PGS.TS Vũ Hải Quân (2021), "*Chuyển đổi số trong Giáo dục đại học",* Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh https://vnuhcm.edu.vn/ve-dhqg-hcm_33396864/chuyen-doi-so-trong-giao-duc-dai-hoc/343137306864.html

[4] VPQH (10/12/2018), *Luật GDĐH,* số 42/VBHN-VPQH.

[5] GS.TSKH Đỗ Trung Tá (2018), *Bàn thêm về tự chủ đại học,* Tạp chí Khoa học Công nghệ Việt Nam, Số 5, tr.16-18.

[6] GS.TS Nguyễn Quý Thanh, TS. Tôn Quang Cường (2020), "*Những xu thế mới của công nghệ trong giáo dục"*, Cổng thông tin điện tử Học viện cảnh sát nhân dân http://hvcsnd.edu.vn/nghien-cuu-trao-doi/dai-hoc-40/nhung-xu-the-moi-cua-cong-nghe-trong-giao-duc-6543 truy cập ngày 31/03/2023.

[7] ThS. Nguyễn Thị Bích Nguyệt (2021), *"Vai trò của ứng dụng công nghệ trong dạy và học đại học hiện nay"*, Tạp chí Công thương, số 12. https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/vai-tro-cua-viec-ung-dung-cong-nghe-trong-day-va-hoc-dai-hoc-hien nay 82252. htm#:~: text=%E1%BB%A8ng%20d%E1%BB%A5ng%20c%C3%B4ng%20ngh%E1%BB%87%20trong, gi%E1%BA%A3ng%20d%E1%BA%A1y%20v%C3%A0%20h%E1%BB%8Dc%20t%E1%BA%ADp. Truy cập ngày 31/03/2023.

[8] Hải Yến (2022), *Ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo đại học*, Đồng Nai điện tử http://www.baodongnai.com.vn/xahoi/202205/ung-dung-cong-nghe-hien-dai-trong-dao-tao-dai-hoc-3114456/index.htm truy cập ngày 28/03/2023.

[9] PROF, DR, Le Ngoc Hung (2019), "*University autonomy is inevitable for the fundamental and comprehensive innovation of education in Vietnam"*, Political Theory Online Journal http://lyluanchinhtri.vn/home/en /index.php/cadre-training/item/611-university-autonomy-is-inevitable-for-the-fundamental-and-comprehensive-innovation-of-education-in vietnam.html truy cập ngày 30/03/2023.

[10] ESCAP (2017), *Technology and Innovation Report 2017: Exploring the South's capacity for transformative change through the digital economy*, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. https://www.unescap.org/sites/default/files/TIR2017_Ebook.pdf, truy cập ngày 30/03/2023.

XU HƯỚNG HỌC THEO HÌNH THỨC MICROLEARNING TRÊN THIẾT BỊ DI ĐỘNG

Nguyễn Thị Huyền[1]
Dương Văn Hưng
Nguyễn Hồng Hạnh
Nguyễn Quỳnh Nga
Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số,
Đại học Bách khoa Hà Nội

Abstract

Microlearning is an educational method that focuses on providing knowledge through short and easily digestible learning content. In this method, lessons are broken down into smaller parts to help learners consume information more easily. This article focuses on analyzing and evaluating the effectiveness of Microlearning in mobile learning. The authors find that Microlearning is an effective method for learners to consume knowledge quickly and easily, especially when learning through mobile platforms.

Keywords*: Microlearning, mobile learning, edtech trends*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Microlearning là phương pháp tập trung vào cung cấp kiến thức thông qua các nội dung học tập ngắn gọn và dễ tiếp nhận. Trong phương pháp này, các bài học được chia nhỏ thành các phần nhỏ hơn để giúp học viên tiêu thụ thông tin một cách dễ dàng hơn. Lý do là do con người ngày càng trở nên bận rộn hơn. Một ngày của chúng ta bị phủ kín bởi các công việc, khiến cho thời gian rảnh không còn nhiều. Cùng là một bộ phim hai tiếng, nhưng giữa hai lựa chọn xem hết bộ phim trong một video và xem những đoạn cắt ngắn của phim, người dùng có xu hướng chọn phương án thứ hai hơn. Như vậy, thông qua đó chúng ta có thể hiểu rằng việc chia nhỏ công việc gây cho con người một sự hứng thú nhất định. Một ví dụ là nền tảng Tiktok với các video ngắn đã rất thành công thời gian gần đây. Ứng dụng học tiếng Anh Duolingo hay Cake với các chủ đề nhỏ và ngắn đã rất được ưa chuộng.

2. NỘI DUNG

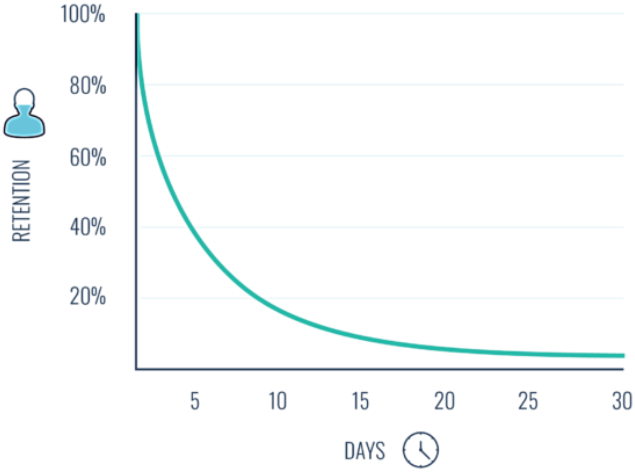
2.1. Phương pháp học tập Microlearning

2.1.1. Đường cong quên "forgetting curve" của Hermann Ebbinghaus [1]

Nhà nghiên cứu học Hermann Ebbinghaus đã tiến hành nghiên cứu về trí nhớ của con người "forgetting curve". "Forgetting curve" đưa ra giả thuyết rằng khả năng lưu giữ trí nhớ giảm dần theo thời gian. Cụ thể là trong một ngày chúng ta có thể quên đi 50% tất cả các thông tin mới được tiếp thu, và 90% các thông tin mới trong vòng một tuần. Như vậy, câu hỏi đặt ra là: “làm thế nào để chúng ta có để điều chỉnh lại được đường cong hay quên” và “làm thế nào để học sinh (HS) không bị quên các kiến thức, thông tin quan trọng trước khi được áp dụng nó?”. Đây thực sự là một câu hỏi khá là khó khăn và thách thức

[1] huyen.nguyenthi2@hust.edu.vn

các nhà chuyên gia. Nhưng có lẽ câu trả lời mà ai cũng nghĩ trong đầu là: "Chỉ cần củng cố lại nguồn kiến thức đó mỗi ngày" tuy nhiên thì việc này không phải là một giải pháp phù hợp cho tất cả mọi người.



Hình 1: Forgeting curve đường cong quên

Tuy nhiên đã có một phương pháp được thử nghiệm đó là việc chia các bài giảng ra từng những phần nhỏ hơn có thể giúp người học tham gia ghi nhớ kiến thức trong một khoảng thời gian dài. Điều này còn giúp bộ nhớ của chúng ta được kích hoạt lại thêm lần nữa, và do đó giúp ngăn ngừa suy giảm trí nhớ hoặc lãng quên. Theo Kang 2016, hàng trăm nghiên cứu về tâm lý học nhận thức và giáo dục đã chứng minh rằng việc sắp xếp các cuộc gặp gỡ lặp đi lặp lại với tài liệu theo thời gian sẽ tạo ra khả năng học tập lâu dài vượt trội.

Phương pháp học tập chia nhỏ này được gọi là "Microlearning".

2.1.2. Phương pháp Microlearning

- Nghiên cứu về Microlearning

Việc học từ các nội dung ngắn có thể tăng 20% khả năng lưu trữ thông tin của bộ não. Các nhà nghiên cứu tại Đại học Công nghệ Dresden ở Đức đã đưa ra một nghiên cứu để kiểm tra vấn đề này [2].

Khi chia lớp học ra làm 3 nhóm nghiên cứu tài liệu gồm 16 chương: Nhóm thứ nhất nghiên cứu hết 16 chương sau đó đi trả lời các câu hỏi. Nhóm thứ hai đi nghiên cứu 4 chương xong đó trả lời câu hỏi trong 4 chương đó. Nhóm số ba nhận được tám câu hỏi sau mỗi nửa văn bản gốc.

Kết quả thu được là nhóm đầu tiên mất ít thời gian hơn 28 % trả lời các câu hỏi đánh giá của họ tốt hơn nhóm thứ ba là 20 %. Nhóm đầu tiên thực hiện 8 % tốt hơn trong bài kiểm tra toàn diện so với nhóm thứ hai. HS trong nhóm thứ ba đã phải đọc lại số đoạn gấp ba lần so với nhóm đầu tiên; Vì vậy, người ta đã chứng minh rằng Microlearning mang đến cho sinh viên cơ hội dễ dàng tiếp thu các kiến thức. MicroLearning thường được gọi là "vi mô" vì toàn bộ quá trình giáo dục được tách ra thành các phần nhỏ thường kéo dài không quá vài phút.

- Lý giải Microlearning

Thông thường, não bộ của của chúng ta chỉ làm được 1 nhiệm vụ ở 1 thời điểm. Khi chúng ta tập đi, mỗi ngày chúng ta đều bám vào những chiếc bàn hoặc một chỗ nào đó để đi từng bước nhỏ một từ chỗ này qua chỗ kia. Và dần dần chúng ta có thể đi mà không cần bám vào bất cứ thứ gì, thậm chí khi quen rồi chúng ta còn có thể sử dụng tay làm những việc khác trong lúc đi.

Học tập cũng như vậy, nếu chúng ta coi học tập là một khối công việc lớn chúng ta chúng ta có thể giải quyết nó bằng việc chia công việc đó ra thành các công việc nhỏ và thực hiện từng việc một. Như vậy phương pháp học tập Microlearning chính là việc chúng ta học tập một thứ gì đó qua những mẩu thông tin ngắn như: video ngắn, mẩu truyện, bản tin... để tiếp thu được một kiến thức một cách nhanh chóng mà không làm gián đoạn quy trình làm việc của chúng ta hay làm ta choáng ngợp với luồng kiến thức đó. Cách học tập vi mô giải quyết nội dung học tập có kích thước ngắn được tạo thành từ các hoạt động học tập ngắn hạn, liên kết với nhau và kết hợp lỏng lẻo, xác định trọng tâm vào nhu cầu học tập của từng cá nhân (Singh, 2014).

2.1.3. Một vài ưu việt của Microlearning

Do bản chất của nó, Microlearning cho phép HS tiếp thu một đơn vị kiến thức ngắn gọn nhưng được chỉ định rõ ràng mà không cần phải học ngay lập tức nhiều đơn vị học tập hơn và có thể hoàn thành mọi lúc, mọi nơi và trên bất kỳ thiết bị nào mà người học lựa chọn. So với các phương pháp học tập thông thường, Microlearning có thể có nhiều tiềm năng như:

- Học kiến thức nhanh hơn: vì các kiến thức được chia nhỏ so với một bài giảng lớn sẽ có thể khiến người học tiếp thu nhanh hơn. Ví dụ, thay vì phải đọc một khối kiến thức lớn trong một cuốn sách dày, thì việc theo dõi một bài giảng video ngắn trong khoảng thời gian 15 phút có thể sẽ khiến người học thích thú và tiếp thu nhanh hơn.

- Tăng tương tác: việc Microlearning hoạt động tốt với cách bộ não của chúng ta tiếp thu thông tin là một phần quan trọng tạo nên sự thu hút. Chỉ những kiến thức và khả năng cần thiết mới được đề cập trong Microlearning, tiết kiệm thời gian của người học khỏi những thông tin hoặc bài tập không quan trọng.

- Nâng cao hiệu quả học tập: các khóa học Microlearning thiết kế ngắn gọn cho phép học nhanh và quay lại làm việc để học viên sẵn sàng sử dụng những gì họ đã học để hoàn thành bài tập hiện tại. Kỹ thuật hiệu quả nhất để người học của bạn tiếp thu kiến thức chuyên ngành là thông qua Microlearning, tập trung vào một chủ đề tại một thời điểm mà não bộ có thể đưa kiến thức đó vào bộ nhớ dài hạn.

- Cải thiện được sự tập trung não bộ của chúng ta có thể quên 80% những gì học được trong quá trình đào tạo nếu nó không được củng cố. Tuy nhiên, Microlearning cải thiện khả năng duy trì lên đến 80% theo một số nghiên cứu.

- Nội dung học tập nhỏ gọn có thể dễ dàng truy cập, vì vậy người học cảm thấy thoải mái hơn khi họ sẵn sàng học. Hơn nữa, phong cách học tập này trình bày các mẩu thông tin có kích thước vừa phải, vì vậy nội dung không liên quan sẽ bị loại bỏ, do đó giúp mọi người ghi nhớ dễ dàng hơn.

2.1.4. Một số thách thức [3]

Bên cạnh những lợi ích của Microlearning, thì phương pháp này còn một vài điểm thách thức đó là

Đối với người học cần có trình độ về tin học, các vấn đề bảo mật và sự hiện diện của các vấn đề phức tạp về công nghệ được coi là những yếu tố chống lại việc áp dụng Microlearning (Eden và cộng sự, 2020). Bất kể vấn đề là gì, nội dung có thể truy cập được để mang lại bất kỳ lợi ích nào và với nội dung được cung cấp bằng công nghệ, có nhiều khả năng xảy ra sự cố khiến nội dung về cơ bản trở nên không cho phép sử dụng hoặc ít nhất là tạm thời. Các vấn đề có thể phát sinh với kết nối internet.

Cùng với những điều này, Anllela (2021) đã đề xuất ba thách thức của Microlearning.

Thứ nhất, khả năng tự học là yếu tố chính tạo nên hiệu quả của Microlearning. Khả năng tiếp nhận các đối tượng Microlearning kém có thể là do người học thiếu động lực được coi là người học thông thường.

Thứ hai, thách thức lớn nhất của Microlearning là sự đa dạng của công nghệ mà HS (giáo viên) có thể không được tiếp cận hoặc có thể không quen thuộc.

Thứ ba, có thể xảy ra rủi ro là người học có thể không vẽ được mối liên hệ giữa các phần khác nhau của đối tượng học tập để nhìn thấy bức tranh tổng thể.

Hơn nữa, McGee đã vạch ra 3 nhược điểm của Microlearning chắc chắn là một vài trường hợp Microlearning không phải là giải pháp phù hợp với vấn đề phức tạp như phát triển kỹ năng vì trải nghiệm học vi mô là cách củng cố kiến thức và khái niệm nhanh chóng, hiệu quả; Một điểm nữa, tài liệu trở nên rời rạc, chỉ đề cập đến một khía cạnh của chủ đề hoặc không chú ý đầy đủ đến những khía cạnh khác khiến chủ đề trở nên rộng hơn vì vậy để tạo nội dung tuyệt vời cần có thời gian và công sức.

2.1.5. Tại sao phải học tập theo phương pháp học tập mới?

2.2. Microlearning trong điện thoại di động

Hiện nay, điện thoại thông minh càng ngày càng phát triển, trở thành vật dụng không thể thiếu với mỗi người. Theo thống kê năm 2022, ước tính số lượng người dùng điện thoại thông minh trên toàn thế giới là 6,6 tỷ người, chiếm hơn 80% dân số thế giới.[4]

Năm 1876, Graham Bell phát minh ra điện thoại chỉ với mục đích nghe gọi. Đến năm 1993, IBM sản xuất ra chiếc điện thoại thông minh đầu tiên với chức năng nhận và gửi email, đọc văn bản điện tử, lịch làm việc, máy tính và sổ danh bạ. Cho đến nay, điện thoại thông minh ngày càng phát triển hơn, tích hợp rất nhiều các chức năng hiện đại.

Qua từng thời kì, tri thức con người ngày càng phong phú và đạt được những thành tựu mới. Đi kèm với đó, giáo dục cũng phải từng bước chuyển mình để phù hợp với lượng kiến thức mới sinh ra. Bên cạnh phương pháp giảng dạy truyền thống, những phương pháp mới ra đời để phù hợp với đặc điểm người học hiện nay, trong đó bao gồm cách học Microlearning trên điện thoại di động.

Kukulska-Hulme (2005) đã khám phá ba động lực chính củng cố cho việc sử dụng công nghệ di động trong giáo dục cải thiện khả năng tiếp cận, khám phá tiềm năng thay đổi trong dạy và học, và liên kết với các tổ chức hoặc doanh nghiệp rộng lớn hơn [5].

2.2.1. Sự phát triển của điện thoại di động

Như đã nói ở trên, điện thoại ngày nay tích hợp tất cả các chức năng của các phương tiện khác và đã cải tiến lại những nhược điểm của điện thoại cũ.

- Thuộc tính vật lý

Với những điện thoại cảm ứng đời đầu, ví dụ như điện thoại IPhone, thời lượng sử dụng pin rất ngắn, chỉ có thể dùng trong vòng một buổi. Màn hình điện thoại còn nhỏ, đôi khi gây khó khăn cho người dùng khi đọc văn bản.

Hiện nay, các hãng điện thoại đã khắc phục được những nhược điểm trên. Điện thoại pin "trâu" dùng cả ngày ra đời, đi kèm với đó là sản phẩm pin dự phòng để khách hàng có thể vừa sạc điện thoại vừa dùng. Kích thước màn hình điện thoại to hơn và độ phân giải ngày càng lớn hơn, giúp hình ảnh hiển thị thêm sắc nét. Đa số điện thoại mới đều có độ phân giải 1920 x1080 pixel, và kích thước màn hình khoảng 6 inch trở lên.

Các nhà sản xuất cũng chú ý tới vấn đề cảm ứng sao cho độ nhạy khi lướt ngón tay là tốt nhất có thể.

- Tốc độ mạng

Hiện nay đa số mọi người đều phải truy cập mạng để học và để làm việc, vậy nên tốc độ mạng luôn phải mang yêu cầu là nhanh để phục vụ người dùng. Internet hiện đang phủ sóng toàn cầu, trong tương lai internet sẽ còn phát triển mạnh và nhanh hơn nữa. Theo báo cáo của Akamai, tốc độ kết nối Internet trung bình trên thế giới hiện đạt 6,1 mbps trong khi đó tốc độ kết nối di động trung bình là 11,8 mbps. Xét riêng ở Việt Nam, chúng ta đang được tận hưởng tốc độ Internet và di động trung bình lần lượt là 5,1 mbps và 2,8 mbps. Theo Roberts và các đồng nghiệp của ông (2003), độ tin cậy của mạng không dây là một trong năm bài học quan trọng rút ra từ một dự án thử nghiệm học tập kế toán trên thiết bị di động có sự tham gia của khoảng 300 sinh viên đại học.

- Phần cứng

Tốc độ xử lý CPU phát triển nhanh, chip mạnh nhất lên tới 3,1 GHz, bộ xử lý lõi đơn dần bị thay thế bởi các lõi tứ hoặc lõi tám. Hiệu suất bộ xử lý càng mạnh thì phần mềm hoạt động càng trơn tru và mức tiêu thụ điện năng sẽ ít hơn. RAM của điện thoại hiện phổ biến ở mức 4 - 6 GB, do đó các ứng dụng nặng trên điện thoại xử lý tác vụ mượt mà cũng như khả năng đa nhiệm tốt. Bộ nhớ của điện thoại hiện nay lớn nhất là 256 GB, đáp ứng nhu cầu tải nhiều ứng dụng và chứa nhiều tài liệu cho người dùng.

- Ứng dụng và các phần mềm di động

Chỉ với việc lướt ngón tay, người dùng có thể thao tác rất nhiều tác vụ chỉ với một chiếc điện thoại thông minh. Mọi chức năng của các thiết bị như đồng hồ, lịch để bàn, máy tính…đều được gói gọn trong điện thoại: Người dùng có thể xem lịch làm việc, đặt giờ báo thức, chơi game, xem phim, đọc sách… hay thậm chí là viết tiểu luận, gõ code trên điện thoại.

Có thể thấy, ứng dụng trên điện thoại không chỉ đơn thuần là việc nhắn tin, gọi điện nữa mà chúng ngày càng đa dạng và phức tạp hơn. Với sự tiện lợi đó, thiết bị di động này trở thành vật thể hoàn hảo cho việc học tập công nghệ và sử dụng các phương pháp học mới.

- Học tập dựa trên thiết bị di động

Khái niệm học tập trên thiết bị di động lần đầu tiên được đưa vào Trung Quốc bởi nhà giáo dục từ xa quốc tế Desmond Keegan vào năm 2000. Sau hơn mười năm phát triển, chủ đề này đã trở thành một chủ đề nghiên cứu nóng trong lĩnh vực giảng dạy kỹ thuật số. Hiện tại, không có định nghĩa xác định về học tập di động, nhưng tổng quan lại, chúng ta có thể hiểu nó từ bốn khía cạnh khác nhau: Thứ nhất, nó có thể được coi là một hình thức đào tạo từ xa; thứ hai, có thể coi đây là phần mở rộng của e-learning vì nó có cùng nội dung học với e-learning; thứ ba, từ góc độ nhận thức, với tính chất cơ động, tùy thuộc vào hoàn cảnh, có thể xem đây là một hình thức học tập hoàn toàn mới; Thứ tư, từ quan điểm của công nghệ, mobile learning có thể được coi là ứng dụng của điện toán di động trong lĩnh vực giáo dục [6]. Dù là góc độ nào đi nữa, học tập qua thiết bị di động vẫn mang tính quan trọng và cần thiết, không thể thay thế trong xã hội này.

Hiện nay đa số người dùng thích những thứ ngắn hơn là những thứ dài. Ít người sẽ xem hết toàn bộ video 3 phút, nhưng nếu đó chỉ là đoạn video ngắn 10 giây thì mọi người sẽ xem hết. Thay vì dành hai tiếng để xem hết một bộ phim, mọi người có xu hướng tìm đến những đoạn video tóm tắt phim trong vòng năm phút, mười phút để tiết kiệm thời gian. Tương tự như vậy, học tập cũng nên chia thành những bài nhỏ để kích thích cảm giác ham học cho người dùng.

Bên cạnh đó, điện thoại di động là vật dụng nhỏ gọn, có thể cầm theo bên người mọi lúc mọi nơi, hoàn toàn thuận lợi cho việc học hành. Người học có thể cầm điện thoại trên tay và tham gia những bài học nhỏ khoảng 3 đến 5 phút trong thời gian rảnh, không cần bận tâm đến nơi học hay các yêu cầu về thiết bị đi cùng hay thầy cô giáo dạy kèm.

Học tập trên thiết bị di động tạo thêm niềm vui và sự hứng thú cho người học. Những bài học trên điện thoại được minh họa sinh động, lôi cuốn người học vào bài học hơn. Khác với phương pháp học giấy trắng bảng đen, học tập trên điện thoại có thể nhắc chúng ta về bài học đang được nhắc nhở. Sau khi hoàn thành bài học, dữ liệu học tập sẽ được lưu lại để người học có thể tự đánh giá hiệu suất kết quả học tập, và các bài học đều có thể được học lại vô số lần không giới hạn.

Vào năm 2018, Pedro và cộng sự kết luận rằng để triển khai thành công học tập trên thiết bị di động: Thứ nhất giáo viên và HS phải tập trung hơn vào các hoạt động hướng đến sự hợp tác. Thứ hai giáo viên cần được đào tạo đầy đủ về học tập trên thiết bị di động. Tiếp theo đó là HS cần được hướng dẫn đầy đủ về học tập trên thiết bị di động học tập. Và cuối cùng các bên phải thừa nhận và điều chỉnh lại những thách thức về sự phân tâm và hành vi đa nhiệm của việc sử dụng thiết bị di động [7].

Tính tới thời điểm bây giờ, có thể nói rất nhiều các khoá học trên web hoặc trên ứng dụng hay các nền tảng mạng xã hội khác rất phổ biến, và người dùng chỉ cần truy cập vào thông qua điện thoại. Ứng dụng Duolingo học ngoại ngữ, Cake học tiếng anh, Hey Japan học tiếng Nhật… với phương pháp chia nhỏ các bài học từ vựng và nghe viết để người học hiểu rõ cấp độ một rồi mới sang cấp độ hai. Trang Studyphim cắt các video ngắn từ một bộ phim để giúp người học hấp thụ từng chút một ngoại ngữ của bộ phim vào não.

2.3. Áp dụng phương pháp Microlearning trong điện thoại di động đối với việc học ngoại ngữ

Ngoại ngữ đã và đang trở thành một xu hướng, là kỹ năng tất yếu của người trẻ hiện nay. Đơn giản vì nếu chỉ với tiếng mẹ đẻ, có thể bạn sẽ mất đi cơ hội làm việc trong những công ty đa quốc gia và giảm đi năng lực cạnh tranh trực tiếp với những ứng viên thông thạo thêm ngoại ngữ khác. Nếu như khoảng chục năm trước đây, học ngoại ngữ chỉ được thấy trong các lớp học chính khóa tại các trường trung học dưới sự hướng dẫn của giáo viên người Việt Nam, cách học tập trung quá nhiều vào ngữ pháp, máy móc và thụ động khiến việc học kém hiệu quả. Thì giờ đây, với sự phát triển của công nghệ thông tin, sự đổi mới về phương pháp giảng dạy thì nay việc học ngoại ngữ dần trở nên dễ dàng và hiệu quả hơn…

2.3.1. Quá trình học tập ngoại ngữ

Hiện nay, xu hướng toàn cầu hóa yêu cầu người trẻ năng động, tự tin và thấu hiểu, tôn trọng khác biệt văn hóa. Để làm được vậy, con người không chỉ cần thông thạo tiếng Anh mà còn cần hiểu biết đến các ngôn ngữ phổ biến khác. Chính vì vậy, việc học ngôn ngữ phải được xây dựng phù hợp với yêu cầu nhanh và thực tiễn mà xã hội yêu cầu. Cách nhanh chóng để nắm bắt các ngôn ngữ khác nhau yêu cầu người học xây dựng ngân hàng từ vựng từ việc chia nhỏ các nội dung kiến thức cũng như sắp xếp lại chúng trong các ngữ cảnh câu khác nhau, đẩy nhanh quá trình truy xuất bằng cách bỏ qua việc ghi nhớ từng từ riêng lẻ và cho phép người học liên kết các nhóm từ vựng. Theo chuyên gia ngôn ngữ học Stephen Krashen chỉ ra các nguyên tắc ngữ pháp phải được liên kết với các từ vựng được chia nhỏ để chúng ta có thể nắm bắt chúng hiệu quả hơn, giống như một đứa trẻ tiếp thu ngôn ngữ một cách vô thức.

Quy mô nhỏ của các đơn vị giáo dục không phải là yếu tố hiệu quả duy nhất, vì việc lưu giữ thông tin cũng phụ thuộc vào khả năng lặp lại của các đơn vị kiến thức theo thời gian. Các thông tin tiếp nhận được lưu trữ trong não bộ được hình dung như một đường cong gọi là ‘đường cong quên lãng Ebbinghaus’ (Ebbinghaus Forgetting Curve). Đường cong này cho thấy sự suy giảm trí nhớ đáng kinh ngạc trong 24 giờ đầu tiên, tiếp theo là sự suy giảm chậm hơn trong những ngày sau đó. Ý tưởng này rất quan trọng cho việc học ngoại ngữ. Để học từ vựng hay quy tắc ngữ pháp đúng cách, HS phải đối mặt với nó nhiều lần với các nội dung khác nhau và ngày càng phức tạp hơn. Một lợi thế lớn của Microlearning là cơ hội để đảm bảo khả năng nhắc lại trong khoảng thời gian phù hợp để sửa đổi và lưu trữ nội dung học tập.

2.3.2. Mô hình học tập Microlearning hiện là giải pháp tối ưu trong việc học tập ngoại ngữ mới

Mô hình học tập Microlearning có thể được sử dụng thành công trong giảng dạy ngôn ngữ để thu hút và thúc đẩy HS, cũng như cá nhân hóa quá trình học tập. Nó có hiệu quả cao trong việc rèn luyện các kỹ năng khía cạnh (từ vựng và ngữ pháp), cải thiện khả năng tiếp thu và ghi nhớ nội dung. Để đạt được hiệu quả học tập, nội dung vi mô phải có mục đích, logic, ngắn gọn, đầy đủ được giáo viên lên kế hoạch cẩn thận và đưa vào cấu trúc vĩ mô. Trên thực tế, Microlearning thực sự có khả năng nâng cao và làm phong phú thêm ngôn ngữ học, đặc biệt là ở các trường đại học không chuyên ngữ, nơi việc giảng dạy ngoại ngữ gặp nhiều khó khăn (giới hạn thời gian, trình độ ngoại ngữ thấp, thiếu động lực, …). Theo Mohammed, Vice và Nawroly (2018) đã điều tra rằng bằng cách sử dụng

mô hình Microlearning hiệu quả, việc học có thể được cải thiện và kiến thức có thể được ghi nhớ trong thời gian dài hơn [8]. Về mặt công nghệ thông tin, Microlearning là một bổ sung hữu ích cho giáo dục thông thường, đặc biệt khi nó dựa trên phương pháp tiếp cận năng lực giao tiếp. Khả năng thích ứng của phương pháp này cho phép người hướng dẫn tạo chiến lược giảng dạy của riêng mình bằng cách sử dụng các công cụ cơ bản như mô-đun đào tạo trên các thiết bị điện tử thông qua hệ thống quản lý học tập, các bài học trực tuyến qua Skype hoặc Zoom, cũng như các cuộc thảo luận về các chủ đề và sự kiện hiện tại trong các cuộc trò chuyện nhóm trên Viber, Telegram và WhatsApp.

Tuy nhiên, cần lưu ý rằng sự phân mảnh của tài liệu giáo dục không có nghĩa là đơn giản hóa các chiến lược sư phạm, mà làm phức tạp chúng bằng cách tích hợp nhiều phương pháp như tiếp cận và kỹ thuật (Bruck và cộng sự, 2012)[9]. Các đơn vị micro mà HS "tiêu thụ" được bao gồm trong cấu trúc vĩ mô mà giáo viên phải lên kế hoạch cẩn thận cũng như xây dựng mô hình liên kết cho chúng.

2.3.3. Các nội dung học tập được tích hợp trên các nền tảng di động có thể đem đến trải nghiệm học tập Microlearning tốt nhất cho người học

Học tập trên thiết bị di động nhấn mạnh tính linh hoạt về thời gian và không gian trong quá trình học tập, trong khi học tập vi mô nhấn mạnh vào thời gian ngắn và sự phân mảnh của nội dung học tập. Học tập vi mô trên thiết bị di động tận dụng tối đa lợi thế của cả học tập di động và học tập vi mô, nghĩa là nhận nội dung vi mô với thiết bị đầu cuối di động để học mọi lúc mọi nơi. Vì vậy, việc cập nhật, bổ sung vào hệ thống kiến thức đã có của người học bằng các mảng kiến thức theo mô đun là khá thuận lợi.

Nội dung Microlearning khi kết hợp với tính di động và khả năng tiếp cận cao, sẽ tạo cơ sở cho việc triển khai các phương pháp hướng đến người học. Hơn nữa, các đơn vị micro có thể được tiếp thu theo tốc độ riêng của người học tùy thuộc vào trình độ thông thạo ngôn ngữ và phong cách học tập của từng cá nhân.

3. KẾT LUẬN

Thế kỷ 21 công nghệ đã phát triển ở mọi lĩnh vực khiến cho việc lĩnh hội tri thức cũng phải thay đổi linh hoạt để đáp ứng xu hướng thế giới. Người học sử dụng các sản phẩm của công nghệ di động, ví dụ như điện thoại thông minh, máy tính bảng hoặc máy tính xách tay, để có thể học mọi lúc mọi nơi. Microlearning là phương pháp học hoàn toàn thiết thực, phù hợp với tất cả mọi người và với bối cảnh công nghệ phát triển hiện nay. Ứng dụng phương pháp Microlearning trên điện thoại di động đã, đang và sẽ trở thành xu hướng phổ biến trên toàn cầu với những lợi ích mà nó mang lại cho người dùng. Nhất là khi nhu cầu học ngoại ngữ ngày một gia tăng ở mọi độ tuổi, cùng với nhu cầu toàn cầu hoá và xoá nhòa khoảng cách ngôn ngữ giữa các quốc gia thì microlearning sẽ hứa hẹn là một phương pháp học tập hiện đại và hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

[1] Mrigank S Shail (2019), *Using Micro-learning on Mobile Applications to Increase Knowledge Retention and Work Performance: A Review of Literature.*

[2] Luminița Giurgiu (2017), *Microlearning_an_Evolving_Elearning_Trend.*

[3] Rizka Patrika Rizal, Siti Drivoka Sulistyaningrum, Ifan Iskandar (2022), *A Brief of Microlearning-Based Model in English Language Learning Potential and Challenges*.

[4] Ngọc Linh, báo VTV (2022), *Có bao nhiêu người sở hữu điện thoại thông minh vào năm 2022?*, vtv.vn

[5] Agnes Kukulska-Hulme (2007), *Mobile Usability in Educational Contexts: What have we learnt?*

[6] Zhang Hongling, Zhuye, Sun Guifang, và cộng sự (2000), *Web-based Foreign Language Teaching. Theories and Designing [M]. Shanghai: Shanghai Foreign Language Education Press*, tr.67-80.

[7] Gabriel Pedro LFM, de Oliveira Barbosa CMM, das Neves Santos CM (2018), *A critical review of mobile learning integration in formal educational contexts.*

[8] Mohammed, Vice và Nawroly (2018), *The Effectiveness of Microlearning to Improve Students' Learning Ability*.

[9] Alexandra P.Marinskaya (2020), *Micro-Learning Effciency For Foreign Language Teaching.*

NGUỒN LỰC CÔNG NGHỆ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Phạm Xuân Lâm[1]
Nguyễn Quỳnh Mai
Nguyễn Thanh Hương
Vũ Hưng Hải

Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số,
Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Abstract

In the context of autonomy and innovation in higher education, technology resources play a crucial role in improving the quality of education, enhancing students' autonomy, and helping them develop the necessary skills and capabilities to self-study and self-develop after graduation. This study evaluates the importance of technology and synthesizes research in Vietnam as well as worldwide to identify some technologies that universities in Vietnam need to focus on investing to improve the quality of education, promote student development, and meet the requirements and standards of a modern and advanced university education.

Keywords*: Technology, higher education, technology autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong thời đại hiện nay, công nghệ đang ngày càng được sử dụng trong giáo dục đại học (GDĐH). Nó cung cấp cho giảng viên (GV) và sinh viên (SV) nhiều công cụ để tăng cường quá trình giảng dạy và học tập. Tuy nhiên, để tận dụng tối đa các công nghệ này, các trường đại học cần có nguồn lực đủ để đầu tư vào việc phát triển và cải thiện cơ sở hạ tầng công nghệ của mình. Đặc biệt là trong bối cảnh tự chủ, các trường đại học sẽ có cơ hội tự quyết định các hạng mục nên đầu tư, các công nghệ cốt lõi nên phát triển để tăng cường khả năng quản lý cũng như đào tạo. [1]. Nghiên cứu này sẽ tìm hiểu về các nguồn lực công nghệ cần thiết cho GDĐH và các cách để tối ưu hóa việc sử dụng chúng.

Để xác định các nguồn lực công nghệ cần thiết cho GDĐH, chúng ta cần xác định các loại công nghệ có thể được sử dụng trong quá trình giảng dạy và học tập. Các công nghệ này có thể bao gồm phần mềm, phần cứng máy tính, thiết bị di động, kết nối mạng và nền tảng trực tuyến. Các trường đại học cần đầu tư vào các công nghệ này để cung cấp cho GV và SV các công cụ hiệu quả làm tăng cường quá trình giảng dạy và học tập. Việc đầu tư vào nguồn lực công nghệ là một thách thức đối với các trường đại học trong bối cảnh tự chủ. Một trong những cách để tối ưu hóa việc sử dụng các nguồn lực này là sử dụng các giải pháp đám mây và ảo hóa [2]. Các giải pháp này có thể giúp các trường đại học tiết kiệm chi phí trong việc phát triển và bảo trì cơ sở hạ tầng công nghệ của mình. Ngoài ra, các trường đại học nên hợp tác với các công ty công nghệ để tận dụng các dịch vụ và sản phẩm của họ.

Các trường đại học cũng có thể tận dụng các nguồn lực công nghệ hiện có để phát triển các khóa học trực tuyến và hỗ trợ SV trong quá trình học tập từ xa. Việc sử dụng

[1] ampx@neu.edu.vn

các nền tảng trực tuyến giúp các trường đại học tiết kiệm chi phí trong việc cung cấp các khóa học cho SV và đồng thời tăng cường tính linh hoạt cho SV trong việc truy cập các khóa học. Ngoài ra, việc đầu tư vào các công nghệ còn giúp các trường đại học nâng cao trải nghiệm học tập của SV. Các công nghệ như thực tế ảo và trực tuyến làm cho SV tương tác với nội dung học tập một cách trực quan và động, tăng cường khả năng ghi nhớ và hiểu bài học [3]. Tuy nhiên, việc đầu tư vào nguồn lực công nghệ cần được thực hiện một cách hợp lý và có chiến lược. Các trường đại học cần xác định các mục tiêu cụ thể mà họ muốn đạt được từ việc đầu tư vào công nghệ, từ đó tìm kiếm các giải pháp phù hợp và đưa ra kế hoạch triển khai. Trong bối cảnh tự chủ, các trường đại học cần đưa ra quyết định thông minh về việc đầu tư vào nguồn lực công nghệ. Điều này đòi hỏi sự hiểu biết về các công nghệ hiện đại, khả năng phân tích và đánh giá chiến lược và sự kết hợp giữa chính sách và thực tiễn.

2. NỘI DUNG

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Để xác định các công nghệ quan trọng trong trường đại học, có thể sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng hợp tài liệu với các bước sau:

- *Xác định chủ đề cần nghiên cứu:* trong trường đại học, có nhiều lĩnh vực khác nhau như khoa học kỹ thuật, y học, kinh tế, giáo dục... Chọn lĩnh vực cần nghiên cứu và xác định các từ khóa liên quan.

- *Tìm kiếm tài liệu:* sử dụng các công cụ tìm kiếm như Google Scholar, ScienceDirect, SpringerLink... để tìm kiếm các tài liệu liên quan đến chủ đề và từ khóa đã chọn.

- *Lọc và đánh giá tài liệu:* đọc qua các tài liệu đã tìm kiếm được và lọc ra những tài liệu có liên quan đến chủ đề đánh giá chất lượng của tài liệu bằng cách xem xét nguồn gốc, tác giả, phương pháp nghiên cứu và kết quả.

- *Phân tích tài liệu:* đọc kỹ các tài liệu đã lọc và tìm hiểu thông tin về các công nghệ quan trọng trong lĩnh vực nghiên cứu. Sử dụng các công cụ phân tích dữ liệu để tóm tắt thông tin và thống kê các kết quả của các nghiên cứu.

- *Tổng hợp và đánh giá kết quả:* trình bày kết quả của các nghiên cứu và tổng hợp lại để xác định các công nghệ quan trọng trong lĩnh vực nghiên cứu.

- *Đưa ra kết luận:* dựa trên các kết quả đã tìm hiểu và phân tích, đưa ra kết luận về các công nghệ quan trọng trong trường đại học và đề xuất các hướng nghiên cứu tiếp theo.

2.2. Các công nghệ hỗ trợ giáo dục tại trường đại học

Các công nghệ mà các trường đại học cần đầu tư phụ thuộc vào các mục tiêu và nhu cầu của từng trường cũng như từng ngành học. Tuy nhiên, dưới đây là một số công nghệ được đánh giá là có tiềm năng để ứng dụng trong GDĐH:

2.2.1. Thực tế ảo (Virtual Reality) và Thực tế tăng cường (Augmented Reality)

Công nghệ Thực tế ảo (Virtual Reality) là công nghệ giả lập một thế giới ảo trong không gian 3D mà người dùng có thể tương tác với nó thông qua thiết bị như kính VR [4]. Trong khi đó, Thực tế tăng cường (Augmented Reality) cho phép người dùng xem thế giới thực bị tác động bởi các yếu tố kỹ thuật số được thêm vào thông qua thiết bị điện

tử như máy tính hoặc điện thoại thông minh [5] [6]. Thực tế ảo và thực tế tăng cường là các công nghệ có thể giúp SV hình dung và trải nghiệm các tình huống, khóa học một cách trực quan hơn. Các ứng dụng thực tế ảo, thực tế tăng cường trong GDĐH có thể giúp tăng cường trải nghiệm học tập của SV và nâng cao khả năng ứng dụng thực tiễn của họ sau này. VR và AR có thể được sử dụng để cung cấp cho SV những trải nghiệm học tập mới mẻ và hấp dẫn. Ví dụ, trong lĩnh vực y học, SV y khoa có thể sử dụng VR để tương tác với các bộ phận cơ thể và phân tích các bệnh lý một cách chi tiết và sinh động hơn. Trong lĩnh vực kỹ thuật, VR và AR có thể được sử dụng để giúp SV học tập về các mô hình thiết kế và giải phóng họ khỏi những giới hạn của các bản vẽ hai chiều.

Ngoài ra, VR và AR còn có thể được sử dụng để giúp SV rèn luyện các kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề. Ví dụ, trong một trò chơi VR, SV có thể được đưa vào một tình huống khó khăn và phải tìm cách giải quyết vấn đề để tiếp tục trò chơi. Điều này giúp họ phát triển kỹ năng tư duy logic và trở nên linh hoạt trong việc tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề phức tạp.

Tóm lại, VR và AR có thể được sử dụng trong GDĐH để cung cấp cho SV những trải nghiệm học tập mới mẻ và giúp họ phát triển kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề. Giúp trường đại học tiết kiệm được chi phí trong việc giảng dạy một số môn học, tăng cường tính thực tế của trải nghiệm học tập, đồng thời cải thiện khả năng ứng dụng của SV sau khi tốt nghiệp.

2.2.2. Truyền thông đa phương tiện (Multimedia) và Học trực tuyến (Online Learning)

Truyền thông đa phương tiện và học trực tuyến là các công nghệ được sử dụng rộng rãi trong GDĐH. Học trực tuyến có thể giúp tăng cường tính linh động của GDĐH, cho phép SV học tập từ bất kỳ đâu và vào bất kỳ thời điểm nào. Truyền thông đa phương tiện giúp nâng cao trải nghiệm học tập của SV, tăng cường khả năng tương tác giữa SV và GV, đưa ra các nội dung học tập sáng tạo, độc đáo. [7]

Để đầu tư vào truyền thông đa phương tiện và học trực tuyến hiệu quả, trường đại học cần nghiên cứu các công nghệ phù hợp sau đó chọn ra những công nghệ có thể đáp ứng được nhu cầu của SV. Các công nghệ này có thể bao gồm các phần mềm hỗ trợ học tập trực tuyến, các hệ thống quản lý học tập và các công cụ hỗ trợ truyền thông đa phương tiện. Hạ tầng mạng và thiết bị đóng một vai trò quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ trực tuyến, truyền thông đa phương tiện cho SV. Trường đại học cần cải thiện hạ tầng mạng, đầu tư vào các thiết bị mới nhằm cung cấp kết nối internet ổn định và tốc độ cao cho SV. Bên cạnh đó trường đại học cần cung cấp nội dung học tập trực tuyến đa dạng và hấp dẫn để thu hút sự quan tâm của SV. Các nội dung này có thể bao gồm video, âm thanh, bài giảng trực tuyến, hình ảnh, tài liệu tham khảo và các bài kiểm tra trực tuyến. Một trong những điểm yếu của học tập trực tuyến là thiếu sự tương tác giữa SV và GV. Trường đại học cần đầu tư vào các công nghệ, phương pháp giúp tạo ra sự tương tác giữa SV và GV.

2.2.3. Các công nghệ Blockchain

Công nghệ Blockchain có thể được sử dụng để quản lý thông tin của SV và GV tại trường đại học. Với hệ thống này, thông tin được lưu trữ trên một mạng lưới phân tán, mỗi giao dịch được xác thực bởi các thành viên trong mạng lưới. Điều này đảm bảo tính bảo mật và không thể sửa đổi của thông tin, đồng thời giúp ngăn chặn các hoạt động giả mạo hoặc lừa đảo thông tin. Về việc quản lý thông tin của SV, Blockchain có thể được

sử dụng để lưu trữ thông tin về học phí, điểm thi và thông tin cá nhân. Các thông tin này được mã hóa, lưu trữ trên Blockchain, có thể được truy cập bởi các bên liên quan, bao gồm SV, GV và nhân viên quản lý trường đại học. Việc sử dụng Blockchain giúp đảm bảo tính minh bạch và minh chứng cho các thông tin này, đồng thời bảo vệ thông tin cá nhân của SV. Điều này có thể giúp cải thiện quản lý học phí, đảm bảo độ chính xác của điểm số và giúp nhân viên quản lý trường đại học theo dõi thông tin SV một cách dễ dàng, hiệu quả. Ngoài ra, Blockchain cũng có thể được sử dụng để quản lý các bằng cấp và chứng chỉ của SV. Thông qua việc lưu trữ các bằng cấp trên Blockchain, SV có thể xác thực và chia sẻ thông tin về bằng cấp của mình một cách an toàn, dễ dàng hơn. Việc sử dụng Blockchain giúp đảm bảo tính bảo mật và an toàn cho các bằng cấp, chứng chỉ, ngăn chặn việc làm giả hoặc sửa đổi thông tin, đồng thời giúp các nhà tuyển dụng dễ dàng xác minh thông tin về bằng cấp và chứng chỉ của SV. Trong việc triển khai công nghệ Blockchain tại trường đại học, cần có sự hợp tác và tham gia của nhiều bên liên quan như các nhà quản lý trường, GV, SV, chuyên gia công nghệ, và các đối tác liên quan. Để đảm bảo tính hiệu quả và thành công của việc triển khai công nghệ này, các bên cần phải có sự hiểu biết, nắm vững các kiến thức về Blockchain và các ứng dụng của nó trong quản lý thông tin. [8]

2.2.4. Internet of Things (IoT) và Các thiết bị thông minh

IoT và các thiết bị thông minh có thể được sử dụng trong GDĐH để giám sát và quản lý các hệ thống học tập, cơ sở vật chất, bao gồm các phòng học, thư viện, ký túc xá. Các thiết bị thông minh cũng có thể được sử dụng để cung cấp trải nghiệm học tập tốt hơn cho SV, bao gồm các bảng thông báo thông minh và các thiết bị giảng dạy tương tác.

Một trong những ứng dụng IoT trong giáo dục và đào tạo tại trường đại học là sử dụng các thiết bị thông minh như smartboard, smart projector, smart classroom để giảng dạy, tương tác với SV. Smartboard là một loại bảng tương tác thông minh, được kết nối với máy tính, cho phép GV viết, vẽ trực tiếp trên bảng và hiển thị trên màn hình máy tính để có thể chia sẻ với SV. Smart projector là một thiết bị chiếu hình ảnh thông minh, cho phép GV chiếu hình ảnh, video, âm thanh trực tiếp từ máy tính lên màn hình lớn trong lớp học. Smart classroom là một phòng học thông minh, được trang bị đầy đủ các thiết bị công nghệ cao như smartboard, smart projector, máy tính, máy chiếu và hệ thống âm thanh, giúp tạo ra môi trường học tập tối ưu cho SV. Cải thiện trải nghiệm học tập: các thiết bị thông minh, ví dụ như các bảng thông minh và máy chiếu thông minh, có thể được sử dụng để cải thiện trải nghiệm học tập của SV. Với các thiết bị này, GV có thể trình chiếu tài liệu học tập trực tiếp trên màn hình lớn, tạo điều kiện thuận lợi cho việc trình bày và giải thích các khái niệm khó hiểu.

Ngoài ra, IoT cũng có thể được ứng dụng để tạo ra các phương tiện học tập trực tuyến và giúp tăng tính tương tác giữa GV và SV. Ví dụ, các thiết bị như smartwatch, smartband, smartglasses, smartpen và các thiết bị IoT khác có thể được sử dụng để ghi chú, quản lý thời gian và theo dõi tiến độ học tập của SV. Các dữ liệu này sau đó có thể được truyền đến máy tính hoặc máy chủ của trường để phân tích và đánh giá hiệu quả của quá trình học tập. Ngoài ra nhà trường có thể tận dụng các thiết bị di động thông minh như smartphone, tablet để tạo ra các khóa học trực tuyến hoặc ứng dụng học tập, giúp SV có thể học tập mọi lúc mọi nơi. [9]

2.2.5. Học máy (Machine learning) và Trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence)

Học máy và trí tuệ nhân tạo là những công nghệ đang được phát triển mạnh mẽ trong nhiều lĩnh vực, bao gồm giáo dục. Trong giáo dục, các ứng dụng của học máy và trí tuệ nhân tạo có thể giúp giảm thiểu thời gian, chi phí cho các quy trình đánh giá, phân loại, đồng thời nâng cao khả năng tương tác giữa GV và SV. Học máy là một phương pháp để các máy tính có thể học hỏi và tự động cải thiện kết quả qua các kinh nghiệm. Nó là một phần quan trọng của trí tuệ nhân tạo, có thể được sử dụng để giải quyết nhiều vấn đề khác nhau trong giáo dục, từ việc tối ưu hóa quá trình giảng dạy cho đến việc tạo ra các công cụ hỗ trợ học tập dựa trên sở thích và năng lực của học sinh. Trí tuệ nhân tạo cũng đang được áp dụng trong giáo dục, đặc biệt là trong việc xử lý dữ liệu lớn và tối ưu hóa quá trình học tập. Trí tuệ nhân tạo có thể được sử dụng để phân tích dữ liệu về học tập của học sinh, tạo ra các kế hoạch giảng dạy tốt hơn và hỗ trợ các giáo viên trong việc tùy chỉnh quá trình học tập cho từng học sinh. Ngoài ra, các ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong giáo dục cũng bao gồm các hệ thống tự động chấm điểm và đánh giá bài kiểm tra, giúp giáo viên tiết kiệm thời gian và cải thiện chính xác độ đánh giá.

Tóm lại, học máy và trí tuệ nhân tạo đang là những công nghệ rất tiềm năng trong giáo dục và có thể giúp cải thiện quá trình học tập và giảng dạy của các giáo viên và học sinh. [10]

2.2.6. Công nghệ trợ giúp (Assistive Technology)

Công nghệ trợ giúp là các công nghệ được thiết kế để giúp đỡ những người có khuyết tật trong việc tiếp cận thông tin và tham gia học tập. Trong GDĐH, các công nghệ trợ giúp có thể giúp tăng cường tính đa dạng và tính bao phủ của giáo dục, đồng thời giúp giảm thiểu sự khác biệt, tạo cơ hội cho mọi người tham gia học tập. Công nghệ trợ giúp bao gồm các thiết bị và phần mềm được thiết kế để giúp các SV vượt qua những trở ngại trong quá trình học tập. Với công nghệ trợ giúp, các SV có nhu cầu đặc biệt có thể tiếp cận các tài liệu học tập và tham gia vào các hoạt động học tập một cách dễ dàng hơn. Các công cụ hỗ trợ như các phần mềm chuyển đổi văn bản thành giọng nói, bàn phím tùy chỉnh và các thiết bị đọc và ghi âm giúp cho các SV có khuyết tật vượt qua các trở ngại liên quan đến đọc, viết. Ngoài ra, công nghệ trợ giúp cũng có thể được sử dụng để tăng cường hiệu quả giảng dạy và học tập. Ví dụ, các GV có thể sử dụng các phần mềm hỗ trợ để tạo các bài giảng tương tác và đồng thời tăng cường khả năng tương tác của SV trong lớp học. Điều quan trọng là các trường đại học phải đảm bảo rằng công nghệ trợ giúp được sử dụng một cách đầy đủ và hiệu quả nhất để đáp ứng các nhu cầu đặc biệt của SV. Để đạt được điều này, các trường đại học có thể tư vấn với các chuyên gia về công nghệ trợ giúp để chọn ra những công cụ hỗ trợ phù hợp nhất cho SV và đào tạo nhân viên về cách sử dụng các công cụ này.

3. KẾT LUẬN

Tóm lại, trong bối cảnh tự chủ, các trường đại học cần đầu tư vào nguồn lực công nghệ để cải thiện chất lượng giáo dục và tăng cường tính linh hoạt cho SV. Tuy nhiên, việc đầu tư này cần được thực hiện một cách hợp lý và có chiến lược. Ngoài ra, các trường cần thực hiện các biện pháp khác như cải thiện chất lượng giảng dạy, tăng cường hỗ trợ và phát triển cho SV, đưa ra các chính sách và quy trình quản lý đúng đắn để đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm trong hoạt động giáo dục. Những biện pháp này giúp các trường đại học đạt được mục tiêu tự chủ và cải thiện chất lượng giáo dục. Trên đây chỉ là

một số công nghệ tiềm năng để áp dụng trong GDĐH. Các trường đại học cần phải cân nhắc kỹ càng các nhu cầu và mục tiêu của mình trước khi đầu tư vào các công nghệ này, đảm bảo rằng các công nghệ được áp dụng đem lại hiệu quả tối đa cho việc giảng dạy và học tập.

Tài liệu tham khảo

[1] Selwyn, N., *The use of computer technology in university teaching and learning: a critical perspective.* Journal of computer assisted learning, 2007. 23(2): p. 83-94.

[2] Hartmann, S.B., et al., *The potentials of using cloud computing in schools: A systematic literature review.* The Turkish Online Journal of Educational Technology, 2017. 16(1): p. 190-202.

[3] Dunleavy, M. and C. Dede, *Augmented reality teaching and learning.* Handbook of research on educational communications and technology, 2014: p. 735-745.

[4] Calvert, J. and R. Abadia, *Impact of immersing university and high school students in educational linear narratives using virtual reality technology.* Computers & Education, 2020. 159: p. 104005.

[5] Akçayır, M., et al., *Augmented reality in science laboratories: The effects of augmented reality on university students' laboratory skills and attitudes toward science laboratories.* Computers in Human Behavior, 2016. 57: p. 334-342.

[6] Thees, M., et al., *Effects of augmented reality on learning and cognitive load in university physics laboratory courses.* Computers in Human Behavior, 2020. 108: p. 106316.

[7] Leow, F.-T. and M. Neo, *Interactive multimedia learning: Innovating classroom education in a Malaysian university.* Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 2014. 13(2): p. 99-110.

[8] Bhaskar, P., C.K. Tiwari, and A. Joshi, *Blockchain in education management: present and future applications.* Interactive Technology and Smart Education, 2021. 18 (1): p. 1-17.

[9] Zhamanov, A., et al. *IoT smart campus review and implementation of IoT applications into education process of university*. in *2017 13th International Conference on Electronics, Computer and Computation (ICECCO)*. 2017. IEEE.

[10] Popenici, S.A. and S. Kerr, *Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education.* Research and Practice in Technology Enhanced Learning, 2017. 12(1): p. 1-13.

HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG VÀ SỰ THAM GIA CỦA SINH VIÊN TRONG NỀN TẢNG HỌC TẬP VNCODELAB

Phạm Xuân Lâm[1]
Phạm Văn Minh
Trần Thị Mỹ Diệp
Trần Thị Bích Hạnh
Viện Công nghệ thông tin và Kinh tế số,
Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Abstract

In the context of rapid technological development and the trend of developing learning and teaching support systems, the assessment system of student activity and engagement in learning platforms is becoming an important issue that needs to be studied and proposed with improvement solutions. This article conducted a survey to collect the opinions of students and teachers to evaluate the effectiveness of the "assessment of student activity and engagement" feature on the vnCodelab system. The results showed that the "assessment of student activity and engagement" feature has positively contributed to the teaching and learning process, allowing teachers and students to assess their learning progress

Keywords*: Activity evaluation, participation evaluation, online learning evaluation*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đánh giá sự tham gia hoạt động và sự tham gia học tập của sinh viên là vô cùng quan trọng bao gồm cả việc học trực tuyến và ngoại tuyến. Có rất nhiều nghiên cứu đã đề cập đến vấn đề này [1] [2] [3]. Tuy nhiên các hệ thống trên chưa đánh giá theo thời gian thực và chia sẻ các thông tin này cho các sinh viên trong lớp, từ đó chưa kích thích được việc học tập của sinh viên. Điều này càng quan trọng hơn trong bối cảnh học tập Covid [4]. Thực tế cho thấy, học tập trực tuyến trong bối cảnh Covid, hoặc học tập trên lớp sinh viên không nhận được nhiều các thông tin từ hệ thống trong quá trình học. Một hệ thống quản lý học tập sẽ hiệu quả hơn nếu nó giúp sinh viên biết được tình trạng học tập của mình và các bạn trong lớp kể cả khi không tiếp xúc với nhau. Tuy nhiên việc đánh giá này đặc biệt là đánh giá theo thời gian thực trong quá trình giáo viên giảng dạy là không hề đơn giản. Đối với việc đánh giá hoạt động học tập của sinh viên trên nền tảng trực tuyến, một số công cụ và tính năng quan trọng bao gồm:

- **Đánh giá thời gian hoạt động của sinh viên trên nền tảng**: bao gồm thời gian đăng nhập, thời gian truy cập vào các khóa học và tài liệu, thời gian tham gia vào các hoạt động học tập, thời gian trả lời câu hỏi kiểm tra.

- **Phân tích hoạt động học tập của SV trên nền tảng**: bao gồm số lượng và tần suất các hoạt động như đọc tài liệu, xem video học tập, tham gia các diễn đàn, trả lời câu hỏi kiểm tra, nộp bài tập.

[1] lampx@neu.edu.vn

- **Đánh giá sự tương tác giữa sinh viên và giảng viên hoặc những người tham gia khác trong khóa học**: các công cụ như diễn đàn, phòng chat và hệ thống ghi chú có thể được sử dụng để theo dõi và đánh giá sự tương tác giữa các thành viên trong khóa học.

Ngoài ra, để đánh giá sự tham gia của sinh viên (SV) trong khóa học trực tuyến, các phương pháp khảo sát, phỏng vấn và phân tích dữ liệu có thể được sử dụng. Một số câu hỏi có thể được đặt ra và hỏi sinh viên trong quá trình học diễn ra như:

- SV đã hoàn thành bao nhiêu phần của khóa học, bài học?

- SV đã tham gia vào các hoạt động học tập như thế nào?

- SV có gặp khó khăn gì trong quá trình học tập trực tuyến không?

- SV cảm thấy như thế nào về chất lượng khóa học và hỗ trợ từ giảng viên và nhân viên hỗ trợ?

Để thực hiện được các chức năng trên, hệ thống cần ghi chép theo thời gian thực và báo cáo tới toàn bộ lớp trong quá trình học, điều này cần các công nghệ, giải pháp mới nhằm tích hợp bài giảng vào hệ thống học tập. Trong nghiên cứu này nhóm tác giả đã xây dựng một hệ thống mới nhằm giải quyết vấn đề trên.

Nghiên cứu này đề xuất một hệ thống mà nó có thể ứng dụng trong các trường đại học hoặc tổ chức giáo dục có sử dụng nền tảng học trực tuyến để đào tạo SV. Việc xây dựng và phát triển hệ thống đánh giá hoạt động và sự tham gia của SV trong nền tảng học trực tuyến có thể giúp cải thiện chất lượng đào tạo, tăng cường sự tham gia và động lực học tập của SV, từ đó đóng góp vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho xã hội. Hệ thống được thiết kế trong bối cảnh trên thế giới phải đối mặt với dịch bệnh Covid. Nhiều tính năng của hệ thống cho phép hệ thống có thể dễ dàng kết hợp với các hệ thống giảng dạy như Teams, Zoom tuy nhiên cho phép giáo viên có thể dễ dàng theo dõi, đánh giá hoạt động của sinh viên. Hệ thống cũng cho phép các học sinh có thể biết được tiến độ học của bản thân và bạn bè trong một buổi học. Từ đó, hệ thống giúp sinh viên tập trung học và đạt kết quả học tập cao hơn. Hệ thống vnCodelab được phát triển và được đánh giá bởi các SV ngành Công nghệ thông tin tại trường Đại học Kinh tế quốc dân, dưới đây là chi tiết về đối tượng tham gia, quy trình, kịch bản nghiên cứu và kết quả.

2. NỘI DUNG

2.1. Thiết kế hệ thống

Nhóm nghiên cứu đề xuất hệ thống tích hợp việc biên soạn bài giảng và kiểm soát lớp học trong một hệ thống trực tuyến. Người dạy sẽ soạn toàn bộ bài giảng điện tử trên nền tảng của Google Docs. Hệ thống được thiết kế để một bài giảng được chia nhỏ thành nhiều phần, tương tự như các slide trong các bài giảng lý thuyết hoặc các bước trong một bài giảng thực hành. Toàn bộ các thao tác của người học trên bài giảng được lưu trữ lại và báo cáo cho người giảng được biết. Trong quá trình giảng, giảng viên có thể dễ dàng biết được sinh viên đang ở slide nào, hoặc đang thực hành ở bước thực hành nào, có hoàn thành các bài tập được giao hay không.

Các công nghệ sử dụng để để phát triển ứng dụng bao gồm:

- Cơ sở dữ liệu phi cấu trúc Firebase Firestore, MongoDB [5]
- Đăng nhập Firebase Authentication [6]
- Lưu trữ đám mây Firebase Storage [7]

2.2. Thiết kế nghiên cứu

2.2.1. Đối tượng tham gia

Nhóm chúng tôi đã tiến hành điều tra nghiên cứu dựa trên 2 lớp ngành CNTT, Viện CNTT và kinh tế số, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Các SV học ngành CNTT thường xuyên phải thực hành rất nhiều chứ không chỉ là đọc lý thuyết trên giấy. Vì vậy nguồn gốc mẫu này rất phù hợp cho khảo sát của đề tài nghiên cứu của nhóm.

Trong 2 lớp nhóm tiến hành khảo sát, nghiên cứu, có một lớp là lớp Control, là lớp không sử dụng hệ thống (lớp CNTT 59A). Lớp Control vẫn học theo phương pháp truyền thống, GV gửi cho SV tài liệu để đọc rồi thực hành theo. Bên cạnh đó, GV có thể lựa chọn sử dụng phương pháp viết tài liệu thực hành sử dụng Google Docs rồi gửi cho SV. Nhóm thứ hai là nhóm Experimental, đây là nhóm có sử dụng hệ thống áp dụng trong học tập thực hành (Lớp CNTT 59B). Lớp được áp dụng hệ thống vào trong quá trình học thực hành môn "Thiết kế và lập trình Web". Đây là một môn học thực hành mang tính ứng dụng rất cao, SV không những cần nắm bắt lý thuyết mà còn cần theo sát những bước làm mà GV hướng dẫn, từ đó SV mới có thể thực hành theo và hiểu nội dung kiến thức của bài học.

2.2.2. Quy trình, kịch bản nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên hai lớp, đó là lớp Control (không sử dụng hệ thống) và lớp Experimental (có sử dụng hệ thống). Số lượng SV của cả 2 lớp là 61 SV.

Sau quá trình học tập, nhóm sẽ tiến hành điều tra so sánh về kết quả học tập của hai lớp, đồng thời tiến hành khảo sát. Bộ câu hỏi khảo sát sẽ được chia thành 3 nhóm tương ứng để giải quyết 3 mục đích của nghiên cứu: thái độ của người dùng, tính gắn kết của người dùng với môn học và cuối cùng là tính hữu dụng của hệ thống đối với người sử dụng. Trong bộ câu hỏi của từng nhóm sẽ có một số câu hỏi ngược, nhằm mục đích tiền xử lý dữ liệu, loại bỏ những phiếu khảo sát không hợp lệ.

Tất cả SV trong 2 lớp sẽ được phát một phiếu khảo sát, bao gồm các câu hỏi khảo sát của cả 3 nhóm câu hỏi. Sau khi đã tiến hành khảo sát, các phiếu trả lời của người dùng sẽ được thu thập về và chuẩn bị đưa vào bước tiếp theo, đó là bước rất quan trọng: phân tích dữ liệu.

2.2.3. Phân tích dữ liệu

Quy trình phân tích dữ liệu của nhóm gồm có 6 bước:

Bước 1: Làm sạch dữ liệu

Sau khi tiến hành xong quá trình khảo sát, các phiếu khảo sát sẽ được bước vào quá trình làm sạch. Tại bước này, nhóm dựa trên các câu hỏi ngược đã đưa vào bộ câu hỏi khảo sát để làm căn cứ loại bỏ đi những phiếu khảo sát không hợp lệ, có độ tin cậy thấp.

Bước 2: Thống kê mô tả

Dữ liệu sau khi đã được làm sạch sẽ được đưa vào bước thứ 2 là thống kê mô tả. Tại bước này, nhóm dựa vào dữ liệu đã thu thập được từ sau quá trình làm sạch để tính giá trị trung bình (Mean) và độ lệch chuẩn (SD).

Bước 3: Kiểm định độ tin cậy của thang đo: Cronbach Alpha

Kiểm định Cronbach's Alpha là kiểm định nhằm phân tích, đánh giá độ tin cậy của thang đo. Hệ số tương quan biến tổng là hệ số cho biến mức độ "liên kết" giữa một biến quan sát trong nhân tố với các biến còn lại. Nó phản ánh mức độ đóng góp vào giá trị khái niệm của nhân tố của một biến quan sát cụ thể. Tiêu chuẩn để đánh giá một biến có thực sự đóng góp giá trị vào nhân tố hay không là hệ số tương quan biến tổng phải lớn hơn 0.3. Nếu biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 thì phải loại nó ra khỏi nhân tố đánh giá.

Mục đích của kiểm định này là tìm hiểu xem các biến quan sát có cùng đo lường cho một khái niệm cần đo hay không. Giá trị đóng góp nhiều hay ít được phản ánh thông qua hệ số tương quan biến tổng Corrected Item - Total Correlation. Qua đó, cho phép loại bỏ những biến không phù hợp trong mô hình nghiên cứu.

Sau khi thiết kế thang đo nháp cuối cùng, chúng ta cần đánh giá độ tin cậy và giá trị của nó.

Độ tin cậy thường dùng nhất, nói lên tính nhất quán nội tại, nói lên mối quan hệ của các biến quan sát trong cùng một thang đo.

Bước 4: Phân tích. So sánh giữa 2 nhóm

Nhóm sử dụng SPSS để tiến hành T-Test với từng nhóm câu hỏi khảo sát tương ứng, cụ thể là Independent Samples T Test. Sau khi thực hiện Independent Samples T Tes, chúng ta có thể so sánh hai giá trị trung bình của hai nhóm tổng thể. Từ đó có thể đưa ra kết luận về thái độ của người dùng, độ gắn kết của người dùng với môn học trong quá trình sử dụng hệ thống và cuối cùng là tính hữu dụng của hệ thống đối với người dùng.

2.3. Kết quả và thảo luận

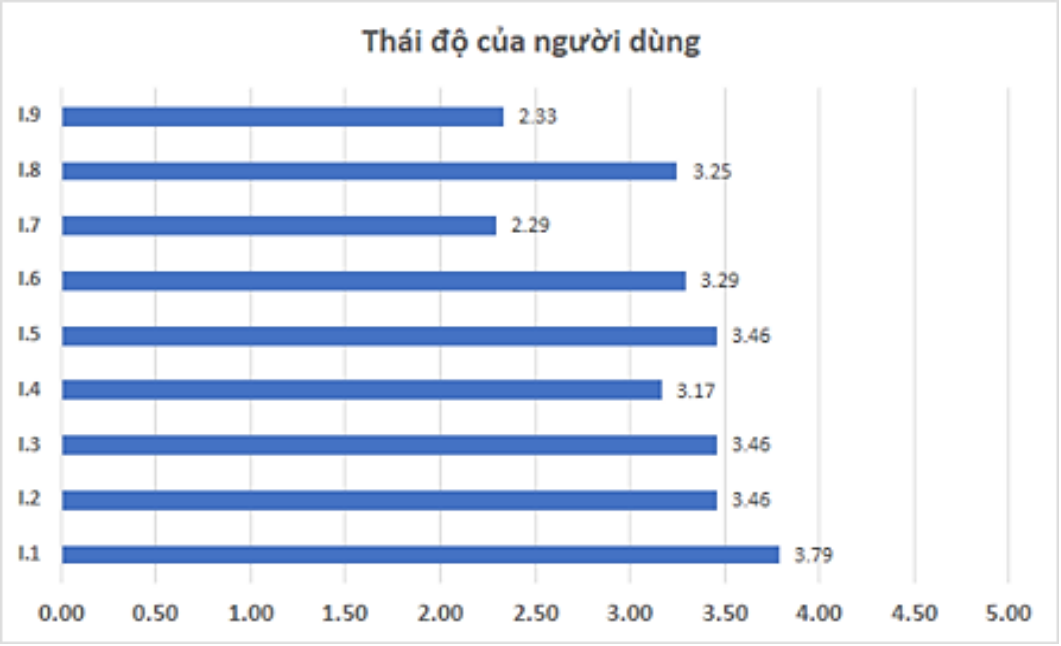
Bộ câu hỏi khảo sát của nghiên cứu gồm có 3 phần nhằm mục đích làm rõ về thái độ, tính gắn kết của người dùng với hệ thống VnCodelab cũng như tính hữu dụng của hệ thống đối với người dùng trong quá trình học tập và sử dụng.

Khảo sát được thực hiện với 24 SV lớp CNTT 59B, ngành CNTT, trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Bộ câu hỏi khảo sát sử dụng thang đo likert 5 mức độ. Thang đo của các câu hỏi khảo sát là từ 1 đến 5 tương ứng với các câu trả lời "rất không đồng ý" đến "rất đồng ý".

Từ những SV tham gia khảo sát, kết quả của bảng khảo sát đã được phân tích nhằm làm rõ về thái độ, tính gắn kết của người dùng cũng như tính hữu dụng của hệ thống đối với người học.

2.4. Kết quả định phân tích

Phần 1: Thái độ của người dùng



Biểu đồ thống kê mô tả thái độ của người dùng

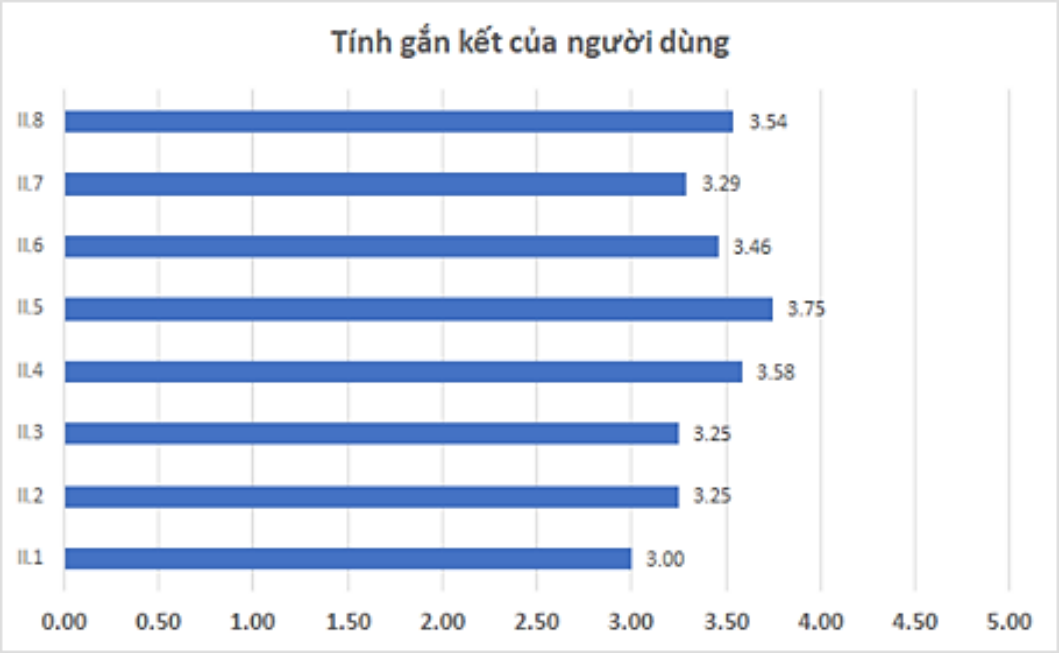
Từ biểu đồ thống kê mô tả thái độ của người dùng đối với hệ thống, ta thấy giá trị trung bình của các câu hỏi mang xu hướng tích cực đạt khoảng 3.41/5:

- "Thực hành trên Hệ thống VnCodelab rất là thú vị" đạt 3.46/5.
- "Sử dụng các bài học thực hành trên VnCodelab rất quan trọng trong môn học Thiết kế và lập trình Web" đạt 3.79/5.
- "Các bài thực hành trên VnCodelab là phù hợp với mong muốn của tôi" đạt 3.46/5.
- "Tôi thấy hài lòng với chức năng và tiến trình làm việc của hệ thống VnCodelab" đạt 3.17/5.
- "Tôi thấy hứng thú trong giờ học thực hành với các bài thực hành trên VnCodelabs" đạt 3.46/5.
- "Tôi thấy phấn chấn trong buổi học thực hành trên hệ thống VnCodelab" đạt 3.29/5.
- "Việc thực hành trên HT VnCodelab giúp tôi hiểu sâu hơn về lí thuyết của môn học "đạt 3.25/5.

Bên cạnh đó, các câu hỏi mang tính tiêu cực (câu hỏi ngược nhằm mục đích tiền xử lý dữ liệu) như: "Tôi không chú trọng đến việc học thực hành trên hệ thống VnCodelab" chỉ đạt 2.29/5 hay "Tôi thấy thực hành trên VnCodelab là nhàm chán" chỉ đạt 2.33/5.

Như vậy chứng minh rằng, đa số người dùng hệ thống đã có những phản hồi tốt về thái độ khi sử dụng hệ thống.

Phần 2: Tính gắn kết của người dùng



Biểu đồ thống kê mô tả tính gắn kết của người dùng

Từ biểu đồ thống kê mô tả tính gắn kết của người dùng đối với hệ thống, ta thấy tất cả các câu hỏi đều có giá trị trung bình ở mức 3 hoặc lớn hơn. Như vậy chứng minh rằng, đa số người dùng hệ thống (SV lớp CNTT 59B, trường Đại học Kinh tế Quốc dân) đã có những sự gắn kết rất tốt với môn học trong quá trình áp dụng hệ thống vào trong quá trình học tập và sử dụng.

Phần 3: Tính hữu dụng của hệ thống

Từ bảng dữ liệu phân tích tính hữu dụng của hệ thống đối với người dùng sử dụng trong quá trình học tập, có thể thấy tất cả các câu hỏi đều có giá trị trung bình ở mức lớn hơn 3. Mặc dù vẫn còn một số phiếu khảo sát có mức điểm cho các câu hỏi thấp (phản hồi không tốt về tính hữu dụng của hệ thống), tuy nhiên mức trung bình của từng câu hỏi lại khá cao (lớn hơn 3).

Như vậy chứng minh rằng, đa số người dùng hệ thống đã có được những sự hiệu quả nhất định khi sử dụng hệ thống trong quá trình học tập và sử dụng.

3. KẾT LUẬN

Tổng kết lại, những kết quả trên cho thấy rằng người dùng hệ thống trong quá trình học tập và sử dụng hầu hết đều có thái độ tốt, gắn kết với hệ thống và đều đạt được hiệu quả trong học tập nhờ sử dụng hệ thống VnCodelab. Ý tưởng của nhóm sẽ kết hợp những ưu điểm của những giải pháp trên như trình chiếu qua các bước nhỏ, bình luận, tài liệu, quản lí lớp nhưng đặc biệt mọi sự thay đổi trong buổi học sẽ được cập nhật ngay lập tức. Giáo viên quản lí được số học sinh trong phòng, học sinh đặt câu hỏi bước nào với nội dung đi kèm, trợ giúp sinh viên khi có sự yêu cầu, bình luận trả lời trên từng bước cụ thể đem lại sự chính xác nhanh chóng, số học sinh hoàn thành từng bước. Giáo viên dễ dàng nắm bắt được tình hình lớp học, đưa ra giải pháp khắc phục ngay lập tức theo mong muốn,

không mất nhiều quá công sức cho việc quản lí mà tập chung vào việc giảng. Nâng cao sự tương tác trong lớp học theo một cách không thể dễ dàng hơn trong các buổi thực hành. SV tập trung cho bài học, hứng thú và phần nào là sự tự giác hoàn thành bài học. Phá tan những rào cản của tâm lí người học ngại hỏi, ngại trao đổi, xua tan những tiết học nhàm chán khó theo dõi. Giải pháp này hứa hẹn là một công cụ hỗ trợ đắc lực cho việc kết hợp giữa giảng dạy truyền thống và áp dụng công nghệ đổi mới.

Tài liệu tham khảo

[1] Holmes, N., *Engaging with assessment: Increasing student engagement through continuous assessment.* Active Learning in Higher Education, 2018. 19(1): p. 23-34.

[2] Mandernach, B.J., E. Donnelli-Sallee, and A. Dailey-Hebert, *Assessing course student engagement.* Promoting student engagement, 2011. 1: p. 277-281.

[3] Mandernach, B.J., *Assessment of student engagement in higher education: A synthesis of literature and assessment tools.* International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 2015. 12(2): p. 1-14.

[4] Tamah, S.M., K.R. Triwidayati, and T.S.D. Utami, *Secondary school language teachers' online learning engagement during the COVID-19 pandemic in Indonesia.* Journal of Information Technology Education: Research, 2020. 19: p. 803-832.

[5] Moroney, L. and L. Moroney, *The firebase realtime database.* The Definitive Guide to Firebase: Build Android Apps on Google's Mobile Platform, 2017: p. 51-71.

[6] Moroney, L. and L. Moroney, *Using authentication in firebase.* The Definitive Guide to Firebase: Build Android Apps on Google's Mobile Platform, 2017: p. 25-50.

[7] Moroney, L. and L. Moroney, *Cloud storage for firebase.* The definitive guide to firebase: build android apps on google's mobile platform, 2017: p. 73-92.

Chủ đề 6

TĂNG CƯỜNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Ngô Thái Hà[1]
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Nguyễn Đức Khiêm
Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc

Abstract

The increase in international cooperation activities not only creates favorable conditions for universities to improve the quality of training and scientific research, but also helps universities in our country to increase their revenue, create resilience to better meet social needs. This article focuses on researching the views of the Communist Party of Vietnam on international cooperation in the field of education, the current situation of international cooperation in higher education in our country in the past time. On that basis, point out some basic solutions to improve international cooperation activities in higher education, contributing to improving training quality prestige and brand name of Vietnam's universities today

Keywords*: Higher education, education and training, scientific research, national cooperation, university*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hai thập niên đầu của thế kỷ XXI đã chứng kiến sự phát triển nhảy vọt của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ, đưa thế giới chuyển từ kỷ nguyên công nghiệp sang kỷ nguyên thông tin và phát triển nền kinh tế số. Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và nền kinh tế số là xu thế tất yếu khách quan. Hòa mình vào xu thế chung đó, Việt Nam đã tham gia ngày càng sâu rộng vào các hoạt động chung toàn cầu. Dưới tác động mạnh mẽ của khoa học công nghệ, của nền kinh tế số và quá trình toàn cầu hóa, cạnh tranh để tồn tại và phát triển trở thành xu thế chủ đạo của thế giới đương đại, đặc biệt là sự cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực giữa các quốc gia ngày càng quyết liệt. Để giành ưu thế trong cuộc cạnh tranh đó, đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là chất lượng giáo dục đại học (GDĐH). Vì vậy xu thế hợp tác quốc tế (HTQT) trong giáo dục đang là sự lựa chọn đúng đắn của các trường đại học trong cuộc cạnh tranh toàn cầu. Sau gần bốn thập niên thực hiện đường lối đổi mới toàn diện đất nước, Việt Nam đã ghi nhận những thành công lớn trong HTQT về giáo dục và đào tạo (GD&ĐT). Dòng vốn đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục ngày càng tăng. Tuy vậy, hoạt động HTQT trong GDĐH còn nhiều vấn đề đặt ra đòi hỏi phải được giải quyết triệt để góp phần nâng cao hiệu quả của hoạt động này hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về HTQT trong GDĐH

Sinh ra trong một gia đình nhà nho coi trọng việc học, bản thân Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng từng là một nhà giáo, do vậy, Người luôn quan tâm tới công tác GD&ĐT, có những

[1] hangothai81@gmail.com

tư duy mới mẻ, đi trước thời đại về giáo dục. Ngay từ năm 1919, Người đã chỉ rõ: "Xét về nguyên tắc, tiến bộ chung phụ thuộc vào việc phát triển chủ nghĩa quốc tế; và văn minh chỉ có lợi khi các quan hệ quốc tế được mở rộng và tăng cường" [1, tr. 14]. Bằng tư duy nhạy bén, nhãn quan chính trị sâu sắc, Hồ Chủ tịch đã nhận thấy sức mạnh của một quốc gia không chỉ phụ thuộc vào nguồn vốn nhân lực, tài nguyên thiên nhiên, vị trí địa lý, truyền thống văn hiến,.. mà một phần quan trọng đưa đến sự phát triển hùng cường của các quốc gia chịu sự tác động, chi phối của các mối quan hệ quốc tế. Tư tưởng ngoại giao của Hồ Chí Minh rất sâu sắc và toàn diện, trong đó có những quan điểm về HTQT (HTQT) trong giáo dục. Người quan tâm đến HTQT trong giáo dục vì mục đích của HTQT trong giáo dục nhằm giúp đất nước xóa bỏ nghèo nàn, lạc hậu,.. trong thư gửi học sinh ngày khai trường tháng 9/1945, Người khích lệ các em học sinh chăm chỉ học tập để làm rạng rỡ cho nước nhà: "Sau 80 năm nô lệ làm cho nước nhà bị yếu hèn, ngày nay chúng ta cần phải xây dựng lại cơ đồ mà tổ tiên đã để lại cho chúng ta, làm sao cho chúng ta theo kịp các nước khác trên hoàn cầu. Trong công cuộc kiến thiết đó, nước nhà trông mong chờ đợi ở các em rất nhiều. Non sông Việt Nam có trở nên tươi đẹp hay không, dân tộc Việt Nam có bước tới đài vinh quang để sánh vai với các cường quốc năm châu được hay không, chính là nhờ một phần lớn ở công học tập của các em" [1, tr. 34-35]. Như vậy, trong quan điểm của Hồ Chí Minh, ngoại giao về giáo dục còn mang ý nghĩa sâu xa là đặt chiến lược phát triển đất nước gắn liền với những thay đổi mang tính thời đại.

Quan điểm của Hồ Chủ tịch về HTQT trong giáo dục là nền tảng để Đảng Cộng sản Việt Nam xây dựng các quan điểm chỉ đạo về HTQT trong GD&ĐT. Trong suốt quá trình lãnh đạo đất nước, Đảng ta luôn nhận thức đúng đắn và sâu sắc về vai trò của giáo dục, coi giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT 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 đã chỉ rõ: "Đối với GDĐH, tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở GDĐH, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế" và nhấn mạnh: "Chủ động hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo trên cơ sở giữ vững độc lập, tự chủ, bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa và thành tựu khoa học, công nghệ của nhân loại… Tăng quy mô đào tạo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước... Mở rộng liên kết đào tạo với những cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín, chủ yếu trong GDĐH... đồng thời quản lý chặt chẽ chất lượng đào tạo; Có cơ chế khuyến khích các tổ chức quốc tế, cá nhân nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học và công nghệ ở Việt Nam. Tăng cường giao lưu văn hóa và học thuật quốc tế. Có chính sách hỗ trợ, quản lý việc học tập và rèn luyện của học sinh, sinh viên (SV) Việt Nam đang học ở nước ngoài và tại các cơ sở giáo dục, đào tạo có yếu tố nước ngoài tại Việt Nam" [2].

Nhằm thực hiện vấn đề HTQT trong đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam chỉ rõ: "Có cơ chế hỗ trợ xây dựng một số trường đại học lớn và đại học sư phạm trở thành trung tâm đào tạo có uy tín trong khu vực và thế giới" [3, tr. 234]. Xây dựng các trường đại học

lớn trở thành trung tâm đào tạo có uy tín trong khu vực, trên thế giới không chỉ đặt nền móng vững chắc thu hút đội ngũ giảng viên (GV), các nhà khoa học, SV quốc tế đến Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu, học tập mà còn mở ra cơ hội thuận lợi để đội ngũ GV, nhà nghiên cứu khoa học, SV Việt Nam giao lưu văn hóa, học tập những kinh nghiệm hay từ cộng đồng quốc tế và cũng mở ra cơ hội học tập của SV Việt Nam tại các trường học tiên tiến ở các nước trong khu vực và thế giới.

HTQT về GDĐH sẽ tạo điều kiện thuận lợi để Việt Nam tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực toàn cầu. Do đó, cần tạo hành lang pháp lý làm căn cứ để các cơ sở GDĐH, các nhà đầu tư nước ngoài yên tâm hợp tác trong đào tạo, vấn đề này đã được quy định cụ thể, chi tiết tại Điều 45, Luật GDĐH (sửa đổi). Song song với đó, khi tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực toàn cầu đòi hỏi Việt Nam cần phải hoàn thiện cơ chế, chính sách để đẩy mạnh và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của các trường đại học, nhất là các trường đại học lớn, trọng điểm. Đại hội XIII, Đảng ta chỉ rõ: "Gắn kết chặt chẽ GD&ĐT với nghiên cứu, triển khai, ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ mới; hình thành các trung tâm nghiên cứu xuất sắc, các nhóm đổi mới sáng tạo mạnh; Xây dựng và thực hiện có hiệu quả chiến lược hợp tác và hội nhập quốc tế về GD&ĐT" [3,tr138-140]. Theo đó, trong bối cảnh hiện nay, các trường đại học cần đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động để phấn đấu đến năm 2030 nền giáo dục Việt Nam, đặc biệt là giáo dục bậc đại học đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.

2.2. Thực trạng HTQT về GDĐH ở Việt Nam hiện nay

Sau gần bốn thập niên thực hiện công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự nỗ lực của các cơ quan chức năng, đặc biệt là của sự nỗ lực của Cục HTQT, Bộ GD&ĐT, các trường đại học, kết quả HTQT trong GDĐH ở nước ta đã đạt được một số thành tựu nhất định:

Việt Nam đã có nhiều chương trình hợp tác đào tạo, dự án ODA, dự án trao đổi giáo viên, SV, GV và các chương trình liên kết đào tạo thực tế giữa Việt Nam và các cơ sở giáo dục của quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Theo báo cáo của Cục HTQT, Bộ GD&ĐT cho biết, năm học 2020 - 2021, số lượng cơ sở giáo dục có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 17% trong hơn 3.800 cơ sở giáo dục ngoài công lập. Tính đến hết tháng 6/2022, Việt Nam thu hút 605 dự án trong lĩnh vực giáo dục với tổng số vốn đầu tư lên tới hơn 4,57 tỉ USD, đến từ 33 quốc gia/vùng lãnh thổ. Riêng bậc đại học, cả nước có hơn 400 chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, trong đó có 186 chương trình do các cơ sở GDĐH tự chủ cấp phép và 222 chương trình do Bộ GD&ĐT cấp phép thực hiện. Đứng đầu các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhiều chương trình liên kết đào tạo với Việt Nam là Vương quốc Anh (101 chương trình), Hoa Kỳ (59 chương trình), Cộng hòa Pháp (53 chương trình), Úc (37 chương trình), Hàn Quốc (27 chương trình) [4].

Phát triển giáo dục được xác định đóng vai trò là một trong 3 khâu đột phá để thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2021-2030, Đảng ta nhấn mạnh: "Đẩy nhanh thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa và thay đổi phương thức giáo dục, đào tạo, nhất là GDĐH... Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước" [5]. Trước khi đại dịch Covid-19 bùng phát, có khoảng hơn 20.000 du học sinh

nước ngoài học tập tại các trường đại học của Việt Nam và gần 200.000 du học sinh Việt Nam học tập tại nước ngoài. Hợp tác giữa Chính phủ Việt Nam và chính phủ các nước cũng đã đem lại hàng ngàn học bổng hằng năm cho công dân Việt Nam đi học tập tại nước ngoài. Hiện có 19 nước cấp học bổng Hiệp định cho Việt Nam, trong đó, có nhiều nước có nền giáo dục tiên tiến, nền tảng khoa học kỹ thuật hiện đại. Bộ GD-ĐT triển khai một cách hiệu quả các hiệp định, thỏa thuận với nước ngoài về hợp tác giáo dục qua việc tuyển chọn, cử du học sinh Việt Nam đi học tập ở nước ngoài và tiếp nhận du học sinh nước ngoài đến học tập tại Việt Nam. Hiện nay, Bộ GD-ĐT đang trực tiếp quản lý 6.067 du học sinh Việt Nam học tập ở nước ngoài theo các chương trình học bổng hiệp định, đề án của Chính phủ (chiếm 4% trong tổng số 192.000 du học sinh Việt Nam). Việt Nam hiện cũng đang trở thành điểm đến được nhiều SV quốc tế lựa chọn, với những ưu điểm về chất lượng giáo dục liên tục được nâng lên, chi phí học tập, sinh hoạt hấp dẫn, môi trường sống an toàn. Đến năm học 2019 - 2020 đã có hơn 21.000 du học sinh đến từ 67 quốc gia trên thế giới học tập tại Việt Nam, trong đó, có 14.400 SV theo học các chương trình đào tạo từ đại học trở lên [6].

Xu thế hợp tác về GD&ĐT được các trường đại học ở Việt Nam luôn quan tâm, chú trọng. Nội dung HTQT trong lĩnh vực này của các trường đại học ở Việt Nam thường tập trung vào liên kết các ngành đào tạo, đặc biệt là các ngành học thuộc lĩnh vực ứng dụng thực tiễn như cơ khí, máy tính... SV theo học những ngành này không chỉ được tiếp cận với kiến thức mới chưa có trong nước mà còn được ứng dụng, thực hành nhiều hơn ở các phòng thí nghiệm đạt chuẩn quốc tế. Cùng với đó, các hoạt động hợp tác trao đổi SV - GV; hợp tác đào tạo; hợp tác trao đổi học thuật; hợp tác nghiên cứu cũng được các trường quan tâm đẩy mạnh, điển hình như Trường Đại học Quốc tế - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh đã có quan hệ hợp tác chặt chẽ với các trường đại học uy tín và có thứ hạng cao từ khắp các nơi trên thế giới. Hiện nay, Trường Đại học Quốc tế đang vận hành 22 chương trình liên kết đào tạo bậc đại học và sau đại học ở các lĩnh vực kinh doanh, khoa học và kỹ thuật với các trường đại học đối tác có thứ hạng cao tại Hoa Kỳ, Anh, Úc và New Zealand hay trường Đại học Bách khoa Hà Nội luôn coi trọng đẩy mạnh các hoạt động hợp tác với các đối tác học thuật theo chiều sâu, nhằm đem lại các hiệu quả thiết thực cho đào tạo, nghiên cứu và phát triển nguồn lực cán bộ. Đến nay, Đại học Bách khoa Hà Nội đã thiết lập và mở rộng mối quan hệ hợp tác đa chiều về đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) và chuyển giao công nghệ với trên 250 trường Đại học, Viện nghiên cứu, Tổ chức quốc tế, Tập đoàn…Trong đó, có những trường đại học hàng đầu thế giới, điển hình như: Đại học TU Dresden - Đức, Đại học Quốc gia Grenoble INP - Pháp, Đại học Uppsala - Thụy Điển, Đại học Ghent - Bỉ, Đại học California San Diego - Hoa Kỳ, Đại học Adelaide - Úc, Viện Khoa học Công nghệ quốc gia Ulsan - Hàn Quốc, Đại học Osaka - Nhật Bản,...

Theo báo cáo của Cục HTQT, Bộ GD&ĐT, giai đoạn 2016 - 2021, Việt Nam có 155 cơ sở giáo dục tiếp nhận, đào tạo hơn 45.000 lưu học sinh (LHS) nước ngoài đến từ 102 quốc gia và vùng lãnh thổ. Trong đó, 26,6% LHS Hiệp định và 73,4% LHS ngoài Hiệp định. Trung bình hàng năm có từ 4.000 đến trên 6.000 LHS được tiếp nhận mới vào Việt Nam (năm 2019 đông nhất với trên 6.300). Do ảnh hưởng của COVID-19, trong hai năm 2020, 2021, chỉ tiếp nhận khoảng 3.000 LHS mỗi năm. Các cơ sở giáo dục thu hút được nhiều LHS (trên 1.000) và đa dạng quốc tịch có thể kể đến ĐH Quốc gia Hà Nội (74 quốc tịch); ĐH Quốc gia Tp.HCM (47), Trường ĐH Hà Nội (44), ĐH Huế (38), ĐH Thái Nguyên (29), ĐH Đà Nẵng (13),… [7]. Nhờ việc không dừng tăng cường, mở rộng

HTQT về GDĐH đã giúp chỉ số xếp hạng các cơ sở GDĐH của Việt Nam không ngừng gia tăng. Theo Tạp chí U.S News & World Report của Hoa Kỳ, kết quả bảng xếp hạng các cơ sở GDĐH tốt nhất toàn cầu cho thấy: Trong kỳ xếp hạng năm 2023, số trường được US News & World Report xếp hạng là 2.165 thuộc 95 quốc gia (tăng so với 1.750 trường thuộc 90 quốc gia trong kỳ xếp hạng năm 2022). Theo đó, Việt Nam có 5 cơ sở GDĐH được xếp hạng là: Trường Đại học Tôn Đức Thắng (xếp thứ 223), Trường Đại học Duy Tân (xếp thứ 317), Đại học Quốc gia Hà Nội (xếp thứ 970), Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh (xếp thứ 1116), Trường Đại học Bách khoa Hà Nội (xếp thứ 1570) [8].

Dưới ánh sáng của đường lối đổi mới toàn diện đất nước, HTQT của Việt Nam nói chung, GDĐH nói riêng đã không ngừng tích cực, chủ động hội nhập vào khu vực và thế giới đem lại nhiều cơ hội mới cho người học, góp phần quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) và hội nhập quốc tế của đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh đó hoạt động HTQT về GD&ĐT của các trường đại học ở nước ta thời gian qua cũng bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập: 1). Số LHS học trình độ thạc sĩ, tiến sĩ khá khiêm tốn; LHS học tiến sĩ chủ yếu là LHS Lào, Campuchia, một số LHS Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản học ngành Việt Nam học; 2). Nhu cầu về hợp tác đào tạo quốc tế ngày một tăng không chỉ về quy mô, đa dạng về phương thức đào tạo mà còn đòi hỏi sự tăng lên đồng thuận về chất lượng đào tạo. Điều này đòi hỏi người học phải nỗ lực, cố gắng cao hơn nữa, cùng với đó cũng đặt ra yêu cầu, đòi hỏi tất yếu các trường đại học là đối tác phía Việt Nam phải có đầu tư cả về cơ sở vật chất và con người; 3). Các trường đại học ở nước ta chưa được tổ chức theo mô hình cung cấp dịch vụ theo yêu cầu của thị trường, chưa thích ứng nhanh với sự thay đổi của thị trường nên đã hạn chế sự thích ứng cũng như khả năng cạnh tranh của các cơ sở trường đại học...

2.3. Một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả HTQT trong GDĐH ở nước ta hiện nay

Trong xu thế hiện nay, để hiện thực hóa quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước nhằm đẩy mạnh HTQT về GDĐH, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, đổi mới, nâng cao nhận thức của các trường đại học về HTQT trong GD&ĐT. Năm 1950, nói chuyện tại Hội nghị toàn quốc lần thứ nhất về công tác huấn luyện và học tập năm, Hồ Chủ tịch đã dạy: "Tư tưởng đúng thì hành động mới khỏi sai lạc và mới làm trọn nhiệm vụ cách mạng được" [9, tr. 360]. Điều đó cho thấy, nhận thức và hành động có mối quan hệ biện chứng với nhau, nhận thức luôn định hướng, soi đường đồng thời là cơ sở cho hành động, có nhận thức đúng mới có hành động đúng và ngược lại. Bởi vậy, đổi mới, nâng cao nhận thức của các trường đại hoc về HTQT trong GD&ĐT là lời giải thỏa đáng cho bài toán thực tiễn đang đặt ra. Để hiện thực hóa giải pháp này, các trường đại học cần thực hiện tốt ba nhiệm vụ sau: 1). Thường xuyên cập nhật chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước trong HTQT về giáo dục, trong đó có GDĐH để quán triệt, vận dụng cụ thể vào điều kiện thực tiễn của từng trường nhằm đẩy mạnh hoạt động HTQT trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, các trường đại học cần tham mưu với các cấp lãnh đạo, trực tiếp là Cục HTQT - Bộ GD&ĐT về các chính sách HTQT trong GDĐH. Song song với đó, lãnh đạo các trường đại học cần coi hoạt động HTQT là hoạt động tiên phong để nâng cao chất lượng đào tạo, uy tín và thương hiệu của nhà trường; 2). Các trường đại học cần xây dựng kế hoạch, có định hướng rõ ràng, cụ thể để khai thác các nguồn lực, phát huy tối đa các lợi thế tiềm năng của cơ sở

đào tạo và tận dụng triệt để cơ hội trong quá trình hội nhập để HTQT ngày càng sâu, rộng trong GDĐH nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, năng lực NCKH nhằm nâng cao uy tín, vị thế của nhà trường trong điều kiện mới; 3). Đổi mới tư duy về tổ chức, nhân lực, tài chính của nhà trường theo hướng đáp ứng yêu cầu của người học, trong đó, đầu tư vào nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ các hoạt động giảng dạy, NCKH, đổi mới phương pháp giảng dạy, hình thức quản lý...phải được xem là những việc làm cần thiết, thực hiện trước và ưu tiên đi trước một bước.

Thứ hai, đẩy mạnh HTQT về mặt bồi dưỡng trình độ đội ngũ GV, trao đổi SV thông qua hệ thống học bổng; đầu tư cơ sở vật chất; đổi mới chương trình GD&ĐT. Các trường đại học ở nước ta cần đẩy mạnh liên kết đào tạo, trao đổi, giao lưu; tìm kiếm các quỹ học bổng, hỗ trợ đào tạo và thông tin kịp thời để SV Việt Nam tiếp cận với những môi trường giáo dục tiên tiến của thế giới. Làm tốt công tác này không chỉ góp phần xây dựng hệ thống giáo dục Việt Nam tốt hơn mà còn quảng bá thương hiệu giáo dục của Việt Nam trên trường quốc tế. Cùng với đó, các trường đại học cần thường xuyên cử chuyên gia, GV thuộc các lĩnh vực khác nhau đến các trường đại học, học viện của các nước trên thế giới học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Tăng cường nâng cấp cơ sở vật chất trường học thông qua việc xây dựng trường, hỗ trợ trang thiết bị giáo dục, đào tạo đội ngũ GV, tư vấn cho trường quá trình đào tạo... Đồng thời, đẩy mạnh hợp tác khoa học - công nghệ liên quan đến GD&ĐT thông qua các hình thức trao đổi cán bộ, đào tạo dài hạn và ngắn hạn, tổ chức các lớp học chuyên đề, các hội nghị và hội thảo khoa học giữa các nước; tiếp nhận chuyển giao chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và học tập, tiến tới công nhận lẫn nhau ở một số môn, một số nghề; Tăng cường công tác thông tin về học bổng của các trường đại học trong khu vực và trên thế giới đến SV, cần thực hiện một số chương trình liên kết giữa các cơ sở GDĐH của Việt Nam với nước ngoài về việc đào tạo cán bộ, SV Việt Nam đặc biệt là trong những lĩnh vực mà Việt Nam cần như: khoa học cơ bản, các ngành khai thác khoáng sản thiên nhiên, dầu khí, vật liệu mới, công nghệ sinh học, tự động hóa,.. và mở rộng phạm vi số trường đại học nhận đào tạo LHS Việt Nam.

Thứ ba, đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý của cán bộ làm công tác quản lý ở các trường đại học. Lãnh đạo các trường đại học ở Việt Nam cần phát huy tính tự chủ, chủ động trong việc đẩy mạnh mọi hoạt động liên kết với nhiều tổ chức và trường đại học uy tín trên thế giới. Rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác với các tổ chức và các trường đại học uy tín trên thế giới về GD&ĐT về chiều sâu, thực chất để nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai. Cùng với đó, các trường cần tạo điều kiện, khuyến khích các nhà khoa học của trường tham gia và tích cực trong hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới trong việc nghiên cứu, phát triển, chuyển giao công nghệ, thực hiện nghiên cứu khoa học gắn với nhu cầu xã hội. Quan tâm lựa chọn và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, GV có nhu cầu và nguyện vọng tham gia vào hoạt động hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới về GD&ĐT.

3. KẾT LUẬN

HTQT về GD&ĐT là xu thế tất yếu của các quốc gia, trong đó có GDĐH. Quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của nhà nước, trong những năm qua, hoạt động HTQT về GD&ĐT của các trường đại học ở Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực phục vụ

sự nghiệp CNH-HĐH đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, nâng cao hiệu quả hoạt động HTQT về GD&ĐT của các trường đại học là giải pháp hiệu quả để giáo dục Việt Nam hòa nhập với nền giáo dục tiên tiến của các nước trong khu vực và trên thế giới. Trong đó, tính tích cực, chủ động của các trường đại học đóng vai trò quyết định. Để thực hiện hiệu quả công việc này, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp trên, trong đó đổi mới tư duy về tổ chức, nhân lực, tài chính của nhà trường được xem là những việc làm cấp thiết, thực hiện trước và ưu tiên đi trước một bước. Từ đó sẽ góp một phần quan trọng thực hiện mục tiêu hội nhập quốc tế về GD&ĐT của Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

[1] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập* (tập 1), NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, HN.

[2] Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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.*

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1 và 2), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Mỹ Anh (2022), *Chính sách hợp tác và đầu tư trong giáo dục của Việt Nam góp phần nâng cao chất lượng đào tạo*. Nguồn: https://dangcongsan.vn, truy cập ngày 22/3/2023.

[5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030*. Nguồn: https://tulieuvankien.dangcongsan.vn, truy cập ngày 22/3/2023.

[6] Lê Hà (2021), *Giáo dục chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế*. Nguồn: https://nhandan.vn, truy cập ngày 24/3/2023.

[7] Trung tâm Truyền thông Giáo dục (2021), *Giai đoạn 2016-2021: Việt Nam đào tạo hơn 45.000 lưu học sinh từ 102 quốc gia*. Nguồn: https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=8067, truy cập ngày 24/3/2023.

[8] ND (2022), *5 cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam được Tạp chí U.S News & World Report xếp hạng*. Nguồn: https://vjst.vn, truy cập ngày 24/3/2023.

[9] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập* (tập 6), NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, HN.

HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Lê Đức Thọ[1]
Cao Thị Hồng Thêu
Nguyễn Đoàn Quang Thọ
Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng

Abstract

Over the years, international cooperation in higher education institutions has contributed significantly to providing high-quality human resources for national building and training technology transfer. Besides, international cooperation in higher education also reveals certain limitations. This article researches the current situation and proposes some solutions for improving the effectiveness of international cooperation in higher education in our country today.

Keywords*: International cooperation, higher education, Vietnam University.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hiện đại hóa ngày nay, nhu cầu hợp tác quốc tế về mọi lĩnh vực trong đó có hoạt động giáo dục nói chung và giáo dục đại học (GDĐH) nói riêng là một điều tất yếu để mang những kiến thức tiến bộ, tinh hoa và hiện đại của thế giới vào Việt Nam, giúp người học không bị lạc hậu. Do đó, trong xu thế phát triển của giáo dục hiện đại, hợp tác quốc tế của các cơ sở GDĐH diễn ra như một tất yếu khách quan và ngày càng khẳng định vai trò quan trọng của mình trong quá trình phát triển của các trường đại học trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng. Nhằm thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: "Có cơ chế hỗ trợ xây dựng một số trường đại học lớn và đại học sư phạm trở thành những trung tâm đào tạo có uy tín trong khu vực và thế giới" [1, tr. 234]. Chuyển mạnh quá trình giáo dục theo hướng "đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế" [1, tr. 232-233]. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, hợp tác quốc tế trong GDĐH ở Việt Nam còn nhiều hạn chế như cơ chế, chính sách chưa theo kịp thực tiễn, nội dung và các chương trình hợp tác còn khá khiêm tốn, hạn chế về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên,… Chính vì vậy, nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong GDĐH ở nước ta hiện nay là cần thiết.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Vai trò của hợp tác quốc tế trong GDĐH ở Việt Nam

Hợp tác quốc tế trong GDĐH là xu thế tất yếu, nhất là trong bối cảnh hội nhập sâu rộng như hiện nay. Với quá trình này, ngành giáo dục Việt Nam không thể đứng ngoài cuộc bởi việc tham gia hợp tác quốc tế sẽ mang lại rất nhiều lợi ích cho cả phụ huynh, sinh viên và các trường đại học, qua đó đáp ứng yêu cầu đào tạo tạo nhân lực chất lượng

[1] Email: tholeevtc@gmail.com

quốc tế góp phần đào tạo ra những thế hệ công dân toàn cầu đồng thời nâng cao thứ hạng của Việt Nam trên thế giới trong lĩnh vực giáo dục.

Các hình thức hợp tác quốc tế trong GDĐH rất đa dạng: từ hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, hợp tác trong nghiên cứu khoa học đến hợp tác phát triển năng lực quản lý hoặc quản trị đại học. Các hoạt động hợp tác quốc tế không chỉ góp phần hỗ trợ nâng cao chất lượng mà nó còn giúp hoạch định các chính sách và chiến lược phát triển trong tương lai của các trường đại học. Hợp tác quốc tế ngày nay không chỉ dừng lại trong một một lĩnh vực cụ thể hay một chuyên ngành cụ thể mà nó mang tính chất tổng thể tích hợp vào tất cả các mặt hoạt động của trường đại học góp phần giúp các trường đại học đạt đẳng cấp cao hơn và có môi trường quốc tế cao. Hợp tác quốc tế cũng không phải tới từ một phía các trường đại học tiên tiến trên thế giới giúp đỡ các trường đại học Việt Nam trong việc từng bước hòa nhập với môi trường quốc tế mà hiện nay đã mang tính chất hai chiều dựa trên tinh thần đôi bên cùng có lợi dựa và lợi thế mà các bên có được cũng như sự hiểu biết lẫn nhau cũng như tích hợp vào các chương trình ngoại giao giữa các vùng, thành phố hay thậm chí là cả cấp độ quốc gia.

Hợp tác quốc tế góp phần nâng cao vị thế các cơ sở GDĐH. Các bảng xếp hạng uy tín đều sử dụng các chỉ tiêu liên quan đến yếu tố quốc tế như tỉ lệ sinh viên quốc tế, số bài báo khoa học quốc tế, số lượng giảng viên quốc tế, số lượng chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài. Nhờ vậy, GDĐH Việt Nam tiếp tục được xếp hạng cao và tăng thứ bậc trên các bảng xếp hạng uy tín quốc tế so với trước đây. So với các năm trước, năm 2022 là một bước nhảy vọt khi có tới 5 đại diện của Việt Nam được lọt vào bảng xếp hạng THE; có 5 cơ sở GDĐH trong Bảng xếp các trường đại học tốt nhất toàn cầu năm 2022 (Best Global Universities) là: Trường Đại học Tôn Đức Thắng (xếp thứ 223), Trường Đại học Duy Tân (xếp thứ 317), Đại học Quốc gia Hà Nội (xếp thứ 970), Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh (xếp thứ 1116), Trường Đại học Bách khoa Hà Nội (xếp thứ 1570); có thêm 2 cơ sở GDĐH (tổng là 5 cơ sở) có tên trong bảng xếp hạng QS World University Rankings 2023, ... Trong bảng xếp hạng các quốc gia về lĩnh vực giáo dục năm 2021, Việt Nam xếp thứ 59, tăng 5 bậc so với năm 2020 [3].

Hợp tác quốc tế trong GDĐH sẽ nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu của nhà trường, và năng lực ấy sẽ mang lại một nguồn tài chính to lớn thông qua các hoạt động đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Hoạt động hợp tác quốc tế có vai trò quan trọng trong việc phát triển của các trường đại học theo hướng hiện đại, tiếp cận đến nền GDĐH tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Ngoài ra, chương trình liên kết tạo điều kiện cho các trường đại học phát triển bền vững hơn, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho việc phát triển đất nước. Đồng thời, thông qua hợp tác quốc tế sẽ giúp các trường đại học có cơ hội, tranh thủ sự giúp đỡ của bạn bè quốc tế, cập nhật sự tiến bộ khoa học thông qua các chương trình nghiên cứu chung, liên kết với các đối tác nước ngoài để các chương trình đào tạo đạt chuẩn quốc tế và đổi mới trong phương pháp giảng dạy. Đối với sinh viên và giảng viên, hợp tác quốc tế mang lại cơ hội to lớn trong việc tiếp cận nhanh chóng với nguồn tri thức quốc tế khổng lồ. Đối với các trường liên kết quốc tế, việc hợp tác làm thúc đẩy cải tiến cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng đào tạo hơn nhằm thu hút được các đối tác cũng như tìm được vị thế trên thị trường quốc tế.

Như vậy, trong bối cảnh toàn cầu hóa và quốc tế hóa hiện nay, phát triển giáo dục là một xu hướng tất yếu trong một quá trình gia tăng sự trao đổi kiến thức và kinh nghiệm xuyên quốc gia. Sự trao đổi đó được thực hiện bởi con người, công nghệ thông tin và

truyền thông, và sự dịch chuyển của cơ cấu nền kinh tế. Xét ở một bối cảnh rộng lớn, các trường đại học không chỉ là một thiết chế giáo dục, mà còn là một môi trường uy tín dẫn đầu các lĩnh vực trong xã hội thông qua các hoạt động nghiên cứu của mình. Sự phát triển của các trường đại học diễn ra không ngừng và nó càng diễn ra sâu rộng hơn trong một môi trường rộng mở với những tác nhân mới tác động từ bên ngoài. Trong bối cảnh kinh tế - xã hội đó, hợp tác quốc tế trong giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng là xu hướng tất yếu, nhằm nâng cao chất lượng nghiên cứu, chất lượng đào tạo, năng lực cạnh tranh, cải thiện cơ sở vật chất.

2.2. Thực trạng hợp tác quốc tế trong GDĐH ở Việt Nam

2.2.1. Những kết quả đạt được

Xu thế hợp tác được các trường đại học ở Việt Nam luôn quan tâm, chú trọng, không chỉ là xu hướng tất yếu mà thực sự nó đã được trở thành thành một phần không thể tách rời trong hoạt động đời sống của một trường đại học hiện nay và trong tương lai hợp tác quốc tế không còn được xem như là phần bổ sung hay mang tính chất thành phần đầy đủ của một trường đại học mà vai trò của nó sẽ được đề cao hơn và được tích hợp sâu sắc hơn vào các hoạt động của cơ sở GDĐH. Hợp tác quốc tế có một vai trò cốt yếu và không thể thiếu trong tiến trình thành lập những trường đại học được kỳ vọng là đáp ứng những chuẩn mực quốc tế

Trong hai thập kỷ qua, hệ thống đại học Việt Nam đã có một bước phát triển nhanh không chỉ về số lượng các trường được thành lập mà còn về số lượng sinh viên, về sự đa dạng hóa các loại hình đào tạo, về các chương trình liên kết hợp tác, về mở rộng các chuyên ngành đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội. Thông qua các hoạt động hợp tác quốc tế, nhiều trường đại học lớn đã có được đội ngũ giảng viên có thể đảm đương giảng dạy các chương trình quốc tế, thực hiện được trao đổi giảng viên với nhiều trường đại học ở các khu vực khác nhau trên thế giới. Đồng thời, các trường đại học trong nước cũng có một đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục - đào tạo có thể xây dựng và điều hành các chương trình quốc tế. Nhiều chương trình đào tạo của một số trường đại học đã được các trường có uy tín của châu Âu, Hoa Kỳ, Australia công nhận tương đương và cho phép thực hiện chuyển đổi kết quả học tập. Nhiều trường đại học Việt Nam đã tham gia các liên kết, liên minh giáo dục quốc tế, một số trường đã được các tổ chức giáo dục nước ngoài có uy tín đánh giá và công nhận là thành viên chính thức.

Sau hơn 35 năm tiến hành đổi mới, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDĐH được nâng lên, giúp nâng cao hiệu quả về hợp tác quốc tế và vị thế của GDĐH Việt Nam trên thế giới. Đến nay Việt Nam đã có nhiều chương trình hợp tác đào tạo, dự án ODA, dự án trao đổi giáo viên, sinh viên, giảng viên và các chương trình liên kết đào tạo thực tế giữa Việt Nam và các trường của quốc gia khác. Theo số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến ngày 31.12.2020, có 149 cơ sở GDĐH và 9 trường cao đẳng sư phạm đạt tiêu chuẩn kiểm định theo bộ tiêu chí kiểm định chất lượng GDĐH Việt Nam (chiếm khoảng 55% tổng số các trường đại học trong cả nước), trong đó có 7 trường đại học đã được công nhận bởi các tổ chức, kiểm định quốc tế. Năm 2020, lần đầu tiên Việt Nam có 3 trường đại học được xếp trong nhóm 1.000 trường đại học tốt nhất thế giới (Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Bách khoa Hà Nội); 8 trường đại học của Việt Nam đã được đưa vào danh sách các trường đại học hàng đầu châu Á.

Về hợp tác thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục, tính đến hết tháng 6/2022, Việt Nam thu hút 605 dự án trong lĩnh vực giáo dục với tổng số vốn đầu tư lên tới hơn 4,57 tỉ USD, đến từ 33 quốc gia/vùng lãnh thổ. Ở bậc đại học, cả nước có hơn 400 chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, trong đó có 186 chương trình do các cơ sở GDĐH tự chủ cấp phép và 222 chương trình do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp phép thực hiện. Đứng đầu các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhiều chương trình liên kết đào tạo với Việt Nam là Vương quốc Anh (101 chương trình), Hoa Kỳ (59 chương trình), Cộng hòa Pháp (53 chương trình), Úc (37 chương trình), Hàn Quốc (27 chương trình) [4].

Nội dung hợp tác quốc tế trong lĩnh vực này của các trường đại học ở Việt Nam tập trung vào liên kết các ngành đào tạo, đặc biệt là các ngành học thuộc lĩnh vực ứng dụng thực tiễn như cơ khí, máy tính, ... Sinh viên theo học những ngành này không chỉ được tiếp cận với kiến thức mới chưa có trong nước mà còn được ứng dụng, thực hành nhiều hơn ở các phòng thí nghiệm đạt chuẩn quốc tế. Cùng với liên kết các ngành đào tạo, các hoạt động hợp tác trao đổi sinh viên - giảng viên; hợp tác đào tạo; hợp tác trao đổi học thuật; hợp tác nghiên cứu cũng được các trường quan tâm đẩy mạnh. Ví dụ, tại Trường Đại học Quốc tế - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh chú trọng đẩy mạnh quan hệ hợp tác chặt chẽ với các trường đại học uy tín và có thứ hạng cao trên thế giới, từ châu Mỹ, châu Âu và khu vực châu Á - Thái Bình Dương như: Đại học New South Wales, Đại học Monash, Đại học Deakin, Đại học Kỹ thuật Swinburne (Úc), Đại học Nottingham, Đại học West of England (Anh Quốc), Đại học Công nghệ Auckland (New Zealand), Đại học Houston, Đại học Hawaii tại Manoa, Đại học Binghamton (Hoa Kỳ).

Hợp tác quốc tế và đẩy mạnh nghiên cứu khoa học được các cơ sở GDĐH quan tâm chú trọng. Các cơ sở GDĐH ngày càng chủ động hơn trong việc quyết định hướng nghiên cứu và tham gia các nhiệm vụ khoa học công nghệ, từ đó chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ cho các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Tính riêng các trường trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, số công bố khoa học quốc tế, công bố trong nước, sáng chế và tài sản trí tuệ khác tăng dần qua các năm; nhiều đề tài, nhiệm vụ đã đóng góp quan trọng, thiết thực cho các ngành công nghiệp, cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và các địa phương. Hoạt động nghiên cứu khoa học trên toàn quốc dần đi vào thực chất. Năm 2019, tổng số bài báo khoa học của Việt Nam được công bố trên hệ thống ISI/ Scopus là 12.475 bài, đứng thứ 49 trên thế giới (tăng 2,7 lần so với năm 2015 [2].

Ngày 16/3/2022, Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam đã tổ chức lễ ra mắt Câu lạc bộ Hợp tác quốc tế. Câu lạc bộ gồm các thành viên là các ban, phòng, trung tâm hợp tác quốc tế của các trường đại học, học viện, trường cao đẳng trên cả nước. Có 78 trường đại học, học viện, cao đẳng đã tham gia sự kiện này bằng hình thức trực tuyến. Việc thành lập câu lạc bộ này sẽ góp phần kết nối, chia sẻ, tạo điều kiện thuận lợi để các trường đại học, học viện, cao đẳng đẩy mạnh hội nhập quốc tế về giáo dục và có sự bảo trợ của Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng.

Có thể nói, từ khi đổi mới đến nay, quá trình hợp tác quốc tế của GDĐH ở Việt Nam đã không ngừng tích cực, chủ động hội nhập vào khu vực và thế giới đem lại nhiều cơ hội mới cho người học, góp phần quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước.

2.2.2. Những tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, hợp tác quốc tế trong GDĐH ở nước ta hiện nay còn tồn tại một số khó khăn, bất cập như:

(1) Quá trình hợp tác quốc tế trong GDĐH chưa được chú trọng, quan tâm đúng mức so với yêu cầu và tiềm năng, chưa có được sự hỗ trợ thúc đẩy mang tính hệ thống và cơ chế khuyến khích, tạo động lực mạnh mẽ để các cơ sở GDĐH đưa hợp tác quốc tế trở thành một phần quan trọng trong chiến lược phát triển của mình.

(2) Hạn chế về cơ sở vật chất và đội ngũ. Nhu cầu về hợp tác đào tạo quốc tế tăng lên về quy mô, ngày càng phức tạp, đa dạng về phương thức, kèm theo những đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng, một mặt đòi hỏi người học phải cố gắng cao hơn, mặt khác đòi hỏi các trường đối tác phía Việt Nam phải có đầu tư cả về cơ sở vật chất và con người. Đại hội XIII của Đảng đã nhấn mạnh: "Đổi mới tư duy, hoạt động giáo dục và đào tạo còn chậm, chưa quyết liệt, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra... Hệ thống giáo dục và đào tạo chưa đảm bảo tính đồng bộ và liên thông giữa các trình độ, các phương thức giáo dục và đào tạo... Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, trên một số mặt vẫn còn bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu và chính sách đãi ngộ..." [1, tr. 82-83].

(3) Hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ còn hạn chế. Dù đã có chuyển biến trong thời gian gần đây nhưng số lượng các công bố quốc tế của các trường đại học ở Việt Nam vẫn còn thua kém nhiều nước trong khu vực. Cùng với xu thế hội nhập quốc tế, số lượng và chất lượng các công trình công bố trên các ấn phẩm khoa học quốc tế đã trở thành thước đo quan trọng về chất lượng GDĐH ở các quốc gia. Việt Nam hiện có khoảng 9.000 giáo sư và phó giáo sư, 24.000 tiến sĩ và hơn 100.000 thạc sĩ, nhưng số lượng công bố quốc tế còn khá hạn chế, chỉ số ảnh hưởng của các công trình nghiên cứu khoa học của Việt Nam cũng thấp hơn so với một số nước trong khu vực, như Thái Lan, Malaysia, Singapore...

(4) Hợp tác quốc tế của các cơ sở GDĐH chưa thực sự toàn diện và thực chất. Quốc tế hóa mới chỉ được quan tâm ở một số cơ sở GDĐH có uy tín ở những thành phố lớn. Một số cơ sở chủ động xây dựng chiến lược quốc tế hóa và cam kết thúc đẩy quốc tế hóa như là một phần quan trọng trong chiến lược phát triển của nhà trường. Hội nhập quốc tế cũng không đồng đều giữa các địa phương. Các chương trình, dự án đầu tư của nhà nước chưa được kết nối chặt chẽ để tạo ra một lực đẩy mạnh mẽ, tổng thể cho hợp tác quốc tế trong GDĐH.

2.3. Giải pháp tăng cường hợp tác quốc tế trong GDĐH ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Đổi mới tư duy hội nhập quốc tế trong GDĐH

Đây là giải pháp quan trọng trong nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế của các cơ sở GDĐH ở Việt Nam trong bối cảnh mới. Theo đó, lãnh đạo các cơ sở GDĐH cần coi hợp tác quốc tế là một trong những bước đi tiên phong để nâng cao chất lượng của mỗi nhà trường trong bối cảnh mới hiện nay. Có định hướng rõ ràng và có kế hoạch cụ thể để khai thác những cơ hội, nguồn lực và tiềm năng mà hợp tác đào tạo quốc tế mang lại để nâng cao chất lượng của hệ thống GDĐH trong nước. Đồng thời, có định hướng rõ ràng và có kế hoạch cụ thể để khai thác những cơ hội, nguồn lực và tiềm năng mà hợp tác quốc tế mang lại để nâng cao chất lượng của nhà trường; đổi mới tư duy về tổ chức, nhân lực, tài chính của nhà trường theo định hướng thị trường (nhu cầu của người học), trong đó tập trung vào xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, đầu tư cơ sở vật chất, đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Thường xuyên theo dõi, cập nhật những chủ trương, đường lối, nghị quyết, kết luận các hội nghị, ... của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà

nước về hợp tác quốc tế trong GDĐH, từ đó quán triệt, vận dụng cụ thể phù hợp với điều kiện của từng cơ sở giáo dục nhằm đẩy mạnh hội nhập và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực này. Đồng thời, tham mưu với các cấp lãnh đạo về các chính sách hợp tác quốc tế trong GDĐH.

2.3.2. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, quy định về hợp tác quốc tế trong GDĐH

Rà soát, sửa đổi, bổ sung, từng bước hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật, các quy định khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước tích cực đầu tư cho GDĐH ở Việt Nam; khuyến khích và tạo điều kiện để các trường đại học quốc tế hàng đầu mở cơ sở đào tạo ở Việt Nam, đặc biệt là các cơ sở hoạt động không vì mục đích lợi nhuận. Hiện nay, một số trường đại học nước ngoài đã mở chi nhánh hoặc liên kết với Việt Nam, như Đại học RMIT (Úc), Đại học Việt - Nhật, Đại học Công nghệ Swinburne (Úc) liên kết với tập đoàn FPT Việt Nam, Đại học Staffordshire (Anh) liên kết với British University Việt Nam (BUV)... Các cơ sở GDĐH cần xây dựng các chính sách, các quy định rõ ràng về hình thức, nội dung, cơ chế hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới. Tạo điều kiện và khuyến khích các nhà khoa học của trường tham gia và tích cực trong hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới trong việc nghiên cứu, phát triển, chuyển giao công nghệ, thực hiện nghiên cứu khoa học gắn với nhu cầu xã hội. Bên cạnh đó, tạo cơ hội để sinh viên tham gia các chương trình trao đổi hoặc du học tại chỗ, mở các cuộc hội thảo, tọa đàm quốc tế về chuyên môn và phương pháp giảng dạy đại học để nâng cao tính học thuật, kỹ năng dạy học tiên tiến cho đội ngũ giảng viên. Có cơ chế, chính sách động viên, khuyến khích các nhà khoa học tích cực công bố kết quả nghiên cứu trên các ấn phẩm khoa học quốc tế có uy tín, coi đó là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công nghiên cứu khoa học của GDĐH và giảng viên.

2.3.3. Đa dạng hóa các lĩnh vực hợp tác quốc tế trong GDĐH

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về bồi dưỡng trình độ của đội ngũ giảng viên, trao đổi sinh viên thông qua hệ thống học bổng; đầu tư cơ sở vật chất; đổi mới chương trình giáo dục và đào tạo. Các cơ sở GDĐH ở Việt Nam cần đẩy mạnh liên kết đào tạo và trao đổi, giao lưu; các quỹ học bổng, hỗ trợ đào tạo giúp sinh viên Việt Nam tiếp cận với một trong những môi trường giáo dục tiên tiến của thế giới, góp phần vào việc xây dựng hệ thống GDĐH Việt Nam tốt hơn; quảng bá thương hiệu GDĐH Việt Nam trên trường quốc tế. Hàng năm cử chuyên gia, giảng viên thuộc các lĩnh vực khác nhau của của các trường sang trường đại học, học viện của các nước trên thế giới học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Đồng thời, đẩy mạnh hợp tác khoa học - công nghệ liên quan đến GDĐH thông qua các hình thức trao đổi cán bộ, đào tạo dài hạn và ngắn hạn, tổ chức các lớp học chuyên đề, các hội nghị và hội thảo khoa học giữa các nước; tiếp nhận chuyển giao chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và học tập, tiến tới công nhận lẫn nhau ở một số môn, một số ngành, nghề.

2.3.4. Phát huy tính chủ động, tự chủ của các cơ sở GDĐH trong đa dạng hóa và đẩy mạnh các hoạt động liên kết với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới trong giáo dục và đào tạo

Tăng cường nâng cấp cơ sở vật chất trường học thông qua việc xây dựng trường, hỗ trợ trang thiết bị giáo dục, đào tạo đội ngũ giảng viên, tư vấn cho trường quá trình đào tạo, ... Quan tâm lựa chọn và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên có nhu cầu và nguyện

vọng tham gia vào hoạt động hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới. Tổ chức rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới để nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai. Cần tăng cường công tác thông tin về học bổng của các trường đại học trong khu vực và trên thế giới đến sinh viên, cần thực hiện một số chương trình liên kết giữa các cơ sở đào tạo đại học của Việt Nam với nước ngoài về việc đào tạo cán bộ, sinh viên Việt Nam đặc biệt là trong những lĩnh vực mà Việt Nam cần như: Khoa học cơ bản, các ngành khai thác khoáng sản thiên nhiên, dầu khí, vật liệu mới, công nghệ sinh học, tự động hóa, ... và mở rộng phạm vi số trường đại học nhận đào tạo lưu học sinh Việt Nam. Để hợp tác thành công trong giai đoạn này, các cơ sở GDĐH Việt Nam cần được cơ cấu lại (tổ chức, nhân lực, tài chính) theo định hướng thị trường (nhu cầu của người học), tập trung vào xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, đầu tư cơ sở vật chất, đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Nhanh chóng xây dựng các tiêu chuẩn giảng viên đại học dựa trên các chuẩn quốc tế (của các trường tiên tiến trong khu vực và thế giới) và lấy tiêu chuẩn đó làm cơ sở để thực hiện đào tạo, phát triển và đánh giá đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý trong các cơ sở GDĐH Việt Nam; các cơ sở GDĐH phải đưa ra những quy định, tiêu chuẩn mới về hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên (giảng viên đại học phải dành ít nhất mỗi năm ba tháng cho nghiên cứu khoa học).

3. KẾT LUẬN

Hợp tác quốc tế trong GDĐH là xu thế tất yếu đối với mọi quốc gia, cũng như các trường đại học trong bối cảnh toàn cầu hóa và tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, trong những năm qua, hoạt động hợp tác quốc tế của các các cơ sở GDĐH ở Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước; góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Do đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần có nghiên cứu đánh giá đầy đủ, toàn diện về hợp tác quốc tế trong GDĐH nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm để nâng cao hơn nữa chất lượng GDĐH trong nước và hiệu quả của công tác này.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Thùy Linh (2020), *6 thành tựu ngành Giáo dục trong năm học 2019-2020*. Nguồn: https://giaoduc.net.vn, ngày 31/10/2020.

[3] Anh Phương (2022), *Năm 2022, giáo dục đại học Việt Nam nhảy vọt trên bảng xếp hạng*. Nguồn: https://ttbc-hcm.gov.vn, ngày 4/10/2022.

[4] Trung tâm Truyền thông giáo dục (2022), *Hội nghị hợp tác và đầu tư trong giáo dục 2022*. Nguồn: https://moet.gov.vn, ngày 15/9/2022.

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Đỗ Quang Huy[1]
Học viện An ninh nhân dân

Abstract

In the past time, university autonomy has shown important results such as the promotion in the rankings of educational institutions, the quality of educational accreditation, scientific publication etc the quality of trained human resources. Creation etc. One of the important contributors to these results is the strengthening of international cooperation. In order to further clarify the position and role of international cooperation in university autonomy in Vietnam, the article focuses on analyzing the main contents: (1) University autonomy in Vietnam today; (2) The role of international cooperation in university autonomy; (3) Some experiences that need attention to promote the role of international cooperation in university autonomy today.

Keywords*: Promoting, the role, university autonomy, international cooperation, Vietnam.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thời gian qua, hệ thống đại học Việt Nam đã có một bước phát triển nhanh không chỉ về số lượng các trường được thành lập mà còn về sự đa dạng hóa các loại hình đào tạo, chương trình liên kết hợp tác, về mở rộng chuyên ngành đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội. Bên cạnh tăng số lượng các trường đại học, vấn đề chất lượng đào tạo sinh viên (SV) là điều đáng qua tâm. Nhằm tăng cường chất lượng đào tạo, bắt kịp cùng xu thế của thế giới, các trường đại học ở Việt Nam đã tăng cường các hoạt động hợp tác quốc tế (HTQT). Theo chúng tôi, đây là một xu thế tất yếu của thời đại, trong một thế giới phẳng như hiện nay. HTQT tạo điều kiện thúc đẩy các hoạt động trao đổi học thuật, giúp nâng cao trình độ của giảng viên (GV); trao đổi SV, công nhận các chương trình đào tạo của nhau giúp SV có thể đồng thời tiếp cận chương trình giáo dục tiên tiến, bảo đảm khả năng đạt được những cơ hội việc làm tốt trong tương lai; khảo thí, kiểm định các chương trình giáo dục, đào tạo của các trường đại học để học tập cũng như phát hiện, điều chỉnh kịp thời những vấn đề trong giáo dục, đào tạo,... Vì vậy, HTQT đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển của các trường đại học, đặc biệt trong tình hình tăng cường tính tự chủ trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay.

Vì vậy, chúng ta cần có những nghiên cứu, phân tích, luận giải kỹ lưỡng về xu thế HTQT trong tự chủ đại học (TCĐH) ở Việt Nam, đặc biệt là phân tích, khảo sát được thực trạng, từ đó đưa ra được những khuyến nghị để phát huy vai trò của HTQT trong TCĐH ở Việt Nam hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Tự chủ đại học ở Việt Nam hiện nay

Trên thế giới, khái niệm *TCĐH (University autonomy)* nói đến các mối quan hệ đang thay đổi giữa nhà nước và các trường đại học (N.V. Varghese, Michaela Martin, Thomas Estermann). Xu hướng thay đổi cơ bản là phát huy truyền thống tự do học thuật

[1] doquanghuy130192@gmail.com

và giảm dần sự kiểm soát trực tiếp của các cơ quan công quyền đối với trường đại học. Từ góc độ này, TCĐH là quyền tự do của thể chế đại học trong việc ra quyết định và thực thi các quyết định đối với các hoạt động nội bộ của đại học mà không có sự kiểm soát hay can thiệp của nhà nước và bất kỳ sự ảnh hưởng nào nếu có của nhà nước cũng đều phải dựa trên cơ sở pháp luật. TCĐH là tự chủ thể chế đại học với nghĩa là tự chủ của trường đại học và tự chủ này được thể chế hóa bởi hệ thống các chính sách, pháp luật của nhà nước.

Ở Việt Nam, khái niệm *tự chủ* mới xuất hiện và phát triển trong quá trình đổi mới quản lý nhà nước đối với cơ sở giáo dục đại học theo tinh thần xã hội hóa bảo đảm thống nhất, kỷ cương quản lý nhà nước vừa phân cấp quản lý, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học và thu hút sự tham gia của các bên liên quan. TCĐH ở Việt Nam là tự chủ theo quy định pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở đại học.

Nhằm thể chế hóa quan điểm về vấn đề TCĐH, *Nghị quyết 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005* của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam 2006 - 2020, xác định trên cơ sở đổi mới tư duy và cơ chế quản lý giáo dục đại học, kết hợp hợp lý và hiệu quả giữa việc phân định rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý Nhà nước và việc đảm bảo quyền tự chủ, tăng cường trách nhiệm xã hội, tính minh bạch của các cơ sở giáo dục đại học. Phát huy tính tích cực và chủ động của các cơ sở giáo dục đại học trong công cuộc đổi mới mà nòng cốt là đội ngũ GV, cán bộ quản lý và sự hưởng ứng, tham gia tích cực của toàn xã hội. Thực hiện hạch toán thu - chi đối với cơ sở giáo dục đại học công lập, tạo điều kiện để các cơ sở giáo dục đại học có quyền tự chủ cao trong thu - chi theo nguyên tắc lấy các nguồn thu bù đủ các khoản chi hợp lý, có tích lũy cần thiết để phát triển cơ sở vật chất phục vụ đào tạo và nghiên cứu. Chuyển các cơ sở giáo dục đại học công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính. Xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập. Bảo đảm vai trò kiểm tra, giám sát của cộng đồng; phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức quần chúng, đặc biệt là các hội nghề nghiệp trong việc giám sát chất lượng giáo dục đại học. *Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13* ngày 18/6/2012 của Quốc hội đã quy định quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục đại học, trong đó: (1) Cơ sở giáo dục đại học tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, HTQT, bảo đảm chất lượng giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học thực hiện quyền tự chủ ở mức độ cao hơn phù hợp với năng lực, kết quả xếp hạng và kết quả kiểm định chất lượng giáo dục; (2) Cơ sở giáo dục đại học không còn đủ năng lực thực hiện quyền tự chủ hoặc vi phạm pháp luật trong quá trình thực hiện quyền tự chủ, tùy thuộc mức độ, bị xử lý theo quy định của pháp luật. Luật đã cho phép các cơ sở giáo dục thực hiện xã hội hóa giáo dục đại học; ưu tiên về đất đai, thuế, tín dụng, đào tạo cán bộ để khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học tư thục và cơ sở giáo dục đại học có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động không vì lợi nhuận; ưu tiên cho phép thành lập cơ sở giáo dục đại học tư thục có vốn đầu tư lớn, bảo đảm các điều kiện thành lập theo quy định của pháp luật; cấm lợi dụng các hoạt động giáo dục đại học vì mục đích vụ lợi.

Để cụ thể hóa các nội dung về quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của trường đại học trong khuôn khổ pháp lý được quy định, đồng thời để thúc đẩy hoạt động TCĐH tại Việt Nam, *Nghị quyết số 77/NQ-CP, ngày 24/10/2014* của Chính phủ ban hành về

Thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017 quy định rõ quyền tự chủ: (i) Tự chủ về đào tạo và nghiên cứu khoa học; (ii) Tự chủ về tổ chức bộ máy, nhân sự; (iii) Tự chủ về tài chính. *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP*, ngày 14/2/2015 của Chính phủ về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, quy định tại Điều 4: "Khuyến khích và tạo điều kiện cho tất cả các trường đại học công lập có đủ điều kiện, cam kết tự đảm bảo kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện về nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính". Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng khẳng định tăng cường quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục và đào tạo. Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả của các đơn vị sự nghiệp công lập (*Nghị quyết 19-NQ/TW ngày 25/10/2017*) yêu cầu đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế tự chủ các trường đại học. Thực hiện chuyển đổi hoạt động của các trường đại học công lập đủ điều kiện sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, hoạch toán như doanh nghiệp. Áp dụng mô hình quản trị đối với các trường đại học công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư như mô hình quản trị doanh nghiệp. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả cơ chế hội đồng trường trong các trường đại học theo hướng Hội đồng trường là cơ quan thực quyền cao nhất của trường đại học; bí thư đảng ủy kiêm chủ tịch hội đồng trường.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14* của Quốc hội khóa XIV) quy định quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của cơ sở giáo dục đại học, trong đó khẳng định, cơ sở giáo dục đại học thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình theo quy định của pháp luật. Đồng thời chỉ rõ các điều kiện thực hiện quyền tự chủ của cơ sở giáo dục đại học, như đã thành lập hội đồng trường, hội đồng đại học; đã được công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở giáo dục đại học bởi tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục hợp pháp; đã ban hành và tổ chức thực hiện quy chế tổ chức và hoạt động; quy chế tài chính; quy chế, quy trình, quy định quản lý nội bộ khác và có chính sách bảo đảm chất lượng đáp ứng tiêu chuẩn do Nhà nước quy định, v.v..

Tại *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP*, ngày 30/12/2019 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều *Luật số 34/2018/QH14*, quy định về quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của trường đại học, bao gồm: quyền tự chủ về học thuật và hoạt động chuyên môn; quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự; quyền tự chủ về tài chính và tài sản và quy định về trách nhiệm giải trình.

Và gần đây nhất, trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đưa ra định hướng, đó là: "Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, hoàn thiện chính sách phát triển các cơ sở đào tạo ngoài công lập, thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư" [3, tr.233]; "Tăng cường công tác kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục; xếp hạng các trường đại học. Quy hoạch mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học; phát triển cơ sở giáo dục đại học chất lượng cao theo chuẩn khu vực và thế giới, ưu tiên nguồn lực phát triển các trường công nghệ" [4, tr.129].

Như vậy, TCĐH đã được Đảng, Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thể chế hóa thành quy định, hướng dẫn khá đầy đủ. Nhận thức về TCĐH ngày càng rõ ràng, có nhiều chuyển biến tích cực. Hệ thống văn bản của Đảng và Nhà nước đã tạo hành lang pháp lý cho các trường đại học thực hiện quyền tự chủ, bảo đảm hoạt động theo cơ chế thị trường

dưới sự quản lý của Nhà nước. Việc thực hiện tự chủ và trách nhiệm giải trình của các trường đại học công lập bước đầu có kết quả nhất định, giúp giảm bớt các thủ tục hành chính, tăng tính chủ động, linh hoạt trong tổ chức thực hiện các hoạt động. Mô hình thí điểm tự chủ bước đầu được đánh giá tích cực ở một số cơ sở giáo dục đại học, đạt được những thành tựu nhất định và được xã hội công nhận, góp phần đưa giáo dục đại học Việt Nam từng bước hội nhập tốt hơn với giáo dục đại học trên thế giới.

2.2. Vai trò của HTQT trong TCĐH

Năm 2014, thực hiện *Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động cho các trường đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017*, đầu tiên áp dụng với 04 trường đại học trong cả nước, gồm: Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Ngoại thương và Đại học Hà Nội cho thấy, các trường trở nên năng động hơn, nỗ lực hơn; không ngừng cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và HTQT; nguồn tài chính được cải thiện, qua đó giảm được gánh nặng cho ngân sách nhà nước,... Tiếp theo, 23 trường đại học công lập thực hiện tự chủ trên nhiều mặt: nguồn nhân lực, tuyển sinh, đào tạo, tài chính, HTQT,... Đến nay, thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và *Luật Giáo dục đại học (Luật số 08/2012/QH13)*, Luật sửa đổi bổ sung một số điều của *Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14)* của Quốc hội, *Nghị định số 99/NĐ-CP* thực hiện quy định tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học và cả nước có 154/170 cơ sở giáo dục đại học công lập đã thành lập Hội đồng trường và đi vào hoạt động (đạt tỷ lệ 90,6%); trong đó, có 36/36 cơ sở giáo dục đại học công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo đã thành lập Hội đồng trường [1].

Nhìn chung, các trường đại học tự chủ có một đặc trưng cơ bản, ngoài những yếu tố mang tính chất đặc thù của các trường đại học tự chủ theo quy định của pháp luật, các trường đại học tự chủ có hoạt động HTQT rất sâu rộng. Vậy, tại sao các trường đại học lại chú trọng đến HTQT trên tất cả các mặt từ nghiên cứu học thuật, trao đổi SV đến trao đổi kinh nghiệm quản lý và phát triển trường đại học? Theo chúng tôi, do mấy điểm sau:

Thứ nhất, thông qua HTQT để huy động nguồn lực tài chính, phục vụ chiến lược, sứ mệnh của trường đại học.

Việc xây dựng những trường đại học đỉnh cao ở các nước đang phát triển trong mấy thập niên qua chủ yếu dựa vào nguồn lực tài chính của bản thân các nước hoặc dựa vào vốn vay. Việt Nam cũng không là ngoại lệ. Hiện nay, với mục tiêu xây dựng 04 trường đại học đạt chuẩn quốc tế, chúng ta phải sử dụng nguồn vốn 400 triệu USD từ các khoản cho vay của Ngân hàng Phát triển Á Châu ADB. Tuy hợp tác giữa các quốc gia về trao đổi văn hóa giáo dục có ý nghĩa rất quan trọng, song có lẽ không nên mong đợi sự "cho không" nào cả nếu muốn bảo vệ tính chính trực của nền học thuật quốc gia nhằm phục vụ lợi ích lâu dài của đất nước.

Tuy nhiên, cần có một cái nhìn "động" về vấn đề nguồn lực tài chính. Tuy nguồn vốn ban đầu nhằm xây dựng cơ sở vật chất và tạo lập bộ máy nhân sự là rất quan trọng, nhưng quan trọng hơn nữa là khả năng tạo ra nguồn lực tài chính bảo đảm cho các hoạt động của nhà trường trong trung hạn và dài hạn. Đại học nghiên cứu là thứ rất đắt đỏ và cần được sự hỗ trợ mạnh mẽ của nhà nước nhưng nó cũng được mong đợi là sẽ kiến tạo ra những tri thức khoa học và công nghệ mang lại nguồn tài chính cho nhà trường và cải thiện năng lực cạnh tranh của quốc gia. Đây là nơi HTQT bắt đầu có vai trò quan trọng. Chính HTQT sẽ nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu của nhà trường, và năng lực ấy

sẽ mang lại một nguồn tài chính to lớn thông qua các hoạt động đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Thêm nữa, trong công thức thành công của một trường đại học, gồm ba nhân tố: Nguồn lực con người, Nguồn lực tài chính, Cơ chế quản trị thì các tham tố này không độc lập mà có tương tác lẫn nhau, tức có thể bù đắp hoặc triệt tiêu lẫn nhau. Con số tuyệt đối về nguồn lực tài chính có thể không đổi nhưng hiệu quả của việc sử dụng nguồn lực tài chính này thì phụ thuộc rất nhiều vào phẩm chất của con người và tính chính đáng (legitimacy) của cơ chế quản trị. Theo nghĩa ấy, thì các quan hệ HTQT nếu tác động tích cực lên nguồn lực con người và cơ chế quản trị thì cũng sẽ tạo ra hiệu quả tích cực của việc sử dụng nguồn lực tài chính.

Thứ hai, thông qua HTQT để phát huy và tận dụng tối đa nguồn lực con người, thông qua đó quảng bá, nâng cao vị thế của trường.

HTQT có một vai trò rất quan trọng trong việc cung ứng nguồn lực con người cho các trường đại học đỉnh cao này trong bước đầu thành lập. Thông qua HTQT, với một nguồn lực huy động được, chúng ta có thể tận dụng được nguồn chất xám từ các nước tiên tiến trên thế giới. Thông qua các hoạt động này, nhiều trường đại học lớn đã có được đội ngũ GV có thể đảm đương giảng dạy các chương trình quốc tế, thực hiện được trao đổi GV với nhiều trường đại học ở các khu vực khác nhau trên thế giới. Đồng thời, các trường đại học trong nước cũng có một đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục - đào tạo có thể xây dựng và điều hành các chương trình quốc tế. Nhiều chương trình đào tạo của một số trường đại học đã được các trường có uy tín của châu Âu, Hoa Kỳ, Australia công nhận tương đương và cho phép thực hiện chuyển đổi kết quả học tập. Nhiều trường đại học Việt Nam đã tham gia các liên kết, liên minh giáo dục quốc tế, một số trường đã được các tổ chức giáo dục nước ngoài có uy tín đánh giá và công nhận là thành viên chính thức.

Chúng ta có thể thấy điển hình như Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, khi trường là thành viên chính thức của Hiệp hội các trường đào tạo kinh doanh AACSB (Hoa Kỳ), đã giúp Trường Đại học Kinh tế Quốc dân có cơ hội hợp tác với các đại học uy tín trên thế giới; cũng như thường xuyên trao đổi, tiếp cận được các thông tin về cách thức hoạt động của các trường này trên một cộng đồng mở. Đồng thời, với sự hợp tác đó, cũng bảo đảm bằng đại học về kinh doanh được cấp bởi trường sẽ được công nhận rộng rãi bởi cộng đồng các đại học danh tiếng của thế giới có ngành này. Cùng với đó, bảo đảm khả năng được tuyển dụng, khả năng cạnh tranh mạnh để phát triển nghề nghiệp và tương lai trên phạm vi toàn thế giới cho người học.

Ngoài việc tranh thủ được tri thức quốc tế, thông qua việc HTQT, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân đã được cộng đồng giáo dục trên thế giới công nhân, điển hình như trường được đánh giá cao trong bảng xếp hạng đại học quốc tế, mục tiêu hướng tới được các tổ chức uy tín xếp hạng như Times Higher Education, tổ chức xếp hạng QS (Quacquarelli Symonds). Với sứ mệnh đi tiên phong trong đổi mới, phát triển và phổ biến tri thức về kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh; thu hút và đào tạo nhân tài; cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, phụng sự sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân đã được ghi nhận trên Bảng xếp hạng đại học THE Impact Rankings của tổ chức uy tín Times Higher Education năm 2022. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân là 1 trong 7 trường đại học của Việt Nam tham gia bảng xếp hạng này. Đây cũng là năm đầu tiên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân tham dự xếp hạng và đã đạt kết quả thứ hạng 601 - 800 trên tổng thể lộ trình thực hiện các *Mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc (SDGs)* so sánh cùng 1406 các cơ sở giáo dục đại học khác trên toàn cầu.

Thứ ba, thông qua tự chủ về đại học, giúp các trường hoàn thiện về cơ chế quản trị đại học, phù hợp với bối cảnh hiện nay.

Trong ba nhân tố quyết định thành công của một trường đại học, thì cơ chế quản trị là nhân tố cốt yếu nhất và khó khăn nhất đối với Việt Nam. Cốt yếu nhất vì nó đóng vai trò liên kết nguồn lực con người và nguồn lực tài chính, nó có thể nhân lên hoặc triệt tiêu sức mạnh của cả nguồn lực con người lẫn nguồn lực tài chính. Khó khăn nhất vì nó liên quan đến nền tảng văn hóa, hệ thống chính trị, sự chi phối của các nhóm lợi ích. Vì vậy, hơn bất cứ nơi nào khác, đây là chỗ cần quyết tâm của chính phủ, bởi nếu không thay đổi nhân tố trọng yếu này thì mọi nỗ lực khác đều sẽ không dẫn đến kết quả mong đợi.

Đối với các trường đang hiện hữu, HTQT không trực tiếp tác động lên cơ chế quản trị của các trường, nhưng thông qua trao đổi học giả, giao lưu văn hóa, hợp tác nghiên cứu, có thể tăng cường nhận thức của giới quản lý đại học và GV, tạo ra nhu cầu và điều kiện cho những cải cách có thể thực hiện.

Đối với những trường được thành lập mới, HTQT với những trường đại học nước ngoài đã có uy tín và kinh nghiệm lâu đời có thể giúp xây dựng ngay từ đầu một thiết chế vận hành với cơ chế quản trị, chương trình đào tạo và hệ thống nhân sự nhằm bảo đảm chất lượng và duy trì năng lực cạnh tranh, như đã được thực hiện trong trường hợp Đại học Quốc tế Bremen (Đức): nhà nước Đức đầu tư 300 triệu USD với sự hợp tác toàn diện mọi mặt của Đại học Rice (Hoa Kỳ) trong giai đoạn thành lập để xây dựng Đại học Quốc tế Bremen và chỉ sau 5 năm thành lập (năm 2008), trường này đã có tên trên danh sách 500 trường hàng đầu thế giới của cả hai bảng xếp hạng SJTU (xếp hạng 401 - 500) và THES (xếp hạng 375). Một ví dụ thành công tương tự trong việc hợp tác xây dựng thiết chế vận hành ngay từ đầu là sự hợp tác của Massachussettes Institute of Technology (MIT-Hoa Kỳ) và Viện Khoa học Công nghệ Kanpur của Ấn Độ. Sự hợp tác của MIT trong trường hợp này là do kêu gọi của Tổng thống Kenedy nhằm đáp ứng đề nghị hỗ trợ đào tạo kỹ thuật của Thủ tướng Ấn Nehru năm 1959. Viện Khoa học Công nghệ Kanpur sau này trở thành một trong những trường uy tín nhất của Ấn Độ. Thành công này có được trước hết là nhờ quyết tâm rất cao của nhà nước Ấn, thể hiện qua việc ủng hộ sự chủ động của nhà trường bằng cách đem lại cho họ một phạm vi quyền hạn rất rộng so với những quy định và chính sách đương thời. Hai là nhờ sự hợp tác đã đi đúng hướng: thay vì đem nguyên cả mô hình quản trị và bộ máy nhân sự Hoa Kỳ đặt lên mảnh đất Ấn Độ, chương trình hợp tác này đã đặt trọng tâm vào việc xây dựng năng lực nội tại cho trường đối tác. Họ cùng làm việc một cách gắn bó trong quá trình xây dựng chương trình và tuyển dụng nhân sự. Hai bên đều hiểu rằng đây phải là một trường đại học Ấn Độ chứ không phải một chi nhánh của các trường nước ngoài tại Ấn. Như người sáng lập Viện Khoa học Công nghệ Kanpur đã nói: "Điều phân biệt một trường hàng đầu với những trường khác chính là cái môi trường làm việc của nó. Có những thứ không thể mang vào từ bên ngoài mà phải được xây dựng và duy trì bằng chính nỗ lực và sự tự ý thức của nhà trường" [5, tr.3].

2.3. Một số vấn đề cần rút ra trong phát huy vai trò của HTQT trong TCĐH hiện nay

Mặc dù bên cạnh những mặt thành tựu đã đạt được trong phát huy vai trò của HTQT trong TCĐH, hoạt động này cũng đặt ra một số thách thức, cụ thể:

Một là, cơ chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước còn chưa thật sự chặt chẽ, nhất quán, đôi lúc còn trên giấy tờ trong việc tự chủ nói chung và thừa nhận các chương trình

HTQT, đặc biệt là công nhận các chương trình liên kết, thừa nhận chất lượng giáo dục của các trường đại học ở Việt Nam với các trường đại học trên thế giới.

Hai là, nhận thức của xã hội, của các cơ quan, cơ sở giáo dục đại học đối với TCĐH nói chung và HTQT trong TCĐH nói riêng; nhận thức đối với vai trò, chức năng của hội đồng trường nhìn chung còn hạn chế, dẫn tới việc ban hành các định chế chồng chéo, mâu thuẫn và khó thực hiện, có sự nhầm lẫn giữa TCĐH với tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, chính điều này gây nên những trở ngại nhất định trong HTQT.

Ba là, hạ tầng cơ sở để sử dụng công nghệ cao, điển hình như hệ thống mạng viễn thông, công nghệ thông tin, cơ sở vật chất, v.v. còn chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại, phục vụ HTQT.

Bốn là, với vấn đề tự chủ toàn diện của các trường đại học, đặc biệt đối với các chương trình đào tạo tiên tiến thì mức học phí tương đối cao. Vì vậy, đối với những học sinh có hoàn cảnh khó khăn, vùng nông thôn rất khó có khả năng tiếp cận những chương trình tiên tiến đó; gây bất bình đẳng trong khả năng tiếp cận tri thức.

Năm là, trình độ, kỹ năng quản trị, điều phối hoạt động HTQT của đội ngũ cán bộ trong một số trường đại học còn có những hạn chế nhất định.

Nhằm phát huy hơn nữa vai trò của HTQT trong TCĐH, theo chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị, cụ thể như sau:

Thứ nhất, Nhà nước cần tạo ra cơ chế, hành lang pháp lý tạo điều kiện tối đa, tăng quyền tự chủ cho các trường đại học. Tuy nhiên, tự chủ của các trường đại học không có nghĩa là Nhà nước để các trường đại học tự do hoạt động. Nhà nước cần đưa ra các mục tiêu tổng thể chung trong phát triển đất nước để các trường đại học theo đó xây dựng tôn chỉ hành động, sứ mệnh giáo dục. Với vai trò đặc biệt của mình, Nhà nước cần sử dụng vị thế của mình trong ngoại giao với các nước tiên tiến trên thế giới để kêu gọi, thu hút đầu tư, chuyển giao công nghệ trên lĩnh vực giáo dục. Lúc đó, Nhà nước đóng vai trò như một cầu nối quan trọng các trường đại học trong nước với các quốc gia, tổ chức quốc tế trong giao lưu, trao đổi học thuật.

Thứ hai, các trường đại học cần tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ trong hoạt động giáo dục, đào tạo. Đặc biệt, các trường đại học cần ứng dụng mạnh mẽ công nghệ hiện đại trong quản lý, giảng dạy và học tập bằng việc đầu tư các thiết bị, hệ thống thông tin quản lý, hệ thống đào tạo trực tuyến, hệ thống giảng đường hiện đại, xây dựng thư viện điện tử,... Cần thể hiện vai trò tiên phong của mình trong việc thực hiện sứ mệnh nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ. Để thực hiện sứ mệnh đó, các trường đại học cần đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu khoa học và ứng dụng kết quả nghiên cứu đó trong hoạt động dạy - học và quản lý đào tạo, tăng cường trao đổi học thuật, chia sẻ kinh nghiệm, hình thành mạng lưới nghiên cứu khoa học giữa các trường đại học trong và ngoài nước.

Thứ ba, tập trung xây dựng đội ngũ quản lý và GV có trình độ cao về chuyên môn nghiệp vụ, có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ. Để đào tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trong tình hình hiện nay, đòi hỏi đội ngũ quản lý và GV phải có kiến thức chuyên môn sâu rộng, biết ứng dụng công nghệ hiện đại trong công tác quản lý, giảng dạy, có khả năng thích ứng trước sự thay đổi về chương trình, mô hình đào tạo và nhu cầu học tập của người học trong giai đoạn hội nhập và HTQT.

Thứ tư, trong quá trình hội nhập và HTQT, các trường đại học tránh tình trạng dàn trải mà cần đánh giá về mục tiêu, sứ mệnh giáo dục, điểm nhấn của trường để từ đó chú trọng đến các trường đại học có uy tín trong khu vực và thế giới để tiếp cận với những phương pháp dạy - học, cách thức quản lý, thành tựu khoa học giáo dục tiên tiến, hiện đại của thế giới, từ đó nâng cao hiệu quả của giáo dục đại học ở Việt Nam.

Thứ năm, các trường đại học cần xây dựng chương trình và có một khoản phúc lợi nhất định của trường để tạo điều kiện, giúp đỡ SV tại vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn,.., có khả năng học tập, tiếp thu tri thời đại, vươn ra thế giới, thay đổi cuộc sống của chính mình.

3. KẾT LUẬN

Xây dựng trường đại học tự chủ ở Việt Nam, theo những chuẩn mực quốc tế để tiến đến có những trường đại học đẳng cấp quốc tế trong tương lai là một chủ trương lớn của nhà nước. HTQT có một vai trò trọng yếu trong tiến trình này. Tích cực tham gia HTQT nhằm tiếp thu những thành tựu của giáo dục thế giới nhưng bản thân các trường đại học trong quá trình tự chủ của mình cần phải tự nâng cao năng lực nghiên cứu và đào tạo cũng như xây dựng một thiết chế vận hành hợp lý cho một trường đại học theo chuẩn mực quốc tế trong bối cảnh hiện nay. Mặc dù đưa ra vấn đề TCĐH, nhưng Nhà nước vẫn cần phải đóng vai trò quan trọng trong định hướng, lấy vai trò đặc biệt của chủ thể Nhà nước nhằm tạo điều kiện, giúp đỡ các trường đại học trong liên kết với các chủ thể nhà nước khác, với giới quản lý đại học và giới học giả nước ngoài. Chắc chắn, trong thời gian tới, vấn đề TCĐH ở Việt Nam sẽ tiếp tục được khảo sát, đánh giá, rút kinh nghiệm, tuy nhiên đây là chủ trương đúng đắn, phù hợp với thực tiễn. Trong đó, quan hệ quốc tế là một nhiệm vụ tất yếu của tiến trình tự chủ hóa đại học ở Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 và triển khai nhiệm vụ năm 2023*, Hà Nội.

[2] Vũ Tiến Dũng (2022), *Tự chủ đại học ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và giải pháp*. Nguồn: http://tapchimattran.vn, ngày 26/4/2022.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập I), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (tập II), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[5] E.C. Subbarao (2008), *An Eye for Excellence: Fifty innovative years of IIT Kanpur*, Harper Collins, New Dehli.

[6] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018.

[7] Lê Chiến Thắng (2021), *Tăng cường hợp tác quốc tế trong phát triển đại học thời kỳ mới*, Tạp chí Khoa học & Công nghệ Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội, số 43, tr. 81-84.

[8] Lê Đức Thọ (2022), *Quá trình tự chủ đại học về nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và những gợi ý cho giáo dục đại học Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu, số 03, tr. 49-55.

TĂNG CƯỜNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI TRƯỚC NGƯỠNG CỬA TỰ CHỦ

Triệu Thị Trinh
Đoàn Thanh Thủy[1]
Nguyễn Thị Phúc
Trường Đại học Lao động – Xã hội

Abstract

For the University of Labor and Social Affairs, international cooperation plays an important role in supporting the improvement of the quality of teaching activities and enhancing the prestige and position of the University. Over the years, the University of Labor - Social Affairs has made many achievements in international cooperation, but there are still many limitations that need to be overcome. On the basis of a comprehensive assessment of the current status of international cooperation activities, the authors propose appropriate solutions to strengthen the University's international cooperation activities in the implemeentation of university autonomy.

Keywords*: International cooperation, higher education, University of Labor - Society, university autonomy*

MỞ ĐẦU

Hợp tác quốc tế không chỉ là xu hướng tất yếu mà thực sự nó đã được trở thành thành một phần không thể tách rời trong hoạt động đời sống của trường đại học hiện nay và trong tương lai hợp tác quốc tế không còn được xem như là phần bổ sung hay mang tính chất thành phần đầy đủ của một trường đại học mà vai trò của nó sẽ được đề cao hơn và được tích hợp sâu sắc hơn vào các hoạt động của trường.

Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đã nhấn mạnh hội nhập quốc tế là một trong 09 nhiệm vụ, giải pháp để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Trong xu thế đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trước ngưỡng cửa tự chủ, Trường Đại học Lao động – Xã hội đang tích cực đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, phấn đấu trở thành trường đại học hàng đầu, trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ cao, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực kinh tế - lao động - xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước**.** Ban lãnh đạo Trường Đại học Lao động – Xã hội và toàn thể đội ngũ cán bộ, giảng viên đang quyết tâm thực hiện đổi mới đồng bộ trên nhiều mặt, nhiều nội dung, trong đó, hợp tác quốc tế được nhấn mạnh là một trong những nội dung quan trọng để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo; nâng cao uy tín của Nhà trường.

NỘI DUNG

1. VAI TRÒ CỦA HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Hợp tác quốc tế (HTQT) đóng vai trò rất quan trọng trong sự phát triển của các trường đại học. Trong những năm gần đây, HTQT đã có những sự thay đổi đột phá với gắn kết chiến lược phát triển giáo dục, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi

[1] doanthuy.tn@gmail.com

các trường đại học phải có chất lượng đột phá và vai trò của các quốc tế hơn lúc nào hết lại càng trở nên quan trọng. Sự gia tăng các hoạt động HTQT không chỉ mang lại việc nâng cao chất lượng đào tạo hay nghiên cứu của trường đại học mà còn giúp trường tăng nguồn thu tạo sức bật để đáp ứng tốt hơn các nhu cầu xã hội ngày càng thay đổi nhanh chóng, đặc biệt trong thời đại 4.0. Bên cạnh đó, HTQT cũng chính là chiếc chìa khóa để mở cánh cửa hội nhập quốc tế của các trường đại học giúp nâng cao và khẳng định vị thế của mình.

1.1. Hợp tác quốc tế góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo của trường đại học

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và quốc tế hóa hiện nay, phát triển giáo dục là một xu hướng tất yếu trong một quá trình gia tăng sự trao đổi kiến thức và kinh nghiệm xuyên quốc gia. Xét ở một bối cảnh rộng lớn, các trường đại học không chỉ là một thiết chế giáo dục, mà còn là một môi trường uy tín dẫn đầu các lĩnh vực trong xã hội thông qua các hoạt động nghiên cứu của mình. Sự phát triển của các trường đại học diễn ra không ngừng và nó càng diễn ra sâu rộng hơn trong một môi trường rộng mở với những tác nhân mới tác động từ bên ngoài. Trong bối cảnh kinh tế - xã hội đó, HTQT trong giáo dục đại học là xu hướng tất yếu, nhằm nâng cao chất lượng nghiên cứu, chất lượng đào tạo, năng lực cạnh tranh, cải thiện cơ sở vật chất…

Các hình thức HTQT hiện nay rất đa dạng: từ hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, hợp tác trong nghiên cứu khoa học đến hợp tác phát triển năng lực quản lý hoặc quản trị đại học. Các hoạt động HTQT không chỉ góp phần hỗ trợ nâng cao chất lượng mà nó còn giúp hoạch định các chính sách và chiến lược phát triển trong tương lai của các trường đại học. HTQT ngày nay không chỉ dừng lại trong một một lĩnh vực cụ thể hay một chuyên ngành cụ thể mà nó mang tính chất tổng thể tích hợp vào tất cả các mặt hoạt động của trường đại học góp phần giúp các trường đại học phát triển đầy đủ các mặt, các nội dung góp phần quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu cung ứng nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học cũng đã và đang mang lại những hiệu quả rất thiết thực giúp các chuyên gia, giảng viên và sinh viên Việt Nam tiếp cận những phương pháp làm việc, kiến thức và kết quả nghiên cứu mới nhất, giúp nhiều trường đại học thành công trong việc đi tắt đón đầu xu thế của thế giới và tiếp cận với nhịp sống của môi trường quốc tế đương đại. Hợp tác trong nghiên cứu đã đạt được những thành quả thông qua việc công bố các cái ấn phẩm khoa học chung, cũng như xây dựng các cơ sở nghiên cứu chung tại Việt Nam ngày càng nhiều đã cho thấy hiệu quả của hình thức này. Một hoạt động hợp tác quan trọng nữa là các hoạt động trao đổi sinh viên, giảng viên, với sự hợp tác song phương hoặc đa phương góp phần tạo ra môi trường trao đổi học thuật, giao lưu văn hóa và sự hiểu biết lẫn nhau. Hoạt động này giúp cho sinh viên có thể hòa nhập vào môi trường quốc tế cũng như có kiến thức rộng mở về một thế giới đại đồng, về một môi trường làm việc không biên giới trong thời đại 4.0. Sự trao đổi đó giúp sinh viên thiết lập các mối quan hệ xã hội, nền tảng kiến thức, kỹ năng và thái độ cho nghề nghiệp của họ trong tương lai. Bên cạnh đó, liên kết thư viện giúp gia tăng các lợi ích cho sinh viên trong việc phát triển các phương pháp học mới khi chủ động trong việc tìm kiếm thông tin, tra cứu tài liệu cũng như cập nhật các kiến thức chuyên ngành mới nhất. Liên kết thư viện ngày nay, đặc biệt là thư viện số, dựa trên nền tảng công nghệ thông tin ngày càng phát triển trong thời đại 4.0 đã tạo ra những lợi thế rất lớn trong việc trong các hình

thức cung cấp thông tin tới người dùng. Cuối cùng việc bồi dưỡng nâng cao chất lượng giảng viên, nghiên cứu viên, cán bộ quản lý và sinh viên qua các khóa tập huấn bồi dưỡng ngắn hạn giúp bổ sung những phần kiến thức kỹ năng còn thiếu cho các đối tượng liên quan cũng là những hoạt động thiết thực, dễ thực hiện và đạt hiệu quả cao.

1.2. Hợp tác quốc tế góp phần nâng cao vị thế của trường đại học

Các trường đại học hiện nay không chỉ là những đơn vị làm việc, cung cấp nguồn nhân lực cho địa phương hay đất nước mình, mà còn phục vụ cho cả thế giới. Với nhịp điệu thay đổi nhanh chóng trên thế giới thông qua toàn cầu hóa, các quốc gia trên thế giới cùng với các dân tộc, các nền văn hóa, các định chế tổ chức trong đó có các trường đại học, đang trở thành những thực thể đan quyện vào nhau, có tương quan với nhau và liên kết với nhau hết sức chặt chẽ. Nhu cầu duy trì năng lực cạnh tranh trên thế giới đòi hỏi các trường đại học tạo ra nguồn nhân lực có năng lực toàn cầu và có khả năng nghiên cứu ở đỉnh cao. Mỗi trường đều có trách nhiệm bảo đảm cho sinh viên của mình được chuẩn bị đầy đủ cho những thử thách của thế kỷ XXI và hiệu quả của việc đó là một phép thử đối với chất lượng đào tạo của các trường. HTQT là yếu tố quan trọng giúp các trường đại học đào tạo được những sinh viên có kiến thức mang tính chất toàn cầu và năng lực mang tính xuyên văn hóa; đạt được những chuẩn mực quốc tế. Nhu cầu quốc tế hóa khiến ngày nay các trường đại học không thể phát triển mà không chú trọng tới hợp tác quốc tế và hoạt động theo những chuẩn mực quốc tế nhằm đạt được sự thừa nhận, đồng thời duy trì khả năng cạnh tranh của mình trong một môi trường toàn cầu.

Các bảng xếp hạng uy tín đều sử dụng các chỉ tiêu liên quan đến yếu tố quốc tế như tỉ lệ sinh viên quốc tế, số bài báo khoa học quốc tế, số lượng giảng viên quốc tế, số lượng chương trình liên kết đào tạo (LKĐT) với nước ngoài.

- Quacquarelli Symonds (QS): Trong tổng điểm đánh giá của QS, 5/13 tiêu chí xếp hạng đại học của QS liên quan đến yếu tố quốc tế: Tỉ lệ giảng viên quốc tế, tỉ lệ sinh viên quốc tế, tỉ lệ giảng viên và nghiên cứu viên quốc tế, tỉ lệ sinh viên đi trao đổi nước ngoài. Theo QS, tỷ lệ giảng viên và sinh viên quốc tế chứng tỏ sự thu hút và khả năng xây dựng thương hiệu quốc tế của mỗi cơ sở giáo dục, cung cấp môi trường đa quốc gia, tạo điều kiện giao thoa văn hóa, phát triển kỹ năng mềm – những kỹ năng ngày càng có giá trị đối với nhà tuyển dụng. Năm 2021 có 2 trường đại học Việt Nam nằm trong 801-1000 trường đại học hàng đầu thế giới (ĐHQG Hà Nội và ĐHQG TPHCM).

- Times Higher Education (THE): Trong 5 nhóm chỉ số chính có triển vọng quốc tế (giảng viên, sinh viên và nghiên cứu) chiếm trọng số 7,5%, bao gồm tỷ lệ sinh viên quốc tế/ sinh viên trong nước (2,5%), tỷ lệ giảng viên quốc tế/giảng viên trong nước (2,5%), hợp tác quốc tế (2,5%). Theo THE, khả năng thu hút được sinh viên đại học, sau đại học và giảng viên từ khắp nơi trên thế giới là chìa khóa dẫn đến thành công của trường trong việc củng cố vị thế quốc tế.

- University Ranking by Academic Performance (URAP): trong 6 chỉ số chính, hợp tác quốc tế chiếm 15% tổng điểm. Theo URAP: HTQT là công cụ thể hiện sự chấp nhận toàn cầu đối với trường đại học. Năm 2019, Việt Nam có 08 đại học vào bảng xếp hạng này, năm 2020 tăng lên thành 12 trường đại học. Trong đó trường Đại học Tôn Đức Thắng (TDTU) đứng vị trí số 1 Việt Nam và thứ 639 thế giới, tiếp theo là Duy Tân, ĐHQG Hà Nội, ĐH QGTPHCM, ĐH Y, ĐH Bách Khoa, ĐH Nguyễn Tất Thành, ĐH Cần Thơ, ĐH Huế, ĐH Nông Nghiệp, ĐH Sư phạm và ĐH Mỏ và Địa chất.

Chính vì vậy, HTQT chính là cách thức giúp các trường đại học có môi trường quốc tế cao, đạt đẳng cấp cao hơn và nâng cao uy tín và vị thế quốc tế của mình.

2. THỰC TRẠNG HỢP TÁC QUỐC TẾ Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI NHỮNG NĂM GẦN ĐÂY

2.1. Hoạt động hợp tác quốc tế ở Trường Đại học Lao động – Xã hội từ năm 2018 - 2022

Trường Đại học Lao động - Xã hội là cơ sở giáo dục đại học công lập của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao theo định hướng ứng dụng, là trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực kinh tế - lao động - xã hội. Hiện nay, Trường Đại học Lao động - Xã hội qua các lần điều chỉnh (năm 2015, năm 2019 và năm 2021) theo hướng tinh giản bộ máy, tăng cường hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý, hành chính, đến nay cơ cấu tổ chức của Trường, gồm có: Hội đồng trường (thành lập Tháng 01/2021); Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng; Hai đơn vị trực thuộc (Cơ sở II, TP. HCM và Cơ sở Sơn Tây); 07 Phòng chức năng; 10 khoa chuyên ngành; Trung tâm Thông tin - Thư viện. Cơ sở II và Cơ sở Sơn Tây là những đơn vị có con dấu và tài khoản riêng, là đơn vị tài chính cấp 3, hạch toán độc lập.

Hoạt động hợp tác quốc tế là một bộ phận thuộc phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế. Ngay từ những năm đầu mới thành lập, hoạt động hợp tác quốc tế được Ban lãnh đạo trường hết sức quan tâm. Trong mục tiêu phấn đấu đến năm 2030, Trường Đại học Lao động - Xã hội trở thành trường đại học hàng đầu Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao thuộc lĩnh vực lao động - xã hội có kỹ năng thực hành nghề nghiệp thành thạo, năng động, sáng tạo trong công việc, đạo đức nghề nghiệp chuẩn mực; trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế có uy tín trong khu vực ASEAN. Để thực hiện nhiệm vụ chiến lược này, tăng cường hợp tác quốc tế có vai trò quan trọng góp phần quyết định thành công của Nhà trường.

Trong giai đoạn 2018-2022, hoạt động HTQT của Trường đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật. Trường đã thực hiện tốt quy chế đối ngoại của Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội và các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác hợp tác quốc tế. Tuân thủ theo các quy định về tổ chức hội thảo quốc tế, các thủ tục đón đoàn nước ngoài vào làm việc và vận động nguồn tài trợ dự án.

Nhà trường luôn chủ động, tích cực xây dựng kế hoạch và triển khai các hoạt động hợp tác quốc tế, rà soát đánh giá kết quả hoạt động, thuận lợi và khó khăn trong công tác đối ngoại từ đó tìm ra các giải pháp phù hợp. Tiếp tục duy trì, tăng cường các mối quan hệ hợp tác với các đối tác nước ngoài là các trường đại học, các viện nghiên cứu và tổ chức quốc tế, thông qua các hoạt động trao đổi đoàn nghiên cứu và đào tạo, tổ chức hội thảo nhằm nâng cao năng lực cho cán bộ, giảng viên và sinh viên của Trường.

Hiện nay, Trường Đại học Lao động - Xã hội đang hợp tác với các đối tác: Trường Đại học Arizona (Mỹ), Trường Đại học Bách Khoa Hồng Kông, Trường Đại học Fontis (Hà Lan), Trường Đại học Khoa học Xã hội Singapore, Hiệp hội giáo dục và nhân viên Liên Bang Nga, Caritas (Đức), Hội chữ thập xanh Thụy sỹ, Olive Tree Estates (Singapore); Đại học Califorlia Los Angeles (UCLA); Đại học Kinh tế quốc gia Saint Petersburg (LB Nga); Hội chữ thập đỏ Lào; Hindustan Collegde Art & Science; Đại học

Yonsei (Hàn Quốc)…Các lĩnh vực hợp tác chủ yếu là đào tạo và nghiên cứu, tổ chức hội thảo/tập huấn trong Công tác xã hội, Quản lý nguồn nhân lực và Kỹ thuật chỉnh hình.

Trong giai đoạn 2018-2022, Trường đã đón tiếp và làm việc với hơn 50 đoàn đại biểu từ nhiều nước trên thế giới. Trường đã mở rộng thêm quan hệ hợp tác với nhiều đối tác, ký kết nhiều thỏa thuận về hợp tác đào tạo với các trường Đại học nước ngoài, góp phần vào việc nâng cao chất lượng dạy học, quảng bá và nâng cao vị thế của Trường. Trong giai đoạn này, Trường cũng đã cử hơn 30 đoàn cán bộ, giảng viên tham dự hội thảo, tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn ở nước ngoài về an sinh xã hội, kỹ thuật chỉnh hình, quản lý nhân lực… Đây chính là cơ hội để cán bộ, giảng viên nhà trường chia sẻ với bạn bè quốc tế về thành tựu của nước ta đã đạt được trong công cuộc đổi mới đất nước, đồng thời cũng chính là cơ hội để học hỏi kinh nghiệm giảng dạy, đào tạo hay những kiến thức về quản lý, chuyên môn của các nước trên thế giới, giúp đội ngũ cán bộ, giảng viên nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ. Những thỏa thuận hợp tác về lĩnh vực giáo dục với các trường quốc tế trong những năm qua đã đem lại những hiệu quả tích cực. Đã có nhiều sinh viên đi học tập ngắn hạn tại nước ngoài; đồng thời Trường cũng tiếp nhận đào tạo các lưu học sinh Lào đến học tại trường.

Bên cạnh đó, Nhà trường cũng tổ chức nhiều hội thảo, tọa đàm, các lớp tập huấn với sự tham gia của hàng nghìn đại biểu trong nước và quốc tế, nhằm tăng cường kiến thức chuyên môn và nghiệp vụ cho giảng viên, sinh viên. Các hội thảo này nằm trong khuôn khổ chương trình hợp tác giữa Trường Đại học Lao động – Xã hội với các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực công tác xã hội, chính sách xã hội, an sinh xã hội, kỹ thuật chỉnh hình, quản lý nhân lực, có thể kể đến: Tọa đàm xu thế phát triển Công tác xã hội tại Châu Á; Hội thảo tập huấn "Quản lý khủng hoảng và nguy cơ tự tử"; Hội thảo tập huấn "Công tác xã hội với gia đình"; Hội nghị chuyên đề về giải pháp điều trị chất kích thích dạo amphetamine và các ma túy mới để kiểm soát HIV ở Việt Nam; Hội thảo "Cơ hội và thách thức đối với việc làm của người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số"; Hội thảo "Đào tạo nhân lực thích ứng với sự thay đổi của công nghệ trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0"….

Trong giai đoạn 2028 – 2022, Trường đã ký nhiều thỏa thuận hợp tác về nghiên cứu, đào tạo, tổ chức hội thảo, tập huấn với trường Hiệp hội giáo dục và nhân viên Liên Bang Nga, Caritas (Đức), Hội chữ thập xanh Thụy sỹ, Olive Tree Estates (Singapore); Đại học Califorlia, Los Angeles (UCLA); Đại học Kinh tế quốc gia Saint Petersburg (LB Nga)... Trường cũng đã vận động tài trợ từ các nguồn khác nhau để có kinh phí tổ chức một số hội thảo, tập huấn tại Trường. Năm 2018 đến 2020, Trường triển khai thực hiện 09 dự án trị giá 331.617 USD trong lĩnh vực Kỹ thuật chỉnh hình do Quỹ Phong Hà Lan và Ủy ban Chữ thập đỏ quốc tết tài trợ; dự án về chuyển giao công nghệ điều trị nghiện chất phòng, chống HIV do Đại học Califorlia, Los Angeles (UCLA) tài trợ từ nguồn kinh phí của Cục quản lý và dịch vụ điều trị nghiện chất và Sức khỏe tâm thần (SAMHSA) và dự án về thúc đẩy hòa nhập cho người khuyết tật do tổ chức Caritas tài trợ. Năm 2021 đến 2022, Trường triển khai thực hiện các hoạt động theo thỏa thuận dự án hợp tác với tổ chức Caritas (Đức) thúc đẩy phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng theo chiến lược thúc đẩy hòa nhập cho người khuyết tật tại Việt Nam với ngân sách là 38.570 Euro. Năm 2022, trường cũng tiếp nhận 02 khoản viện trợ do Caritas (Đức) tài trợ không hoàn lại với tổng giá trị là 44,000 Euro.

2.2. Những ưu điểm trong hoạt động hợp tác quốc tế tại Trường Đại học Lao động – Xã hội

- Hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Đại học Lao động – Xã hội luôn thực hiện theo đúng chủ trương, đường lối của Nhà nước, kế hoạch hành động của ngành Giáo dục 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.

- Lãnh đạo Trường Đại học Lao động – Xã hội và các cán bộ, giảng viên luôn coi trọng việc mở rộng quan hệ hợp tác với các cơ sở giáo dục, các trường đại học trên thế giới để phục vụ tốt cho việc nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Lãnh đạo Nhà trường đã duy trì và phát triển tốt các mối quan hệ hợp tác quốc tế đã có thông qua các hình thức trao đổi thông tin đa dạng như qua email, Zoom trong bối cảnh đại dịch Covid. Bên cạnh đó lãnh đạo Trường, Khoa, Bộ môn luôn cố gắng tiếp tục và không ngừng tìm kiếm đối tác quốc tế mới trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật nhằm nâng cao năng lực cho các giảng viên và sinh viên của Trường, tăng cường chất lượng đào tạo và uy tín của Nhà trường.

- Công tác hợp tác quốc tế của Trường được tăng cường mạnh mẽ với các hoạt động đa dạng từ việc kết nối, duy trì mối quan hệ với các tổ chức nước ngoài, các trường đại học và các viện nghiên cứu quốc tế đến các hoạt động thực tiễn như đón đoàn quốc tế đến làm việc và cử đoàn cán bộ ra nước ngoài học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn. Số lượng đoàn vào và đoàn ra tăng hơn so với giai đoạn trước. Số lượng hội thảo cũng tăng lên so với giai đoạn trước. Việc vận động tài trợ từ các nguồn khác nhau cũng đạt hiệu quả hơn.

2.3. Những điểm còn hạn chế trong hoạt động hợp tác quốc tế tại Trường Đại học Lao động – Xã hội

Trong những năm qua, bên cạnh những thành tựu đạt được trong lĩnh vực hợp tác quốc tế, Trường Đại học Lao động – Xã hội vẫn còn tồn đọng những mặt hạn chế cần khắc phục.

- Do tình hình khủng hoảng kinh tế quốc tế sau đại dịch Covid 19 và tình hình chính trị bất ổn trên thế giới đã ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động hợp tác quốc tế nên việc tìm kiếm nguồn tài trợ học bổng cho học viên, sinh viên; vận động tài trợ cho các hoạt động hợp tác quốc tế gặp rất nhiều khó khăn. Kinh phí chi cho công tác vận động tài trợ, xúc tiến các chương trình, dự án hợp tác với các tổ chức phi chính phủ, các trường đại học nước ngoài còn hạn chế.

- Về việc xây dựng chương trình liên kết đào tạo với các trường đại học trên thế giới mặc dù đã triển khai những vẫn còn gặp nhiều khó khăn, chưa đạt kết quả. Nhà trường vẫn chưa có chương trình hợp tác để đưa giảng viên tham gia các hoạt động giảng dạy hay phối hợp nghiên cứu chính thức ở nước ngoài. Đa phần số người nước ngoài đến Trường làm việc theo các chương trình tình nguyện viên, được sự hỗ trợ toàn phần hoặc một phần từ các tổ chức cung cấp tình nguyện viên quốc tế hoặc các chương trình của các tổ chức phi chính phủ hoặc từ nguồn tài trợ của các Đại sứ quán.

- Đối với hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học chưa đạt được kết quả tương xứng. Chủ yếu hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học của Trường là phối hợp tổ chức hội thảo, tập huấn, thực hiện dự án, những đề tài nghiên cứu thực hiện chung với các đối tác nước ngoài hầu như rất ít. Các dự án quốc tế hỗ trợ, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết vẫn còn hạn chế; chưa có nhiều những chương trình triển khai ứng dụng khoa học công nghệ vào thực tế; việc ký kết thỏa thuận hợp tác quốc tế song phương về nghiên cứu khoa học cũng như các công trình khoa học công bố chung với đối tác nước ngoài vẫn còn mang tính cá nhân, chưa nâng lên tầm chiến lược.

3. GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HTQT TRONG PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI TRƯỚC NGƯỠNG CỬA TỰ CHỦ

Nhằm tăng cường hoạt động HTQT để phát triển Trường Đại học Lao động – Xã hội, trong bối cảnh hiện nay cần có những thay đổi căn bản sau:

3.1. Về cơ chế quản lý các hoạt động hợp tác quốc tế

Hoạt động HTQT hiện nay của trường do Phòng Khoa học & HTQT phụ trách. Trường cũng đã có những quy định, quy chế cụ thể cho các hoạt động HTQT phù hợp với chiến lược, mục tiêu, kế hoạch hành động của Nhà trường. Tuy nhiên cơ chế quản lý còn mang tính chất hành chính dẫn đến việc quản lý các hoạt động hợp tác chưa thực sự hiệu quả, có sự chồng chéo giữa các đơn vị… Do vậy, cần có cơ chế quản lý linh hoạt hơn trong quá trình hoạt động cho phù hợp với thực tiễn.

Bên cạnh đó, Phòng Phòng Khoa học & HTQT cần chủ động phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu xây dựng, bổ sung thêm quy chế quy định về việc phối hợp HTQT, quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên quan nhằm khuyến khích các hoạt động HTQT có mặt thường xuyên trong tất cả các hoạt động đời sống của Nhà trường. Việc này sẽ giúp cho các hoạt động HTQT được thông suốt, sự phối hợp giữa các đơn vị trong trường rõ ràng, tránh chồng chéo. Trong đó, đặc biệt chú trọng đến quy trình thực hiện các hoạt động mời chuyên gia nước ngoài đến giảng dạy hội thảo, trao đổi học thuật, quản lý đoàn ra, đoàn vào. Quy định rõ ràng, cụ thể về cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát và phân công giữa các đơn vị trong hoạt động hợp tác quốc tế trên cơ sở hiểu biết lẫn nhau, cùng có lợi, cùng phát triển. Hoàn thiện các quy định, quy trình và các cơ chế thực hiện các hoạt động có liên quan đến hợp tác quốc tế sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hợp tác quốc tế tại Trường Đại học Lao động – Xã hội.

3.2. Về nguồn lực tài chính và con người cho các hoạt động hợp tác quốc tế

Vấn đề nguồn lực tài chính và con người là một điểm mấu chốt trong việc phát triển Trường Đại học Lao động – Xã hội nói chung và trong việc phát triển các hoạt động HTQT nói riêng.

Cơ chế tài chính cần phải minh bạch, rõ ràng hơn và được quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường. Đặc thù của hoạt động HTQT ở trường là nguồn tài chính không ổn định qua các năm, tùy thuộc vào các dự án thực hiện với đối tác nước ngoài và nguồn tài trợ của các tổ chức ngoài nước, do vậy nên xây dựng cơ chế tài chính đặc thù cho HTQT, tăng tính linh hoạt và chủ động để đạt hiệu quả cao. Bên cạnh đó, việc có cơ chế tài chính riêng cũng là động lực cho các hoạt động HTQT phát triển, thúc đẩy việc tăng cường tìm kiếm đối tác, tìm kiếm các nguồn tài chính mới, phục vụ hữu ích cho sự phát triển nhà trường.

Để tăng cường các hoạt động HTQT, yếu tố con người chính là vấn đề then chốt. Hiện nay, số lượng cán bộ phụ trách hoạt động HTQT của trường còn hạn chế về mặt số lượng, chủ yếu trong các dự án hợp tác với các đối tác nước ngoài đều do các khoa đảm nhiệm và báo cáo lại. Vì vậy, Nhà trường cần xây dựng đội ngũ cán bộ HTQT giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có kinh nghiệm trong hoạt động hợp tác quốc tế để phát triển hoạt động HTQT một các toàn diện, chuyên nghiệp hơn. Để làm được điều đó, cần cử các cán bộ, giảng viên tham gia các hoạt động bồi dưỡng từ các chương trình, tổ chức quốc tế; tham gia hội thảo quốc tế ở các cơ sở giáo dục đại học ở các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới nhằm nâng cao năng lực ngoại ngữ và trình độ chuyên môn, theo kịp xu thế vận động của giáo dục quốc tế. Ngoài ra, cần bồi dưỡng các cán bộ, giảng viên có năng lực thành lập nhóm nghiên cứu giỏi có khả năng tiếp cận các hướng nghiên cứu có thế mạnh để đủ khả năng hợp tác nghiên cứu khoa học với các chuyên gia nước ngoài. Tiếp tục cử cán bộ, giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài với ngành phù hợp định hướng phát triển của nhà trường.

3.3. Về phát triển các hoạt động hợp tác quốc tế

Đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả các hoạt động hợp tác quốc tế trên nhiều mặt: đặc biệt về liên kết đào tạo, nghiên cứu khoa học, thực hiện dự án… Nhà trường cần chủ động thiết lập, gìn giữ mối quan hệ với các trường đại học có uy tín trên thế giới để mở rộng hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, trao đổi giảng viên và sinh viên. Tăng cường các hoạt động tìm kiếm chuyên gia, giảng viên, tình nguyện viên nước ngoài về làm việc tại Trường. Chủ động tham gia hoạt động đối ngoại, hợp tác quốc tế; bồi dưỡng chuyên môn và trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên; xây dựng các chương trình trao đổi sinh viên quốc tế, chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài; tăng cường ký kết thỏa thuận hợp tác với các nước thuộc khu vực ASEAN; Tiếp tục phát huy hiệu quả tích cực từ chương trình tình nguyện viên quốc tế, sự hỗ trợ của đại sứ quán các nước, trường đại học của các nước bạn trong công tác hợp tác quốc tế; chủ động đàm phán xây dựng chương trình hợp tác quốc tế song phương, nghị định định thư hợp tác quốc tế để phía đối tác quốc tế hỗ trợ đào tạo cán bộ, sinh viên và chuyển giao công nghệ tiên tiến; mở rộng liên kết đào tạo với những cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của địa phương và khu vực. Cần triển khai và mở rộng các hoạt động hợp tác; ưu tiên đối tác có nhu cầu hợp tác nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ. Tập trung xây dựng các chương trình hợp tác nghiên cứu chung thông qua các đề tài, đề án; tăng cường các công bố khoa học chung, nhất là các công bố quốc tế từ kết quả hợp tác nghiên cứu.

3.4. Về truyền thông và quảng bá các hoạt động hợp tác quốc tế

HTQT mang tính chất đối ngoại, do đó truyền thông, quảng bá đóng vai trò quan trọng. Nhà trường cần đẩy mạnh công tác truyền thông, quảng bá hình ảnh của Nhà trường với bạn bè quốc tế. Bên cạnh các sự kiện trực tiếp, các hoạt động trực tuyến ngày càng quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Nhà trường cần nâng cấp, phát triển trang web cả về hình thức lẫn nội dung với hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh; xây dựng các video, clip về trường, các tờ rơi... bằng nhiều thứ tiếng; đăng cai tổ chức các hội nghị, hội thảo quốc tế; cập nhật thường xuyên các hoạt động hợp tác quốc tế trên các ấn phẩm như: Báo cáo thường niên, Tạp chí khoa học, Ấn phẩm... để thu hút sự quan tâm của các cá nhân cũng như các tổ chức quốc tế góp phần nâng cao hình ảnh và vị thế của Nhà trường.

Bên cạnh đó, cần phải xem các giảng viên, đặc biệt là những người tốt nghiệp ở nước ngoài trở về như là những đại sứ kết nối với các nước mà họ tu nghiệp, thông qua họ có thể kết nối tới các chuyên gia hay các tổ chức quốc tế mà họ có quan hệ. Cần phải tổ chức các hoạt động mang tính chất giao lưu giữa các hội nghề nghiệp hoặc các tổ chức hội lưu học sinh tại nhà trường, đó chính là cơ hội để trao đổi không chỉ các vấn đề chuyên môn mà còn các vấn đề liên quan tới việc mở rộng các mối quan hệ, hòa nhập vào các hệ thống quốc tế chuyên nghiệp cũng như giúp gia tăng các ý tưởng các trong các lĩnh vực liên quan.

4. KẾT LUẬN

Trước ngưỡng cửa tự chủ, ở Trường Đại học Lao động – Xã hội, hoạt động hợp tác quốc tế đã và đang thay đổi cả về lượng và về chất mang lại những thay đổi căn bản cho các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Trong những năm qua, Trường đã mở rộng, tìm kiếm thêm đối tác mới, qua đó có thể tìm kiếm cơ hội hợp tác tốt nhất nhằm mang lại hiệu quả hợp tác quốc tế, tuy nhiên, xét về năng lực hợp tác chung của Trường vẫn còn nhiều điểm hạn chế cần phải khắc phục. Tăng cường hoạt động hợp tác quốc tế để phát triển, khẳng định thương hiệu và uy tín của Trường, cần phải thực hiện những giải pháp đồng bộ bao gồm từ tổ chức bộ máy, cơ chế chính sách cho đến các vấn đề về nguồn tài chính, phát triển con người cũng như hệ thống truyền thông.

Tài liệu tham khảo

[1] Thủ tướng Chính phủ (2008), *Quyết định số 1505/QĐ-TTg phê duyệt đề án "Đào tạo theo chương trình tiên tiến tại một số trường đại học việt nam giai đoạn 2008 - 2015"*.

[2] Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt nam, Hà Nội.

[3] Phòng Khoa học & HTQT, Trường Đại học Lao động – Xã hội, *Báo cáo công tác đối ngoại năm 2018 và phương hướng công tác đối ngoại năm 2019*.

[4] Phòng Khoa học & HTQT, *Trường Đại học Lao động – Xã hội, Báo cáo công tác đối ngoại năm 2019 và phương hướng công tác đối ngoại năm 2020*.

[5] Phòng Khoa học & HTQT, *Trường Đại học Lao động – Xã hội, Báo cáo công tác đối ngoại năm 2020 và phương hướng công tác đối ngoại năm 2021*.

[6] Phòng Khoa học & HTQT, *Trường Đại học Lao động – Xã hội, Báo cáo công tác đối ngoại năm 2021 và phương hướng công tác đối ngoại năm 2022.*

[7] Phòng Khoa học & HTQT, *Trường Đại học Lao động – Xã hội, Báo cáo công tác đối ngoại năm 2022 và phương hướng công tác đối ngoại năm 2023.*

[8] Các nguồn internet của các tổ chức xếp hạng đại học như Quacquarelli Symonds, Times Higher Education, University Ranking by Academic Performance.

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HỢP TÁC QUỐC TẾ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VĨNH PHÚC

Trần Thanh Tùng
Nguyễn Thị Mai Hương[1]
Lương Thị Song Vân
Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc

Abstract

International cooperation activities play an important role for Vinh Phuc College in supporting the comprehensive quality improvement of training, scientific research and enhancing the prestige and position of the college. The article presents the current situation of international cooperation activities of Vinh Phuc College during the past 10-year from 2010 to 2020 and proposes some solutions for improving the effectiveness of the international cooperation activities and the comprehensive development of the school in the coming time.

Keywords*: International cooperation activities, training association, Vinh Phuc college.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hoạt động hợp tác quốc tế đã và đang là một xu thế tất yếu, thu hút sự quan tâm của hầu hết các trường đại học trong và ngoài nước. Đại hội lần thứ XI của Đảng đã đề ra chủ trương "chủ động và tích cực hội nhập quốc tế" nhằm khai thác tối đa các nguồn lực bên ngoài để phục vụ phát triển nhanh, bền vững và xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm sắp tới. Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đã chỉ rõ: "Chủ động hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo trên cơ sở giữ vững độc lập, tự chủ, bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa và thành tựu khoa học, công nghệ của nhân loại. Hoàn thiện cơ chế hợp tác song phương và đa phương, thực hiện các cam kết quốc tế về giáo dục, đào tạo"[1, tr.11]. Như vậy, hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo, trong đó có giáo dục nghề nghiệp được xem hội nhập quốc tế là một trong 09 nhiệm vụ, giải pháp để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay.

Trong xu thế đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc phấn đấu trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu có chất lượng, có uy tín của tỉnh; là cơ sở đào tạo đa ngành nghề. Để hiện thực hóa được điều đó, Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc cần thực hiện đồng bộ trên nhiều mặt, nhiều nội dung, trong đó, hợp tác quốc tế là một trong những nội dung quan trọng, cần có sự đột phá để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; tạo uy tín, thương hiệu và sự phát triển nhà trường. Bài viết đánh giá toàn diện thực trạng hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc trong thời gian 10 năm từ 2010 - 2020 và đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế trong nhà trường hiện nay.

[1] huongntm.sp@gmail.com

2. THỰC TRẠNG HỢP TÁC QUỐC TẾ CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG VĨNH PHÚC

2.1. Một số kết quả đạt được về hoạt động hợp tác quốc tế tại Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc giai đoạn 2010 - 2020

Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc được thành lập năm 2010 trên cơ sở Trường Cao đẳng Sư phạm Vĩnh Phúc, ngay từ những ngày đầu mới thành lập, hoạt động hợp tác quốc tế là một bộ phận thuộc phòng Đào tạo - Bồi dưỡng. Đến năm 2013 phòng Nghiên cứu khoa học và Hợp tác quốc tế chính thức được thành lập. Hoạt động hợp tác quốc tế của trường giai đoạn 2010 - 2020 đã đạt được một số thành công nhất định. Trường đã đón tiếp và làm việc với 37 đoàn đại biểu với gần 180 lượt người từ 05 quốc gia trên thế giới.

Tính đến tháng 12/2021, Trường đã thực hiện được 07 văn bản ký kết, thỏa thuận hợp tác đang có hiệu lực, bao gồm các quốc gia: Nhật Bản, Đài Loan, Lào, Philippines, NewZiland, Australia, Đức. Những thỏa thuận hợp tác về lĩnh vực giáo dục với các quốc gia trên đã đem lại hiệu quả tích cực đến các hoạt động của nhà trường, đặc biệt là hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học. Nhà trường đã liên kết với các đối tác: Nhật Bản, Đài Loan, Đức trong đào tạo và đào tạo được 180 sinh viên chuyên ngành Điều dưỡng và liên kết với trung tâm PJS, Trung tâm xuất khẩu lao động Hà Nội đưa 45 sinh viên sau khi hoàn thành khóa học sang lao động tại các trung tâm dưỡng lão của Nhật Bản, Đài Loan và Đức. Song song với đó, 21 cán bộ của nhà trường được cử đi đào tạo, tập huấn tại: NewZiland, Australia, Đức và Philippines, trong đó, có 02 cán bộ đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ; 03 cán bộ bảo vệ luận văn thạc sĩ và 16 cán bộ đi học tập, thực tế chuyên môn về phương pháp giảng dạy, tiếng Anh (06 tháng); tiếp nhận 04 đoàn thực tập sinh ngành Ngôn ngữ tiếng Anh của trường Đại học Southern Luzon - Philipines, 25 lưu học sinh Lào học tiếng Việt và đào tạo 17 sinh viên Lào học ngành Công nghệ thông tin; 05 sinh viên Lào học ngành Giáo dục Mầm non. Bên cạnh đó, trường còn tiếp nhận 17 lượt giáo viên người Nhật Bản, Đài Loan, Đức sang giảng dạy tiếng Nhật, tiếng Trung, tiếng Đức và giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm học tập, kỹ năng mềm với người lao động đi xuất khẩu lao động sang Nhật Bản, Đài Loan, Đức; Tiếp nhận 02 giáo sư, toán học người Nga về giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm với cán bộ và sinh viên nhà trường; tiếp nhận 03 tình nguyện viên từ Tổ chức tiếng Anh Apollo đến hỗ trợ cho câu lạc bộ Tiếng Anh và trung tâm Ngoại ngữ - Tin học của nhà trường [6, tr.17],..đã tạo được không khí học tập ngoại ngữ trong cộng đồng sinh viên. Hoạt động này tạo cơ hội cho giảng viên và sinh viên của trường tiếp cận được với nhiều phương pháp dạy học khác nhau, nâng cao kỹ năng giao tiếp ngoại ngữ, nâng cao kiến thức, giao lưu văn hóa,..

2.2. Những ưu điểm, hạn chế trong hoạt động hợp tác quốc tế tại Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc

***2.2.1. Ưu điểm*:** Hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc luôn thực hiện theo đúng chủ trương, đường lối của Nhà nước, kế hoạch hành động của ngành Giáo dục 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. Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc luôn coi trọng việc mở rộng quan hệ hợp tác với các cơ sở giáo dục, các trường đại học trên thế giới để phục vụ tốt cho việc nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Nhà trường sẽ tiếp tục và không ngừng tìm

kiếm đối tác quốc tế trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật nhằm nâng cao năng lực, chất lượng và uy tín của nhà trường với xã hội.

***2.2.2. Hạn chế*:** Trong 10 năm qua, bên cạnh những thành tựu đạt được trong lĩnh vực hợp tác quốc tế, Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc vẫn còn tồn tại những mặt hạn chế. Trong đó, đáng chú ý là hoạt động hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học và xây dựng chương trình liên kết đào tạo với các đối tác nước ngoài. Đối với hợp tác quốc tế về nghiên cứu khoa học, các dự án quốc tế hỗ trợ, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị vẫn còn hạn chế; chưa có nhiều chương trình triển khai ứng dụng khoa học công nghệ vào thực tế; việc ký kết thỏa thuận hợp tác quốc tế song phương về nghiên cứu khoa học cũng như các công trình khoa học công bố chung với đối tác nước ngoài vẫn còn mang tính cá nhân, chưa nâng lên tầm chiến lược. Điều kiện về cơ sở vật chất như phòng thực hành, phòng thí nghiệm, phòng học chuyên dụng,.. phục vụ tốt cho công tác giảng dạy, đáp ứng cho công tác hợp tác quốc tế chưa được đầu tư thỏa đáng.

Việc xây dựng chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các quy định, quy chế công nhận các văn bằng, chứng chỉ giữa Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc với các đối tác mặc dù đã triển khai những vẫn còn gặp nhiều khó khăn, chưa hoàn chỉnh, nhà trường chưa đủ tư cách pháp lý trong việc cấp giấy chứng nhận, chứng chỉ sau quá trình đào tạo, vẫn phải liên kết với cơ sở đào tạo khác; chưa có chương trình hợp tác để đưa giảng viên tham gia các hoạt động giảng dạy hay phối hợp nghiên cứu chính thức ở nước ngoài. Ngoài ra, thách thức lớn nhất hiện nay đó là chưa có chính sách thu hút giảng viên là người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài về giảng dạy, nghiên cứu tại trường. Đa phần số người nước ngoài đến trường làm việc theo các chương trình tình nguyện viên, được sự hỗ trợ toàn phần hoặc một phần từ các tổ chức cung cấp tình nguyện viên quốc tế hoặc các chương trình của các tổ chức phi chính phủ hoặc từ nguồn tài trợ của các Đại sứ quán.

3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VĨNH PHÚC

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo là xu thế tất yếu đối với mọi quốc gia, cũng như các cơ sở giáo dục. Quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, trong những năm qua, hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo của Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc bước đầu đã đạt được một số thành tựu nhất định, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, chất lượng phục vụ quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và các tỉnh lân cận. Trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay, nâng cao hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh là hết sức cần thiết. Để hoạt động này đi vào chiều sâu, cần thực hiện một số giải pháp sau:

3.1. Tăng cường công tác quản lý các hoạt động hợp tác quốc tế

Tiếp tục triển khai thực hiện các định hướng của Bộ Giáo dục và Đào tạo về hợp tác quốc tế, bổ sung hoàn chỉnh hệ thống văn bản pháp lý về hợp tác quốc tế. Phòng Nghiên cứu khoa học và Hợp tác quốc tế cần chủ động phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu xây dựng một số quy định, quy trình và các cơ chế thực hiện các hoạt động có liên quan đến hợp tác quốc tế, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hợp tác quốc tế của nhà trường. Trong đó, đặc biệt chú trọng đến quy trình thực hiện các hoạt động mời chuyên gia nước ngoài đến giảng dạy, trao đổi học thuật. Quy định rõ ràng, cụ thể về

cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát và phân công giữa các đơn vị trong hoạt động hợp tác quốc tế trên cơ sở hiểu biết lẫn nhau, cùng có lợi, cùng phát triển.

3.2. Đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả các hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục - đào tạo, nghiên cứu khoa học

Nhà trường chủ động thiết lập mối quan hệ với các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp có uy tín trong khu vực và trên thế giới để mở rộng hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, trao đổi giảng viên và sinh viên. Tăng cường các hoạt động tìm kiếm chuyên gia, giảng viên, tình nguyện viên nước ngoài về làm việc tại trường. Chủ động tham gia hoạt động đối ngoại, hợp tác quốc tế; bồi dưỡng chuyên môn và trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên; xây dựng các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài; tăng cường ký kết thỏa thuận hợp tác với các nước thuộc khu vực ASEAN; mở rộng liên kết đào tạo với những cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của địa phương và khu vực.

3.3. Nắm bắt tốt các xu thế vận động của giáo dục thế giới và khả năng tạo lập được các kết nối quốc tế

Cần chủ động tìm kiếm và mở rộng mối quan hệ hợp tác mới với nhiều cơ sở giáo dục, tổ chức nghiên cứu ở nhiều quốc gia để gia tăng mức độ quốc tế hóa và đa dạng hóa các nội dung hợp tác; cần tập trung nguồn lực và khai thác các lợi thế cạnh tranh để xây dựng và triển khai các chương trình hợp tác quốc tế. Tiếp tục phát huy hiệu quả tích cực từ chương trình tình nguyện viên quốc tế, sự hỗ trợ của đại sứ quán các nước, các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp của các nước bạn trong công tác hợp tác quốc tế. Tăng cường giao lưu giảng viên, sinh viên với các đối tác của trường đến từ các quốc gia Đài Loan, Nhật Bản, Đức,.. chủ động đàm phán, xây dựng chương trình hợp tác quốc tế song phương, nghị định định thư hợp tác quốc tế để phía đối tác quốc tế hỗ trợ đào tạo cán bộ, sinh viên và chuyển giao công nghệ tiên tiến. Cử giảng viên tham gia các hoạt động bồi dưỡng từ các chương trình, tổ chức quốc tế; tham gia hội thảo quốc tế ở các cơ sở giáo dục đại học, trung học, tiểu học ở các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới nhằm nâng cao năng lực ngoại ngữ và trình độ chuyên môn, theo kịp xu thế vận động của giáo dục quốc tế.

3.4. Thành lập được nhóm nghiên cứu mạnh

Thành lập được nhóm nghiên cứu có khả năng tiếp cận các hướng nghiên cứu có thế mạnh để đủ khả năng hợp tác nghiên cứu khoa học với các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp và chuyên gia nước ngoài. Tiếp tục cử cán bộ giảng viên trẻ đi đào tạo ở nước ngoài với ngành phù hợp định hướng phát triển của nhà trường. Cần triển khai và mở rộng các hoạt động hợp tác; ưu tiên đối tác có nhu cầu hợp tác nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ. Tập trung xây dựng các chương trình hợp tác nghiên cứu chung thông qua các đề tài, đề án; tăng cường các công bố khoa học chung, nhất là các công bố quốc tế từ kết quả hợp tác nghiên cứu; Có chính sách ưu đãi thiết thực với giảng viên có sản phẩm nghiên cứu khoa học công bố quốc tế.

3.5. Đánh giá tính hiệu quả của các chương trình hợp tác và đẩy mạnh công tác truyền thông, quảng bá hình ảnh của nhà trường với bạn bè quốc tế

Thường xuyên tổ chức hội nghị sơ kết và tổng kết về hợp tác quốc tế để giúp cán bộ giảng viên nâng cao ý thức về các hoạt động hợp tác quốc tế, xem hợp tác quốc tế là

một trong những biện pháp chủ yếu để phát triển nhà trường góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy của giảng viên; Phát triển trang web: http://caodangvinhphuc.edu.vn của nhà trường cả về hình thức và nội dung, thiết lập trang web giao dịch bằng tiếng Anh; Xây dựng các video, clip về nhà trường, các tờ rơi,.. bằng nhiều thứ tiếng; Cập nhật thường xuyên các hoạt động hợp tác quốc tế trên các ấn phẩm như: Báo cáo thường niên, Tập san, Nội san,.. để thu hút sự quan tâm của các cá nhân cũng như các tổ chức quốc tế góp phần nâng cao hình ảnh và vị thế của Nhà trường.

4. KẾT LUẬN

Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc luôn xác định hoạt động hợp tác quốc tế có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ nâng cao chất lượng hoạt động dạy học, nghiên cứu khoa học và nâng cao uy tín, vị thế của nhà trường. Sau gần ba thập niên xây dựng và phát triển, đội ngũ cán bộ, giáo viên và người lao động của nhà trường đã không ngừng mở rộng, tìm kiếm thêm đối tác mới, qua đó có thể tìm kiếm cơ hội hợp tác tốt nhất nhằm mang lại hiệu quả hợp tác quốc tế. Tuy nhiên, xét về năng lực hợp tác chung của nhà trường vẫn còn hạn chế, do đó, việc đề ra và thực hiện các giải pháp để nâng cao chất lượng hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc trong bối cảnh hiện nay là một trong những yêu cầu tất yếu. Bên cạnh sự nỗ lực của Phòng Nghiên cứu khoa học và Hợp tác quốc tế, nhà trường rất mong nhận được sự quan tâm, hỗ trợ từ các sở, ban ngành của tỉnh góp phần chia sẻ thông tin về các nguồn lực hợp tác quốc tế để công tác hợp tác quốc tế của trường ngày càng phát triển.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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*. Nguồn: https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/doi-moi-can-ban-toan-dien-gd-va-dt.aspx?ItemID=3928.

[2] Ngô Thị Hải Anh (2021), *Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu hội nhập.* Nguồn: https://www.quanlynhanuoc.vn, cập nhật ngày 5/01/2021.

[3] Lê Thanh Bình (2017), *Hợp tác quốc tế về lĩnh vực giáo dục, đào tạo ở Việt Nam: Nhìn từ góc độ quản lý Nhà nước*, Tạp chí Khoa học Nội vụ, số 21, tr. 32-38.

[4] Briller, Ly Pham (2008), *Quốc tế hóa hay không quốc tế hóa? Một bước đi quan trọng cho các trường đại học Việt Nam,* Kỷ yếu Hội thảo giáo dục so sánh, lần thứ hai năm 2008, Thành phố Hồ Chí Minh.

[5] Nguyễn Đức Hiếu (2015), *Vai trò của hợp tác quốc tế trong việc xây dựng trường đại học theo chuẩn mực quốc tế cho Việt Nam*. Nguồn: http://hvta.toaan.gov.vn.

[6] Lê Chiến Thắng (2021), *Tăng cường hợp tác quốc tế trong phát triển đại học thời kỳ mới*, Tạp chí Khoa học Kiến trúc - Xây dựng, số 43, tr. 81-84.

[7] Phòng hợp tác quốc tế - Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc (2021), *Số liệu thống kê công tác nghiên cứu khoa học và Hợp tác quốc tế tại trường Cao đẳng Vĩnh Phúc giai đoạn 2010 - 2020.*

ĐẨY MẠNH HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP MỘT TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỦA DOANH NGHIỆP

Bùi Ngọc Hữu Vinh[1]
Hà Thị Hường
Hồ Ngọc Linh
Nguyễn Duy Phú
Trường Đại học Quốc tế Miền Đông

Abstract

Global integration has strongly happened, the international affair played an important role for the development of countries in all fields, especially education. Promoting international cooperation for higher education has become an essential trend and premise for universities to follow the mission of harmonizing educational standards and seeking continuous improvement of academic quality. In addition, international corporations for higher education also help universities build long-term partnerships with organizations, businesses and the international community in national and regional development. The article focuses on the international affair activities for higher education as well as the perspective of a corporate university about realities and solutions to promote the international affair.

Keywords*: The international cooperation, higher education, corporate universities…*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hợp tác quốc tế (HTQT) trong giáo dục đại học (GDĐH) là một yếu tố quan trọng để các trường đại học phát triển và nâng cao chất lượng giảng dạy, liên tục cải tiến chương trình đào tạo và mở rộng phạm vi của các chương trình học tập. Đồng thời, giúp GV và SV có trải nghiệm đa dạng tạo ra các cơ hội học tập mới, tăng cường khả năng học thuật và nghiên cứu khoa học của GV và SV.

Bằng cách hợp tác với các trường đại học, cơ quan nghiên cứu và doanh nghiệp quốc tế, các trường đại học nói chung và các trường đại học tư thục (ĐHTT) nói riêng có thể đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường lao động toàn cầu. Đối với các trường ĐHTT hiện nay, tổ chức các hoạt động HTQT mang lại nhiều lợi ích cho cả SV, GV và cả cơ sở giáo dục. SV có cơ hội học tập và trải nghiệm văn hóa mới, nâng cao kỹ năng ngôn ngữ và phát triển kỹ năng mềm. GV có cơ hội trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu và phát triển quan hệ đối tác. Trường đại học có thể nâng cao chất lượng giáo dục, tăng cường uy tín và cạnh tranh trên thị trường giáo dục quốc tế.

Vì vậy, đẩy mạnh HTQT trong GDĐH là một yêu cầu cấp thiết để cải thiện chất lượng giáo dục và tạo ra nhiều cơ hội học tập và phát triển cho SV, GV của các trường đại học. Trong khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả trình bày sự cần thiết của việc HTQT trong GDĐH; đồng thời, nêu thực trạng và đề xuất giải pháp đẩy mạnh hoạt động HTQT từ góc nhìn một trường đại học của doanh nghiệp.

[1] vinh.bui@eiu.edu.vn

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Trong bối cảnh kinh tế - xã hội hiện nay, HTQT trong giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng đang là xu hướng tất yếu nhằm nâng cao chất lượng nghiên cứu, chất lượng đào tạo, năng lực cạnh tranh, cải thiện cơ sở vật chất. Sự cần thiết của việc HTQT trong GDĐH được thực hiện bởi con người, công nghệ thông tin - truyền thông và sự dịch chuyển của cơ cấu nền kinh tế [1]. HTQT trong giáo dục có thể hiểu là những hoạt động trao đổi và hợp tác, thiết lập, duy trì và phát triển các mối quan hệ giữa các chủ thể ở các quốc gia khác nhau trên cơ sở các bên cùng có lợi.

Xu thế hợp tác về giáo dục và đào tạo được các trường đại học ở Việt Nam luôn quan tâm, chú trọng. Nội dung HTQT trong lĩnh vực này của các trường đại học ở Việt Nam tập trung vào liên kết các ngành đào tạo, đặc biệt là các ngành học thuộc lĩnh vực ứng dụng thực tiễn như: cơ khí, máy tính, ... SV theo học những ngành này không chỉ được tiếp cận với kiến thức mới chưa có trong nước mà còn được ứng dụng, thực hành nhiều hơn ở các phòng thí nghiệm đạt chuẩn quốc tế [2].

Hoạt động HTQT có vai trò quan trọng trong việc định hướng phát triển của các trường đại học, cao đẳng theo hướng hiện đại, tiếp cận nền giáo dục tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Đồng thời, HTQT đóng vai trò tích cực trong việc xây dựng định hướng và đổi mới giáo dục, nghiên cứu khoa học và triển khai các ứng dụng tiên tiến nhằm đổi mới tư duy, phương thức quản lý giáo dục, cải tiến hệ thống, quy trình đào tạo để tiếp cận gần hơn với các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới [2].

Hiện nay, việc hợp tác quốc tế tại các cơ sở giáo dục được thực hiện thông qua nhiều hoạt động đa dạng [3] như sau:

- Các hoạt động đào tạo: hoạt động liên kết đào tạo, kiểm định chất lượng, công nhận văn bằng, tín chỉ, trao đổi học thuật...

- Các hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ: thông qua các đề tài, dự án, chương trình nghiên cứu hợp tác giữa các trường đại học, các viện nghiên cứu và các nhà khoa học với các đối tác nước ngoài; thông qua các hoạt động hội nghị, hội thảo; thông tin, xuất bản chung; chuyển giao công nghệ, …

- Hoạt động trao đổi giảng viên (GV), sinh viên (SV).

- Các hoạt động tài trợ, củng cố cơ sở hạ tầng giáo dục.

- Các hoạt động ngoại giao chính thức cấp nhà nước, địa phương, doanh nghiệp, ...

Tất cả các hoạt động nêu trên nhằm đạt được một mục tiêu chung đó là tạo ra những tiền đề có lợi nhất cho sự phát triển của giáo dục nói riêng và mục tiêu chính trị của quốc gia nói chung.

Hợp tác quốc tế trong GDĐH Việt Nam mang lại nhiều lợi ích có thể kể đến như sau:

Nâng cao chất lượng giáo dục: Một trong những lợi ích chính của hợp tác quốc tế trong GDĐH Việt Nam là giúp nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời cải thiện kỹ năng và năng lực của SV và GV Việt Nam. Các chương trình hợp tác đào tạo, trao đổi GV và SV, chuyển giao công nghệ, khoa học và kinh nghiệm giảng dạy từ các trường đại học nước ngoài vào Việt Nam đều có thể giúp cải thiện chất lượng giáo dục tại Việt Nam [4].

Mở rộng cơ hội học tập và nghiên cứu: Hợp tác quốc tế cũng giúp mở rộng cơ hội cho SV Việt Nam được học tập và nghiên cứu tại các trường đại học hàng đầu trên thế giới. Điều này giúp SV Việt Nam có cơ hội truy cập đến các nguồn tài liệu, công nghệ và kiến thức mới nhất trong lĩnh vực mình quan tâm [5].

Tăng cường mối quan hệ giữa các trường đại học: Hợp tác quốc tế cũng giúp tăng cường mối quan hệ giữa các trường đại học trong và ngoài nước. Nhờ đó, các trường đại học Việt Nam có thể tiếp cận các nguồn tài chính và kinh phí hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế để phát triển các chương trình giảng dạy và nghiên cứu mới [6].

2.2. Thực trạng hoạt động hợp tác quốc tế tại một trường đại học của doanh nghiệp

Trong một thế giới không ngừng biến đổi với các thách thức ngày càng tăng như hiện nay, trọng trách nặng nề của giáo dục đào tạo nói chung và GDĐH nói riêng là cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao để có thể thích ứng, tồn tại và phát triển ở môi trường cạnh tranh khốc liệt. Để đáp ứng xu hướng phát triển GDĐH hiện đại trên thế giới, đồng thời thu hẹp khoảng cách giữa giáo dục Việt Nam và thế giới là biết nắm bắt cơ hội HTQT để cọ xát, cạnh tranh, tự đánh giá năng lực của mình từ đó tạo động lực phát triển, ngày càng tiến bộ.

HTQT trong giáo dục ngày nay không đặt mục tiêu thuần túy là mở rộng kiến thức và tiếp cận với thành tựu khoa học, công nghệ tiên tiến ra ngoài biên giới quốc gia, mà nó còn hướng tới sự hiểu biết lẫn nhau [3]. HTQT trong GDĐH đã và đang góp phần nâng cao chất lượng, trải nghiệm học tập toàn cầu, thúc đẩy quá trình hội nhập của GDĐH Việt Nam trong khu vực và trên thế giới để từ đó mang lại cơ hội nghề nghiệp cho SV.

Hợp tác học thuật và nghiên cứu là một trong những hoạt động mang ý nghĩa chiến lược đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường góp phần phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của xã hội. Với sứ mạng "Nâng tầm tri thức, phục vụ cộng đồng", Trường Đại học Quốc tế Miền Đông hoạt động theo mô hình Trường đại học của doanh nghiệp với các CTĐT được xây dựng theo định hướng quốc tế, gắn kết với thực tiễn, đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập như hiện nay [7].

Các hoạt động HTQT của Nhà trường rất đa dạng và được xác định ngay từ những ngày đầu thành lập là nhanh chóng tiếp cận các nền GDĐH và Khoa học công nghệ (KHCN) tiên tiến của thế giới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hoạt động KHCN theo hướng hiện đại; cập nhật, phát triển chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học theo chuẩn khu vực và quốc tế; đào tạo nguồn nhân lực có tính cạnh tranh cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; hợp tác phát triển đội ngũ GV, cán bộ quản lý, viên chức; góp phần hoàn thiện mô hình quản lý, nâng cao năng lực quản trị; và tăng cường cơ sở vật chất.

Tính đến năm 2022, mạng lưới hợp tác quốc tế của Nhà trường ngày càng được mở rộng với việc kết nối, duy trì hợp tác với 29 đối tác quốc tế, tập trung tại 6 quốc gia bao gồm: Mỹ, Hàn Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, Đài Loan, Úc.

Để thực hiện sứ mạng và tầm nhìn đến năm 2030 trở thành một đại học đa ngành, được kiểm định, thu hút GV giỏi từ các nước trên thế giới, đào tạo SV theo hướng nghiên cứu - ứng dụng, giỏi cả chuyên môn và ngoại ngữ theo nhu cầu phát triển của thực tiễn. Trong Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học Quốc tế Miền Đông giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn 2030 đã xác định hợp tác phát triển và hội nhập là 1

trong 8 lĩnh vực chủ chốt của Nhà trường. Theo đó, Trường chủ động hội nhập khu vực và quốc tế; nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, địa phương, doanh nghiệp nhằm nâng cao vị thế Trường Đại học Quốc tế Miền Đông; tăng cường nguồn lực cho đào tạo và nghiên cứu khoa học, thực hiện trách nhiệm cộng đồng. Đồng thời, xúc tiến việc ký kết thỏa thuận hợp tác chung với các đối tác được chọn lọc, có uy tín trong nước, trong khu vực và trên thế giới [8].

Đối với việc ký thỏa thuận MOU, Trường xây dựng kế hoạch hợp tác ngắn hạn và dài hạn với từng đối tác doanh nghiệp cũng như trường đại học trong và ngoài nước. Đồng thời, Nhà trường định kỳ tổ chức đánh giá rà soát các mối quan hệ hợp tác và đối tác hàng năm và giai đoạn để điều chỉnh các hoạt động hợp tác sao cho hiệu quả và xây dựng mạng lưới đối tác chiến lược. Hơn nữa, tạo lập cơ sở xác định các đối tác hiệu quả để duy trì các MOU sau khi hết hiệu lực.

Đối với hợp tác NCKH, Trường tiếp nhận các GV quốc tế đến giảng dạy, NCKH và đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo đội ngũ GV cơ hữu đi tập huấn, học tập, tham dự hội thảo ở nước ngoài và xuất bản các công trình NCKH cùng với các đối tác có uy tín trong nước và quốc tế.

Đối với GV, Nhà trường trao đổi GV tham gia học tập liên quan đến các dự án hợp tác NCKH và các chương trình đào tạo liên kết; Hợp tác NCKH của GV với các đối tác quốc tế qua việc đồng tác giả nghiên cứu khoa học ở hội thảo trong nước và quốc tế.

Đối với SV, Trường xây dựng các chính sách thu hút SV quốc tế đến học tập, tham gia các dự án nghiên cứu với SV của Việt Nam và trao đổi SV với các trường đối tác.

Thông qua các MOU đã ký kết, các GV và SV quốc tế có cơ hội đến giảng dạy và học tập tại Trường cũng như các đoàn GV và chuyên viên của Trường được ra nước ngoài tập huấn và tham dự các hội thảo quốc tế.

Thu hút nguồn đầu tư về cơ sở hạ tầng và các trang thiết bị mới như: Phòng thí nghiệm chiếu sáng được tài trợ của tập đoàn Philips Lighting; Hệ sinh thái đổi mới sáng tạo; Phòng thí nghiệm 3.0 và 4.0; Trung tâm sản xuất tiên tiến; FabLab; …

Đối với hợp tác quốc tế trong công tác kiểm định, phần lớn các trường đối tác quốc tế của Nhà trường đều đạt kiểm định chất lượng quốc gia và khu vực (AACSB, ABET, AUN, MOE). Đồng thời, Nhà trường chú trọng đến việc hợp tác khoa học với các trường Đại học có uy tín ở trong nước và có kiểm định quốc tế như: các trường thành viên của Đại học Quốc gia TP. HCM (AUN, ABET, AACSB), Đại học Việt - Đức (ACQUIN), ...

2.3. Giải pháp đẩy mạnh hoạt động hợp tác quốc tế trong GDĐH dưới góc nhìn một trường đại học của doanh nghiệp

Từ góc nhìn của một trường đại học của doanh nghiệp trong quá trình đẩy mạnh các hoạt động HTQT, với việc không ngừng tích cực, chủ động hội nhập vào khu vực và thế giới đem lại cho Nhà trường rất nhiều cơ hội mới cho GV và người học, góp phần quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế của đất nước. Tuy nhiên, để duy trì và không ngừng phát triển hoạt động HTQT trong GDĐH, nhóm tác giả xin đề xuất một số giải pháp như sau:

Quy định về quản lý hoạt động HTQT: Định kỳ rà soát và cập nhật các quy định về hoạt động hợp tác quốc tế phù hợp với điều kiện của Nhà trường và các văn bản pháp luật liên quan, có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ các cá nhân, đơn vị thực hiện tốt hoạt động hợp tác quốc tế. Xây dựng và thực hiện kế hoạch HTQT dài hạn, trung hạn, ngắn hạn và các đơn vị chuyên môn được xây dựng, thực hiện phù hợp với chủ trương, chính sách của Nhà nước về hội nhập quốc tế trong đào tạo và KHCN. Bên cạnh đó, cần phải có quy chế quy định về việc phối hợp HTQT quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên quan nhằm khuyến khích các hoạt động HTQT có mặt thường xuyên trong tất cả các hoạt động đời sống của Nhà trường. Việc này sẽ giúp cho các hoạt động HTQT được thông suốt sự phối hợp giữa các đơn vị trong Nhà trường rõ ràng, tránh chồng chéo và tránh phát sinh những vấn đề.

Đẩy mạnh liên kết đào tạo với nước ngoài đi đôi với việc giám sát các điều kiện đảm bảo chất lượng, định kỳ thực hiện kiểm định chất lượng các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài. Mở rộng quy mô đào tạo nhằm thu hút GV, SV quốc tế đến làm việc và học tập. Tăng cường trao đổi cán bộ, GV và SV với các cơ sở GDĐH trong khu vực và quốc tế thông qua các tài trợ về nguồn học bổng, liên kết đào tạo. Mở rộng và phát triển các chương trình "tu nghiệp sinh" ở trong và ngoài nước.

Đẩy mạnh tìm kiếm các chương trình, dự án HTQT về đào tạo, KHCN và phục vụ xã hội. Phối hợp với các bộ, ban, ngành liên quan và các cơ quan khác nhằm triển khai hiệu quả các hoạt động hợp tác quốc tế; tích cực tham gia các chương trình hợp tác quốc tế của trung ương và địa phương. Thường xuyên tổ chức và tạo điều kiện để cán bộ, người học tham gia các hội nghị, hội thảo quốc tế về giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học; tham gia các tổ chức giáo dục, khoa học, mạng lưới, diễn đàn, hội nghề nghiệp khu vực và quốc tế. Cần phải tổ chức các hoạt động mang tính chất giao lưu giữa các hội nghề nghiệp hoặc các tổ chức hội lưu học sinh tại Nhà trường, đó chính là cơ hội để trao đổi không chỉ các vấn đề chuyên môn mà còn các vấn đề liên quan đến việc mở rộng các mối quan hệ, hòa nhập vào các hệ thống quốc tế chuyên nghiệp cũng như giúp gia tăng các ý tưởng trong các lĩnh vực liên quan.

Thực hiện liên kết thư viện, trao đổi thông tin khoa học, cung cấp các dịch vụ hỗ trợ tìm kiếm khai thác tài nguyên thông tin phù hợp với các chương trình đào tạo và nhu cầu tham khảo tài liệu đa dạng của người sử dụng. Ngoài các dịch vụ thông thường của một thư viện, dịch vụ hỗ trợ học tập và nghiên cứu, dịch vụ đặt phòng học nhóm, dịch vụ đặt lịch hẹn với chuyên viên tư vấn của thư viện thông qua các giải pháp của thư viện thông minh giúp nâng cao khả năng tương tác trong môi trường số để từ đó hình thành văn hoá cung cấp và sử dụng dịch vụ của một thư viện hiện đại. Cung cấp truy cập đến các cơ sở dữ liệu trực tuyến có giá trị học thuật cao từ các nhà xuất bản uy tín trên thế giới như: Springer Nature, Elsevier, Proquest, ACS, …

Đẩy mạnh các hoạt động tiếp thị và quảng bá quốc tế: xây dựng kế hoạch truyền thông hàng năm, xây dựng website chuyển tải thông tin và tăng tính tương tác với SV, GV và những đối tượng quan tâm. Xây dựng đội ngũ cộng tác viên và cựu SV giúp mở rộng quảng bá trong và ngoài nước. HTQT mang tính chất đối ngoại, do đó truyền thông quảng bá đóng vai trò quan trọng. Bên cạnh các sự kiện trực tiếp, các hoạt động trực tuyến ngày càng đóng vai trò quan trọng hơn, đặc biệt trong bối cảnh sau đại dịch Covid đã hoành hành trong gần 2 năm qua đã đẩy các hình thức trực tuyến trong mọi lĩnh vực cuộc sống nói chung và trong đào tạo nói riêng phát triển mạnh. Và các hoạt động trực tuyến này cũng giúp thúc đẩy truyền thông tốt hơn rất nhiều.

3. KẾT LUẬN

Hợp tác quốc tế trong giáo dục là hoạt động tất yếu trong quá trình tồn tại và phát triển của nền giáo dục hiện đại. Hoạt động này mang lại động lực và sức mạnh mềm đối với chính sách đối ngoại của các quốc gia. HTQT ngày nay đang thay đổi cả về lượng và về chất, mang lại những thay đổi căn bản cho các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của các trường đại học. Tuy nhiên, việc đẩy mạnh hợp tác quốc tế cần phải được thực hiện một cách có hệ thống, đặc biệt là trong việc lựa chọn đối tác hợp tác phù hợp với mục tiêu phát triển của từng trường đại học tại Việt Nam.

Hợp tác quốc tế đã trở thành chất xúc tác rất quan trọng trong việc tạo dựng môi trường quốc tế trong một thế giới phẳng ngày nay và vẫn sẽ là xu hướng chủ đạo trong tương lai khi ứng dụng kỹ thuật số ngày mở rộng. Tăng cường hoạt động hợp tác để phát triển phải là những giải pháp đồng bộ bao gồm từ tổ chức bộ máy, cơ chế chính sách cho đến các vấn đề về cơ sở vật chất, tài chính, phát triển nguồn nhân lực cũng như hệ thống truyền thông.

Với những nỗ lực đó, việc đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học Việt Nam sẽ đóng góp rất lớn vào việc nâng cao chất lượng giáo dục, nâng cao năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực tại Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế và phát triển bền vững của đất nước.

Tài liệu tham khảo

[1] Lê Chiến Thắng (2021), *Tăng cường hợp tác quốc tế trong phát triển đại học thời kỳ mới*, Tạp chí Khoa học Kiến trúc - Xây dựng, số 43.

[2] Bùi Thanh Thủy (2022), *Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trên lĩnh vực giáo dục và đào tạo trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 334. Nguồn: http://surl.li/fxlbw

[3] Nguyễn Thị Huyền Trang (2018), *Hợp tác quốc tế giáo dục: Sức mạnh mềm trong quan hệ quốc tế,* Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Thái Nguyên, số 186 (10).

[4] Song Anh (2022), *Hợp tác quốc tế nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam.* Nguồn: https://dangcongsan.vn, ngày 12/9/2022.

[5] Lan Phương (2017), *Bài 1 - Hợp tác quốc tế mang lại lợi ích gì cho giáo dục đại học trong nước?* Nguồn: https://bnews.vn, ngày 27/8/2017.

[6] Phạm Thị Ly (2017), *Thúc đẩy hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học.* Nguồn: https://nhandan.vn, ngày 6/01/2017.

[7] Kế hoạch chiến lược phát triển của Trường Đại học Quốc tế Miền Đông giai đoạn 2021 2025, tầm nhìn 2030. Nguồn: www.eiu.edu.vn

[8] Tầm nhìn, sứ mạng của Trường Đại học Quốc tế Miền Đông. Nguồn: www.edu.edu.vn

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN TRONG HỢP TÁC QUỐC TẾ VỀ LĨNH VỰC GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thái Cường[1]
Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh

Phạm Ngọc Lan Anh
Trường Đại học Cần Thơ

Abstract

The 21st century has witnessed a strong transformation in the 4.0 technology revolution and the internationalization trend associated with all areas of social life. Integrating into this trend requires strengthening investment cooperation and international cooperation in the field of education and training, especially higher education. This is an inevitable objective trend to bring Vietnamese higher education to the next level and access advanced education systems in the world. The article analyzes the theoretical and practical basis for international cooperation in education (1), through the practice of international cooperation activities in higher education institutions (2), from which it proposes to improve international cooperation in the field of higher education in Vietnam (3).

Keywords*: International cooperation, higher education, resource investment, internationalization.*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hội nhập quốc tế về mọi mặt trong đời sống xã hội đã trở thành một xu thế tất yếu, trước thách thức bùng nổ mạnh mẽ của khoa học công nghệ đã và đang tạo ra động lực lớn thúc đẩy cho mỗi quốc gia không ngừng đổi mới phát triển, đặt ra yêu cầu phải hội nhập quốc tế sâu rộng. Cơ sở giáo dục đại học là trung tâm tri thức có vai trò đào tạo nguồn nhân lực bậc cao cho xã hội không thể đứng ngoài tiến trình này. Trong những nhiệm vụ mà cơ sở GDĐH cần thực hiện, hợp tác quốc tế luôn là nhiệm vụ trọng tâm được chú trọng những năm gần đây. Theo đó, đã có nhiều chương trình hợp tác, trao đổi sinh viên, giảng viên và các chương trình liên kết đào tạo mang lại nhiều kết quả tích cực cho cơ sở GDĐH, tuy nhiên, thực trạng vẫn còn một số hạn chế, bài viết này nhóm tác giả phân tích và từ đó đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả cho hoạt động hợp tác quốc tế của các cơ sở GDĐH tại Việt Nam.

II. NỘI DUNG

1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ TRONG VIỆC HỢP TÁC QUỐC TẾ VỀ GIÁO DỤC

Hợp tác quốc tế xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn từ rất lâu đời, thông qua nhiều hoạt động cụ thể. Việc xây dựng cơ sở lý luận trong việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục (1.1) sẽ làm nền tảng cho việc củng cố cơ sở pháp lý trong việc hợp tác quốc tế (1.2) được tiến hành hiệu quả hơn.

[1] Ntcuong@hcmulaw.edu.vn

1.1. Cơ sở lý luận trong việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục

Xu hướng hợp tác quốc tế về giáo dục diễn ra một cách tự nhiên, xuất phát từ quá trình toàn cầu hóa, các quốc gia phải tăng cường giao lưu trao đổi kiến thức, công nghệ thông qua nguồn lực về con người, trong đó, đầu tư vào giáo dục là một mục tiêu quan trọng và cấp thiết. Cụ thể, hàng năm các quốc gia đã dành một khoản ngân sách rất lớn để đầu tư vào giáo dục [1]. Không thể bàn cãi việc đầu tư vào giáo dục mang lại rất nhiều thành tựu cho việc phát triển khoa học và công nghệ để thúc đẩy quốc gia phát triển [2]. Các quốc gia Châu Âu cũng dựa vào nguồn lực giáo dục để phát triển khoa học công nghệ thông qua các cuộc cách mạng về công nghiệp để phát triển đất nước [3]. Các quốc gia đã không ngừng thực hiện các công việc cải cách giáo dục qua nhiều giai đoạn khác nhau từ rất sớm. Các cuộc cải cách giáo dục được trải rộng qua các bậc học từ tiểu học, trung học và những bậc cao hơn [3, tr.4].

Tại Việt Nam, Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam đã ghi nhận giáo dục như một quyền lợi cơ bản của công dân và là quốc sách hàng đầu của quốc gia được Đảng, Nhà nước quan tâm, đầu tư phát triển và nêu rõ muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước, cần chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để phát triển giáo dục và đào tạo, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của thế giới nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế để phát triển đất nước.

Năm 1994, chương trình liên kết đào tạo đầu tiên ở Việt Nam được thiết lập giữa Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Singapore đã tạo tiền đề cho hợp tác quốc tế về giáo dục cho Việt Nam, giúp cho SV có được nhiều trải nghiệm về môi trường quốc tế và giúp các nhà quản lý giáo dục nhìn ra và định hình được tương lai cho giáo dục Việt Nam bước ra thế giới. Sau đó, nhiều chương trình liên kết khác giữa các trường đại học hàng đầu Việt Nam và các nước phát triển như Mỹ, Úc, Anh, Pháp... đã được thiết lập.

Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, trong nhiệm kỳ lần thứ XII của Đảng hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục được đánh giá là đang" tiếp tục được mở rộng". Song, trong thời đại nền khoa học và công nghệ phát triển mạnh mẽ, xu thế quốc tế hóa gắn liền với mọi hoạt động của xã hội. Việc tăng cường hợp tác, hội nhập quốc tế như một xu thế khách quan tất yếu, đòi hỏi các cơ sở đào tạo cần liên kết, hợp tác, tạo môi trường thuận lợi để thế hệ công dân tương lai của đất nước có thể trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng cần thiết để có thể thích nghi và thành công trong môi trường cạnh tranh toàn cầu.

Theo đó, "tích cực hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế" là một trong những quan điểm được chỉ đạo trong Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng góp phần tích cực, chủ động nâng cao hơn nữa những kết quả đã đạt được tiến tới hội nhập quốc tế trong giáo dục ngày càng sâu và rộng. Qua đó, có thể thấy rằng hợp tác quốc tế trong GDĐH đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng tầm nhìn cho SV và thúc đẩy sự phát triển của giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam theo xu hướng toàn cầu hóa.

Thông qua các chương trình trao đổi SV, liên kết đào tạo, hợp tác nghiên cứu khoa học, các cơ sở GDĐH ở Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm từ các đối tác nước ngoài, nâng cao năng lực cạnh tranh của mình trên trường quốc tế. Đồng thời, SV, đội ngũ GV Việt Nam có cơ hội tiếp cận với nền giáo dục tiên tiến, môi trường học tập quốc tế và mở rộng tầm nhìn ra thế giới.

1.2. Cơ sở pháp lý trong việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục

Nhu cầu và xu thế quốc tế hóa của các trường đại học trên phạm vi toàn cầu càng diễn ra mạnh mẽ hơn trong thời đại toàn cầu hóa và quốc tế hóa đang dần trở thành cuộc cạnh tranh toàn cầu của các trường mong muốn phát triển.

Ở Việt Nam, Luật GDĐH năm 2012 quy định tại Điều 43 xác định rõ mục tiêu của hoạt động hợp tác quốc tế trong các cơ sở GDĐH đó là hướng đến nâng cao chất lượng GDĐH theo hướng hiện đại, tiếp cận nền GDĐH tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, tạo điều kiện để cơ sở GDĐH phát triển bền vững, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các hình thức hợp tác quốc tế của cơ sở GDĐH cũng đã được nêu cụ thể như: liên kết đào tạo; thành lập văn phòng đại diện của cơ sở GDĐH nước ngoài tại Việt Nam; hợp tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, tổ chức hội nghị, hội thảo khoa học; tư vấn, tài trợ, đầu tư phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị; bồi dưỡng, trao đổi GV, nghiên cứu viên, cán bộ quản lý và SV; liên kết thư viện, trao đổi tài liệu, ấn phẩm và kết quả hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ. Nhằm tạo điều kiện cho các hoạt động trong khuôn khổ hợp tác quốc tế các chủ thể có thẩm quyền như Quốc hội, Chính phủ cũng đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh cho các vấn đề như xuất nhập cảnh của người nước ngoài [5], [6] các văn bản liên quan đến các hội nghị, hội thảo quốc tế [7], [8] hay các văn bản về nguồn viện trợ, hỗ trợ và vay vốn của nước ngoài [9]. Một số cơ sở đào tạo cũng đã ban hành những quy định hướng dẫn về quản lý các hoạt động hợp tác quốc tế một cách cụ thể trên tinh thần thực hiện đúng các quy định của pháp luật và giữ gìn an ninh quốc gia trong thời kỳ hội nhập.

2. THỰC TIỄN HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM

Các hoạt động hợp tác quốc tế diễn ra khá đa dạng trong môi trường các cơ sở GDĐH từ các góc độ khác nhau: SV, GV thông qua các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài.

2.1. Góc độ hỗ trợ sinh viên

Nâng cao năng lực ngoại ngữ cho sinh viên

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, chuẩn đầu ra ngoại ngữ được xác định theo Khung trình độ quốc gia Việt Nam ban hành từ năm 2016. Trong đó, yêu cầu chuẩn đầu ra cho SV tốt nghiệp đại học là năng lực ngoại ngữ bậc 3/6 theo Khung năng lực ngoại ngữ của Việt Nam, tức là B1 là mức tối thiểu được đa số các cơ sở GDĐH quy định để đạt chuẩn đầu ra ngoại ngữ, các ngoại ngữ hiện nay được áp dụng là tiếng Anh, Trung, Pháp, Nga, Đức, Nhật, Hàn, bài viết tập trung bàn về chuẩn đầu ra ngoại ngữ phổ biến là tiếng Anh.

Thực trạng hiện nay, nhiều cơ sở GDĐH yêu cầu chuẩn đầu ra ở mức cao hơn, thường là các trường quốc tế, các trường có chương trình đào tạo tiên tiến, chất lượng cao hay chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các chứng chỉ được yêu cầu thường là chứng chỉ tiếng Anh quốc tế thông dụng như TOEIC, IELTS, TOEFL.

Qua đó, có thể thấy việc các trường đại học yêu cầu các chuẩn tiếng Anh đầu ra cho SV cao mang lại nhiều lợi ích cho SV vì ngoại ngữ là công cụ hữu hiệu giúp SV có thể tìm hiểu nguồn tài liệu học thuật phong phú ở nước ngoài, cập nhật kiến thức, công

nghệ mới nhằm nâng cao hiểu biết của bản thân, tìm kiếm được nhiều cơ hội học tập, trải nghiệm và nghiên cứu, tự tin tham gia vào thị trường lao động, ứng tuyển được các vị trí có mức lương cao nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng trong toàn xã hội.

Mặc dù, không thể phủ nhận tầm quan trọng của việc SV ra trường có thể sử dụng tiếng Anh thành thạo hay có một chứng chỉ tiếng Anh quốc tế như một điểm sáng trong hồ sơ xin việc. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận SV cảm thấy chuẩn ngoại ngữ tiếng Anh là một rào cản lớn dẫn đến tình trạng nhiều SV chậm tiến độ tốt nghiệp do không đáp ứng được yêu cầu chuẩn đầu ra ngoại ngữ. Một số trường đưa ra giải pháp cho thực trạng này bằng cách đưa ra lộ trình SV phải đạt được chứng chỉ ngoại ngữ mới được học những năm tiếp theo hay quy đổi chứng chỉ ngoại ngữ ra thành tín chỉ của các học phần anh văn cơ bản, và theo đó, SV chỉ cần tích lũy đủ số tín chỉ yêu cầu có thể xét tốt nghiệp mà không cần phải học và thi một bằng cấp tiếng Anh nào.

Ngoài ra, để nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ cho SV các cơ sở đào tạo còn tạo ra sân chơi hữu ích kết nối với các chuyên gia người nước ngoài tạo điều kiện cho SV được trải nghiệm, vui chơi và có cơ hội được thực hành tiếng Anh, một số hoạt động tiêu biểu của các cơ sở GDĐH như ngày hội IELTS Day; American Hangout (điểm hẹn Hoa Kỳ) cũng là nơi để SV có không gian giao lưu văn hóa, tăng cường các kỹ năng ngoại ngữ và trao đổi, tìm kiếm cơ hội du học dưới sự tài trợ của Tổng Lãnh sự quán Hoa Kỳ tại Tp. Hồ Chí Minh tài trợ [10].

Đưa sinh viên đi trao đổi, học tập ngắn hạn ở nước ngoài

Các chương trình trao đổi SV trên cơ sở mối quan hệ hợp tác giữa các cơ sở giáo dục trong nước và cơ sở giáo dục nước ngoài. Có 02 hình thức trao đổi SV là trao đổi văn hóa (cultural exchange) hay trao đổi học thuật (academic exchange). Một số điều kiện cơ bản, tiên quyết là khả năng sử dụng ngoại ngữ thành thạo hay ràng buộc về điểm trung bình lũy tích lũy (GPA) ở mức giỏi để SV được xét đủ điều kiện tham gia chương trình trao đổi. Ngoài ra, SV cần phải đáp ứng một số nguyên tắc mà cơ sở giáo dục của mình đã ký kết với trường đối tác, tôn trọng văn hóa, phong tục tập quán của mỗi nước, và hơn thế là thực hiện đúng pháp luật, thực hiện chế độ báo cáo và chịu sự quản lý theo quy định.

Thông qua hoạt động này, SV cơ hội được trải nghiệm với thế giới, rèn luyện kỹ năng ngoại ngữ, phát triển các kỹ năng mềm cần thiết và kết bạn toàn cầu. Với các chương trình trao đổi, SV được miễn phí học phí từ các trường đối tác, một số cơ sở giáo dục tận dụng nguồn lực của mình cấp bù học bổng cho SV, tiền vé máy bay, đi lại và sinh hoạt phí. Tận dụng tối đa mối quan hệ hợp tác, các cơ sở giáo dục đã đưa SV của mình ra thế giới, cũng như nhận SV vào cơ sở của mình thông qua các chương trình học tập ngắn hạn của SV quốc tế [10], chương trình này góp phần giúp SV quốc tế hiểu rõ hơn xã hội Việt Nam, thêm một góc nhìn để ứng dụng vào thực tiễn khi trở về nước của mình.

2.2. Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên

Chuẩn đầu vào trong tuyển dụng giảng viên

Theo Luật GDĐH năm 2012 quy định về trình độ tối thiểu của chức danh GV giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh GV giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Cơ sở GDĐH ưu tiên tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ làm GV; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển

các ngành đào tạo. Mỗi cơ sở đào tạo có chính sách riêng trong việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Theo đó, một số cơ sở GDĐH thường ưu tiên những người có bằng tiến sĩ ở nước ngoài và được hỗ trợ kinh phí nghiên cứu khoa học theo sản phẩm đầu ra (phát minh, sáng chế, bài báo khoa học đăng tạp chí quốc tế). GV giảng dạy bằng ngoại ngữ được tính hệ số cao hơn giảng dạy bằng tiếng Việt.

Ngoài ra, một số trường trọng điểm yêu cầu trình độ ứng viên cho vị trí GV cao hơn khi xem xét đến các tiêu chuẩn như: tốt nghiệp từ Trường thuộc top 500 Trường đại học tốt nhất thế giới theo xếp hạng của tổ chức QS, có bài báo công bố trên tạp chí quốc tế có uy tín SCI/SCOPUS hay tạp chí được tính điểm tối đa cao nhất theo danh mục Hội đồng giáo sư nhà nước công bố hằng năm [11]. Để đưa ra được những tiêu chuẩn trên đòi hỏi cơ sở GDĐH phải tận dụng nguồn lực tài chính cho việc thực hiện tốt chính sách đãi ngộ để chiêu mộ và khuyến khích đội ngũ nhà khoa học trẻ cống hiến cho GDĐH.

Đẩy mạnh công bố quốc tế ở các lĩnh vực khoa học xã hội

Nhiệm vụ của GV đại học có thể tóm gọn bằng hai hoạt động chính: giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Các cơ sở GDĐH hiện nay có nhiều chính sách thúc đẩy tiến trình nghiên cứu khoa học trong GV. Tuy nhiên, số lượng các công bố quốc tế của các nhóm nghiên cứu trong các trường đại học còn khá khiêm tốn. Trong đó có 37,5% GV chưa có công bố quốc tế ISI/Scopus. Số các GV có công bố quốc tế ISI/Scopus trên 5 bài chỉ có 34,2%. Con số này nói lên mức độ hội nhập với trình độ quốc tế của các nhà khoa học Việt Nam. Theo kết quả khảo sát của nhóm thực hiện đề tài với 216 GV với thành phần trong đó TS: 42,1%, TSKH: 2,3%, PGS: 9,7% và GS: 4,6% ở 40 trường đại học, viện nghiên cứu trên địa bàn cả nước, với tỷ lệ 69% là nam, kết quả cho thấy có 58,8% (127/216) khẳng định đang tham gia các nhóm nghiên cứu [12].

Mặc khác, có thể nói khoa học xã hội và nhân văn được coi là lĩnh vực quan trọng trong việc góp phần phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia, nhưng theo thống kê của Web of Science (cơ sở dữ liệu khoa học cung cấp thông tin về danh mục tạp chí uy tín thế giới), thì giai đoạn 2011-2016, Việt Nam có tổng số hơn 15 nghìn công bố thuộc danh mục Viện Thông tin Khoa học (ISI); tỷ lệ tăng trưởng trung bình đạt 17% mỗi năm. Khoảng thời gian này, công bố quốc tế của Việt Nam tăng gần ba lần, từ 1.461 (2011) lên 3.814 (2016). Tuy nhiên, con số này vẫn còn thấp xa so với nhiều quốc gia trong khu vực (bằng khoảng 40% Thái Lan và ¼ Singapore, tính trong năm 2016). Mức độ hội nhập quốc tế và công bố quốc tế của ngành còn khoảng cách khá xa so với mức độ hội nhập chung của đất nước. Điều đáng lưu ý là, số lượng công trình công bố quốc tế trong một vài năm gần đây tăng khá rõ, nhưng công bố quốc tế trong lĩnh vực KHXH & NV thấp hơn khá nhiều so với lĩnh vực khoa học tự nhiên [13].

Nguyên nhân chủ yếu của những tồn tại hạn chế trên, xuất phát từ đội ngũ GV chưa thật sự ý thức được việc gắn kết, liên hệ giữa công tác giảng dạy, đào tạo và nghiên cứu khoa học; vấn đề cơ sở vật chất chưa đáp ứng đủ điều kiện để nghiên cứu khoa học, thiếu người dẫn dắt nghiên cứu, và kết quả khảo sát mới cho thấy trong số các cán bộ được hỏi mới có 75% các nhóm nghiên cứu là do các GS, PGS dẫn dắt. Bên cạnh đó, kết quả khảo sát đánh cho thấy 96% cho rằng vai trò dẫn dắt của người trưởng nhóm rất quan trọng, 97,6% cho rằng bên cạnh người trưởng nhóm, chất lượng các thành viên tham gia nghiên cứu cũng đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và phát triển; các cơ sở GDĐH chưa

có những chính sách cụ thể và đủ mạnh để tạo động lực và thúc đẩy hình thành, phát triển các dự án nghiên cứu chất lượng mang tầm vóc quốc tế.

Nâng cao năng lực cho đội ngũ GV để giảng dạy các chương trình tiên tiến, chất lượng cao

Để bắt kịp xu thế quốc tế hóa trong mọi hoạt động giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học. Trong những năm vừa qua, các cơ sở GDĐH không ngừng quan tâm đến việc nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh cho đội ngũ GV. Tiếng Anh được xem là công cụ đắc giá hỗ trợ cho việc hội nhập quốc tế thông qua khả năng giao tiếp trong công việc, tham dự các diễn đàn quốc tế, nghiên cứu và công bố quốc tế đều sử dụng tiếng Anh là ngôn ngữ phổ biến.

Một số cơ sở GDĐH đã có những chính sách thúc đẩy đáng được nhân rộng như: xây dựng chính sách hỗ trợ học tiếng Anh, tạo ra sân chơi cho cán bộ GV qua câu lạc bộ tiếng Anh, các buổi sinh hoạt chuyên đề hay mời các chuyên gia quốc tế đến để chia sẻ kinh nghiệm, hay, dành một khoản từ kinh phí tiết kiệm từ hoạt động phong trào trong nhiệm kỳ, sử dụng nguồn lực tài chính để tài trợ cho các hoạt động nhằm nâng cao khả năng sử dụng tiếng Anh cho cán bộ GV tại cơ sở đào tạo. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục đào tạo nên khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ GV thi các chứng chỉ quốc tế như TOEIC hoặc IELTS, Cambridge ESOL, TOEFL do các đơn vị khảo thí quốc tế tổ chức nhằm giúp đội ngũ cán bộ GV liên tục cập nhật kiến thức và đủ chuẩn để giảng dạy các chương trình sử dụng hoàn toàn bằng ngoại ngữ một cách thuận lợi.

2.3. Các chương trình đào tạo liên kết với nước ngoài

Những năm gần đây, các hoạt động hội nhập quốc tế đang diễn ra sôi động, xu hướng hợp tác và liên kết quốc tế cũng ngày càng trở nên phát triển. Theo đó, hiện nay xuất hiện nhiều chương trình hợp tác đào tạo liên kết giữa các cơ sở giáo dục đào tại Việt Nam với cơ sở giáo dục ở nước ngoài với nhiều phương thức đa dạng tạo nhiều thuận lợi cho người học có thể lựa chọn theo nhu cầu và hoàn cảnh của mình, thông qua liên kết đào tạo tại chỗ và liên kết đào tạo ở nước ngoài.

Theo đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng đã có quy định về liên kết đào tạo với nước ngoài trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ được áp dụng cả hai hình thức: trực tuyến và trực tiếp kết hợp trực tuyến. Liên kết đào tạo trực tuyến (online) được hiểu là việc hợp tác giữa các cơ sở GDĐH nước ngoài và cơ sở GDĐH Việt Nam nhằm mang lại chương trình đào tạo thông qua môi trường mạng và sử dụng công nghệ thông tin và các truyền thông đa phương tiện để cấp văn bằng GDĐH cho người học. Hình thức liên kết đào tạo trực tuyến là hình thức đào tạo khi thực hiện chương trình liên kết đào tạo có thời lượng giảng dạy theo phương thức trực tuyến từ 50% trở lên trong tổng thời lượng giảng dạy của chương trình. Hình thức liên kết đào tạo trực tiếp kết hợp trực tuyến (blended) là hình thức đào tạo khi thực hiện chương trình liên kết đào tạo có thời lượng giảng dạy theo phương thức trực tuyến dưới 50% tổng thời lượng giảng dạy của chương trình [14]. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện cả nước có hơn 300 chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài đang hoạt động tại Việt Nam, trong đó có một số chương trình đã hết hạn và chưa có quyết định gia hạn cũng như có một số chương trình mới mở ra có sự dịch chuyển dần sang lĩnh vực khoa học công nghệ. Cụ thể, xét tỷ trọng các chương trình đào tạo liên kết nước ngoài hiện nay, hơn 60% tập trung ở khối ngành kinh tế, quản lý. 25% là các chương trình liên quan khoa học công nghệ và 10% là chương trình của các khối ngành khác.

Đặt trong thời đại đề cao hội nhập và quốc tế hóa giáo dục, nhiều cơ sở GDĐH tại Việt Nam đã và đang thực hiện các chương trình liên kết đào tạo với các cơ sở GDĐH có danh tiếng và uy tín trên toàn thế giới. Với những hình thức tuyển sinh hấp dẫn, thu hút và là một trong những ưu thế cạnh tranh lớn so với các cơ sở GDĐH khác. Theo đó, để cơ sở GDĐH có thể thực hiện chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài phải đáp ứng được một số điều kiện cơ bản như: các ngành, nghề được liên kết đào tạo phải thuộc cái lĩnh vực theo quy định của nước ngoài và ngành, nghề của Việt Nam, trừ các ngành, nghề thuộc lĩnh vực chính trị, an ninh, quốc phòng, tôn giáo; cơ sở thực hiện liên kết đào tạo đảm bảo cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo; các chương trình đào tạo không có chứa đựng nội dung gây phương hại đến quốc phòng, an ninh, tôn giáo và thuần phong mỹ tục của Việt Nam; có đội ngũ GV đạt các tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của chương trình đào tạo; đòi hỏi các cơ sở giáo dục nước ngoài phải có giấy chứng nhận kiểm định chất lượng giáo dục do cơ quan kiểm định nước ngoài cấp hoặc được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền công nhận đạt kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp [15]. Tuy nhiên, hiện nay vẫn có tình trạng các cơ sở giáo dục ngang nhiên tuyển sinh các chương trình liên kết. Mặc dù, cơ sở giáo dục bị thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động, chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài bị đình chỉ tuyển sinh hoặc bị chấm dứt hoạt động do không duy trì điều kiện quy định gây ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi chính đáng của người học.

3. ĐỀ XUẤT

Việc hợp tác quốc tế trong các cơ sở GDĐH bao hàm nhiều nội dung từ phía cấp độ Bộ GD&ĐT, nhà trường, SV và GV đòi hỏi phải có những giải pháp cụ thể góp phần nâng cao hợp tác quốc tế sâu và rộng bằng những đề xuất dưới đây:

Thứ nhất, xem xét lại cơ cấu về lĩnh vực hợp tác quốc tế đang tập trung vào một số nhóm ngành dẫn đến sự không đồng đều, xem xét lại cơ cấu để cân bằng những lĩnh vực để cho việc hợp tác quốc tế không bị lệch vào một số nhóm ngành dẫn đến sự mất cân bằng trong cơ cấu.

Thứ hai, tận dụng nguồn lực tự chủ tài chính cho các học bổng khuyến khích học tập cho SV, học bổng trao đổi văn hóa, trao đổi học thuật. Các cơ sở GDĐH cần có những biện pháp hỗ trợ như xây dựng hồ sơ, viết thư giới thiệu từ GV, tìm trường phù hợp với chuyên ngành của SV. Cụ thể là các cơ sở GDĐH không đơn giản chỉ gửi thông tin mà nên đôn đốc, giám sát.

Thứ ba, cần nâng cao chế độ đãi ngộ trong nghiên cứu xuất bản ấn phẩm quốc tế (những sách, bài báo quốc tế trên các tạp chí uy tín) thông qua nhiều kênh khác nhau, chiêu mộ các cá nhân có năng lực và tạo môi trường nghiên cứu khoa học thuận lợi.

Thứ tư, tăng cường trao đổi GV và SV ngắn hạn giữa các trường theo dạng "study tour, visiting professor".

Thứ năm, đẩy mạnh xây dựng các chương trình song bằng như một hình thức "du học tại chỗ".

Thứ sáu, xây dựng chương trình đào tạo sử dụng tiêu chuẩn quốc tế (đề cương môn học, cách thức kiểm tra đánh giá theo chuẩn quốc tế).

Thứ bảy, tăng cường tổ chức hội thảo quốc tế tại Việt Nam bằng các hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến.

Thứ tám, đưa mục tiêu xây dựng thành Trường đại học có tiêu chuẩn quốc tế là một trong những sứ mệnh của nhà trường, cụ thể, đưa vào các chủ trương của Hội đồng Trường để thực hiện.

Thứ chín, Bộ GD&ĐT cần đưa ra những cơ chế mở trong việc gia hạn giấy phép cho các cơ sở giáo dục có chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài một cách dễ dàng hơn.

Thứ mười, cần có một sự phối hợp liên ngành giữa các Bộ, hợp tác liên trường để có thể tận dụng những nguồn lực chung trong việc phát triển hợp tác đào tạo quốc tế.

III. KẾT LUẬN

Việc nghiên cứu "cơ sở lý luận và thực tiễn trong hợp tác quốc tế về lĩnh vực giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay" là thật sự cần thiết dựa vào những phân tích trong bài việc. Qua đó, bài viết đã nêu ra thực trạng những hạn chế, khó khăn nhằm đề xuất những giải pháp hành động ngắn hạn và dài hạn cho hoạt động hợp tác quốc tế để cập nhật những xu thế, tri thức mới của thế giới trong quá trình đào tạo của các cơ sở GDĐH, nhằm đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Thị Thúy (2022) *Hiệu quả chi thường xuyên ngân sách nhà nước cho lĩnh vực giáo dục ở Việt Nam*, Cổng thông tin điện tử Viện chiến lược và chính sách tài chính.

[2] Shinjo Okuda and Yukihiko Hishimura (1983) *The Development of Secondary Education in Japan after World War II,* Higher Education.

[3] Christelle Garrouste (2010) *100 Years of Educational Reforms in Europe,* Publications Office of the European Union.

[4] Quốc hội (2012), *Luật GDĐH năm 2012.*

[5] Quốc hội (2014), *Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam, số 47/2014/QH13 ngày 16/6/2014 và Luật số 51/2019/QH14 ngày 25/11/2019 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật số 47/2014/QH13 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

[6] Chính phủ (2020), *Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 Quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.*

[7] Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 06/2020/QĐ-TTg ngày 21/02/2020 về việc tổ chức và quản lý hội nghị, hội thảo quốc tế tại Việt Nam; Công văn số 825/BNG-CNV ngày 10/3/2020 của Bộ Ngoại giao đính chính Quyết định 06/2020/QĐ-TTg.*

[8] Chính phủ (2014), *Nghị định số 113/2014/NĐ-CP ngày 26/11/2014 về quản lý hợp tác quốc tế về pháp luật.*

[9] Chính phủ (2020), *Nghị định số 56/2020/NĐ-CP ngày 25/5/2020 về việc Quản lý và sử dụng vốn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) và vốn vay ưu đãi của nhà tài trợ nước ngoài; Nghị định 80/2020/NĐ-CP ngày 8/7/2020 về Quản lý và sử dụng viện trợ không hoàn lại không thuộc hỗ trợ phát triển chính thức của các cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài dành cho Việt Nam.*

[10] *Phòng hợp tác quốc tế Trường Đại học Cần Thơ, Sự kiện IELTS Day (2018), https://dir.ctu.edu.vn/tin-tuc-an/73-su-kien-ielts-day-tai-truong-dai-hoc-can-tho*; Celebration of the first anniversary of American Hangout (2019) *https://en.ctu.edu.vn/news-t/celebration-of-the-first-anniversary-of-american-hangout.html*; Đoàn sinh viên Ấn Độ học tập ngắn hạn tại Trường Đại học Cần Thơ (2023) *https://www.ctu.edu.vn/tin-tuc-su-kien-t/doan-sinh-vien-an-do-hoc-tap-ngan-han-tai-truong-dhoccantho.html?fbclid=IwAR0TWgPMIBHwJOE9n-jOUHJGoRV661wyL9li5EIREPYiRvVku5Auww_p1og.*

[11] Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, *Tuyển dụng nhân sự UEH – Giảng viên (Lecturer),https://tuyendung.ueh.edu.vn/DotTuyenDung/ViTriTuyenDung/10108?fbclid=IwAR2EqFsEVboEMAahqBS_Ts1J5qR47jDT1jQLCE96S4rJRI2f4lMw80HXjJo.*

[12] Bộ giáo dục và đào tạo (2019), *37.5% giảng viên chưa có công bố quốc tế ISI/Scopus*, Chương trình khoa học và công nghệ cấp quốc gia về khoa học giáo dục.

[13] Nguyễn Quang Thuấn (2019), *Công bố quốc tế trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn ở Việt Nam hiện nay,* Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, số 5.

[14] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 38/2020/TT-BGDĐT ngày 6/10/2020 quy định về liên kết đào tạo với nước ngoài trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ theo hình thức trực tuyến và hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến.*

[15] Chính phủ (2022), *Nghị định số 24/2022/NĐ-CP ngày 6/4/2022 về sửa đổi, bổ sung các nghị định quy định về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.*

XÂY DỰNG KHÔNG GIAN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ASEAN: NGUỒN LỰC HỢP TÁC KHU VỰC CHO PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Phạm Đỗ Nhật Tiến[1]
Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam

Abstract

At the Policy Dialogue organized by the Vietnam Ministry of Education and Training in collaboration with SHARE, and the ASEAN Secretariat, UNESCO, SEAMEO RIHED, AUN from July 27 to 29, 2022, the Roadmap on the ASEAN Higher Education Space 2025 was officially launched. That creates a regional cooperation resource to promote Vietnam higher education in improving quality, narrowing the quality gap with more developed higher education systems in the ASEAN region. In this article, the quality gap is identified through the development gap in the quality assurance (QA) system, the national qualification framework (NQF) and the credit system among ASEAN member countries. Accordingly, the article comes to the conclusion that in order for Vietnam higher education to catch up, and even be present in the group of the best higher education systems in the ASEAN region, in the next few years it is necessary to exploit regional cooperation resources to: 1) Operate the Higher Education Management Information System to create an image of a transparent higher education system, a prerequisite for Vietnam higher education to reach advanced higher education in the region on the way to quality improvement; 2) Develop a National Quality Assurance Framework comparable to, and compatible with the ASEAN Quality Assurance Framework; 3) Implement the Vietnam Qualifications Framework and successfully reference it to the ASEAN Qualifications Reference Framework.

Keywords*: Regional cooperation resources; Vietnam higher education; ASEAN higher education space; quality assurance framework; national qualifications framework; credit transfer system.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Do tác động lan tỏa của việc xây dựng không gian giáo dục đại học (GDĐH) Châu Âu theo tiến trình Bologna, cách đây 14 năm SEAMEO (Tổ chức các bộ trưởng giáo dục Đông Nam Á) đã có sáng kiến về việc xây dựng một khuôn khổ nhằm hài hoà hóa và hội nhập GDĐH trong khu vực để tiến tới một không gian GDĐH chung của ASEAN vào năm 2015 (Supachai, 2009).

Tuy nhiên, đến năm 2015, cái đích về một không gian GDĐH ASEAN vẫn còn xa. Vì thế, trong khuôn khổ hợp tác giữa Liên minh Châu Âu EU và ASEAN, một chương trình mang tên "Hỗ trợ GDĐH khu vực ASEAN" (viết tắt là SHARE) đã được triển khai để thúc đẩy tiến trình xây dựng không gian GDĐH ASEAN, thông qua việc chia sẻ và vận dụng tri thức cùng kinh nghiệm từ tiến trình xây dựng không gian GDĐH Châu Âu.

Với những bước tiến đã đạt được trong thời gian qua, cùng với sự hỗ trợ tích cực của chương trình SHARE, mới đây, tại Đối thoại Chính sách tại Hà Nội do Bộ GD&ĐT phối hợp với SHARE và Ban Thư ký ASEAN, UNESCO, SEAMEO RIHED, AUN tổ chức từ ngày 27 đến 29/7/2022, Lộ trình Không gian GDĐH ASEAN 2025 đã được công

[1] Phamdntien26@gmail.com

bố với tầm nhìn về: "Một không gian GDĐH ASEAN bền vững và tự cường tạo điều kiện cho việc hài hòa hóa và quốc tế hóa cao hơn của GDĐH ASEAN, đặc biệt trong việc tăng cường kết nối giữa con người với con người và hỗ trợ xây dựng cộng đồng ASEAN".

Một bối cảnh mới trong sự phát triển của GDĐH đã mở ra với những cơ hội mới và thách thức mới, đặc biệt trong việc nâng cao chất lượng GDĐH. Bài viết này muốn nhận dạng những vấn đề đặt ra, cùng giải pháp tương ứng, trong việc nâng cao chất lượng GDĐH Việt Nam nhìn từ góc độ khai thác nguồn lực hợp tác khu vực trong bối cảnh xây dựng và hình thành không gian GDĐH ASEAN.

2. HẠ TẦNG CẦN THIẾT CHO KHÔNG GIAN GDĐH ASEAN

Hiện vẫn chưa có một định nghĩa rõ ràng về không gian GDĐH ASEAN. Tuy nhiên, theo cách hiểu chung về một không gian GDĐH khu vực, như không gian GDĐH Châu Âu, thì một không gian GDĐH khu vực là một không gian GDĐH vừa tôn trọng tính đa dạng của các hệ thống GDĐH trong khu vực, vừa phát triển trên cơ sở một hạ tầng thống nhất gồm các chương trình giáo dục so sánh được, hệ thống chuyển đổi tín chỉ, các trình độ đào tạo thống nhất, hệ thống bảo đảm và kiểm định chất lượng, sự công nhận văn bằng.

Trong 10 năm trở lại đây, trong bối cảnh các nước ASEAN đẩy mạnh hội nhập khu vực để hướng tới một ASEAN 2020 với tư cách là một khu vực kinh tế ASEAN thịnh vượng, bền vững và cạnh tranh cao thì việc xây dựng một hạ tầng thống nhất trong GDĐH ASEAN đã có những bước tiến đáng kể.

Thứ nhất là việc thúc đẩy tiến trình hài hòa hóa trong hệ thống BĐCL của khu vực. Năm 2013, Khung BĐCL ASEAN (AQAF) đã được thông qua, tạo lập nền tảng nhận thức chung về BĐCL giữa các nước ASEAN. Khung này, giống như Khung BĐCL ESG của Liên minh Châu Âu, thiết lập các nguyên tắc chung nhất về bảo đảm chất lượng bên trong (BĐCLBT), bảo đảm chất lượng bên ngoài (BĐCLBN), tổ chức BĐCL và Khung trình độ quốc gia (KTĐQG). Bên cạnh đó, các chỉ dẫn cụ thể và hướng dẫn thực hiện, cùng các khóa đào tạo, tập huấn của Mạng lưới BĐCL AUN-QA về một loạt vấn đề liên quan đến BĐCLBT, KĐCL cấp trường, KĐCL cấp chương trình đã góp phần từng bước thúc đẩy sự hội tụ của các hệ thống BĐCL trong khu vực, hướng đến sự hài hòa hóa.

Thứ hai là việc thúc đẩy tiến trình công nhận lẫn nhau các KTĐQG trong khu vực. Tiến trình này được thực hiện thông qua Khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF) được chính thức thông qua năm 2014 bởi các bộ trưởng kinh tế ASEAN, các bộ trưởng giáo dục ASEAN, các bộ trưởng lao động ASEAN. Đó là một công cụ chính sách, đóng vai trò khung tham chiếu để các KTĐQG trong các nước thành viên ASEAN hiểu được nhau, so sánh được với nhau và trên cơ sở đó công nhận lẫn nhau.

Thứ ba là việc thúc đẩy tiến trình lưu chuyển sinh viên giữa các nước trong khu vực ASEAN. Tiến trình này được thực hiện thông qua Hệ thống trao đổi tín chỉ ASEAN (ACTS) do Mạng lưới các đại học ASEAN (AUN) xây dựng từ năm 2011, tạo điều kiện cho việc lưu chuyển sinh viên giữa các đại học thành viên AUN[2]. Bên cạnh hệ thống ACTS, kể từ năm 2016, với sự hỗ trợ của SHARE, đã hình thành tiếp Hệ thống trao đổi tín chỉ ASEAN-EU (AECTS) với mục đích đảm bảo rằng chương trình học tập ở nước

[2] Hiện, ở Việt Nam, chỉ có sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia Tp Hồ Chí Minh và Trường Đại học Cần Thơ thuộc diện được tham gia chương trình trao đổi sinh viên ACTS.

ngoài sẽ được công nhận hoàn toàn tại nhà - tức là tất cả các tín chỉ tích lũy được tại cơ sở GDĐH nhận sinh viên sẽ được công nhận tại cơ sở GDĐH gửi sinh viên.

Như vậy, các nước ASEAN đến với tiến trình hài hòa hóa GDĐH theo một tiếp cận dựa nhiều vào học hỏi kinh nghiệm từ các nước phát triển, đặc biệt là tham khảo cách tiếp cận bài bản của Liên minh Châu Âu trong xây dựng không gian GDĐH Châu Âu. Tuy nhiên, trong khi Liên minh Châu Âu có tuyên bố chính thức về chính sách và lộ trình xây dựng không gian GDĐH Châu Âu thì ASEAN vẫn chưa có được điều đó. Đề xuất về một không gian GDĐH ASEAN thông qua tiến trình hài hòa hóa đã được các Bộ trưởng giáo dục ASEAN hoan nghênh từ năm 2008 nhưng đến nay vẫn thiếu vắng một tuyên bố chính sách ở cấp ASEAN về vấn đề này[3]. Trước khi có Lộ trình không gian GDĐH ASEAN 2025, các nước ASEAN mới chỉ có những đề xuất, khuyến nghị, công cụ về hài hòa hóa GDĐH chủ yếu theo một tiếp cận từ dưới lên do các tổ chức trung gian như AQAN, AUN-QA công bố. Vì lẽ đó mà trong từng chiều đo của tiến trình hài hòa hóa nêu trên vẫn đang có những bất cập sau đây:

Về Khung BĐCL ASEAN (AQAF), mặc dù Khung này được ban hành từ năm 2013, nhưng đến nay chưa có bất kỳ tuyên bố chính sách nào ở cấp độ ASEAN về sự cần thiết và vai trò của Khung BĐCL ASEAN. Mới đây, việc hướng dẫn thực hiện khung này đã được cụ thể hóa trong một tài liệu (AQAN, 2021), nhưng vẫn dừng lại ở một văn bản trung gian nên tác động của Khung BĐCL ASEAN đến việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống BĐCL của các quốc gia thành viên còn khá hạn chế.

Về Khung Tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF), theo dự kiến ban đầu thì đến năm 2018 việc kết nối giữa KTĐQG với AQRF được hoàn tất đối với tất cả các nước thành viên ASEAN. Tuy nhiên, đây là một công việc phức tạp với nhiều tiêu chí phải thực hiện, trong đó có yêu cầu về hệ thống BĐCL quốc gia. Vì thế đến nay mới có bốn nước là Malaysia, Philippines, Indonesia và Thái Lan thành công trong việc đối sánh KTĐQG với Khung AQRF.

Về Hệ thống tín chỉ ACTS và AECTS, việc lưu chuyển sinh viên thông qua các hệ thống này hiện còn khá hạn chế. Đối với hệ thống ACTS, hiện mới chỉ thực hiện lưu chuyển sinh viên giữa 30 cơ sở GDĐH thành viên AUN, cộng thêm 2 đại học của Trung Quốc và 4 đại học của Nhật. Còn đối với hệ thống AECTS, việc lưu chuyển sinh viên hiện mới được thực hiện thí điểm giữa 32 cơ sở GDĐH tham gia chương trình SHARE, trong đó có 4 cơ sở GDĐH Việt Nam là Đại học quốc gia Hà Nội, Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Huế. Nhìn chung các trường tham gia hệ thống tín chỉ ACTS cũng như AECTS đều là các trường thuộc top đầu trong các nước thành viên ASEAN; vì vậy mặc dù hệ thống trao đổi tín chỉ được thiết kế cho việc lưu chuyển sinh viên giữa mọi cơ sở GDĐH trong ASEAN, nhưng trên thực tế hệ thống này vẫn bị hạn chế trong phạm vi của một hệ thống mang tính tinh hoa.

3. CHẤT LƯỢNG GDĐH VIỆT NAM TRONG QUAN HỆ SO SÁNH VỚI CÁC NƯỚC TRONG KHU VỰC

Đánh giá so sánh chất lượng GDĐH với các nước trong khu vực thì Báo cáo giáo dục Việt Nam 2011-2020 chỉ ra rằng Việt Nam đang tụt hậu so với các nước trong khu

[3] Lộ trình Không gian GDĐH ASEAN 2025 công bố ngày 29/7/2022 vừa qua mới chỉ là bước chuẩn bị để tiến tới một Tuyên bố ASEAN về không gian GDĐH ASEAN.

vực (Viện KHGD Việt Nam, 2021). Nghiên cứu của World Bank (2020) còn chỉ ra rằng cả quy mô và chất lượng của GDĐH Việt Nam không chỉ thua kém các nước trong khu vực mà còn thụt lùi so với những bước tiến ấn tượng của giáo dục phổ thông Việt Nam.

Nhìn từ góc độ các yếu tố mang tính hạ tầng chất lượng để hướng tới một không gian GDĐH ASEAN thì sự yếu kém về chất lượng GDĐH của Việt Nam thể hiện cụ thể như sau:

3.1. Về BĐCL: Trên cơ sở nghiên cứu hiện trạng BĐCL GDĐH trong khu vực ASEAN, báo cáo SHARE (2019) chỉ ra rằng hệ thống BĐCL của Việt Nam mới chỉ vào loại đang phát triển trong bảng phân loại sau đây:

- Các nước có hệ thống BĐCL vững chắc: Brunei, Indonesia, Malaysia, Thái Lan, Philippines, Singapore;

- Các nước có hệ thống BĐCL đang phát triển: Campuchia, Lào, Việt Nam;

- Nước có hệ thống BĐCL mới bắt đầu: Myanmar.

3.2. Về KTĐQG: Trên cơ sở nghiên cứu hiện trạng KTĐQG trong khu vực ASEAN, nếu phân loại mức độ phát triển theo 8 bậc với bậc 1 thấp nhất (ứng với mức độ không có ý định gì về KTĐQG) và bậc 8 cao nhất (ứng với mức độ KTĐQG đã qua giai đoạn triển khai thực hiện và bước vào giai đoạn rà soát, hoàn thiện) thì Bateman & Dyson (2018) chỉ ra sự chênh lệch về mức độ phát triển của các KTĐQG trong khu vực như sau (Bảng 1):

Bảng 1: Mức độ phát triển của các KTĐQG trong khu vực ASEAN

Nước	Mức độ phát triển	Bậc
Malaysia	Chính thức có từ năm 2007, đã triển khai đầy đủ và đang ở giai đoạn rà soát, hoàn thiện	8
Singapore	Chính thức có từ năm 2003, tập trung vào hệ thống trình độ kỹ năng của nguồn nhân lực	7
Indonesia	Chính thức có từ năm 2012, đang thực hiện	6
Brunei	Chính thức có từ năm 2013, đang thực hiện	6
Căмpuchia	Chính thức có từ năm 2012, đang ở những giai đoạn đầu của việc tổ chức thực hiện	5
Philippines	Chính thức có từ năm 2012, đang ở những giai đoạn đầu của việc tổ chức thực hiện	5
Thái Lan	Chính thức có từ năm 2014, đang bước vào việc tổ chức thực hiện	4
Việt Nam	Chính thức có từ năm 2016, đang bước vào việc tổ chức thực hiện	4
Myanmar	Đã đạt được thỏa thuận ban đầu nhưng chưa chính thức có KTĐQG	4
Lào	Đã lên kế hoạch	3

3.3. Về hệ thống tín chỉ: Nghiên cứu của Herard và cộng sự (2016) chỉ ra rằng các hệ thống tín chỉ của các nước thành viên ASEAN cũng ở những giai đoạn phát triển khác nhau gắn liền với trình độ phát triển của hệ thống BĐCL và KTĐQG. Hệ thống tín chỉ ở Thái Lan, Philippines và Brunei đã được sử dụng; ở Malaysia thì đang được đẩy mạnh hài hòa hóa trong phạm vi quốc gia; còn ở Lào, Campuchia và Việt Nam thì mới bắt đầu được áp dụng. Điều đó kéo theo hoạt động cũng ở mức độ khác nhau trong các chương trình trao đổi sinh viên theo hệ thống tín chỉ ACTS và AECTS. “Các quốc gia có mức độ

hoạt động thấp nhất trong chương trình là các quốc gia CLMV; tuy nhiên, Myanmar mới bắt đầu mở cửa GDĐH, còn Việt Nam thì ngày càng năng động hơn" (Sdd, tr. 13). Việc trao đổi và công nhận tín chỉ để bảo đảm sự liên thông ngay giữa các cơ sở GDĐH Việt Nam hiện nay cũng là một vấn đề nhiều thách thức. Lý do là ở chỗ các tín chỉ phải bảo đảm chuẩn đầu ra phù hợp với KTĐQG; tuy nhiên, đến nay KTĐQG Việt Nam vẫn chưa được hoàn thiện để có thể tổ chức thực hiện, vì vậy không có cơ sở để bảo đảm niềm tin về chất lượng của các tín chỉ.

Như vậy, nếu về phương diện kinh tế, Việt Nam thường được xếp vào nhóm CLMV, bao gồm 4 nước thu nhập trung bình thấp trong khu vực là Việt Nam, Lào, Campuchia và Myanmar thì về phương diện phát triển GDĐH nói chung, chất lượng GDĐH nói riêng, Việt Nam cũng thuộc 4 nước CLMV về trình độ phát triển thấp hơn so với 6 nước còn lại là Singapore, Brunei, Malaysia, Thái Lan, Indonesia và Philippines. Mặc dù tiến trình hài hòa hóa GDĐH trong những năm qua đã có tác động thúc đẩy để Việt Nam nỗ lực phát triển các công cụ quản lý chất lượng (bao gồm hệ thống BĐCL, KTĐQG, hệ thống tín chỉ) để rút ngắn khoảng cách về chất lượng GDĐH với các nước đi trước trong khu vực, nhưng với một tiếp cận chủ yếu từ dưới lên, phụ thuộc rất nhiều vào hành động chủ quan của các cơ sở GDĐH, nên bài toán đuổi kịp về chất lượng của GDĐH nước ta vẫn chưa có lời giải như mong muốn.

4. XÂY DỰNG KHÔNG GIAN GDĐH ASEAN: NGUỒN LỰC HỢP TÁC KHU VỰC

Theo Lộ trình Không gian GDĐH ASEAN 2025 thì, trong Kế hoạch hành động 2022-2023, một trong những kết quả phải đạt được là ban hành *Tuyên bố ASEAN về Không gian GDĐH ASEAN,* thể hiện sự đồng thuận và cam kết cấp cao trong hợp tác khu vực để tiến tới một không gian GDĐH chung. Đó là điều kiện tiên quyết để bảo đảm trong tiến trình xây dựng không gian GDĐH ASEAN có sự kết hợp đồng bộ và hiệu quả giữa hai tiếp cận từ trên xuống và từ dưới lên. Như vậy, trong từng quốc gia ASEAN, vấn đề không còn là "nên hay không" mà là "phải làm gì" để, ở cả cấp hệ thống và cấp trường, GDĐH quốc gia hội nhập với GDĐH khu vực. Các bước sau đây phải được thực hiện (Wang, 2022):

Trước hết là *sự minh bạch*, tức là từng nước phải cung cấp thông tin để bảo đảm có sự hiểu biết chính thống, tin cậy và cập nhật về hệ thống GDĐH trong phạm vi quốc gia và khu vực.

Tiếp theo là *sự so sánh được*, tức là các nước trong khu vực phải chuyển từ sự hiểu biết lẫn nhau sang sự công nhận lẫn nhau thông qua những thỏa thuận song phương hoặc đa phương về tương đương văn bằng.

Tiếp nữa là *sự tương thích*, tức là các nước phải có bước tiếp theo là rà soát ở cấp hệ thống và phối hợp hành động để giảm bớt những khác biệt và đảm bảo rằng các hệ thống GDĐH quốc gia khác nhau đang vận động theo cùng một hướng.

Cuối cùng mới là *sự hài hòa hóa*, tức là sự thống nhất trong đa dạng của các hệ thống GDĐH trên cơ sở một hạ tầng chung về các công cụ quản lý chất lượng GDĐH.

Những bước đi như vậy rõ ràng mở ra cơ hội đặc biệt quan trọng về nguồn lực hợp tác khu vực cho việc nâng cao chất lượng GDĐH Việt Nam. Đó là nguồn lực được tạo bởi một môi trường hợp tác được khuyến khích cả từ trên xuống và từ dưới lên; bởi một

môi trường cạnh tranh ở cả trong nước và khu vực buộc các cơ sở GDĐH phải đổi mới, sáng tạo; và bởi một môi trường chính sách quốc gia tích cực, thiết thực với những mục tiêu và giải pháp cụ thể để rút ngắn các khoảng cách, đẩy nhanh và mở rộng các thỏa thuận công nhận lẫn nhau.

Tuy nhiên, việc khai thác nguồn lực đó đối diện với những thách thức không nhỏ. Trước hết là thách thức về sự thiếu niềm tin trong hợp tác và hội nhập khi môi trường thông tin về GDĐH Việt Nam còn thiếu tin cậy, không đầy đủ, do đó chưa đảm bảo yêu cầu về tính minh bạch. Thứ hai là thách thức về một môi trường chính sách GDĐH Việt Nam còn thiếu nhất quán, kém hiệu lực do hệ thống GDĐH nước ta chịu quá nhiều đầu mối quản lý, còn sự phối hợp giữa các bộ ngành lại hình thức, kém hiệu quả. Thứ ba là thách thức tài chính khi mà một mặt, tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho GDĐH Việt Nam trong tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục là rất thấp, vào loại thấp nhất thế giới, và cũng đang giảm dần, từ 6,8% năm 2004, giảm xuống 4,76% năm 2011, 4,41% năm 2015 (Viện Khoa học Giáo dục VN, 2021; World Bank, 2020); mặt khác các cơ sở GDĐH đứng trước yêu cầu phải chuyển dần sang cơ chế tự bảo đảm mọi khoản chi, bao gồm chi thường xuyên, chi quản lý và chi đầu tư.

Cùng với những yếu kém nội tại của hệ thống GDĐH, các thách thức nêu trên có nguy cơ trở thành rào cản trên con đường nâng cao chất lượng của GDĐH Việt Nam để bắt kịp các hệ thống GDĐH tiên tiến trong khu vực, hướng tới không gian GDĐH ASEAN.

5. NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GDĐH VIỆT NAM: VẤN ĐỀ VÀ GIẢI PHÁP

Nâng cao chất lượng GDĐH là một chủ trương xuyên suốt các quan điểm chỉ đạo của Đảng về phát triển GDĐH trong hơn 35 năm đổi mới. Việc xây dựng không gian GDĐH ASEAN sẽ góp phần tạo ra một nguồn lực hợp tác khu vực mà các nhà hoạch định chính sách cùng các cơ sở GDĐH cần nắm lấy và khai thác để việc nâng cao chất lượng GDĐH Việt Nam hướng đến một cái đích đo được là hội nhập về chất lượng với các hệ thống GDĐH tiên tiến trong ASEAN. Muốn vậy, từ những phân tích trên, các vấn đề sau đây được đặt ra.

Vấn đề thứ nhất là làm thế nào nâng cao tính minh bạch của hệ thống GDĐH Việt Nam. Để thực hiện nguyên tắc minh bạch, từ ba thập kỷ nay, các hệ thống GDĐH tiên tiến, trong khu vực và trên thế giới, đã xây dựng và vận hành hệ thống thông tin quản lý GDĐH (Higher Education Management Information System, HEMIS). Sự vận hành thông suốt và nhất quán của hệ thống này, giữa các cơ sở GDĐH với nhau và giữa các cơ sở GDĐH với Bộ quản lý nhà nước về GDĐH, đảm bảo cung cấp thông tin trung thực và minh bạch để các cơ sở GDĐH, trong nước và trong khu vực, có sự hiểu biết và niềm tin để đến với nhau trong hợp tác và hội nhập. Ở Việt Nam, yêu cầu về xây dựng hệ thống HEMIS đã được đề cập đến từ lâu, nhưng mãi gần đây mới được đưa vào xây dựng trong khuôn khổ của Dự án Nâng cao chất lượng GDĐH (SAHEP). Trước sức ép về tính minh bạch trong hội nhập khu vực, Bộ GD&ĐT cần chỉ đạo để hệ thống HEMIS sớm được hình thành và vận hành, tạo dựng hình ảnh về một hệ thống GDĐH minh bạch, điều kiện tiên quyết để GDĐH Việt Nam đến với GDĐH tiên tiến trong khu vực trên con đường nâng cao chất lượng.

Vấn đề thứ hai là làm thế nào để có được niềm tin lẫn nhau về chất lượng giữa GDĐH Việt Nam với các hệ thống GDĐH khác trong ASEAN. Điều này phụ thuộc vào việc hoàn thiện hệ thống BĐCL GDĐH Việt Nam để *chuyển hệ thống này từ trình độ*

đang phát triển sang trình độ phát triển như của các nước có hệ thống BĐCL GDĐH phát triển trong khu vực. Hệ thống BĐCL GDĐH Việt Nam mới ở trình độ đang phát triển vì đây là lĩnh vực mới mẻ; cách tiếp cận trong xây dựng chính sách, pháp luật và tổ chức thực hiện của Việt Nam suốt thời gian qua là tiếp cận từng phần, ít nhiều mang tính chắp vá. Vì vậy, để hoàn thiện, cần chuyển từ cách tiếp cận từng phần sang cách tiếp cận tổng thể theo hướng xây dựng Khung BĐCL quốc gia. Đây cũng là giải pháp được Ngân hàng Thế giới đề xuất với tư cách là một khuyến nghị chính sách trong tổng thể các chính sách ưu tiên cần thực hiện để hướng tới hình thành một hệ sinh thái GDĐH đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước vào năm 2030 (World Bank, 2020). Định hướng về xây dựng một Khung BĐCL như thế cũng đã được quy định trong Quyết định số 78 ngày 14/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình "Phát triển hệ thống BĐ&KĐCL giáo dục đối với GDĐH và cao đẳng sư phạm giai đoạn 2022-2030". Trong bối cảnh hiện nay hướng tới không gian GDĐH ASEAN thì rất cần sớm ban hành Khung BĐCL quốc gia và đối sánh nó với Khung BĐCL ASEAN theo các "Chỉ dẫn đánh giá các tổ chức BĐCLBN trong ASEAN" (AQAN, 2021).

Vấn đề thứ ba là làm thế nào so sánh được các trình độ đào tạo của GDĐH Việt Nam với các trình độ đào tạo của các hệ thống GDĐH trong ASEAN. Việc so sánh này giờ đây quy về so sánh chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo theo KTĐQG. Điều này được thực hiện thông qua cơ chế đối sánh KTĐQG với Khung tham chiếu AQRF. Ở nước ta, ngày 18/10/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ký QĐ 1982 phê duyệt KTĐQG Việt Nam (VQF). Để tổ chức thực hiện KTĐQG này, ngày 30/03/2020, Thủ tướng đã ký QĐ 436 ban hành Kế hoạch thực hiện VQF với các trình độ của GDĐH, giai đoạn 2020-2025. Mục đích đặt ra là tổ chức thực hiện VQF sao cho đến năm 2024 các cơ sở GDĐH đều ban hành các chương trình đào tạo phù hợp với chuẩn đầu ra của VQF; đến năm 2025 hoàn thành kết nối VQF với AQRF. Một kế hoạch cụ thể về xây dựng báo cáo tham chiếu VQF với AQRF đã được Bộ GD&ĐT quy định trong Quyết định 1596 ngày 21/05/2021 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Tuy nhiên, cả việc phát triển các chương trình đào tạo của GDĐH theo VQF lẫn việc xây dựng báo cáo tham chiếu VQF với AQRF là những công việc rất phức tạp, nhiều công sức, lắm chi phí, đòi hỏi sự phối hợp hiệu quả và bền bỉ của các bên có liên quan, và trên thực tế đang không diễn ra theo tiến độ mong muốn. Để khắc phục tình trạng này, cần nắm bắt thời cơ mà Lộ trình không gian GDĐH ASEAN đem lại, theo đó trong Kế hoạch hành động 2022-2023 có hoạt động ưu tiên là hỗ trợ và thúc đẩy tiến trình tham chiếu KTĐQG với AQRF. Ngoài ra, rất cần xây dựng một cơ chế giám sát và đánh giá, cùng chế tài nghiêm túc, để bảo đảm rằng đến năm 2025 VQF kết nối thành công với AQRF.

Sự kết nối/tham chiếu thành công VQF với AQRF chính là bước đột phá để tạo dựng nền tảng học thuật và niềm tin cần thiết cho sự trao đổi và công nhận lẫn nhau về tín chỉ, văn bằng, trình độ giữa các cơ sở GDĐH Việt Nam với các cơ sở GDĐH khác trong ASEAN.

6. KẾT LUẬN

Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản và toàn diện GDVN đặt mục tiêu "Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực". Hiện giáo dục phổ thông Việt Nam, qua kết quả của ba đợt thi PISA, đã được đánh giá là ở trình độ tiên tiến của khu vực. Vì vậy mục tiêu nói trên được đặt ra chủ yếu với GDĐH Việt Nam. Đó là một mục tiêu đòi hỏi sự bứt phá của GDĐH Việt Nam khi mà mục tiêu

này được cụ thể hóa trong Dự thảo Chiến lược phát triển giáo dục 2022-2030 là: "Đến năm 2030, Việt Nam nằm trong 4 quốc gia có hệ thống GDĐH tốt nhất khu vực Đông Nam Á".

Hiện tại, khoảng cách giữa GDĐH nước ta với các hệ thống GDĐH tốt nhất trong khu vực ASEAN là đáng kể nếu đo khoảng cách này bằng khoảng cách giữa các hệ thống BĐCL và các KTĐQG trong khu vực ASEAN. Có thể nói đó là khoảng cách giữa các hệ thống đang phát triển và các hệ thống phát triển trong khu vực.

Tuy nhiên, lộ trình về một không gian GDĐH ASEAN 2025 đang mở ra cơ hội khai thác nguồn lực hợp tác để thúc đẩy sự bứt phá trong phát triển của GDĐH Việt Nam. Đây là cơ hội để chúng ta tận dụng các nguồn lực được chia sẻ về tri thức, kinh nghiệm và khuyến nghị để xây dựng Khung BĐCL quốc gia đối sánh được với Khung BĐCL ASEAN, và hoàn thiện KTĐQG tham chiếu được với Khung AQRF. Được như vậy thì đến năm 2025, có thể nói GDĐH Việt Nam tiếp cận với các hệ thống GDĐH tốt nhất trong khu vực ASEAN.

Tuy nhiên, từ chỗ tiếp cận đến chỗ đứng trong top 4 các hệ thống GDĐH tốt nhất khu vực ASEAN vào năm 2030 là một bài toán lớn, nhiều thách thức.

Hiện chưa có bảng xếp hạng các hệ thống GDĐH khu vực Châu Á nói chung, ASEAN nói riêng. Tuy nhiên, căn cứ vào phân tích hiện trạng và phân loại các hệ thống BĐCL và KTĐQG trong khu vực ASEAN, đối chiếu thêm với kết quả xếp hạng các cơ sở GDĐH thuộc các nước Đông Nam Á trong các bảng xếp hạng quốc tế như QS, thì có thể nói trong 10 hệ thống GDĐH khu vực ASEAN thì hệ thống GDĐH Việt Nam xếp thứ 7, sau Brunei, Indonesia, Malaysia, Philippines, Thái Lan và Singapore.

Vào năm 2025 khi VQF hoàn tất việc tham chiếu với AQRF thì có thể nói hệ thống GDĐH Việt Nam tiến lên vị trí thứ 6, đồng hạng với một hệ thống GDĐH nào đó trong khu vực. Nhưng từ vị trí đó mà tiến lên lọt top 4 vào năm 2030 là cả một tiến trình phấn đấu, đòi hỏi một quyết tâm chính trị rõ ràng cùng một kế hoạch hành động cụ thể để vượt qua các thách thức. Trong đó, hiện có hai thách thức quan trọng nhất: một là thách thức về sự thiếu nhất quán trong pháp luật GDĐH Việt Nam; hai là thách thức về sự hạn hẹp của nguồn lực tài chính cho sự phát triển của GDĐH Việt Nam.

Vì vậy, rất cần sự quan tâm của Nhà nước để, một mặt rà soát hệ thống văn bản pháp luật, tổ chức chỉnh lý, bổ sung, sớm ban hành khung pháp lý nhất quán, minh bạch, rõ ràng, thông thoáng để các cơ sở GDĐH tự tin đổi mới sáng tạo trong phát huy quyền tự chủ để nâng cao chất lượng GDĐH; mặt khác có cơ chế giám sát và đánh giá để bảo đảm rằng ngân sách giáo dục được phân bổ hợp lý và hiệu quả cho lĩnh vực GDĐH.

Tài liệu tham khảo

[1] AQAN (2021). *Guidelines for Reviews of External Quality Assurance Agencies in ASEAN*. 63000 Cyberjaya, Selangor, Malaysia: AQAN.

[2] Bateman, A. & Dyson, C. (2018). *Report on quality assurance arrangements related to national qualifications frameworks in Asean and their impact on higher education*. Jakarta 12110, Indonesia: SHARE Project Management Office.

[3] Hénard, F., Bonichon, S., Maulana, A., Iqbal, G. and Oratmangun, K. (2016). *Mapping student mobility and Credit Transfer Systems in ASEAN region.* Jakarta 12110, Indonesia: SHARE Project Management Office.

[4] SHARE. (2019). *State of Play Report. Higher Education Quality Assurance in the ASEAN Region*. Jakarta: SHARE Project Management Office.

[5] Supachai Yavaprabhas (ed). (2009). *Raising awareness: Exploring the ideas of creating a common space in higher education in Southeast Asia*. A Conference Proceeding. Bangkok: SEAMEO RIHED.

[6] Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. (2021). *Báo cáo giáo dục Việt Nam 2011-2020* (Tài liệu lưu hành nội bộ).

[7] Wang, L. (2022). Towards a common higher education space in Southeast Asia. *Keynote speech delivered at the EU-SHARE Policy Dialogue 15 on Envisioning the Future of a Higher Education Common Space in Southeast Asia, held from 27-28 July 2022 in Ha Noi, Viet Nam.*

[8] World Bank. (2020). *Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options*. Hanoi: Higher Education Sector Report.

HỢP TÁC QUỐC TẾ VỀ ĐIỀU DƯỠNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ PHÚ THỌ: NHỮNG KẾT QUẢ BƯỚC ĐẦU TRONG ĐÀO TẠO VÀ ĐỊNH HƯỚNG VIỆC LÀM TẠI NHẬT BẢN VÀ ĐỨC

Nguyễn Quang Ân
Nguyễn Huy Ngọc
Đào Thị Hương
Vương Thị Thùy Dung
Nguyễn Ngọc Minh Tuấn[1]
Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ

Abstract

After the COVID-19 pandemic, a great opportunity for international cooperation in nursing has emerged worldwide. Phu Tho Medical College realized this as a chance to do research and make international cooperation programs with Laos, Japan, and Germany. The results showed that 67 Laotian students have enrolled at the college; 40 Vietnamese students have registered to participate in the program of working in Japan as nurses or caregivers, and 80% of students are interested in the nursing conversion program in Germany. These results are just the beginning of Phutho Medical College's international cooperation efforts, but they can provide a scientific foundation for our trust and help us continue to expand and implement international cooperation programs in the future.

Keywords*: Nurse career, COVID-19, international collaboration, training*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều dưỡng là một nghề thiết yếu và có vai trò vô cùng quan trọng trong hệ thống y tế trên toàn thế giới. Đại dịch COVID-19 vừa qua đã cho thấy sự thiếu hụt trầm trọng về nhân lực điều dưỡng và cấp bách về nhu cầu điều dưỡng ở nhiều nước trên thế giới, đặc biệt là Nhật Bản và CHLB Đức. Do vậy, các cơ sở đào tạo y tế về điều dưỡng tại Việt Nam hiện nay đang có một cơ hội rất lớn để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực điều dưỡng đang thiếu hụt ở nhiều nước trên thế giới [1].

Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ đã nhận thấy tầm quan trọng và cơ hội của hợp tác quốc tế trong việc đào tạo và đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho các nước trên thế giới. Vì vậy, vừa qua trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ đã nghiên cứu và triển khai hợp tác quốc tế với một số tổ chức và doanh nghiệp tại Lào, Nhật Bản và CHLB Đức để trao đổi hợp tác, học tập kinh nghiệm, thu hút nguồn lực đầu tư, nâng cao chất lượng đào tạo, khai thác nhu cầu tuyển dụng đối tác, nhằm tạo ra cơ hội tốt cho sinh viên (SV) đi thực tập trải nghiệm, định hướng nghề nghiệp và đi làm việc tại Nhật Bản và Đức ngay sau khi tốt nghiệp. Trong phạm vi hội thảo lần này, chúng tôi xin được báo cáo về một số kết quả bước đầu của chương trình hợp tác quốc tế tại trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ để chia sẻ và cùng hướng tới hoạt động tự chủ trong bối cảnh hiện tại ở các cơ sở đào tạo tại Việt Nam.

[1] minhtuannn@hvu.edu.vn

2. NỘI DUNG

Trong xu thế hội nhập và bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề hợp tác quốc tế trong đào tạo nói chung và đào tạo nghề điều dưỡng nói riêng, được xem là một chiến lược quan trọng trong tự chủ và phát triển của Trường Cao đẳng Y tế tỉnh Phú Thọ.

Vừa qua, năm 2022, Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ đã chủ động tìm kiếm và hợp tác với Lào Nhật Bản và CHLB Đức.

2.1. Những kết quả đạt được của chương trình hợp tác đào tạo nguồn cán bộ y tế cho nước CHDCND Lào

Trên nền tảng mối quan hệ hữu nghị, tình đoàn kết đặc biệt và sự hợp tác toàn diện giữa Việt Nam và Lào, tỉnh Phú Thọ đã triển khai nhiều ghi nhớ và ký kết hợp tác hiệu quả với các tỉnh Bắc Lào: Luông Nậm Thà, U Đom Xay, Phông Sa Lỳ. Trong đó, về đào tạo nguồn cán bộ Y tế cho Lào, tỉnh Phú Thọ cấp 20 suất học bổng/năm và giao Trường Cao đẳng Y tế thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn cán bộ Y tế cho các tỉnh Bắc Lào. Ngoài ra, Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ cũng có chính sách hỗ trợ và thu hút tuyển sinh các SV Lào theo học diện tự túc.

Hiện tại, nhà trường đang có 67 SV Lào theo học hệ cao đẳng chính quy, trong đó có 58 SV theo học được cấp học bổng tỉnh Phú Thọ và có 09 SV theo học diện tự túc.

Bảng 1: Số lượng SV Lào đang theo học tại trường CĐYT Phú Thọ

TT	Khóa học	Tỉnh hợp tác	Số lượng
1	2020-2021	Phong Sa Lỳ, U Đôm Xay, Luông Nậm Thà	21 SV: - 19 Hiệp định - 02 tự túc
2	2021-2022	Phong Sa Lỳ, U Đôm Xay, Luông Nậm Thà, Champassak	22 SV: - 20 Hiệp định - 02 tự túc
3	2022-2023	Phong Sa Lỳ, U Đôm Xay, Luông Nậm Thà, Champassak, Vientian	24 SV: - 19 Hiệp định - 05 tự túc

Hình 1: Lễ ký kết hợp tác đào tạo và bàn giao lưu học sinh Lào giữa Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ với đại diện 3 Sở Giáo dục và Thể Thao của 3 tỉnh phía Bắc Lào

Hình 2: Các thầy cô giáo và đoàn cán bộ các tỉnh phía Bắc Lào chụp ảnh lưu niệm cùng gần 70 SV Lào

Trên cơ sở kết quả hợp tác tốt đẹp giữa 2 bên, số lượng lưu học sinh Lào sẽ còn tăng cao trong những năm tiếp theo. Đây sẽ là triển vọng gắn chặt thêm tình hữu nghị giữa nhà trường và các tỉnh bạn Lào trong đào tạo nguồn nhân lực cán bộ y tế cho các tỉnh nước bạn Lào trong tương lai.

2.2. Những kết quả đạt được của chương trình điều dưỡng viên, chăm sóc viên tại Nhật Bản

Tại Nhật Bản, theo Bộ Y tế Lao động và Phúc lợi, năm 2020, nước này đã đưa ra một kế hoạch tuyển dụng khoảng 60.000 điều dưỡng viên trong 5 năm tới để đáp ứng nhu cầu của hệ thống y tế. Số lượng điều dưỡng viên tuyển dụng được tăng lên để đối phó với bệnh dịch và bảo vệ sức khỏe của người dân Nhật Bản [2].

Tập đoàn Jala là một doanh nghiệp Nhật Bản, chuyên về lĩnh vực đào tạo cung cấp nguồn nhân lực ngành Y tế theo đơn đặt hàng của chính phủ Nhật Bản. Sau khi nghiên cứu tìm hiểu, Tập đoàn Jala và Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ đã thống nhất cùng đào tạo, cung cấp nhân lực cho Tập đoàn Jala.

Chương trình Điều dưỡng viên và chăm sóc viên tại Nhật Bản được áp dụng với tất cả SV ngành Điều dưỡng tại Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ. Các SV được định hướng từ sớm, SV có 02 lựa chọn: làm Điều dưỡng viên hoặc Chăm sóc viên. Tham gia chương trình, ngoài học tập chuyên môn, các SV được đào tạo tiếng Nhật miễn phí và các hoạt động ngoại khóa.

Bảng 2: Các hoạt động hợp tác với Tập đoàn Jala, Nhật Bản

STT	Nội dung	Số lượng	Nội dung
1	Ký kết thỏa thuận hợp tác	02	Biên bản thỏa thuận và ghi nhớ hợp tác
2	Hội thảo khoa học về nghề Điều dưỡng, chăm sóc viên tại Nhật Bản	02	Báo cáo khoa học và trao đổi nghiên cứu, kinh nghiệm, học thuật.
3	Đào tạo tiếng Nhật cho SV	40	Miễn phí đào tạo chứng chỉ N4 và N2
4	Chương trình thực tập trải nghiệm 06 tháng	06	Thực tập và trải nghiệm nghề chăm sóc viên tại Nhật Bản, hỗ trợ lương và vé máy bay trong quá trình thực tập.

Hình 3: Lễ ký kết thỏa thuận hợp tác giữa Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ và Tập đoàn Jala Nhật Bản

Ngoài việc đào tạo chuyên môn phù hợp với môi trường, điều kiện làm việc tại Nhật Bản, tập đoàn Jala còn đào tạo thêm về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ứng xử và rèn luyện thực hành cho SV, để khi sang Nhật Bản, các em biết cách sử dụng các thiết bị hiện đại và công nghệ mới trong chăm sóc người bệnh.

Sự hiểu biết và tham gia tích cực của các SV chính là triển vọng của chương trình hợp tác đào tạo nghề điều dưỡng trong tương lai. Đây chính là một cơ hội tốt để giúp cho SV tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế.

2.3. Những kết quả đạt được của chương trình Điều dưỡng chuyển đổi bằng tại Đức

Tương tự Nhật Bản, CHLB Đức cũng đang đối mặt với một tình trạng thiếu hụt nhân lực điều dưỡng, đặc biệt là trong bối cảnh đại dịch COVID-19. Theo một báo cáo của Tổ chức Y tế Thế giới, Đức đang cần khoảng 30.000 điều dưỡng viên mới mỗi năm để đáp ứng nhu cầu của các bệnh viện và cơ sở y tế. Nhu cầu này dự kiến sẽ tiếp tục tăng trong tương lai khi dân số Đức tiếp tục lão hóa [3].

Công ty tuyển dụng Miyotho, chuyên về lĩnh vực đào tạo cung cấp nguồn nhân lực ngành Y tế theo chuẩn quy định của chính phủ Đức. Sau khi thăm quan và và tìm hiểu trực tiếp môi trường thực tập của SV Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ tại bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Thọ và các phòng thực hành điều dưỡng tại trường, Công ty Miyotho đã tin tưởng và thống nhất lựa chọn Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ làm đơn vị đối tác để ký kết ghi nhớ hợp tác đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực điều dưỡng cho công ty thông qua chương trình Điều dưỡng chuyển đổi bằng.

Chương trình Điều dưỡng chuyển đổi bằng tại Đức là chương trình dành cho SV ngành Điều dưỡng năm thứ 3. Sau khi tốt nghiệp tại Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ, các SV có thể sang Đức học tập tiếp từ 8 đến 12 tháng để lấy bằng cao đẳng nghề điều dưỡng của Đức. Sau khi có bằng tốt nghiệp, các SV có thể chính thức làm việc tại các Bệnh viện hoặc các viện dưỡng lão, trung tâm chăm sóc người cao tuổi…

Bảng 3: Các hoạt động hợp tác với công ty Miyotho, CHLB Đức

STT	Nội dung	Số lượng	Nội dung
1	Ký kết thỏa thuận hợp tác	02	Biên bản thỏa thuận và ghi nhớ hợp tác
2	Hội thảo khoa học về nghề Điều dưỡng và chương trình chuyển đổi bằng tại CHLB Đức	02	Báo cáo khoa học và trao đổi nghiên cứu, kinh nghiệm, học thuật.
3	Đào tạo tiếng Đức cho SV tại trường	-	Đào tạo tiếng Đức A1-B1
4	Chương trình chuyển đổi bằng tại Đức	8-12 tháng	Đào tạo tiếng Đức B2 và làm việc tại các cơ sở y tế tại Đức

Hình 4: Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ ký kết ghi nhớ hợp tác phát triển chương trình đào tạo nguồn nhân lực điều dưỡng làm việc tại Cộng hòa liên bang Đức với Tập đoàn giáo dục BLA tại Việt Nam và Công ty tuyển dụng nhân lực quốc tế Miyotho

Hình 5: Đoàn công tác đến từ CHLB Đức trực tiếp kiểm tra SV thực tập tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Phú Thọ, đồng thời trao đổi làm rõ một số vấn đề mà các SV mong muốn tìm hiểu thêm về chương trình đào tạo và làm việc tại CHLB Đức

Chương trình hợp tác giữa Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ và Công ty tuyển dụng quốc tế Miyotho đánh dấu những bước đi quan trọng trong việc liên kết đào tạo và mở rộng hợp tác cho SV Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ có thêm cơ hội học tập và làm việc ở môi trường chuyên nghiệp, hiện đại chuẩn quốc tế tại CHLB Đức.

3. KẾT LUẬN

Nhật Bản và Đức đều là những quốc gia có nền y tế phát triển và đang đối mặt với vấn đề lão hóa dân số, đặc biệt là sau đại dịch COVID-19 [4,5]. Do đó, cả hai quốc gia đều đang tăng cường nhu cầu tuyển dụng nhân lực điều dưỡng để đáp ứng nhu cầu của các bệnh viện và cơ sở y tế. Với sự gia tăng nhu cầu tuyển dụng nhân lực điều dưỡng, cả Nhật Bản và Đức đang mở rộng các chương trình đào tạo để tăng cường số lượng và chất lượng của nhân lực điều dưỡng. Đây là một cơ hội tốt cho các sinh viên quốc tế để đến Nhật Bản hoặc Đức để học tập và thực tập, từ đó đóng góp vào việc cải thiện chất lượng chăm sóc y tế trên toàn cầu.

Hợp tác quốc tế về đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực điều dưỡng là khẩn thiết và quan trọng. Thông qua chương trình hợp tác với Nhật Bản và CHLB Đức, Trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ có thể hợp tác và phát triển trường, học tập kinh nghiệm, kiến thức, nâng cao chất lượng đào tạo, trang bị kỹ năng và khả năng ngoại ngữ, đảm bảo đáp ứng yêu cầu tuyển dụng điều dưỡng đang thiếu hụt trong các cơ sở y tế trong nước, quốc tế.

Trên đây là một số kết quả tích cực bước đầu của chương trình hợp tác quốc tế tại Trường Cao đẳng Y tế, tuy nhiên, vẫn cần thêm thời gian để có kết quả đầy đủ và toàn diện hơn, nhưng đây là một cơ sở khoa học để trường Cao đẳng Y tế Phú Thọ tin tưởng

và tiếp tục mở rộng, triển khai các chương trình hợp tác quốc tế trong bối cảnh tự chủ ở các cơ sở đào tạo.

Tài liệu tham khảo

[1] James Buchan, Fiona O'May, Gilles Dussault (2013). *Nursing workforce policy and the economic crisis: a global overview*. J Nurs Scholarsh. 45(3):298-307. doi: 10.1111/jnu.12028.

[2] Judith A Oulton (2006). *The global shortage of registered nurses: an overview of issues and actions.* Policy Polit Nurs Pract. Aug;7(3 Suppl):34S-39S. Doi: 10.1177/1527154406293968.

[3] Mette Grønkjær, Philippa Rasmussen (2020*). International research collaboration in nursing: Experiences from a partnership between two institutions in Australia and Denmark*, pp 305–312. https://doi.org/10.18261/issn.1892-2686-2020-04-08.

[4] Christoph Aluttis, Tewabech Bishaw, Martina W Frank (2014). *The workforce for health in a globalized context--global shortages and international migration.* Review Glob Health Action 13-7:23611. doi: 10.3402/gha.v7.23611. eCollection 2014.

[5] Nagina Khan, Wolfgang Gilliar, J S Bamrah, Subodh Dave (2023). *Post-COVID-19: can digital solutions lead to a more equitable global healthcare workforce?* BJPsych Int Feb;20(1):18-23. doi: 10.1192/bji.2022.12.

HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO ĐÀ NẴNG

Hoàng Tú Anh[1]
Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng

Abstract

In recent years, international cooperation in higher education has become an inevitable trend. At Danang University of Physical Education and Sports, international cooperation in education and training has achieved encouraging results. The article focuses on clarifying the results of international cooperation at the university, thereby proposing some recommendations to improve the effectiveness of this work in the future.

Keywords*: international cooperation, higher education, Danang University of Physical Education and Sports.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quá trình toàn cầu hóa dẫn đến sự giao lưu, hợp tác giữa các quốc gia trên nhiều lĩnh vực (kinh tế, chính trị, văn hóa, giáo dục...) Hợp tác quốc tế về giáo dục đào tạo ở các trường đại học góp phần tăng vị thế cơ sở đào tạo trên bản đồ học thuật.

Bộ phận Hợp tác quốc tế thuộc Phòng Đào tạo - Quản lý khoa học - Hợp tác quốc tế là đơn vị trực thuộc Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng được thành lập theo Quyết định số 3657/QĐ-BVHTTDL ngày 01/10/2018, trên cơ sở sát nhập hoạt động của ba đơn vị là Phòng Đào tạo - Quản lý khoa học - Hợp tác quốc tế và Khoa Tại chức - Sau đại học theo quyết định 1281/QĐ-BVHTTDL ngày 29/4/2014, có chức năng quản lý tham mưu, giúp việc cho Hiệu trưởng về công tác quan hệ hợp tác của trường với các tổ chức, đơn vị và cá nhân nước ngoài, trong đó bao gồm bảng phân công công việc của các cá nhân về công tác xây dựng và quản lý các dự án quốc tế, triển khai các ký kết hợp tác và theo dõi, báo cáo định kỳ về tình hình hợp tác quốc tế.

2. KHÁI NIỆM HỢP TÁC QUỐC TẾ TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Theo Từ điển Tiếng Việt (Hoàng Phê, 2010, tr.600) thì "hợp tác" là hoạt động cùng chung sức giúp đỡ lẫn nhau trong một công việc, một lĩnh vực nào đó, nhằm một mục đích chung; "hợp tác quốc tế" là hoạt động của các nước trên toàn thế giới quan hệ với nhau cùng giúp đỡ lẫn nhau vì lợi ích chung trong một lĩnh vực nhất định nào đó. Hợp tác quốc tế là xuất phát từ hai chủ thể trở lên và là những nước khác nhau, giúp nhau cùng phát triển đi lên trên nhiều phương diện từ kinh tế, xã hội đến văn hóa, giáo dục.

"Giáo dục" là một cách truyền đạt và tiếp thu về kiến thức, phong tục và những kỹ năng của con người áp dụng với con người đã được lưu truyền qua các thế hệ. "Giáo dục đại học" là môi trường sư phạm giáo dục cấp cao với mức độ kiến thức chuyên sâu theo ngành, nghề mà người học lựa chọn chứ không đào tạo rộng theo nhiều chuyên môn. Giáo dục Đại học được cung cấp bởi các trường đại học, cao đẳng,... bao gồm giảng dạy, nghiên cứu, ứng dụng và các hoạt động dịch vụ xã hội khác.

[1] hoangtuanh0209@gmail.com

"Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục" là hoạt động liên kết, phối hợp đào tạo, giáo dục giữa nhiều nước hoặc vùng lãnh thổ trên thế giới để thúc đẩy sự phát triển về chất lượng của giáo dục.

Nguyên tắc hợp tác quốc tế về giáo dục là *"*Nhà nước mở rộng, phát triển hợp tác quốc tế về giáo dục theo nguyên tắc tôn trọng độc lập, chủ quyền quốc gia, bình đẳng và các bên cùng có lợi" (Điều 106 Luật Giáo dục 2019).

3. CƠ SỞ PHÁP LÝ CHO HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO ĐÀ NẴNG

Công tác hợp tác quốc tế của Nhà trường tuân thủ đúng chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật Nhà nước, các quy định của Bộ Giáo dục & Đào tạo, Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch, như là:

Nghị quyết số 29-NQ/TW, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã ban hành ngày 04 tháng 11 năm 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, xác định: "Chủ động hợp tác quốc tế về giáo dục, đào tạo trên cơ sở giữ vững độc lập, tự chủ, bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa và thành tựu khoa học, công nghệ của nhân loại. Hoàn thiện cơ chế hợp tác song phương và đa phương, thực hiện các cam kết quốc tế về giáo dục, đào tạo. Tăng quy mô đào tạo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước đối với GV các ngành khoa học cơ bản và khoa học mũi nhọn, đặc thù... Mở rộng liên kết đào tạo với những cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín, chủ yếu trong giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp; đồng thời quản lý chặt chẽ chất lượng đào tạo..." [8] Đại hội XIII của Đảng cũng nhấn mạnh: "Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế".

Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học [9] (gọi chung là Luật Giáo dục đại học);

Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học [3];

Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học [4];

Nghị định 78/2008/NĐ-CP ngày 17/7/2008 của Chính phủ về quản lý hợp tác với nước ngoài về pháp luật; Nghị định 73/2012/NĐ-CP của Chính phủ quy định về hợp tác đầu tư của nước ngoài trong giáo dục [5];

Nghị định 11/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và những quy định của Bộ GD&ĐT trong lĩnh vực Hợp tác quốc tế [6].

Quy định về hợp tác quốc tế của Nhà trường luôn tham chiếu và tuân thủ pháp luật hiện hành trong các công tác quản lý xuất nhập cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam: Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam theo Luật số 47/2014/QH13 và theo Nghị định 136/2007/NĐ-CP, Nghị định 65/2012/NĐ-

CP về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam [7] làm căn cứ quy định về việc quản lý đối với các đối tác nước ngoài đến làm việc tại Trường.

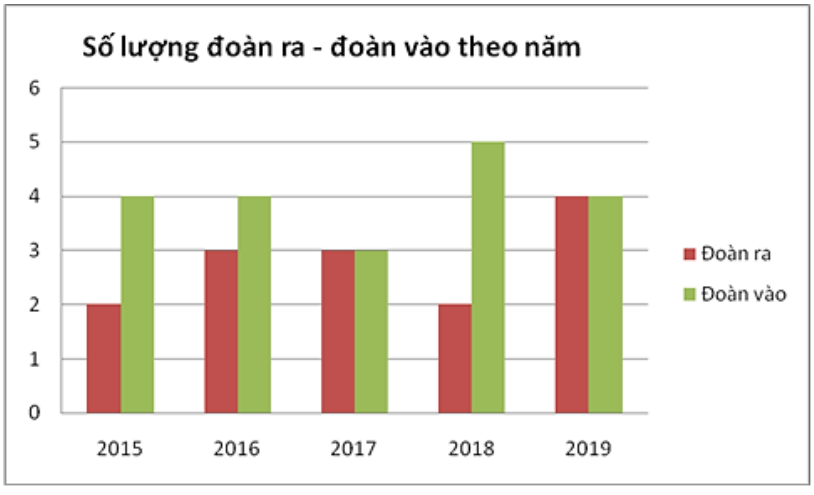
4. KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC QUỐC TẾ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO ĐÀ NẴNG

- Hoạt động hợp tác quốc tế của Nhà trường được Ban Giám hiệu quan tâm và tạo điều kiện tập trung phát triển từ năm 2015 đến nay. Các hoạt động này đều bảo đảm tuân thủ các quy định liên quan đến hoạt động hợp tác quốc tế của Bộ Nội vụ và của các cơ quan quản lý nhà nước; Kế hoạch hoạt động hợp tác quốc tế được xây dựng và phê duyệt định kỳ và có kết quả rõ rệt.

Căn cứ theo các kế hoạch hợp tác quốc tế được xây dựng hàng năm, Trường đã tích cực mở rộng quan hệ với các đối tác cả trong và ngoài nước. Giai đoạn 2015 - 2019, Nhà trường đã ký kết nhiều biên bản ghi nhớ và thỏa thuận hợp tác với các đối tác trong và ngoài nước, bao gồm các trường đại học, học viện TDTT, các trung tâm, trường Năng Khiếu, và các tổ chức. Trường đã ký kết biên bản ghi nhớ và hợp tác với Học viện thể thao Thẩm Dương - Trung Quốc, Đại học Sư phạm Quảng Tây - Trung Quốc, Đại học thể thao Bắc Kinh - Trung Quốc, Đại học thể thao quốc gia Đài Loan, Đại học Burapha - Thái Lan, Đại học Porto - Bồ Đào Nha, Đại học bang Tây Visayas - Philippin, trường Đại học thể thao Budapest - Hungary, Trường Đại học Bangkokthonburi - Thái Lan và Trường Đại học Thể thao Quốc gia Hàn Quốc[1].

Bảng 1: Thống kê số lượng Đoàn ra/Đoàn vào giai đoạn 2015-2019

Năm	2015	2016	2017	2018	2019
Đoàn ra	02	03	03	02	04
Đoàn vào	04	04	03	05	04



Biểu đồ 1: Số lượng đoàn ra - đoàn vào theo từng năm

Số lượng đoàn ra, đoàn vào vẫn duy trì trong những năm qua cũng thể hiện được những nỗ lực và thành quả của Nhà trường trong công tác phát triển mở rộng mạng lưới hợp tác cũng như cải thiện các mối quan hệ với các đối tác, đặc biệt là những đối tác trọng tâm.

- Nhà trường có chiến lược và chính sách phát triển hoạt động đối ngoại được thực hiện theo kế hoạch hoạt động ngắn hạn và dài hạn. Đồng thời có quy chế, quy định trong hoạt động Hợp tác quốc tế.

Năm 2016, Nhà trường đã ban hành văn bản về quản lý hoạt động đối ngoại, trong đó có quy định rõ ràng về cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát và phân cấp giữa các đơn vị trong hoạt động đối ngoại. Đồng thời, có tiêu chuẩn, tiêu chí xét chọn cán bộ, GV được cử đi công tác, học tập tại nước ngoài. Bên cạnh đó, Phòng đã xây dựng các quy trình tổ chức thực hiện công tác hợp tác quốc tế để quản lý đoàn ra - đoàn vào.

- Các hoạt động quan hệ hợp tác quốc tế của Trường bước đầu có hiệu quả. Nhà trường mời các chuyên gia sang giảng dạy, trao đổi học thuật với cán bộ, GV trong Nhà trường đã tạo môi trường tốt cho CB, GV tiếp cận với các hoạt động quốc tế, qua đó nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, năng lực nghiên cứu và giảng dạy.

Các biên bản ghi nhớ và thỏa thuận hợp tác được ký kết giữa Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng với các đối tác đã được triển khai hiệu quả mang lại lợi ích cho Nhà trường với nhiều hoạt động trên nhiều lĩnh vực như hợp tác đào tạo, trao đổi SV, trao đổi học thuật, tham quan khảo sát, tổ chức hội thảo khoa học, thực hiện các dự án. Ví dụ việc triển khai thực hiện các dự án, với dự án kỹ năng ngoại hạng của Nhà trường và Hội đồng Anh đã đào tạo cho hơn 200 SV Nhà trường kiến thức mới về bóng đá cộng đồng; dự án kỹ năng kinh doanh trong bóng đá kết nối SV Nhà trường với các nước như Malaysia, Indonesia, Hàn Quốc. Phối hợp với Lãnh sự quán Mỹ tổ chức chương trình Phái viên thể thao dành cho các bạn SV nữ tham gia bóng đá. Ngoài ra, với các hợp đồng với Ban tổ chức Đại hội thể thao biển Châu Á ABG5 và Hội nghị thượng đỉnh Châu Á - Thái Bình Dương APEC cũng mang lại cơ hội và vị thế cho cán bộ và GV Nhà trường.

- Trường có chế độ chính sách để khuyến khích các cá nhân, đơn vị tích cực tham gia mở rộng quan hệ đối ngoại cho Trường. Các công tác hợp tác đối ngoại thường xuyên được rà soát và không có vi phạm nào trong quá trình xây dựng và triển khai các hoạt động hợp tác.

Thông qua mạng lưới quan hệ hợp tác quốc tế của Nhà trường, nhiều GV được cấp học bổng toàn phần để theo học các khóa học thạc sĩ, tiến sĩ tại các trường đại học đối tác như Đại học TDTT Bắc Kinh, Học viện TDTT Thượng Hải...

- Thiết lập các mối quan hệ hợp tác với các đối tác trong và ngoài nước một cách chặt chẽ, hỗ trợ công tác giảng dạy và đào tạo của Nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Trong lĩnh vực khoa học, nhà trường tổ chức các buổi trao đổi học thuật với các GV ở các trường đối tác nhằm tiếp cận với các kiến thức khoa học tiên tiến trên thế giới như Bắc Kinh, Thái Lan.

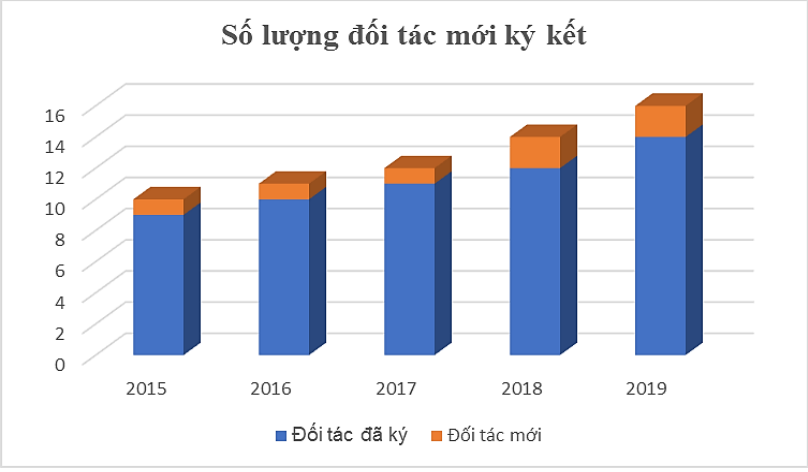
- Triển khai tốt công tác thực tập và giao lưu văn hoá của SV các trường đối tác.

Hoạt động trao đổi SV cũng được triển khai mạnh mẽ tại Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng. Thông qua nhiều chương trình hợp tác với các đối tác quốc tế, nhiều SV đã được tham gia tham quan, đi thực tập trong thời gian từ 1 tháng đến 2 tháng tại các trường đối tác nước ngoài tại Thái Lan. Nhiều đoàn SV quốc tế đã đến tham quan, thực tập, trao đổi văn hoá tại trường: Đại học Burapha - Thái Lan, Đại học Tây Sydney – Úc[1].

Qua từng giai đoạn phát triển, Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng đã ban hành các kế hoạch thực hiện chiến lược cho tất cả các hoạt động của Trường và có những điều chỉnh trong định hướng phát triển quan hệ hợp tác đảm bảo hướng đến mục tiêu đạt được tầm nhìn và sứ mạng của Nhà trường. Liên tục qua các năm, Nhà trường đã ký kết với nhiều đối tác mới, mở rộng mạng lưới và quan hệ đối ngoại.

Bảng 2: Số lượng đối tác mới ký kết

Năm	2015	2016	2017	2018	2019
Đối tác mới	01	01	01	02	02
Đối tác đã ký	09	10	11	12	14



Biểu đồ 2: Số lượng ký kết mới hàng năm

Các thông tin về kế hoạch hợp tác quốc tế, thông tin về hoạt động hợp tác đối ngoại với các đối tác trong và ngoài nước được phổ biến đến các đơn vị trong Trường bằng công văn đi, email và đưa lên cổng thông tin điện tử của Nhà trường. Các hoạt động hợp tác quốc tế của Trường đều được thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước về Hợp tác quốc tế, được Công an Thành phố Đà Nẵng tặng bằng khen về đảm bảo an ninh trật tự.

Bên cạnh những thành tích nổi bật trên thì công tác hợp tác quốc tế tại Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng vẫn còn một số tồn tại.

- Chưa xây dựng được các quy trình thực hiện hoạt động hợp tác và đối ngoại cụ thể; chưa có bộ phận chuyên trách quản lý, theo dõi và phát triển mạng lưới quan hệ đối ngoại, trong nước.

- Các quy chế, quy định chưa được rà soát và cập nhật, điều chỉnh thường xuyên.

5. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

- Nhà trường cần giao cho bộ phận Hợp tác quốc tế, Phòng Đào tạo- Quản lý khoa học - Hợp tác quốc tế triển khai xây dựng các quy định về quy trình và chính sách thúc đẩy đối tác và mạng lưới đối ngoại cho từng hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Phải có định hướng rõ ràng và có kế hoạch cụ thể để khai thác những cơ hội, nguồn lực và tiềm năng mà hợp tác đào tạo quốc tế mang lại để nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo của nhà trường. Thường xuyên theo dõi, cập nhật những chủ trương, đường lối, nghị quyết, kết luận các hội nghị... của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước trong hội nhập quốc tế về giáo dục - đào tạo, từ đó quán triệt, vận dụng cụ thể phù hợp với điều kiện của nhà trường nhằm đẩy mạnh hội nhập và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực thể dục thể thao.

- Hằng năm phải tổ chức rà soát và cập nhật, điều chỉnh các quy chế, quy định liên quan đến công tác đối ngoại.

Phát huy vai trò tích cực, chủ động của ban giám hiệu và đội ngũ cán bộ, GV nhà trường trong đa dạng hóa và đẩy mạnh hoạt động liên kết với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới về giáo dục đào tạo. Tổ chức rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác với các tổ chức, các trường đại học uy tín trên thế giới về giáo dục, đào tạo để nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai.

6. KẾT LUẬN

Hợp tác quốc tế đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của một cơ sở giáo dục, nhất là trong tiến trình hội nhập hiện nay. Có thể nói, từ khi đổi mới đến nay, giáo dục đại học ở Việt Nam nói chung, tại trường Đại học Thể dục Thể thao Đà Nẵng nói riêng đã không ngừng tích cực, chủ động hội nhập vào khu vực và thế giới đem lại nhiều cơ hội mới cho người học, góp phần quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế của đất nước.

Những năm qua Trường Đại học Thể dục Thể thao Đà Nẵng chú trọng đẩy mạnh quan hệ hợp tác chặt chẽ với các trường đại học uy tín và có thứ hạng cao trong khu vực và trên thế giới, hoạt động hợp tác quốc tế về Giáo dục – Đào tạo của trường khá đa dạng và toàn diện từ tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, các loại học bổng dành cho sinh viên hai bên, trao đổi chuyên gia, đào tạo cán bộ. Thông qua hợp tác quốc tế, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học nhà trường được tăng cường rõ rệt.

Với sự tham gia của các đơn vị, đối tác nước ngoài, bản thân Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng cần chủ động xây dựng tiến trình, kế hoạch, chương trình đào tạo phù hợp để học hỏi, kế thừa tinh hoa nhân loại và hạn chế, khắc phục những thiếu sót của nhà trường. Tin rằng với sự nỗ lực của Ban Giám hiệu nhà trường cùng toàn thể cán bộ, giảng viên, người lao động thì hoạt động hợp tác quốc tế ở Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng ngày càng phát triển, góp phần gia tăng hiệu quả hoạt động dạy - học, uy tín và thương hiệu của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

[1] Báo cáo tự đánh giá cơ sở giáo dục Trường Đại học Thể dục thể thao Đà Nẵng, 2020.

[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017 ban hành Quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học*.

[3] Chính phủ (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học*.

[4] Chính phủ (2019), *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*.

[5] Chính phủ (2012), *Nghị định số 73/2012/NĐ-CP ngày 26/9/2012 về hợp tác đầu tư của nước ngoài trong giáo dục*.

[6] Chính phủ, *Nghị định 11/2016/NĐ-CP ngày 01/4/2016 về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*.

[7] Chính phủ (2012), *Nghị định số 65/2012/NĐ-CP ngày 06/9/2012 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 136/2007/NĐ-CP ngày 17/8/2007 về xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam.*

[8] Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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.*

[9] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018.

HỢP TÁC QUỐC TẾ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÁNH HÒA TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Phan Thúy Hằng[1]
Trường Đại học Khánh Hòa

Abstract

International cooperation between universities is an essential part of promoting comprehensive and extensive development in higher education. As a result, Khanh Hoa University, since its inception, has consistently made international cooperation a priority in its educational and training initiatives. To support this, the university has outlined various policies and strategies to further strengthen and expand its international cooperation activities. Within the scope of the presentation, by making statistics and analyzing from secondary documents, we will evaluate the opportunities and challenges, strengths and weaknesses, thereby proposing some solutions to improve effective international cooperation at Khanh Hoa University in the coming time, in order to meet the constantly developing needs of higher education in the context of integration.

Keywords*: International cooperation; Khanh Hoa University; Reality; Solution*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xu hướng toàn cầu hóa đã và đang thúc đẩy giáo dục đại học (GDĐH) của mỗi quốc gia đổi mới không ngừng, đặc biệt là sự hội nhập quốc tế để cập nhật nhanh chóng những tri thức mới. Trong sự phát triển của giáo dục hiện đại, hợp tác quốc tế giữa các trường đại học diễn ra ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong quá trình phát triển của các trường đại học trên thế giới nói chung và tại Việt Nam nói riêng. Trong bối cảnh chung của GDĐH, Trường Đại học Khánh Hòa luôn không ngừng tăng cường hợp tác với các cơ quan, tổ chức, các đơn vị giáo dục nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và vị thế của trường. Một trong những nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển Trường Đại học Khánh Hòa giai đoạn 2022-2025, tầm nhìn đến năm 2035 của trường chính là vấn đề hợp tác quốc tế.

Trường Đại học Khánh Hòa (tiền thân là trường Cao đẳng sư phạm Nha Trang và trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật và Du lịch Nha trang) được thành lập vào năm 2015, đúng vào giai đoạn chuyển giao và có nhiều biến đổi trong hoạt động giáo dục – đào tạo của nước nhà. Nhận diện rõ sứ mạng của mình, trường đã có nhiều bước tiến mới trên cơ sở kế thừa các thành tựu của hai đơn vị tiền thân để có được những thành công góp phần vào thành tựu chung của giáo dục Việt Nam. Thành quả lớn nhất ở giai đoạn vừa qua trong công tác đào tạo là sự triển khai thành công chương trình giáo dục đại học. Trường đã mở được 16 ngành đào tạo trình độ đại học và cao đẳng, có nhiều ngành mở ra hướng đi mới, đáp ứng nhu cầu lao động có trình độ cao cho địa phương và khu vực. Là một cơ sở giáo dục mới thành lập trong thời gian ngắn, đứng trước các yêu cầu thực tiễn, nhà trường đã có nhiều nỗ lực để bắt kịp tốc độ phát triển của bối cảnh của giáo dục thế giới. Đặc biệt, hợp tác quốc tế là một trong những vấn đề trọng

[1] phanthuyhang@ukh.edu.vn

tâm trong công tác liên kết và đào tạo của trường. Vì vậy, trường Đại học Khánh Hòa thường xuyên xem xét, đánh giá những điều kiện thuận lợi và khó khăn cần khắc phục, từ đó đưa ra các giải pháp hữu hiệu nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả đào tạo, theo đúng tinh thần sứ mạng và tầm nhìn nhà trường đã đặt ra: "Đến năm 2035, Trường Đại học Khánh Hòa đạt chuẩn quốc gia và khu vực, hướng tới trở thành trường đại học "Thông minh và Xanh" [1]; trở thành một đầu mối cung cấp nguồn nhân lực chất lượng và uy tín cho địa phương cũng như các vùng lân cận và toàn quốc.

2. NỘI DUNG

2.1. Tầm quan trọng của hợp tác quốc tế ở các cơ sở GDĐH trong bối cảnh hiện nay

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, mạnh mẽ trên hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong đó, hợp tác quốc tế là sự tất yếu để đưa nước ta đi đến sự phát triển toàn diện và sâu rộng, đặc biệt trong GDĐH. Với trình độ giáo dục bậc cao và yêu cầu nền tảng kiến thức sâu rộng, để kết nối được với tri thức trên toàn thế giới, tiếp cận những nền khoa học và công nghệ tiên tiến, hiện đại nhất thì phải cần đến sự hợp tác quốc tế, giao lưu với những cơ sở GDĐH ở nước ngoài.

Hợp tác quốc tế có một vai trò cốt yếu và không thể thiếu trong tiến trình thành lập và phát triển của các trường đại học, đặc biệt những trường đại học được kỳ vọng là đáp ứng những chuẩn mực quốc tế. Trong giai đoạn hiện nay, vấn đề mở cửa trong lĩnh vực giáo dục của các quốc gia đặt ra cho các trường đại học cần phải phát triển hoạt động hợp tác quốc tế. Một vấn đề quan trọng và cũng là trọng trách nặng nề của giáo dục đào tạo nói chung và GDĐH nói riêng là cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao để có thể thích ứng, tồn tại và phát triển ở môi trường cạnh tranh khốc liệt. Muốn đáp ứng được yêu cầu đó, đồng thời kéo gần khoảng cách giữa giáo dục Việt Nam và thế giới là biết nắm bắt cơ hội hợp tác quốc tế để cọ xát, cạnh tranh, tự đánh giá năng lực của mình và có động lực phát triển theo hướng ngày càng tiến bộ.

Hợp tác quốc tế mang lại nhiều lợi ích đối với sự phát triển của các trường đào tạo quốc tế nói riêng và nền GDĐH của các quốc gia nói chung. Đối với SV và GV, hợp tác quốc tế mang lại cơ hội to lớn trong việc tiếp cận nhanh chóng với nguồn tri thức quốc tế khổng lồ. Đối với các trường liên kết quốc tế, việc hợp tác làm thúc đẩy cải tiến cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng đào tạo hơn nhằm thu hút được các đối tác cũng như tìm được vị thế trên thị trường quốc tế.

Hợp tác quốc tế là một hoạt động quan trọng giúp các trường đại học nâng cao vị thế và khả năng cạnh tranh. Cơ hội cho sự phát triển giáo dục trong xu hướng toàn cầu hóa là vô cùng tiềm năng. Việc đẩy mạnh các chương trình trao đổi, liên kết học thuật với nhiều quốc gia có chương trình đào tạo phát triển sẽ giúp đưa nền giáo dục của các nước sở tại bắt kịp được với sự phát triển mạnh mẽ của giáo dục toàn cầu. Hợp tác quốc tế còn là một trong những tiêu chuẩn quan trọng xếp hạng các trường đại học trong nước và trên thế giới hiện nay. Hiện nay, các bảng xếp hạng trường đại học hàng đầu trên thế giới như Quacquarelli Symonds và The Times Higher Education đều có sử dụng các chỉ tiêu liên quan đến yếu tố quốc tế là những tiêu chí cơ bản khi xếp hạng, số lượng GV quốc tế, chẳng hạn như tỉ lệ SV quốc tế, số bài báo khoa học quốc tế, số lượng chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài.

Tất cả những vấn đề trên đều cho thấy, hợp tác quốc tế không chỉ là vấn đề cá nhân của riêng trường đại học nào mà là vấn đề chung của tất cả các cơ sở GDĐH trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, vị thế và sự cạnh tranh của các cơ sở GDĐH trong thời kì mới. Đáp ứng mục tiêu hoạt động hợp tác quốc tế trong GDĐH đã được quy định cụ thể tại Điều 43 Luật GDĐH 2012, đó là: "1. Nâng cao chất lượng GDĐH theo hướng hiện đại, tiếp cận nền GDĐH tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. 2. Tạo điều kiện để cơ sở GDĐH phát triển bền vững, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước" [2].

2.2. Tình hình hợp tác quốc tế của Trường Đại học Khánh Hòa trong những năm vừa qua

Trường Đại học Khánh Hòa là trường đại học công lập, trực thuộc UBND tỉnh Khánh Hòa, được thành lập theo Quyết định số 1234/QĐ-TTg ngày 03/08/2015 của Thủ tướng Chính phủ, trên cơ sở hai trường cao đẳng: Trường Cao đẳng Sư phạm Nha Trang và Trường Cao đẳng Văn hóa, Nghệ thuật và Du lịch Nha Trang. Trường đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao thuộc các lĩnh vực sư phạm, du lịch, ngôn ngữ, kinh tế - kinh doanh, khoa học tự nhiên và công nghệ, khoa học xã hội và nhân văn, nghệ thuật; là trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Khánh Hòa và khu vực Duyên hải Nam trung bộ và Tây Nguyên. Nhiệm vụ chính của Nhà trường bao gồm: Đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng ở các trình độ cao đẳng nghề, cử nhân, sau đại học ở các lĩnh vực sư phạm, du lịch, ngôn ngữ, kinh tế - kinh doanh, khoa học tự nhiên và công nghệ, khoa học xã hội và nhân văn, nghệ thuật; Nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ cho các doanh nghiệp, các địa phương, các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa và khu vực; Hợp tác trong và ngoài nước để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học và triển khai các dự án phát triển Nhà trường.

Từ khi thành lập đến nay, nhà trường luôn chú trọng các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và vị thế trong nước cũng như quốc tế. Một trong những hoạt động đó chính là hợp tác quốc tế.

Từ khi thành lập đến nay, Trường Đại học Khánh Hòa đã tích cực mở rộng quan hệ hợp tác với các trường trong khu vực và thế giới nhằm góp phần nâng cao vị thế, uy tín, năng lực giảng dạy, chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Trường đã và đang tập trung nỗ lực mở rộng và phát triển các chương trình hợp tác nghiên cứu, đào tạo song phương và đa phương nhằm tranh thủ mọi nguồn lực, đáp ứng nhu cầu xã hội, góp phần nâng cao về số lượng và chất lượng các trang thiết bị thí nghiệm hiện đại, cập nhật chương trình đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu khoa học cho Trường, đồng thời cũng góp phần đẩy mạnh công cuộc chuyển giao kiến thức khoa học kỹ thuật, đào tạo nhân lực phục vụ cho sự phát triển kinh tế của tỉnh Khánh Hòa.

Trong năm năm đầu sau khi thành lập từ 2015 đến 2020, Trường Đại học Khánh Hòa đã tổ chức đón tiếp và làm việc với 31 đoàn khách quốc tế đến từ các nước Pháp, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Trung Quốc, Nga, Ấn Độ… với mục đích nghiên cứu, ký kết hợp tác, giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm và chuyên môn, dự hội thảo, tìm hiểu cơ

hội hợp tác, giao lưu văn hóa. Trường đã tổ chức thành công 12 đoàn ra với sự tham gia của lãnh đạo, cán bộ GV, SV của Nhà trường đến các nước Pháp, Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan, Lào, Nga…nhằm mục đích làm việc, trao đổi kinh nghiệm và chuyên môn, tham dự hội nghị, hội thảo, tham gia tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn tại các cơ sở đào tạo uy tín của các nước. Cũng trong giai đoạn này, trường đã ký kết thoả thuận hợp tác với 06 trường quốc tế: Trường Jeanne D'arc Saint-Ivy, CH Pháp; Trường Đại học Sư phạm Quốc gia Daegu, Đại Hàn Dân Quốc; Trường Cao đẳng Mỹ thuật Châu Âu vùng Bretagne, CH Pháp; Cao đẳng Nghệ thuật Ứng dụng và Công nghệ Centennial, Canada; Trường Đại học Tổng hợp Quốc gia Kazan; Viện công nghệ sản xuất sạch - Đại học Quốc gia Pukyong, Hàn Quốc về trao đổi GV, SV; hợp tác nghiên cứu và đào tạo; phối hợp tổ chức hội nghị, hội thảo; giao lưu về văn hóa, ngôn ngữ [3]. Trong 6 tháng đầu năm 2022, trường đã ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác (MOU) với 3 đối tác như: Trường Cao đẳng Mỹ thuật Châu Âu vùng Bretagne, pháp (ESSAB), Trường Đại học Anh quốc Việt Nam (BUV) và Lãnh sự Quán Hoa Kỳ tại thành phố Hồ Chí Minh; Việc thực hiện chủ trương tiết kiệm, chống lãng phí, hình thức trong công tác đối ngoại và thực hiện chế độ xin ý kiến, trình phê duyệt, báo cáo trước, trong và sau hoạt động nhà trường đã thực hiện theo đúng quy định hiện hành. Trường có bộ phận phụ trách hoạt động hợp tác đối ngoại thuộc phòng Khoa học công nghệ và hợp tác đối ngoại.

Ngoài hoạt động ký kết thỏa thuận hợp tác với các trường quốc tế, Trường Đại học Khánh Hòa đã không ngừng nỗ lực tăng cường và mở rộng hợp tác với các cơ quan và tổ chức quốc tế như Đại sứ quán Pháp tại Việt Nam; Tổng Lãnh sự quán Hoa Kỳ tại Thành phố Hồ Chí Minh; Lãnh sự quán Canada tại Thành phố Hồ Chí Minh; Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA); Tổ chức Đại học Pháp ngữ (AUF); Viện Nghiên cứu Vật lý và Hóa học RIKEN, Nhật Bản… với mục đích giao lưu văn hóa, ngôn ngữ nhằm tìm kiếm những cơ hội hợp tác mới phù hợp với xu hướng phát triển của Nhà trường, đồng thời nỗ lực khai thác tối đa các nguồn lực nhằm hỗ trợ tối đa cho sự nghiệp xây dựng và phát triển của Nhà trường. Thông qua các chương trình giao lưu và hoạt động hợp tác với các cơ quan, tổ chức quốc tế này Trường Đại học Khánh Hòa đã đón nhận các chuyên gia, GV, tình nguyện viên đến từ các nước Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc đến công tác và làm việc tại trường, tạo điều kiện cho GV và SV của Nhà trường có cơ hội được tiếp cận, học tập, giao lưu và trao đổi kinh nghiệm với các chuyên gia, GV, tình nguyện viên nước ngoài.

Điểm mạnh và điểm yếu về hợp tác quốc tế tại Trường Đại học Khánh Hòa:

Điểm mạnh:

- Trường Đại học Khánh Hòa trực thuộc Ủy ban Nhân dân tỉnh Khánh Hòa, trong suốt quá trình thành lập và hoạt động Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm sâu sắc của UBND tỉnh và các cơ quan, ban, ngành chức năng, tạo điều kiện cho các hoạt động hợp tác đào tạo được phát triển.

- Tập thể lãnh đạo Nhà trường rất quan tâm và coi trọng công tác hợp tác hữu nghị với nước ngoài; tích cực tìm kiếm các nguồn dự án và chủ động hội nhập quốc tế.

- Cán bộ, giáo viên và HS-SV của trường ý thức được tầm quan trọng và những lợi ích của việc hợp tác hữu nghị với nước ngoài.

- Nhà trường có tiềm năng và thế mạnh về đào tạo ngành Du lịch và Ngoại ngữ du lịch nên thu hút được sự quan tâm của các tổ chức nước ngoài có chủ trương đầu tư, phát triển về ngành Du lịch và ngoại ngữ du lịch.

- Trường Đại học Khánh Hòa tọa lạc tại thành phố biển du lịch Nha Trang, có nhiều doanh nghiệp, tổ chức nước ngoài hoạt động, thích hợp cho việc mở rộng quan hệ hợp tác và thu hút đầu tư từ các đối tác nước ngoài; thu hút người học, SV quốc tế đến học tập và làm việc tại Nhà trường.

Điểm yếu:

- Hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Đại học Khánh Hòa hiện nay chỉ mới tập trung ở khu vực các nước Pháp, Hàn Quốc, Canada, Kazan. Số lượng đối tác quốc tế cũng còn rất ít. Hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Đại học Khánh Hòa đang tồn tại một số khó khăn, chưa tận dụng được một cách hiệu quả những lợi thế của mình trong lĩnh vực hợp tác quốc tế để tăng cường đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh nhà và phát triển Nhà trường, cụ thể:

- Hoạt động liên kết hợp tác quốc tế của nhà trường mới chủ yếu tập trung hoạt động giao lưu gắn kết, tìm hiểu văn hóa, góp phần vào việc mở rộng quan hệ quốc tế và sự hiểu biết lẫn nhau giữa các quốc gia và dân tộc. Tuy nhiên, các chương trình ký kết quốc tế liên quan đến đào tạo, nghiên cứu khoa học cùng với việc tiếp cận tài liệu khoa học chưa được triển khai hiệu quả.

- Việc hợp tác còn nhỏ lẻ, chưa tương xứng với tiềm năng của Nhà trường; đặc biệt là các lĩnh vực trao đổi giáo viên, SV; hợp tác đào tạo, bồi dưỡng chưa kết nối hiệu quả với các cơ sở giáo dục ở nước ngoài.

- Nhiều lĩnh vực có tiềm năng hợp tác nhưng chưa phát huy được hết tiềm năng. Một số kế hoạch hợp tác mới chỉ dừng lại ở dự kiến mà chưa được triển khai thực hiện như lĩnh vực du lịch.

- Các quy trình, thủ tục trong việc tổ chức các đoàn ra, đoàn vào và thực hiện các ký kết hợp tác còn phức tạp và chưa linh hoạt, do vậy gây ảnh hưởng không nhỏ tới việc trao đổi và xúc tiến các hoạt động hợp tác với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài.

2.3. Giải pháp tăng cường hoạt động hợp tác quốc tế tại Trường Đại học Khánh Hòa trong giai đoạn mới

Hoạt động hợp tác quốc tế là một trong những hoạt động quan trọng góp phần nâng cao trình độ và năng lực của đội ngũ GV, chất lượng đào tạo và vị thế của nhà trường trong nước và khu vực. Đứng trước bối cảnh giáo dục trong nước và quốc tế có nhiều đổi mới, Trường Đại học Khánh Hòa đặt ra các mục tiêu chiến lược của hoạt động hợp tác quốc tế giai đoạn 2021 - 2025 và tầm nhìn đến 2035 như sau:

- Giai đoạn 2021-2025: Tiếp cận chuẩn mực GDĐH tiên tiến của thế giới phù hợp với yêu cầu phát triển của Việt Nam, nâng cao hiệu quả hợp tác với các đối tác truyền thống, chủ động tìm kiếm và mở rộng mối quan hệ hợp tác với các đối tác mới, ưu tiên đối tác đến từ các nước có nền giáo dục tiên tiến và các nước trong khu vực. Phối hợp với đối tác xây dựng chương trình trao đổi GV, SV; tiếp nhận chuyên gia, tình nguyện viên đến làm việc tại trường trên tinh thần đôi bên cùng có lợi. Xây dựng các chương trình đào tạo tiệm cận chuẩn mực GDĐH tiên tiến của thế giới nhằm thu hút người học

từ các quốc gia trong khu vực đến học tập và nghiên cứu. Tiếp tục mở rộng quan hệ với các tổ chức quốc tế, tìm kiếm các dự án phù hợp với nguồn lực của Nhà trường và nhu cầu của các đối tác nước ngoài. Đến năm 2025 có ít nhất 03 dự án có yếu tố quốc tế hỗ trợ hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học. Tiếp tục củng cố và phát triển các đối tác vốn có trên cơ sở đã ký thỏa thuận hợp tác, tìm kiếm và khai thác các đối tác tiềm năng là các trường Đại học, các cơ sở giáo dục nước ngoài, xây dựng hệ thống các đối tác chiến lược trên cơ sở hợp tác đôi bên cùng có lợi nhằm tận dụng mọi nguồn lực từ bên ngoài để phục vụ công tác xây dựng và phát triển Trường Đại học Khánh Hòa.

- Giai đoạn 2026-2030: Phấn đấu đến năm 2028 xây dựng được ít nhất 01 chương trình tiên tiến ở bậc đại học và trở thành một cơ sở đào tạo, nghiên cứu có uy tín trong khu vực Nam Trung Bộ và Tây Nguyên.

- Giai đoạn 2031-2035: Phấn đấu đến năm 2035 xây dựng được ít nhất 02 chương trình tiên tiến ở bậc đại học và trở thành một cơ sở đào tạo, nghiên cứu có uy tín trong phạm vi cả nước và khu vực [1].

Để đạt được các mục tiêu chiến lược trong hoạt động hợp tác quốc tế, Trường Đại học Khánh Hòa đề ra các giải pháp tích cực nhằm tăng cường hơn nữa hoạt động này trong thời gian trước mắt và lâu dài, cụ thể trong *Quy định về Quản lý hoạt động hợp tác đối ngoại tại Trường Đại học Khánh Hòa* ban hành ngày 27 tháng 09 năm 2022 [3] đã đưa ra 4 nhóm giải pháp cơ bản như sau:

Nhóm giải pháp 1: Đổi mới tổ chức, đa phương hóa, đa dạng hóa các loại hình hợp tác quốc tế, tăng cường chất lượng và hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế. Chủ động tham gia vào hệ thống mạng lưới các trường đại học trong nước và khu vực ASEAN, nhằm xây dựng và mở rộng mạng lưới hợp tác quốc tế riêng phù hợp với điều kiện thực tế của Nhà trường và khai thác có hiệu quả các nguồn lực quốc tế.

- Nhóm giải pháp 2: Xây dựng và triển khai có hiệu quả các chương trình trao đổi SV quốc tế và tuyển sinh SV quốc tế học tập các chương trình do Trường đào tạo và cấp bằng, trong đó chú trọng đến các chương trình đào tạo tiếng Việt, Văn hóa - Lịch sử - Địa lý Việt Nam của các Khoa Sư phạm, Khoa KHXH&NV; chương trình Du lịch của Khoa Du lịch; chương trình các ngành Nghệ thuật của Khoa Nghệ thuật.

- Nhóm giải pháp 3: Tiếp tục xây dựng và phát huy có hiệu quả các chương trình trao đổi GV, cử GV của nhà trường đi học tập, tham quan tại nước ngoài, tiếp nhận chuyên gia, GV đến làm việc, SV quốc tế đến học tập, thực tập tại trường.

- Nhóm giải pháp 4: Xây dựng cơ chế, phát huy vai trò và tính tự chủ của cá nhân ở các khoa/bộ môn trong việc tìm kiếm đối tác; Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ GV, SV, tự tin tham gia các dự án/ hội nghị/hội thảo quốc tế, các chương trình trao đổi GV, SV với các đối tác nước ngoài.

- Nhóm giải pháp 5: Đẩy mạnh công tác truyền thông, quảng bá hình ảnh của Nhà trường với bạn bè quốc tế, nâng cấp, phát triển website cả về hình thức lẫn nội dung với hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh; xây dựng các video, clip tờ rơi... bằng nhiều ngôn ngữ phù hợp với đối tác chiến lược mà nhà trường hướng đến.

Bên cạnh việc xây dựng và phát triển các kế hoạch hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, Nhà trường cũng cần phải chú trọng đến các hoạt động hợp tác trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, tiếp nhận và chuyển giao công nghệ… nhằm tạo điều kiện thuận lợi để

đội ngũ cán bộ GV của Nhà trường có nhiều cơ hội giao lưu, trao đổi, nâng cao các kiến thức về chuyên ngành.

Ngoài ra, nhằm phát huy các thế mạnh và khắc phục các điểm yếu trong công tác hợp tác quốc tế, Nhà trường cần chú trọng vào các vấn đề cụ thể như sau:

- Đổi mới công tác quản lí theo hướng có sản phẩm đầu ra cụ thể. Thiết lập các mối quan hệ đào tạo và nghiên cứu khoa học liên kết với các đối tác nước ngoài, các chương trình trao đổi SV, HS và các học giả. Chú trọng tập trung vào các chương trình liên kết đào tạo hiện có với các cơ sở giáo dục trên thế giới mà nhà trường đã kí kết.

- Tăng cường các đầu mối quan hệ hợp tác quốc tế mới để có được thêm nhiều nguồn tài trợ học bổng, cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu sách vở và chất xám phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học, tăng các chương trình giao lưu, trao đổi GV và học sinh SV. Khai thác mọi nguồn lực đảm bảo có được giáo viên nước ngoài giảng dạy tại trường hàng năm. Chú trọng việc mời các GV có trình độ, chuyên gia đầu ngành và quản lý các doanh nghiệp có kinh nghiệm tham gia giảng dạy, tổ chức tạo đàm trao đổi kinh nghiệm, chia sẻ kiến thức và cập nhật thông tin, kiến thức cho đội ngũ cán bộ, GV và SV của trường.

- Khai thác, huy động các nguồn tài trợ và sự giúp đỡ của các doanh nghiệp phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học. Phát huy hiệu quả của các chương trình hợp tác về nghiên cứu khoa học, trao đổi với các trường đại học của các nước như Hàn Quốc, Canada, Nhật Bản…

- Tiếp tục triển khai một số chương trình trao đổi cán bộ ngắn hạn với Pháp, Hàn Quốc. Triển khai chương trình trao đổi học sinh và SV trên tinh thần tự nguyện đóng góp của SV với tất các nước có quan hệ hợp tác với Trường.

- Xây dựng các chương trình đào tạo tiệm cận tiêu chuẩn quốc tế, nhằm thu hút SV quốc tế và các đối tác nước ngoài đến học tập, hợp tác, giao lưu tại Trường.

3. KẾT LUẬN

Đối với mỗi cơ sở giáo dục đứng trước nhu cầu đáp ứng nguồn nhân lực của thực tiễn cũng như tăng cường hợp tác quốc tế để khẳng định thương hiệu cơ sở giáo dục luôn có những thuận lợi và khó khăn nhất định. Nhất là trong thời kỳ kinh tế thị trường cho phép và đề cao việc các trường đại học cạnh tranh để tự khẳng định thương hiệu của mình, Đại học Khánh Hòa cũng không phải ngoại lệ. Từ việc nhìn nhận, phân tích, đánh giá khách quan các điều kiện hiện trạng, từ đó đưa ra các giải pháp hữu hiệu để phát triển công tác hợp tác quốc tế là điều hết sức cần thiết. Chúng tôi muốn đề xuất một số giải pháp thiết thực nhất cho Đại học Khánh Hòa trong giai đoạn hiện nay để nhà trường có thể khắc phục được những hạn chế, vươn lên khẳng định thương hiệu của mình trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương và khu vực. Trong đó, bên cạnh việc không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, hợp tác quốc tế là vấn đề vô cùng quan trọng, giúp khẳng định được vị thế và thương hiệu của nhà trường.

Hoạt động hợp tác quốc tế của Trường Đại học Khánh Hòa từ năm 2015 đến nay đã đánh dấu một bước chuyển đổi về cơ chế và phương thức hợp tác quốc tế. Căn cứ vào đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước, thực hiện phương châm đa phương hóa, đa dạng hóa các quan hệ quốc tế, lãnh đạo Trường Đại học Khánh Hòa đã luôn luôn cố gắng, nỗ lực nhằm mở rộng hợp tác, giao lưu văn hóa với các trường đại học và cơ sở

đào tạo của các nước: Pháp, Canada, Hàn Quốc, Nga, Trung Quốc, Nhật, Mỹ. Những thành tựu đạt được trong những năm qua là tiền đề để Trường Đại học Khánh Hòa tiếp tục phát triển công tác hợp tác quốc tế giai đoạn mới, thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế về giáo dục góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và vị thế của Nhà trường ở trong nước và trong khu vực.

Tài liệu tham khảo

[1] *Chiến lược phát triển Trường Đại học Khánh Hòa giai đoạn 2022-2025 và tầm nhìn đến năm 2035* (2022). Nguồn:https://ukh.edu.vn/vi-vn/chi-tiet-tin/id/3742/Nghi-quyet-ve-chien-luoc-phat-trien-Truong-Dai-hoc-Khanh-Hoa-den-nam-2025-va-tam-nhin-2035. *Ngày truy cập: 30/03/2023.*

[2] Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13, ngày 18/6/2012.

[3] *Quy định về Quản lý hoạt động hợp tác đối ngoại tại Trường Đại học Khánh Hòa (2022).* Nguồn:https://ukh.edu.vn/vi-vn/tong-quan/phong/phong-khoa-hoc-cong-nghe-va-hop-tac-doi-ngoai/chi-tiet-phong-quan-ly-khoa-hoc/id/3919/QUY-DINH,-QUY-CHE,-BIEU-MAU. *Ngày truy cập: 31/03/2023.*

[4] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.

[5] Bùi Thanh Thủy (2022), *Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trên lĩnh vực giáo dục và đào tạo trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay*. Nguồn: http://www.giaoduclyluanhcma.vn, ngày 10/05/2022.

Chủ đề 7
CÁC VẤN ĐỀ KHÁC LIÊN QUAN

TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VÀ ĐỔI MỚI GIÁO DỤC: THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI TRONG THỜI ĐẠI KINH TẾ SỐ

Nguyễn Phúc Quân[1]
Trường Đại học Đông Á

Abstract

While autonomy is necessary for universities to renovate and respond to the needs of the digital economy, it also presents challenges in terms of accountability, quality assurance, and resource management. This paper proposes a range of policies and mechanisms to address these challenges and leverage the opportunities presented in the era of the digital economy, ensuring that universities can be both monitored and evaluated while providing favorable conditions for the development of autonomous universities.

Keywords*: University autonomy, digital economy, education reform, challenges, opportunities.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học là một nguyên tắc quan trọng trong giáo dục đại học, cho phép các trường đại học tự quản lý, tự chủ trong việc quyết định về chương trình giảng dạy, phát triển nghiên cứu và quản lý tài chính [1].

Trong thời đại kinh tế số, xã hội đang cần những lao động có những kỹ năng thực tiễn, năng lực quản lý, giải quyết vấn đề và sáng tạo. Với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, giáo dục trực tuyến và học tập linh hoạt đã trở thành một phần không thể thiếu của giáo dục hiện đại. Điều này có nghĩa là các chương trình đào tạo và nội dung giáo dục phải cập nhật và phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế số. Việc trang bị cho sinh viên các kỹ năng kỹ thuật số, khả năng tư duy logic và sáng tạo cũng trở thành một yêu cầu quan trọng của giáo dục đại học.

Trong tham luận này, chúng tôi sẽ đề cập đến những thách thức và cơ hội của vấn đề tự chủ đại học và cải cách giáo dục trong thời đại kinh tế số, đồng thời đưa ra một số đề xuất để hỗ trợ quá trình tự chủ đại học từ đó giúp tạo ra một thế hệ người trẻ tài năng và sáng tạo hơn, góp phần đưa đất nước đi vào hướng phát triển bền vững và thịnh vượng.

2. THÁCH THỨC CỦA TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TRONG THỜI ĐẠI KINH TẾ SỐ

Các trường đại học phải đối mặt với nhiều thách thức khi áp dụng mô hình tự chủ, bao gồm:

2.1. Tài chính

Khi trở thành tự chủ, trường đại học sẽ phải tự quản lý nguồn tài chính và đầu tư vào nhiều lĩnh vực khác nhau như giảng dạy, nghiên cứu, phát triển hạ tầng, tiếp thị và quảng bá. Việc này đòi hỏi sự quản lý tài chính chuyên nghiệp và hiệu quả để tránh tình trạng thiếu nguồn tài chính hoặc lãng phí [1, 7]. Trước hết, cần phải đảm bảo sự minh bạch và trách nhiệm trong quản lý tài chính, quản lý nhân sự, quản lý chất lượng giáo dục

[1] quannp@donga.edu.vn

[3]. Điều này yêu cầu các trường đại học phải có khả năng quản lý và tự điều hành tốt, cũng như đảm bảo tính minh bạch trong việc sử dụng nguồn tài chính của trường [8]. Khi chuyển đổi sang mô hình tự chủ, các trường đại học có thể phải đối mặt với rủi ro tài chính do sự thay đổi trong cách quản lý và điều hành. Vì vậy, họ cần phải có các kế hoạch tài chính và các chính sách quản lý rủi ro để đảm bảo rằng họ có thể tiếp tục hoạt động một cách hiệu quả trong trường hợp xảy ra sự cố tài chính [5].

2.2. Đào tạo và phát triển GV

Trường đại học phải đầu tư vào đào tạo và phát triển GV để đảm bảo chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Điều này bao gồm việc tìm kiếm, thu hút và giữ chân những GV có tài năng và kinh nghiệm, đồng thời cũng đảm bảo rằng các GV được đào tạo và phát triển để đáp ứng các yêu cầu của môi trường kinh tế số [5, 7]. Khi chuyển đổi sang mô hình tự chủ, các trường đại học có thể phải đối mặt với sự khó khăn trong việc thuyết phục cán bộ và nhân viên về lợi ích của mô hình này. Điều này đặc biệt đúng trong trường hợp các cán bộ và nhân viên đã thực hiện công việc theo cách truyền thống trong một thời gian dài.

2.3. Đổi mới chương trình đào tạo

Thách thức thứ hai đối với các trường đại học là cần phải cải tiến hệ thống giáo dục, thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và truyền thông. Các trường đại học cần phải cung cấp những khóa học chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động hiện nay, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế số. Đồng thời, các trường đại học cũng cần phải thay đổi phương thức giảng dạy, tăng cường sử dụng công nghệ để đưa kiến thức đến với SV một cách hiệu quả hơn. Các trường đại học phải thích nghi với sự phát triển nhanh chóng của các ngành công nghiệp và các công nghệ mới bằng cách đổi mới chương trình đào tạo. Điều này đòi hỏi sự linh hoạt và sáng tạo trong việc thiết kế các chương trình đào tạo mới, phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động và cả nền kinh tế số. Cho nên việc xây dựng và duy trì một môi trường học tập và làm việc tích cực là vô cùng cần thiết. Để đạt được mục tiêu này, các trường đại học cần phải tạo ra những điều kiện thuận lợi cho SV và GV, như môi trường học tập thân thiện, GV tận tâm và có kinh nghiệm, hệ thống hỗ trợ tài chính cho SV, các hoạt động văn hóa, thể thao và tình nguyện hữu ích cho SV.

2.4. Quản lý và điều hành

Mô hình tự chủ yêu cầu các trường đại học tự quản lý và điều hành các hoạt động của mình. Điều này đòi hỏi sự chuyên nghiệp và kỷ luật trong việc quản lý các tài nguyên, tiến độ dự án và sự phát triển chiến lược của trường. Đòi hỏi năng lực và trách nhiệm của hội đồng quản trị: Hội đồng quản trị của trường đại học tự chủ phải đảm bảo rằng các hoạt động của trường được thực hiện một cách hiệu quả và có tính bền vững. Điều này đòi hỏi họ phải có năng lực và trách nhiệm để đưa ra các quyết định quan trọng về chiến lược và quản lý tài chính [1].

2.5. Xây dựng mối quan hệ với cộng đồng

Trong môi trường tự chủ, các trường đại học cần phải xây dựng mối quan hệ tốt với cộng đồng để tăng cường tương tác và trao đổi thông tin. Điều này đòi hỏi các trường phải chủ động trong việc liên kết với các đối tác địa phương, cung cấp các dịch vụ cho cộng đồng và tham gia các hoạt động xã hội.

2.6. Đảm bảo tính minh bạch

Mô hình tự chủ yêu cầu các trường đại học phải đảm bảo tính minh bạch trong quá trình quản lý và điều hành. Điều này đòi hỏi các trường phải sử dụng các công cụ và phương tiện để cung cấp thông tin cho SV, GV và các bên liên quan khác [3]. Tuy nhiên, việc đảm bảo tính minh bạch cũng có thể đối mặt với nhiều thách thức, chẳng hạn như đảm bảo bảo mật thông tin và các yếu tố cạnh tranh.

2.7. Cạnh tranh

Trong môi trường kinh tế đang phát triển như hiện nay, các trường đại học đang phải đối mặt với sự cạnh tranh khốc liệt trong việc thu hút và giữ chân SV cũng như tìm kiếm nguồn tài trợ từ các nhà đầu tư và các đối tác. Để đáp ứng được nhu cầu của thị trường, các trường đại học cần phải cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Tuy nhiên, việc thực hiện mô hình tự chủ cũng đặt ra nhiều thách thức trong việc tăng cường sự cạnh tranh. Một số trường đại học có lịch sử lâu đời và uy tín cao đã có vị thế vững chắc trong thị trường giáo dục, trong khi đó các trường mới thành lập hay các trường chưa có tên tuổi lớn phải đối mặt với những khó khăn trong việc xây dựng thương hiệu và tạo dấu ấn trong lòng SV.

Thêm vào đó, các trường đại học còn phải đối mặt với sự cạnh tranh từ các trung tâm đào tạo nghề, các chương trình học trực tuyến, hay các trường đại học nước ngoài có chất lượng đào tạo và giá thành cạnh tranh. Vì vậy, để đối phó với sự cạnh tranh này, các trường đại học cần phải tạo ra các chương trình học tập mới, nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện hạ tầng vật chất và tăng cường quảng bá thương hiệu để thu hút và giữ chân SV.

3. CƠ HỘI CỦA TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TRONG THỜI ĐẠI KINH TẾ SỐ

3.1. Tăng cường đổi mới giáo dục để phù hợp với thị trường lao động

Trong bối cảnh thế giới đang chuyển đổi sang kinh tế số và nền tảng công nghệ thông tin ngày càng phát triển, thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng và đòi hỏi các nhân viên có kỹ năng cao hơn, linh hoạt hơn và có khả năng thích nghi với những thay đổi công nghệ mới. Vì vậy, việc đổi mới giáo dục để phù hợp với thị trường lao động là một thách thức lớn đối với các trường đại học ở Việt Nam.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp đang yêu cầu các ứng viên có kỹ năng mềm như khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, khả năng giải quyết vấn đề, và kỹ năng giao tiếp. Tuy nhiên, các trường đại học vẫn đang tập trung chủ yếu vào việc đào tạo kiến thức học thuật, bỏ qua việc phát triển các kỹ năng mềm cho SV.

Để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, các trường đại học cần phải tăng cường đổi mới giáo dục và thay đổi phương pháp giảng dạy, tập trung vào việc phát triển các kỹ năng mềm cho SV. Các trường cũng nên hợp tác với các doanh nghiệp để cập nhật thông tin về yêu cầu của thị trường lao động và cung cấp các khoá học phù hợp cho SV. Ngoài ra, các trường cũng nên đưa ra các chương trình đào tạo thực tế, cho phép SV trải nghiệm và phát triển kỹ năng thực tiễn. Việc tăng cường đổi mới giáo dục để phù hợp với thị trường lao động là một thách thức lớn đối với các trường đại học, tuy nhiên đây cũng là cơ hội để các trường định hướng giáo dục của mình theo hướng phù hợp với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

3.2. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào giáo dục

Sử dụng công nghệ thông tin là một trong những cách hiệu quả để nâng cao chất lượng giáo dục và cải cách đổi mới giáo dục. Các trường đại học có thể áp dụng công nghệ thông tin trong nhiều khía cạnh của giáo dục, bao gồm:

Phát triển các hệ thống học trực tuyến: Các trường đại học có thể phát triển các hệ thống học trực tuyến để đáp ứng nhu cầu của học sinh. Học sinh có thể truy cập các bài giảng trực tuyến, tài liệu học tập và thực hành một cách tiện lợi, giúp tiết kiệm thời gian và chi phí di chuyển.

Áp dụng phần mềm giáo dục: Các phần mềm giáo dục có thể giúp SV học tập một cách trực quan, tương tác và hiệu quả. Các phần mềm giáo dục có thể cung cấp các công cụ hỗ trợ học tập như đồ họa, bản đồ tư duy, bài tập trắc nghiệm và bài tập thực hành.

Tăng cường sử dụng thiết bị di động: Các thiết bị di động như điện thoại thông minh và máy tính bảng có thể được sử dụng để học tập bất cứ khi nào và ở bất cứ đâu. Các trường đại học có thể phát triển các ứng dụng di động để học sinh có thể truy cập nội dung học tập một cách dễ dàng.

Sử dụng công nghệ giảng dạy: Các trường đại học có thể sử dụng các công nghệ giảng dạy như mô phỏng thực tế ảo và thực tế tăng cường giúp SV hiểu rõ hơn về các khái niệm phức tạp.

Việc sử dụng công nghệ thông tin trong giáo dục sẽ giúp nâng cao chất lượng giáo dục, giảm thiểu chi phí và đáp ứng nhu cầu của người học. Tuy nhiên, cần phải đảm bảo rằng việc sử dụng công nghệ thông tin phải đúng mục đích, an toàn và đảm bảo tính riêng tư.

3.3. Tạo ra các chương trình học tập linh hoạt và đa dạng

Trong bối cảnh thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng và đòi hỏi nhân lực có những kỹ năng và kiến thức đa dạng, các trường đại học cần phải tạo ra các chương trình học tập linh hoạt và đa dạng để phù hợp với nhu cầu của SV và thị trường.

Các trường đại học có thể tạo ra các chương trình học tập linh hoạt bằng cách cho phép SV tự lựa chọn các môn học, chương trình và thời gian học tập phù hợp với nhu cầu. Điều này sẽ giúp SV có thể tập trung vào các môn học mà họ quan tâm và phù hợp với kỹ năng của mình, từ đó đem lại hiệu quả cao hơn trong quá trình học tập.

Ngoài ra, các trường đại học cũng có thể tạo ra các chương trình học tập đa dạng, bao gồm chương trình liên kết với các doanh nghiệp, chương trình học kết hợp với đại học quốc tế, chương trình học tập dự án,... Những chương trình này sẽ giúp SV có cơ hội trải nghiệm và học tập các kiến thức mới, đồng thời mở rộng mạng lưới quan hệ và cơ hội việc làm sau này.

Tuy nhiên, việc tạo ra các chương trình học tập linh hoạt và đa dạng cũng đặt ra nhiều thách thức cho các trường đại học, như tài chính, hạ tầng, đội ngũ GV [5]. Để giải quyết các thách thức nêu trên, các trường đại học cần phải có kế hoạch và chiến lược dài hạn, sử dụng tài nguyên một cách hiệu quả, đào tạo và tuyển dụng đội ngũ GV chất lượng và đổi mới liên tục các chương trình đào tạo.

3.4. Tăng cường hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp để đổi mới giáo dục

Để tăng cường hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp trong đổi mới giáo dục, có thể thực hiện các hoạt động sau:

Xây dựng các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp: Các trường đại học có thể tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để thiết kế các chương trình đào tạo, bao gồm cả chương trình đào tạo liên kết, đảm bảo SV được tiếp cận với kiến thức và kỹ năng thực tế cần thiết để làm việc trong ngành của mình.

Tổ chức hoạt động giao lưu, trao đổi giữa GV và doanh nghiệp: Các trường đại học có thể tổ chức các cuộc giao lưu, trao đổi giữa GV và chuyên gia của doanh nghiệp để trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và cập nhật xu hướng mới trong lĩnh vực đào tạo và đổi mới giáo dục.

Hỗ trợ SV tìm kiếm việc làm và phát triển sự nghiệp: Các trường đại học có thể hỗ trợ SV tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp bằng cách tạo ra các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp, cung cấp thông tin về việc làm, hướng dẫn thực tập và tư vấn phát triển sự nghiệp. Điều này sẽ giúp SV tăng cường kỹ năng và kinh nghiệm thực tế, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Tạo ra các dự án nghiên cứu và phát triển chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp: Các trường đại học có thể hợp tác với doanh nghiệp để phát triển các dự án nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, giúp doanh nghiệp cải tiến sản phẩm và quy trình sản xuất, đồng thời cung cấp cho SV và GV cơ hội tiếp cận với các công nghệ mới nhất và cập nhật kiến thức chuyên môn.

4. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ CHÍNH SÁCH

Chính phủ cần tạo ra môi trường thuận lợi để các trường đại học tự chủ có thể hoạt động hiệu quả, bao gồm cả chính sách thuế, chính sách hỗ trợ về cơ sở vật chất, đội ngũ GV, đào tạo và phát triển nghiên cứu.

4.1. Luật Đại học Tự chủ

Chính phủ cần đưa ra một Luật Đại học Tự chủ để định nghĩa rõ hơn về các quyền và trách nhiệm của các trường đại học tự chủ, cũng như các cơ chế hỗ trợ và giám sát của chính phủ đối với các trường này[1, 2]. Luật Đại học Tự chủ cần quy định cụ thể các điểm như sau:

- Điều kiện để trở thành trường đại học tự chủ: Luật Đại học Tự chủ có thể quy định các điều kiện cần thiết để một trường đại học được xem là đại học tự chủ, bao gồm các tiêu chí về tài chính, quản lý, giảng dạy và nghiên cứu [1, 6].

- Quản lý và tổ chức của trường đại học tự chủ: Luật Đại học Tự chủ có thể quy định cách thức tổ chức và quản lý của các trường đại học tự chủ, bao gồm cả cơ cấu tổ chức, vai trò và trách nhiệm của các bộ phận, quản lý tài chính và quản lý nhân sự [2, 6].

- Chính sách hỗ trợ và khuyến khích: Luật Đại học Tự chủ có thể quy định các chính sách hỗ trợ và khuyến khích từ phía chính phủ nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các trường đại học tự chủ phát triển, bao gồm cả hỗ trợ về tài chính, đầu tư cơ sở vật chất và nghiên cứu khoa học.

- Giám sát và đánh giá: Luật Đại học Tự chủ có thể quy định các hoạt động giám sát và đánh giá chất lượng của các trường đại học tự chủ, bao gồm cả các biện pháp xử lý nếu có các vi phạm liên quan đến hoạt động của các trường [4].

4.2. Chính sách thuế

Chính sách thuế là một trong những công cụ quan trọng để hỗ trợ cho các trường đại học tự chủ. Để tạo điều kiện thuận lợi cho các trường đại học tự chủ, chính phủ có thể áp dụng các chính sách thuế như sau:

- Tạo điều kiện giảm thuế đối với các trường đại học tự chủ: Chính phủ có thể tạo điều kiện giảm thuế đối với các trường đại học tự chủ để giảm chi phí và tăng cường hoạt động đào tạo và nghiên cứu.

- Hỗ trợ thuế cho các cổ đông, nhà đầu tư: Các trường đại học tự chủ thường nhận được các khoản đầu tư từ các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước. Chính phủ có thể hỗ trợ cho các đối tượng này bằng cách giảm thuế hoặc miễn thuế cho các khoản đầu tư này.

- Tăng cường chính sách thuế ưu đãi cho các doanh nghiệp hợp tác với trường đại học: Chính phủ có thể tăng cường chính sách thuế ưu đãi cho các doanh nghiệp hợp tác với các trường đại học tự chủ để thúc đẩy hoạt động nghiên cứu và phát triển đổi mới.

4.3. Chính sách về đất đai

Chính phủ cần đưa ra chính sách hỗ trợ về đất đai cho các trường đại học tự chủ, bao gồm cả việc cấp đất và cho thuê đất với giá ưu đãi, để giúp các trường này có thể xây dựng và mở rộng cơ sở vật chất.

- Cấp đất miễn phí hoặc giảm giá cho các trường đại học tự chủ để xây dựng và phát triển cơ sở vật chất.

- Thúc đẩy các địa phương tạo điều kiện để các trường đại học tự chủ có thể mua hoặc thuê đất với giá ưu đãi.

- Thúc đẩy đầu tư và phát triển các khu đô thị thông minh, cung cấp đất và cơ sở hạ tầng hiện đại để thu hút các trường đại học tự chủ đến đó đặt trụ sở.

- Thiết lập chính sách cho phép các trường đại học tự chủ sử dụng đất để phát triển các dự án liên kết với doanh nghiệp và các tổ chức khác nhằm tăng cường hợp tác giữa trường và doanh nghiệp.

4.4. Chính sách về tài chính

Chính phủ cần có các chính sách hỗ trợ tài chính để giúp các trường đại học tự chủ có thể có nguồn vốn để đầu tư vào đào tạo, nghiên cứu và phát triển.

- Chính sách về tài chính có thể bao gồm các biện pháp hỗ trợ về nguồn vốn cho các trường đại học tự chủ, bao gồm cả nguồn vốn từ ngân sách nhà nước và từ các nguồn tài trợ khác như quỹ từ thiện, tài trợ từ doanh nghiệp, các tổ chức quốc tế [2]. Đặc biệt, chính phủ có thể xem xét việc cấp các khoản tín dụng với lãi suất ưu đãi hoặc miễn lãi để giúp các trường đại học tự chủ có thể đầu tư vào cơ sở vật chất, đội ngũ GV và cải tiến chất lượng giáo dục.

- Ngoài ra, chính phủ cũng có thể đưa ra các chính sách khác như miễn thuế hoặc giảm thuế đối với các hoạt động của các trường đại học tự chủ, đặc biệt là những hoạt

động liên quan đến đổi mới giáo dục, nghiên cứu và phát triển. Chính sách này sẽ giúp các trường có thêm nguồn lực để đầu tư vào các hoạt động này, đồng thời tạo động lực cho các doanh nghiệp và tổ chức khác để đầu tư vào các trường đại học tự chủ.

4.5. Chính sách hỗ trợ nguồn nhân lực

Chính phủ có thể đưa ra chính sách hỗ trợ để các trường đại học tự chủ có thể tuyển dụng được đội ngũ GV và nhân viên chất lượng cao, bao gồm cả các chính sách về lương và phúc lợi [2,3].

- Chính sách về đào tạo và phát triển nghiên cứu: Chính phủ cần đưa ra các chính sách hỗ trợ đào tạo và phát triển nghiên cứu cho các trường đại học tự chủ, bao gồm cả việc cấp các khoản tài trợ và hỗ trợ đối với các dự án nghiên cứu khoa học. Đồng thời đảm bảo công bằng trong khả năng tiếp cận các nguồn lực giữa đại học tự chủ, đại học tư thục và công lập.

- Hỗ trợ đào tạo và phát triển năng lực: Chính phủ có thể cung cấp hỗ trợ tài chính cho các trường đại học tự chủ để đào tạo và phát triển năng lực cho đội ngũ GV và nhân viên. Điều này có thể bao gồm các chương trình đào tạo chuyên môn, các khóa học nâng cao năng lực quản lý, và các hoạt động phát triển chuyên môn khác.

- Chính sách phúc lợi và đãi ngộ: Chính phủ có thể áp dụng các chính sách phúc lợi và đãi ngộ để hỗ trợ các trường đại học tự chủ thu hút và giữ chân các GV và nhân viên có năng lực cao [5]. Điều này có thể bao gồm các hỗ trợ chế độ bảo hiểm, miễn giảm thuế thu nhập cá nhân cho các chế độ lương thưởng, khoản thu từ hoạt động đề tài dự án và các ưu đãi cho nhân sự ngành giáo dục khác như ưu đãi vay vốn, mua nhà ở xã hội,...

- Hỗ trợ công tác tuyển dụng: Chính phủ có thể hỗ trợ các trường đại học tự chủ trong việc tuyển dụng đội ngũ GV và nhân viên có năng lực cao. Đặc biệt là các GV, nhà khoa học nước ngoài. Điều này có thể bao gồm rút ngắn các thủ tục hồ sơ cấp thị thực, giấy phép lao động, chứng nhận kiểm tra các văn bằng nước ngoài, hỗ trợ đào tạo và cấp các chứng chỉ đủ điều kiện giảng dạy,… và các chương trình khác để tạo ra sự quan tâm và thu hút từ các ứng viên xuất sắc và các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục.

4.6. Cơ chế giám sát và đánh giá

Chính phủ cần đưa ra các cơ chế giám sát và đánh giá chất lượng giáo dục của các trường đại học tự chủ để đảm bảo chất lượng giáo dục đạt yêu cầu, cùng với đó là các biện pháp xử lý vi phạm

- Quy định về tiêu chuẩn đánh giá: Chính phủ cần đưa ra các tiêu chuẩn cụ thể về chất lượng giáo dục và hoạt động của các trường đại học tự chủ. Các tiêu chuẩn này có thể bao gồm chất lượng đào tạo, nghiên cứu, hợp tác doanh nghiệp, đội ngũ GV và nhân viên, cơ sở vật chất, quản lý và điều hành [4, 6].

- Thanh tra, kiểm định: Các cơ quan chức năng cần có chức năng thanh tra, kiểm định hoạt động của các trường đại học tự chủ để đảm bảo tuân thủ các quy định và tiêu chuẩn về chất lượng giáo dục.

- Đánh giá định kỳ: Chính phủ cần định kỳ đánh giá hoạt động của các trường đại học tự chủ để đánh giá chất lượng giáo dục và đưa ra các biện pháp cải thiện nếu cần thiết.

- Công khai thông tin: Các trường đại học tự chủ cần công khai thông tin về hoạt động của mình, bao gồm cả các báo cáo đánh giá chất lượng giáo dục và nghiên cứu [4].

- Điều tra và xử lý vi phạm: Chính phủ cần có cơ chế điều tra và xử lý các vi phạm liên quan đến hoạt động của các trường đại học tự chủ, bao gồm cả các vi phạm về chất lượng giáo dục và quản lý tài chính.

- Phân bổ các khoản thu và lợi luận: các trường đại học tự chủ sẽ vận hành như một doanh nghiệp, tuy nhiên giáo dục là một ngành kinh doanh đặc biệt, vì vậy cần có các chính sách đảm bảo việc phân bổ các nguồn thu cũng như giới hạn lợi nhuận của các bên đầu tư, đảm bảo các khoản thu từ người học đem lại giá trị tốt nhất. Để thực hiện điều này đòi hỏi phải có chính sách kiểm toán, kiểm tra vừa chặt chẽ vừa linh hoạt để đảm bảo có thể kiểm soát tốt chất lượng đào tạo [7], đảm bảo quyền lợi cho người học mà không cản trở hoạt động của các trường đại học tự chủ.

5. KẾT LUẬN

Nền giáo dục Việt Nam đang đối mặt với nhiều thách thức và cơ hội trong bối cảnh toàn cầu hóa và kinh tế số đang diễn ra mạnh mẽ. Xã hội đang đòi hỏi nguồn lao động chất lượng cao vượt ngoài khả năng đáp ứng của tư duy giáo dục truyền thống.

Đại học tự chủ là trung tâm của đổi mới sáng tạo và cải cách giáo dục. Tự chủ giúp các trường đại học có một nguồn lực mạnh mẽ và linh hoạt để đáp ứng nhu cầu của đào tạo của người học và nhu cầu nhân lực của nền kinh tế số. Tuy nhiên, tự chủ cũng đặt ra những thách thức liên quan đến: nguồn vốn đầu tư, nguồn nhân lực giảng viên chất lượng cao, chất lượng chương trình đào tạo, năng lực quản lý điều hành, thiết lập mối quan hệ với cộng đồng, tính minh bạch và sự cạnh tranh. Khi vượt qua những trở ngại này, trường đại học tự chủ có thể đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào giáo dục, tạo ra các chương trình học tập đa dạng và tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để đảm bảo rằng sinh viên được trang bị đầy đủ các kỹ năng cần thiết cho thị trường lao động hiện đại.

Vì vậy để hỗ trợ quá trình chuyển đổi tự chủ của các trường đại học cần có những chính sách và cơ chế thích hợp, trong đó Chính phủ cần xác định mục tiêu, động lực của cải cách đổi mới giáo dục là tự chủ đại học thông qua một bộ khung pháp lý đầy đủ, rõ ràng, minh bạch, đi kèm với đó là các hỗ trợ về chính sách thuế, tài chính, đất đai, nguồn nhân lực và cơ chế kiểm soát đánh giá, để đảm bảo quá trình tự chủ đi đúng hướng.

Tham luận này không có bất xung đột lợi ích nào với các bên liên quan. Nội dung nghiên cứu thể hiện quan điểm cá nhân của tác giả, không nhất thiết phản ánh quan điểm của nơi tác giả làm việc.

Tài liệu tham khảo

[1] Phạm Thị Kim Anh (2022), *Tự chủ đại học ở Việt Nam và những khuyến nghị cho tiến trình tự chủ đại học*, Tạp chí Dạy và Học ngày nay, tháng 3, tr. 7-9, 27.

[2] Phạm Thị Thùy Dương (2022), *Tự chủ tài chính tại các cơ sở giáo dục đại học công lập: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, tháng 5, tr. 64-67.

[3] Vũ Thị Hằng, Phạm Thị Thu Hương, Nguyễn Hữu Dũng (2022), *Kinh nghiệm quốc tế về đánh giá năng lực tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở giáo dục đại học và những gợi mở đối với Việt Nam*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, tháng 4, tr. 75-79.

[4] Tạ Thị Thu Hiền, Mai Trọng Nhuận, Nguyễn Thị Thu Hương, Vũ Minh Phương, Nguyễn Công Ước (2022), *Bảo đảm, kiểm định chất lượng giáo dục với việc thực hiện tự chủ đại học ở Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, số 2, tr. 85-101.

[5] Trần Đình Khôi Nguyên (2022), *Kiểm toán nội bộ trong quá trình đổi mới cơ chế quản trị ở các trường đại học công lập Việt Nam*, Tạp chí Kế toán và Kiểm toán, tháng 4, tr. 10-15.

[6] Nguyễn Anh Tuấn, Đào Thị Kim Cúc (2022), *Tiêu chí đánh giá quyền tự chủ đại học: một nghiên cứu đề xuất dựa trên bảng điểm của hiệp hội các trường đại học châu Âu và luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018*, Tạp chí Giáo dục, số 22(4), kỳ 2 tháng 2, tr. 1-4.

[7] Nguyễn Ngọc Tùng, Đào Văn Hân, Bế Thị Hồng (2022), *Một số giải pháp thúc đẩy tự chủ tài chính tại các trường đại học công lập ở Việt Nam*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số 131, tr. 87-93

[8] Nguyễn Ngọc Vũ, Huỳnh Minh Sơn (2022), *Đổi mới cơ chế hoạt động và tài chính của các cơ sở giáo dục đại học công lập, đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển giáo dục và đào tạo*, Tạp chí Cộng sản, số 992, tr. 52-57.

THỰC HIỆN CƠ CHẾ TỰ CHỦ GẮN VỚI TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Phạm Thị Thủy[1]
Lê Thị Thu Hương
Đỗ Thị Yến
Trường Đại học Lao động - Xã hội

Abstract

Autonomy is a necessary condition for the implementation of advanced university management methods, in order to improve and improve the quality of training. Implementing the autonomy mechanism associated with accountability and education quality accreditation, the university will make the most of human resources and facilities, and better attract the resources of the society..., and at the same time use more effectively the State's funds, expand technology transfer activities, financial capacity for sustainable development. The article contributes to clarifying the content of educational accountability and accreditation, thereby proposing some measures to improve the effectiveness of the implementation of the autonomy mechanism associated with accountability and education quality accreditation, public universities in the current context.

Keywords*: autonomy mechanism, responsibility, responsibility explanation and testing, quality of public higher education*

1. VAI TRÒ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM VÀ TÍNH TẤT YẾU CỦA TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hệ thống các trường đại học công lập đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Sự ra đời và hoạt động của các trường đại học công lập thể hiện vai trò của Nhà nước đối với giáo dục đại học (GDĐH). Nhà nước thông qua các hoạt động của trường đại học công lập để điều tiết các nguồn lực xã hội sao cho có hiệu quả nhất, từ đó điều tiết cơ cấu đào tạo nhân lực hợp lý, duy trì và phát triển giáo dục và đào tạo. Thông qua các trường đại học công lập, Nhà nước đầu tư nhằm đảm bảo lợi ích công về GDĐH. Lợi ích này lan tỏa ra toàn xã hội, đảm bảo tất cả mọi người đều có cơ hội bình đẳng tiếp cận với GDĐH. Trường đại học công lập là nơi triển khai các chính sách đầu tư phát triển GDĐH của mỗi quốc gia. Các trường đại học công lập thuộc sở hữu Nhà nước, được Chính phủ hoặc chính quyền ở các địa phương cấp ngân sách để triển khai các chính sách phát triển GDĐH. Trường đại học công lập giữ vai trò định hướng cho hoạt động và sự phát triển của hệ thống GDĐH của quốc gia; có sứ mạng đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước. Trong hệ thống GDĐH, các trường đại học công lập có lợi thế hơn các trường đại học tư thục về các điều kiện đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, để có thể tiếp tục khẳng định được vị trí của mình, các trường đại học công lập cần phải hướng tới các chuẩn mực quốc tế trong mọi lĩnh vực, từ chương trình giáo

[1] ulsathuy@gmail.com

dục, công nghệ đào tạo đến đảm bảo chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục, phương thức quản trị đại học.

Nền kinh tế nước ta đang vận hành theo cơ chế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa. Đó là nền kinh tế có quan hệ sản xuất tiến bộ phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, có nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế; các chủ thể thuộc các thành phần kinh tế bình đẳng, hợp tác và cạnh tranh theo pháp luật; "nền kinh tế vận hành đầy đủ, đồng bộ theo các quy luật của kinh tế thị trường, đồng thời đảm bảo định hướng xã hội chủ nghĩa phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước; là nền kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập quốc tế, có sự quản lý của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã tác động một cách sâu rộng đến toàn bộ xã hội cùng với các thiết chế của nó, trong đó có giáo dục và đào tạo. Giáo dục và đào tạo nước ta không thể đứng ngoài nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà phải thích ứng và vận hành theo nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Có như vậy, giáo dục và đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; mới thúc đẩy được nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa phát triển. Nghị quyết số 29-NQTW của BCHTW Đảng khóa XI đã chỉ rõ: "Chủ động phát huy mặt tích cực, hạn chế mặt tiêu cực của cơ chế thị trường, bảo đảm định hướng XHCN trong phát triển giáo dục và đào tạo" [4; tr.121]. Nghị quyết cũng đòi hỏi phải phân định rõ "công tác quản lý nhà nước với quản trị của cơ sở giáo dục và đào tạo"; "đẩy mạnh phân cấp, nâng cao trách nhiệm, tạo động lực và tính chủ động, sáng tạo của các cơ sở giáo dục và đào tạo" [4; tr.134-135].

Trong hơn 10 năm trở lại đây, hệ thống GDĐH của nước ta đã có những thay đổi cơ bản, đặc biệt là sự đa dạng hóa sở hữu các trường đại học, các loại hình đào tạo cũng như đòi hỏi của các nhà tuyển dụng... làm cho phương thức quản trị trường đại học như trước đây không còn thích hợp nữa; cần phải có những thay đổi căn bản để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của xã hội và xu thế của thời đại. GDĐH nước ta và thế giới ngày càng trở nên đa dạng một cách chưa từng có. Cùng phải giải quyết những vấn đề giống nhau nhưng các trường đại học phải có những cách giải quyết khác nhau. Điều đó phụ thuộc vào năng lực của những người lãnh đạo, quản lý nhà trường và điều đó cũng làm nên khác biệt trong sự phát triển của từng trường.

Những gì mà các trường đại học công lập Việt Nam đang có hiện nay là kết quả của cách vận hành hiện tại. Chỉ có thể tạo ra một kết quả mới khi các trường thay đổi cách vận hành ấy. Khả năng tự đổi mới mình trở thành khả năng sống còn của mọi trường đại học, trong đó quan trọng nhất là đổi mới thiết chế quản trị trường đại học. Tuy nhiên, các trường đại học công lập Việt Nam hiện đang gặp khó khăn trong việc xây dựng mô hình quản trị đại học trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Nhiều vấn đề liên quan đến hoạt động quản trị đại học như tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình, Hội đồng trường…, mới được nghiên cứu và bước đầu triển khai thí điểm. Bên cạnh đấy, những người làm công tác quản trị ở các trường đại học công lập lại chưa được trang bị đầy đủ lý luận và thực tiễn quản trị. Điều này đã làm ảnh hưởng lớn đến hiệu quả quản trị của các trường đại học công lập. Vì thế, nghiên cứu về mô hình, cơ chế quản trị trường đại học công lập ở nước ta trong giai đoạn hiện nay là vấn đề vừa có ý nghĩa cấp thiết, vừa mang tính thời sự.

Tự chủ đại học là đặc trưng quan trọng nhất của nền GDĐH hiện đại, bởi nó thúc đẩy sự phát triển hệ thống mang tính quy luật tự nhiên trong một môi trường giáo dục toàn cầu hóa có sự cạnh tranh lành mạnh, có sự định hướng của Nhà nước và được kiểm soát chặt chẽ về chất lượng. Tuy nhiên, tự chủ của các cơ sở GDĐH phải gắn với trách nhiệm giải trình. Các cơ sở GDĐH phải công khai, minh bạch trước Nhà nước, người học, người sử dụng sản phẩm giáo dục, các hoạt động của nhà trường và chịu trách nhiệm về các kết quả hoạt động của mình. Trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH chính là trách nhiệm đảm bảo chất lượng đào tạo, chất lượng đầu ra và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thông tin minh bạch.

Tự chủ là điều kiện cần thiết để thực hiện các phương thức quản trị đại học tiên tiến, nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo. Dựa vào các tiêu chí về khả năng tài chính, hoạt động của HĐT; kiểm định chất lượng giáo dục, tự chủ đại học được chia ra thành các mức độ, từ cao xuống thấp (tự chủ hoàn toàn, tự chủ một phần, chưa tự chủ). Vì là điều kiện cần thiết để thực hiện các phương thức quản trị đại học tiên tiến nên hiệu quả quản trị đại học phụ thuộc vào mức độ tự chủ của trường đại học. Trường đại học càng tự chủ ở mức độ cao, hiệu quả quản trị của trường đại học đó càng cao. Ngược lại, khi trường đại học tự chủ ở mức thấp thì hiệu quả quản trị của trường đại học đó cũng ở mức thấp. Có thể nói, tự chủ đại học là người "bạn đường" của hiệu quả quản trị đại học.

Tự chủ đại học không chỉ gắn với trách nhiệm giải trình mà còn gắn với kiểm định chất lượng giáo dục. Nhờ gắn với kiểm định chất lượng giáo dục mà toàn bộ hoạt động tự chủ, cũng như trách nhiệm giải trình của trường đại học công lập đều phải xoay quanh mục tiêu đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục. Cũng nhờ gắn với kiểm định chất lượng giáo dục, các trường đại học công lập Việt Nam mới có thể tham gia vào các "sân chơi" của GDĐH thế giới, các bảng xếp hạng trường đại học của quốc tế.

Thực hiện cơ chế tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục, trường đại học sẽ phát huy được tối đa nguồn lực con người và cơ sở vật chất, thu hút tốt hơn các nguồn lực của xã hội, đồng thời sử dụng hiệu quả hơn kinh phí của Nhà nước, mở rộng các hoạt động chuyển giao công nghệ và các dịch vụ khác để nâng cao năng lực tài chính cho phát triển bền vững, đảm bảo các điều kiện thực hiện tốt yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Có thể khẳng định rằng, cơ chế tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục là "chìa khóa vàng" cho đổi mới quản trị đại học, giúp giải quyết hàng loạt vấn đề trong hệ thống GDĐH hiện tại cũng như trong tương lai.

2. TẦM QUAN TRỌNG VÀ THỰC TRẠNG CỦA TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP

Việc đổi mới để nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng được yêu cầu thay đổi của xu thế hội nhập là nhiệm vụ được chú trọng hàng đầu. Bên cạnh đó, việc quản lí chất lượng và nâng cao chất lượng giáo dục cũng đang là những vấn đề được nhà nước và xã hội quan tâm.

Hoạt động kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục là một trong những công tác trọng tâm trong thời kỳ hội nhập quốc tế theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Mục tiêu của kiểm định chất lượng giáo dục theo Điều 49 - Luật Giáo dục đại học năm 2012: Bảo đảm và nâng cao chất lượng giáo dục đại học; Xác nhận mức độ cơ sở giáo dục đại học

hoặc chương trình đào tạo đáp ứng mục tiêu giáo dục đại học trong từng giai đoạn nhất định; Làm căn cứ để cơ sở giáo dục đại học giải trình với các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền và xã hội về thực trạng chất lượng đào tạo; Làm cơ sở cho người học lựa chọn cơ sở giáo dục đại học, chương trình đào tạo và nhà tuyển dụng lao động tuyển chọn nhân lực. Khoản 17 Điều 1 Luật Giáo dục đại học sửa đổi 2018 quy định: Cơ sở giáo dục đại học thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình theo quy định của pháp luật. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm tôn trọng và bảo đảm quyền tự chủ của cơ sở giáo dục đại học.

Để thực hiện nhiệm vụ này, giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục đại nói riêng, không những phải mở rộng qui mô mà còn phải không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Trong quá trình các trường đại học công lập chuyển dần sang tự chủ, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng trở thành một công cụ hữu hiệu để duy trì các chuẩn mực chất lượng giáo dục và không ngừng nâng cao chất lượng dạy và học trong các trường đại học với 4 vai trò lớn.

- Trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giúp các trường đại học định hướng và xác định chuẩn chất lượng cho từng hoạt động. Chuẩn mực chất lượng đã được Bộ GD&ĐT xác định đầu tiên vào năm 2007 (Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 1 tháng 11 năm 2007 của Bộ trưởng GD&ĐT) đó là bộ tiêu chuẩn gồm 10 tiêu chuẩn với 61 tiêu chí và những chỉ số cụ thể mà các trường cần phải đạt để đảm bảo chất lượng toàn diện. Việc phân tích, mô tả hiện trạng, chỉ ra điểm mạnh, tìm được tồn tại đồng thời lập kế hoạch hành động và đề ra giải pháp nhằm giải quyết các tồn tại này chính là những định hướng phát triển cho giai đoạn tiếp theo của các trường đại học.

- Trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giúp các trường đại học có cơ hội xem xét lại toàn bộ hoạt động của mình một cách có hệ thống để từ đó điều chỉnh các hoạt động theo một chuẩn mực nhất định. Đã có nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng như: chất lượng được đánh giá bằng yếu tố "đầu vào", "đầu ra" hay bởi "giá trị gia tăng"… Tuy nhiên, để đánh giá chính xác chất lượng của một trường đại học cần có cái nhìn tổng thể về toàn bộ hoạt động của nhà trường. Bản thân trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng sẽ không tạo ra chất lượng ngay cho mỗi trường, mà nó chính là hoạt động phản ánh toàn bộ thực trạng của nhà trường, giúp cho các nhà quản lý nhìn nhận những mặt mạnh, mặt yếu của đơn vị mình để từ đó có bước hành động tiếp theo phù hợp.

- Trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng là lời tuyên bố chắc chắn tới các bên liên quan về hiện trạng chất lượng của trường. Việc tự nguyện đăng ký và kiểm định chất lượng được xem là lời cam kết về chất lượng đào tạo mà nhà trường mang lại cho người học và các bên liên quan khác như: nhà tuyển dụng, xã hội. Thêm vào đó, hoạt động đánh giá ngoài được thực hiện thông qua bên thứ ba là các chuyên gia có kinh nghiệm trong đào tạo, nghiên cứu và quản lý giáo dục đại học, có chứng nhận đào tạo kiểm định viên và/hoặc thẻ kiểm định viên kiểm định chất lượng giáo dục sẽ mang tính khách quan cao trong việc công nhận chất lượng của nhà trường. Vì vậy, kết quả kiểm định cung cấp cho các bên liên quan những thông tin kịp thời, chính xác để xác nhận chất lượng đào tạo của *trường đại học*, từ đó có cơ sở lựa chọn được các dịch vụ phù hợp.

- Trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng tạo cơ sở xây dựng văn hoá chất lượng cho trường đại học. Hoạt động giải trình và kiểm định chất lượng dựa trên các chỉ số, các chuẩn mực để đánh giá, do đó, các thông tin này sẽ giúp mỗi thành viên của trường

đại học hiểu rõ hơn công việc của mình và của những người liên quan; qua đó, họ biết chủ động không ngừng nâng cao chất lượng công việc của mình, góp phần cùng những người liên quan hành động theo chất lượng, khi đó văn hóa chất lượng sẽ dần hình thành tại trường đại học.

Có thể nói, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng phản ánh khách quan, cụ thể những điểm mạnh, điểm yếu của giáo dục đại học. Kết quả kiểm định được sử dụng làm căn cứ để xác định chất lượng, vị thế và uy tín, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục đại học. Trên cơ sở kiểm định, các cơ quan quản lý có cơ sở khoa học để điều chỉnh, đổi mới cơ chế, chính sách, hỗ trợ đầu tư, giao nhiệm vụ và là căn cứ để nhà nước và xã hội giám sát hoạt động của cơ sở giáo dục đại học.

Trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng tạo bước chuyển biến tích cực và thay đổi trong nhận thức và hành động đối với các trường đại học. Nhiều trường có những cam kết mạnh mẽ và thực hiện cải tiến chất lượng ngay sau đánh giá. Những kết quả đánh giá chênh lệch giữa báo cáo "tự đánh giá" và "đánh giá ngoài" buộc các trường phải tự điều chỉnh mọi hoạt động trong trường thực chất hơn, các báo cáo thành tích "ảo" đã không còn có giá trị. Các trường được kiểm định đã xây dựng và củng cố ngay hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong khá bài bản. Việc giám sát chất lượng trong các cơ sở giáo dục đại học đã trở nên thường xuyên, mang tính tự giác và tự chủ, đúng với vai trò, vị trí của một trường đại học.

Tuy nhiên, quá trình triển khai bảo đảm, kiểm định chất lượng cho thấy một số vấn đề cụ thể còn tồn tại mà các trường đại học cần tập trung cải thiện chất lượng. Đó là vấn đề về quản trị đại học, tổ chức quản lý và chương trình đào tạo. Bởi có nhiều trường chưa thực hiện việc định kỳ đánh giá chương trình đào tạo và thực hiện cải tiến chất lượng dựa trên kết quả đánh giá. Thực tế tại các trường đã kiểm định cho thấy: Có 15,4% số trường chưa thiết kế chương trình đào tạo đúng theo quy định; 44% chưa thật sự chú trọng về hoạt động đào tạo, phương pháp và quy trình kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học; 55% chưa đáp ứng đủ số lượng giảng viên để thực hiện chương trình đào tạo và nghiên cứu khoa học; tỷ lệ trung bình sinh viên/giảng viên một số ngành đào tạo còn quá cao; 78% chưa đáp ứng tiêu chí yêu cầu về chuyển giao khoa học – công nghệ; 66% chưa đáp ứng yêu cầu của tiêu chí thư viện của trường đại học; 55% chưa có đủ diện tích sử dụng đất theo quy định.

Có thể nói, trong thời gian qua, nhất là trong 5 năm gần đây, một trong những chuyển biến mạnh mẽ, có chiều sâu, thực chất, hiệu quả của giáo dục đại học nước ta là công tác bảo đảm, kiểm định chất lượng được triển khai rộng rãi. So với nhiều nước, hoạt động bảo đảm, kiểm định chất lượng ở Việt Nam là một lĩnh vực hoạt động còn khá mới. Tuy nhiên, với sự nỗ lực của toàn ngành giáo dục, quyết tâm đổi mới tư duy và hành động đã vượt qua nhiều khó khăn, rào cản để hoàn thiện được khá đầy đủ hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và triển khai kiểm định được khoảng 50% cơ sở giáo dục đại học và nhiều chương trình đào tạo có kết quả đáng tin cậy. Đó là những tiền đề quan trọng cho những bước phát triển mới trong hoạt động bảo đảm, kiểm định chất lượng giáo dục đại học nước ta hội nhập quốc tế.

3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CƠ CHẾ TỰ CHỦ GẮN VỚI TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Để tổ chức thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học công lập trong bối cảnh hiện nay, cần thực hiện tốt một số nội dung, biện pháp cơ bản như sau:

Thứ nhất, xác định đúng đắn mục tiêu tự chủ, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục trong trường đại học công lập

Đối với tự chủ đại học: Mục tiêu tự chủ trong trường đại học công lập, trước hết là nhằm phát huy năng lực đổi mới và sáng tạo của trường đại học công lập. Thực hiện tự chủ, các trường đại học công lập sẽ có một "không gian rộng lớn" cho sự đổi mới và sáng tạo. Trong "không gian rộng lớn" đó, mức độ đổi mới và sáng tạo của các trường như thế nào lại phụ thuộc năng lực của các nhà quản trị và đội ngũ giảng viên, chuyên viên nhà trường. Mục tiêu tự chủ trong trường đại học công lập hướng đến sự đa dạng hóa các hoạt động giáo dục của nhà trường; làm cho các hoạt động giáo dục của nhà trường phong phú, nhiều màu sắc hơn. Cùng với các hoạt động truyền thống mà các trường đại học công lập vẫn làm như trước đây, nay có thêm các hoạt động mới, liên quan đến dịch vụ GDĐH, trách nhiệm xã hội của trường đại học công lập. Ngoài ra, mục tiêu tự chủ trong trường đại học công lập còn nhằm nâng cao trách nhiệm xã hội và tính cạnh tranh của các trường đại học công lập; chia sẻ "gánh nặng" ngân sách với Nhà nước…

Đối với trách nhiệm giải trình: Mục tiêu của trách nhiệm giải trình là nhằm đảm bảo cho hoạt động của các trường đại học công lập được công khai hóa, minh bạch hóa và lành mạnh hóa. Mọi thông tin về hoạt động của các trường: từ tuyển sinh, quy trình và phương thức đào tạo, điều kiện đảm bảo chất lượng đến công tác kế hoạch - tài chính… đều được đăng tải trên Website. Bất cứ ai quan tâm đến hoạt động của nhà trường đều có thể truy cập. Mục tiêu của công khai thông tin là nhằm giúp các bên liên quan (bao gồm các cơ quan quản lý nhà nước, xã hội và nhất là sinh viên, phụ huynh) có được các đánh giá lượng hóa về hoạt động và kết quả, thành tích của các trường đại học; qua đó có thêm thông số trong việc ra quyết định (đầu tư đối với nhà nước, hoặc chọn trường đối với sinh viên).

Đối với kiểm định chất lượng giáo dục: Kiểm định chất lượng giáo dục đối với các trường đại học công lập cần phải tập trung vào 3 mục tiêu: kiểm định chất lượng chương trình đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ và đẩy mạnh NCKH để GDĐH Việt Nam "vươn mình" và "hội nhập". Kiểm định chất lượng giáo dục phải trở thành một công cụ không thể thiếu được của quá trình quản trị đại học hiệu quả. Tuy nhiên, kiểm định chất lượng giáo dục chỉ trở thành công cụ hữu ích cho quá trình quản trị đại học hiệu quả khi nó được tiến hành một cách thực chất, với sự đối sánh với các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục của khu vực và quốc tế chứ không phải được tiến hành theo kiểu "đếm các điều kiện" để công nhận trường đại học này, chương trình đào tạo này đạt chuẩn chất lượng. Vì thế, các trường đại học công lập phải chủ động thực hiện các chu kì kiểm định chất lượng giáo dục. Và quan trọng hơn phải có kế hoạch đảm bảo chất lượng giáo dục nhằm khắc phục những hạn chế mà kết quả kiểm định chất lượng giáo dục đã chỉ ra.

Thứ hai, tổ chức thực hiện tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình, kiểm định chất lượng giáo dục một cách chủ động, hiệu quả và theo đúng lộ trình

Tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục được xem là ba phương thức của quản trị đại học hiệu quả trong bối cảnh toàn cầu hóa GDĐH. Khi triển khai thực hiện các phương thức quản trị này, các trường đại học công lập phải đảm bảo các yêu cầu sau đây:

Chủ động: Yêu cầu này đòi hỏi các trường đại học công lập phải có tâm lý sẵn sàng đối với tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục, nhất là đối với tự chủ đại học. Tự chủ đại học không chỉ là tính chất vốn có của GDĐH mà còn là sợi chỉ đỏ xuyên suốt sự đổi mới quản trị trường đại học công lập. Dù muốn hay không muốn, dù sớm hay muộn thì các trường đại học công lập cũng đều được tự chủ đầy đủ. Tuy nhiên, sự thiếu tự tin, ngần ngại trong việc xa rời "bầu sữa bao cấp" của ngân sách nhà nước hiện đang là "trạng thái tâm lý" khá phổ biến của nhiều trường đại học công lập. Khi các trường đại học công lập chưa sẵn sàng cho tự chủ thì rất khó triển khai chủ trương này trong thực tế. Đối với trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục cũng như vậy.

Hiệu quả: Hiệu quả tổ chức thực hiện tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục được đánh giá bởi mức độ đạt được về mục tiêu của các phương thức quản trị này. Vì thế, khi triển khai tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục, các nhà quản trị phải căn cứ vào mục tiêu của từng phương thức để lựa chọn phương pháp, hình thức hoạt động thích hợp. Dù lựa chọn phương pháp, hình thức hoạt động nào đi nữa cũng đều phải dựa trên sự tích cực, chủ động và sáng tạo của tất cả các thành viên trong nhà trường.

Theo đúng lộ trình: Việc tổ chức thực hiện tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng trong các trường đại học công lập phải theo đúng lộ trình, phù hợp với điều kiện thực tế của từng trường. Ví dụ, tự chủ đại học không có nghĩa là tất cả các trường đại học đều có sự tự chủ hoàn toàn như nhau. Tự chủ cần được giới hạn trong khuôn khổ phù hợp với việc xác định vị trí của nhà trường trong xã hội. Trong tình hình hiện nay, có thể dựa vào việc phân tầng, xếp hạng các cơ sở GDĐH để xác định mức độ tự chủ cho từng trường đại học công lập.

Thứ ba, đảm bảo mối quan hệ thường xuyên, hữu cơ giữa tự chủ đại học, trách nhiệm giải trình và kiểm định chất lượng giáo dục

Trường đại học công lập được giao tự chủ về những lĩnh vực nào thì cần phải có trách nhiệm giải trình về những lĩnh vực đó.

Các trường đại học công lập với tư cách là tổ chức nhà nước và hoạt động bằng nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước, có nghĩa vụ giải trình không chỉ trước các tổ chức quản lý mà Nhà nước lập ra, mà cả trước công chúng, tức là với những người đã đóng thuế để nuôi nhà trường. Theo Dự thảo Nghị định của Chính phủ về cơ chế tự chủ của các cơ sở GDĐH công lập [3], các trường đại học công lập được tự chủ về hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ; tự chủ về tổ chức bộ máy, nhân sự và tự chủ tài chính. Khi các trường đại học công lập triển khai thực hiện tự chủ trong những lĩnh vực này thì đồng thời cũng phải thực hiện trách nhiệm giải trình về những lĩnh vực đó.

Kiểm định chất lượng giáo dục phải trở thành công cụ thúc đẩy tự chủ đại học và trách nhiệm giải trình.

Kiểm định chất lượng giáo dục bao gồm: tự đánh giá, đánh giá ngoài và công nhận cơ sở GDĐH đạt chuẩn chất lượng. Để kiểm định chất lượng giáo dục trở thành công cụ thúc đẩy tự chủ đại học và trách nhiệm giải trình, cần đưa tiêu chuẩn *"Thực hiện tự chủ đại học và trách nhiệm giải trình của trường đại học công lập"* vào Bộ Tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học công lập. Đồng thời, trong tự đánh giá và đánh giá ngoài, cần đặc biệt quan tâm đến mức độ thực hiện tiêu chuẩn này của các trường đại học công lập. Ngoài ra, các trường đại học công lập phải có kế hoạch khắc phục những hạn chế về thực hiện tự chủ đại học và trách nhiệm giải trình được chỉ ra sau tự đánh giá và đánh giá ngoài.

Trong quản trị trường đại học công lập, tự chủ gắn liền với trách nhiệm giải trình. Có người đã ví, tự chủ như chân ga giúp cho chiếc ô tô có thể phóng nhanh; còn trách nhiệm giải trình lại như chân phanh giúp cho chiếc ô tô không văng ra bên đường hoặc lao xuống vực. Vì thế, trường đại học công lập càng tự chủ cao bao nhiêu, thì trách nhiệm giải trình càng lớn bấy nhiêu. Và kiểm định chất lượng giáo dục là một trong những phương thức quản trị đại học. Thông qua sử dụng các công cụ kiểm định chất lượng mà các trường đại học công lập giám sát và đánh giá việc thực hiện các mục tiêu của mình (qua tự đánh giá) và biết mình đang ở đâu (qua đánh giá ngoài). Mục đích của kiểm định chất lượng không chỉ đảm bảo nhà trường có trách nhiệm đối với chất lượng đào tạo mà còn mang lại động lực cải tiến và nâng cao chất lượng chương trình đào tạo cũng như chất lượng giáo dục nói chung của nhà trường./.

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQCP về Đổi mới căn bản, toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020.*

[2] Chính phủ Nước CHXHCN Việt Nam (2014), *Điều lệ trường đại học (Ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ -TTg, ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ).*

[3] Chính phủ Nước CHXHCN Việt Nam (2018), *Dự thảo Nghị định Quy định cơ chế tự chủ của cơ sở giáo dục đại học công lập.*

[4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29-NQTW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

[5] Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH*, được Quốc hội khóa 14 thông qua ngày 19/11/2018.

LIÊN KẾT GIỮA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP: SỰ CẦN THIẾT ĐỂ THỰC HIỆN TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Vũ Công Thương[1]
Trường Đại học Sài Gòn

Abstract

To carry out fundamental and comprehensive renovation of education and training, improve the quality of human resources, develop people, meet the requirements of the Fourth Industrial Revolution and international integration, self-reliance is a necessary requirement for higher education institutions. The article presents the role and some issues of linkage between universities and enterprises; proposes a number of solutions to improve the efficiency of university-enterprise linkages in order to contribute to the current university autonomy.

Keywords*: Enterprise, association, autonomy, university, role.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học (TCĐH) là một xu hướng mang tính toàn cầu trong quản trị giáo dục tại nhiều quốc gia phát triển. Đặc biệt, đối với nước ta đang trong quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng; sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, sự cạnh tranh quyết liệt trên nhiều lĩnh vực giữa các quốc gia đòi hỏi giáo dục phải đổi mới. Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: "Thúc đẩy xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời. Đẩy mạnh TCĐH" [1]. Để thực hiện TCĐH cần quan tâm đến nhiều vấn đề, trong đó phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao để đảm bảo các cơ sở giáo dục đại học có thể thực hiện tự chủ là yếu tố quyết định. Thách thức đặt ra đối với cơ sở giáo dục đại học hiện nay là phải thay đổi hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Bởi vậy, các cơ sở giáo dục đại học cần phải chuyển đổi quá trình đào tạo theo tiếp cận năng lực với định hướng ứng dụng nghề nghiệp. Để thực hiện tốt điều này liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quan trọng góp phần để các cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH) thực hiện tự chủ.

2. NỘI DUNG

2.1. Vai trò liên kết giữa CSGDĐH với doanh nghiệp

2.1.1. Tự chủ đại học và những yêu cầu đặt ra đối với việc liên kết với doanh nghiệp

Tự chủ đại học không phải là một thuật ngữ mới đối với giáo dục đại học trên thế giới và ở Việt Nam. Theo Hiệp hội các trường Đại học và Cao đẳng Việt Nam cho rằng, TCĐH có nghĩa là "một cơ chế đồng bộ và phù hợp để cung cấp cho tổ chức GDĐH, một thực thể pháp lý có mối liên hệ cơ học và thống nhất về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và lợi ích trong việc thực hiện nhiệm vụ đối với nghề nghiệp, tổ chức và nguồn nhân lực, phân bổ và sử dụng các nguồn lực… tạo động lực cho phát triển bền vững và hoạt động hiệu quả của CSGDĐH nhằm thực hiện tốt nhất mục đích nâng cao chất lượng GDĐH, đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội và quốc gia và hội nhập quốc tế" [2]. Tự chủ đại

[1] vcthuong@sgu.edu.vn

học được xác định bởi mối quan hệ giữa Nhà nước, xã hội và cơ sở giáo dục đại học. Điều đó, một mặt, phát huy năng lực nội tại của các CSGDĐH; mặt khác, giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của cơ quan công quyền đối với các CSGDĐH.

Hiện nay, tự chủ là quyền phổ biến của các CSGDĐH trên thế giới, tuy nhiên tùy thuộc vào điều kiện cụ thể mà mỗi nước thực hiện tự chủ với những mức độ và cách thức khác nhau. Ở Việt Nam, TCĐH được xác định tại khoản 2, điều 32, Luật bổ sung, sửa đổi một số điều của Luật GDĐH 2018, bao gồm các nội dung chủ yếu như: Quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn, bao gồm: ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành đào tạo, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật; quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự, bao gồm: ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với GV, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong CSGDĐH phù hợp với quy định của pháp luật; quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm: ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý và sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho SV và chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật.

Trong điều kiện hiện nay, để đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cần phải tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các CSGDĐH. Song để thực hiện được tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học phải quan tâm tới nhiều yếu tố, trong đó cơ bản là xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV, nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ. Trong đó, việc mở rộng liên kết với các doanh nghiệp là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng để các CSGDĐH nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học góp phần thực hiện tốt quyền tự chủ.

2.1.2. Vai trò liên kết giữa CSGDĐH với doanh nghiệp

Liên kết đào tạo giữa CSGDĐH với doanh nghiệp là sự hợp tác trực tiếp hoặc gián tiếp giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động, nhằm mục đích nâng cao tính thực tiễn và chất lượng đào tạo, hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai bên. Có nhiều nội dung, hình thức và cách thức liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, song cơ bản là hoạt động liên kết liên quan đến đào tạo (tham quan thực tế, nhận SV thực tập tốt nghiệp, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo; trao đổi chuyên môn, học tập kinh nghiệm nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ GV), nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ, hoạt động cung cấp dịch vụ và tư vấn đào tạo theo địa chỉ, hợp đồng đặt hàng giữa trường đại học và doanh nghiệp nhằm đảm bảo SV sau khi tốt nghiệp có việc làm và là cơ hội để SV khởi nghiệp; tổ chức bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho người lao động các doanh nghiệp; liên kết trong quản trị trường đại học, doanh nghiệp tham gia vào Hội đồng trường cùng xây dựng chiến lược phát triển nhà trường… Mục đích cơ yếu của sự liên kết giữa các cơ sở giáo dục đại học với doanh nghiệp là nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững để hai bên cùng có lợi, cụ thể là:

Thứ nhất, đối với các CSGDĐH.

Khi liên kết với doanh nghiệp, CSGDĐH sẽ được các doanh nghiệp góp ý, tư vấn về xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra, cấu trúc, nội dung chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo…, sát hợp với thực tế và nhu cầu xã hội, đảm bảo được chất lượng "đầu vào" cũng như quá trình đào tạo và đầu ra của "sản phẩm" - SV tốt nghiệp. Từ đó, nâng cao vị thế, uy tín của cơ sở đào tạo và tăng thế mạnh trong công tác tuyển sinh; CSGDĐH được tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, tư vấn ứng dụng và chuyển giao công nghệ phù hợp với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội; đồng thời, nhằm tranh thủ sự hỗ trợ về cơ sở vật chất hoặc có thêm được đội ngũ hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ cho SV từ doanh nghiệp.

Thứ hai, đối với các doanh nghiệp.

Trong điều kiện sự phát triển của khoa học và công nghệ hiện nay, mỗi doanh nghiệp muốn đứng vững trên thị trường, đảm bảo cạnh tranh lành mạnh, đem lại nhiều lợi nhuận, thì cần phải chủ động tạo ra các thay đổi đột phá có chất lượng cao, điều đó phụ thuộc chủ yếu vào chất lượng đội ngũ lao động. Bởi vậy, khi liên kết với các CSGDĐH, một mặt, các doanh nghiệp sẽ có cơ hội lựa chọn nhân lực tốt nhất, không mất thời gian, chi phí tuyển dụng và đào tạo lại lao động; mặt khác, doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận, trao đổi các thông tin nghiên cứu khoa học với các CSGDĐH và sớm tiếp nhận những thành tựu của các nhiệm vụ khoa học có chất lượng, để áp dụng vào sản xuất, giúp các doanh nghiệp đạt được hoặc duy trì ưu thế cạnh tranh trong thị trường và là cơ hội để các doanh nghiệp quảng bá thương hiệu, hình ảnh, uy tín của mình trong xã hội.

Thứ ba, đối với SV.

Khi cơ sở giáo dục liên kết với doanh nghiệp, SV có cơ hội nhận được sự hỗ trợ học bổng, được hưởng chế độ ưu đãi trong học tập, thực tế, thực tập tại các doanh nghiệp, được trang bị các kiến thức mang tính học thuật, tiếp cận môi trường làm việc thực tế, rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp và năng lực bản thân cần thiết cho công việc sau này. Hơn nữa, liên kết giữa CSGDĐH với doanh nghiệp giúp SV mở rộng được mối quan hệ và có cơ hội tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Thứ tư, đối với xã hội.

Việc liên kết giữa CSGDĐH và doanh nghiệp đã góp phần quan trọng trong việc thu hút và khai thác hiệu quả nguồn lực xã hội vào sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, tạo tiền đề để phát triển kinh tế tri thức. Nếu CSGDĐH và doanh nghiệp thực hiện liên kết có hiệu quả sẽ tạo ra công ăn việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp, hạn chế lãng phí chi phí và nguồn nhân lực được đào tạo, thúc đẩy SV nỗ lực khởi nghiệp, kích thích tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2.2. Một số vấn đề liên kết giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp hiện nay

Chủ trương liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm từ rất sớm. Ngay từ năm 1979, Bộ Chính trị khóa IV đã ra Nghị quyết số 14-NQ/TW ngày 11/01/1979 về Cải cách giáo dục, trong đó nêu rõ: "Trong cải cách giáo dục lần này, phải làm cho công tác giáo dục *thấu suốt hơn nữa nguyên lý: học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhà trường gắn liền với xã hội*" [3]. Nghị quyết số 29-NQ-TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu 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 tiếp tục đề ra chủ trương: "Gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và nghiên cứu, giữa các cơ sở đào tạo với các cơ sở sản xuất, kinh doanh" [4]. Đặc biệt, Luật GDĐH 2012, tại Khoản 4,6 Điều 12 quy định: "Gắn đào tạo với nghiên cứu và triển khai ứng dụng khoa học và công nghệ; đẩy mạnh hợp tác giữa CSGDĐH với tổ chức nghiên cứu khoa học và với doanh nghiệp… Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền và trách nhiệm tiếp nhận, tạo điều kiện để người học, GV thực hành, thực tập, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo" [5]. Những chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước nói trên đã tạo ra những tiền đề cơ bản, có tác dụng định hướng và thúc đẩy sự liên kết giữa CSGDĐH với doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thực tế ở nước ta hiện nay cho thấy, việc hợp tác giữa các CSGDĐH và doanh nghiệp còn gặp rất nhiều khó khăn về nhiều mặt như về cơ chế chính sách, chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, thông tin về CSGDĐH, doanh nghiệp... Theo tác giả Vũ Tiến Dũng, "Qua khảo sát một số công trình nghiên cứu cũng như kết quả điều tra xã hội học của các tổ chức trong và ngoài nước về thực trạng mối quan hệ giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo đại học ở Việt Nam thời gian qua cho thấy, chỉ có 4% doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo đại học trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; 29% doanh nghiệp tham gia hội thảo, tọa đàm, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo. Hầu hết mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, kế hoạch ngắn hạn của doanh nghiệp chứ không xuất phát từ tầm nhìn dài hạn (78% so với 22%). Mức độ hợp tác chủ yếu là ở "sự hiểu biết phát triển ban đầu" (214 trong tổng số 493 trường đại học mà các doanh nghiệp ghi là "có sự hợp tác với"), hoặc "hợp tác ngắn hạn" (174 trong tổng số 493). Chỉ có 58 và 47 trường đại học đang lần lượt được coi là "đối tác lâu dài" và "đối tác chiến lược" của các doanh nghiệp" [6]. Đặc biệt, theo báo cáo của Vụ GDĐH, Bộ Giáo dục và Đào tạo về một khảo sát vào tháng 6/2021, "trong số 135 CSGDĐH có báo cáo gửi về thì 40,7% cơ sở đào tạo có hoạt động hợp tác với doanh nghiệp cả trong lĩnh vực công nghệ thông tin và các lĩnh vực khác; 44,4% có hợp tác trong các lĩnh vực khác; 8,1% có hợp tác trong lĩnh vực công nghệ thông tin và 6,7% không có hoạt động hợp tác nào với doanh nghiệp, tập trung chủ yếu vào các cơ sở đào tạo các khối ngành đặc thù thuộc lĩnh vực nghệ thuật…. hoạt động hợp tác nổi bật nhất giữa trường đại học - doanh nghiệp trong đào tạo là hoạt động tiếp nhận SV đến kiến tập/thực tập (gần 90%). Hoạt động hợp tác chiếm vị trí thứ 2 là tài trợ cho các hoạt động liên quan đến đào tạo và ngoại khóa bao gồm: trao học bổng SV, tổ chức ngày hội việc làm, và tuyển dụng SV mới tốt nghiệp (gần 70%). Việc các doanh nghiệp tham gia góp ý cho chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy dừng lại ở mức độ 30%" [7].

Có thể thấy, việc hợp tác giữa CSGDĐH và doanh nghiệp ở nước ta vẫn còn hạn chế. Hệ sinh thái hợp tác giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp mới chỉ đang khởi tạo. Do vậy, trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay, sự liên kết chặt chẽ giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp được xem là một điều kiện bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển bền vững của cả hai bên và lợi ích chung của toàn xã hội. Đặc biệt, đối với các CSGDĐH đây là yếu tố đặc biệt quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV - điều kiện quan trọng để thực hiện TCĐH.

2.3. Một số giải pháp chủ yếu để nâng cao hiệu quả liên kết giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp góp phần thực hiện TCĐH

2.3.1. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, thể chế nhằm thúc đẩy, tạo điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác giữa các CSGDĐH và doanh nghiệp

Trước hết, cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo và hỗ trợ các CSGDĐH trong quá trình đào tạo. Tạo kênh giao tiếp hay mạng lưới liên kết giữa các doanh nghiệp và các CSGDĐH với vai trò thu thập, cập nhật dữ liệu tư vấn, cung cấp các thông tin.

Trong điều kiện cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế hiện nay, đòi hỏi cần phải nhìn nhận đào tạo đại học như một loại hình dịch vụ đặc biệt và khác so với các loại hình dịch vụ thông thường. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia cho thấy, chỉ khi nào tuân thủ quy luật cung cầu thì đào tạo mới gắn với sử dụng, Nhà nước mới gắn với doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Chỉ khi nào có cạnh tranh, thì các CSGDĐH mới thực sự quan tâm đến việc nâng cao chất lượng; nguồn nhân lực được các CSGDĐH đào tạo ra mới có đủ khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động trong khu vực và thế giới. Vì vậy, Nhà nước cần phải ban hành, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện những cơ chế, chính sách mới, phù hợp với thực tiễn để hệ thống giáo dục nước ta có thể vận hành đồng bộ với cơ chế kinh tế và xu hướng phát triển chung của các quốc gia trên thế giới. Muốn vậy, cần phải đặt giáo dục trong bối cảnh chịu sự tác động ngày càng mạnh mẽ của các quy luật kinh tế thị trường như quy luật giá trị, quy luật cung, cầu và quy luật cạnh tranh. Song, cần vận dụng linh hoạt, sáng tạo để phát huy mặt tích cực, hạn chế mặt tiêu cực của các quy luật kinh tế đó vào phát triển GDĐH, mà trước hết là nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ.

2.3.2. Các CSGDĐH cần thực hiện việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, cập nhật chương trình đào tạo một cách đồng bộ. Không ngừng đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra, thi đánh giá, đầu tư cơ sở vật chất nâng cao trình độ GV

Mục tiêu cơ bản của việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung, cập nhật chương trình đào tạo là nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hình thành và phát triển các kỹ năng nghề nghiệp, có năng lực sáng tạo, kết hợp hài hòa giữa dạy người, dạy chữ và dạy nghề, đáp ứng được những yêu cầu đa dạng của các doanh nghiệp trong điều kiện nền sản xuất hiện đại với những thay đổi về công nghệ, thị trường hiện nay. Để thực hiện tốt yêu cầu này, các CSGDĐH cần thực hiện tốt quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Khi xây dựng chương trình đào tạo cần có sự phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp, "Có cơ chế để người sử dụng lao động tham gia xây dựng, điều chỉnh, thực hiện chương trình đào tạo, đánh giá năng lực người học và đầu tư cho giáo dục" [8]. Các CSGDĐH cần xây dựng kế hoạch thường xuyên hoặc định kỳ tiếp xúc tìm hiểu nhu cầu, mong muốn của doanh nghiệp trong thực hiện liên kết đào tạo để xây dựng chuẩn đầu ra, vừa đáp ứng quy định chung, vừa đáp ứng yêu cầu riêng của doanh nghiệp. Mời diện doanh nghiệp có năng lực chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn tham gia vào các hội đồng thẩm định chương trình đào tạo, xác định chuẩn đầu ra, đánh giá kết quả tốt nghiệp của SV, nhất là, đối với các cơ sở đào tạo về kỹ thuật - công nghệ, kinh tế - quản lý.

Bên cạnh đó, các CSGDĐH cần không ngừng cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, thi đánh giá theo hướng hiện đại hóa, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kĩ năng của người học, khuyến khích tự học, tạo cơ sở để người học

tự cập nhật và đổi mới kỹ năng, phát triển năng lực. Coi trọng đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, hiện đại hóa trang thiết bị phục vụ dạy học và nghiên cứu khoa học. Có chính sách phù hợp để khuyến khích, động viên đội ngũ GV, viên chức quản lý học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

2.3.3. Các CSGDĐH cần chú trọng hoạt động thực tập, kiến tập của SV

Đối với hoạt động kiến tập, thực tập của SV, trường đại học cần xem xét phân bổ thời gian và thời điểm kiến tập, thực tập, một mặt, phù hợp với thời gian, chương trình đào tạo của nhà trường; mặt khác, phù hợp với thực tiễn sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Trong thời gian SV kiến tập, thực tập tại các doanh nghiệp, CSGDĐH và doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ trong việc quản lý, đánh giá SV kiến tập, thực tập (các mặt phẩm chất đạo đức, thái độ, kỹ năng, năng lực chuyên môn). Bên cạnh đó, các CSGDĐH cần phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp định kỳ tiến hành khảo sát và công bố công khai kết quả khảo sát về mức độ hài lòng của người sử dụng lao động đối với chất lượng đào tạo của nhà trường, nhằm đánh giá đầy đủ, toàn diện, khách quan hơn về chất lượng đào tạo, xác định rõ hơn yêu cầu của doanh nghiệp và mức độ đáp ứng của SV tốt nghiệp; đề ra các biện pháp khắc phục tồn tại, yếu kém trong công tác đào tạo của trường mình.

2.3.4. Các CSGDĐH cần quan tâm đánh giá chất lượng đào tạo theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Trong việc đánh giá chất lượng đào tạo, cần chú trọng việc đánh giá "đầu ra", tức là đánh giá chất lượng đào tạo theo quan điểm của người sử dụng lao động (đánh giá từ phía "cầu"), chứ không tập trung vào đánh giá "đầu vào" và "quá trình" (đánh giá theo quan điểm của cơ sở đào tạo hay đánh giá từ phía "cung"). Theo AUN-QA từ năm 2017 (Tiêu chuẩn 8, 14, 20, 21 theo Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017), đều đòi hỏi sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, cộng đồng trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Qua kiểm định chất lượng, với các khuyến nghị của đoàn đánh giá sẽ giúp các CSGDĐH xem xét lại về những mặt mạnh, mặt yếu trong toàn bộ hoạt động của mình (đào tạo, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng) một cách có hệ thống. Trên cơ sở đó, điều chỉnh, cải tiến các hoạt động theo các mốc chuẩn quy định, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

2.3.5. Các CSGDĐH cần nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước các cơ quan nhà nước

Đó là về các mặt: Tổ chức, quản lý bộ máy, nhân sự của mình; tài chính, mở rộng nguồn thu và khoán chi; thường xuyên sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với thực tế; thường xuyên kiểm tra, kiểm soát nội bộ và công khai tài chính; đào tạo, phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; hoạt động đào tạo (kế hoạch đào tạo, công tác tuyển sinh, chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo, kiểm tra, đánh giá). Đặc biệt, thực hiện cam kết của CSGDĐH với xã hội về chất lượng đào tạo nhằm động viên, khuyến khích cán bộ quản lý, GV và người học nỗ lực vươn lên trong giảng dạy, học tập và thực hiện tốt sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi và triết lý giáo dục mà nhà trường đã tuyên bố.

2.3.6. Các doanh nghiệp cần chủ động quan tâm đến hợp tác với CSGDĐH trong quá trình đào tạo để có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội

Đặc biệt, các doanh nghiệp cần coi trọng quá trình tiếp nhận SV kiến tập, thực tập nghề, coi đây là quá trình doanh nghiệp tìm kiếm nhân tài phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời, nỗ lực hơn trong việc phối hợp với CSGDĐH để tiếp nhận, quản lý, đánh giá hoạt động kiến tập, thực tập của SV. Mặt khác, doanh nghiệp có thể cung cấp cơ hội để trường đại học có thể tìm hiểu nhu cầu và chất lượng lao động, cơ hội hợp tác của doanh nghiệp, phối hợp với CSGDĐH trong việc thiết kế và xây dựng nội dung chương trình đào tạo, nhất là những nội dung học tập và thực tế, thực hành tại doanh nghiệp. Ngoài ra, các doanh nghiệp hỗ trợ cấp học bổng cho SV, tài trợ cho các chương trình đào tạo, cấp kinh phí để hỗ trợ các CSGDĐH xây dựng phòng thực hành, thí nghiệm… Điều đó, sẽ góp phần đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao và doanh nghiệp có điều kiện để phát hiện ra những SV giỏi, chuẩn bị cho việc tuyển dụng của họ sau này.

2.3.7. Kết hợp hài hòa các lợi ích giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp

Để việc liên kết giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp thiết thực, hiệu quả và bền vững, các CSGDĐH và doanh nghiệp phải nhận thức rõ về lợi ích. Trong đó, các CSGDĐH cần nắm bắt kịp thời, chính xác nhu cầu nguồn lực và tìm ra cách thức đáp ứng có hiệu quả nhu cầu của doanh nghiệp để điều chỉnh quy hoạch, quy trình đào tạo một cách hợp lý. Doanh nghiệp đóng vai trò là nhà cung cấp thông tin phản biện để CSGDĐH nắm được nhu cầu của thị trường lao động; thường xuyên trao đổi, góp ý chương trình đào tạo, mô hình, phương pháp đào tạo và tài trợ cho các CSGDĐH về tài chính, cơ sở vật chất, thông tin và các nguồn lực trong khả năng của doanh nghiệp. Có như vậy, hoạt động liên kết giữa các CSGDĐH với doanh nghiệp mới có ý nghĩa thiết thực, hiệu quả bền vững.

3. KẾT LUẬN

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trình độ đại học là vấn đề quan trọng được Đảng và Nhà nước ta dành sự quan tâm đặc biệt. Do đó, để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, xây dựng nền giáo dục "thực học, thực nghiệp" hiện nay, TCĐH là vấn đang được đặt ra cấp thiết. Việc liên kết giữa các cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp là xu hướng tất yếu hiện nay, nhằm mang lại giá trị lâu dài cho các bên tham gia. Nhất là, đối với cơ sở giáo dục đại học liên kết với doanh nghiệp đã mang lại lợi ích to lớn trong công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học. Đó chính là yếu tố cơ bản để các cơ sở giáo dục đại học tự chủ. Tuy nhiên, việc thực hiện TCĐH là vấn đề hết sức khó khăn, có liên quan đến nhiều yếu tố. Nếu các CSGDĐH không chuẩn bị tốt các điều kiện, thì việc tự chủ khó có thể thực hiện được. Trong đó, liên kết đào tạo giữa CSGDĐH và doanh nghiệp có vai trò quan trọng, đều đem lại lợi ích cho cả hai chủ thể tham gia, người học và xã hội, từ đó, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, năng lực cạnh tranh của nguồn lực quốc gia. Đặc biệt, đối với CSGDĐH việc liên với doanh nghiệp sẽ là một trong những yếu tố quan trọng, tạo cơ sở vững chắc để thực hiện tự chủ trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập I), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 137.

[2] Hiệp hội Các trường đại học và cao đẳng Việt Nam (2017), *Tự chủ đại học: Cơ hội và thách thức,* NXB Thông tin và Truyền thông, Hà Nội, tr. 22.

[3] Phạm Văn Đồng (2011), *Nghị quyết của Bộ Chính trị khóa IV về cải cách giáo dục.* Nguồn: https://dangcongsan.vn, ngày 9/12/2011.

[4] Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013* 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*.

[5] Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012.

[6] Vũ Tiến Dũng (2016), Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp, Tạp chí Lý luận chính trị, số 5, tr. 57.

[7] Trung tâm Truyền thông giáo dục (2022), *Đề xuất chính sách hỗ trợ, thúc đẩy hợp tác đại học - doanh nghiệp.* Nguồn: https://moet.gov.vn

[8] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), *Hỏi - đáp về một số nội dung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo,* NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, tr. 45.

RỦI RO VÀ QUẢN TRỊ RỦI RO CỦA CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Lê Văn Hảo
Trần Hoài Bảo[1]
Trường Đại học Quốc tế Miền Đông

Abstract

Risk management is a very new activity for the education system as well as for each Vietnamese higher education institution. By synthesizing and analyzing literature as well as best practices on risk management in many parts of the world, the article introduces the basic concepts and terms of risk management, the reasons why higher education institutions need interested in risk management, the possible risks of higher education institutions in the context of autonomy, and a risk management process that can be applied to each institution.

Keywords*: Risk, risk management, internal quality assurance, higher education, university autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đối với mọi tổ chức, Quản trị rủi ro (QTRR) là một nhiệm vụ quan trọng nhằm bảo đảm cho việc thực hiện các mục tiêu đã đề ra. Thông thường, ở bất kể lĩnh vực nào, tổ chức luôn cần có tầm nhìn rõ ràng về các mức độ rủi ro đối với tổ chức mình và cố gắng thiết lập một phạm vi chống chịu để có thể xử lý rủi ro tốt hơn và thực hiện các biện pháp phù hợp khi cần thiết. Điều này thường được coi là một trong những yêu cầu đối với việc xây dựng chiến lược của một tổ chức. Kể từ khi Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) ban hành Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT về Kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH), trong đó có một số yêu cầu về QTRR và thêm vào đó là quyền tự chủ của CSGDĐH được xác lập tại Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018) thì ngày càng có nhiều CSGDĐH quan tâm nghiên cứu về QTRR và vận dụng vào nhà trường. May mắn là các lý thuyết về QTRR cũng như các thực hành về hoạt động này đã được thế giới xây dựng và tích lũy từ khá lâu trong lĩnh vực kinh tế, kinh doanh. Vấn đề còn lại là các lý thuyết cũng như thực hành tốt về hoạt động QTRR nên được vận dụng như thế nào trong lĩnh vực giáo dục đại học.

2. NỘI DUNG

2.1. Một số khái niệm và thuật ngữ liên quan

2.1.1. Rủi ro

Nội hàm của khái niệm "rủi ro" nhìn chung phụ thuộc vào lĩnh vực hoạt động và trường phái. Đối với một số lĩnh vực hoạt động như Ngân hàng, Bảo hiểm và theo trường phái "truyền thống", rủi ro được xem là sự không may mắn, sự tổn thất mất mát, nguy hiểm; là điều không lành, không tốt và bất ngờ xảy đến. Còn đối với nhiều lĩnh vực kinh doanh khác và theo trường phái "hiện đại", rủi ro là sự bất trắc/bất định vừa

[1] tran@eiu.edu.vn

mang tính tích cực, vừa mang tính tiêu cực. Rủi ro có thể mang đến những tổn thất mất mát cho con người nhưng cũng có thể mang lại những lợi ích, những cơ hội [1].

Một số định nghĩa sau đây minh họa hai cách hiểu chính về "rủi ro":

- Rủi ro là một điều không may mắn, không lường trước được về khả năng xảy ra, về thời gian, không gian xảy ra, cũng như mức độ nghiêm trọng và hậu quả của nó [2].

- Rủi ro là khả năng một điều gì đó không tốt, không dễ chịu (chẳng hạn bị thương tật hay mất mát) sẽ xảy đến [3].

- Rủi ro là tác động của sự không chắc chắn (ISO 14001:2015) [4].

- Tác động là một sai lệch so với dự kiến - tích cực hoặc tiêu cực.

- Sự không chắc chắn là tình trạng, dù chỉ là một phần, thiếu hụt thông tin liên quan tới việc hiểu hoặc nhận thức về một sự kiện, hệ quả của sự kiện đó, hoặc khả năng xảy ra của nó.

- Rủi ro là những sự kiện có thể xảy ra làm ảnh hưởng tiêu cực hoặc tích cực đến mục tiêu của tổ chức (Viện FMIT – Đào tạo và Tư vấn quốc tế) [5].

- Rủi ro là tác động/ảnh hưởng (effect) của sự không chắc chắn/bất định (uncertainty) đến các mục tiêu (University of Adelaide) [6].

2.1.2. Khẩu vị rủi ro và mức chịu đựng rủi ro [7]

- Khẩu vị rủi ro (Risk appetite) được hiểu là mức độ rủi ro mà một tổ chức hay cá nhân có thể chịu đựng được trong lĩnh vực của mình. Việc xác định khẩu vị rủi ro sẽ giúp các tổ chức, doanh nghiệp xác định được mức rủi ro mà họ sẵn sàng chấp nhận và quyết định các chiến lược quản lý rủi ro.

- Mức chịu đựng rủi ro (Risk tolerance) cũng là khái niệm đề cập đến mức rủi ro mà một doanh nghiệp hay tổ chức, cá nhân có thể chấp nhận. Tuy nhiên, nếu như khẩu vị rủi ro là mức rủi ro tổng thể được tính toán trong dài hạn thì mức chịu đựng rủi ro là các mức rủi ro cụ thể cho từng dự án, từng giai đoạn hoặc cho từng cá nhân riêng biệt trong hoạt động chung của tổ chức, doanh nghiệp đó.

2.1.3. Quản trị rủi ro

- QTRR là hệ thống các quy trình nhận diện, đánh giá, quản lý và kiểm soát những sự kiện hoặc tình huống có thể bất ngờ xảy ra để đảm bảo hoàn thành mục tiêu cuối cùng của dự án được tốt nhất. QTRR tốt không chỉ giúp hạn chế các nguy cơ mà còn mang lại nhiều cơ hội để đạt được các mục tiêu tốt hơn (Viện FMIT - Đào tạo và Tư vấn quốc tế) [8].

- QTRR là quá trình xác định, đánh giá và kiểm soát rủi ro tài chính, pháp lý, chiến lược và an ninh đối với vốn và thu nhập của một tổ chức. Những mối đe dọa hoặc rủi ro này có thể xuất phát từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm sự không chắc chắn về tài chính, trách nhiệm pháp lý, lỗi quản lý chiến lược, tai nạn và thiên tai [9].

- QTRR đề cập đến các hoạt động phối hợp mà một tổ chức thực hiện để định hướng và kiểm soát rủi ro (University of Adelaide) [10].

2.2. Yêu cầu quản trị rủi ro trong kiểm định chất lượng CSGDĐH

Theo Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT, yêu cầu về QTRR đối với hoạt động kiểm định chất lượng CSGDĐH được thể hiện tại 02 tiêu chí của tiêu chuẩn 2 (quản trị):

- Tiêu chí 2.1: hệ thống quản trị (bao gồm hội đồng quản trị hoặc hội đồng trường; các tổ chức đảng, đoàn thể; các hội đồng tư vấn khác) được thành lập theo quy định của pháp luật nhằm thiết lập định hướng chiến lược phù hợp với bối cảnh cụ thể của cơ sở giáo dục; đảm bảo trách nhiệm giải trình, tính bền vững, sự minh bạch và giảm thiểu các rủi ro tiềm tàng trong quá trình quản trị của cơ sở giáo dục.

- Tiêu chí 2.4: hệ thống quản trị của cơ sở giáo dục được cải tiến để tăng hiệu quả hoạt động của cơ sở giáo dục và quản lý rủi ro tốt hơn.

Bên cạnh đó, Công văn số 1668/QLCL-KĐCLGD ngày 31/12/2019 của Cục Quản lý chất lượng cũng nêu các "mốc chuẩn" để hướng dẫn các CSGD thực hiện 02 tiêu chí trên:

- Có các văn bản thể hiện trách nhiệm giải trình, tính bền vững, sự minh bạch và giảm thiểu các rủi ro tiềm tàng trong quá trình hoạt động.

- Cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị, bộ phận được điều chỉnh phù hợp với các quy định của CSGD và các quy định khác của đơn vị chủ quản để tăng hiệu quả hoạt động của CSGD và quản lý rủi ro tốt hơn.

- Nhân sự tham gia các đơn vị, bộ phận của hệ thống quản trị được điều chỉnh và/hoặc được nâng cao năng lực để tăng hiệu quả hoạt động của CSGD, quản lý rủi ro tốt hơn.

2.3. Quản trị rủi ro và bảo đảm chất lượng bên trong cơ sở giáo dục

Theo Woodhouse [11], "Trong giáo dục đại học (GDĐH), bảo đảm chất lượng được xác định gồm hệ thống, chính sách, thủ tục, qui trình, hành động và thái độ được xác định từ trước nhằm đạt được, duy trì, giám sát và củng cố chất lượng". Để thực hiện có hiệu quả các yêu cầu trên, công tác bảo đảm chất lượng bên trong của CSGD không thể thiếu yêu cầu QTRR đối với tất cả các lĩnh vực hoạt động của CSGD.

Có hai cách tiếp cận chính để QTRR cho hệ thống GDĐH: từ trên xuống - khi QTRR là một phần quy định của ngành; và từ dưới lên - khi các CSGD tự xây dựng hệ thống QTRR, tự nguyện tích hợp nó vào hệ thống quản trị chung của CSGD.

GDĐH của Úc có thể được xem là một điển hình của tiếp cận "QTRR từ trên xuống", ở đó cơ quan Tiêu chuẩn và Chất lượng Giáo dục Đại học (TEQSA) - là cơ quan quản lý của Chính phủ Úc đối với lĩnh vực giáo dục đại học, đã xây dựng khung QTRR để hỗ trợ và đồng thời để đánh giá tính hiệu quả của các CSGD trong hoạt động này. Khung tập trung vào bốn yếu tố: lịch sử, tình trạng pháp lý; sinh viên (tải trọng, trải nghiệm, đầu ra), hồ sơ cán bộ - giảng viên, năng lực tài chính và tính bền vững [12].

GDĐH của Hoa Kỳ phổ biến sử dụng tiếp cận "QTRR từ dưới lên", với sự thiết lập một hệ thống QTRR gắn chặt với bộ máy quản trị của CSGD. Ở cấp trường, các CSGD thường giao trách nhiệm tổ chức và giám sát hoạt động QTRR cho một đơn vị đầu mối, ví dụ "Department of Risk Management Services" của Đại học Arizona. Đơn

vị này chịu trách nhiệm phối hợp với các đơn vị liên quan trong và ngoài CSGD để lập kế hoạch và triển khai công tác QTRR [13].

Bối cảnh của GDĐH Việt Nam cho thấy các CSGD chỉ có thể đi theo cách tiếp cận QTRR thứ hai (từ dưới lên). Để thực hiện được điều này, QTRR cần được thể hiện ở mọi khía cạnh như đối với hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong (chính sách, thủ tục, qui trình, hành động và thái độ). Khi đó, QTRR được xem như là một phần của hoạt động bảo đảm chất lượng bên trong của CSGD.

2.4. Lý do cơ sở giáo dục đại học cần quản trị rủi ro

Bên cạnh các yêu cầu của hoạt động kiểm định chất lượng CSGDĐH, mỗi CSGD cần làm tốt công tác QTRR để:

- Nâng cao nhận thức của các bên liên quan về các rủi ro tiềm tàng đối với các mục tiêu của CSGD.

- Nhận diện, đánh giá các rủi ro trong quá trình xây dựng và thực hiện các dịch vụ, từ đó triển khai hoặc thiết lập các giải pháp và phân bổ nguồn lực phù hợp.

- Giảm nhẹ các tác hại từ rủi ro đến tổ chức, hoặc khai thác các cơ hội hình thành từ rủi ro.

- Phát triển các hướng dẫn giúp "khách hàng" tránh được các rủi ro tiềm tàng khi sử dụng sản phẩm/dịch vụ.

- Bảo vệ và nâng tầm các giá trị của CSGD.

- Thể hiện tính tự chủ và trách nhiệm giải trình.

- Cung cấp thông tin tốt hơn cho việc ra quyết định.

2.5. Những rủi ro của cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ

2.5.1. Về quyền tự chủ của CSGDĐH

Theo khoản 11 Điều 4 Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018), quyền tự chủ là quyền của CSGDĐH được:

- Tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu;

- Tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của CSGDĐH.

Cụ thể tại khoản 3, 4, 5 Điều 32 của Luật, các quyền tự chủ của các CSGDĐH bao gồm:

- Quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật.

- Quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của pháp luật.

- Quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý và sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên và chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật.

2.5.2. Những rủi ro của CSGDĐH trong bối cảnh tự chủ

Mỗi CSGDĐH có thể phân loại các loại hình rủi ro theo chức năng của các đơn vị trong bộ máy quản trị đặc thù của CSGD, ví dụ như phân loại của trường Đại học Queensland (Úc) tại bảng 1.

Bảng 1: Phân loại rủi ro của Trường Đại học Queensland

Đối với các CSGDĐH của Việt Nam, có thể thuận lợi hơn nếu phân nhóm rủi ro theo các lĩnh vực công tác của nhà trường được thiết lập tại chiến lược. Với các quyền tự chủ của CSGDĐH được xác định tại Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018), những lĩnh vực và dạng rủi ro có thể xảy ra đối với CSGDĐH của Việt Nam được giới thiệu tại bảng 2.

Bảng 2: Những lĩnh vực và dạng rủi ro có thể xảy ra đối với CSGDĐH

STT	Lĩnh vực công tác	Rủi ro có thể có
1	Quản trị CSGD	Xác định không đúng mục tiêu chiến lược Các giải pháp chiến lược thiếu trọng tâm Hệ thống KPIs thiếu tính khả thi Thiên tai, dịch bệnh Cạnh tranh trong giáo dục
2	Giáo dục và đào tạo	Tuyển sinh không đạt chỉ tiêu Ngành học không có đủ người học Các mối đe dọa đến an toàn mạng và dữ liệu Tệ nạn trong SV Vi phạm liêm chính học thuật trong học tập
3	Khoa học công nghệ	Vi phạm liêm chính học thuật trong nghiên cứu khoa học Vi phạm đạo đức nghiên cứu Vi phạm sở hữu trí tuệ Sử dụng kinh phí nghiên cứu khoa học sai mục đích

4	Phục vụ cộng đồng	Thiếu sự hợp tác từ các BLQ Vi phạm các quy định của địa phương/doanh nghiệp Tai nạn tại cộng đồng Sự gia tăng chi phí
5	Tổ chức - Nhân sự	Tuyển dụng, bổ nhiệm không đúng đối tượng Vi phạm luật pháp nhà nước và các quy định của CSGD Sức khỏe và sự an toàn Lạm dụng, tấn công tình dục Bạo lực học đường
6	Tài chính và Cơ sở vật chất	Trộm cắp và tham nhũng Giảm thu từ các hoạt động của CSGD Đầu tư phát triển CSVC kém hiệu quả Sự xuống cấp của CSVC

2.6. Quản trị rủi ro của cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh tự chủ

2.6.1. Thiết lập các nguyên tắc của Quản trị rủi ro

Có nhiều bộ nguyên tắc QTRR được giới thiệu bởi các tổ chức đào tạo, thực hiện dịch vụ tư vấn về QTRR trên thế giới [14, 15]. Dựa trên đặc điểm riêng, mỗi CSGD có thể tự xây dựng các nguyên tắc cho hoạt động QTRR của riêng mình. Một số nguyên tắc từ các tổ chức đào tạo, thực hiện dịch vụ tư vấn về QTRR ở trên nên được lựa chọn là:

- QTRR không chỉ là chính sách mà còn là văn hóa.

- QTRR bắt đầu từ lãnh đạo cấp cao.

- QTRR được thực hiện theo chu trình.

- QTRR là một phần của việc ra quyết định.

- Đảm bảo các rủi ro được nhận diện sớm.

- Có sự tham gia của các bên liên quan trong QTRR.

2.6.2. Quy trình QTRR

Có nhiều quy trình QTRR được giới thiệu bởi các tổ chức đào tạo, thực hiện dịch vụ tư vấn về QTRR trên thế giới [16, 17, 18]. Để phù hợp với đối tượng CSGDĐH, bài viết này giới thiệu Quy trình QTRR của Broadleaf Co. [19] được xây dựng dựa trên ISO 31000:2009, được mô tả khái quát như trên hình 1 và gồm 5 bước như sau.

Bước 1: Thiết lập bối cảnh (Establish the context): Xác định các mục tiêu của tổ chức, các yếu tố bên trong lẫn bên ngoài tổ chức có thể mang đến hoặc ẩn chứa rủi ro.

Bước 2: Nhận diện rủi ro (Identify the risks): xác định các rủi ro có thể xảy ra, xảy ra như thế nào, khi nào, ở đâu; nhận diện các yếu tố rủi ro then chốt và thiết lập KRIs.

Bước 3: Phân tích rủi ro (Analyze the risks): thu thập thông tin chi tiết về rủi ro, các tác động tiêu cực lẫn tích cực có thể có đến các mục tiêu.

Bước 4: Đánh giá rủi ro (Evaluate the risks): Xem xét mức độ ảnh hưởng của rủi ro đến các mục tiêu để quyết định mức độ ứng phó, phân cấp ứng phó.

Bước 5: Xử lý rủi ro (Treat the risks): Lựa chọn cách xử lý rủi ro; triển khai (nếu đã có) hoặc thiết lập (nếu chưa có) các giải pháp/biện pháp ứng phó rủi ro; xây dựng lộ trình và phân công thực hiện, phân bổ nguồn lực cần thiết. Trong suốt quá trình thực hiện quy trình QTRR, cần thường xuyên thông tin, tham vấn các bên liên quan; thực hiện giám sát và rà soát toàn diện.

Hình 1: Quy trình QTRR của Broadleaf Co.

Xử lý rủi ro là bước mang tính quyết định đến mức độ thành công của hoạt động QTRR. Tùy thuộc tính chất của rủi ro, tổ chức/đơn vị/cá nhân có thể lựa chọn một trong số các cách xử lý sau [20]:

- *Né tránh rủi ro* (Avoid the risk): Không chọn cách làm tiềm ẩn rủi ro.

Ví dụ: Không tổ chức du lịch tập thể theo các tour mạo hiểm.

- *Giảm thiểu tác hại của rủi ro* (Reduce the Risk): Thực hiện các biện pháp giúp giảm thiểu tác hại có thể có của rủi ro.

Ví dụ: Định kỳ sao lưu dữ liệu hoạt động của CSGD.

- *Chuyển giao rủi ro* (Transfer the risk): Chuyển giao một phần hoặc chuyển giao hẳn trách nhiệm xử lý rủi ro cho một bên khác.

Ví dụ: Hợp tác đào tạo với đối tác bên ngoài; mua bảo hiểm y tế đối với con người, bảo hiểm lũ lụt, cháy nổ đối với một số thiết bị đắt tiền.

- *Chấp nhận rủi ro* (Accept the risk): Khi không thể chọn các cách trên hoặc thấy đủ khả năng tự xử lý rủi ro.

Ví dụ: Rủi ro trong công tác tuyển sinh, nghiên cứu khoa học, tổ chức nhân sự,….

3. KẾT LUẬN

Dựa trên các thông tin, phân tích trên đây và thực trạng về hoạt động QTRR của hầu hết các CSGDĐH của Việt Nam, các tác giả có một số đề xuất sau:

- Về phía Bộ GD&ĐT và Hiệp hội các trường đại học và cao đẳng ở Việt Nam: định kỳ tổ chức các tập huấn, tọa đàm, hội nghị khoa học về chủ đề QTRR trong các CSGD để góp phần nâng cao kiến thức và chia sẻ kinh nghiệm về hoạt động này.

- Về phía các CSGD: tích hợp QTRR vào chiến lược và các kế hoạch triển khai, vào hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong; giao nhiệm vụ đầu mối QTRR cho 01 đơn vị và nhiệm vụ điều phối, đánh giá cho 01 hội đồng; lựa chọn một quy trình QTRR và cụ thể hóa các bước thực hiện đi kèm với các biểu mẫu và sự phân công, phân bổ các nguồn lực thực hiện; tăng cường truyền thông và tập huấn, hội thảo nội bộ để từng bước thay đổi nhận thức của các bên liên quan, trước hết là bên trong nhà trường, về quan niệm rủi ro cũng như các cách tiếp cận ứng phó rủi ro của CSGD. Ưu tiên cho các đơn vị trong CSGD chủ động xây dựng kế hoạch QTRR dựa trên quy định/nguyên tắc chung và thực hiện kế hoạch dưới sự kiểm tra, giám sát của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

[1] https://luathoangphi.vn/rui-ro-la-gi/

[2] https://www.baoviet.com.vn/insurance/Kien-thuc-Bao-hiem/Kien-thuc-chung-ve-bao-hiem-phi-nhan-tho/Rui-ro-va-nhung-khai-niem-lien-quan-trong-Bao-hiem/201/3474/MediaCenterDetail/

[3] https://www.britannica.com/dictionary/risk

[4] https://thuvientieuchuan.org/rui-ro-va-co-hoi-trong-iso-14001-la-gi/

[5] https://fmit.vn/tin-tuc/quan-tri-rui-ro-la-gi

[6] https://www.adelaide.edu.au/legalandrisk/system/files/media/documents/2021-01/risk-management-framework-jan-2021.pdf

[7] https://vnrebates.net/risk-appetite-risk-tolerance-su-khac-biet-giua-khau-vi-rui-ro-va-muc-chiu-dung-rui-ro.html

[8] https://fmit.vn/tin-tuc/quan-tri-rui-ro-la-gi

[9] https://www.ibm.com/topics/risk-management

[10] https://www.adelaide.edu.au/legalandrisk/risk-management

[11] Woodhouse, D, 1998, *Quality assurance in higher education: The next 25 years. Quality in Higher Education, 4(3), 257-273. oi:10.1080/1353832980040306*

[12] https://www.teqsa.gov.au/guides-resourses/resources/corporate-publications/risk-assessment-framework

[13] https://risk.arizona.edu/

[14] https://www.pace.edu.vn/knowledge-article/10-principles-of-risk-management

[15] https://aipm.com.au/blog/risk-management-principles/

[16] https://www.migso-pcubed.com/blog/risk-management/four-step-risk-management-process/

[17] https://www.lucidchart.com/blog/risk-management-process

[18] https://corporatefinanceinstitute.com/resources/risk-management/risk-management/

[19] http://broadleaf.com.au/resource-material/risk-assessment-and-risk-treatment/

[20] https://www.business.qld.gov.au/starting-business/protect- business/managing-risk/treating

LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT NHẰM TĂNG CƯỜNG NGUỒN LỰC CHO GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Trần Khắc Hoàn[1]
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh

Abstract

The physical conditions and the environment for practical capacity training for students at universities are facing challenges, revealing certain limitations, especially in terms of resources.This paper presents studying theory of training combination between schools and industries, its experiences that withdrawn from the typical countries in the world; evaluating the actual situation the combination; Proposing the mode of the combination, giving feasible and suitable solutions to carry it out to improve quality of professional education at current period

Keywords*: Autonomy, combination, school, enterprise, source.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh tự chủ giáo dục, xu thế hội nhập quốc tế và khu vực, với cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước, ngành về Đổi mới căn bản và toàn diện, thực hiện tự chủ giáo dục, tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, hệ thống trường lớp, hệ thống quản lý giáo dục, gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ quá trình chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu xã hội. Chính sách của nhà nước về việc gắn đào tạo với thị trường, với doanh nghiệp và giáo dục nghề nghiệp (GDNN), phát triển đã có nhiều nỗ lực đổi mới và đạt được những kết quả đáng kể, đáp ứng yêu cầu về chất lượng ngày càng cao của thực tiễn, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH - HĐH) địa phương và cả nước. Song, bên cạnh những kết quả đạt được và những cơ hội phát triển, GDNN đang đứng trước những thách thức, bộc lộ những hạn chế nhất định: "Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và kỹ năng tự học, kỹ năng sáng tạo", "kết cấu hạ tầng ít được đầu tư, nhất là các phòng thí nghiệm, cơ sở thực hành" "chất lượng thực hành còn chưa đáp ứng yêu cầu" [1]. Trong bối cảnh tự chủ, những bất cập đó đang được đặt ra bức bách, cần phải có hệ giải pháp đồng bộ, hữu hiệu để giải quyết. Theo kinh nghiệm đào tạo của các nước trên thế giới, UNESCO và các chuyên gia, một trong các hướng để giải quyết vấn đề nói trên là thực hiện phương thức liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp sản xuất. [2].

Trên thế giới, việc đào tạo liên kết tại trường và doanh nghiệp sản xuất (DNSX) được nghiên cứu, áp dụng ở nhiều nước. Ở Việt Nam, trên thực tế, đã có một số hoạt động liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong GDNN, một số nghiên cứu đã thực hiện ở những phương diện khác nhau, nhưng chưa đồng bộ, thiếu các giải pháp hữu hiệu, khả thi để liên kết đào tạo trong thực tiễn [3].

[1] hoanktv155@gmail.com

Vì vậy, tiếp tục nghiên cứu mô hình liên kết đào tạo, xây dựng các giải pháp phù hợp, khả thi để thực hiện mô hình liên kết giữa nhà trường và DNSX trong thực tiễn là vấn đề quan trọng, cần thiết nhằm tăng cường nguồn lực, nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là đào tạo thực hành tại các cơ sở GDNN trong bối cảnh tự chủ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới hiện nay.

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

2.1. Vấn đề nghiên cứu

Xây dựng được mô hình và các giải pháp thực hiện phương thức liên kết giữa nhà trường và DNSX phù hợp và khả thi, sẽ nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và đào tạo ở các cơ sở GDNN trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu theo tiếp cận phương pháp duy vật biện chứng của triết học Mác - Lênin là phương pháp luận nền tảng xuyên suốt quá trình nghiên cứu; Quan điểm đổi mới đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu thực tiễn và thị trường lao động kỹ thuật trên nguyên tắc đảm bảo phát triển nền giáo dục xã hội chủ nghĩa; Dựa trên cơ sở lý thuyết hệ thống khi nghiên cứu vấn đề liên kết đào tạo, đề xuất mô hình và các giải pháp thực hiện và tiếp cận chất lượng.

Nhóm các phương pháp nghiên cứu

- Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý thuyết: nghiên cứu các văn kiện, tài liệu, Nghị quyết của Đảng, nhà nước, Bộ GD&ĐT, Tổng cục GDNN... về lý luận GD&ĐT, GDNN, các chủ trương về đào tạo, đánh giá về liên kết đào tạo, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, Luật Lao động... Phân tích tổng hợp các tài liệu trong và ngoài nước về lý luận giáo dục, GDNN, các hình thức tổ chức đào tạo, phương thức liên kết đào tạo ở Việt Nam và trên thế giới.

- Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn: phương pháp điều tra để điều tra, thu thập thông tin về thực trạng liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp sản xuất, đánh giá làm cơ sở để đề xuất mô hình liên kết, xây dựng các giải pháp thực hiện, khảo nghiệm, thử nghiệm về tính khả thi và hiệu quả của các giải pháp đã đề xuất; phương pháp chuyên gia: trao đổi, tham khảo ý kiến, thăm dò về thực trạng đào tạo, chất lượng đào tạo, liên kết đào tạo, tính khả thi, hợp lý của mô hình đề xuất và các giải pháp thực hiện liên kết.

- Phương pháp thống kê toán học, sử dụng phần mềm SPSS để phân tích số liệu khảo sát thực trạng, khảo nghiệm.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Nghiên cứu xây dựng mô hình liên kết đào tạo giữa trường và doanh nghiệp

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về liên kết giữa nhà trường và DNSX (các cơ sở khoa học của liên kết; các hình thức liên kết; các phương thức liên kết; mục tiêu liên kết; nguyên tắc liên kết, nội dung liên kết, phương pháp liên kết, mức độ liên kết, qui trình liên kết); đánh giá thực trạng liên kết giữa nhà trường và DNSX (vĩ mô và vi mô; chính sách và thực tiễn; ở các cơ sở GDNN; doanh nghiệp với các nội dung liên kết); các căn cứ pháp lý (luật Giáo dục Nghề nghiệp về quyền và trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động

GDNN, Bộ Luật Lao động năm 2019, Nghị định số: 15/2019/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật giáo dục nghề nghiệp, Nghị định số: 12/2015/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều tại các Luật về thuế và sửa đổi, bổ sung một số điều của các Nghị định về thuế, Thông tư số: 11/VBHN-BTC hướng dẫn thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, Thông tư số: 05/2022/TT-BLĐTBXH quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp…); Phân tích rút ra từ những kinh nghiệm quốc tế và trong nước về liên kết đào tạo giữa nhà trường và DNSX. Căn cứ tình hình thực tiễn và bối cảnh, định hướng trong những năm tới, tác giả đề xuất mô hình liên kết giữa nhà trường và DNSX như sau:

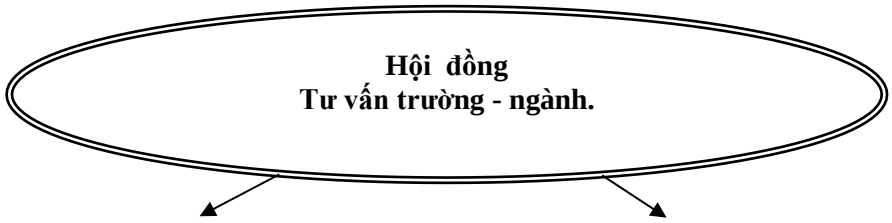
Các nội dung liên kết gồm các thành tố tổ chức đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng: chuẩn đầu ra (CĐR), mục tiêu (MT), nội dung chương trình đào tạo (ND); đánh giá - công nhận tốt nghiệp; tuyển sinh; việc làm; tổ chức đào tạo (ĐT); cơ sở vật chất (CSVC), trang thiết bị đào tạo; tài chính; đội ngũ giảng viên (GV) và cán bộ quản lý.

Vai trò, hoạt động của trường và DNSX trong tổ chức, quản lý quá trình liên kết đào tạo theo các nội dung. *(Xem bảng 3.1 sau*)

Bảng 3.1: Vai trò, hoạt động của trường và DNSX theo các nội dung cơ bản liên kết đào tạo tại trường và DNSX

LIÊN KẾT		
Nội dung	**Cơ sở GDNN**	**DNSX**
Tuyển sinh.	Tổ chức tuyển sinh theo qui chế (vai trò chủ đạo).	Tham gia liên kết. Phối hợp, cung cấp thông tin: nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực. Tuyển hoặc cử đội ngũ cần đào tạo của doanh nghiệp gửi đến cơ sở đào tạo để tham gia khóa học.
Xây dựng CĐR, Phát triển mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo.	Tổ chức hội nghị, chỉ đạo xây dựng chuẩn đầu ra, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo (vai trò chủ đạo).	Tham gia liên kết. Cử đại diện tham gia, cung cấp yêu cầu, chuẩn đầu ra, góp ý sửa đổi mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo theo yêu cầu thực tiễn của sản xuất.
GV.	Bố trí GV lý thuyết và thực hành cơ bản của cơ sở đào tạo.	Cử cán bộ kỹ thuật (đủ chuẩn) hướng dẫn thực tập sản xuất tại xưởng doanh nghiệp.
Cán bộ quản lý.	Quản lý toàn bộ quá trình đào tạo tại trường và chỉ đạo giám sát thực tập tại xưởng của DNSX. Vai trò chủ đạo.	Tham gia liên kết, giám sát đào tạo tại trường. Tổ chức quản lý thực tập sản xuất tại xưởng của DNSX.
Tài chính.	Ngân sách và các khoản thu hợp lệ.	Đóng góp thông qua khấu hao thiết bị, nhà xưởng, tiền công dạy học thực tập sản xuất hoặc theo qui định bằng tiền mặt.
CSVC, trang thiết bị.	Toàn bộ CSVC của cơ sở đào tạo.	Nhà xưởng và các dây chuyền sản xuất phù hợp.
Đánh giá tốt nghiệp.	Tổ chức các kỳ thi: thi lý thuyết và thực hành cơ bản tại trường, tổ chức liên kết thi thực hành tại xưởng của doanh nghiệp.	Liên kết với cơ sở đào tạo tham gia đánh giá thực hành, tổ chức thi thực hành tại xưởng của DNSX nếu phù hợp.
Việc làm	Tìm kiếm thị trường việc làm, cung cấp thông tin, giới thiệu các địa chỉ tin cậy cho học sinh tốt nghiệp.	Giới thiệu yêu cầu vị trí việc làm. Tiếp nhận người học tốt nghiệp theo thỏa thuận.

Chức năng của liên kết:



Chức năng trong tích hợp liên kết đào tạo.	
Chức năng của cơ sở đào tạo.	Chức năng của doanh nghiệp sản xuất.
Đào tạo	*Sản xuất*

Sơ đồ 3.1: Sơ đồ cấu trúc chức năng liên kết đào tạo tại trường và DNSX

Hội đồng điều phối, tư vấn như là Hội đồng tư vấn quan hệ trường - ngành (School - Industry Advisory Council), gồm: đại diện của các trường, đại diện của ngành, sở ngành quản lý, các thành phần khác nhằm điều phối, tư vấn các quan hệ, thực hiện phương thức liên kết giữa nhà trường và DNSX.

Trên đây tác giả đã giới thiệu mô hình tổng quát liên kết giữa nhà trường và DNSX. Để thực hiện mô hình liên kết trên, các giải pháp cần thiết được xây dựng sau đây:

2.3.2. Các giải pháp thực hiện mô hình liên kết trường và DNSX

Sau khi xây dựng các giải pháp liên kết giữa nhà trường và DNSX được xây dựng và đã thực hiện thăm dò sự cần thiết và khả bằng các phương pháp trắc nghiệm mở trên giấy (150 phiếu) của các nhà quản lý giáo dục, các doanh nghiệp sản xuất (với đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý, kỹ sư, kỹ thuật viên), các cơ sở GDNN (đối tượng là cán bộ quản lý và GV), các người học tốt nghiệp, thăm dò bằng phương pháp chuyên gia, đăng tải trên các tạp chí khoa học quốc gia. Kết quả được đánh giá cao, cho thấy các giải pháp đề xuất trên là phù hợp, cần thiết và khả thi. Sau khi hoàn thiện, các giải pháp như sau:

2.3.2.1. Giải pháp đổi mới chuẩn đầu ra, mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp đào tạo nhằm thực hiện việc liên kết đào tạo tại trường và DNSX

- Đổi mới chuẩn đầu ra, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo theo hướng thị trường lao động - việc làm.

+ Bộ GD&ĐT, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục GDNN, các cơ quan quản lý GDNN địa phương tổ chức, chỉ đạo, hướng dẫn các cơ sở đào tạo có thể xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cho từng khóa học (trên cơ sở chuẩn đầu ra, mục tiêu chung, chương trình khung quốc gia thống nhất có) điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu thực tế.

+ Chỉ đạo, kiểm tra các cơ sở đào tạo phát triển chương trình đào tạo phải có sự tham gia của đại diện cơ quan sử dụng lao động, đặc biệt là DNSX.

+ Cơ sở đào tạo cần tổ chức thực hiện việc phát triển chương trình đào tạo cho từng khóa học. Khi xây dựng mục tiêu cần bám sát yêu cầu của thị trường lao động, DNSX. Nhưng không vượt qua tỷ lệ giới hạn điều chỉnh cho phép của cơ quan quản lý cấp trên,

đảm bảo chuẩn quốc gia để quản lý và sử dụng lao động thống nhất trên toàn quốc. Để thực hiện xây dựng được mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo sát với yêu cầu doanh nghiệp sản xuất, cơ sở đào tạo cần phải mở Hội nghị khách hàng để thảo luận, xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của khóa học. Thành phần hội nghị bao gồm: cơ sở đào tạo, DNSX, quản lý đào tạo cấp trên, giới công nghiệp, lãnh đạo địa phương… Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của mỗi khóa học cũng thể hiện tính linh hoạt, chủ động, sáng tạo, trình độ tổ chức và quản lý của cơ sở đào tạo.

+ Cơ quan quản lý DNSX chỉ đạo các cơ sở sản xuất kinh doanh tham gia góp phần định hướng mục tiêu đào tạo. Doanh nghiệp sản xuất cần lên kế hoạch, tổ chức tham gia vào các hội nghị khách hàng của cơ sở dạy nghề tổ chức để đưa ra các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, tác phong công nghiệp, kinh nghiệm việc làm… đối với người học nghề sau khi tốt nghiệp. Bằng cách đó, nguồn lao động kỹ thuật qua đào tạo sẽ đáp ứng tốt hơn các yêu cầu về trình độ chuyên môn, tay nghề, kinh nghiệm việc làm. DNSX cũng chủ động hơn trong kế hoạch tuyển lao động cho đơn vị mình.

- Đổi mới phương pháp đào tạo.

+ Tổ chức, chỉ đạo tăng cường dạy học thực hành ngay trong môi trường sản xuất thực tiễn.

+ Chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học theo hướng hiện đại, cập nhật công nghệ sản xuất tiên tiến đang phát triển.

2.3.2.2. Các giải pháp về các nguồn nhân - tài - vật lực nhằm thực hiện việc liên kết đào tạo tại trường và DNSX

- Giải pháp về cơ sở vật chất - khuôn viên nhà xưởng, trang thiết bị:

+ Bộ, Ngành chủ quản và chính quyền quản lý ở địa phương chỉ đạo DNSX đầu tư nhà xưởng, thiết bị vào việc đào tạo (cho người học thực tập sản xuất). Một phần khấu hao máy móc, thiết bị và chi phí bù lỗ các sản phẩm hư hỏng được tính vào khoản chi phí đóng góp cho đào tạo. Giảm một tỷ lệ thuế phù hợp tương ứng với khoản tiền đầu tư nói trên. Nếu DNSX nào không đầu tư nhà xưởng - thiết bị sản xuất cho đào tạo thì phải đóng thuế sử dụng lao động qua đào tạo.

+ Cơ sở đào tạo xây dựng kế hoạch, thiết lập quan hệ hợp tác với các DNSX có cùng ngành để tổ chức đào tạo. Ngược lại, nếu cơ sở đào tạo không tổ chức thực hiện quan hệ hợp tác, thì không được hưởng sự đầu tư của DNSX.

+ Doanh nghiệp sản xuất lập kế hoạch phối liên kết đào tạo trong từng năm để có thể tổ chức thực hiện (cho người học thực tập sản xuất tại nhà máy) khi hợp tác đào tạo. Kế hoạch này được thực hiện định kỳ hàng năm. Nếu DNSX nào không có kế hoạch này thì sẽ bị đánh giá là chưa hoàn thành nhiệm vụ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ.

- Giải pháp về tài chính.

+ Bộ, Ngành, quản lý cấp địa phương tổ chức thực hiện thu một khoản (tạm gọi là thuế) từ DNSX (có những tên gọi như là thuế sử dụng lao động, thuế đào tạo, quĩ phát triển kỹ năng, như một số nước đã thực hiện).

Công thức tính thuế được chúng tôi nghiên cứu, đề xuất tham khảo là:[5]

$$T = 1\% P_r \times K_s \times K_a \times K_f$$

Trong đó:

- T : tiền thuế.

- P_r: quĩ lương của cơ quan. - K_s: hệ số qui mô của cơ quan.

- K_a: hệ số vùng miền. - K_f: hệ số ngành.

Công thức: 3.1. Công thức định mức tính thuế đào tạo đối với DNSX.

(Công thức này được giới thiệu ra đây để tham khảo do chúng tôi nghiên cứu đề xuất trong phạm vi liên quan đến vấn đề liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp)

+ Cơ sở đào tạo lên kế hoạch, tổ chức liên hệ với DNSX để hợp tác, huy động nguồn tài chính đầu tư cho đào tạo trong việc liên kết đào tạo.

+ DNSX lập kế hoạch đào tạo tuyển dụng mới, đào tạo lại, đào tạo tiếp đội ngũ lao động kỹ thuật hiện có để hoạch định kinh phí cần cho đào tạo để đầu tư trong từng năm. Hợp tác với cơ sở đào tạo cùng chuyên ngành để đào tạo. (Tuy nhiên, người học nghề phải đóng góp học phí theo qui định của Nhà nước và các khoản thu hợp pháp khác để đầu tư thêm vào quá trình đào tạo).

Trên thực tế liên kết đào tạo, mô hình đóng góp tài chính từ DNSX cho đào tạo được vận dụng linh hoạt, phù hợp với hoàn cảnh thực tế.

- Giải pháp về đội ngũ GV.

+ Bộ chủ quản và các cơ quan quản lý đào tạo chỉ đạo và kiểm tra về việc cập nhật công nghệ - thiết bị hiện đại theo định kỳ, kỹ năng tay nghề sản xuất thực tế của GV thực hành ở các cơ sở đào tạo. Có cơ chế khuyến khích, tổ chức hướng dẫn cơ sở đào tạo hợp đồng với các cán bộ kỹ thuật, công nhân bậc cao có kinh nghiệm sản xuất đủ chuẩn để giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thực tập sản xuất. Đặc biệt là khi liên kết đào tạo giữa trường và DNSX, người học thực tập sản xuất ngay trên dây chuyền ở nhà máy của DNSX.

+ Cơ quan quản lý DNSX chỉ đạo các cơ sở sản xuất kinh doanh tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo (cùng ngành) trong việc tổ chức dạy học sản xuất tại doanh nghiệp.

+ Doanh nghiệp sản xuất lên kế hoạch hướng dẫn thực tập sản xuất cho người học vào kế hoạch hoạt động của nhà máy. Tổ chức, phân công kỹ thuật viên, công nhân bậc cao hướng dẫn thực tập sản xuất cho người học khi thực hiện liên kết đào tạo. Chi phí trả tiền công cho người hướng dẫn thực tập sản xuất có thể được tính vào số tiền đầu tư cho đào tạo.

2.3.2.3. Các giải pháp về thực hiện tổ chức đào tạo trong quá trình liên kết

Các nội dung cơ bản gồm:

+ Tổ chức thảo luận, thống nhất tổng thể về liên kết đào tạo (như ở bảng 3.1); lập bảng cam kết chung và lên kế hoạch liên kết đào tạo; cùng thực hiện công tác tuyển sinh.

+ Cơ sở đào tạo tổ chức phát triển chương trình với vai trò chủ đạo, DNSX tham gia với tư cách là tư vấn về góp phần định hướng mục tiêu, các yêu cầu về tri thức - kỹ năng - thái độ và thông qua về mặt đáp ứng yêu cầu thực tiễn của chương trình.

+ Thống nhất quyền và trách nhiệm trong quá trình thực hiện đào tạo.

+ Khảo sát, lập kế hoạch, thống nhất, bố trí các nguồn lực cho khóa đào tạo: GV dạy lý thuyết, GV dạy thực hành, GV hướng dẫn thực tập sản xuất, trách nhiệm và mô hình đóng góp kinh phí cho khóa đào tạo, cơ sở vật chất - trang thiết bị cho quá trình đào tạo.

+ Lập kế hoạch, thống nhất về thời gian và địa điểm tiến hành đào tạo. Trong đó, thời gian đào tạo theo qui định của cơ quan quản lý đào tạo đối với bậc đào tạo tương ứng, dạy lý thuyết và thực hành cơ bản tại trường, dạy học thực tập sản xuất tại DNSX.

+ Thống nhất các hội đồng đánh giá kết quả học tập: kiểm tra định kỳ, hết môn, thi tốt nghiệp lý thuyết và thực hành.

+ Thực hiện đào tạo theo kế hoạch liên kết đã thống nhất.

2.3.2.4. Các giải pháp về tuyển sinh, đánh giá tốt nghiệp và thông tin dịch vụ đào tạo - việc làm

- Giải pháp về công tác tuyển sinh.

Nội dung của giải pháp này như sau:

+ Tổ chức xây dựng hệ thống thông tin - dịch vụ đào tạo hỗ trợ công tác tuyển sinh: cơ sở đào tạo chủ động liên kết DNSX và các cơ sở khác để thiết lập hệ thống thông tin - dịch vụ đào tạo như: năng lực đào tạo; chất lượng đào tạo; các khóa đào tạo; các mô hình đào tạo; các nguồn lực phục vụ đào tạo; các dịch vụ hỗ trợ; uy tín và những thành tựu đã đạt được trong đào tạo.

+ Chỉ đạo đa dạng hóa các nguồn tuyển sinh. Trong đó, chú trọng các nguồn người học từ các DNSX tham gia liên kết đào tạo bảo trợ.

+ DNSX khảo sát, đánh giá, dự báo, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực phục vụ sản xuất theo các thời kỳ: ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

+ Cơ sở đào tạo tổ chức thực hiện việc trao đổi, cập nhật thông tin về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lao động kỹ thuật của DNSX với những yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

- Giải pháp về đánh giá công nhận tốt nghiệp.

Giải pháp này có ý nghĩa chủ yếu là đánh giá trình độ của người học một cách thực tế hơn, khách quan hơn, sát hơn với yêu cầu của thực tiễn đòi hỏi, đánh giá theo mục tiêu của cơ quan sử dụng lao động. Ngược lại, người sử dụng lao động có cơ hội trực tiếp đánh giá chất lượng của người học tốt nghiệp từ đó việc đánh giá chất lượng trong và chất lượng đánh giá ngoài sẽ rút ngắn khoảng cách.

+ Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đổi mới công tác đánh giá tốt nghiệp. Trong đó, nội dung thi chú trọng tới yêu cầu thực tiễn, đặc biệt là đánh giá kỹ năng thực hành ngay trong môi trường sản xuất thực tế.

+ Tổ chức thi thực hành tại xưởng sản xuất của doanh nghiệp.

+ Tổ chức khảo sát, đánh giá trình độ của cán bộ kỹ thuật của DNSX, lên kế hoạch mời cán bộ kỹ thuật (đủ tiêu chuẩn) của DNSX tham gia Hội đồng đánh giá tốt nghiệp.

- Giải pháp về việc làm của người học sau tốt nghiệp.

Giải pháp này có ý nghĩa trong việc góp phần giải quyết lưu thông phân phối, giải quyết việc làm cho người học tốt nghiệp và giúp DNSX trong công tác tuyển dụng đội ngũ LĐKT. Nội dung giải pháp này như sau:

+ Tổ chức xây dựng mạng lưới về thông tin - dịch vụ việc làm và chỉ đạo cập nhật các thông tin, gồm: nhu cầu lao động kỹ thuật hiện tại và dự báo trong tương lai (khu vực, vùng, miền, quốc tế); các địa chỉ liên hệ việc làm tin cậy; các cơ quan hợp tác với trường; địa chỉ công tác của người học tốt nghiệp; các thông tin khác về dịch vụ việc làm.

+ Tổ chức thành lập bộ phận dịch vụ giới thiệu việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp với mục đích vì hiệu quả xã hội trong đào tạo. Chỉ đạo việc liên hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp để cập nhật nhu cầu tuyển dụng theo các thời điểm người học tốt nghiệp.

2.3.2.5. Các giải pháp về chính sách.

Để thực hiện liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, cần có hệ thống chính sách đồng bộ. Trong khuôn khổ nghiên cứu này, trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm ngoài nước, chúng tôi đề xuất các Bộ ngành cần ban hành một số chính sách tập trung vào các vấn đề sau:

- Ban hành Qui định và hướng dẫn về việc "Thiết lập Hội đồng trường – ngành" (nhà trường và doanh nghiệp);

- Ban hành Qui định và hướng dẫn về việc "Huy động đóng góp tài chính từ doanh nghiệp";

- Ban hành Qui định về "Thu hút các chuyên gia, kỹ sư có trình độ cao, kinh nghiệm của các doanh nghiệp tham gia một số khâu trong công tác đào tạo của nhà trường";

- Ban hành Qui định về "Giao chỉ tiêu đào tạo theo địa chỉ (theo nhu cầu) cho các trường";

- Ban hành Qui định về "Quyền của Doanh nghiệp trong việc tham gia một số khâu trong quá trình đào tạo của nhà trường";

- Ban hành Qui định về "Nghĩa vụ của Doanh nghiệp trong việc hỗ trợ cho đào tạo của nhà trường";

- Ban hành Qui định về "Doanh nghiệp tham gia định hướng nghề nghiệp";

- Ban hành Qui định về "Doanh nghiệp Hỗ trợ giải quyết việc làm cho HSSV tốt nghiệp".

Trên đây là giải pháp về chính sách nhằm tạo ra hành lang pháp lý quan trọng thúc đẩy hoạt động liên kết, đồng thời là điều kiện quan trọng để thực hiện các giải pháp thực hiện mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nói trên.

Tóm lại: Liên kết đào tạo làm tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo GVDN, nghề. Nghiên cứu, hoàn thiện loại mô hình nói trên và áp dụng vào thực tiễn đào tạo là việc làm thiết yếu, bức bách ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

2.3.3. Khảo nghiệm

Nội dung khảo nghiệm là áp dụng các giải pháp đã xây dựng để thực hiện mô hình liên kết đào tạo đề xuất. Đối tượng khảo nghiệm: khoá đào tạo nghề Gò-Hàn (lớp khảo nghiệm) và các lớp khảo sát (LKS). Lớp khảo nghiệm (LKN) được áp dụng các giải pháp quản lý kết hợp đào tạo nghề tại cơ sở đào tạo nghề và DNSX (Công ty TNHH Cơ - Điện Xây dựng) để tiến hành tổ chức thực hiện quá trình đào tạo.

Bảng 3.2: Tổng hợp kết quả đánh giá tốt nghiệp thực hành LKN so với các lớp khảo sát

TT	Tiêu chí / Lớp	Điểm thi tốt nghiệp thực hành			Ghi chú
		Điểm trung bình ($\overline{X}$)	Trong đó, tỷ lệ		
			Khá, giỏi (%)	Trung bình (%)	
1	*LKN*	*7.72*	*75.0*	*25.0*	
2	LKS 01	6.56	37.5	62.5	
3	LKS 02	6.75	40.0	60.0	
4	LKS 03	7.05	63.6	36.4	
5	LKS 04	6.88	60.4	39.6	
6	LKS 05	6.79	50.0	50.0	

Từ bảng tổng hợp kết quả khảo nghiệm, điểm đánh giá kỹ năng thực hành của lớp khảo nghiệm cao hơn các lớp khảo sát, tỷ lệ điểm khá và giỏi cũng cao hơn. Rõ ràng chất lượng lớp khảo nghiệm được nâng lên đáng kể.

3. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đề xuất và áp dụng mô hình liên kết giữa nhà trường và DNSX nhằm tăng cường các nguồn lực, nâng cao các điều kiện đảm bảo chất lượng, đặc biệt là năng lực thực hành góp phần nâng cao chất lượng đào tạo GDNN trong bối cảnh tự chủ, đáp ứng yêu cầu đổi mới hội nhập quốc tế. Tác giả đề xuất mô hình liên kết giữa nhà trường và DNSX với các nội dung gồm các thành tố tổ chức đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng: chuẩn đầu ra, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo; đánh giá - công nhận tốt nghiệp; tuyển sinh; việc làm; tổ chức đào tạo; cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo; tài chính; đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý; Xây dựng các giải pháp thực hiện, gồm: giải pháp đổi mới chuẩn đầu ra, mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp đào tạo; giải pháp về các nguồn nhân - tài - vật lực; các giải pháp về thực hiện tổ chức đào tạo; các giải pháp về tuyển sinh, đánh giá tốt nghiệp và thông tin dịch vụ đào tạo - việc làm; các giải pháp về chính sách. Mô hình và các giải pháp đã được thử nghiệm bước đầu thành công.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Trần Khắc Hoàn (2006), *Liên kết đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay,* Luận án tiến sỹ, ĐHQG Hà Nội.

[3] Trần Khắc Hoàn (2009), *Nghiên cứu và xây dựng mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Nghệ An.* Đề tài Khoa học Công nghệ cấp Tỉnh.

[4] Nguyễn Xuân Mai, Trần Khắc Hoàn (2008), *Các giải pháp huy động tài chính từ doanh nghiệp cho Đào tạo nghề,* Đề tài Khoa học Công nghệ cấp Bộ LĐ-TB và XH.

[6] CEDEFOP–ILO (2003), *Organization of further vocational education,* France.

[7] Monica Recdecker (2004), *Financing of vocational training*, International seminar on Effective Management of Training Institutions, Thailand.

[8] Ole Frahm Reindell (2004), *Employment-oriented Co-operative Training*, International seminar on Effective management of training institutions, Thailand.

[9] Volker Ihde (2004), *The Dual system of vocational education in Germany- Basic Assess of the system and its adaptation to the challenges of the 21 first century*, Germany.

TỰ CHỦ ĐẠI HỌC: TỪ GÓC NHÌN VỀ TỰ CHỦ TRONG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIẢNG VIÊN

Lê Đức Quảng[1]
Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị

Abstract

In the context that the autonomous role of universities is being promoted, the issue of professional autonomy of lecturers needs to be given due attention. In this article, the author aims to find out the views on professional autonomy of university lecturers. At the same time, analyze the current situation and propose solutions and measures to improve the rights and professional autonomy of lecturers at local pedagogical universities.

Keywords*: University autonomy; Teacher professional autonomy; University lecturers; Local Pedagogical University.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ nghề nghiệp của GV đặc biệt quan trọng trong các trường sư phạm địa phương. GV các trường đại học sư phạm (ĐHSP) địa phương với chức năng chính là nghiên cứu khoa học giáo dục, đào tạo giáo viên phục vụ cho địa phương và cả nước. Theo Ramos, các chương trình đào tạo giáo viên cần nhận thức vai trò quan trọng của việc trang bị cho giáo sinh sư phạm khả năng tự chủ để các em có cơ hội được trải nghiệm về năng lực tự chủ với vai trò người học, từ đó họ có thể thực hiện với vai trò là giáo viên khi bước vào môi trường nghề nghiệp [1], Lực lượng thực hiện hiệu quả nhất mục tiêu này chính là các GV trong hệ thống các trường ĐHSP. Bởi vậy, đảm bảo quyền và nâng cao hiệu quả mức độ tự chủ nghề nghiệp của GV trong các cơ sở ĐHSP địa phương trở thành một yêu cầu cần thiết. Nâng cao năng lực tự chủ cho GV là một mục tiêu quan trọng của quản lý phát triển nguồn nhân lực GV ĐHSP địa phương đồng thời là con đường hiệu quả để thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường đại học. Bài viết này tác giả có mục đích tìm hiểu quan điểm về tự chủ nghề nghiệp của GV đại học. Đồng thời phân tích thực trạng, đề xuất những giải pháp, biện pháp nhằm nâng cao quyền và năng lực tự chủ nghề nghiệp của GV các trường ĐHSP địa phương.

2. NỘI DUNG

Để thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh, vững bước đi lên Chủ nghĩa Xã hội, Việt Nam ta đã đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đồng thời Đảng ta phát huy đến mức cao nhất đó là nguồn lực con người. Trong đó ngoài Giáo dục & Đào tạo (GD&ĐT) là đòn bẩy quan trọng nhất thì nhân tố con người có tầm quan trọng đặc biệt quyết định đến sự thành công trong công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Với ý nghĩa đó, tại Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định *"Phát triển Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Trong đó thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế và thực hiện đổi mới cơ chế giáo dục...". "GD&ĐT cần tập trung vào việc phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao"*[2]. Báo cáo

[1] quang_ld@qtttc.edu.vn

Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, đã đưa ra định hướng phát triển GD&ĐT giai đoạn 2021 - 2030 với nhiều vấn đề, một trong những vấn đề đó là: *"Xây dựng đồng bộ thể chế, chính sách để thực hiện có hiệu quả chủ trương GD&ĐT cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển đất nước. Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp GD&ĐT theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*" [3].

GD&ĐT là khâu then chốt nhất nhằm tạo ra nguồn nhân lực thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội. Trong lĩnh vực giáo dục thì đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc biến mục tiêu giáo dục thành hiện thực, quyết định hiệu quả và chất lượng giáo dục. Muốn nâng cao chất lượng giáo dục của một trường đại học thì một trong các khâu then chốt là phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (GV) nói riêng và đội ngũ viên chức trong nhà trường nói chung. Để thực hiện vấn đề đó, cùng với xu hướng tự chủ đại học (TCĐH), tự chủ nghề nghiệp của GV đại học được coi là một yêu cầu tất yếu. Ở góc độ cá nhân, tự chủ giúp đảm bảo chất lượng giảng dạy, nghiên cứu của GV. Trong quản trị nguồn nhân lực, tự chủ nghề nghiệp giúp thực hiện chức năng duy trì đội ngũ [4] Trong hoạt động quản trị nhà trường, tự chủ nghề nghiệp giúp các trường đại học vươn tới mô hình quản trị tiên tiến khi các quyết định đều có sự tham gia của GV đại học, tự chủ nghề nghiệp của GV góp phần thúc đẩy và hỗ trợ tự chủ của người học - một trong những mục tiêu trọng yếu của giáo dục [5].

2.1. Tự chủ của trường đại học

2.1.1. Khái niệm và các lĩnh vực tự chủ của trường đại học

Theo Anderson and Johnson, TCĐH (university autonomy) được định nghĩa là sự tự do của một cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) trong việc điều hành các công việc của trường mà không có sự chỉ đạo hoặc tác động từ bất cứ cấp chính quyền nào [6]. Trong báo cáo đề dẫn của Debreczeni (2002) tại Hội thảo quốc tế "Tự chủ và tự chịu trách nhiệm của tổ chức" cho rằng: tự chủ thể chế (institutional autonomy) là điều kiện cho phép một tổ chức GDĐH điều hành hoạt động của nhà trường mà không có sự can thiệp từ bên ngoài. Tự chủ của cơ sở GDĐH hoàn toàn không có nghĩa là nó nằm ngoài sự chi phối của luật pháp. Nó là tự chủ có điều kiện và các điều kiện này được xác định bởi mối quan hệ giữa nhà nước, xã hội và cơ sở GDĐH.

Nội dung TCĐH:

Tự chủ là quyền phổ biến của các trường đại học trên thế giới nhưng được thực hiện với những mức độ và cách thức khác nhau tùy mỗi nước. Ở Việt Nam, TCĐH được xác định tại điều 32, Luật bổ sung, sửa đổi một số điều của Luật GDĐH 2018, trên bốn nội dung chủ yếu.

Thứ nhất, quyền tự chủ trong học thuật, hoạt động chuyên môn bao gồm: ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học, công nghệ, hợp tác trong nước và quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật.

Thứ hai, quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm: ban hành, tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm; tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với GV, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật.

Thứ ba, quyền tự chủ trong tài chính và tài sản bao gồm: ban hành, tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý, sử dụng nguồn tài chính, tài sản; thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên (SV), chính sách khác phù hợp với quy định của pháp luật.

Thứ tư, trách nhiệm giải trình của cơ sở GDĐH đối với chủ sở hữu, người học, xã hội, cơ quan quản lý có thẩm quyền và các bên liên quan.

Có thể thấy rằng, TCĐH ở Việt Nam đã được luật hóa một cách cụ thể, khá toàn diện trên các mặt, từ vấn đề học thuật, đến tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản; từ quyền tự quyết đến trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH đối với các lực lượng tham gia vào quá trình quản lý, đầu tư, đào tạo, tư vấn, cung cấp dịch vụ, tuyển dụng và nhu cầu xã hội. Vấn đề là các cơ sở GDĐH ở Việt Nam làm như thế nào để tự chủ đi vào thực chất, phát huy tối đa vai trò của nó trong quá trình phát triển.

2.1.2. Vai trò của quyền TCĐH

TCĐH thể hiện sự chi phối và ảnh hưởng đến công tác điều hành, công tác phát triển trường đại học nói chung. Từ đó, TCĐH ảnh hưởng đến từng khâu trong hệ thống của trường đại học.

Mở rộng quyền TCĐH là hướng phát triển bền vững trong xu thế hội nhập quốc tế của nền giáo dục Việt Nam. Điều này rất quan trọng trong xu thế hội nhập toàn cầu của giáo dục Việt Nam. Quá trình giao quyền tự chủ cho các trường đại học công lập chắc chắn cũng sẽ có những cuộc tranh cãi bởi lẽ điều đó đồng nghĩa với việc quyết định sự sinh tồn của các trường đại học nước ta hiện nay.

Tự chủ giúp các trường đại học sẽ tự xác định chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm, lựa chọn phương thức tuyển sinh cho các hệ đào tạo; tự chủ trong học thuật, tổ chức, nhân sự, trường cũng được quyền chủ động xây dựng mức thu học phí và các khoản thu khác... Đặc biệt, sẽ cho phép trường được tự chủ trong việc phê duyệt kế hoạch và chủ động sử dụng kinh phí từ các nguồn thu hợp pháp...

Giúp các trường đại học cần thay đổi tư duy, đổi mới phong cách, phương pháp làm việc và sẵn sàng chấp nhận thách thức, tức làm sao xóa bỏ bao cấp trong tư duy, huỷ bỏ cơ chế xin cho dứt khoát trong hành động, xoá bỏ sự trông chờ, ỷ lại nhằm phát huy tối đa sức mạnh và lợi thế cạnh tranh của nhà trường và bản thân từng cán bộ - GV.

TCĐH không nghĩa là thương mại hóa giáo dục mà giúp trường đại học xây dựng hình ảnh của mình đối với xã hội, tạo ra một thương hiệu có chất lượng để hội nhập với nền giáo dục của quốc tế.

Tự chủ giúp thu hẹp khoảng cách, tạo sự đột phá về nguồn nhân lực chất lượng cao. Tự chủ xuất hiện với mục đích làm cho các trường đại học có sức hút lớn hơn, thoát ra khỏi sự quản lý lối mòn, tạo sự đổi mới quản lý giáo dục, tăng khả năng cạnh tranh với các trường đại học trong nước nói riêng và trên thế giới nói chung.

Khi được giao quyền tự chủ sẽ giúp các trường chủ động hơn trong việc thực hiện mục tiêu, sứ mệnh của mình trong hoạt động đào tạo, tăng tính hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà trường, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

2.2. Tự chủ nghề nghiệp của GV đại học

2.2.1. Khái niệm GV

Theo Hoàng Phê (2003), GV là tên gọi chung của người làm công tác giảng dạy ở các trường chuyên nghiệp, các lớp đào tạo, huấn luyện, các trường trên bậc phổ thông [7, tr.144].

Theo Điều 66 của Luật Giáo dục (2019) thì nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên; ở cơ sở GDĐH gọi là GV [8].

Từ căn cứ trên tác giả đưa ra khái niệm: *GV là khái niệm chỉ người làm công tác giảng dạy, nghiên cứu trong các cơ sở GDĐH, cao đẳng hoặc tương đương.*

2.2.2. Khái niệm tự chủ nghề nghiệp của GV đại học

Theo Hoàng Thị Kim Huệ (2017) khái niệm tự chủ nghề nghiệp của GV có thể được phát biểu như sau: "Tự chủ nghề nghiệp của GV là sự tự do, độc lập, tự quyết định ở mức độ cho phép trong việc lập kế hoạch, lựa chọn và thực hiện hoạt động giảng dạy, tham gia hoạt động quản trị, tương tác xã hội trong cả phạm vi lớp học và phạm vi nhà trường" [9].

Trong các nghiên cứu liên quan, khái niệm tự chủ được nhận định là *"năng lực của GV và tính sẵn sàng giúp người học tự chịu trách nhiệm về việc học của mình*" [10]. Theo đó, tự chủ GV là sự tổng hợp giữa tự chủ cá nhân, tự chủ học thuật và tự chủ chuyên môn.

Từ sự tổng hợp các nghiên cứu có thể hiểu rằng: *"Tự chủ nghề nghiệp của GV đại học là sự tự do, độc lập, tự quyết định ở mức độ cho phép trong việc lập kế hoạch, lựa chọn và thực hiện hoạt động giảng dạy, nghiên cứu, tham gia hoạt động quản trị, tương tác xã hội trong cả phạm vi lớp học và phạm vi nhà trường".*

Khái niệm trên cho thấy những biểu hiện của tự chủ bao gồm sự tự do trong khuôn khổ cho phép, sự độc lập, quyền ra quyết định, "mức độ cho phép" là giới hạn về phạm vi, mức độ tự chủ mà GV đại học có được để điều hành các công việc của mình và để tham gia hoạt động quản trị của nhà trường. Tự chủ nghề nghiệp trong khuôn khổ nhà trường bao gồm hai không gian: nhà trường và lớp học.

2.3. Vai trò tự chủ nghề nghiệp của GV đại học

2.3.1. Tự chủ góp phần tạo động lực làm việc của GV đại học

Tiến sĩ Đỗ Tiến Long, Chủ tịch Hội đồng chuyên gia Công ty TNHH Tư vấn quản lý OD Click cho rằng để tạo động lực cho GV trong các trường đại học tự chủ cần tập trung vào 05 yếu tố quan trọng: (1) Trao quyền tự chủ cho GV để GV được tự do về tư tưởng, học thuật và được đối xử linh hoạt; (2) Cần quan tâm đến sức khoẻ, hạnh phúc và gia đình của GV; (3) Tạo cơ hội phát triển, giao lưu, học hỏi cho GV; (4) Xây dựng hình ảnh xã hội và trách nhiệm xã hội của GV; (5) Tạo môi trường tích cực để GV cảm thấy được trưởng thành, tôn trọng, thành công.

Trong nhu cầu được tôn trọng đối với tháp nhu cầu của Maslow, chúng ta thấy sự hiện diện từ nhu cầu tự chủ [11, tr 50-58].

Chính việc thỏa mãn nhu cầu tôn trọng đã khiến cho tự chủ nghề nghiệp trở thành yếu tố tạo nên sự hài lòng trong công việc. Theo Amarasena: Có rất nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc, trong đó có tự chủ nghề nghiệp; tự chủ là yếu tố trọng yếu trong việc giúp cho GV đại học có thể tham gia và trụ vững được ở cộng đồng học thuật [12]. Do đó, cần đề xuất việc ban hành các chính sách và thực hiện các thẩm quyền có liên quan, từ đó sẽ xem tự chủ nghề nghiệp như một nhân tố quan trọng trong trường đại học để tăng cường sự hài lòng trong công việc của GV.

2.3.2. Tự chủ là điều kiện để phát triển nghề nghiệp của GV đại học

Hanson (William Edward Mommaw dẫn theo nghiên cứu của Frankili) cho rằng: GV có nhu cầu tự chủ trong quá trình giảng dạy SV vì họ là những chuyên gia thực thụ trong một lĩnh vực riêng; GV cảm thấy họ có quyền tổ chức quá trình học tập theo cách lựa chọn riêng của họ; hệ thống những quy định của nhà trường không thể chen vào không gian lớp học. GV tự quy định những luật lệ riêng, đặc thù, linh hoạt và thực hiện trong chính lớp học của họ một khi họ thấy đó là phù hợp [13], GV đại học với những đặc trưng tương tự như viên chức cộng đồng, cũng cần có quyền tự chủ với tư cách là một thuộc tính nghề nghiệp mang tính bắt buộc.

2.3.3. Tự chủ nghề nghiệp của GV giúp duy trì nguồn nhân lực của trường đại học

Tự chủ nghề nghiệp là một trong các yếu tố chính quyết định đối với khả năng duy trì đội ngũ GV trường đại học. Bellsmy và cộng sự (được dẫn bởi Hilary Metcalf) đã kết luận: tự chủ là một nhân tố quan trọng giúp duy trì nguồn nhân lực [4]. Theo Jane Muceke Ng'ethel và đồng sự: Tự chủ là mức độ mà người GV đại học có thể trải nghiệm những quyền hạn có được trong công việc. Nó biểu hiện cho cảm giác gia tăng trách nhiệm cá nhân, mức độ trải nghiệm tự do đáng kể trong công việc, độc lập và tự do hành động trong việc thiết lập lịch trình công việc đồng thời xác định những điều kiện cần thiết để vận hành công việc. Tự chủ ngầm ý thể hiện mức độ tham gia tích cực trong việc quyết định những vấn đề học thuật chính yếu và được tương đối tự do trước những quy định, điều lệ hành chính. Được tự chủ trong công việc có thể làm thỏa mãn những nhu cầu bậc cao để thành công và hoàn thành kế hoạch, từ đó các tổ chức có khả năng sử dụng, duy trì đội ngũ tốt hơn. [14].

2.3.4. Tự chủ nghề nghiệp của GV đại học sẽ góp phần thúc đẩy tự chủ trong học tập của SV

Tác giả Kenny (được dẫn bởi Richard c. Smith) đã nhận định: để hình thành năng lực tự chủ của người học cuối cùng cũng chính là thông qua tạo lập một môi trường thúc đẩy sự tự chủ của người dạy, đảm bảo quyền tự chủ như là việc giải phóng và nâng cao vị thế của người thầy [15], Nếu một GV mong muốn và sẵn sàng cho tự chủ nghề nghiệp, GV đó sẽ dùng chính những lợi ích có được từ quyền tự chủ được trao để tạo lập môi trường giúp SV nhận thức được về tự chủ học tập thông qua việc lôi cuốn SV và các hoạt động mang tính tự chủ. Hay nói cách khác, tự do và tự chủ học thuật của GV có thể thúc đẩy sự phát triển tự chủ của người học [5].

2.4. Giải pháp nâng cao quyền và năng lực tự chủ nghề nghiệp cho GV các trường ĐHSP địa phương

2.4.1. Đẩy mạnh công tác truyền thông, nâng cao nhận thức, hiểu rõ bản chất của vấn đề quyền tự chủ nghề nghiệp của GV ĐHSP địa phương

Hiện nay việc phân cấp, phân quyền chỉ mới dừng lại ở các vị trí lãnh đạo đang mới bắt đầu dần dần chuyển từ tập quyền sang phân quyền rộng hơn và có giám sát, giải trình nhưng chưa tập trung các nội hàm tự chủ về giao quyền, trách nhiệm lớn hơn cho GV, nhà khoa học trong trường đại học, nhất là đội ngũ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ. Từ đó họ có thể tham gia quyết định nhiều vấn đề về học thuật và chuyên môn mà không nặng về hành chính hóa.

Về nội dung truyên truyền: các lĩnh vực tự chủ nghề nghiệp của GV; các mức độ tự chủ tương ứng với từng lĩnh vực tự chủ; hướng dẫn về cách thức tham gia đóng góp ý kiến cho hoạt động quản trị của nhà trường và hoạt động bồi dưỡng GV; hướng dẫn về các tiêu chí tự đánh giá đối với việc thực hiện quyền tự chủ nghề nghiệp; các quy định về khuyến khích tự chủ nghề nghiệp của GV trong nhà trường.

Về hình thức tuyên truyền: thông qua đường công văn chính thức, hệ thống thư điện tử của các đơn vị và các cá nhân, đăng tải trên website của trường, của từng đơn vị, phát thanh trên kênh phát thanh của nhà trường, tổ chức hội nghị phổ biến quy định tự chủ nghề nghiệp của GV.

2.4.2. Ban hành hệ thống văn bản quy định về quyền tự chủ nghề nghiệp cho GV các trường ĐHSP địa phương

Luật GDĐH cần làm rõ và mở rộng khái niệm, vai trò của tự do học thuật trong hệ thống GDĐH ở Việt Nam. Thậm chí Hiến Pháp cần có qui định cụ thể về tự do học thuật trong hệ thống giáo dục. Xây dựng văn bản quy định quyền tự chủ nghề nghiệp cho GV ĐHSP địa phương, gồm các nội dung:

- Các lĩnh vực tự chủ của GV: tự chủ trong giảng dạy, phát triển chương trình, nghiên cứu, quyền tham gia hoạt động quản trị nhà trường, quyền tham gia hoạt động bồi dưỡng GV.

- Các mức độ tự chủ tương ứng với từng lĩnh vực tự chủ.

- Hướng dẫn về cách thức tham gia đóng góp ý kiến cho hoạt động quản trị của nhà trường và hoạt động bồi dưỡng GV.

- Hướng dẫn về các tiêu chí đánh giá đối với việc thực hiện quyền tự chủ nghề nghiệp

- Các quy định khen thưởng và kỷ luật với các trường hợp chấp hành và phát huy tốt cũng như vi phạm các quy định về quyền tự chủ nghề nghiệp.

2.4.3. Tăng cường sự tham gia quyết định trong các lĩnh vực hoạt động của trường đại học cho GV

- Tổ chức trưng cầu ý kiến đóng góp rộng rãi của tất cả cán bộ, GV về những vấn đề quan trọng của nhà trường nhằm huy động trí tuệ tiềm tàng của tập thể. Cần lấy ý kiến rộng rãi tất cả các cán bộ, GV, sau đó sàng lọc ý kiến ở các cuộc họp cốt cán tại khoa, tại trường. Hiệu trưởng là người quyết định cuối cùng các vấn đề lớn trên cơ sở tham khảo ý kiến của tập thể cán bộ, GV trong trường.

- Khuyến khích các quan điểm mở, văn hóa chia sẻ và đối thoại, các cơ sở GDĐH tổ chức các buổi đối thoại trực tiếp giữa GV đại học và hiệu trưởng. Tạo cơ hội cho GV đại học được đối thoại trực tiếp với hiệu trưởng là biện pháp hữu hiệu nhằm tăng cường sự tham gia quyết định của GV đối với các vấn đề quan trọng của nhà trường.

GV đại học tham gia ý kiến gắn với các lĩnh vực tự chủ nghề nghiệp mà họ được trao, bao gồm: tham gia ý kiến về lĩnh vực giảng dạy; phát triển chương trình; nghiên cứu khoa học; quản trị nhà trường và bồi dưỡng, phát triển chuyên môn cho GV đại học. Đây là các lĩnh vực ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến việc thực hiện mọi nhiệm vụ, vai trò của GV đại học.

2.4.4. Bồi dưỡng để nâng cao năng lực tự chủ nghề nghiệp cho GV ĐHSP địa phương

Các trường đại học cần tổ chức bồi dưỡng để nâng cao năng lực tự chủ nghề nghiệp cho đội ngũ GV, xây dựng khung năng lực tự chủ nghề nghiệp với đầy đủ các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ tương ứng.

Nội dung bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực tự chủ nghề nghiệp cho GV bao gồm: phương pháp tư duy, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng tạo động lực làm việc ...

Hình thức bồi dưỡng bao gồm: tự học, tham gia các lớp bồi dưỡng; cố vấn/tư vấn; huấn luyện; luân phiên thay đổi công việc.

Căn cứ trên thực trạng năng lực đội ngũ, nhu cầu đào tạo bồi dưỡng và điều kiện tài chính, cơ sở vật chất của nhà trường, hiệu trưởng sẽ chỉ đạo xây dựng kế hoạch phát triển chuyên môn cho GV toàn trường hoặc ủy quyền cho các đơn vị trực tiếp xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho cán bộ của đơn vị mình.

3. KẾT LUẬN

Từ tầm quan trọng của Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW năm 2013) với nội dung "*Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, 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] phân tích thực trạng ta thấy rằng: nếu thời hoàng kim của GDĐH là thời kỳ tăng trưởng mạnh về số SV nhập học, tăng nhanh ngân sách dành cho nghiên cứu, có sự hỗ trợ chung của xã hội. Thì rõ ràng, ngày nay đổi mới GDĐH phải nên tự chủ, đồng thời cần nâng cao quyền và năng lực tự chủ nghề nghiệp của GV, đây là yếu tố cạnh tranh mạnh mẽ trong toàn hệ thống đại học để có những GV giỏi nhất, có năng lực nhất cho vị thế của nhà trường. Đây chính là cơ hội để mỗi GV phát huy tố chất, thể hiện năng lực phát triển thương hiệu bản thân. Tự chủ tạo quyền tự do về học thuật để theo đuổi những nghiên cứu, tạo nên sức sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu. Quyền tự do học thuật của GV, sáng kiến cải tiến trong giảng dạy, quá trình nâng bậc về học thuật...không nằm ngoài những nỗ lực khác nhằm đẩy mạnh chất lượng nhà trường, đặc biệt là các trường ĐHSP địa phương.

Tài liệu tham khảo

[1] Rosalba Cardenas Ramos (2006), *Considerations on the role of teacher autonomy, Colombian Applied Linguistics Journal,* No 8, pp. 183-202.

[2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29, TW 8 (Khóa XI), về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.

[3] Đảng Cộng Sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII - Tập I*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Hilary Metcalf, Heather Rolfe, Philip Stevens and Martin Weale (2006), *Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education,* National Institute of Economic and Social Research, ISBN 1 84478 523 8.

[5] Oksana A. Gavrilyuk et al, (2015), University Autonomy and Teacher's Academic Freedom in Modem Russia: Challenges and Opportunities, *International Journal of Humanities Social Sciences and Education* (IJHSSE) Volume 2, Issue 10, October 2015, pp 8-15 ISSN 2349-0373 (Print) & ISSN 2349-0381 (Online) www.arcjoumals.org ©ARC Page 8).

[6] Don Anderson Richard Johnson (April 1998), *University Autonomy in Twenty Countries,* Centre for Continuing Education The Australian National University.

[7] Hoàng Phê (2003), *Từ điển tiếng Việt*, Viện Ngôn ngữ học, NXB Đà Nẵng.

[8] Quốc hội (2010), *Luật Giáo dục*, số 43/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14 tháng 6 năm 2019.

[9] Hoàng Thị Kim Huệ (2017), *Phát triển tự chủ nghề nghiệp cho GV đại học sư phạm*. Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

[10] C. Thavenius (1999), Teacher autonomy for learner autonomy. In: S. Cotterall & D. Crabbe (Eds.). *Learner Autonomy in Language Learning: Defining the Field and Effecting Change* (pp. 159-163). Frankfurt am Main: Peter Lang.

[11] Lê Văn Hảo (2015), "Xây dựng bộ tiêu chí và khung phát triển văn hóa chất lượng trường đại học", *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục,* Tập 31, (2).

[12] T.S.M. Amarasena (2015), The impact of work autonomy on job satisfaction of academic staff: an empirical examination of government universities in Sri Lanka, *International Journal of recent advances in organizational behavior and secision sciences* (IJRAOB) An online International research journal, 2015 Vol: l Issue 4.

[13] William Edward Moonmaw (2005), *Teacher-percaived autonomy: a construct validation of the teacher autonomy scale,* In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.

[14] Jane Muceke Ng'ethel, Dr. Mike E. Iravo, G.S. Namusonge (2012), Determinants of Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya: Empirical Review, *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 13; July 2012.*

[15] Richard c. Smith (2001*), Teacher education for teacher-learner autonomy,* Centre for English Language Teacher Education (CELTE) University of Warwick, UK.

KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG THEO MÔ HÌNH TỰ CHỦ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP DỆT MAY HÀ NỘI NĂM 2022

Trần Thị Ngát[1]
Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội

Abstract

In recent years, autonomy at tertiary education units has become a trend in Vietnam. Hanoi industrial textile garment university (HTU) is operating under this model. This article evaluated the result of HTU's autonomy model in 2022, from which suggestions would be made to implement the model more effectively in the coming time.

Keywords*: Autonomy, model, university, results, implementary.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Mô hình tự chủ trường đại học đang trở thành một xu hướng phổ biến trên thế giới và Việt Nam cũng không ngoại lệ. Chính phủ đang coi cải cách giáo dục là vấn đề cấp thiết và sống còn để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đóng góp cho phát triển kinh tế - xã hội. Cải cách hệ thống quản lý giáo dục đại học (GDĐH) mà cụ thể là vấn đề tự chủ đại học (ĐH) nhiều người cho là mấu chốt để nâng cao chất lượng GDĐH [3].

Tự chủ giúp cho trường đại học có thể tự quản lý và phát triển một cách độc lập, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục và cạnh tranh trong khu vực và toàn cầu. Tuy nhiên, tại Việt Nam, mô hình tự chủ trường đại học vẫn chưa phát triển mạnh mẽ như các nước khác. Các trường đại học vẫn phụ thuộc chủ yếu vào ngân sách nhà nước và phải tuân thủ các quy định của chính phủ. Tuy nhiên, một số trường đại học đã bắt đầu tự chủ và phát triển dựa trên nguồn tài trợ từ doanh nghiệp và các tổ chức phi lợi nhuận.

Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội thành lập theo quyết định số 769/QĐ – TTg ngày 04 tháng 6 năm 2015 và hoạt động theo mô hình trường đại học tự chủ. Theo đó Trường hoàn toàn độc lập, tự chủ trong quản lý, không trực thuộc một Bộ chủ quản nào sau khi tự chủ (chỉ chịu sự quản lý nhà nước về giáo dục ĐH của Bộ Giáo dục và Đào tạo, quản lý hành chính theo lãnh thổ của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội [4]. Nhà trường nỗ lực thực hiện kế hoạch năm học 2021-2022. Bài viết này tổng hợp, phân tích kết quả Trường đã đạt được năm học 2021 - 2022, đề xuất giải pháp hoàn thành kế hoạch năm học 2022-2023.

2. NỘI DUNG

2.1. Tìm hiểu về tự chủ đại học

Tự chủ đại học đang là một khái niệm "nóng" hiện nay, vì tất cả các cuộc cải cách giáo dục trên thế giới đều nhằm vào việc trao thêm quyền tự chủ cho các trường. Theo Anderson và Johnson, tự chủ đại học bao gồm 7 lĩnh vực hoạt động sau: (1) Cán bộ: tuyển dụng, thăng tiến, tư cách cán bộ giảng dạy và cán bộ hành chính cấp cao. (2) Sinh viên (SV): tuyển sinh, tiến trình học tập, kỷ luật. (3) Chương trình đào tạo (CTĐT) và hoạt động

[1] ngattt@hict.edu.vn

giảng dạy: phương pháp, thi/kiểm tra, nội dung, giáo trình. (4) Các tiêu chuẩn chuyên môn: tiêu chuẩn bằng cấp, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng và kiểm định. (5) Nghiên cứu và xuất bản: đào tạo sau đại học, đề tài ưu tiên, tự do xuất bản. (6) Điều hành: các hội đồng, phòng ban, hội SV. (7) Hành chính và tài chính: ngân quỹ, chi phí vận hành, chi phí thiết bị vật tư, công việc thời vụ, nguồn quỹ ngoài ngân sách, các quy định trách nhiệm.

Các lĩnh vực quản trị nói trên tạo thành 3 nhóm khác nhau: nhóm 1 (lĩnh vực 1 và 2) liên quan đến việc quản lý GV và SV, hai chủ thể trực tiếp thực hiện đến các hoạt động chính yếu của một trường đại học là giảng dạy, học tập và nghiên cứu; nhóm 2 (lĩnh vực 3, 4, 5) liên quan đến việc quản lý các hoạt động của các chủ thể trong nhóm 1; nhóm 3 (lĩnh vực 6, 7) chủ yếu liên quan đến những hoạt động của bộ phận quản lý, điều hành và phục vụ. Khi so sánh trong phạm vi của một trường đại học, có thể thấy mức độ tự chủ đối với các lĩnh vực này thường không giống nhau. Ở các trường có độ tự chủ cao, sự kiểm soát của Bộ chỉ tồn tại ở các lĩnh vực 4 (các tiêu chuẩn chuyên môn) và 7 (hành chính và tài chính). Tại các trường có độ tự chủ trung bình, sự kiểm soát của Bộ có thể tăng thêm ở các lĩnh vực 3 (CTĐT và hoạt động giảng dạy) và 6 (điều hành). Trong khi đó, ở các trường có độ tự chủ thấp, Bộ có quyền can thiệp vào tất cả các lĩnh vực hoạt động của trường đại học [1].

Tự chủ đại học là tự do học thuật, tự chủ và trách nhiệm. Trong đó coi tự do học thuật là yếu tố cần thiết trong lúc này để có một nền đại học tự chủ. Bởi vì, tự do học thuật trong các đại học ở nước ta chưa thực sự được chú trọng ngay từ các giảng viên (GV) và cả trong bộ máy quản lí. Tự do học thuật trong các đại học chính là các vấn đề liên quan đến quyền tự do nghiên cứu và tự do phát biểu.

Đứng sau quyền tự do học thuật là quyền tự chủ. Hiểu giản đơn tự chủ đại học là quyền lực quản lí điều hành không chịu sự kiểm soát nào từ bên ngoài. Quyền tự chủ đại học được phân biệt thành hai dạng "bản thể" (substantive) và "thủ tục" (procedural).

Quyền tự chủ bản thể là quyền của nhà trường được tự xác định các mục tiêu và chương trình của mình để trả lời câu hỏi dạy "cái gì"? Điều này được thể hiện trong tuyên bố sứ mạng của trường đại học. Các trường đại học có quyền tuyên bố sứ mạng và các mục tiêu, cách thức đi đến mục tiêu mà không phụ thuộc vào bất cứ sự can thiệp nào kể cả từ chính phủ, từ các cơ quan quản lí đại học.

Quyền tự chủ thủ tục là quyền của nhà trường được xác định các biện pháp thi hành để theo đuổi các mục tiêu và chương trình đã vạch ra. Đó là dạy học "như thế nào". Quản lí các biện pháp thực hiện cần phải hết sức mềm dẻo và linh hoạt. Nó luôn thay đổi nhằm đáp ứng những yêu cầu về đảm bảo chất lượng mà đại học đã cam kết. Hiệu trưởng các trường đại học là người chịu trách nhiệm về những tuyên bố của mình trong các CTĐT, chịu trách nhiệm về "sản phẩm" giáo dục mà mình đưa ra trong tuyên bố sứ mạng.

2.2. Kết quả hoạt động tự chủ năm 2022 của Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội

2.2.1. Công tác đào tạo

2.2.1.1. Công tác tuyển sinh, truyền thông

Tuyển sinh đạt 98,5%, trong đó đại học đạt 100%; cao đẳng đạt 88,1%. Tổng nhập học tăng 9,5% so với 2021, trong đó đại học tăng 11%; cao đẳng tăng 1%.

Bảng 1: Kết quả tuyển sinh năm 2022

TT	Chỉ tiêu chủ yếu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện	Tỷ lệ TH/KH
1	Số lượng tuyển sinh	HSSV	1380	1.359	98,5%

(Nguồn: Báo cáo tổng kết đảng năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023 [2])

Cơ cấu ngành nghề trong từng năm tuyển sinh dần cải thiện, tỷ trọng các ngành khác dệt may tăng dần qua các năm. Nếu năm 2020 các ngành khác chỉ chiếm 13,7% thì đến năm 2022 đã tăng lên 28,6%, đảm bảo đào tạo nhân lực cho toàn chuỗi cung ứng dệt may, không chỉ tập trung vào khâu sản xuất. Kết quả tuyển sinh năm 2022 tăng sau hai năm liên tiếp trước đó sụt giảm. Trong giai đoạn 2016-2022, năm 2022 cũng là năm có kết quả tuyển sinh trình độ đại học tốt nhất.

2.2.1.2. Quản lý đào tạo

Bảng 2: Kết quả một số chỉ tiêu thực hiện năm 2022

TT	Chỉ tiêu chủ yếu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện	Tỷ lệ TH/KH
1	Mở ngành hoặc chuyên ngành mới trình độ đại học	Ngành	1-2	1	100%
2	Đề tài nghiên cứu khoa học (NCKH) cấp nhà nước, Bộ và Tập đoàn				
	+ *Cấp Nhà nước*	Đề tài	1-2	1	100%
	+ *Cấp Bộ*	Đề tài	1-2	1	100%
	+ *Cấp Tập đoàn*	Đề tài	1-2	1	100%
3	Đề tài NCKH cấp trường (giao mới)	Đề tài	8-12	17	142%
4	NCKH của SV (giao mới)	Công trình	13-19	19	100%
5	Sáng kiến kinh nghiệm (mỗi đơn vị tối thiểu 1)	Sáng kiến	7	0	0%
6	Tổ chức hội thảo khoa học	Hội thảo	1-2	11	550%
7	Biên soạn giáo trình				
	+ *Nghiệm thu*	Cuốn	6	3	50%
	+ *Biên soạn mới*	Cuốn	5-6	3	60%
	+ Xuất bản sách, giáo trình	Cuốn	4-6	4	100%
	+ Dịch sách, giáo trình nước ngoài	Cuốn	2-3	2	100%
8	Bài báo khoa học đăng trên tạp chí có tính điểm (mỗi khoa/trung tâm đào tạo tối thiểu 2 bài)	Bài	32-42	46	110%
9	Doanh thu từ đào tạo ngắn hạn và tư vấn chuyên sâu (không tính tiếng Anh tăng cường)	Tỷ đồng	1,5-2	1,692	100%
10	Triển khai chương trình hợp tác quốc tế	Chương trình	1	0	0%
11	Ký thỏa thuận hợp tác với đối tác	Thỏa thuận			
	Trong nước		7-10	18	180%
	Nước ngoài		1-2	0	0%

(Nguồn: Báo cáo tổng kết đảng năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023 [2])

Quản lý đào tạo: Quản lý đào tạo các lớp chính quy thực hiện theo đúng quy định; tiếp tục ứng dụng phần mềm tín chỉ trong quản lý đào tạo nhằm đảm bảo tính chính xác, hiệu quả và liên thông dữ liệu giữa các đơn vị; thực hiện rà soát, cập nhật các quy định đã ban hành đúng quy định 2 năm/lần; tổ chức đào tạo 16 lớp theo nhu cầu của doanh nghiệp (DN), tiếp tục triển khai 02 lớp đang đào tạo phải tạm dừng năm 2021, trong đó có 2 lớp giám đốc cho Tập đoàn Dệt May Việt Nam, 1 lớp giám đốc cho công ty Cổ phần Đầu tư & Thương mại TNG; 1205 cử nhân đã tốt nghiệp trong năm 2022 trong đó có 926 cử nhân trình độ đại học ngành công nghệ may, sợi dệt, quản lý công nghiệp dệt may, thời trang, marketing, cơ khí, điện, điện tử và 279 cử nhân trình độ cao đẳng ngành công nghệ may, cơ khí sửa chữa thiết bị may, thời trang.

Kết quả thi "Olympic các môn học", "Thi kỹ năng nghề": Hội thi Olympic có 23 môn thi với 410 SV dự thi. Kết quả: 119 giải (5 giải nhất, 13 giải nhì, 43 giải ba và 58 giải khuyến khích). Thi kỹ năng nghề quốc gia lần thứ 12: có 08 thí sinh thi ở 3 nghề, trong đó 2/3 nghề SV đạt giải: nghề Thiết kế thời trang kỹ thuật số có 03/04 SV (01 huy chương vàng, 01 huy chương bạc, 01 huy chương đồng); nghề Công nghệ thời trang có 01/03 thí sinh đạt huy chương đồng và 02/03 thí sinh đạt chứng nhận xuất sắc.

Xây dựng CTĐT, nhà trường đã chỉnh sửa quy định xây dựng, thẩm định CTĐT đáp ứng Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT và yêu cầu thực tiễn quản lý, chỉnh sửa quy định đặt mã CTĐT, đặt mã học phần. Đồng thời, các khoa/trung tâm chỉnh sửa CTĐT đáp ứng chuẩn CTĐT theo Thông tư 17. Các khoa/trung tâm thực hiện rà soát 7 CTĐT đại học về mục chuẩn đầu ra, nội dung, thời lượng, kiểm tra đánh giá...

Biên soạn giáo trình: tổ chức thẩm định và nghiệm thu được 03 sách/giáo trình chuyên ngành phục vụ công tác đào tạo đại học của trường, đang thực hiện làm thủ tục xuất bản 04 giáo trình phục vụ cho giảng dạy, nghiên cứu và học tập. Đồng thời, trường đang hoàn thiện việc chỉnh sửa quy định biên soạn và thẩm định sách/giáo trình. Biên dịch được 02 tài liệu về công nghiệp 4.0 trong ngành may và quản lý chất lượng sợi ra tiếng Việt để làm tài liệu tham khảo giảng dạy cho trình độ đại học.

Việc làm và quan hệ DN: thông tin tuyển dụng, vị trí việc làm của DN được thường xuyên gửi tới SV qua các kênh truyền thông: đăng trên website và fanpage là 40 tin, bài. Ngày hội việc làm năm 2022 thu hút 37 DN tham gia tuyển dụng trực tiếp tại ngày hội, 3 DN gửi thông tin tuyển dụng, cung cấp 3.417 vị trí việc làm cho SV. Số lượng DN tham gia ngày hội việc làm tăng 19 DN (tăng 76%), vị trí việc làm tăng 710 (tăng 26,2%) so với năm học 2020-2021 (năm học 2020 – 2021 có 21 DN tham gia cung cấp 2.707 vị trí việc làm).

Công tác NCKH: NCKH của GV đã nghiệm thu 5 đề tài cấp trường. Ngoài ra, trường đang triển khai thực hiện 01 đề tài cấp nhà nước về ứng dụng AI vào dệt may thuộc chương trình Hỗ trợ DN nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, hàng hóa giai đoạn 2021-2030; triển khai thực hiện 01 đề án thuộc chương trình Phát triển công nghiệp hỗ trợ của Cục Công nghiệp-Bộ Công Thương; tham gia tuyển chọn 2 đề tài cấp Bộ Công Thương, trong đó 1 đề tài được vào vòng tiếp theo; thực hiện 03 đề tài cấp Tập đoàn Dệt may Việt Nam, 17 đề tài cấp trường đạt 142% theo nhiệm vụ năm học; Bài báo khoa học: 46 bài của cán bộ, GV nhà trường đăng trên các tạp chí và kỷ yếu Hội thảo khoa học có tính điểm trong và ngoài nước. Trong đó: 6 bài báo đăng trong tạp chí thuộc danh mục ISI/Sopus, 4 bài báo đăng trong kỷ yếu hội thảo/tạp chí quốc tế và 36 bài báo đăng trong

kỷ yếu hội thảo/tạp chí trong nước có tính điểm. Đây là tiền đề rất quan trọng để nâng cao trình độ lý luận gắn với thực tiễn sản xuất của đội ngũ GV. Tổ chức thành công Hội nghị khoa học toàn quốc về Dệt, May, Da - Giày lần thứ III; NCKH của SV: nghiệm thu 17 đề tài, giao mới 19 đề tài (đạt 100% so với kế hoạch KH&CN của SV). Tỉ lệ SV tham gia NCKH năm 2021-2022 đã được cải thiện hơn so với năm học 2020-2021.

Công tác hợp tác quốc tế, tu nghiệp sinh: là một trong 3 trường đại học của Việt Nam tham gia dự án RUN và dự án Fabric của GIZ; đã cử 03 cán bộ, GV tham gia Hội thảo "Xây dựng CTĐT về phát triển bền vững ngành dệt may"; phối hợp với công ty Labco tổ chức hội thảo tư vấn thực tập sinh Nhật Bản, có 8 SV đăng ký thực tập sau tốt nghiệp; phối hợp với công ty cổ phần giáo dục quốc tế Khang Anh làm hồ sơ xuất cảnh cho 01 SV đi thực tập 01 năm tại Nhật Bản vào tháng 3/2022 và đang hoàn thiện hồ sơ cho 3 SV đi thực tập 01 năm tại Nhật Bản dự kiến xuất cảnh trong tháng 9/2022.

Đào tạo ngắn hạn: tổ chức đào tạo theo đơn đặt hàng của các DN cho các đối tượng từ cấp cơ sở đến cấp quản lý nhà máy dệt may; 16 lớp cho 07 DN và tổ chức với tổng số 584 học viên trong đó có 02 lớp giám đốc; 04 lớp kỹ thuật chuyền; 06 lớp Quản lý tổ sản xuất; 01 lớp tiếng Anh chuyên ngành; 01 lớp cán bộ IE; 01 lớp vật liệu… Các khóa đào tạo đã nâng cao kỹ năng quản lý cho cán bộ DN từ cấp cơ sở đến giám đốc nhà máy; tiếp tục tổ chức đào tạo đặt hàng trình độ cao đẳng cho 2 DN như Công ty Cổ phần Đầu tư và thương mại TNG; Tổng Công ty may Bắc Giang LGG.

2.2.1.3. Công tác đảm bảo chất lượng

Bảng 3: Thực hiện công tác đảm bảo chất lượng

TT	Chỉ tiêu chủ yếu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện	Tỷ lệ TH/KH
1	Tự đánh giá CTĐT và nộp cho Bộ GD& ĐT	Chương trình	2-3	2	100%
2	Đạt chuẩn kiểm định cơ sở giáo dục	Trường	Đạt	Đạt	100%

(Nguồn: Báo cáo tổng kết đảng năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023 [5])

Công tác kiểm định chất lượng: Hoàn thiện đánh giá ngoài cơ sở giáo dục theo quy định và được cấp giấy chứng nhận đạt kiểm định vào tháng 5/2022. Thực hiện tự đánh giá theo kế hoạch 2 CTĐT trình độ đại học: Công nghệ may, Quản lý công nghiệp. Trong năm học, hoạt động này gần như dừng lại để tập trung cho đánh giá cơ sở giáo dục. Đã nộp báo cáo về Cục Quản lý chất lượng-Bộ Giáo dục và Đào tạo và được chấp thuận sơ bộ.

Công tác đảm bảo chất lượng giáo dục đại học: tổ chức vận hành mạng lưới đảm bảo chất lượng bên trong, tổ chức thu thập thông tin ĐBCL bên trong và minh chứng phục vụ công tác tự đánh giá. Tổ chức khảo sát các đối tượng liên quan để đánh giá chất lượng mọi hoạt động và phục vụ đào tạo gồm có: khảo sát SV về hoạt động giảng dạy của GV; khảo sát SV về nội dung HP; khảo sát SV về chất lượng các hoạt động đào tạo, phục vụ đào tạo; khảo sát SV tốt nghiệp về chất lượng khóa học; khảo sát cựu SV tốt nghiệp sau 02 tháng và 12 tháng về tình hình việc làm và mức độ đáp ứng công việc sau tốt nghiệp; khảo sát đội ngũ cán bộ GV, chuyên viên, nhân viên về chất lượng các hoạt động và phục vụ; khảo sát DN về mức độ đáp ứng công việc của SV tốt nghiệp. Công tác đảm

bảo chất lượng đã đạt các mục tiêu lớn đặt ra, đáp ứng cơ bản yêu cầu phát triển của Trường trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2. Công tác sản xuất

Số lượt SV thực tập tại Trung tâm Sản xuất - Dịch vụ (TTSXDV): 1.600; SV được trả lương theo thực tế sản phẩm làm ra tại dây chuyền may hàng tháng, trả cùng lương công nhân trong bảng lương; số lượt GV thực tế tại TTSXDV: 12. Duy trì 1 vệ tinh phục vụ cho sản xuất của TTSXDV. Số lượng vệ tinh giảm so với năm trước là do dịch bệnh nên không triển khai hợp tác với nhiều vệ tinh. SV được thực hành, thực tập đúng đề cương; có cán bộ hỗ trợ hướng dẫn trực tiếp tại trung tâm nên giải quyết nhanh chóng những vướng mắc, hoặc đề nghị của SV [5].

2.2.3. Công tác tài chính, đầu tư

Các nguồn kinh phí thu được quản lý theo đúng luật ngân sách, quy định của nhà nước và phục vụ kịp thời, hiệu quả cho hoạt động của nhà trường. Để tăng hiệu quả cho các khoản chi, nhà trường đã lập kế hoạch dự toán từng khoản chi theo đúng quy định kịp thời, bám sát diễn biến thực tế, dự toán và có kế hoạch điều chỉnh tính đến tình huống dịch bệnh:

-Tổng nguồn thu ước năm 2022: 149 tỷ

- Tổng chi dự kiến năm 2022: 146 tỷ

- Tổng đầu tư dự kiến năm 2022: gần 17 tỷ [5].

2.3. Đánh giá chung

2.3.1. Những kết quả đạt được

Bổ nhiệm tương đối đầy đủ đội ngũ cán bộ cho các phòng/khoa/trung tâm và bộ môn; đã ban hành quy hoạch Ban Chấp hành nhiệm kỳ 2025-2030 và rà soát quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2026; tiếp tục tổ chức đào tạo, bồi dưỡng bài bản, khoa học, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Công tác, quản lý đào tạo trình độ đại học đã dần đi vào ổn định. Khóa 3 trình độ đại học ra trường, đáp ứng tốt yêu cầu từ các đơn vị sử dụng lao động và nhận được phản hồi tích cực.

Công tác NCKH đã dần đi vào nề nếp, đề tài thực hiện trải dài ở nhiều cấp, các đề tài mang tính ứng dụng cao và được đánh giá tốt về chất lượng nghiên cứu, thể hiện vai trò, vị thế của nhà trường đối với ngành nghề, cộng đồng.

Nhà trường đã đạt kiểm định cơ sở giáo dục theo bộ tiêu chuẩn kiểm định mới của Bộ Giáo dục và Đào tạo, được công nhận tháng 5/2022.

Thu nhập của cán bộ, GV, công nhân viên được cải thiện, đáp ứng mục tiêu đề ra, đặc biệt trong điều kiện dịch bệnh và khó khăn chung của nền kinh tế.

Nỗ lực bám sát, theo dõi biến động SV và tư vấn kịp thời chế độ chính sách hỗ trợ SV nhất là trong điều kiện học tập online do ảnh hưởng của dịch bệnh.

Phát triển khá mạnh doanh thu của khu vực sản xuất trong điều kiện thị trường dệt may thế giới có nhiều diễn biến tiêu cực vào cuối năm.

2.3.2. Những tồn tại, hạn chế

Sự phối hợp giữa các đơn vị trong thực hiện nhiệm vụ chung còn hạn chế, bộc lộ khi rà soát, đánh giá các CTĐT do đơn vị điều phối/chủ trì chưa làm tốt vai trò và đơn vị phối hợp chưa chủ động trong thực hiện nhiệm vụ.

Các hoạt động của câu lạc bộ chuyên môn chưa được đẩy mạnh, chưa thu hút được sự chú ý của SV.

Một số SV còn có hiện tượng sao chép, không biết cách thức khai thác và lấy dữ liệu thực tế DN trong quá trình thực tập; kỹ năng trình bày báo cáo còn hạn chế.

2.4. Đề xuất một số giải pháp năm 2023

2.4.1. Về truyền thông, tuyển sinh

Đẩy mạnh truyền thông số trong tuyển sinh. Phát triển và đẩy mạnh mối quan hệ với khách hàng thân thiết (khoảng 70-100 trường) và phối hợp truyền thông với 50 DN trên địa bàn tuyển sinh; lên danh sách cụ thể và giao nhiệm vụ đến từng cá nhân; kết hợp với Trường Cao đẳng Công nghệ TP. Hồ Chí Minh để tuyển sinh liên thông đại học vừa làm vừa học. Khai thác thị trường miền Trung bằng cách kết hợp với DN thực hiện truyền thông và tuyển sinh.

2.4.2. Về quản lý chương trình đào tạo

Rà soát các CTĐT đại học đáp ứng chuẩn CTĐT và chuẩn kiểm định. Phát triển các CTĐT theo đặt hàng của DN, nhu cầu nâng cao trình độ của SV hoặc nhu cầu cấp chứng chỉ chuyên sâu về: merchandiser, logistics, đánh giá nhà máy, pháp luật, thị trường chứng khoán, kế toán trưởng,... nhằm tăng nguồn thu và tăng khả năng tự chủ về tài chính của trường; đẩy mạnh tốc độ đổi mới CTĐT và phương thức đào tạo theo hướng gắn các chuẩn đầu ra chủ chốt với môi trường DN sản xuất kinh doanh theo tiêu chuẩn xuất khẩu, gắn với công nghiệp 4.0, sản xuất xanh, kinh tế tuần hoàn.

Tiếp tục tìm giải pháp đẩy mạnh đào tạo E-learning để nâng cao tính khả thi khi đào tạo cho DN. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và quản lý, từng bước nghiên cứu áp dụng nền tảng đại học số.

Kết hợp tự biên soạn giáo trình và giáo trình mua bản quyền của nước ngoài để sử dụng cho đào tạo; phối hợp với các DN thuộc Tập đoàn dệt may Việt Nam để tổ chức biên soạn các giáo trình của ngành Sợi, đáp ứng yêu cầu đào tạo đại học ngành Sợi dệt.

Tăng cường mối quan hệ với các DN, mời DN tham gia giảng dạy, đánh giá CTĐT, giáo trình, tài trợ học bổng, học phí...Trao đổi thường xuyên, hỗ trợ nhiều hơn cho các DN trong việc truyền tải thông tin tuyển dụng đến SV.

2.4.3. Về nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế

Duy trì hợp tác với các đối tác quốc tế và phát triển các hình thức hợp tác phù hợp với tình hình thực tế.

Tích cực tìm kiếm các đối tác quốc tế và thúc đẩy hoạt động hợp tác quốc tế thông qua các hội nghị, hội thảo quốc tế thuộc lĩnh vực hoạt động của Nhà trường

2.4.4. Về đảm bảo chất lượng giáo dục

Triển khai kế hoạch hành động cải tiến chất lượng sau đánh giá ngoài cơ sở giáo dục. Hoàn thành báo cáo tự đánh giá 02 CTĐT trình độ đại học các ngành: Công nghệ

may, Quản lý công nghiệp; chuẩn bị cho hoạt động đánh giá ngoài; hoàn thiện hệ thống các văn bản quản lý về ĐBCL, củng cố, vận hành mạng lưới ĐBCL bên trong, tổ chức khảo sát các bên liên quan; tổ chức xây dựng ngân hàng câu hỏi thi, đánh giá chất lượng đề thi và các khâu kiểm tra đánh giá kết quả học tập.

2.4.5. Về tự chủ tài chính, đầu tư cơ sở vật chất

Công tác tài chính: Tiếp tục điều chỉnh học phí theo lộ trình tăng dần theo quy định của Chính phủ và phù hợp mặt bằng chung, với mức học phí chỉ bằng 60% theo quy định Nghị định 81/2021/NĐ-CP giúp giảm thiểu tác động của việc tăng học phí đối với xã hội, đồng thời cũng đảm bảo lộ trình hợp lý để SV không bị sốc khi phải nâng học phí lên mức khoảng 1,74 triệu đồng/SV/tháng vào tháng 8/2022 để đảm bảo bù đắp một phần khấu hao, nâng cao chất lượng cơ sở vật chất theo lộ trình tự chủ.

Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội và quan hệ với DN để tăng nguồn thu bằng các biện pháp cụ thể như: Phát triển các khóa đào tạo ngắn hạn theo nhu cầu của DN giao chỉ tiêu doanh thu cho các khoa trung tâm. Thu hút nguồn tài trợ học phí từ DN cho SV cam kết về công tác tại DN, tăng nguồn thu từ nghiên cứu trực tiếp cho DN.

Tăng thu từ sản phẩm kết hợp với học tập, đẩy mạnh triển khai nhận hàng từ thị trường cho SV thực hành nhằm tăng doanh thu từ khu vực học tập, tiết kiệm vật tư cho SV thực hành. Xây dựng các cơ chế khuyến khích gắn thu nhập với doanh thu phù hợp, giao kế hoạch doanh thu cho các bộ phận, đẩy mạnh triển khai nghiên cứu sản xuất các sản phẩm phù hợp môn học và nhu cầu thị trường.

Khuyến khích các đơn vị trong trường chủ động tham gia Đấu thầu đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước qua Bộ Khoa học công nghệ và các nhiệm vụ cấp Bộ qua Bộ công thương, Tổng cục giáo dục nghề nghiệp, Tập đoàn Dệt may Việt Nam, nghiên cứu đề xuất các đề tài ứng dụng phù hợp mang lại hiệu quả cho DN; thực hiện các giải pháp thực hành tiết kiệm các chi phí văn phòng phẩm, khoán xe, tiết kiệm điện, vật tư, chi phí hành chính. Nghiên cứu khoán công việc, khoán phần mềm quỹ lương, đổi mới cách đánh giá công việc và trả lương nhằm tăng nguồn thu, tiết kiệm chi phí. Nghiên cứu cải thiện thu nhập cho cán bộ trẻ về trường để tạo nguồn cho tương lai.

Công tác đầu tư: Cân đối huy động vốn tiếp tục đầu tư các trang thiết bị đào tạo, sản xuất có hiệu suất sử dụng lớn, nâng cao hiệu quả sản xuất và chất lượng phục vụ đào tạo. Đầu tư các thiết bị điện tử nâng cao năng suất, hiệu quả tại khu vực sản xuất. Cải tạo nâng cấp nhà nội trú SV tiếp tục thay thế nội thất theo chuẩn hiện nay nhằm cải thiện điều kiện ăn ở cho SV, nâng cao chất lượng phục vụ trong trường. Nâng cấp trạm biến áp tại khu C để đảm bảo tải cho việc vận hành khu C trong điều kiện lắp đặt 100% phòng học có điều hòa nhiệt độ. Đầu tư phòng thí nghiệm dệt may, phòng thực hành điện, điện tử, bổ sung máy tính thay thế các phòng học tin học, thư viện điện tử, các thiết bị cho chuyển đổi số.

Chuyển đổi số: đầu tư hệ thống quản trị đại học số và tiếp nhận tài trợ phần mềm quản lý nhà máy may thông minh để đưa vào sản xuất và đào tạo.

2.4.6. Hoạt động sản xuất, phục vụ

Tập trung nâng cao hiệu quả khu vực sản xuất, lựa chọn nguồn hàng có đơn giá cao, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất. Giữ ổn định lao động 350-400 lao động. Đảm bảo các điều kiện và tổ chức hướng dẫn SV thực tập theo đúng đề cương. Xác

định mục tiêu 5 năm tới về địa vị pháp lý của trung tâm. Thực hành đánh giá nhà máy (trung tâm đạt chứng chỉ của tổ chức quốc tế) để đưa kiến thức thực tế, bộ tiêu chí về sản xuất xanh, kinh tế tuần hoàn vào TTSXDV, làm cơ sở đưa nội dung này vào các chương trình đào tạo.

3. KẾT LUẬN

Việc trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị, cơ sở đào tạo là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, một chính sách đúng đắn của ngành giáo dục. Qua một thời gian thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong các trường ĐH, chúng tôi nhận thấy đó là một quá trình phức tạp, liên quan đến nhiều vấn đề khác nhau, nhiều cấp khác nhau và không chỉ đòi hỏi sự nỗ lực của các trường ĐH trong tổ chức thực hiện mà cần có sự đổi mới mạnh mẽ hơn nữa trong cơ chế chính sách… Tuy nhiên, dưới sự lãnh đạo Hội đồng trường, Ban Giám hiệu, trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội đã đạt được những thành quả đáng ghi nhận. Xin được chia sẻ kinh nghiệm bước đầu với các đồng nghiệp, các nhà nghiên cứu, nhà lãnh đạo giáo dục và mong nhận được sự quan tâm của lãnh đạo các cấp.

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Kim Hồng (2011), *"Tự chủ đại học = Tự do học thuật + Tự chủ + Trách nhiệm,"* Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia do hiệp hội các trường đại học, cao đẳng Việt Nam tổ chức.

[2] Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội (2022), *"Báo cáo tổng kết năm học 2021 – 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2022 – 2023".*

[3] Phạm Thị Lan Phượng (2011), "*Mô hình quản lý trường đại học và vấn đề tự chủ cơ sở tại Việt Nam"*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia do hiệp hội các trường đại học, cao đẳng Việt Nam tổ chức.

[4] Phạm Ngô Thuỳ Linh (2017*), "Đánh giá sau một năm tự chủ của các trường đại học thuộc bộ Công thương",* Tạp chí Khoa học & Công nghệ.

[5] Trường Đại học Công nghiệp Dệt may Hà Nội (2022), "*Báo cáo tổng kết đảng năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023".*

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG HIỆN NAY

Phạm Hùng Dũng[1]
Đỗ Thị Lan Anh
Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Abstract

In higher and college education, the quality of training is considered the leading determinant for the existence and development of the University. All activities of a university or college in the process of operation are aimed at quality goals. Aware of the importance of training quality, the Party, State and universities and colleges have determined the viewpoint of fundamental and comprehensive renovation of training activities. The article introduces this point of view and proposes basic solutions to improve the quality of training at universities and colleges today.

Keywords*: Quality, training, education, educational innovation*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng đào tạo (CLĐT) của các trường đại học (ĐH), cao đẳng (CĐ) của Việt Nam hiện là một vấn đề lớn luôn được Đảng, nhà nước và xã hội quan tâm đặc biệt. Bởi lẽ, CLĐT ở nước ta hiện nay không cao so với các nước trong khu vực và thế giới. Đặc biệt, trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng một yếu tố quan trọng không thể thiếu đó là nguồn nhân lực chất lượng cao. Mặt khác, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã làm thay đổi cách thức con người sống, giao tiếp và làm việc. Chính những thay đổi đó đòi hỏi giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), đặc biệt là giáo dục ĐH, CĐ phải thay đổi mô hình quản lý, phương thức tổ chức, cách thức, nội dung, phương pháp giáo dục theo tinh thần Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Đó là: "Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp GD&ĐT theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư" [1].

2. NỘI DUNG

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm về chất lượng

Chất lượng luôn là vấn đề quan trọng nhất của tất cả các trường ĐH, CĐ và việc phấn đấu nâng cao chất lượng bao giờ cũng được xem là nhiệm vụ quan trọng nhất của bất kỳ cơ sở đào tạo nào. Tuy nhiên, khái niệm về chất lượng cũng còn gây ra không ít tranh cãi; đa số đều dựa trên cảm nhận cá nhân là chính. Nguyên nhân chủ yếu gây nên sự tranh cãi này là do góc độ nhìn nhận, cách tiếp cận khác nhau của mỗi nhà nghiên cứu. Theo từ điển Tiếng Việt: "Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một sự vật, sự

[1] dungph@kthcm.edu.vn

việc" [2, tr197]. Tiêu chuẩn Việt Nam ISO 8402:1999 định nghĩa: "Chất lượng là toàn bộ các đặc tính của một thực thể (đối tượng có thể được mô tả và xem xét một cách riêng biệt) tạo cho thực thể đó khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra và đã dự định" [3]. Tác giả Bùi Minh Hiền thì cho rằng: "Chất lượng là sự thực hiện được mục tiêu và thỏa mãn nhu cầu của khách hàng" [4, tr257].

2.1.2. Khái niệm về đào tạo

Hiện nay, khi đề cập đến thuật ngữ "đào tạo" có rất nhiều quan điểm khác nhau. Theo từ điển Bách Khoa Việt Nam, đào tạo được hiểu là: "Quá trình tác động đến một con người làm cho con người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống để chuẩn bị thích nghi với cuộc sống và kỹ năng nhận một sự phân công lao động xã hội nhất định, góp phần của mình vào sự phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh loài người. Về cơ bản, đào tạo là giảng dạy và học tập trong nhà trường, gắn với đạo đức, nhân cách..." [5, tr735]. Từ điển Tiếng Việt: "Đào tạo được xem như là một quá trình làm cho người ta trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định" [6]. Theo từ điển Giáo dục học: "Đào tạo là quá trình chuyển giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học để họ đi vào cuộc sống lao động tự lập, góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước" [7]. Như vậy, thuật ngữ đào tạo được hiểu là quá trình trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo liên quan đến nghề nghiệp mà họ đang hướng đến và những nhân cách, phẩm chất cần thiết để tham gia vào quá trình lao động.

2.1.3. Khái niệm về CLĐT

"CLĐT được đánh giá qua mức độ đạt được mục tiêu đào tạo đã đề ra đối với một chương trình đào tạo" (Lê Đức Ngọc, Lâm Quang Thiệp - Đại học quốc gia Hà Nội). "Chất lượng giáo dục là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể" (Trần Khánh Đức – Viện nghiên cứu Phát triển giáo dục). "Chất lượng giáo dục là sự đáp ứng mục tiêu của cơ sở giáo dục hoặc chương trình giáo dục, đáp ứng các yêu cầu của Luật giáo dục, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục, Luật giáo dục đại học, phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước" (Thông tư số 61/2012/TT-BGDĐT, ngày 28 tháng 12 năm 2012 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT). Từ các quan niệm trên, chúng ta có thể hiểu: "CLĐT là sản phẩm đào tạo đã đáp ứng được mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra mà nhà trường đã xây dựng, đáp ứng nhu cầu của người học và nhu cầu của xã hội".

2.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao CLĐT ở các trường ĐH CĐ hiện

2.2.1. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo (CTĐT)

CTĐT ở các trường ĐH, CĐ được hiểu là toàn bộ các học phần hoặc môn học và các hoạt động của nhà trường xây dựng nhằm trang bị cho sinh viên (SV) kiến thức, kỹ năng, thái độ sao cho phù hợp với chuyên ngành đào tạo. CTĐT còn được hiểu bao gồm cả những chuyên đề không được cung cấp trong nhà trường mà người học được yêu cầu phải tích lũy đủ kiến thức và kỹ năng (như các chứng chỉ Ngoại ngữ, Tin học, Giáo dục quốc phòng - An ninh, Kỹ năng mềm…). Thực tế đã cho thấy, công tác phát triển CTĐT ở các trường ĐH, CĐ ở Việt Nam chưa được chú trọng đúng mức, một số trường chưa

đầu tư nhiều vào công việc này. CTĐT cùng khối ngành thường có nhiều môn học giống nhau, không có đặc thù của từng trường, có trường tổ chức dạy những môn mà nhà trường có giảng viên chứ không phải dạy những môn học mà xã hội và người học cần; có trường quá tập trung vào lý thuyết; có trường lại quá tập trung vào trang bị kỹ năng thực hành, không có nền tảng kiến thức vững. CTĐT không theo kịp với sự phát triển, tức chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội và xu thế hội nhập.

Vì vậy, hiện nay các trường ĐH, CĐ cần lưu ý khi rà soát, điều chỉnh và xây dựng CTĐT cần thực hiện thông qua các bước như: nghiên cứu, phân tích bối cảnh, nhu cầu thị trường lao động; xác định mục đích chung và mục đích cụ thể khi thiết kế và đánh giá CTĐT. Đặc biệt, việc điều chỉnh, xây dựng CTĐT cần đối chiếu ở các trường với nhau và cả với các nước tiên tiến. Bên cạnh đó, các môn học trong CTĐT cần đảm bảo phát triển cả năng lực và phẩm chất người học, kết hợp hài hòa trong phát triển đức, trí, thể, mỹ của người học. Ngoài ra, trong CTĐT nhà trường cần quan tâm việc giảng dạy Ngoại ngữ, Tin học, Kỹ năng mềm với thời lượng phù hợp để đáp ứng yêu cầu chuẩn về những môn đó và đảm bảo khả năng sử dụng của người học khi tốt nghiệp như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII đã xác định: "Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)" [1, tr232-233].

2.2.2. Đổi mới phương pháp dạy học (PPDH)

Những năm qua, hoạt động dạy và học ở các trường ĐH, CĐ đã có nhiều chuyển biến tích cực. PPDH truyền thống đã dần được thay thế bằng PPDH tích cực trong hầu hết các trường ĐH, CĐ. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận giảng viên (GV) vẫn sử dụng phương pháp truyền thống, phương pháp thuyết trình - đàm thoại: thầy nói - trò nghe; ghi chép - ôn tập - thi trong quá trình giảng dạy. Với phương pháp này phải thừa nhận rằng cũng có nhiều ưu điểm trong giảng dạy, đặc biệt với các lớp học đông SV, lớp học trực tuyến; SV có thể nắm bắt được một cách cơ bản những nội dung, vấn đề GV truyền đạt; GV có thể cung cấp cho SV một khối lượng kiến thức lớn, có hệ thống; SV đỡ vất vả, không phải chuẩn bị, chỉ cần học thuộc những bài học GV trình bày đã được ghi trong vở là được. Tuy nhiên, hiện nay với sự bùng nổ thông tin và sự xuất hiện các phương tiện thông tin, phương tiện phục vụ dạy học hiện đại, đặc biệt sự đổi mới hình thức giảng dạy, học tập từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo tín chỉ thì PPDH truyền thống ngày càng bộc lộ nhiều hạn chế, do đó đòi hỏi GV phải đổi mới phương pháp giảng dạy. Yếu tố bắt buộc GV phải đổi mới PPDH, phải thực hiện đúng quy trình giảng dạy theo hình thức đào tạo tín chỉ đó là giảm dần thời lượng giảng lý thuyết, tăng thời gian tự nghiên cứu, thảo luận, thực hành. Các PPDH tích cực sẽ góp phần phát huy tính năng động, sáng tạo của người học dưới sự hướng dẫn, tổ chức của GV, giúp người học tự tìm kiếm, khám phá tri thức mới thông qua hoạt động tự học, thảo luận nhóm… Hiện nay, các PPDH tích cực tập trung các phương pháp như: nêu vấn đề, thảo luận theo nhóm nhỏ, xêmina, đóng vai…Mỗi phương pháp điều có ưu điểm và hạn chế riêng, phù hợp cho từng nội dung môn học, số lượng SV từng lớp. Vì vậy, việc vận dụng tổng hợp các PPDH tích cực sẽ tạo sự phù hợp cho từng môn học, từng tiết giảng, từng đối tượng. Trong bối cảnh kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, SV Việt Nam ngày càng năng động hơn, thông minh hơn, đòi hỏi GV giảng dạy phải trăn trở tìm tòi, đào sâu suy nghĩ nâng cao trình độ, hiểu biết phong phú, không được áp đặt kiến thức

đối với SV. GV cần tạo môi trường học tập thoải mái, gần gũi để thúc đẩy quá trình tương tác, tranh luận; khuyến khích SV lắng nghe các quan điểm của người khác và phản biện theo quan điểm của riêng mình.

2.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV

CLĐT của các trường ĐH, CĐ phụ thuộc phần lớn vào đội ngũ cán bộ, GV. Đội ngũ GV tại các cơ sở giáo dục là "lực lượng sản xuất đặc biệt tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực chất lượng cao" cho xã hội. Thực tế hiện nay cho thấy, trường nào có đội ngũ GV có nhiều kinh nghiệm, vững vàng về chuyên môn và cán bộ quản lý tốt, có năng lực thì trường đó có CLĐT cao. Nhìn chung, đội ngũ nhà giáo ở các trường ĐH, CĐ ở nước ta thời gian qua phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý; trong đó, chất lượng của đội ngũ nhà giáo đã góp phần quyết định thành quả của sự nghiệp giáo dục trong những năm qua. Tuy nhiên, bên cạnh đó thì đội ngũ nhà giáo ở một số trường vẫn còn những hạn chế, bất cập như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII khẳng định: "Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, trên một số mặt vẫn còn bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu và chính sách đãi ngộ" [1, tr83]. Do đó, để phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ GV các trường ĐH, CĐ cần thực hiện những giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc" [8], "công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém" [8]. Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, trách nhiệm của người GV là vừa phải giúp SV đáp ứng được khả năng hội nhập, vừa phải giúp họ nâng cao tính ứng dụng trong công việc chuyên môn. Do đó, chất lượng đội ngũ GV ở đây đòi hỏi hết sức khắt khe và nghiêm túc. GV cần đáp ứng đầy đủ những phẩm chất về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, phẩm chất về chính trị, đạo đức, cần chấp hành đầy đủ chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước; tuân thủ các quy trình, quy định về chuyên môn, nghiệp vụ và quy tắc ứng xử. Không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao đạo đức chính trị và có lối sống lành mạnh. GV cần phải tâm huyết với nghề, có ý thức giữ gìn danh dự của nhà giáo, có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, ứng xử với SV, đồng nghiệp hòa nhã, có tinh thần bảo vệ lẽ phải, công bằng trước lợi ích của học viên, của đồng nghiệp và cộng đồng.

Thứ hai, thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GV. Các trường cần xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng là công việc thường xuyên và lâu dài. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng đến những năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc. Đối với GV, nhiệm vụ chủ yếu là giảng dạy và nghiên cứu khoa học; do đó, việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ cán bộ giảng viên phải sát với yêu cầu thực tế. Nội dung bồi dưỡng tập trung nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ; phương pháp sư phạm; năng lực giảng dạy; kỹ năng truyền đạt, truyền cảm hứng; kỹ năng nghiên cứu khoa học; kỹ năng học tập và phát triển suốt đời...

Thứ ba, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ, GV. Môi trường giáo dục là nơi hoạt động sư phạm của giáo viên, hoạt động học tập rèn luyện của SV diễn ra trong mối quan hệ tương tác và hợp tác nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục của nhà trường. Môi trường giáo dục có ý nghĩa quan trọng, môi trường sư phạm tốt, lành mạnh sẽ làm cho người thầy thêm yêu quý, gắn bó, toàn tâm, toàn lực với nghề. Môi trường giáo dục lành mạnh là: "Môi trường giáo dục không

có tệ nạn xã hội, không bạo lực; người học, cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên có lối sống lành mạnh, ứng xử văn hóa" [9]. Vì vậy, các trường cần quan tâm xây dựng môi trường chuẩn mực, lành mạnh, nhằm khơi dậy lòng yêu nghề, sự gắn bó trường, lớp của người giáo viên. Để làm được điều này, các trường cần xây dựng nội quy, kỷ luật, nền nếp hoạt động của nhà trường. Đầu tư cơ sở vật chất (CSVC), trang thiết bị, cảnh quan trường lớp an toàn, xanh, sạch, đẹp nhằm tạo sự hứng thú, tâm lý thoải mái cho GV và SV trong quá trình học tập. Xây dựng văn hóa giao tiếp, ứng xử sư phạm giữa GV với GV, giữa GV với SV trong nhà trường. Bên cạnh đó, để người thầy toàn tâm, toàn ý với nghề cần cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp, chế độ khen thưởng hợp lý. Chính sách đối với nhà giáo là một chủ trương lớn của Đảng và của nhà nước ta, Nghị quyết số 29/NQ-TW, ngày 04-11-2013 "Về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT 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" đã khẳng định: "Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tuỳ theo tính chất công việc, theo vùng". Vì vậy, các trường cần xây dựng môi trường kinh tế đảm bảo đời sống vật chất cho cán bộ, GV như: thực hiện tốt chế độ, chính sách và có chế độ trả công lao động và phân phối phúc lợi một cách công bằng, hiệu quả; giữ vững quy mô đào tạo và tạo ra nhiều cơ hội việc làm nhằm nâng cao mức sống cho cán bộ, GV bằng thu nhập chính đáng.

2.2.4. Đổi mới thực tập nghề nghiệp

Trong sự nghiệp đổi mới GD&ĐT hiện nay, việc quán triệt, thực hiện quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về "Học đi đôi với hành", lý thuyết phải gắn kết chặt chẽ với thực hành là một yêu cầu cấp thiết đối với nền giáo dục Việt Nam nói chung, công tác đào tạo, giảng dạy tại các trường ĐH, CĐ hiện nay. Quá trình thực tập nghề nghiệp sẽ giúp SV làm quen với môi trường công việc, vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn. Ngoài ra, sự trải nghiệm thực tế sẽ giúp SV nhận thức được những kiến thức và kỹ năng còn thiếu, biết được điểm mạnh, điểm yếu của mình, qua đó SV có kế hoạch bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu tốt hơn.

Thực tập không chỉ giúp SV có được kiến thức, kinh nghiệm thực tế về một lĩnh vực chuyên môn mà còn là cơ hội để SV quan sát công việc hàng ngày tại một công ty, làm quen văn hóa và môi trường làm việc (môi trường có năng động, chuyên nghiệp hay những tiêu chí khác mà SV đang hướng đến), cũng là cơ hội để SV hiểu thêm về lĩnh vực ngành nghề mà SV hướng đến.

Trong thực tế, CTĐT trong các trường ĐH, CĐ đã cung cấp hệ thống lý luận, lý thuyết hữu dụng về ngành nghề và nhất thiết cần được áp dụng vào thực tiễn sinh động với đối tượng và môi trường nghề nghiệp cụ thể. Vì thế, các kỳ thực tập nghề nghiệp càng trở nên cần thiết đối với SV. Những trải nghiệm ban đầu này sẽ giúp SV tự tin hơn sau khi ra trường và đi tìm việc, giúp SV không quá ảo tưởng dẫn đến thất vọng về thực tế khi thực sự tham gia thị trường lao động. Trong quá trình thực tập nghề nghiệp, SV có thể thiết lập được các mối quan hệ trong thời gian thực tập, việc này cực kì quan trọng cho dù sau này SV làm việc trong lĩnh vực gì đi nữa, mở rộng các mối quan hệ sẽ tạo cho SV nhiều lợi thế. Khi đi thực tập SV có thể tận dụng thời gian này để làm quen với các anh, chị đồng nghiệp, học hỏi và xây dựng mối quan hệ. Có thể sau này SV sẽ tìm được công việc từ chính những mối quan hệ này. Vì vậy, quá trình thực tập nghề nghiệp cần được nhà trường thực hiện thường xuyên. Ngoài ra, để quá trình thực tập nghề nghiệp của

SV có hiệu quả nhà trường cần mở rộng mối quan hệ với các doanh nghiệp và xây dựng kế hoạch, nội dung thực tập nghề nghiệp phù hợp đối với từng ngành học, khóa học, hướng dẫn, giám sát quá trình thực hiện việc thực tập nghề nghiệp của SV.

2.2.5. Đẩy mạnh công tác liên kết giữa nhà trường với các doanh nghiệp (doanh nghiệp)

Hiện nay, liên kết giữa nhà trường với các doanh nghiệp là xu thế phổ biến trong giáo dục theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp và là cầu nối quan trọng trong việc đảm bảo, nâng cao CLĐT SV, đồng thời là cách thức để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào của đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp. Các hoạt động liên kết chủ yếu như: liên kết trong hoạt động đào tạo như tham quan thực tế, nhận SV thực tập tốt nghiệp, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo; trao đổi chuyên môn, học tập kinh nghiệm hoạt động thực tiễn nhằm nâng cao trình độ cho đội ngũ GV; liên kết trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ; liên kết đào tạo theo địa chỉ, theo hợp đồng đặt hàng giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đảm bảo SV sau khi kết thúc khóa học có việc làm; tổ chức bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu của người lao động tại các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, liên kết còn là cơ hội để SV nâng cao tinh thần khởi nghiệp sáng tạo; liên kết trong quản trị nhà trường, doanh nghiệp tham gia vào Hội đồng trường cùng xây dựng chiến lược phát triển nhà trường.

Những lợi ích cơ bản của việc liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- *Đối với nhà trường*:

+ Nhà trường được tổ chức tuyển dụng tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng nội dung chương trình đào tạo. Góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho người học.

+ Nhà trường nâng cao được CLĐT cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín của nhà trường trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động. Nhà trường cần tạo được tiếng vang trong GD&ĐT, gây uy tín cũng như duy trì mối liên kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp.

+ Nhà trường được tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, tư vấn ứng dụng và chuyển giao công nghệ phù hợp với thực tiễn sản xuất; được hỗ trợ về nhân lực, tài lực, vật lực…trong công tác đào tạo, thực hành, thực tập.

+ Liên kết đào tạo với doanh nghiệp không chỉ giúp nhà trường có cơ hội phát huy tính tự chủ trong quản trị mà còn là một tiêu chí cần thiết trong kiểm định chất lượng đối với các cơ sở giáo dục hiện nay.

- *Đối với doanh nghiệp*:

+ Tham gia liên kết đào tạo cũng là một hình thức phát triển doanh nghiệp. Vì đầu ra của nhà trường cũng chính là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của doanh nghiệp. Doanh nghiệp không mất thời gian, chi phí tuyển dụng và đào tạo lại lao động.

+ Tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng với nhà trường mang lại cho doanh nghiệp lợi ích sớm tiếp nhận những thành tựu của đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng từ đó áp dụng nâng cao công nghệ sản xuất, chất lượng sản phẩm.

+ Hỗ trợ nhân lực, tài lực, vật lực cho nhà trường cũng là một hình thức đầu tư mang lại lợi ích lâu dài. Doanh nghiệp vừa tuyển chọn được nguồn nhân lực lao động chất lượng cao vừa có cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh, uy tín của mình.

- *Đối với sinh viên (SV)*:

+ SV có cơ hội được hưởng chế độ ưu đãi trong học tập, thực hành, thực tập, tìm kiếm học bổng tại các doanh nghiệp, tiếp cận môi trường làm việc thực tế, rèn luyện được các kĩ năng, phát triển năng lực bản thân.

+ Đào tạo trong môi trường liên kết với doanh nghiệp giúp SV luôn tự tin, hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết, từ đó sẵn sàng tiếp nhận công việc, thử thách trong quá trình làm việc, khởi nghiệp.

+ Thực tập và thực tế tại các doanh nghiệp giúp SV tiếp cận sớm với các tổ chức tuyển dụng, tạo cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp.

2.2.6. Cải tiến hệ thống kiểm tra, đánh giá tri thức, kỹ năng và kết quả học tập của SV

Kiểm tra và đánh giá là khâu có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học - giáo dục. Kiểm tra, đánh giá là hai công việc được tiến hành theo trình tự nhất định hoặc đan xen lẫn nhau nhằm khảo sát, xem xét cả về định lượng và định tính kết quả học tập, đánh giá mức độ chiếm lĩnh nội dung học vấn của SV. Thực tế cho thấy, mặc dù hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV ở các trường ĐH, CĐ đã có những cải tiến, nhưng vẫn còn nhiều vấn đề cần được xem xét để tiếp tục hoàn thiện, như: hình thức thi, kiểm tra: chưa phong phú, chủ yếu vẫn là hình thức tự luận; phạm vi thi và kiểm tra: vẫn còn tình trạng giới hạn phạm vi quá hẹp so với kiến thức SV được học, do đó, dẫn tới tình trạng SV học tủ, học lệch, học đối phó. Tình trạng SV chờ tới ngày thi mới học là hiện tượng gần như là phổ biến; nội dung thi, kiểm tra: Câu hỏi thi, kiểm tra thiếu sáng tạo, ít liên hệ thực tiễn. Nhiều câu hỏi chủ yếu là tái hiện kiến thức lý thuyết trong giáo trình, thậm chí ra nguyên xi đề mục trong giáo trình hoặc vở ghi. Vì vậy, nhiều SV không đi học nhưng vẫn thi được là nhờ học thuộc lòng (học vẹt, không cần hiểu), học tủ hoặc quay cóp…Vì vậy, trong hoạt động kiểm tra, đánh giá thì một bài kiểm tra cần đạt là: nội dung kiểm tra là những kiến thức và kĩ năng cơ bản, có ý nghĩa thiết thực đối với SV; chú trọng cả kiến thức, kỹ năng, thái độ. Trong kiến thức, có cả câu hỏi sự kiện, kiểm tra trí nhớ và câu hỏi suy luận, nội dung bài làm phù hợp với thời lượng qui định; có sự phân hóa SV, tạo cơ hội bộc lộ sự sáng tạo của SV. Đồng thời, phối hợp có hiệu quả giữa các hình thức kiểm tra vấn đáp, tự luận và trắc nghiệm khách quan. Đặc biệt, các trường phải có biện pháp quản lý tích cực, chủ động trong dạy và học, nghiêm túc trong kiểm tra, đánh giá để phản ánh đúng chất lượng dạy và học.

2.2.7. Tăng cường đầu tư CSVC, trang thiết bị phương tiện phục vụ cho hoạt động dạy và học

CSVC, thiết bị dạy học là một trong những thành tố cơ bản của quá trình đào tạo. Nếu không có thành tố cơ bản này hoạt động dạy và học không thể diễn ra một cách thuận lợi và đạt được hiệu quả cao. CSVC trường học là tất cả phương tiện vật chất được huy động vào việc giảng dạy, học tập và các hoạt động gắn liền với quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Có thể khẳng định, CLĐT luôn quyết định sự tồn tại và phát triển bền vững của nhà trường, ngoài các yếu tố như nội dung chương trình đào tạo, hệ thống giáo trình, tài liệu tham khảo hay đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ GV thì yếu tố CSVC cũng có vai

trò hết sức quan trọng. Một trường học có đầy đủ các yếu tố nêu trên nhưng CSVC nghèo nàn, lạc hậu, không theo kịp sự phát triển của xã hội thì sẽ không thể có được một CLĐT tốt nhất. Do đó, việc tăng cường CSVC, trang bị các phương tiện giảng dạy và học tập hiện đại trong trường học sẽ góp phần đào tạo nên đội ngũ giảng viên có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong xu thế hội nhập quốc tế. Hiện nay, để nâng cao CLĐT và hiệu quả vận dụng các PPDH tích cực trong giảng dạy CSVC cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Các trường ĐH, CĐ phải đặc biệt chú trọng đầu tư mới và nhiều hơn nữa các trang thiết bị, các phương tiện hiện đại như: máy chiếu, máy vi tính, mạng Internet phục vụ cho GV trong quá trình vận dụng các PPDH tích cực vào quá trình giảng dạy.

- Hệ thống thư viện của nhà trường cần đầy đủ và đa dạng các loại sách, tài liệu học tập, phòng đọc, hệ thống bảng chỉ dẫn tra cứu tài liệu nhằm phục vụ cho nhiệm vụ giảng dạy - học tập của GV và SV.

- Phòng học phải rộng rãi, thoáng mát, số SV trong mỗi lớp phải hợp lý, không được quá đông, đặc biệt tránh tình trạng học ghép lớp. Trong điều kiện quy mô lớp học quá đông thì GV sẽ rất khó áp dụng các PPDH tích cực.

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, mọi lĩnh vực đều có sự cạnh tranh ngày càng gay gắt, lĩnh vực giáo dục cũng không nằm ngoài xu thế đó. Năng lực cạnh tranh của các cơ sở giáo dục sẽ được tạo nên từ CLĐT. Vì vậy, các trường ĐH, CĐ cần tập trung và quan tâm việc nâng cao CLĐT như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã chỉ rõ: "Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp GD&ĐT theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế. Có chính sách đột phá phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Thúc đẩy phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao. Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển giáo dục Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, lấy chất lượng và hiệu quả đầu ra làm thước đo" [1]. Trong các giải pháp cơ bản nói trên, mỗi giải pháp đều có vai trò và ý nghĩa riêng, khi tổ chức thực hiện các giải pháp cần chú ý mối liên hệ chặt chẽ, không tách rời giữa các giải pháp nhằm nâng cao CLĐT ở các trường ĐH, CĐ hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XIII, Tập I*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Từ điển Tiếng Việt (2009), NXB Đà Nẵng.

[3] Viện Tiêu chuẩn chất lượng Việt Nam (1999), *Tiêu chuẩn Việt Nam ISO 8402:1999 về Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng – thuật ngữ và định nghĩa.*

[4] Bùi Minh Hiền (2006), *Quản lý Giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm.

[5] Từ điển Bách khoa Việt Nam (2009), NXB Từ điển Bách khoa Việt Nam.

[6] Từ điển Giáo dục học (2001), NXB Từ điển Bách khoa.

[7] Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 5*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[8] Chính phủ (17/7/2017), *Quy định về môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện, phòng, chống bạo lực học đường*, Nghị định số 80/2017/NĐ-CP.

PHÁT TRIỂN MỘT SỐ KỸ NĂNG GIẢNG DẠY CƠ BẢN CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Vũ Trà Giang[1]
Trường Đại học Công đoàn

Vũ Hồng Hà
Học viện Hậu cần

Abstract

University autonomy has become a part of the process of innovation and modernization and internationalization of higher education. The teaching staff is the subject, the determining factor of the quality of teaching and the development of higher education institutions in the context of autonomy. The mastery of fundamental teaching skills of the lecturer plays an important role in the learning outcomes of the students, increasing the effectiveness of teaching. In this article, the author has proposed solutions to develop some basis teaching skills of university lecturers, contributing to changing the current quality of teaching and learning in the context of autonomy.

Keywords*: Development, teaching skills, university lecturer, autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh của nền giáo dục đại học (GDĐH) ở nước ta hiện nay, hiệu quả giảng dạy là một yếu tố quan trọng, góp phần thực hiện chủ trương đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước để thiết lập một nền giáo dục tiên tiến, trách nhiệm, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Sứ mệnh của các cơ sở GDĐH (CSGDĐH) là đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học có chuyên môn cao, thích ứng với xu hướng toàn cầu hóa và quốc tế hóa. Để thực hiện sứ mệnh trên, việc phát triển ĐNGV ở các trường đại học được xem là chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo; do đó, ĐNGV luôn được khuyến khích, tạo điều kiện để họ phát huy được sự năng động, sáng tạo; có kỹ năng giảng dạy, trình độ chuyên môn tốt, có phương pháp giảng dạy tích cực nhằm đào tạo những con người "vừa hồng, vừa chuyên". Với những quan điểm, cách tiếp cận mới về giáo dục, dựa trên quan điểm chung của Đảng và Nhà nước đối với GDĐH, người giảng viên (GV) đại học cần có sự đổi mới trong giảng dạy với những kỹ năng, phương pháp phù hợp đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh tự chủ thực sự là yêu cầu cấp thiết hiện nay.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Khái quát thực trạng các CSGDĐH và ĐNGV đại học Việt Nam trong bối cảnh tự chủ

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 66 Luật Giáo dục 2019: "Nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là GV" [1, tr.27]. ĐNGV được coi là giới tinh hoa trong lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đào tạo bậc cao nhất của mỗi quốc gia. ĐNGV đại học nước ta đã có nhiều biến động theo tiến trình lịch sử, kể từ khi thành lập Đại học

[1] vutragiang79@gmail.com

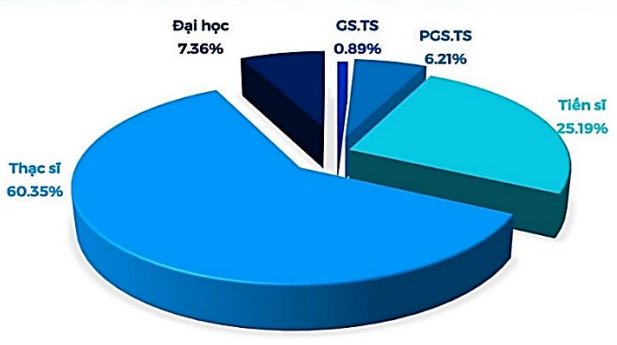
Đông Dương cho đến nay, ĐNGV đã tăng lên nhanh chóng cả về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế.

Năm học 2022 - 2023, nước ta vẫn còn ảnh hưởng lớn từ đại dịch Covid-19, nhưng nhờ tự chủ, hệ thống GDĐH đã đạt được những kết quả rất đáng khích lệ, như:

Một là, Công tác tự chủ đại học (TCĐH) đã và đang có nhiều chuyển biến tích cực. Đến nay, "cả nước có 142/232 trường đại học đủ điều kiện tự chủ theo quy định của Luật GDĐH (được sửa đổi, bổ sung năm 2018). Đa số các trường thực hiện tự chủ ở mức độ toàn diện và sâu rộng đều đã mang lại hiệu quả tích cực (trên 77%)" [2]. Đánh giá về tình hình thực hiện TCĐH thời gian qua, "cả nước có 154/170 CSGDĐH công lập đã thành lập Hội đồng trường và đi vào hoạt động (đạt tỷ lệ 90,6%) theo quy định tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và Nghị định Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH; trong đó, có 36/36 CSGDĐH công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo đã thành lập Hội đồng trường"[3, tr.14].

Các CSGDĐH tự chủ đã chủ động rà soát, kiện toàn lại tổ chức bộ máy và nhân sự theo hướng tinh gọn, hiệu quả, đồng thời đã chủ động tăng số lượng GV và giảm số lượng lao động khối hành chính; thu hút ĐNGV, chuyên gia giỏi tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học với mục tiêu góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô, nâng cao thu nhập cho GV. Theo kết quả khảo sát, "trên 80% các trường trả lời khảo sát triển khai tự chủ toàn diện, sâu rộng về tuyển sinh và đào tạo dẫn đến các kết quả đạt được tích cực (trên 85%). Trên 65% các trường trả lời khảo sát triển khai tự chủ toàn diện, sâu rộng về hoạt động khoa học và công nghệ, các kết quả đạt được tích cực (trên 80%)" [2]. Chuyển biến này xuất phát từ đòi hỏi khách quan, xu thế phát triển của GDĐH trên thế giới và được thúc đẩy bởi chủ trương, đường lối và chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta. Theo đó, các cơ quan quản lý nhà nước đã thể hiện quyết tâm trong đẩy mạnh tự chủ; xây dựng hệ thống văn bản triển khai tự chủ theo tinh thần của Luật số 34/2018/QH14, xây dựng được một số mô hình tự chủ hiệu quả, tạo tiền đề để triển khai sâu, rộng trên toàn hệ thống.

Hai là, Hầu hết đội ngũ nhà giáo có lòng yêu nghề, có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, có ý chí vươn lên, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy, tích cực đổi mới nội dung, phương pháp dạy học; từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.



Biểu đồ cơ cấu ĐNGV toàn thời gian tính đến 31/12/2021
(Nguồn: Bộ GD-ĐT)

Qua biểu đồ cơ cấu, tổng kết năm học 2021-2022, Bộ Giáo dục và Đào tạo đánh giá: Tổng số GV làm việc toàn thời gian của cả nước tính đến 31/12/2021 là hơn 85.000 người. Trong đó, số GV có chức danh Giáo sư chỉ là 757 người - chiếm tỷ lệ chỉ 0,89%. Số GV có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ đông đảo nhất với 60,35%. Số GV có chức danh Phó giáo sư chiếm 6,21%. Số GV có học vị tiến sĩ là 25,19% và có trình độ đại học là 7,36%. Nhìn chung, ĐNGV tăng cả về số lượng và chất lượng, các số liệu về số lượng GV đại học tăng lên đáng kể trong tất cả các chỉ số thành phần từ năm học 2021 - 2022.

Trong công tác nghiên cứu khoa học, ĐNGV - nhà khoa học đã đạt được những thành tựu quan trọng, đóng góp đáng kể cho công cuộc phát triển đất nước nói chung và khoa học, công nghệ nói riêng. "Công bố quốc tế của đội ngũ nhà giáo trong các CSGDĐH đã tăng lên mạnh mẽ, đóng góp khoảng 80% tổng số các công bố quốc tế trên cơ sở dữ liệu có uy tín giai đoạn 2016-2021, đưa xếp hạng của Việt Nam theo dữ liệu Scopus tăng từ bậc 57 năm 2016 lên bậc 45 năm 2021 trên toàn thế giới và hiện đứng thứ 12 ở Châu Á, thứ 5 trong khối ASEAN góp phần không nhỏ trong việc nâng cao xếp hạng CSGDĐH của Việt Nam trên bản đồ quốc tế. Số lượng bài báo quốc tế trong danh mục Web of Science (WoS) tăng thêm 3,5 lần sau 4 năm; số bài báo trong danh mục SCOPUS của các CSGDĐH tăng thêm hơn 4 lần. Sản phẩm của các đề tài, dự án, chương trình khoa học và công nghệ cấp bộ của các đơn vị trực thuộc Bộ đã tăng đáng kể trong các năm qua, trung bình 25%/năm"[2].

Đến thời điểm hiện tại, "Có 32.76% trường đại học tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (nhóm 1), 13.79% trường tự bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 2). Trong đó, thu nhập bình quân tăng 20,8% đối với GV và 18,7% đối với cán bộ quản lý. GV thu nhập trên 200 triệu đồng/năm tăng từ 19,4% lên 31,34%; thu nhập trên 300 triệu đồng trở lên tăng từ 0,75% lên 5,97% sau 3 năm thực hiện tự chủ"[2].

Ba là, Một số CSGDĐH đã gặt hái được nhiều thành công thông qua kết quả xếp hạng đại học ở các tổ chức xếp hạng uy tín trên thế giới. Ngày 12/10/2022, Tổ chức xếp hạng Times Higher Education công bố kết quả xếp hạng đại học (ĐH) Thế giới 2023 (THE WUR 2023). Theo đó, Việt Nam có 6 CSGDĐH lọt vào bảng xếp hạng THE WUR 2023. Kết quả xếp hạng cho thấy, sự hội nhập của GDĐH Việt Nam với GDĐH thế giới đang từng bước phát triển và gia tăng đáng kể.

Có thể nói, những đổi mới trong những năm qua đã tạo cho GDĐH Việt Nam những chuyển biến ban đầu tích cực phù hợp với xu thế chung của GDĐH toàn cầu. Tuy nhiên, trước bối cảnh phát triển kinh tế nhanh chóng của đất nước, toàn cầu hóa, sức cạnh tranh của các CSGDĐH nước ngoài ngay tại Việt Nam và những hạn chế về chất lượng đào tạo, về đội ngũ là những thách thức đối với GDĐH Việt Nam trong thời gian tới.

Thứ nhất, khung pháp lý về TCĐH ở Việt Nam chưa đồng bộ, thiếu tính nhất quán và còn mang tính thử nghiệm. Luật GDĐH, Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan hầu như không có các điều khoản quy định, cụ thể hóa nội dung TCĐH, dẫn đến việc triển khai ở một số cơ sở đào tạo còn chậm, lúng túng, đặc biệt là vấn đề thành lập hội đồng trường, quan hệ giữa hội đồng trường với đảng ủy và ban giám hiệu.

Trong số "23 trường được thí điểm tự chủ theo Nghị quyết số 77/NQ-CP, đến nay có 03 trường chưa đủ điều kiện tự chủ theo Luật GDĐH hiện hành với lý do các trường đã trình cơ quan quản lý trực tiếp về việc thành lập Hội đồng trường nhưng chưa được phê duyệt" [2]. Bên cạnh đó, thu hút nguồn lực cho GDĐH còn hạn chế, do vậy, đặt ra những gánh nặng cho TCĐH, nhiều bên liên quan vẫn hiểu tự chủ là "tự lo" là những nhận thức chưa đúng đắn và phù hợp.

Thứ hai, kỹ năng giảng dạy của một bộ phận GV vẫn còn là dấu hỏi lớn, khi nhiều cán bộ GV còn yếu về năng lực chuyên môn, không có đề tài nghiên cứu, chưa có bài báo đăng trên tạp chí khoa học trong và ngoài nước, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế. Kỹ năng giảng dạy của các GV chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của đất nước và xu thế hội nhập quốc tế.

Theo thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với CSGDĐH: "GV cơ hữu và nghiên cứu viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ chiếm ít nhất 40% tổng số GV, nghiên cứu viên cơ hữu đối với CSGDĐH định hướng nghiên cứu, 25% đối với CSGDĐH định hướng ứng dụng và 10% đối với CSGDĐH định hướng thực hành" [4, tr.02]. Điều đó cho thấy, so với một số Quốc gia trong khu vực và trên thế giới, số lượng GV có trình độ tiến sĩ của Việt Nam còn thấp. Kết quả khảo sát hơn 130 trường của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy "thời điểm năm 2018, số lượng trường có tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ dưới 25% là 81. Đến năm 2021, con số này còn 62 và không trường nào có dưới 5% GV có trình độ tiến sĩ" [5].

Thứ ba, nguồn chi ngân sách nhà nước cho GDĐH ở nước ta còn khiêm tốn so với các bậc giáo dục khác và so với các quốc gia khác trong khu vực.

Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, "chi ngân sách Nhà nước cho GDĐH chỉ đạt từ 4,33-4,74%. Tổng chi cho lĩnh vực giáo dục chiếm 0,25%-0,27% GDP. Đây là mức chi rất khiêm tốn so với các nước trong khu vực và thế giới. Trong khu vực Đông Nam Á, tỉ lệ chi cho GDĐH của Việt Nam chỉ chiếm rất nhỏ so với: Indonesia (0,57% GDP), Thái Lan (0,64% GDP), còn Singapore (1% GDP). Như vậy, tỉ lệ này của Việt Nam chỉ bằng khoảng 1/2 so với Thái Lan, 1/3 so với Singapore. Ở nhiều quốc gia trên thế giới, chi ngân sách cho GDĐH trung bình khoảng 1% GDP" [6]. Điều này dẫn đến khó khăn cho các trường trong việc thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính, về phát triển ĐNGV và phát triển các chiến lược đào tạo cần quy mô tài chính lớn.

2.2. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV ở các CSGDĐH trong bối cảnh tự chủ

ĐNGV đại học được coi là chìa khóa để tạo nên thương hiệu, chất lượng đào tạo của mỗi nhà trường. Do đó, sự phát triển ĐNGV cần phải diễn ra liên tục với các kỹ năng, tiêu chí chặt chẽ nhằm đảm bảo luôn có được những người thầy chất lượng cao. Trên cơ sở định hướng của Luật Giáo dục 2019, Điều 73 quy định về đào tạo bồi dưỡng như sau: "Nhà nước có chính sách đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo; nhà giáo được cử đi đào tạo, bồi dưỡng được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính phủ. Cơ sở giáo dục có trách nhiệm tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn theo quy định của pháp luật"[1, tr.29].

2.2.1. Yếu tố khách quan ảnh hưởng đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học

Một là, Khoa học và công nghệ có vai trò quan trọng trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc. Trước xu thế toàn cầu hóa, cùng sự chuyển giao và hội nhập quốc tế về khoa học và công nghệ đã thúc đẩy nền kinh tế nước ta phát triển mạnh mẽ. Các công cụ lao động giản đơn đã được thay thế bằng các dây chuyền máy móc thiết bị hiện đại. Sức lao động của con người được giải phóng, lao động chân tay dần được thay thế bởi lao động trí óc, lao động giản đơn dần được thay thế bằng sự chuyên môn hóa ngày càng cao. Những sự thay đổi trên làm cho năng suất lao động tăng vượt bậc, khối lượng sản phẩm làm ra ngày càng nhiều và có chất lượng cao. Điều này kéo theo mỗi người GV ở các CSGDĐH cũng phải nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng và nghiệp vụ sư phạm nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng được yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, Các quy định của pháp luật cũng như các cơ chế, chính sách quản lý của ngành giáo dục và đào tạo có ảnh hưởng đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học. Gần đây, các cơ quan quản lý Nhà nước đã ban hành rất nhiều thông tư, nghị định quy định chuẩn năng lực, kỹ năng của GV, điều kiện cũng như quy định đứng lớp để GV đại học phải tuân thủ. Tuy nhiên, hệ thống các văn bản hướng dẫn thực hiện không đầy đủ, thiếu đồng bộ, còn chồng chéo, thiếu kịp thời đã ảnh hưởng phần nào đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV ở các trường đại học. Xuất phát từ yêu cầu thực tế, GV cần có kiến thức, có trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức tốt. Thế nhưng các chính sách đãi ngộ đối với GV chưa tương xứng, vì vậy, chưa tạo được động lực để GV an tâm công tác và cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Do đó, việc phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học trong giai đoạn hiện nay còn gặp nhiều khó khăn.

Ba là, Tuổi tác là yếu tố được đề cập nhiều hơn cả khi nói đến đổi mới, tiếp thu, học hỏi cái mới; bởi, cái mới thường đi cùng với sự năng động của tuổi trẻ; còn cái cũ, cái lạc hậu, cái trì trệ thường đi với tuổi già. Thực tế điều này dễ hiểu trong giáo dục hiện nay khi nói đến đổi mới là phải đi kèm với năng lực, kỹ năng ngoại ngữ, tin học. Chỉ có thành thạo hai công cụ này thì mới "dám" bước chân vào con đường đổi mới cũng như con đường giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Nếu không có tin học thì không thể sử dụng các bài giảng điện tử, các phương pháp mới, đồng nghĩa với nó là sử dụng tiếng Anh. Thế hệ GV trước hầu như chưa được trang bị và tiếp cận nhiều về tin học và tiếng Anh, hoặc trước đây chỉ học tiếng Nga, tiếng Pháp hay tiếng Trung. Giờ chuyển sang tiếng Anh là phổ cập, không thể một sớm một chiều có thể tiếp cận và học hỏi nhanh được. Đây là lí do giải thích vì sao thế hệ thầy cô lớn tuổi ngại đổi mới, dù vẫn biết đổi mới là tốt, là hay, là phù hợp với xu hướng, nhưng "lực bất tòng tâm".

Bốn là, Giới tính cũng là một yếu tố ảnh hưởng mạnh đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV trong các trường đại học. Bất bình đẳng giới là vấn đề lớn khi xã hội Việt Nam chịu ảnh hưởng nhiều của tư tưởng xã hội cũ. Mặc dù thành quả của cách mạng đến nay hơn nửa thế kỷ, nhưng định kiến của xã hội vẫn chưa thay đổi nhiều và phụ nữ vẫn phải mang trên mình gánh nặng nội trợ, chăm sóc gia đình, chồng con quá nhiều, dẫn đến có ít hoặc không có thời gian cho bản thân trong việc học hành, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng. Hơn nữa, phần lớn phụ nữ Việt Nam chưa theo đuổi đến những nấc thang học vị cuối cùng của ngành Giáo dục, đó là học vị tiến sĩ và học hàm

giáo sư, phó giáo sư. Thay vào đó, những người phụ nữ chỉ đề ra mục tiêu phấn đấu khi còn trẻ, khi chưa có gia đình, chồng con chi phối. Vì vậy, trong điều kiện của Việt Nam để đạt đến học hàm Giáo sư, phó giáo sư, học vị Tiến sĩ thì các nữ GV phải cố gắng nhiều và rất nhiều hơn so với các nam GV.

Năm là, Hoàn cảnh gia đình cũng ảnh hưởng không nhỏ đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học. Không phải GV nào cũng có môi trường, điều kiện gia đình thuận lợi để tập trung vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Dưới tác động của nền kinh tế thị trường dễ làm cho người GV bị cuốn theo lối sống thực dụng, nếu bản lĩnh chính trị của người GV không vững vàng thì rất dễ bị đồng tiền chi phối. Đôi khi các GV phải dành khá nhiều thời gian để làm những công việc không phù hợp với chuyên môn, vì thu nhập từ hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học chưa đủ nuôi sống bản thân và gia đình. Điều này dẫn đến các GV không có đủ tâm lực và trí lực cho việc nâng cao kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ của mình. Do đó tất yếu ảnh hưởng đến công tác phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học.

2.2.2. Yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học

Một là, Chính sách về thu nhập, đãi ngộ, trọng dụng và thăng tiến là một nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học. Đây là điều dễ hiểu vì con người làm việc luôn có mục đích, chứ không phải theo bản năng, nghĩa là câu hỏi luôn được đặt ra trong đầu mỗi người là "lợi ích khi làm việc này". Do vậy, các GV hứng thú hay thờ ơ với việc nâng cao chất lượng giảng dạy, nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển kỹ năng giảng dạy cũng phụ thuộc chủ yếu, cơ bản vào chính sách đãi ngộ về thu nhập, trọng dụng và thăng tiến. Nếu thu nhập cao, lại được thăng tiến, trọng dụng đúng với khả năng họ cống hiến thì không có lí do gì GV lại dừng phấn đấu vươn lên.

Tuy nhiên, GV trong các trường đại học đều là giới trí thức nên không đặt quá cao về lợi ích vật chất hay thăng tiến chức tước như ở các lĩnh vực khác. Thay vào đó, các GV cần được có các điều kiện làm việc với đầy đủ các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu khoa học và giảng dạy cho SV, đây được gọi là môi trường làm việc thuận lợi. Nếu không có môi trường làm việc thuận lợi, dù có tiền nhiều, lương cao, chức lớn thì cũng trở nên vô nghĩa đối họ. Nếu mỗi GV được lãnh đạo đơn vị, SV và cả xã hội công nhận sự cống hiến và tài năng của họ thì họ sẵn sàng "xả thân" cho công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Hai là, Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lí nhà trường nói chung và công tác phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học nói riêng. Đội ngũ cán bộ quản lý của các trường đại học là những người phải nắm chắc và hiểu sâu sắc điều kiện nhà trường, mục tiêu và nội dung giảng dạy; chỉ đạo và tổ chức các hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học có hiệu quả; đổi mới phương pháp giáo dục và đào tạo. Hơn nữa, đội ngũ cán bộ quản lý là trung tâm của sự đoàn kết, thu hút ĐNGV và được đồng nghiệp đánh giá cao. Đội ngũ cán bộ quản lý cũng là những người chịu trách nhiệm chính trong việc kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả công tác phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học thông qua các báo cáo tổng kết hàng năm.

Ba là, uy tín, thương hiệu cũng là một nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học. Một CSGDĐH lớn, có uy tín thì càng dễ thu hút GV, đặc biệt là GV có trình độ cao và tâm huyết cống hiến. Nhìn chung, tất cả các GV đều muốn công tác trong một CSGDĐH được xã hội công nhận và nhiều người biết đến. Khi đó, bản thân mỗi GV cũng lo sợ khi phải rời khỏi tổ chức đó nếu không đáp ứng yêu cầu nên họ luôn phải phấn đấu để nâng cao năng lực bản thân. Ngoài ra, uy tín và thương hiệu nhà trường sẽ giúp nhà trường có ưu thế trong công tác tuyển sinh góp phần tăng thêm thu nhập, việc làm và chính sách đãi ngộ cho GV được thực hiện tốt hơn. Đây là động lực khiến GV gắn bó với nhà trường, hết lòng, hết sức xây dựng nhà trường. Từ đó, công tác phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV đại học cũng gặp nhiều thuận lợi.

Bốn là, nhận thức của bản thân mỗi GV trong việc nâng cao trình độ. Nếu các GV thỏa mãn với kiến thức hiện có, với tri thức mà được học mấy năm đại học hay nghiên cứu sinh thì rất khó để thầy cô chuyên tâm vào giảng dạy, cập nhật, trau dồi, mở mang kiến thức. Vì vậy, người GV phải tự ý thức được tầm quan trọng của việc học tập nâng cao kỹ năng, trình độ đối với sự phát triển nghề nghiệp của mình. Động lực của người GV trong việc tự học, tự nghiên cứu đó là vì người học, sau đó mới đến vì chính bản thân mình. Muốn đạt được mục tiêu đó, người GV phải nhận thức được điểm mạnh, yếu của chính bản thân mình; phải có sự chủ động, kiên trì, tính kỷ luật, khả năng độc lập giải quyết vấn đề và có sự hứng thú, say mê nhất định.

2.3. Giải pháp phát triển một số kỹ năng giảng dạy cơ bản của GV ở các CSGDĐH trong bối cảnh tự chủ

Kỹ năng giảng dạy, một bộ phận quan trọng tạo nên năng lực dạy học của người GV, nó là một hệ thống và được hình thành thông qua quá trình rèn luyện, thực tế dạy học. Một kế hoạch giảng dạy là lộ trình của GV về những gì SV cần học và làm thế nào để thực hiện điều đó một cách hiệu quả trong giờ học. Căn cứ vào kế hoạch này, GV có thể thiết kế các hoạt động học tập phù hợp và phát triển các chiến lược để có được phản hồi về việc học của SV.

2.3.1. Kỹ năng lập kế hoạch giảng dạy

Muốn xây dựng kế hoạch bài giảng hiệu quả cần giải quyết và tích hợp ba thành phần chính sau đây: (1) Các mục tiêu học tập, (2) Các hoạt động học tập, (3) Cách thức đánh giá để kiểm tra sự hiểu biết của SV. Một kế hoạch bài giảng sẽ cung cấp cho bạn một phác thảo chung về mục tiêu giảng dạy, mục tiêu học tập và phương tiện để hoàn thành những mục tiêu này và không chỉ dừng lại ở những lợi ích này. Một bài giảng hiệu quả không phải là bài giảng mà mọi thứ diễn ra đúng như kế hoạch mà là nơi cả SV và GV học hỏi lẫn nhau.

2.3.2. Kỹ năng tổ chức bài học

Quy trình tổ chức bài học theo gồm 9 bước. Đây là quy trình rất có ý nghĩa đối với việc thiết lập các bước cho một bài giảng. Quy trình này tham chiếu quy trình 9 bước của Robert Gagne đã đề xuất kết hợp với thang đo mức độ nhận thức của B. Bloom.

Bước 1: Thiết kế mục tiêu bài giảng, bao gồm: Xây dựng mục tiêu bài giảng trên cơ sở khung chương trình và đề cương chi tiết môn học, có sự tham khảo sách sách chuyên khảo, sách hướng dẫn…. Yêu cầu đầu ra về chuẩn kiến thức, kỹ năng mà SV đạt được sau buổi học. Đề xuất tiêu chí để đánh giá kết quả đầu ra.

Bước 2: Hoạt động khởi động tư duy: (1) GV cần tạo ra các tình huống liên quan đến bài học để thu hút sự chú ý của SV, qua đó họ sẽ lắng nghe GV trình bày nội dung bài giảng một cách tập trung nhất. (2) Thực hiện hoạt động khởi động tư duy bằng các tin tức và sự kiện hiện tại, nghiên cứu trường hợp, video, hình ảnh mang tính ấn tượng... Nhằm hướng tới thu hút sự chú ý và sự quan tâm của SV trong chủ đề này. (3) Sử dụng các công nghệ như clickers hay các bài khảo sát để đặt câu hỏi cho SV trước khi vào bài giảng, hoặc có thể bắt đầu bài giảng bằng các ý kiến khảo sát hoặc các câu trả lời cho câu hỏi gây tranh cãi của SV.

Bước 3: Định hướng nhận thức. GV đóng vai trò hướng dẫn SV bằng các gợi ý về nội dung học tập và nguồn tài liệu tham khảo. Việc hướng dẫn này sẽ làm gia tăng hiệu quả học tập bởi vì SV sẽ không bị mất thời gian hoặc cảm thấy căng thẳng vì SV sẽ không rơi vào trường hợp tìm kiếm các nguồn tài liệu hoặc khái niệm thiếu chuẩn xác và không bị "bơi trong biển" thông tin.

Bước 4: Hình thành kiến thức có liên quan: Hoạt động này giúp SV hiểu được các thông tin/kiến thức mới trong bài học bằng việc kết nối kiến thức mới với kiến thức SV đã có, những điều mà SV đã biết qua học tập hoặc qua trải nghiệm.

Bước 5: SV thảo luận và trình bày nội dung bài học: SV có thể sử dụng đa dạng các phương pháp như slides bài giảng, các bài đọc hiểu, các hoạt động, các dự án, các phương tiện hỗ trợ… Cá nhân mỗi SV hoặc đại diện nhóm SV trình bày kết quả thu nhận kiến thức hoặc kết quả thảo luận của mỗi nhóm. Các SV khác hoặc đại diện nhóm SV khác phản biện trên cơ sở thang đo nhận thức của Bloom.

Bước 6: Thực hành, thí nghiệm: Bước này giúp SV vận dụng các kiến thức và kỹ năng đã học trong thực tiễn hoặc trong phòng thí nghiệm. SV đặt các câu hỏi, tạo ra các tham chiếu với những kiến thức lý thuyết SV đã biết hoặc SV kết hợp với bạn bè của mình. GV yêu cầu SV đọc các thông tin lý thuyết mà họ vừa học, từ đó, giải thích các hiện tượng trong bài thực hành, thí nghiệm.

Bước 7: Giải đáp thắc mắc: GV phản hồi về kết quả học tập của SV. GV đưa ra các giải đáp thắc mắc về kiến thức cho SV ở các mức độ cá nhân/nhóm/cả lớp (nêu bật các lỗi phổ biến trong quá trình học, đưa ra các ví dụ hoặc mô hình của kết quả đầu ra mục tiêu, chỉ cho SV rõ những điều mà GV mong muốn/ không mong muốn ở SV). GV yêu cầu SV làm rõ họ sẽ tiếp nhận và sử dụng kết quả phản hồi/đánh giá của GV như thế nào trong các buổi học tiếp theo.

Bước 8: Đánh giá kết quả bài học: Đánh giá hiệu quả của việc giảng dạy, GV phải kiểm tra xem chuẩn đầu ra về kiến thức và kỹ năng dự kiến có đạt được không. Kết quả đầu ra nên được dựa trên các mục tiêu đã nêu ra trước đó. Công cụ đánh giá cần đa dạng các phương pháp đánh giá như bài kiểm tra, câu hỏi trắc nghiệm, các bài luận… Yêu cầu đánh giá phải khách quan và phù hợp với bối cảnh và năng lực của SV ở các mức độ khác nhau.

Bước 9: Ghi nhớ và vận dụng: Yêu cầu SV ghi nhớ các kiến thức cơ bản và trọng tâm của bài học, có thể vận dụng các kiến thức đó vào thực tiễn trong các bối cảnh khác nhau. Yêu cầu SV khái quát hóa các kiến thức trọng tâm của bài giảng, lấy ví dụ minh họa cho các kiến thức này. Tạo ra các cơ hội cho SV vận dụng kiến thức vào giải quyết các vấn đề trong thực trong thực tiễn.

2.3.3. Kỹ năng đánh giá kết quả học tập của người học

Quy trình kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học bao gồm các bước:

Bước 1: Xác định mục đích đánh giá. Đây là yếu tố đầu tiên đầu tiên mà người GV phải xác định trước khi tiến hành một hoạt động đánh giá nào đó. Đánh giá được tiến hành ở nhiều thời điểm khác nhau trong quá trình dạy học. Ở mỗi thời điểm, đánh giá có mục đích riêng.

Chẳng hạn, có thể (1) đánh giá "khởi sự" (Placement Evaluation) nhằm khảo sát kiến thức đã có của người học trước khi bắt đầu giảng dạy một môn học. (2) Đánh giá theo tiến trình (đánh giá hình thành - Formative Evaluation) được dùng để theo dõi sự tiến bộ của người học, nhằm đánh giá mức độ đạt các mục tiêu trung gian, cung cấp các thông tin phản hồi để giúp người dạy - người học điều chỉnh hoạt động của mình để đạt mục tiêu cuối cùng. (3) Đánh giá chẩn đoán (Diagnostic Evaluation) nhằm phán đoán, dự báo những khó khăn mà người học có thể gặp phải, phát hiện nguyên nhân của các lỗi thường gặp và lặp đi lặp lại để tìm cách khắc phục. (4) Đánh giá tổng kết (Summative Evaluation) thường được tiến hành vào cuối kì giảng dạy một khóa học, một môn học, một đơn vị học tập nhằm xác định mức độ đạt được mục tiêu học tập và thường được dùng để có các quyết định quản lý phù hợp, như lên lớp, thi lại. Kết quả của đánh giá tổng kết cũng cung cấp các thông tin cần thiết để cải tiến chương trình đào tạo cũng như hiệu quả của việc dạy - học.

Như vậy, đánh giá có nhiều mục đích và người GV phải xác định rõ mục đích của mình mới soạn thảo được các đề kiểm tra đánh giá có giá trị, vì chính mục đích chi phối chuẩn đánh giá, nội dung, hình thức của bài thi.

Bước 2: Lựa chọn các hình thức, phương pháp đánh giá. Trên cơ sở mục đích đánh giá được xác định, người dạy quyết định phương pháp, hình thức đánh giá phù hợp. Có thể dùng phương pháp quan sát, vấn đáp hay thi viết, trong thi viết có thể dùng loại trắc nghiệm tự luận hay trắc nghiệm khách quan hoặc kết hợp cả 2 loại.

Bước 3: Phân tích nội dung, xác định tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cho từng nội dung cần đánh giá. Nếu chọn hình thức thi viết, thì đây là khâu quan trọng nhất. Trong quá trình phân tích nội dung cần đánh giá, người soạn phải xem xét toàn bộ nội dung này và phân biệt: (1) Những nội dung chỉ cần tái hiện hay tái nhận. (2) Những nội dung cần giải thích, minh họa. (3) Những ý tưởng phức tạp cần được phân tích, giải thích, áp dụng trong những hoàn cảnh khác. Khi đã xác định được mục đích kiểm tra và hình thức đánh giá thì quá trình phân tích toàn bộ nội dung chương trình cần đánh giá giúp nhà quản lí bao quát toàn bộ nội dung, phân định mức độ hoàn thiện các nội dung đó (mục tiêu ở các bậc) của người học. Đây là cở sở quan trọng để thiết lập dàn bài thi.

Bước 4: Thiết lập dàn bài thi. Phương pháp thường dùng để thiết lập dàn bài thi là lập bản quy định hai chiều với một chiều (hàng dọc) biểu thị toàn bộ nội dung, còn một chiều kia biểu thị cho các bậc mục tiêu (quá trình tư duy) mà bài thi muốn khảo sát.

Bước 5: Lựa chọn hoặc viết các câu hỏi. Dàn bài thi đã cho ta biết số lượng và bậc mục tiêu ứng với từng nội dung cần kiểm tra. Bước tiếp theo là lựa chọn (nếu đã có ngân hàng câu hỏi) hoặc viết các câu hỏi.

Bước 6: Phân tích câu hỏi. Việc phân tích các câu hỏi đã lựa chọn hoặc tự viết nhằm xác định xem các câu hỏi có thể dùng làm công cụ để kiểm tra việc đạt các mục tiêu trong

các nội dung cần kiểm tra hay không. Việc phân tích các câu hỏi cũng nhằm đánh giá độ khó, độ phân biệt của các câu hỏi đó để thay đổi hoặc điều chỉnh nếu cần. Sau khi xem xét từng câu hỏi, cần phân tích để đánh giá toàn bộ đề thi vừa được biên soạn.

Bước 7: Tổ chức thi, chấm điểm. Sau khi đã phân tích từng câu hỏi và toàn bộ bài thi, công việc tiếp theo là tổ chức một đợt thi. Đối với các kì kiểm tra - thi dưới hình thức trắc nghiệm, việc in đề, hướng dẫn SV làm bài đòi hỏi nhiều công sức của GV hơn, vì đây là hình thức kiểm tra đánh giá mới ở nước ta hiện nay.

Bước 8: Ghi chép, phân tích, lưu trữ kết quả thi trước khi công bố kết quả. Với kết quả đã chấm, trong các kì kiểm tra đánh giá, do GV tự tổ chức cho lớp của mình, việc ghi chép, phân tích qua thống kê đơn giản và lưu trữ các kết quả cho phép giáo viên theo dõi sự tiến bộ của người học, các dạng lỗi mà họ thường gặp để giúp họ điều chỉnh cách học, khắc phục những nhược điểm, đồng thời động viên họ học tập ngày càng tốt hơn. Những thông tin này cũng giúp giáo viên có những điều chỉnh trong nội dung bài giảng, phương pháp giảng dạy. Đối với các kì thi trắc nghiệm khách quan tiêu chuẩn hóa, việc phân tích kết quả các bài thi cho phép xác định độ khó, độ phân biệt của các câu trắc nghiệm, độ khó trung bình của một bài trắc nghiệm, độ giá trị, độ tin cậy của bài thi.

3. KẾT LUẬN

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra trên nhiều lĩnh vực và để đáp ứng được yêu cầu đặt ra, giáo dục đại học ở Việt Nam cần phải nhanh chóng thay đổi phương thức đào tạo cho phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới theo sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ thông tin. Một trong những nhân tố chủ yếu quyết định sự thành công của giáo dục đại học là đội ngũ giảng viên. Vì vậy, mỗi giảng viên cần tích cực, chủ động tìm hiểu và ứng dụng những thành tựu của khoa học - công nghệ vào việc nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay.

Trong những năm qua, các cơ sở GDĐH luôn quan tâm đến vấn đề xây dựng đội ngũ giảng viên, coi đó là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt, liên tục của nhà trường. Sự phát triển của xã hội, của khoa học kỹ thuật cùng với xu hướng hội nhập, quốc tế hóa đã và đang đặt nền GDĐH nước ta trước những thách thức lớn. Đó là thách thức về phát triển nguồn nhân lực, về năng lực trí tuệ của con người, của cả cộng đồng nhằm giải quyết thành công các vấn đề xã hội đặt ra. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là đòi hỏi thiết thực, vì năng lực, trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy của đội ngũ giảng viên là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và khẳng định vị thế, uy tín của nhà trường. Qua đây có thể thấy vai trò, nhiệm vụ của người GV đại học, những người góp phần tạo ra những sản phẩm đặc biệt của xã hội là vô cùng khó khăn. Người GV ngày nay bên cạnh việc giảng dạy kiến thức chuyên môn, còn phát triển kỹ năng giảng dạy trong nền sản xuất hiện đại. Với yêu cầu đó, người GV cần có sự thay đổi về tư duy trong giảng dạy, không còn hình ảnh những người thầy đứng trên bục giảng thao thao thuyết trình, mà là hình ảnh những người thầy luôn bên cạnh, sát cánh cùng SV như những người đồng hành cùng nhau khám phá những tri thức, phương pháp giảng dạy mới./.

Chú thích

[1] Quốc hội (2019), *Luật giáo dục*, Luật số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội, tr. 27.

[2] Bộ Giáo dục và đào tạo (2022), Báo cáo tổng kết Hội nghị Tự chủ đại học năm 2022, tổ chức ngày 4/8/2022

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), Báo cáo Kết quả thực hiện kế hoạch nhiệm vụ năm học 2021 - 2022 và phương hướng, nhiệm vụ năm học 2022 - 2023 của ngành Giáo dục, tr.14.

[4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015*), Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 quy định chuẩn quốc gia đối với CSGDĐH*, tr.02.

[5] Https://vnexpress.net>giáo dục>tin tức ngày 6/8/2022

[6] Https://giaoduc.net.vn>dbqh-can-lo-trinh-tang-ti-le-dau-tu-cho-giao-duc-dai-hoc-giao-duc-nghe-nghiep, ngày 28/10/2022 của đại biểu Quốc hội Nguyễn Thị Tuyết Nga tại Kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa XV, sáng ngày 27/10/2022

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương (2013), *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 nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

[2] Bộ Giáo dục và đào tạo (2022), Báo cáo Hội nghị tổng kết năm học 2021-2022, triển khai nhiệm vụ năm học 2022-2023 khối giáo dục đại học, Hà Nội.

[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), Báo cáo tổng kết Hội nghị Tự chủ đại học năm 2022 tổ chức ngày 4/8/2022 tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

[4] Chính phủ (2015), *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.*

[5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập I và II), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[6] Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục*, Luật số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.

[7] Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13, ngày 18/6/2012.

[8] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học,* Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.

[9] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23/9/2015 quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học.*

DỊCH VỤ THƯ VIỆN/TRI THỨC SỐ - NGUỒN LỰC QUAN TRỌNG PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Nguyễn Huy Chương[1]
Viện Nghiên cứu và Phát triển Tri thức số,
Liên Chi hội Thư viện Đại học Khu vực Phía Bắc

Abstract

Library services/digital knowledge play a particularly important role, meeting the needs of accessing and exploiting information/knowledge of the whole society, especially this is a decisive resource. to the development of higher education. In the digital social environment, university libraries need to change the entire method and content of library services in the direction of applying the achievements of the Industrial Revolution 4.0 to build and perfect library/digital knowledge services.

On the basis of analyzing requirements and functions of librarians to provide library products and services in the digital era, this article proposes requirements on capacity and operational methods of librarians/digital knowledge hub to effectively serve the digital transformation of Vietnamese universities

Keywords*: library; digital knowledge; services; resources; higher education*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thế giới đang thay đổi trong môi trường của nền kinh tế tri thức và thời đại kỹ thuật số, thư viện tất yếu cũng biến đổi mạnh. Trong lịch sử, thư viện đã từng là nơi lưu giữ sách được sử dụng làm tài liệu, ngày nay, thư viện là cổng thông tin toàn cầu liên quan đến giáo dục, nghiên cứu, cá nhân, cộng đồng và phát triển quốc gia. Vai trò mới của thư viện trong thế kỷ 21 không chỉ là nơi học tập, nghiên cứu mà là trung tâm tri thức cho toàn xã hội. Thư viện, như một đường dẫn thông tin, phục vụ nhiều đối tượng tìm kiếm thông tin, đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra tri thức. Tri thức trong thư viện được hệ thống hóa dưới dạng dữ liệu, công thức khoa học, v.v. được định nghĩa là thông tin đã được hiểu và đánh giá qua kinh nghiệm kết hợp với nhận thức về lĩnh vực đó. Tiếp tục đổi mới nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu ngày càng cao của người sử dụng từ nhu cầu dữ liệu, nhu cầu thông tin đến nhu cầu tri thức, chức năng của thư viện dần chuyển từ quản trị dữ liệu sang quản trị thông tin và nay là quản trị tri thức với mô hình thư viện số/trung tâm tri thức số.

Thư viện số/trung tâm tri thức số không chỉ gồm phần mềm quản lý tài nguyên số mà còn có các dịch vụ số. Thư viện số cho phép người dùng khai thác sản phẩm, dịch vụ của thư viện trên môi trường số. Các dịch vụ này có thể kể đến như dịch vụ tư vấn nghiên cứu, dịch vụ tương tác giữa cán bộ với người dùng, dịch vụ đặt phòng học nhóm… đặc biệt là các dịch vụ hỗ trợ, gợi ý cho người dùng sử dụng công nghệ AI (trí tuệ nhân tạo), big data (dữ liệu lớn), machine learning (học máy). Các dịch vụ này sẽ phân tích hành vi, nhu cầu và đưa ra gợi ý khai thác thư viện: nên đọc sách gì, nên chọn tác giả nào của cùng một chủ đề, nên tham gia hội thảo nào… Trong xu thế chuyển đổi số đại học Việt Nam,

[1] chuong.nguyen@idk.org.vn

nghiên cứu, phân tích và đề xuất yêu cầu về năng lực, phương thức hoạt động của cán bộ thư viện đại học có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Hy vọng trong thời gian tới, thư viện số/trung tâm tri thức số nói chung, dịch vụ thư viện/tri thức số (DVTV/TTS) nói riêng thực sự là một trong những nguồn lực đóng vai trò quyết định cho phát triển giáo dục đại học Việt Nam.

2. Ý NGHĨA, VAI TRÒ CỦA DỊCH VỤ THƯ VIỆN/TRI THỨC SỐ

Trong xã hội hiện đại, thông tin trở thành hàng hóa, có thể được mua bán dựa trên luật cung cầu như bất kỳ hàng hóa nào khác. Trên thực tế, tất cả các nước trên thế giới, cả các nước phát triển cũng như đang phát triển đều xem thông tin như đầu vào đặc biệt quan trọng cho phát triển kinh tế, khoa học và công nghệ, như sản phẩm có thể đàm phán trong thị trường kinh tế quốc tế. Các quốc gia được phân loại dựa vào số lượng và chất lượng của thông tin và dịch vụ thư viện/tri thức số. Dựa trên tiền đề này, các nước "giàu thông tin" và có DVTV/TTS tốt sẽ có sức mạnh thâu tóm, chi phối khoa học và kinh tế thế giới. Một đất nước không có khả năng cung cấp những thông tin cần thiết cho công dân và các ngành công nghiệp của mình thì sẽ có nguy cơ mất đi phần lớn quyền tự chủ, và phải phụ thuộc vào thông tin cung cấp từ bên ngoài.

Điều đó cho thấy DVTV/TTS là một nhân tố không thể thiếu trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Thông tin/tri thức và DVTV/TTS là một thành tố quan trọng trong kỷ nguyên tri thức. Nó tạo ra sự thỏa mãn đối với các nhu cầu của người dùng tin. Là cơ quan thu thập, lưu trữ, bảo tồn và phân phối thông tin/tri thức, các cơ quan thông tin – thư viện – tư liệu (sau đây gọi chung là thư viện) đang đứng trước nhiều cơ hội và thách thức trong việc cung cấp sản phẩm và DVTV/TTS, góp phần phát triển kinh tế, giáo dục, khoa học và công nghệ...

Đối với các thư viện, nhiệm vụ quan trọng nhất là cung cấp thông tin, tài liệu, tri thức đáp ứng nhu cầu của người dùng tin, cho dù loại thông tin/tri thức đó được chứa ở hình thức tài liệu nào. Tuy nhiên, yêu cầu về hiệu quả của dịch vụ thông tin/tri thức đòi hỏi thư viện phải xem xét nghiêm túc đến tỷ lệ các loại hình tài liệu trong thư viện, xác định rõ loại sản phẩm thông tin/tri thức nào được ưu tiên phát triển. Trong bối cảnh hiện nay, khi xã hội số, chuyển đổi số đã trở thành phổ biến và rộng khắp trên toàn cầu thì việc phát triển thông tin/tri thức số càng được đặc biệt chú trọng. Theo xu thế phát triển của thời đại, DVTV/TTS ngày càng đa dạng. Bên cạnh những dịch vụ truyền thống như mượn trả, tra cứu, điện thoại từ xa, hay hỗ trợ tại chỗ..., công nghệ web đã giúp hình thành mới và nâng cao hình thức, chất lượng của DVTV/TTS. Các thư viện ngày càng cung cấp cho bạn đọc nhiều dịch vụ tiện ích cao với sự trợ giúp hữu hiệu của công nghệ thông tin và truyền thông. [2,8]

Trong các cơ sở đào tạo, thư viện luôn có một vị trí vô cùng to lớn. Có thể khẳng định rằng, không thể có một trường đại học, cao đẳng có chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học cao, nếu không có thư viện đạt tiêu chuẩn hiện đại. Chăng phải ngẫu nhiên mà trong Phòng truyền thống của Đại học danh tiếng University of California, Berkeley có treo trang trọng câu nói của vị chủ tịch thứ 11 ngài Robert Gorden Sproul: "Thư viện là trái tim của trường đại học… sự phát triển trí tuệ và sức sống của mọi khoa và mọi đơn vị, của mọi giáo sư và sinh viên tùy thuộc vào sức sống của thư viện"[2].

[2] Câu nguyên văn: "The library is the heart of the university… The intellectual growth and vitality of every school and every division, every professor and every student, depends on the vitality of the library"

Bằng những hoạt động của mình, các thư viện đã hỗ trợ đắc lực trong việc tạo ra một môi trường học tập đa dạng của nhà trường theo những cách sau đây:

- Phát triển nguồn tài nguyên thông tin phong phú, đa dạng phù hợp với nhu cầu học tập và nghiên cứu của cộng đồng học giả và sinh viên trong trường.

- Thiết lập mối liên hệ chặt chẽ với các cơ sở đào tạo và trung tâm nghiên cứu, cung cấp DVTV/TTS chuyên sâu với chất lượng cao, tiếp cận lịch trình nghiên cứu, giảng dạy và học tập của nhà trường

- Hỗ trợ và phục vụ cộng đồng học thuật trong việc khai thác và quản lý các nguồn tài nguyên thông tin/tri thức có tại trường và các cơ sở thông tin - thư viện trong và ngoài nước mà thư viện có quan hệ hợp tác.

- Không ngừng nghiên cứu và cải tiến nhằm bảo đảm sự phát triển công nghệ hiện tại và trong tương lai đều được áp dụng để chuyển tải các DVTV/TTS chất lượng cao tới bạn đọc. [5]

Thư viện đại học, cao đẳng có nhiệm vụ cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin, tư liệu, tri thức phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học cho toàn thể cán bộ, sinh viên nhà trường, đồng thời sẵn sàng chia sẻ, hỗ trợ người dùng tin từ bên ngoài bằng nhiều hoạt động. Trong đó, DVTV/TTS, với ý nghĩa là công đoạn cuối cùng, là sản phẩm đầu ra, đóng vai trò đặc biệt quan trọng, nếu không muốn nói là quan trọng nhất của bất kỳ loại hình thư viện nào. Có thể nói, *DVTV/TTS chính là thước đo chất lượng của toàn bộ chu trình hoạt động thông tin - thư viện.* Như vậy, thư viện nói chung và DVTV/TTS nói riêng đã mặc nhiên góp phần vào sự phát triển của giáo dục đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Thư viện, dù là truyền thống hay hiện đại, đều có chung một đặc điểm vô cùng quan trọng: tất cả đều chứa thông tin/tri thức và thông tin/tri thức đó là nguyên liệu thiết yếu nhất để thư viện thực hiện chức năng của mình: cung cấp dịch vụ cho người sử dụng. Hỗ trợ DVTV/TTS, trước hết, ngoài kho sách, báo, tạp chí... phong phú, thư viện cần có những bộ sưu tập đặc thù như luận văn, luận án, kết quả nghiên cứu khoa học... dưới các dạng văn bản, âm thanh, hình ảnh… thuộc tất cả các lĩnh vực tri thức. Đồng thời, thư viện cần tập trung bổ sung tài nguyên thông tin/tri thức với các cơ sở dữ liệu (CSDL) phi trực tuyến và trực tuyến dạng thư mục, tóm tắt, toàn văn, nghe nhìn...

Với đặc thù là cơ sở giáo dục, đào tạo cao nhất, các trường đại học, cao đẳng hội tụ các nhà khoa học hàng đầu. Họ vừa là người sử dụng thông tin/tri thức vừa là người sản xuất thông tin/tri thức. Điều này đặt thư viện vào những thách thức không nhỏ, nhưng cũng tạo cho thư viện những thuận lợi to lớn. Nhằm bổ sung được nguồn thông tin/tri thức chất lượng cao, bên cạnh khả năng của những cán bộ thư viện giỏi, thư viện có thể dựa vào tư vấn của đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu trong trường. Để làm được điều này, nhiều trường đại học, cao đẳng đã thành lập "Hội đồng thư viện" để tranh thủ tư vấn từ đội ngũ chuyên gia trong nhà trường.

Như nhà sản xuất sản phẩm thông tin/tri thức, các học giả, cán bộ nghiên cứu và giảng viên ở các trường có thể cung cấp cho thư viện nguồn thông tin/tri thức có hàm lượng khoa học cao. Đó là các bài báo, giáo trình hay sách tham khảo chuyên ngành, kết quả nghiên cứu, báo cáo khoa học... Nhiệm vụ của thư viện là tập hợp và tổ chức phục vụ tốt nguồn tài nguyên thông tin/tri thức này. Nếu làm được, đây sẽ là sản phẩm thông tin/tri thức mang giá trị gia tăng cao. Nếu không, các đại học, cao đẳng sẽ đối mặt với thực tế

“chảy máu chất xám”, dù các nhà khoa học vẫn đang giảng dạy, nghiên cứu trong nhà trường. Chúng ta đều biết với dự án số hóa sách, Google đã liên hệ với nhiều nhà khoa học để trực tiếp thu thập các kết quả nghiên cứu của họ. Ngoài ra, nhiều công trình của các nhà khoa học cũng đang trôi nổi bên ngoài nhà trường… Thư viện đại học, cao đẳng cần đặc biệt lưu ý thu thập nguồn tài nguyên thông tin/tri thức quý giá này nhằm tạo ra các sản phẩm mới, tạo điều kiện mở rộng, phát triển đa dạng DVTV/TTS.

3. DỊCH VỤ THƯ VIỆN/TRI THỨC SỐ

Thực hiện chuyển đổi số (Digital Transformation), thư viện đã thay đổi hầu hết các phương thức xử lý thông tin và dịch vụ truyền thống cho phù hợp với những thay đổi cơ bản của thế giới. Các ứng dụng của công nghệ thông tin và truyền thông trong các thư viện đã làm thay đổi lớn cả phạm vi, phương thức và mô hình của các dịch vụ thư viện, buộc các thư viện phải cung cấp các định dạng mới về sản phẩm và dịch vụ thư viện/tri thức số. Thư viện tiến hành cung cấp nhiều loại CSDL từ CSDL tóm tắt, CSDL toàn văn đến các CSDL đa phương tiện…; đăng ký khách hàng tự động và dịch vụ truy cập, khai thác Internet 24/24; cung cấp các trang web, dịch vụ thông báo qua e-mail và mạng xã hội cho phép người dùng đặt tài liệu/tri thức và đăng ký, truy cập vào cơ sở dữ liệu trực tuyến… Cuộc cách mạng công nghệ thông tin không chỉ bao gồm các ứng dụng của máy tính mà còn bao gồm cả quyền truy cập vào và chia sẻ lượng thông tin khổng lồ. Cổng thông tin (portal) đã biến thư viện từ kho tư liệu hay kho lưu trữ trở thành một cánh cổng dẫn đến tri thức số. Số hóa toàn bộ kho dữ liệu được thực hiện với tốc độ nhanh, chất lượng cao đã giúp người dùng tin sử dụng thuận tiện, dễ dàng. [6]

Trong bối cảnh thư viện số ngày càng phổ biến và công nghệ nội dung, công nghiệp nội dung số đang bùng nổ như hiện nay, trước nhu cầu bức thiết là cung cấp đầy đủ, đa dạng DVTV/TTS một cách nhanh chóng, thuận tiện nhất tới người dùng, các trường đại học, cao đẳng cần xây dựng kho tài nguyên thông tin/tri thức số bằng việc tiến hành song song bổ sung CSDL tóm tắt, CSDL toàn văn và tự số hóa tài liệu/tri thức dựa trên nền tảng Internet. Số hóa tài liệu, trước hết, ưu tiên nguồn tài liệu nội sinh như giáo trình, luận văn, luận án, kết quả đề tài khoa học, bài báo đăng trên tạp chí khoa học chuyên ngành, kỷ yếu hội thảo... Kho tài nguyên thông tin/tri thức số này, ngoài mục đích trực tiếp phục vụ thông tin, tài liệu cho đào tạo và nghiên cứu khoa học chất lượng cao còn làm tiền đề cho việc triển khai các dịch vụ nội dung số, từng bước góp phần xây dựng các trường trở thành đại học, cao đẳng nghiên cứu; đại học, cao đẳng số.

Thế giới đang bước vào cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Cách mạng Công nghiệp 4.0) diễn ra trên 3 lĩnh vực chính gồm kỹ thuật số, công nghệ sinh học và vật lý. Những yếu tố cốt lõi của kỹ thuật số trong Cách mạng Công nghiệp 4.0 sẽ là trí tuệ nhân tạo (AI), vạn vật kết nối - Internet of Things (IoT) và dữ liệu lớn (Big Data). Việc này càng đòi hỏi thư viện đại học, cao đẳng cần có những sự thay đổi đột phá trong nhiều lĩnh vực mà một trong các lĩnh vực đặc biệt quan trọng là áp dụng các thành tựu của khoa học công nghệ vào công tác thông tin - thư viện nhằm thay đổi cách thức hoạt động [1]. Nhằm giảm thiểu khó khăn cho người dùng tin, việc phát triển, mở rộng DVTV/TTS phải được xem xét theo hướng tận dụng tối đa tiến bộ khoa học và công nghệ, đảm bảo cung cấp DVTV/TTS theo cách hiệu quả hơn và bình đẳng hơn. Ứng dụng công nghệ, đổi mới công nghệ… là yêu cầu cấp thiết của giai đoạn mới này.

Thực tế hiện nay cho thấy, các dịch vụ thông tin – thư viện truyền thống như cung cấp tài liệu in ấn; dịch tài liệu; tra cứu thông tin; hướng dẫn người dùng tin... không còn thỏa mãn yêu cầu ngày càng cao của người dùng. Tất yếu để tồn tại, thư viện phải chú trọng phát triển các công nghệ mới để khai thác tài liệu số, phát triển nội dung số thành nội dung số đa phương tiện, sách điện tử đa phương tiện có khả năng tương tác, ảo hóa cao. Từ đó tạo ra các sách số (e.Books) có hình thức mới, thích hợp với nhu cầu và thiết bị đầu cuối của người sử dụng hiện nay theo xu thế phát triển của công nghệ khai thác nội dung số. Các tài liệu số này sẽ được thể hiện dưới nhiều dạng thức và hình thức, không chỉ qua mô phỏng 3D, có màu sắc, hình ảnh mà còn tương thích với nhiều định dạng, chuẩn và thiết bị truy cập đầu cuối khác nhau, cho phép liên kết và chia sẻ đến các kho tài nguyên thông tin/tri thức khác đã có sẵn trên mạng Internet với khả năng tương tác cao, hình ảnh minh họa trực quan, sinh động. [3]

Dịch vụ cung cấp thông tin theo yêu cầu, hỗ trợ trực tuyến Online Chat, Hotline, Email phục vụ miễn phí, kể cả mạng xã hội như FaceBook, Twitter, Youtube là những dịch vụ Trung tâm Thư viện và Tri thức số (LIC), Đại học Quốc Gia Hà Nội (ĐHQGHN) triển khai gần đây, mang lại hiệu quả rất cao là những giải pháp cần được học tập. Nhờ triển khai một số dự án hiện đại hóa, LIC đã cung cấp được dịch vụ khai thác tài nguyên thông tin chuyên nghiệp có thể truy vấn đến các kho tài liệu của ĐHQGHN và nhiều thư viện lớn trên thế giới, thông qua Cổng giao diện tích hợp kiến thức tìm kiếm tập trung URD2 (Unified Resource Discovery and Delivery). URD2 có nhiều tính năng đặc biệt hỗ trợ cho nghiên cứu khoa học như "bài báo nóng trong tháng", "liên kết trích dẫn", "góc nghiên cứu"... Ngoài ra URD2 còn giúp tích hợp hệ tri thức học thuật của ĐHQGHN với tri thức học thuật số toàn cầu giúp đẩy nhanh quá trình nghiên cứu. Do được "nhúng" trong công cụ tìm kiếm tập trung, Cổng thông tin mới còn hỗ trợ người dùng dù đang ở trang thông tin bất kỳ đều có thể nhập thông tin tìm kiếm tài liệu với ứng dụng Single Sign On (đăng nhập một lần, truy cập tất cả).

Để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho cán bộ, sinh viên sử dụng DVTV/TTS của mình, LIC đưa ra các phương thức truy cập, khai thác thông tin/tài liệu khá linh hoạt. Đối với tài liệu phi trực tuyến, bạn đọc truy cập ngay tại các phòng đọc theo hướng dẫn của cán bộ thư viện. Đối với tài liệu trực tuyến, các phương thức truy cập gồm:

- Với máy nối mạng LAN của ĐHQGHN: Bạn đọc truy cập trực tiếp tài nguyên của LIC, của các thư viện lớn tại Việt Nam và thế giới qua các máy trạm mạng LAN và trên Internet qua cổng thông tin (Portal) của LIC theo địa chỉ www.lic.vnu.edu.vn.

- Với máy ngoài mạng ĐHQGHN: Bạn đọc truy cập qua tài khoản thư điện tử (email) của VNU hoặc đăng nhập vào mạng riêng ảo do LIC thiết lập. [7,9]

4. NHÂN LỰC TRIỂN KHAI DỊCH VỤ THƯ VIỆN/TRI THỨC SỐ

Việc sử dụng công nghệ mới trong DVTV/TTS phụ thuộc vào mức độ phát triển hạ tầng và mối quan hệ với các nhân tố khác như cấu trúc tổ chức, tài chính, con người... trong đó vai trò của con người, cụ thể ở đây là người cán bộ thư viện có ý nghĩa rất quan trọng. Trong giai đoạn phát triển mới, cán bộ thư viện cần làm tốt nhiệm vụ chuyển giao thông tin. Họ không thể thu thập, tiếp cận thông tin một cách thụ động mà cần chủ động phát triển các ý tưởng và nhận thức, bởi cán bộ thư viện là một thành tố của quá trình này. Để có thể cung cấp các DVTV/TTS tốt nhất, phù hợp nhất với nhu cầu của người dùng tin, cán bộ thư viện cần có những tính cách, năng lực, phương pháp sau.

Về tổng quát, cán bộ thư viện cần chủ động, hợp tác chặt chẽ trong việc xây dựng và phổ biến các quy trình, các tiêu chí để xác định thông tin nào là phù hợp với các hoàn cảnh và nhu cầu cụ thể của cơ quan, đơn vị mình cũng như của đất nước, thậm chí cần đóng góp các giải pháp cho chính sách, phương hướng phát triển hoạt động thông tin quốc gia. Cụ thể là cán bộ thư viện cần đề xuất cấu trúc để tạo ra phương pháp hiệu quả cho việc lựa chọn, chia sẻ thông tin và tạo ra các hệ thống quản lý, phát triển, phổ biến DVTV/TTS.

Điều quan trọng là cán bộ thư viện cần năng động, luôn chú ý đến những thay đổi do những tiến bộ trong công nghệ mang lại, tiếp nhận chúng, và đặc biệt là phát triển sáng tạo trong công việc. Làm việc sáng tạo sẽ giúp cán bộ thư viện tự thích nghi nhu cầu thông tin mới từ người dùng và từ thị trường lao động để đề xuất các DVTV/TTS mới. Theo các chuyên gia, không máy móc nào có thể cạnh tranh với sự sáng tạo, sự khát tri thức và tính linh hoạt của một thủ thư có ý thức trách nhiệm nghề nghiệp của mình để cung cấp sự tương tác giữa các cá nhân, đánh giá thông tin, giao tiếp, tổng hợp… Vai trò của cán bộ thư viện là phân biệt giữa dữ liệu và thông tin, giữa thực tế và kiến thức. Truy cập không chỉ có nghĩa là xác định vị trí hay tìm kiếm thông tin. Nó còn có nghĩa là liên kết các ý tưởng và con người. Thách thức của cán bộ thư viện trong giai đoạn phát triển mới là bổ sung gợi ý, đánh giá, tư vấn... vào các thông tin cung cấp cho người sử dụng chứ không đơn thuần là cung cấp câu trả lời đúng. Thêm vào đó, điều quan trọng là phải biết làm thế nào để giúp người sử dụng biết chính xác họ cần cái gì và tìm kiếm ra sao.

Tạo lập giá trị gia tăng thông tin, tái chế và đóng gói thông tin là các khía cạnh mà cán bộ thư viện - những người chịu trách nhiệm cung cấp DVTV/TTS phải thực hiện tốt hơn. Bên cạnh đó, cán bộ thư viện phải hiểu rằng việc sử dụng thành tựu mới của công nghệ thông tin là một yếu tố rất quan trọng trong việc tạo ra một xã hội thông tin, vì nó tiềm năng hóa năng lực con người để tạo ra tri thức mới, mở rộng các khả năng để thực hiện các dịch vụ mới và phức tạp. Trong quá trình thay đổi liên tục này, cán bộ thư viện cần thực hiện tốt vai trò của mình để thúc đẩy xã hội thông tin, xã hội số phát triển.

Nhiệm vụ chủ yếu của nhân viên thư viện/tri thức số là hướng dẫn khách hàng tìm kiếm thông tin, định hướng cho họ tới các nguồn tin hữu ích, giúp họ khai thác thông tin khổng lồ trên web một cách hiệu quả nhất. Dù có công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) hay không thì trách nhiệm của nhân viên thư viện/tri thức số là giúp người dùng hình thành các câu hỏi của họ và phát triển các tìm kiếm. Nhân viên phải có kiến thức về các nguồn thông tin, cách thức định vị thông tin và nhận diện được điểm mạnh, điểm yếu của từng loại nguồn tin và các phương pháp để đánh giá chúng.

5. KẾT LUẬN

Thư viện đại học và cao đẳng có nhiệm vụ chính là cung cấp thông tin khoa học phục vụ nghiên cứu và đào tạo của các nhà khoa học, của cán bộ giảng dạy và sinh viên thông qua hệ thống sản phẩm và DVTV/TTS. Hệ thống thư viện đại học và cao đẳng ở Việt Nam trong thời gian qua đã có sự phát triển vượt bậc về quy mô và chất lượng dịch vụ. Tuy nhiên, trước sự tăng trưởng bùng nổ của sản phẩm thông tin, về số lượng, nội dung cũng như về hình thức lưu giữ, khai thác, chuyển giao và so với yêu cầu thực tế của nhiệm vụ, thư viện phải có một tiếp cận khác trong thời kỳ mới. Ngoài vai trò là người quản trị, tổ chức và cung cấp các nguồn tin, thư viện/trung tâm tri thức số còn cần vươn lên đảm nhiệm tốt vai trò người tư vấn thông thái và trực tiếp cung cấp các DVTV/TTS

tốt nhất để đáp ứng tối đa mọi nhu cầu tin đa dạng cả về nội dung và hình thức của bạn đọc. Thư viện/trung tâm tri thức số đại học, cao đẳng cần có những đột phá mạnh mẽ mới có thể có đóng góp xứng đáng vào sự phát triển của đất nước nói chung, của đào tạo và nghiên cứu khoa học nói riêng, đáp ứng kỳ vọng của nhà trường và xã hội.

Tài liệu tham khảo

[1] Agnes Mainka, Sviatlana Khveshchanka (2012) "*Digital Libraries as Knowledge Hubs in Informational Cities*". https://www.researchgate.net.

[2] Arianne Hartsell-Gundy, Laura Braunstein, and Liorah Golomb (2015). *"Digital humanities in the library: challenges and opportunities for subject specialists"*. The Association of College & Research Libraries, a division of the American Library Association.

[3] Bultini, L, Sempere, J, Newman, W, (2016). *"Knowledge Management in Libraries and Organizations: Theory Techniques and Case Studies".* Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston

[4] "Digital Libraries: Knowledge, Information, and Data in an Open Access Society" (2016). *18th International Conference on Asia-Pacific Digital Libraries*, ICADL 2016 Tsukuba, Japan, Proceedings.

[5] Klaus Ceynowa (2016). "Information in the Digital Knowledge Ecosystem - Challenges for the Library of the Future". IFLA Publication, Berlin Germany

[6] Nguyễn Huy Chương (2020). "Thư viện quản trị tri thức trong kỷ nguyên số". Sách chuyên khảo *Phát triển mô hình trung tâm tri thức số cho các thư viện Việt Nam,* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[7] Trung tâm Thông tin - Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội (2017). "Hành trình 5 năm xây dựng thư viện số nghiên cứu phục vụ đại học định hướng nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội*"*. Tạp chí Thế giới vi tính, số 291 tháng 01.

[8] "The Value of library services in development - Economic Commission for Affrica" (2013). *Third meeting of the Committee on Development Information,* Addis Ababa, Ethiopia, 7-10, May 2013.

[9] "VNU – LIC Digital Knowledge Center Model: Transforming Big Data into Knowledge" (2022). *From Born - Physical to Born - Virtual: Augmenting Intelligence in Digital Libraries*. Springer, Switzerland, 2022.

TỰ CHỦ ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Đinh Văn Trọng[1]
Dương Anh Hoàng
Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

Abstract

"University autonomy" is a necessary condition for implementing advanced university governance methods to improve and enhance the quality of training. In recent years, in Vietnam, university autonomy has achieved some encouraging results, creating positive changes in both awareness and organizational implementation. This change stems from objective requirements, and the development trend of higher education in the world, and is driven by the right guidelines and policies of the Party and the State. On the basis of collected sources, the authors use the method of synthesis and analysis of materials to clarify the issue of what is "University autonomy". Current situation and issues in "university autonomy" in Vietnam recently. Since then, they have proposed several solutions to promote "university autonomy" in Vietnam in the coming time.

Keywords*: University autonomy, Vietnam, current situation, Issues raised.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trên thế giới, "tự chủ đại học" được nhìn nhận là phương thức quản trị đại học tiên tiến nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo. Tự chủ đại học tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy các trường đầu tư vào điều kiện bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo, cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên trình độ cao để cạnh tranh trong công tác tuyển sinh, thu hút sinh viên giỏi khắp nơi đến học tập, hướng tới thực chất và phát triển bền vững trong tương lai. Ở Việt Nam, những năm qua "tự chủ đại học" đã có nhiều chuyển biến tích cực và dần bắt nhịp với xu thế phát triển của khu vực, thế giới. Sự chuyển biến này xuất phát từ đòi hỏi khách quan, xu thế phát triển của giáo dục đại học, được thúc đẩy bởi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước. Trong xu thế toàn cầu hóa, với xu hướng tự chủ đại học trên thế giới ngày càng rộng mở, vấn đề bức bách hiện nay là chúng ta cần có những giải pháp thiết thực để nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học và quản trị đại học trong tương lai.

2. NỘI DUNG

2.1. Tự chủ đại học là gì?

Hiện nay trên thế giới có nhiều quan niệm khác nhau về "tự chủ đại học". Theo Hiệp hội các trường đại học quốc tế (International Association of Universities - IAU) "tự chủ đại học" là việc trường đại học được cho phép tự do cần thiết, không có sự can thiệp của bên ngoài trong việc sắp xếp tổ chức và điều hành nội bộ cũng như phân bổ nguồn tài chính và tạo thêm thu nhập từ các nguồn ngoài phần cấp phát của nhà nước, tự do trong việc tuyển dụng nhân lực và bố trí điều kiện làm việc; tự do trong điều hành giảng dạy và nghiên cứu. Còn theo Hiệp hội các trường đại học và học viện Canada thì, "tự chủ

[1] trongdv@due.edu.vn

đại học" gồm các quyền lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ, lựa chọn, xét tuyển và kỷ luật sinh viên, thiết lập và kiểm soát chương trình đào tạo, ban hành các quy định tổ chức để triển khai hoạt động khoa bảng, xây dựng chương trình và nguồn tài nguyên bổ trợ trực tiếp, xác nhận hoàn tất chương trình và cấp phát văn bằng. Và, theo như Liên Minh Châu âu, thì "tự chủ đại học" là sự thoát ra khỏi sự kiểm soát, hạn chế của các cơ quan quản lý nhà nước, của thị trường lao động, nhà cung cấp dịch vụ và các ảnh hưởng chính trị. Quyền tự do đưa ra các quyết định về cách thức tổ chức hoạt động cũng như mục tiêu sứ mạng của trường.

Ở Việt Nam, khái niệm "tự chủ đại học" mới xuất hiện và phát triển trong quá trình đổi mới quản lý nhà nước đối với cơ sở GDĐH theo tinh thần xã hội hóa bảo đảm thống nhất, kỷ cương quản lý nhà nước vừa phân cấp quản lý, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường đại học và thu hút sự tham gia của các bên liên quan.

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 32, Luật GDĐH Việt Nam năm 2012, thì cơ sở GDĐH tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng GDĐH. Cơ sở GDĐH thực hiện quyền tự chủ ở mức độ cao hơn phù hợp với năng lực, kết quả xếp hạng và kết quả kiểm định chất lượng giáo dục [2, tr.17].

Từ những khái niệm trên, chúng ta nhận thấy "tự chủ đại học" được nhìn nhận dưới nhiều khía cạnh khác nhau, nhưng về cơ bản thì khái niệm "tự chủ đại học" giữa thế giới và Việt Nam có điểm chung tương đồng và thống nhất, đó là sự chủ động hoặc tự quyết định của trường đại học về một số lĩnh vực và các hoạt động của nhà trường, như: tự chủ về tổ chức, tự chủ về tài chính, tự chủ về học thuật và tự chủ về nhân sự,...

2.2. Thực trạng "tự chủ đại học" ở Việt Nam

Trước xu thế đổi mới, hội nhập trong lĩnh vực giáo dục, Việt Nam đã có nhiều cải cách trong lĩnh vực GDĐH. Nhận thức được tầm quan trọng của việc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, Nhà nước ta đã ban hành một loạt các văn bản trao quyền tự chủ cho các trường đại học.

Quyền tự chủ giáo dục lần đầu tiên được Nhà nước đề cập tại Điều 10 của Điều lệ trường đại học Ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg, ngày 30 tháng 7 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ, trong đó nêu rõ: "Trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự".

Để hoàn thiện chính sách phát triển GDĐH theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở GDĐH, sự quản lý của Nhà nước và vai trò giám sát, đánh giá của xã hội đối với GDĐH. Ngày 02 tháng 11 năm 2005, Thủ tướng chính phủ ban hành Nghị quyết 14/2005/NQ-CP về đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020, trong đó nhấn mạnh: Cần chuyển các cơ sở GDĐH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; Xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở GDĐH công lập. Bảo đảm vai trò kiểm tra, giám sát của cộng đồng; phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức quần chúng, đặc biệt là các hội nghề nghiệp trong việc giám sát chất lượng GDĐH; Quản lý nhà nước tập trung vào việc xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển; chỉ đạo

triển khai hệ thống bảo đảm chất lượng và kiểm định GDĐH; hoàn thiện môi trường pháp lý; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra; điều tiết vĩ mô cơ cấu và quy mô GDĐH, đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước trong từng thời kỳ.

Cụ thể hóa tinh thần Nghị quyết 14/2005/NQ-CP, ngày 25 tháng 4 năm 2006, Chính phủ ban hành Nghị định số 43/2006/NĐ-CP 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 đơn vị sự nghiệp công lập. Đáng chú ý, ngày 15 tháng 4 năm 2009 Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ ra Thông tư liên tịch 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo đã nêu rõ quyền tự chủ của các đơn vị trong việc xác định nhiệm vụ xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện; hoạt động liên doanh liên kết; hợp tác quốc tế; Quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức bộ máy, về biên chế, tuyển dụng, quản lý và sử dụng cán bộ công chức viên chức [1, tr.2-4],...

Tiếp đó, ngày 27 tháng 2 năm 2010, Thủ tướng Chính phủ ra Chỉ thị số 296/CT-TTg về đổi mới quản lý giáo dục trong giai đoạn 2010 - 2012, giao Bộ Giáo dục và Đào tạo sớm ban hành Chương trình hành động về đổi mới quản lý GDĐH giai đoạn 2010 - 2012, đây được coi là khâu đột phá để nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện GDĐH, làm tiền đề triển khai hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm khắc phục các yếu kém trong ngành, nâng cao chất lượng và hiệu quả GDĐH. Đồng thời, tiến hành rà soát, điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật đã ban hành; xây dựng và ban hành kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật mới về thành lập trường, tuyển sinh, tổ chức đào tạo, quản lý tài chính, quản lý chất lượng, tuyển dụng, trong đó làm rõ trách nhiệm và chế độ của nhà giáo trong đào tạo và nghiên cứu khoa học, quan hệ giữa Ban Giám hiệu, Hội đồng trường, Đảng ủy, các đoàn thể ở trường để từ đó các trường đại học, cao đẳng thực hiện quyền tự chủ và nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm trước xã hội và nhà nước theo quy định của Luật Giáo dục [5, tr.1-2].

Ngày 18 tháng 6 năm 2012, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khẳng định quyền tự chủ của các trường đại học. Theo đó, cơ sở GDĐH tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng GDĐH. Cơ sở GDĐH thực hiện quyền tự chủ ở mức độ cao hơn phù hợp với năng lực, kết quả xếp hạng và kết quả kiểm định chất lượng giáo dục [2, tr.17] (Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, ngày 18/6/2012).

Ngày 24 tháng 10 năm 2014, Chính phủ ra Nghị quyết số 77/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở GDĐH công lập giai đoạn 2014 - 2017. Nghị quyết này có vai trò lớn tháo gỡ những vướng mắc của các đơn vị đại học công lập về thực hiện những nhiệm vụ trong đào tạo và nghiên cứu khoa học; tổ chức bộ máy, nhân sự; tài chính; Chính sách học bổng, học phí đối với đối tượng chính sách; đầu tư, mua sắm,....

Ngày 19 tháng 11 năm 2018, một lần nữa Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tái khẳng định quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của cơ sở GDĐH, đồng thời chỉ rõ những điều kiện để thực hiện quyền tự chủ của cơ sở GDĐH là: Đã thành lập hội đồng trường, hội đồng đại học; đã được công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở GDĐH bởi tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục hợp pháp; Ban hành và tổ chức thực hiện quy

chế tổ chức và hoạt động; quy chế tài chính; quy chế, quy trình, quy định quản lý nội bộ khác và có chính sách bảo đảm chất lượng đáp ứng tiêu chuẩn do Nhà nước quy định; Thực hiện phân quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đến từng đơn vị, cá nhân trong cơ sở GDĐH và đã công khai điều kiện bảo đảm chất lượng, kết quả kiểm định, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm và thông tin khác theo quy định của pháp luật [3, tr.17].

Ngày 30 tháng 12 năm 2019, Chính phủ tiếp tục ban hành Nghị định số 99/2019/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH, trong đó quy định cụ thể Quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của trường đại học trên các nội dung như: tự chủ về học thuật và hoạt động chuyên môn, quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự, quyền tự chủ về tài chính và tài sản và trách nhiệm giải trình [4, tr.10-11] .

Triển khai thực hiện chính sách tự chủ giáo dục, những năm qua tự chủ đại học ở Việt Nam đã trở thành một nhu cầu tự thân, một xu thế tất yếu và có tính khách quan. Đó vừa là mục tiêu, vừa là động lực cho các cơ sở GDĐH trong nước có thể phát huy được tính chủ động, sáng tạo, nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh. Trên cơ sở triển khai có hiệu quả các chính sách của Nhà nước về đổi mới GDĐH, chúng ta nhận thấy, tự chủ đại học thực sự đã tạo ra một sức sống mới giúp các trường đại học ở Việt Nam nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời hướng tới cung cấp cho thị trường lao động nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu đòi hỏi cấp thiết của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Ở một số ngành nghề đào tạo của các trường đại học Việt Nam, nguồn nhân lực khi đưa ra bên ngoài thị trường không chỉ đáp ứng nhu cầu trong nước mà còn đáp ứng nhu cầu khu vực và quốc tế. Đáng chú ý, những năm qua, ở Việt Nam vấn đề chuyển giao công nghệ và tri thức cũng có những chuyển biến tích cực. Số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý của các cơ sở GDĐH được cải thiện đáng kể. Công tác đảm bảo chất lượng và kiểm định cũng được các trường ngày càng chú trọng và quan tâm nhiều hơn.

Tính đến tháng 8 năm 2022, Việt Nam có 142/232 trường đại học đủ điều kiện tự chủ theo quy định của Luật GDĐH (được sửa đổi, bổ sung năm 2018). Từ thời điểm được giao thí điểm tự chủ, các trường đại học trong cả nước đã từng bước hình thành cơ cấu nhân lực phù hợp với từng vị trí, lĩnh vực công việc. Hiện có 32.76% trường đại học tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (nhóm 1); 13.79% trường tự bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 2). Từ 2018 đến 2021, tổng thu của các cơ sở GDĐH tự chủ đa phần tăng lên, tổng thu ngoài ngân sách Nhà nước cấp chi thường xuyên cũng tăng; thu nhập bình quân tăng 20,8% đối với giảng viên và 18,7% đối với cán bộ quản lý. Giảng viên thu nhập trên 200 triệu/năm tăng từ 19,4% lên 31,34%; thu nhập trên 300 triệu trở lên tăng từ 0,75% lên 5,97% sau 3 năm thực hiện tự chủ [6].

Những năm qua, "tự chủ đại học" tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy các trường đầu tư vào điều kiện bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo để cạnh tranh trong tuyển sinh, thu hút sinh viên giỏi, hướng tới thực tế và phát triển bền vững. Số lượng bài báo quốc tế trong danh mục Web of Science (WoS) tăng thêm 3,5 lần sau 4 năm; số bài báo trong danh mục SCOPUS của các cơ sở GDĐH tăng thêm hơn 4 lần. Sản phẩm của các đề tài, dự án, chương trình Khoa học công nghệ cấp Bộ của các đơn vị trực thuộc Bộ đã tăng đáng kể trong các năm qua, trung bình 25%/năm. Tính đến 28/02/2022, cả hệ

thống có 274 cơ sở giáo dục hoàn thành báo cáo tự đánh giá; 174 cơ sở giáo dục được tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục trong nước đánh giá ngoài và công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục; 591 chương trình đào tạo hoàn thành tự đánh giá; 470 chương trình đào tạo được đánh giá ngoài, trong đó có 308 chương trình đào tạo được công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng. Một số cơ sở GDĐH đã gặt hái được thành công thông qua kết quả về xếp hạng đại học ở các tổ chức xếp hạng uy tín trên thế giới [6].

2.3. Một số vấn đề đặt ra

Trong quá triển khai thực hiện "tự chủ đại học" ở nước ta đã và đang tồn tại một số vấn đề.

Thứ nhất, chính sách, pháp luật về "tự chủ đại học" chưa được nhà nước và các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục triển khai đồng bộ và cụ thể. Luật GDĐH và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan hầu như không có các điều khoản quy định và cụ thể hóa nội dung "tự chủ đại học". Các quy định về căn cứ, nguyên tắc chung, điều kiện để giao quyền "tự chủ đại học" cũng như cụ thể hóa quyền "tự chủ đại học" về đào tạo, học thuật, nghiên cứu khoa học, quản lý và nhân sự, tài chính, mua sắm và đầu tư, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế, kiểm định chất lượng… cũng chưa rõ ràng.

Thứ hai, nhà nước giao quyền tự chủ đối với các trường đại học nhưng mới chỉ thực hiện thí điểm, giao từ trên xuống, chưa trở thành nhu cầu nội tại của các cơ sở đào tạo. Điều kiện tự chủ mới chỉ tiếp cận ở góc độ tổ chức nhân sự, tài chính và tài sản chưa tính đến yếu tố mấu chốt tạo sự đột phá trong công tác đào tạo về chuyên môn và học thuật.

Thứ ba, việc tuyển dụng và đãi ngộ cán bộ, giảng viên của các cơ sở giáo dục này về lý thuyết là trường được quyền quyết định, nhưng trong thực tế triển khai thực hiện hầu như các trường đều không thể thực hiện, bởi cán bộ, giảng viên trong các cơ sở GDĐH công lập tự chủ đều là viên chức Nhà nước nên mọi điều chỉnh, quyết định liên quan phải thực hiện đúng theo quy định của luật viên chức nhà nước. Mặt khác, trong công tác tuyển sinh các trường đều phải chịu sự phân phối về chỉ tiêu tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo nên cho dù nguồn lực có thể tiếp nhận nhiều hơn nhưng các trường không thể tuyển vượt quá chỉ tiêu đã được ấn định.

Thứ tư, nguồn chi ngân sách nhà nước cho GDĐH tại nước ta chiếm tỷ lệ thấp so với các bậc giáo dục khác và so với các quốc gia khác trong khu vực và thế giới. Điều này dẫn đến khó khăn cho các trường trong việc thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính, phát triển các chiến lược đào tạo cần quy mô tài chính lớn. Nhất là khi các trường đại học công lập chuyển sang cơ chế tự chủ hoàn toàn theo Nghị định số 86/2015/ NĐ-CP do Chính phủ ban hành năm 2015 sẽ không còn được hỗ trợ kinh phí chi thường xuyên và chi đầu tư từ ngân sách nhà nước. Thay vào đó, các trường được phép tính học phí theo định mức kinh tế kỹ thuật dựa trên khung học phí do Nhà nước quy định và thường cao hơn so với mức học phí trước khi tự chủ, điều này vô tình chung gây khó cho công tác tuyển sinh của các trường.

Thứ năm, việc mở ngành mới, tổ chức liên kết đào tạo với các trường đại học ngoài tự chủ dù trong quy chế tự chủ cho phép nhưng thực tế hầu như không thể thực hiện, vì theo quy định tại các văn bản hiện hành của nhà nước, muốn liên kết với các trường, hằng năm phải được địa phương chấp nhận cho đào tạo và có văn bản cụ thể. Thế nên, các trường tự chủ phải đi xin chỉ tiêu đào tạo từ địa phương, điều này gây luẩn quẩn cho các

trường về mặt thủ tục hành chính, … Mặt khác, việc liên kết đào tạo tại địa phương cũng chỉ được thực hiện đối với bậc đại học.

2.4. Giải pháp đẩy mạnh "tự chủ đại học" ở Việt Nam trong thời gian tới

Để chính sách "tự chủ đại học" là động lực cho sự phát triển các trường đại học ở Việt Nam, theo chúng tôi sắp đến cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, sớm sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục và Luật GDĐH sao cho phù hợp với những điều kiện thực tiễn phát triển nhằm tạo động lực cho các cơ sở giáo dục thực hiện tự chủ về tổ chức, liên kết đào tạo, tài chính, nghiên cứu khoa học có hiệu quả nhất. Cùng với đó, sớm hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật để hướng dẫn thi hành Luật GDĐH sau khi được sửa đổi. Trong quá trình sửa đổi Luật GDĐH, một số vấn đề về tự chủ của các trường đại học công lập đặc biệt cần làm rõ như: quan niệm về tự chủ đại học, quyền tự chủ đại học, nội dung và điều kiện tự chủ đại học; trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH tự chủ; hoàn thiện, bổ sung và xác định rõ cơ chế quản trị đại học nói chung và vị trí, vai trò của Hội đồng trường nói riêng... Đề xuất xem xét sửa đổi các luật có liên khác như Luật Đầu tư công, Luật Viên chức... để các trường đại học được thực hiện tự chủ thực sự.

Hai là, để tạo sự đột phá trong công tác đào tạo về chuyên môn và học thuật cho các trường đại học, Nhà nước cần chuyển từ cơ chế quản lý trực tiếp sang cơ chế điều tiết, hỗ trợ bằng công cụ vĩ mô bằng cách, Nhà nước chỉ quy định về khung trình độ quốc gia, chuẩn kỹ năng nghề nghiệp quốc gia, trên cơ sở đó các trường đại học tự chủ xây dựng mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra cho người học. Các cơ sở GDĐH có thể hoàn toàn tự chủ trong việc tuyển sinh, tổ chức đào tạo. Đồng thời, xây dựng cơ chế kiểm tra và đánh giá chất lượng đào tạo của các trường đại học. Trên quan điểm tự chủ là tạo điều kiện cho các trường đại học chủ động trong học thuật, đào tạo và nghiên cứu. Song Nhà nước vẫn cần phát huy vai trò trong quản lý và đánh giá chất lượng đào tạo của các trường thông qua việc thành lập các cơ quan đánh giá chất lượng và xây dựng bộ tiêu chí đánh giá.

Tự chủ đại học thường gắn liền với tự do trong các hoạt động của trường đại học, tuy nhiên "tự chủ" và "tự do" là không đồng nghĩa với nhau. Nhà nước cần mở rộng quyền tự chủ cho các trường đại học và mở rộng các khía cạnh được tự chủ, cùng với đó là các đòi hỏi như: Quyền tự chủ phải không chỉ gắn với tự chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp mà trước pháp luật, cộng đồng xã hội và với chính nhà trường về các mặt liên quan đến phạm vi được trao quyền tự chủ, trong đó có hoạt động đào tạo chất lượng cao, uy tín, ảnh hưởng đối với xã hội, có giá trị cho xã hội phải là vấn đề được ưu tiên đặc biệt.

Ba là, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần tạo điều kiện thuận lợi cho các trường có quyền chủ động quyết định về biên chế (số lượng người lao động) để các trường chủ động xây dựng chính sách thu hút nhân tài (không chỉ theo hình thức tuyển dụng viên chức như hiện nay), có cơ chế trả lương theo vị trí việc làm và không áp dụng hệ thống thang bảng lương theo thâm niên. Chủ động trong việc tuyển dụng và sử dụng nhân sự là điều kiện để các trường thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng cao trong nước và nước ngoài về làm việc.

Bốn là, Nhà nước cần sớm hoàn thiện cơ chế chính sách để các trường đại học được tự quyết định và chủ động về khai thác, tìm kiếm các nguồn tài chính; tự cân đối thu chi một cách độc lập, minh bạch. Từ đó phát huy thế mạnh sẵn có của mỗi trường

đại học trong việc tìm kiếm nguồn thu và khai thác, sử dụng nguồn thu đạt được mục tiêu nhất định.

Một vấn đề nhóm tác giả cần luận giải thêm, trao quyền tự chủ cho trường đại học không có nghĩa là để trường đại học tự tồn tại, tự lo mọi nguồn lực hoạt động, không còn nhận được sự hỗ trợ từ phía nhà nước mà ngược lại, cùng với việc trao quyền tự chủ, nhà nước vẫn sử dụng ngân sách và các nguồn lực để đầu tư cho trường đại học nhưng sẽ thay đổi và đa dạng về phương thức đầu tư, dựa trên các tiêu chí phản ánh chất lượng và kết quả đầu ra, có giám sát và khuyến khích để mức độ, hiệu quả tự chủ ngày càng tăng cho cả hệ thống.

Năm là, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần sớm giao quyền tuyển sinh về cho các trường, để các trường dựa trên tín hiệu thị trường lao động và hệ thống đảm bảo chất lượng với các tiêu chí chung do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chủ động quyết định chỉ tiêu tuyển sinh, quyết định phương thức và hình thức tuyển sinh phù hợp với điều kiện thực tế của mỗi trường.

Ngoài ra, để tạo điều kiện cho công tác quản lý và điều hành hoạt động của các đơn vị có hiệu quả, các trường đại học tự chủ cần sớm xây dựng, công bố và thực hiện tiêu chuẩn cán bộ quản lý, giảng viên, các nhà nghiên cứu khoa học; nhanh chóng xây dựng quy chế tuyển dụng, làm việc, đề bạt cán bộ quản lý, giảng viên và nghiên cứu viên để sớm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

3. KẾT LUẬN

Giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ được Đảng và Nhà nước ta xem là quốc sách hàng đầu, là một trong ba đột phá chiến lược để cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đổi mới và phát triển GDĐH là khâu, là phần quan trọng của nhiệm vụ quan trọng hàng đầu đó. "Tự chủ đại học" như một cuộc cách mạng để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH Việt Nam trong bối cảnh mới.

Thời gian qua, với định hướng đổi mới đã được Đảng và Nhà nước ta nêu ra, GDĐH Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, đặc biệt trong những năm thực hiện Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH, nhiều cơ sở GDĐH đã và đang chuyển đổi dần cơ chế, từng bước thực hiện các quyền chủ động của mình. Dẫu biết rằng trong quá trình triển khai thực hiện cơ chế tự chủ được Đảng và Nhà nước đề ra, khi triển khai thực hiện các trường đại học trong cả nước có vướng phải một số tồn tại và hạn chế. Nhưng trong bối cảnh hội nhập quốc tế, với xu hướng "tự chủ đại học" trên thế giới ngày càng mở rộng, thì vấn đề cấp bách đặt ra hiện nay cho Đảng và Nhà nước ta cần sớm có những giải pháp thiết thực để nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của các cơ sở GDĐH và việc quản trị đại học cần phải có những cải cách thực chất hơn nữa để các cơ sở GDĐH trở thành một thực thể trưởng thành, tự kiểm soát hành vi, tự chịu trách nhiệm, giải phóng những năng lực, khả năng, tiềm năng từ nội tại, mở đường cho sự sáng tạo trong mọi hoạt động của nhà trường.

"Tự chủ đại học" là một đột phá chiến lược, được kỳ vọng sẽ tạo nên cuộc cách mạng toàn diện cho GDĐH và đã đạt được một số kết quả đáng khích lệ, tạo bước chuyển biến tích cực cả về nhận thức lẫn công tác tổ chức thực hiện./.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ (2009), *Thông tư Liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15/4/2009 về hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo*.

[2] Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012.

[3] Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019.

[4] Chính phủ (2019), *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*

[5] Thủ tướng Chính phủ (2010), *Chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27/02/2010 về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012*.

[6] Nam Du (2022), *Tự chủ đại học- cuộc cách mạng toàn diện của giáo dục đại học.* Nguồn: https://kinhtedothi.vn, ngày 04/8/2022.

NỘI HÀM CỦA PHÁP LUẬT VỀ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC VỚI CƠ HỘI "ĐẾN TRƯỜNG" CỦA SINH VIÊN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

Nguyễn Minh Diễm Quỳnh[1]
Trường Đại học An Giang,
Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Abstract

Theoretically, university autonomy will improve the quality and competition among training institutions to ensure that disadvantaged people have equal opportunities to access education, including advanced programs. However, in reality, students' opportunities to "go to school" are gradually decreasing when tuition fees keep increasing as economic difficulty hit households after the pandemic. Therefore, taking advantage of digital technology in solving the connotation of university autonomy is a matter of practical significance. By collecting information about theory and practice, I will propose specific solutions to clarify the relationship between university autonomy and students' learning opportunities in the current context.

Keywords*: Education quality, school opportunities, tuition, university autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trên thế giới, tự chủ đại học (TCĐH) phản ảnh sự thay đổi của mối tương quan giữa nhà nước với cơ sở đào tạo theo tinh thần phát huy truyền thống tự do học thuật của đại học và giảm dần sự can thiệp của cơ quan công quyền vào tổ chức, tài chính, nhân sự. "Ở các nước châu Âu, TCĐH được nhìn nhận từ hai khía cạnh: thoát khỏi sự kiểm soát của các cơ quan quản lý nhà nước, của thị trường lao động qua cung cấp dịch vụ và ảnh hưởng chính trị; quyền tự do đưa ra quyết định về cách tổ chức hoạt động cũng như mục tiêu sứ mạng và giá trị cột lõi của trường. Mức độ tự chủ của mô hình quản lý đại học khác nhau thông qua sự kiểm soát của nhà nước đối với cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) tùy thuộc thể chế chính trị, kinh tế, xã hội và đặc thù từng nước bởi sự chi phối của nhiều yếu tố". [4]

Tại Việt Nam, TCĐH đã được hệ thống văn bản của Đảng và Nhà nước định hướng, tạo hành lang pháp lý cho các trường đại học vận hành. Quyền tự chủ được thực hiện và bảo đảm hoạt động theo cơ chế thị trường. Dưới sự quản lý của nhà nước, trường đại học tự chịu trách nhiệm và thể chế hóa từng phần trong lĩnh vực hoạt động bằng sự thiết lập cơ chế độc lập tương đối của các nhân tố bên ngoài. Mô hình này giúp trường đại học có thể chủ động trong công tác quản trị và tổ chức nội bộ, tạo lập và phân bổ các nguồn tài chính; tuyển dụng và bố trí nhân sự; xây dựng các tiêu chuẩn đo lường chất lượng cho việc tổ chức giảng dạy, học tập và nghiên cứu.

2. NỘI DUNG

2.1. Cơ sở lý luận về TCĐH ở Việt Nam

2.1.1. Quan điểm của Đảng và pháp luật của Nhà nước

Đại hội XIII của Đảng đã xác định: "Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, hoàn thiện chính sách phát triển các cơ sở đào tạo ngoài công lập, thực hiện cơ chế tự chủ đi đôi với

[1] nmdquynh@agu.edu.vn

đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả, tăng mô hình hợp tác công- tư"; Tăng cường công tác kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục; xếp hạng các trường đại học, quy hoạch mạng lưới các cơ sở GDĐH; phát triển cơ sở GDĐH chất lượng cao theo chuẩn khu vực và thế giới, ưu tiên nguồn lực phát triển các trường công nghệ." [1]

Theo đó, TCĐH được cụ thể hóa ở Nghị quyết số 77/NQ- CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở GDĐH công lập giai đoạn 2014-2017. [2]; Quyền tự chủ của các cơ sở GDĐH chính thức được luật hóa, quy định trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH 2018; Nghị định số 99/ 2019/ NĐ- CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH. Theo đó, "Quyền tự chủ là quyền của cơ sở GDĐH được tự xác định mục tiêu, tự quyết định, có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản, hoạt động khác theo pháp luật, năng lực của cơ sở GDĐH [5].

Quy định của pháp luật trên là nền tảng nguyên tắc để các trường Đại học nước ta thực hiện cơ chế tự chủ nhằm đảm bảo tính cạnh tranh về uy tín và chất lượng giữa các trường đại học thông qua cơ chế kiểm định chất lượng giáo dục. Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ hội đến trường của sinh viên cần được hiện thực hóa trong bối cảnh xã hội chịu sự tác động sâu sắc của cách mạng công nghiệp lần thứ tư và nền kinh tế dần phục hồi sai đại dịch Covid-19. Những vấn đề xuất phát từ thực tiễn cần được đặt ra phải đảm bảo sự dung hòa từ phía cơ sở đào tạo và chính bản thân người học trong tiến trình TCĐH hiện đang lan tỏa không chỉ tập trung ở các đô thị lớn.

2.1.2. Nội hàm của "TCĐH ở Việt Nam"

2.1.2.1. Tự chủ về chuyên môn và học thuật

Khoản 3 Điều 32 Luật GDĐH sửa đổi năm 2018 đã ghi nhận quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH như: "quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn bao gồm ban hành, tổ chức thực hiện tiêu chuẩn, chính sách chất lượng, mở ngành, tuyển sinh, đào tạo, hoạt động khoa học và công nghệ, hợp tác trong nước, quốc tế phù hợp với quy định của pháp luật".

Như vậy, nội hàm của TCĐH được thực hiện trên nhiều phương diện. Trên cơ sở thẩm định ngành của Hội đồng quốc gia về chương trình GDĐH, Bộ Giáo dục và Đào tạo lại quy định chương trình khung cho từng ngành đào tạo đối với trình độ cao đẳng, đại học bao gồm cơ cấu nội dung các môn học, thời gian đào tạo, tỷ lệ phân bổ thời gian giữa các môn học, giữa lý thuyết với thực hành. Theo đó, các trường sẽ xác định nội dung để thiết kế loại chương trình đào tạo cho phù hợp. Vì vậy, vấn đề tự chủ chương trình và tự do học thuật về thực chất khi đối chiếu quy định của pháp luật vẫn chưa được đảm bảo. Bởi lẽ, sự điều chỉnh của hành chính hóa, chính trị hóa khoa học và giáo dục đối khía cạnh này vẫn còn mang tính chất chi phối cho các trường đại học thực hiện tự chủ hiện nay.

2.1.2.2. Tự chủ về tổ chức và nhân sự

Khoản 4 Điều 32 Luật GDĐH hiện hành đã quy định: "quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự bao gồm ban hành và tổ chức thực hiện quy định nội bộ về cơ cấu tổ chức cơ cấu lao động, danh mục, tiêu chuẩn, chế độ của từng vị trí việc làm tuyển dụng, sử dụng và cho thôi việc đối với giảng viên, viên chức và người lao động khác, quyết định nhân sự quản trị, quản lý trong cơ sở GDĐH phù hợp với quy định của pháp luật."

Điều này có nghĩa trường đại học được quyết định các vấn đề liên quan đến tuyển dụng, lương, sử dụng nguồn nhân lực, bổ nhiệm, miễn nhiệm các vị trí học thuật và hành chính. Trong khi đó, trên thực tế thì cấp trưởng điều hành, quản lý toàn bộ hoạt động của nhà trường dưới sự chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu cùng các đơn vị chức năng. Cấp Khoa quản lý hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học. Cấp Bộ môn trực tiếp triển khai học thuật trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học. Các Trung tâm có nhiệm vụ triển khai ứng dụng khoa học và công nghệ.

Xuất phát từ trách nhiệm giữa các chủ thể đến định hướng phát triển của trường đại học, đặc biệt là cơ chế phân bổ quyền lợi nên yêu cầu phải có Hội đồng trường đại diện cho nhà nước, các bên có quyền lợi liên quan. Quy định trên nhằm "định hướng giám sát hoạt động của bộ máy quản lý điều hành nhà trường, đảm bảo sự phát triển hài hòa giữa các chủ thể. Đây là yếu tố tiên quyết cho sự xác lập và được công nhận TCĐH ở nước ta". [3]

2.1.2.3. Tự chủ về tài chính và tài sản

Bên cạnh tự chủ về chuyên môn và học thuật, tổ chức và nhân sự thì tự chủ về tài chính và tài sản có liên quan trực tiếp đến nguồn thu từ học phí và kinh phí được tài trợ của các chương trình, tổ chức trong và ngoài nước. Vì lẽ đó, việc ban hành, tổ chức thực hiện quy định nội bộ về nguồn thu, quản lý, sử dụng nguồn tài chính, tài sản, thu hút nguồn vốn đầu tư phát triển; chính sách học phí, học bổng cho sinh viên và chính sách khác phải phù hợp với pháp luật. Đây là cơ sở cho sự tồn tại và phát triển của đơn vị tự chủ, thu nhập ổn định từ cán bộ, giảng viên của nhà trường. Tuy nhiên, cơ hội đến trường của sinh viên lại phụ thuộc bởi quyết định mức học phí được thu theo lộ trình từng năm học hay từng học kỳ. Để nguồn thu học phí đảm bảo phù hợp dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau thì trường đại học cần dựa trên bình quân mức lương tuyển dụng của đơn vị sử dụng lao động đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường vừa đảm bảo thu nhập bình quân của hộ gia đình. Trong hoàn cảnh kinh tế đang chịu nhiều tác động thì cơ chế tự chủ của nhà trường phải được thực hiện trên nhiều phương diện để tiệm cận cơ hội đến trường đối với từng người học. Thực tế đó cần được đặt ra để các chủ thể kịp thời thích ứng.

2.2. Thực trạng TCĐH và cơ hội "đến trường" của sinh viên

2.2.1. Đặc điểm tình hình

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, "Cả nước có 141/232 trường đại học đang tự chủ. 91 cơ sở giáo dục chưa đủ điều kiện tự chủ, chưa công nhận đạt chuẩn chất lượng cơ sở GDĐH (chiếm 18.53%), chưa thành lập Hội đồng trường (chiếm 7.5%), chưa ban hành đầy đủ các văn bản, quy chế theo quy định và chưa đáp ứng các yêu cầu khác như chưa chuyển đổi mô hình tổ chức từ dân lập sang tư thục. 54/170 trường đại học công lập đã thành lập hội đồng trường và đi vào hoạt động (đạt tỷ lệ 90,6%). Các cơ sở đào tạo đã chủ động hơn trong định hướng nghiên cứu và tham gia các nhiệm vụ khoa học công nghệ để chuyển giao kết quả cho các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước"[6]. Như vậy, riêng với các trường Đại học chưa đủ điều kiện tự chủ bởi các nguyên nhân khác nhau thì lộ trình sẽ được thực hiện bằng sự nỗ lực của mỗi cá nhân và từng chủ thể trong phạm vi trách nhiệm nhằm thể hiện tính cạnh tranh trong tuyển sinh và quy mô, chất lượng đào tạo giữa các trường dựa trên quy luật cung- cầu và xã hội hóa giáo dục tiến đến nền kinh tế trí thức theo kịp sự tiến bộ của thời đại.

2.2.2. Sự thích ứng của nhà trường

TCĐH cần được tiếp nhận bằng ý thức trách nhiệm của nhà trường trong đảm bảo mọi hoạt động theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật. Cùng với đó, trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch; kịp thời báo cáo tiến độ thực hiện và chịu sự giám sát của các cơ quan chức năng. Trong cơ chế tự chủ thì uy tín, sự phát triển của nhà trường phụ thuộc vào năng lực lãnh đạo, quản lý và chuyên môn đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Ngoài ra, sự thích ứng của nhà trường đối với TCĐH là nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng; gia tăng hội nhập quốc tế về GDĐH. Trong bối cảnh cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục thì sự gia tăng nguồn lực cho các cơ sở GDĐH để thực hiện TCĐH là một trong những mắc xích quan trọng để nhà trường nâng tầm chất lượng.

2.2.3. Ý thức trách nhiệm của giảng viên

Ý thức TCĐH đối với giảng viên vừa là quyền vừa là trách nhiệm trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh cung cấp kiến thức, giảng viên còn là người hướng dẫn sinh viên đến với tri thức khoa học bằng sự năng động, sáng tạo và đam mê theo từng lĩnh vực của ngành. Tư duy sáng tạo là yếu tố quyết định tự chủ không chỉ ở bản thân sinh viên mà là định hướng trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên theo sứ mệnh đào tạo của trường. Giảng viên vận dụng phương pháp nêu vấn đề và giải quyết vấn đề thay cho phương pháp truyền đạt và tiếp thu thụ động. Từ đó, sinh viên sẽ tư duy độc lập, chủ động tìm hiểu, sáng tạo trong nghiên cứu. Người dạy phải tôn trọng sinh viên trong quá trình học tập, trao đổi và đối thoại. Thông qua ý kiến phản hồi của người học, giảng viên sẽ nhận thức được những mặt hạn chế trong phương pháp để hoàn thiện mình hơn đối với nhiệm vụ chuyên môn.

Muốn nâng cao chất lượng đào tạo đại học thì phải nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ giảng dạy, cân nhắc chế độ chính sách ở mức độ nhất định để người dạy yên tâm phát triển chuyên môn trong công tác. Các trường đại học công lập hiện nay đều thực hiện đào tạo theo chương trình khung mang tính truyền thống. Lượng tri thức và hệ thống kỹ năng chưa đáp ứng kịp yêu cầu của xã hội. Thực trạng doanh nghiệp phải đào tạo lại lao động là minh chứng điển hình cho vấn đề trên.

2.2.4. Nhận thức của dư luận xã hội

Sự gia tăng nguồn lực cho các cơ sở GDĐH tương ứng với mức học phí tăng thêm đang là sự bất cập từ phía dư luận xã hội cần sớm được giải quyết. Người học nói chung và sinh viên nói riêng là đối tượng trực tiếp chịu tác động bởi mô hình đại học tự chủ. Ý thức trách nhiệm trong học tập được nâng lên để kiến tạo hành động tương lai của bản thân sau khi tốt nghiệp ra trường. Năng lực nội tại của người học không chỉ được thực hiện trong vai trò của chính bản thân mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với cá nhân, nhà trường, gia đình và xã hội.

Nhà trường phải cân đối thu chi và áp dụng phương pháp giảng dạy phù hợp, hiệu quả, cạnh tranh về chất lượng giữa các cơ sở đào tạo; không ngừng nâng cao chất lượng dạy học, phát huy thành tựu, cải tiến về mọi mặt. Chất lượng giáo dục và trình độ của giảng viên trong đào tạo sinh viên là thước đo cạnh tranh giữa các trường đại học. Chất lượng đào tạo càng cao thì sinh viên là sản phẩm của trường đại học được xã hội trọng

dụng. Thương hiệu của cơ sở đào tạo càng phát huy giá trị cũng từ đội ngũ nguồn nhân lực này.

Ngoài ra, mối quan tâm của đơn vị tuyển dụng, định hướng của phụ huynh khi cho con vào đại học, tâm thế của người học trong mối quan hệ giữa trách nhiệm của bản thân với nhà trường cũng có tác động nhất định đến TCĐH. Trong giai đoạn chuyển đổi số, sự tiến bộ của công nghệ sẽ vận dụng để đánh giá khả năng thích ứng của sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường. Lúc bấy giờ, chuẩn đầu ra của trường đại học tự chủ có ý nghĩa quyết định về mặt thực tiễn khi so sánh giữa các cơ sở đào tạo hiện nay.

2.3. Giải pháp để TCĐH gắn với cơ hội đến trường của sinh viên trong bối cảnh hội nhập

2.3.1. Nội hàm trong giao quyền tự chủ ở trường đại học cần thiết thực

Việc phân cấp, phân quyền hiện đang tập trung chủ yếu ở các vị trí lãnh đạo. Cơ chế chuyển từ tập quyền sang phân quyền dần được mở rộng, có giám sát, giải trình nhưng về thực chất chưa đảm bảo được nội hàm của tự chủ. Vì vậy, trường đại học cần thiết giao quyền và phạm vi trách nhiệm mở hơn cho giảng viên, nhà khoa học. Đặc biệt là các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ để đội ngũ này được quyền chủ động tham gia quyết định nhiều vấn đề về học thuật và chuyên môn thay cho các thủ tục hành hóa mà các trường đã từng thực hiện.

Đồng thời, năng lực quản trị, quản lý cần được nâng cao thông qua đội ngũ cán bộ nguồn năng động, sáng tạo có quyết tâm cao trong đổi mới tư duy. Khi đó, thực hiện quyền TCĐH sẽ thực sự phát huy tác dụng trong vai trò quản lý điều hành và theo kịp xu thế thời đại.

2.3.2. Chọn lọc giáo viên khi phân công giảng dạy

Kinh phí đào tạo cần được phân bổ phù hợp dựa trên thực tế đối với các ngành có chuẩn đầu vào thấp. Khả năng tiếp thu của đối tượng người học này không nhất thiết phải chọn giảng viên có học hàm hay học vị rất cao. Bởi lẽ, sự chênh lệch nhiều về tri thức giữa người dạy và người học chưa phản ánh được mặt tích cực trong đào tạo, đặc biệt là đối với các học phần chung. Để tiết kiệm chi phí đào tạo thì nhận thức và hành động của lãnh đạo nhà trường, trưởng đơn vị khi phân công giảng phải quán triệt nội dung này. Việc tận dụng giảng viên có trình độ thạc sĩ dạy cử nhân đối với các lớp đại trà là phương án lựa chọn tối ưu khi TCĐH. Các lớp chất lượng cao hay các lớp sử dụng tiếng Anh trong giảng dạy thì mức thu học phí sẽ cao hơn cùng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu cao về chuyên môn và học thuật. Tương tự vậy, đối với các ngành học có ngưỡng đầu vào thấp thì bố trí đội ngũ giảng viên sao cho hợp lý trên nguyên tắc nội dung nào thì hình thức đó. Số tín chỉ của học phần có thể được linh hoạt thay đổi ở một số ngành học dựa trên mức thu học phí những vẫn đảm bảo tôn trọng quyền bình đẳng giữa các sinh viên.

2.3.3. Tận dụng công nghệ số trong giảng dạy để tiết kiệm chi phí

Nhà trường mở lớp đào tạo trực tuyến đối với các chương trình liên kết với nước ngoài thông qua thiết bị công nghệ số. Ngoài ra, các học phần chung cũng hoàn toàn có thể được thực hiện theo phương án này hoặc thông qua hình thức dạy học trực tuyến. Riêng học phần Pháp luật đại cương, Nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh… nên chăng cần được giảm số lượng tín chỉ và dung lượng thời gian, nhất là phương án ra đề thi theo đúng nghĩa của môn học cơ sở và nội dung phải đáp ứng

đồng thời nhu cầu của người học. Cách làm này sẽ tiết kiệm hiệu quả về kinh tế xuất phát từ mức thu học phí ở mức thấp nhất mà trường đại học tự chủ sẽ áp dụng. Bên cạnh đó, nhà trường cần nghiên cứu tinh giản chương trình học theo hướng giảm dung lượng lý thuyết, chú trọng các học phần có tính ứng dụng cao liên quan đến công nghệ và tiếng Anh trong kỹ năng dụng ngôn ngữ để khai thác thông tin.

Học phí của đại học tự chủ phải đáp ứng hai mục tiêu vừa nâng cao chất lượng đào tạo, vừa phải được xã hội thừa nhận. Nghĩa là mức thu học phí không thể trở thành rào cản cho người có nhu cầu, năng lực tiếp cận GDĐH. Trong quy trình ra quyết định, cán bộ quản lý cần chú trọng những ngành khoa học cơ bản cần ưu tiên đào tạo với sự hỗ trợ đặc biệt của nhà nước bên cạnh đối tượng được hưởng các chính sách, hay sinh viên nghèo vượt khó học giỏi. Đồng thời, nhà nước cấp ngân sách cho GDĐH để các trường tự chủ đào tạo theo cơ chế đặt hàng với những đối tượng là tài năng tương lai của đất nước.

3. KẾT LUẬN

Tóm lại, TCĐH sẽ tăng cơ hội đến trường cho sinh viên thông qua việc mở rộng quy mô và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở trình độ đại học. Trên cơ sở quy định của pháp luật và thực trạng TCĐH với những bất cập từ thực tiễn, bài viết đã kiến nghị các giải pháp cụ thể nhằm tạo sự tương thích tiệm cận theo xu hướng đào tạo phù hợp khả năng kinh tế của người học. TCĐH về tài chính với mức học phí phù hợp là vấn đề có ý nghĩa thiết thực đang được sự quan tâm giải quyết của toàn xã hội trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Bởi lẽ, với mục đích tối ưu hóa hoạt động của toàn hệ thống nên các trường đại học cần năng động, sáng tạo và hoạt động hiệu quả. Trong đó, cơ quan quản lý tập trung làm tốt chức năng giám sát và hỗ trợ, nhất là nâng cao chất lượng, mang lại lợi ích hơn cho người học và xã hội. Nội hàm của vấn đề vẫn là tạo cơ hội tốt nhất để sinh viên được học tập. Đồng thời cũng giữ vai trò then chốt mà TCĐH đang hướng đến.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Chính phú (2014). Nghị quyết số 77/NQ- CP *về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở GDĐH công lập giai đoạn 2014-2017.*

[3] Vũ Tiến Dũng (2019), *Tự chủ đại học ở Việt Nam - Xu thế tất yếu*, Tạp chí khoa học Quản lý giáo dục, số 01 (29).

[4] Hoàng Thi Xuân Hoa (2015), *Tự chủ đại học: Xu thế của phát triển.*
Nguồn: https://vnu.edu.vn, truy cập ngày 04/11/2015.

[5] Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục đại học sửa đổi, bổ sung,* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[6] *Lý do 91 trường đại học chưa thực hiện tự chủ.*
Nguồn: https://zingnews.vn, truy cập ngày 03/01/2023.

THỰC TRẠNG TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Đào Thị Bích Hiệp[1]
Trường Đại học Tài chính - Kế toán

Abstract

The regulations of the Law on Higher Education of Vietnam that university autonomy consists of three main components: academic autonomy; autonomy in organization and personal; financial and property autonomy. Although university autonomy in Vietnam has been stipulated in the law and has been amended and supplemented many times, there are still many obstacles in implementation. The article presents the current situation of university autonomy in Vietnam in the current period and offers some solutions to promote the development of university autonomy in Vietnam and international integration.

Keywords: *University autonomy, Law higher education, academic autonomy, organizational and personal autonomy, financial and property autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự chủ đại học, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học đã được nhắc tới từ cách đây hai thập kỷ. Năm 2005, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Chương trình nghị sự cải cách giáo dục đại học giai đoạn 2006-2020, trong đó tự chủ cho các cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) được xác định là biện pháp chính nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng GDĐH. Đây là vấn đề nóng đang được xã hội quan tâm với nhiều luồng ý kiến khác nhau, đặc biệt từ khi Quốc hội thông qua quyết định sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục (2005), Luật Giáo dục đại học (2012). Bắt đầu thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với một số cơ sở giáo dục đại học công lập. Mặc dù các nhà quản lý đã khẳng định tự chủ đại học là con đường một chiều của giáo dục đại học Việt Nam nhưng trên con đường ấy vẫn còn những vướng mắc cản trở quá trình tự chủ của các trường, Nhà nước và các trường đại học ở nước ta cần có sự thống nhất từ quan điểm tới hành động trong vấn đề này.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Theo Từ điển tiếng Việt (1992), "Tự chủ là tự điều hành, quản lý mọi công việc của mình, không bị ai chi phối." [6]

Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đã nêu rõ: "Trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự" [10].

Khoản 11, Điều 4, Luật Giáo dục đại học năm 2018 quy định: "Quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học" [9].

[1] daothibichhiep@tckt.edu.vn

Có thể thấy quyền tự chủ không có mục đích tự thân mà nó là một công cụ quản lý do nhà nước giao cho các trường với niềm tin rằng một khi nhà trường đã được tự quyết định các vấn đề có liên quan trực tiếp đến tổ chức, tài chính, nhân sự và các hoạt động của mình thì chất lượng và hiệu quả đào tạo sẽ được nâng cao, tỷ lệ thuận với uy tín và trách nhiệm xã hội của mỗi trường.

3. THỰC TRẠNG VỀ TỰ CHỦ ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14) được ban hành năm 2018 quy định quyền tự chủ của cơ sở GDĐH bao gồm: Quyền tự chủ trong học thuật, quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự, quyền tự chủ trong tài chính và tài sản đã tạo ra những thay đổi đáng kể cho các nhà quản lý trong việc điều hành cơ sở của mình. Mặc dù đã được luật hóa và qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung nhưng tự chủ đại học tại Việt Nam vẫn còn tồn tại một số bất cập. Cụ thể:

3.1. Tự chủ tài chính và tài sản

3.1.1. Tự chủ tài chính

Ba nguồn thu chính tại các trường đại học công lập bao gồm: ngân sách nhà nước, học phí và các nguồn thu khác (thu từ chuyển giao công nghệ, thu từ các hoạt động dịch vụ, từ hiến tặng, từ hợp tác công - tư...). Trong đó, ngân sách nhà nước là nguồn tài chính quan trọng nhất của các cơ sở đại học công lập. Còn lại, nguồn thu chủ yếu của nhà trường đến từ học phí, đa phần các trường chưa có hoặc có rất ít nguồn thu từ hoạt động khoa học, công nghệ và nguồn thu từ các dịch vụ khác. Hệ thống GDĐH Việt Nam đang phải đối mặt với một khó khăn cơ bản là nguồn chi từ ngân sách nhà nước rất giới hạn. Nó chỉ chiếm một tỉ lệ nhỏ so với chi cho giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông. Tại buổi tọa đàm trực tuyến ngày 18/10/2022, Thứ trưởng Bộ giáo dục và đào tạo Hoàng Minh Sơn cũng cho biết, con số chính thức mà Bộ Tài chính đưa ra năm 2020, ngân sách chi cho GDĐH chưa đến 17.000 tỉ, chiếm 0,27% GDP, nhưng con số thực chi chưa được 12.000 tỉ. Nếu tính theo con số thực chi là 0,18% GDP, thấp hơn nhiều so với con số của các nước trong khu vực và thế giới. Hàng năm, nhà nước cắt giảm theo lộ trình 5%-15% chi thường xuyên, [7]. Mức độ tự chủ gia tăng đồng nghĩa với việc nguồn từ ngân sách giảm dần. Nếu không có cơ chế để có nguồn thu khác, thì sức ép chi phí sẽ khiến các trường buộc phải tăng quy mô tuyển sinh, tăng học phí. Rõ ràng, việc tăng học phí sẽ là một gánh nặng lớn với SV nhưng không tăng học phí thì không thể có chất lượng cao trong đào tạo hoặc tăng học phí và tăng chỉ tiêu tuyển sinh mà chưa chú trọng đúng mức đến nâng cao chất lượng đào tạo là mục đích chính của tự chủ đại học. Vì thế, dù mục đích tự chủ đại học là nâng cao chất lượng nhưng nguồn lực lại hạn chế là khó khăn, thách thức của nhiều cơ sở GDĐH công lập. Đây là hệ lụy được nhìn thấy rõ khi tác động trực tiếp đến người học, gây bất bình đẳng trong tiếp cận GDĐH giữa những người dân có thu nhập khác nhau.

Bên cạnh đó, các quy định về chính sách tín dụng cho SV chưa được chú trọng, nhìn chung vẫn mang tính chất chính sách bảo trợ xã hội, hỗ trợ cho các trường hợp khó khăn tài chính hơn là một chính sách tài chính cho GDĐH.

Việc sử dụng nguồn lực tài chính của một số cơ sở GDĐH chưa tích cực, chưa hướng đến mục tiêu chất lượng đào tạo như chưa chú trọng tăng chất lượng đào tạo, hiện đại hóa cơ sở vật chất, trường học và ký túc xá, không chú trọng việc tạo lập quỹ học bổng, chưa có chính sách hỗ trợ SV nghèo hiếu học…

Về chính sách thu học phí: chưa có sự đồng bộ giữa Luật Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 với Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27/08/2021 [4] của Chính phủ quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo quy định mức trần học phí.

3.1.2. Tự chủ tài sản

Về chủ trương đầu tư và sử dụng tài sản có giá trị lớn, Quyết định 1672/QĐ-BGTVT ngày 14/9/2021 [2] Quy định về phân cấp, ủy quyền trong quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình sử dụng vốn đầu tư công do Bộ Giao thông vận tải quản lý không đồng bộ với Luật Giáo dục đại học 2018; Luật Ngân sách không đồng bộ với việc hội đồng trường được phê duyệt kế hoạch, quyết toán tài chính; Chưa có chính sách ưu tiên trong hợp tác công - tư cho các trường đại học tự chủ; Chưa có chính sách pháp luật (ví dụ như chính sách về miễn trừ thuế) để khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia hiến tặng trực tiếp cho trường đại học.

3.2. Tự chủ tổ chức và nhân sự

3.2.1. Tự chủ tổ chức

Nhiệm vụ và quyền hạn của hiệu trưởng trường đại học được quy định tại khoản 3 điều 20 Luật Giáo dục đại học sửa đổi 2018, (có hiệu lực 01/07/2019), nhưng hiệu trưởng của các trường đại học công lập đang gặp khó khăn trong việc thực hiện quyền này, đặc biệt là ở các cơ sở GDĐH chịu sự kiểm soát quản lý trực tuyến của nhiều Bộ ngành liên quan ngoài Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Việc phân định về vai trò, trách nhiệm của Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban giám hiệu trong các cơ sở GDĐH chưa đầy đủ, rõ ràng dẫn tới vị thế của Hội đồng trường, Chủ tịch hội đồng trường trong một trường đại học tự chủ còn mờ nhạt, chưa phát huy những quyền được quy định trong Nghị định số 99/NĐ-CP [5]. Hội đồng trường được quy định nhiều quyền nhưng không gắn với trách nhiệm và lợi ích. Việc thực hiện chức năng giám sát điều hành và quản lý đối với Ban giám hiệu, Hiệu trưởng theo quyết nghị của Hội đồng trường chưa thực hiện đầy đủ. Nhận thức của các thành viên hội đồng trường còn hạn chế, nhiều thành viên hội đồng trường chưa hiểu rõ chức năng và thể thức hoạt động của Hội đồng trường cũng như trách nhiệm, quyền hạn của mình.

3.2.2. Tự chủ về nhân sự

Hiện nay, công tác quản trị nhân sự đứng trước nhiều khó khăn và thách thức, trong đó nổi lên một số vấn đề, đó là: Nguồn nhân lực trình độ cao, chất lượng cao trong các cơ sở GDĐH đang biến động do tác động của xu thế hội nhập quốc tế với sự xuất hiện cách mạng công nghiệp 4.0.

Mô hình và cơ chế quản trị nhân sự trong các trường đại học chậm đổi mới chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của GDĐH trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Năng lực quản trị nhân sự của nhiều cơ sở GDĐH còn hạn chế chưa đủ khả năng đổi mới phương thức quản lý thích ứng với môi trường cạnh tranh nguồn nhân lực, chẳng hạn để điều hành một trường đại học hiệu quả thì người đứng đầu trường không chỉ là một Hiệu trưởng mà còn là một CEO đúng nghĩa.

Hệ thống văn bản pháp lý chưa đồng bộ, còn chịu sự điều chỉnh của nhiều văn bản pháp luật như: luật công chức, luật viên chức, luật lao động…, nhiều quy định chưa kịp thay đổi với chủ trương tự chủ đại học. Trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ, giảng viên (GV) về lý thuyết là được quyền quyết định nhưng thực tế chưa thực hiện được vì cán bộ, GV trong trường công lập đều là viên chức nhà nước nên mọi điều chỉnh, quyết định đều phải thực hiện theo pháp luật, do đó đã gây khó khăn cho các trường trong việc nâng cao thu nhập cho người lao động và thu hút GV giỏi về làm việc cho trường.

3.3. Tự chủ học thuật

Trong những quyền cơ bản của các trường đại học, tự chủ học thuật được đánh giá là có cơ chế thông thoáng nhất hiện nay, giúp cơ sở giáo dục chủ động đổi mới và phát triển công tác đào tạo, tuyển sinh, góp phần nâng cao chất lượng và thay đổi diện mạo GDĐH. Cụ thể, các trường đại học đã chủ động mở ngành mới, đề án tuyển sinh đa dạng, phương thức tuyển sinh và công khai xác định chỉ tiêu tuyển sinh, chủ động đổi mới và cập nhật ban hành chương trình, nội dung đào tạo, ngôn ngữ đào tạo, phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, phương pháp đánh giá, nhiều trường đã hoàn thành công tác tự đánh giá và có chứng nhận kiểm định chất lượng, công bố công khai tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm và các thông tin khác theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, tự chủ học thuật vẫn còn một số tồn tại như:

Các đơn vị quản lý, lãnh đạo, đơn vị triển khai thực hiện vẫn chưa nhận thức được tự chủ học thuật là nhu cầu tự thân của GDĐH.

Chưa thấy được tự chủ học thuật gắn liền với năng lực nguồn nhân lực và năng lực nghiên cứu các trường đại học. Năng lực GV chủ chốt đứng mở ngành quyết định thành hay bại tự do học thuật. Nhiều chương trình đào tạo đại học và sau đại học thành công khi có GV chủ chốt đứng mở ngành được đào tạo từ các trường đại học tiên tiến trên thế giới;

Chưa thấy được tự chủ học thuật cần cân bằng giữa học thuật và nhu cầu thị trường. Một mặt có xu hướng thiên về đào tạo theo nhu cầu thị trường, tức là đáp ứng nhu cầu thị trường hơn là đảm bảo học thuật chuẩn quốc tế. Mặt khác nhiều đơn vị đào tạo vẫn dựa vào năng lực và kinh nghiệm vốn có, dẫn đến những kiến thức ngành mà xã hội cần thì lại thiếu. Đó là những nguyên nhân khiến cơ cấu môn của mã ngành chưa hợp lý và chất lượng đào tạo hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước.

Vấn đề nữa ở nhiều trường đại học Việt Nam hiện nay là định mức khối lượng kiến thức theo tín chỉ cao như quốc tế, trong khi phương pháp dạy và học lạc hậu ở phần lớn trường đại học nước ta sẽ dẫn đến cắt giảm chương trình, hạ thấp chất lượng đào tạo. Thông tư 17/2021/TTBGDDT [1] quy định: "Chương trình đào tạo đại học: 120 tín chỉ, cộng với khối lượng giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng-an ninh theo quy định hiện hành; Chương trình đào tạo chuyên sâu đặc thù trình độ bậc 7: 150 tín chỉ, cộng với khối lượng giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng-an ninh theo quy định hiện hành hoặc 30 tín chỉ đối với người có trình độ đại học thuộc cùng nhóm ngành; Chương trình đào tạo thạc sĩ: 60 tín chỉ đối với người có trình độ đại học thuộc cùng nhóm ngành; Chương trình đào tạo tiến sĩ: 90 tín chỉ với người có trình độ thạc sĩ, 120 tín chỉ với người có trình độ đại học thuộc cùng nhóm ngành" rất cứng nhắc cho các trường đại học, bởi vì số giờ lên lớp ở các đại học quốc tế rất ít so với số giờ tự học, như quy định tín chỉ theo định mức

châu Âu ETCS (60 giờ tín chỉ một năm học) có thể phù hợp hơn với nhiều trường đại học nước ta, nhưng chưa được khuyến khích sử dụng.

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP

4.1. Tự chủ tài chính và tài sản

4.1.1. Về phía Nhà nước

Tăng ngân sách nhà nước cho GDĐH nhưng đổi mới phân bổ ngân sách theo hướng chi theo "đặt hàng" trường ĐH để triển khai các chương trình, đề án nghiên cứu khoa học, thúc đẩy chất lượng. Điều này sẽ tác động đến toàn hệ thống của cơ sở GDĐH và có chính sách chi trực tiếp vào người học.

Có lộ trình điều tiết ngân sách nhà nước đối với các trường đại học tự chủ theo hướng chỉ Ngừng cấp ngân sách chi thường xuyên (có thể là khoảng 25%, 50%, 75% tùy từng cơ sở GDĐH) sau khi trường đại học đã tự chủ xong một chu kỳ đào tạo (4-5 năm), để đảm bảo việc tăng học phí của các trường đại học tự chủ phải theo lộ trình.

Hoàn thiện nhanh chóng các thể chế chính sách pháp luật để thúc đẩy hợp tác công - tư; nghiên cứu chuyển giao khoa học công nghệ; thúc đẩy đầu tư, hiến tặng; miễn, giảm thuế đối với các nguồn thu từ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ....

Ngoài ra, chính sách tín dụng với SV cũng cần điều chỉnh phù hợp. Trong đó, mở rộng đối tượng được hưởng chính sách tín dụng SV. Điều chỉnh mức cho vay nhằm đảm bảo cho SV có thể chi tiêu cho đời sống bằng nhóm trung bình của xã hội và đủ tiền nộp học phí. Giảm mức lãi suất cho vay đối với SV, điều chỉnh thời gian vay tối thiểu 15 năm hoặc gấp 3 lần thời gian vay. Nghiên cứu xây dựng và sớm ban hành chính sách tín dụng cho vay thương mại dành cho SV. Như ở Úc, một mặt các trường đại học đưa ra mức học phí khá cao nhưng mặt khác Chính phủ lại đưa ra các chương trình hỗ trợ hợp lý. Chẳng hạn, nếu SV và gia đình không có khả năng chi trả tiền học phí thì hoàn toàn có thể mượn tiền của Chính phủ để đóng, với lãi suất bằng không. Số tiền vay mượn này sẽ được kết nối với sở thuế để khi SV ra trường có việc làm với thu nhập trên mức tối thiểu nào đó thì sẽ tự động khấu trừ dần hoặc phối hợp với ngân hàng cho SV vay trong trường hợp ngân sách của Chính phủ bị hạn chế.

Phải xem các trường đại học như một bộ não tư vấn vì nó vừa trân trọng tri thức trước mỗi quyết định lớn, vừa cung cấp một nguồn kinh phí quan trọng để các trường duy trì và nâng cao năng lực nghiên cứu.

4.1.2. Về phía cơ sở GDĐH

Để giảm bớt gánh nặng học phí, các trường cần đẩy mạnh hoạt động, tận dụng mọi khả năng để tăng nguồn thu khác (nhận đặt hàng đào tạo, nghiên cứu của Nhà nước, tổ chức và cá nhân; thực hiện nhiệm vụ của Nhà nước giao; thu từ đầu tư của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài; bổ sung từ kết quả hoạt động hằng năm của cơ sở giáo dục đại học; từ hoạt động kinh doanh, dịch vụ phục vụ cộng đồng, đầu tư tài chính; thu từ hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, khoản thu dịch vụ khác hỗ trợ hoạt động đào tạo; nguồn vốn vay và nguồn thu hợp pháp khác).

Để khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước tích cực đầu tư cho GDĐH. Cơ sở GDĐH phải xây dựng và phát triển hệ thống bảo đảm chất lượng giáo dục bên trong phù hợp với sứ mạng, mục tiêu và điều kiện thực tế của cơ sở mình; Xây dựng chính

sách, kế hoạch bảo đảm chất lượng giáo dục đại học; Tự đánh giá, cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo; Định kỳ đăng ký kiểm định chương trình đào tạo và kiểm định cơ sở GDĐH. Hàng năm các cơ sở GDĐH phải có sự minh bạch về tài chính và phải có trách nhiệm giải trình trước Nhà nước, chủ sở hữu, cơ quan có thẩm quyền, người học, xã hội... như: Công khai báo cáo hằng năm về các chỉ số kết quả hoạt động trên trang thông tin điện tử của cơ sở giáo dục đại học; thực hiện chế độ báo cáo định kỳ, đột xuất với chủ sở hữu và cơ quan quản lý có thẩm quyền; Giải trình về mức lương, thưởng và quyền lợi khác của chức danh lãnh đạo, quản lý của cơ sở giáo dục đại học tại hội nghị cán bộ, viên chức, người lao động; thực hiện kiểm toán đối với báo cáo tài chính, báo cáo quyết toán hằng năm, kiểm toán đầu tư và mua sắm.

4.2. Tự chủ tổ chức và nhân sự

Để tự chủ tổ chức và nhân sự trở nên chủ động thì các cơ sở GDĐH nên:

Bám sát và phát huy tối đa những quyền được quy định trong Nghị định 99/NĐ-CP đề phân định rõ về vai trò, trách nhiệm của Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban giám hiệu trong quản lý điều hành trường Đại học.

Phải kiện toàn lại bộ máy giúp việc cho Hội đồng trường, nâng cao nhận thức của các thành viên hội đồng trường về chức năng, thể thức hoạt động cũng như trách nhiệm, quyền hạn của Hội đồng trường. Bởi vì Hội đồng trường thay mặt cho cả Nhà nước và các bên có lợi ích liên quan, thay mặt cho xã hội và đại diện cho lợi ích công, để định hướng và giám sát hoạt động của bộ máy quản lý - điều hành nhà trường, đảm bảo cho trường phát triển với sự hài hòa lợi ích giữa các chủ thể và xã hội và là một bộ phận quan trọng quyết định các kế hoạch, đề án, chiến lược phát triển, tổ chức nhân sự, hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác Quốc tế của cơ sở GDDH.

Phải chủ động rà soát, hoàn thiện tổ chức bộ máy và nhân sự theo hướng tinh gọn, hiệu quả. Chủ động tăng số lượng GV và giảm số lượng lao động khối hành chính; đồng thời xây dựng các chế độ đãi ngộ để thu hút đội ngũ GV, chuyên gia giỏi tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô, nâng cao thu nhập cho GV.

Xây dựng và phát triển đội ngũ GV theo hướng tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội; thực hiện tiêu chuẩn cán bộ quản lý, GV, các nhà nghiên cứu khoa học; nhanh chóng xây dựng quy chế tuyển dụng, làm việc, đề bạt cán bộ quản lý, GV và nghiên cứu viên để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV trong quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học nhằm tạo điều kiện cho công tác quản lý và điều hành hoạt động của cơ sở giáo dục đại học hiệu quả hơn; huy động các nguồn lực phục vụ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội.

4.3. Tự chủ học thuật

Tự chủ học thuật là cốt lõi, là nền tảng, là động lực tự thân của GDĐH. Nếu không đảm bảo được tự chủ học thuật thì rất khó thực hiện tự chủ đại học. Nghiên cứu kinh nghiệm của EU và các quốc gia OECD cho thấy, tự chủ học thuật có vai trò quan trọng trong tự chủ đại học bởi vì nó là điều kiện cơ bản nhất để tự chủ đại học thành công. Vì vậy, để thực hiện được tự chủ học thuật, cả Nhà nước và cơ sở GDĐH cần phải:

4.3.1. Về phía Nhà nước

Quyền tự chủ học thuật trong GDĐH cần xác định rõ hơn: Trong các cuộc thảo luận về tự chủ đại học, tự chủ học thuật vẫn là một khái niệm xa lạ và hiếm khi được nhắc đến. Vì vậy, cần tăng cường nhận thức cho cả phía cơ quan quản lý Nhà nước và phía các trường đại học và đội ngũ GV chủ chốt về ý nghĩa của tự chủ học thuật.

Nhà nước cần có chính sách ủng hộ, thúc đẩy và bảo đảm tự do học thuật như là giá trị cốt lõi của tự chủ đại học, cơ quan quản lý có trách nhiệm giám sát và đánh giá đảm bảo tuân thủ theo quy phạm pháp luật.

Thiết lập 1 khung tham chiếu cho tự chủ học thuật ở mức thấp nhất từ khâu mở ngành đến khâu cấp bằng, để các trường đại học thực hiện, bắt buộc công khai minh bạch trên website và phương tiện thông tin đại chúng, chịu sự kiểm tra giám sát, đánh giá của cả xã hội và cơ quan quản lý nhà nước.

4.3.2. Về phía cơ sở GDĐH

Cần nghiên cứu, xây dựng các cơ chế cho phép và khuyến khích tự do học thuật như là một khía cạnh của tự chủ đại học để phát huy tốt nội lực của đội ngũ GV.

Tăng cường quốc tế hóa học thuật, khuyến khích phát triển học thuật, trao đổi học thuật trong và ngoài nước, xây dựng chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận chuẩn quốc tế: CDIO, POHE, chương trình tiên tiến, chương trình PFIEV, chương trình chất lượng cao và các chương trình liên kết quốc tế khác; rà soát chương trình đào tạo tiếp cận chuẩn AUN-QA, thậm chí chuẩn chất lượng EU hoặc Hoa Kỳ.

Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý chuyên nghiệp, đặc biệt là quản lý về học thuật, đội ngũ này nên được đào tạo từ lĩnh vực quản lý GDĐH và có kinh nghiệm làm việc ở trường đại học.

Xây dựng đội ngũ GV chủ chốt trình độ cao, nhất là GV đầu ngành hoặc ít nhất có 1 công trình công bố trên các tạp chí quốc tế đầu ngành, bởi vì đây là mấu chốt thành công của tự chủ học thuật trong các trường đại học. Quản lý nguồn nhân lực chuyên nghiệp sẽ đảm bảo tự chủ học thuật. Chú trọng đầu tư thích đáng nghiên cứu khoa học theo định hướng học thuật, có nghiên cứu khoa học tốt thì tự chủ học thuật mới thành công.

Tăng cường giao lưu trao đổi học thuật cả nội bộ và cả trong nước và quốc tế, tổ chức hội thảo trao đổi, bồi dưỡng thường xuyên và phổ biến những kinh nghiệm thành công. Thường xuyên đổi mới chương trình đào tạo theo hướng gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, nâng cao kỹ năng thực hành cho cả người dạy và người học; tăng cường liên kết với doanh nghiệp; liên thông đào tạo giữa các ngành, các trường trong và ngoài nước; mở các ngành học mới theo nhu cầu của thực tiễn và theo hướng đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo.

5. KẾT LUẬN

Tự chủ đại học là một chủ trương quan trọng của Đảng, Chính phủ để phát triển nguồn lực chất lượng cao, giảm gánh nặng cho ngân sách Nhà nước và để GDĐH Việt Nam phát triển và hội nhập quốc tế. Vì vậy, các cơ sở GDĐH phải lựa chọn cho mình một hướng đi phù hợp để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và xã hội, để không là gánh nặng đối với người học, đồng thời nâng cao tính độc lập, chủ động, năng động, sáng

tạo, mạnh mẽ hơn của cơ sở GDĐH từ việc đầu tư nghiên cứu khoa học đến thay đổi chương trình đào tạo và khẳng định thương hiệu. Việt Nam là một Quốc gia đang phát triển, nền kinh tế cũng còn nhiều khó khăn, đặc biệt là vừa trải qua giai đoạn dịch Covid 19, cho nên quá trình tự chủ đại học cũng cần một lộ trình tương đối dài. Để làm được điều đó đòi hỏi có sự "hợp tác chặt chẽ" giữa các Bộ, Ngành và các cơ sở GDĐH để quá trình ấy được ngày càng hoàn thiện hơn.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và đào tạo (2021), *Thông tư quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*, Thông tư 17/2021/TTBGDDT ngày 22 tháng 06 năm 2021.

[2] Bộ Giao thông vận tải (2021), *Quyết định quy định về phân cấp, ủy quyền trong quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình sử dụng vốn đầu tư công do bộ giao thông vận tải quản lý*, Quyết định 1672/QĐ-BGTVT ngày 14 tháng 9 năm 2021.

[3] Chính Phủ (2015), *Nghị định quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập*, Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015.

[4] Chính phủ (2021), *Nghị định quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo,* Nghị định số 81/2021/NĐ-CP ngày 27 tháng 08 năm 2021.

[5] Chính Phủ (2021), *Nghị định quy định về quản lý, thanh toán, quyết toán dự án sử dụng vốn đầu tư công*, Nghị định số 99/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2021.

[6] Hoàng Phê (1992), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng (1992).

[7] Quang Trường (2022), *Thứ trưởng Bộ GD&ĐT: 0,18% GDP thực chi cho giáo dục đại học là còn thấp*. Nguồn: https://dantri.com.vn, ngày 19/10/2022.

[8] Quốc hội (2015), *Luật ngân sách nhà nước*, Luật số 83/2015/QH13 ngày 25 tháng 06 năm 2015.

[9] Quốc hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018.

[10] Thủ tướng Chính phủ (2003), *Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành "điều lệ trường đại học"*, Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg ngày 30 tháng 7 năm 2003.

[11] Trang Thiều (2022), *Đầu tư tài chính cho giáo dục đại học Việt Nam đang rất thấp*. Nguồn: https://laodong.vn, ngày 18/10/2022.

SỰ CẦN THIẾT PHẢI TRAO QUYỀN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

Chu Thị Lộc An[1]
Trường Đại học Khánh Hòa

Abstract

University autonomy is an inevitable trend to promote the development of universities in all aspects. University autonomy does not only stop at increasing the authority of university presidents but also decentralizing the authority and responsibility for all stakeholders inside and outside the university to work together, to strive, create and contribute to the development of the university. The article points out the need to implement deligation of empowerat universities in the context of autonomy.

Keywords*: University autonomy, empowerment, university*.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thời đại công nghệ 4.0 đang tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực, ngành nghề, trong đó có lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Theo đó, các trường đại học cần phải đổi mới mạnh mẽ, cơ bản, toàn diện mà trọng tâm là hiện đại hóa giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Vì vậy, tự chủ đại học là xu thế tất yếu để thúc đẩy sự phát triển về mọi mặt của các trường đại học.

Cần phải thấy rằng, tự chủ đại học không chỉ dừng lại ở các yếu tố tự chủ, gia tăng quyền hạn cho hiệu trưởng. Với tư cách là người lãnh đạo cơ sở giáo dục, hiệu trưởng là người quyết định tầm nhìn, định hướng phát triển nhà trường nhưng để khai thác nó theo đúng mục tiêu thì đó lại là công sức của cả một tập thể. Một trường đại học muốn tự chủ tốt cần phải phát huy vai trò, trách nhiệm của tất cả các bên liên quan bên trong, bên ngoài nhà trường, tạo nên một sự đồng thuận cùng đóng góp cho sự thành công trong công tác giáo dục và đào tạo, thúc đẩy nhà trường phát triển về mọi lĩnh vực. Có nghĩa hiệu trưởng nhà trường cần xây dựng môi trường văn hóa trao quyền và thực hiện việc trao quyền cho các bên liên quan.

2. NỘI DUNG

2.1. Thế nào là tự chủ đại học

Trên thế giới, khái niệm "tự chủ đại học" (University autonomy) đề cập đến các mối quan hệ đang thay đổi giữa nhà nước và các trường đại học. Đó là phát huy truyền thống tự do học thuật và giảm dần sự kiểm soát trực tiếp của các cơ quan công quyền đối với trường đại học. Có nghĩa các trường đại học có quyền tự do trong việc ra quyết định, thực thi các quyết định đối với các hoạt động nội bộ của đại học mà không có sự kiểm soát hay can thiệp của nhà nước và bất kỳ sự ảnh hưởng nào nếu có của nhà nước cũng đều phải dựa trên cơ sở pháp luật.

[1] Chuthilocan@ukh.edu.vn

Ở Việt Nam, khái niệm "tự chủ đại học" được hiểu là các trường đại học tự chủ theo quy định pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học. Từ chỗ toàn thể hệ thống giáo dục đại học như một trường đại học lớn chịu sự quản lý nhà nước về mọi mặt thông qua cơ quan chủ quản là Bộ giáo dục và Đào tạo, các trường đại học đã và đang dần được trao quyền tự quyết, tự chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động của nhà trường trên các lĩnh vực: chuyên môn, học thuật; tổ chức, nhân sự; tài chính, tài sản.

Luật Giáo dục đại học (sửa đổi, bổ sung 2018) quy định: "Quyền tự chủ là quyền của các cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và các hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học"[1].

2.2. Sự cần thiết phải trao quyền trong bối cảnh tự chủ đại học

2.2.1. Khái niệm trao quyền

Trao quyền là phân quyền và giao việc, là tạo nên tính độc lập để cấp dưới, nhân viên toàn tâm toàn ý với công việc, để họ cảm nhận được công sức, đóng góp của mình từ đó phát huy tối đa năng lực của bản thân. Người được trao quyền sẽ năng động hơn trong công việc, chủ động cải thiện cách thức thực hiện công việc và tự tin đưa ra những quyết định quan trọng mà không phải tham khảo ý kiến của cấp trên.

Trao quyền là chuyển giao quyền hạn cho nhân viên nhằm khuyến khích nhân viên tham gia nhiều hơn vào các quyết định và hoạt động có ảnh hưởng đến công việc của họ. Khi được trao quyền, nhân viên sẽ có cơ hội phát huy những sáng kiến, ý tưởng mới mẻ, hiệu quả và chủ động vận dụng chúng vào thực tế công việc. [2]

Trong bối cảnh tự chủ đại học, hiệu trưởng các trường đại học cần phải thực hiện phân quyền và giao việc cho các bên liên quan trong và ngoài nhà trường để phát huy nội lực, đồng thời huy động sức mạnh, sự đóng góp từ bên ngoài để tạo ra một môi trường nhà trường cùng tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong quá trình phát triển trường đại học.

2.2.2. Các yếu tố thúc đẩy trao quyền trong bối cảnh tự chủ

Khi tự chủ, các trường đại học phải đối diện với những thay đổi. Trước hết, đó là sự thay đổi về môi trường với rất nhiều thách thức. Môi trường tự chủ mở ra nhiều cơ hội cho các trường đại học phát triển và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, nó cũng đặt ra rất nhiều thách thức cho các trường. Đó là sự cạnh tranh gay gắt về tuyển sinh, buộc các trường phải nâng cao chất lượng đào tạo, có nhiều chính sách hỗ trợ người học để thu hút đầu vào cả về số lượng lẫn chất lượng. Đó là thách thức về nguồn tài chính. Khi tự chủ, nguồn thu từ ngân sách nhà nước giảm xuống, cho nên, để đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển, nhà trường phải tạo ra nhiều nguồn thu khác từ các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp tác với doanh nghiệp… Trong môi trường tự chủ, các trường đại học còn phải đối diện với thách thức về nhân sự và năng lực của đội ngũ quản lý. Nhà trường cần có chính sách tốt để thu hút và giữ chân người tài, cần đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ quản lý. Vì vậy, để thích nghi với sự thay đổi của môi trường tự chủ, các trường đại học buộc phải thay đổi tư duy, phương thức quản lý. Nhà trường cần trao quyền cho các bên liên quan để quy tụ sự đóng góp của các nguồn lực, tạo sức mạnh để nhà trường hoạt động và phát triển.

Tiếp theo, đó là sự thay đổi về con người. Con người luôn là nguồn lực quan trọng và giá trị nhất của các tổ chức. Sự phát triển và thành công của một cơ quan, tổ chức phụ thuộc nhiều vào tài năng, trí tuệ, năng lực chuyên môn, bản lĩnh của nhân viên và các đối tượng liên quan khác. Chỉ có con người với năng lực chuyên môn, bản lĩnh, ý chí mới khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực khác để mang lại nhiều lợi ích cho tổ chức và xã hội. Xã hội ngày càng phát triển, con người càng ý thức rõ hơn về quyền hạn của mình, họ ít chịu khuất phục trước quyền lực, họ mong muốn được thể hiện, khát khao được cống hiến, họ cần được khích lệ và công nhận. Các nhà lãnh đạo, quản lí cần phải xem những nhân viên với những suy nghĩ tiến bộ, mới mẻ là nguồn nhân sự quý báu tạo nên những giá trị cho sự phát triển của cơ quan, tổ chức. Đối với một trường đại học, để không ngừng phát triển về mọi mặt, nhà trường thay vì tập trung vào sức mạnh vật chất, hãy tôi luyện tư duy, năng lực con người để phát huy các ý tưởng mới mẻ, sáng tạo, khai thác hiệu quả "nguồn tri thức" của nhà trường. Tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào các hoạt động của trường đại học là một đội ngũ trí thức có học hàm, học vị, có chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đa dạng và phức tạp của các vị trí việc làm. Họ ý thức rất rõ về quyền hạn, trách nhiệm của mình đối với việc đảm bảo chất lượng của nhà trường. Họ mong muốn có cơ hội để làm việc, đóng góp và phát triển bản thân. Để khai thác tốt nguồn lực này, người đứng đầu nhà trường cần tin tưởng phân quyền và giao việc cho họ, cần tin tưởng, tôn trọng và sẵn sàng cùng họ đối diện với những thách thức, coi khó khăn, thử thách là động lực phát triển, là chìa khóa thành công.

2.2.3. Lợi ích của việc trao quyền trong bối cảnh tự chủ

Người lãnh đạo, quản lí trong bối cảnh hiện đại không phải là người "đơn phương độc mã" làm hết mọi việc, mà là người hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ và tiếp thêm sức mạnh cho cấp dưới, nhân viên, cho phép họ phát triển kĩ năng bằng cách đặt ra những mục tiêu riêng và tự giải quyết vấn đề của mình. Thực hiện trao quyền, hiệu trưởng và các đối tượng được trao quyền sẽ có những lợi ích nhất định.

Khi chuyển giao quyền hạn cho các bên liên quan, hiệu trưởng không chỉ khuyến khích, phát triển được nguồn nhân lực của nhà trường mà còn giảm thiểu được sự căng thẳng bởi khối lượng công việc nhiều, tính chất công việc phức tạp, theo đó, hiệu trưởng có nhiều thời gian hơn cho việc hoạch định, phát triển nhà trường, có thời gian tư duy các ý tưởng sáng tạo, phát triển kĩ năng và gặt hái vốn tri thức, hiểu biết mới, mở rộng, kết nối các mối quan hệ mới ngoài trường, tham gia vào các dự án mới, đặc biệt…Tất cả đều để đóng góp nhiều hơn cho sự phát triển của nhà trường, từ đó khẳng định năng lực quản lý và gia tăng triển vọng thăng tiến cao hơn.

Đối tượng cần được hiệu trưởng trao quyền là cấp dưới, giảng viên, nhà khoa học, người học và cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động (gọi chung là doanh nghiệp). Khi được trao quyền, họ cảm nhận được sự tin tưởng, tôn trọng của cấp trên, họ tự tin đưa ra quyết định, cách giải quyết nhiệm vụ được giao và có cảm giác thỏa mãn, phấn khích khi hoàn thành tốt nhiệm vụ. Được trao quyền, họ có cơ hội khẳng định, phát triển bản thân và gia tăng cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp. Vì vậy, thúc đẩy họ nỗ lực hơn, đóng góp nhiều hơn cho sự lớn mạnh của nhà trường.

2.2.4. Điều kiện để trao quyền hiệu quả

Rõ ràng, thực hiện việc trao quyền trong nhà trường đại học sẽ mang lại nhiều lợi ích cho cá nhân và tập thể. Để trao quyền hiệu quả, hiệu trưởng cần đảm bảo các điều kiện phù hợp.

Trước hết, cần xây dựng văn hóa nơi làm việc - văn hóa trao quyền. Bất kì cơ quan, tổ chức nào cũng có môi trường văn hóa làm việc. Văn hóa làm việc là cách thức thực hiện, là cách cư xử giữa các cá nhân với nhau, là cách xây dựng và duy trì mối quan hệ trong công việc. Hiệu trưởng trường đại học cần xác định phạm vi môi trường văn hóa nơi làm việc để việc trao quyền được diễn ra thuận lợi và hiệu quả. Môi trường văn hóa trao quyền tốt là nơi các cá nhân tự tin đối diện với thử thách, coi thử thách là cơ hội để khẳng định và phát triển bản thân, là nơi mà người đứng đầu nhà trường phải biết chấp nhận rằng trong một số lĩnh vực, cấp dưới, giảng viên, nhân viên hiểu biết nhiều hơn mình và tạo cơ hội để mọi người tham gia vào các quyết định quan trọng. Môi trường văn hóa trao quyền tốt còn là môi trường đoàn kết, có sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các đơn vị và giữa các cá nhân.

Thứ nữa, cần phải tạo ra mối quan hệ trao quyền phù hợp. Mối quan hệ trao quyền được tạo dựng trước hết bằng niềm tin. Niềm tin của hiệu trưởng vào năng lực, trách nhiệm của các đối tượng quản lý để sẵn sàng trao quyền cho họ. Ngược lại, các đối tượng được trao quyền cũng phải cam kết với hiệu trưởng và nhà trường về sự tin tưởng và tôn trọng của lãnh đạo. Mối quan hệ trao quyền còn được tạo ra bởi sự tôn trọng, cảm thông và chân thành của người lãnh đạo, quản lí. Thái độ này sẽ tạo ra bầu không khí trao quyền phù hợp và hiệu quả.

Cuối cùng, để trao quyền, hiệu trưởng phải trở thành tấm gương mẫu mực. Hiệu trưởng cần phải có những hành động thuyết phục các đối tượng quản lý để việc trao quyền thực sự là giao việc vì tôn trọng và tin tưởng chứ không phải trao quyền vì thoái thác trách nhiệm. Muốn vậy, ngoài trình độ, năng lực, uy tín chuyên môn, hiệu trưởng còn phải luôn gương mẫu, đi đầu trong mọi công việc, làm việc công tâm; tin tưởng, biết lắng nghe, tôn trọng cấp dưới, cán bộ, giảng viên, sinh viên; tạo dựng môi trường nhà trường cởi mở, đoàn kết cùng hướng tới tầm nhìn, sứ mạng và mục tiêu của nhà trường. Hay nói cách khác, trao quyền chỉ có thể thực hiện được ở một môi trường có những kỳ vọng lớn lao, nơi mà mọi người cảm nhận mình được tôn trọng, đánh giá cao, nơi mà mọi người luôn nỗ lực cống hiến hết mình [2].

2.2.5. Thực hiện trao quyền ở trường đại học trong bối cảnh tự chủ

Trao quyền là một công cụ quản lí hiện đại để phát triển nhà trường đại học trong công cuộc tự chủ. Hiệu trưởng các trường đại học cần thực hiện phân quyền và giao việc cho các đối tượng liên quan.

- Trao quyền cho cấp dưới

Người lãnh đạo truyền thống thường có suy nghĩ cổ hũ, lạc hậu là công việc đó rất khó, cấp dưới sẽ không thể hoàn thành hay việc này từ trước mình vẫn làm. Họ cho rằng nếu trao quyền, vai trò, chức năng quản lí của mình bị phai nhạt dẫn đến tình trạng mất trật tự trong hệ thống quản lí. Người lãnh đạo hiện đại là người hiểu, tôn trọng và tin tưởng cấp dưới thông qua việc giao quyền và phân việc cho họ một cách hợp lý để họ có cơ hội khẳng định bản thân và cống hiến hết mình cho công việc. Cấp dưới sẽ chủ động điều hành, giải quyết, thực hiện các nhiệm vụ được giao trong quyền hạn của mình. Người lãnh đạo luôn đóng vai trò hậu thuẫn, hỗ trợ cấp dưới cùng làm việc, cùng đóng góp cho sự thành công lâu dài và bền vững của cơ quan, tổ chức.

Cấp dưới của một trường đại học là trưởng, phó các phòng, khoa, trung tâm… Thực hiện trao quyền cho họ, hiệu trưởng sẽ giảm nhẹ được số đầu công việc, có nhiều thời gian và trí lực để tập trung vào các mục tiêu chiến lược và kế hoạch quan trọng, dài hạn hơn. Còn cấp dưới sẽ chủ động triển khai công việc và có trách nhiệm tham mưu hiệu quả cho lãnh đạo trường về lĩnh vực chuyên môn được giao phó. Mặt khác, kết quả làm việc của cấp dưới sau thời gian được trao quyền sẽ là một căn cứ để lãnh đạo đánh giá năng lực của họ, từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lí cho họ. Và khi cần, có thể sắp xếp, cơ cấu lại bộ máy nhân sự sao cho nó vận hành hiệu quả hơn.

- Trao quyền cho giảng viên và nhà khoa học

Để tự chủ về chuyên môn và học thuật, các trường đại học rất cần vai trò, sự đóng góp của giảng viên và các nhà khoa học. Muốn vậy, hiệu trưởng cần giảm bớt sự kiểm soát giảng viên, cần thay đổi, điều chỉnh, thậm chí loại bỏ bớt các quy chế, quy định bó buộc sự phát triển và đóng góp của họ. Hiệu trưởng cần trao cho giảng viên quyền chủ động trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Nếu được cấp trên tin tưởng giao việc, giảng viên sẽ ý thức về văn hóa chất lượng mà họ cần hướng tới và đạt được, do đó họ sẽ toàn tâm toàn ý cho công tác giáo dục và đào tạo. Được trao quyền, giảng viên có cơ hội được đóng góp các ý tưởng sáng tạo, đưa ra một số quyết định trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ, có cơ hội chia sẻ, kết nối, hỗ trợ đồng nghiệp cùng phát triển. Được trao quyền, giảng viên sẽ tạo ra uy tín giảng dạy và chất lượng đào tạo, từ đó góp phần xây dựng một nhà trường đảm bảo chất lượng.

Chất lượng học thuật của nhà trường sẽ không ngừng được nâng cao khi hiệu trưởng tạo dựng môi trường học thuật phù hợp để các nhà khoa học tự do sáng tạo, tự do đóng góp. Để có tâm thế, sự tập trung nghiên cứu và sáng tạo, các nhà khoa học cần được quyền chủ động, tự do, có quyền tự cởi bỏ một số quy định bó buộc, rườm rà, không cần thiết về nghiên cứu khoa học, sáng chế, phát minh. Họ cũng rất cần sự tin tưởng, tôn trọng và khích lệ của người lãnh đạo. Được trao quyền, chắc chắn các nhà khoa học sẽ phát huy trách nhiệm trong công tác nghiên cứu, phát minh, sáng chế để tạo ra các sản phẩm học thuật chất lượng, góp phần vào quá trình phát triển của nhà trường.

- Trao quyền cho người học

Chất lượng đào tạo của nhà trường được thể hiện ở kết quả đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng tốt yêu cầu của thực tiễn xã hội. Vì vậy, trong quá trình đào tạo, nhà trường cần xây dựng và hướng người học vào một môi trường chủ động học tập, rèn luyện, nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp. Hay nói cách khác, người học được trao quyền về lựa chọn và đòi hỏi về sự thay đổi trong học tập, có môi trường để thỏa sức sáng tạo, khởi nghiệp, đồng thời cũng phải có trách nhiệm về việc học tập và định hướng nghề nghiệp trong tương lai của mình. Môi trường học tập tốt sẽ giúp người học phát huy tính sáng tạo, tinh thần chủ động, tích cực trong học tập và thực hành nghề; có khả năng thích nghi với những thách thức của môi trường công việc; có ý thức trách nhiệm với xã hội, có tinh thần yêu nước, lòng tự hào về dân tộc và có khát vọng, lí tưởng cống hiến cho đất nước ngày càng phồn vinh. Và khi nguồn nhân lực đầu ra tốt, uy tín của nhà trường được nâng cao sẽ tăng thế mạnh thu hút đầu vào, đảm bảo nguồn tuyển sinh về cả số lượng lẫn chất lượng.

- Trao quyền cho doanh nghiệp

Khai thác các mối quan hệ với các bên liên quan ngoài trường sẽ mang lại những cơ hội hợp tác trong quá trình hoạt động và phát triển của nhà trường. Năng lực của nhà

trường được nâng cao khi người đứng đầu biết huy động và khai thác nguồn lực vô cùng phong phú của cộng đồng bên ngoài.

Trước hết, hiệu trưởng cần trao cho các doanh nghiệp quyền và cơ hội cùng đào tạo để lựa chọn, sử dụng nguồn lao động chất lượng. Họ được phép tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, được phép đánh giá chuẩn đầu ra của người học. Khi có sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo, chương trình đào tạo của nhà trường sẽ có sự gắn kết giữa lí thuyết khoa học và thực tiễn nghề nghiệp, do đó sản phẩm đầu ra sẽ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và xu thế hội nhập quốc tế. Trao quyền cho doanh nghiệp sẽ tạo cơ hội cho đội ngũ cán bộ, giảng viên của nhà trường được trao đổi chuyên môn, học tập kinh nghiệm từ hoạt động thực tiễn; nhà trường và doanh nghiệp có điều kiện liên kết trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ. Thứ nữa, để tăng cường tính tự chủ về tài chính, tài sản, nhà trường cần cho phép các doanh nghiệp hỗ trợ, đầu tư tài chính, cơ sở vật chất như là một hình thức đầu tư cho nguồn nhân lực đầu ra chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp. Từ đó, nguồn tài chính của nhà trường sẽ được bổ sung và dồi dào hơn để đảm bảo cho sự vận hành và phát triển của nhà trường. Việc nhà trường trao quyền cho doanh nghiệp cũng sẽ đưa lại nhiều lợi ích cho người học. Người học có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp để tìm hiểu môi trường thực tế, phát triển các kĩ năng nghề nghiệp, tôi luyện ý chí, bản lĩnh luôn sẵn sàng đón nhận thử thách trong quá trình làm việc, khởi nghiệp. Người học có cơ hội tìm kiếm các học bổng và tìm kiếm việc làm sau tốt nghiệp.

Về phía doanh nghiệp, khi được chủ động tham gia vào các hoạt động giáo dục, đào tạo của nhà trường, doanh nghiệp cũng có những lượng nhất định. Đó là giảm được chi phí, thời gian tuyển dụng và đào tạo lại nguồn lao động; tiếp nhận và ứng dụng những thành tựu khoa học có chất lượng vào quá trình sản xuất nhằm tăng năng suất, chất lượng sản phẩm; có cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh của doanh nghiệp.

3. KẾT LUẬN

Tóm lại, để đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học, các trường đại học buộc phải tự chủ. Muốn tự chủ tốt, hiệu trưởng nhà trường cần có sự thay đổi mạnh mẽ trong tư duy, phương thức lãnh đạo, quản lý. Thay vì kiểm soát các đối tượng quản lý, hiệu trưởng hãy tin tưởng phân quyền và giao việc cho họ. Trao quyền trong bối cảnh tự chủ sẽ mang lại nhiều lợi ích cho từng cá nhân và tập thể nhà trường. Cá nhân được trao quyền có cơ hội thể hiện, khẳng định năng lực, tận tâm tận tụy trong công việc, đóng góp công sức, thành quả lao động cho sự lớn mạnh của nhà trường. Hiệu trưởng thực hiện trao quyền cho các đối tượng quản lý sẽ khai thác hiệu quả các nguồn lực của nhà trường, có thời gian cho việc hoạch định chiến lược dài hạn, cho việc tạo lập và mở rộng các mối quan hệ hợp tác… để xây dựng nhà trường vững mạnh. Đối tượng cần được trao quyền của nhà trường đại học là cán bộ quản lý cấp phòng, khoa, trung tâm; giảng viên; nhà khoa học; người học và doanh nghiệp. Khi thực hiện việc trao quyền, nhà trường sẽ phát huy được nội lực và huy động mọi nguồn lực bên ngoài tạo nên một môi trường nhà trường cùng tự chủ, cùng chịu trách nhiệm thực hiện chức năng, nhiệm vụ giáo dục và đào tạo. Vì vậy, có thể khẳng định, trao quyền là công cụ hữu hiệu giúp các trường đại học phát triển, khẳng định vị thế, thương hiệu trong bối cảnh tự chủ có nhiều cơ hội nhưng cũng lắm thách thức.

Tài liệu tham khảo

[1] Luật số 34/2018/QH14, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*

[2] Jane Smith (2008), *Nghệ thuật phân quyền và giao việc* (Bích Nga - Lan Nguyên dịch), NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.

[3] Nguyễn Đình Luận (5-6/2015), *Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị*, Tạp chí Phát triển và Hội nhập, Số 22(32) Tr. 82-87.

[4] *https://hdll.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/ve-van-de-tu-chu-giao-duc-dai-hoc-o-viet-nam.html*

CÁC NGUỒN LỰC NỘI SINH CÓ THỂ ĐƯỢC SỬ DỤNG ĐỂ ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ HIỆN NAY

Nguyễn Mậu Hùng[1]
Trường Đại học Hồng Bàng

Abstract

There are many different ways to classify investment resources for higher education. Survey results show that aside from external resources, groups of internal resources play important roles in the implementation of the governance model under autonomy mechanism of Vietnamese universities. However, the internal nature of these resources depends on many different subjective factors and objective conditions. This article, therefore, wants to contribute an additional perspective on the understanding and classification method of internal resources groups of universities in the context of implementing Vietnam's autonomous management model today.

Keywords*: Internal resources, higher education, governance model, autonomy mechanism, Vietnam.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học là những hoạt động có liên quan đến nhiều bên khác nhau trong thực tiễn đời sống xã hội. Nếu xét theo nghĩa rộng thì các nguồn lực nội sinh là tất cả các điều kiện thuận lợi vốn có và chí ít đủ tiêu chuẩn tiêu dùng của tất cả các bên liên quan đã sẵn sàng hoặc có định hướng được khai thác một cách có chủ ý cho các hoạt động của giáo dục đại học. Ví dụ rất nhiều gia đình khá giả sẵn sàng đầu tư cho con cái của mình những khoản chi phí đủ lớn để có thể theo học các chương trình đào tạo chất lượng của các trường đại học uy tín, trong khi nhiều sinh viên buộc phải từ bỏ giấc mơ đại học của mình vì lý do kinh tế. Tuy nhiên, đó là các nguồn lực đầu tư sẵn có của các bên liên quan và thường kèm theo các điều kiện dịch vụ hoặc điều khoản gắn liền đối với bên tiếp nhận. Các nguồn lực nội sinh ở đây là các nguồn lực thuộc quyền quản lý, khai thác, và sử dụng của các cơ sở giáo dục đại học. Vấn đề này không hẳn chưa có ai đề cập đến, nhưng hiện vẫn còn nhiều câu hỏi cần được làm sáng tỏ thêm.

2. NHỮNG DẠNG THỨC TỒN TẠI CỦA CÁC NGUỒN LỰC NỘI SINH DÀNH CHO CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỦA VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH THỰC HIỆN MÔ HÌNH QUẢN TRỊ THEO CƠ CHẾ TỰ CHỦ

1) Các nguồn lực cơ chế chính sách, môi trường hành chính, hành lang pháp lý, không gian hoạt động, và cơ hội phát triển của các cơ sở giáo dục đại học: Các nguồn lực này nhìn bề ngoài nghe có vẻ tương đối khách quan, nhưng tính khách quan và chủ quan của các nguồn lực đối với các cơ sở giáo dục đại học lệ thuộc có tính chất quyết định vào bối cảnh cụ thể của từng trường hợp. Đối với các trường đại học đang trong quá trình manh nha và chuẩn bị thành lập, thì các yếu tố nêu trên thường mang tính khách quan nhiều hơn, nhưng một khi đã đi vào hoạt động và đặc biệt đối với các cơ sở giáo dục

[1] hungnm2@hiu.vn

đại học lâu đời, thì các nguồn lực nêu trên là những bộ phận tất yếu và không thể thiếu đối với quá trình tồn tại và phát triển của chính các trường đại học [7, 39-53]. Ví dụ, đã có lúc Bộ Giáo dục và Đào tạo nắm quyền kiểm soát hoàn toàn công tác tuyển sinh của toàn bộ hệ thống giáo dục đại học, nhưng sau đó công tác này được giao lại cho các cơ sở giáo dục đại học tự chủ. Việc đưa ra các chính sách và thay đổi chính sách lúc đầu là các tác động khách quan và yếu tố bên ngoài, nhưng dần dần nó trở thành một thành phần quan trọng trong quá trình tồn tại và phát triển của các trường đại học. Thậm chí một số trường đại học còn đưa ra phương án tuyển sinh cho năm học sau ngay sau khi năm học mới vừa mới được khai giảng. Phương thức tuyển sinh, cơ chế tuyển sinh, đối tượng tuyển sinh, hình thức xét tuyển, và phạm vi tuyển sinh không chỉ đã được giao cho các trường đại học tự chủ, mà còn trở thành một nguồn lực, cơ hội, và thách thức đối với không ít cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam hiện nay.

2) Các nguồn lực pháp lý, tầm nhìn và sứ mệnh, mục tiêu hướng tới, chiến lược phát triển, và định hướng lâu dài đã được các bên liên quan đồng ý và chấp thuận đối với các trường đại học: Mặc dù mỗi hệ thống giáo dục đại học của mỗi quốc gia thường có các phương thức vận hành, giải quyết các vấn đề, và định hướng phát triển khác nhau, nhưng về cơ bản quá trình hình thành và hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học không thể thiếu các mức độ xét duyệt ban đầu của các đơn vị hành chính, hình thức quản lý của các cơ quan chức năng, và quá trình kiểm định của các cơ quan chuyên môn [8]. Chính sự đồng ý, đồng thuận, và chấp thuận của các đơn vị hành chính, cơ quan chức năng, và đại diện chuyên môn không chỉ trở thành nguồn lực pháp lý quan trọng, mà còn là cơ sở, nền tảng, và mở đường cho các trường đại học xác định mục tiêu hướng tới, chiến lược phát triển, và tầm nhìn sứ mệnh của mình trong tương lai. Ví dụ, khi một trường đại học mới thành lập, thường nó chỉ được mở một số ngành đào tạo đủ tiêu chuẩn và hoạt động trong một số lĩnh vực nhất định nào đó mà thôi. Khi các trường đại học muốn mở thêm các ngành học mới, về nguyên tắc phải xin phép các cơ quan chức năng và phải nhận được sự chấp thuận của các bên liên quan. Tương tự như vậy, hầu hết các trường đại học của Việt Nam lúc đầu chỉ mới được đào tạo trình độ cử nhân. Muốn mở các chương trình đào tạo sau đại học, các trường này phải chuẩn bị các điều kiện cần thiết và xin phép các cơ quan chức năng và nhận được sự đồng thuận của các bên liên quan. Chính sự đồng thuận, chấp thuận, và đồng ý của các cơ quan chức năng, các đại diện chuyên môn, và các bên liên quan trở thành nguồn lực pháp lý và điều kiện quan trọng cho chiến lược phát triển của các trường. Xét trên phương diện này, một số trường đại học chỉ được phép hoạt động trong lĩnh vực này, đào tạo những ngành này, và tuyển sinh những trình độ này, nhưng các cơ sở giáo dục đại học khác lại được hoạt động trên các lĩnh vực khác, mở các chương trình đào tạo khác, và tuyển sinh các nguồn học viên và sinh viên khác nhau. Đó chính là sự khác biệt cơ bản trong nguồn lực pháp lý của các cơ sở giáo dục đại học và sự khác biệt này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến việc xác định tầm nhìn và sứ mệnh của các trường.

3) Các nguồn lực con người, đội ngũ nhân sự, cơ cấu tổ chức, cơ chế vận hành, các mối quan hệ nội bộ, và chế độ đãi ngộ của các cơ sở giáo dục đại học: Trong giáo dục đại học, không có gì quan trọng hơn yếu tố con người. Chất lượng của toàn bộ các hoạt động giáo dục và đào tạo cũng như các hoạt động khác của các cơ sở giáo dục đại học về cơ bản do chất lượng của đội ngũ nhân lực hiện có của họ quyết định. Một trong những sản phẩm quan trọng nhất của các cơ sở giáo dục đại học cũng chính là con người với các trình độ chuyên môn, lĩnh vực ngành nghề, và hệ thống kỹ năng khác nhau. Sự vượt trội

của các trường đại học của phương Tây và Nhật Bản không hẳn lúc nào cũng chỉ vì khuôn viên trường rộng, truyền thống lâu dài, và nhận được nhiều khoản tài trợ khổng lồ từ nhiều bên khác nhau, mà cơ bản và quyết định nhất chính là chất lượng đội ngũ nguồn nhân sự của họ. Chất lượng đội ngũ nguồn nhân sự là một chuyện, nhưng việc sử dụng họ sao cho hiệu quả lại là chuyện khác. Chính vì thế, cơ cấu tổ chức, cơ chế vận hành, và các mối quan hệ nội bộ trong các trường đại học cũng đóng một vai trò hết sức thiết yếu đối với việc phát huy nguồn lực con người trong mỗi cơ sở giáo dục đại học và cả hệ thống giáo dục quốc gia [6, 1065-1069]. Ví dụ, những nhân sự có trình độ chuyên môn, đam mê học thuật, và có năng lực nghiên cứu khoa học và giảng dạy tốt, nhưng lại bị trói buộc và khóa chặt vào các thủ tục không cần thiết, các hoạt động vô bổ và thiếu tích cực, và bị quản lý bởi các tư duy thiếu thiện chí và thiếu tầm nhìn, thì không chỉ lãnh phí nguồn lực, mà còn tạo ra tâm lý thiếu hứng khởi đối với các bên liên quan. Chính vì thế, chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực là quan trọng, nhưng việc phát huy và sử dụng họ một cách có hiệu quả thậm chí còn quan trọng hơn. Trong số này, chế độ đãi ngộ của các cơ sở giáo dục đại học chỉ là một bộ phận cấu thành và một công cụ đơn lẻ trong tổng thể hệ thống các giải pháp phát nguồn lực đội ngũ nhân lực của các trường đại học trong bối cảnh hiện nay.

4) Các nguồn lực khoa học và công nghệ của các cơ sở giáo dục đại học: Năng lực khoa học công nghệ là một trong những yếu tố quyết định chất lượng đào tạo, danh tiếng học thuật, và bộ mặt thương hiệu của các trường đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh học thuật gay gắt như hiện nay. Mặc dù một số ý kiến có thể chưa tin vào các mối liên hệ tác động qua lại và ảnh hưởng lẫn nhau giữa nghiên cứu khoa học và giáo dục đào tạo, nhưng về cơ bản những người có khả năng nghiên cứu tốt thường có nhiều tri thức mới và sản phẩm độc đáo để làm cho các bài giảng của mình thêm sinh động và hấp dẫn. Ngược lại, nhưng người không có nghiên cứu hoặc kết quả nghiên cứu rất hạn chế, thì thường truyền đạt những thứ có sẵn cho người học trong các hoạt động giáo dục và đào tạo của mình. Tầm quan trọng của các nguồn lực khoa học và công nghệ đối với các hoạt động giáo dục và đào tạo của các trường đại học về cơ bản cũng có thể được nhìn nhận trên phương diện này, nhưng ý nghĩa và tác động của nó đối với tương lai, triển vọng, và tầm ảnh hưởng của các trung tâm đào tạo bậc cao thì lớn lao và hệ trọng hơn nhiều. Năng lực khoa học công nghệ không chỉ góp phần quyết định vị thế học thuật của các trường đại học trên bản đồ giáo dục bậc cao của thế giới, mà còn tạo nên sức nặng cho chính họ trong các mối quan hệ ngoại giao và thu hút các dự án đầu tư của các nguồn lực bên ngoài. Các trường đại học có bề dày thành tích nghiên cứu và năng lực khoa học công nghệ tốt thường được mời tham gia các dự án trọng điểm của khu vực và đất nước cũng như có nhiều cơ hội thắng thế trong cuộc chạy đua cạnh tranh các đề tài quan trọng của các bên có nhu cầu. Tuy nhiên, năng lực khoa học công nghệ của các cơ sở giáo dục đại học không phải tự nhiên mà có. Trong thực tế, đó là cả một quá trình phấn đấu lâu dài, nỗ lực vượt bậc, và đầu tư có hệ thống [3, 155-169]. Thường trước đây, các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam chưa chú ý đúng mức và đạt được những thành tựu đáng kể trong nghiên cứu khoa học và danh tiếng học thuật, nhưng tình hình đã thay đổi rất tích cực trong những năm gần đây. Mặc dù vậy, chất lượng các nguồn lực khoa học công nghệ của các trường đại học của Việt Nam là không đồng đều và thiếu bền vững. Chính vì thế, đầu tư có trọng điểm và phát triển các nguồn lực khoa học công nghệ một cách bài bản là chiến lược đúng đắn và cấp thiết đối với các cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam hiện nay.

5) Các nguồn lực cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật phục vụ các hoạt động giáo dục đại học: Mặc dù các nguồn lực cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật phục vụ các hoạt động giáo dục đại học không phải lúc nào cũng là yếu tố quyết định duy nhất và quan trọng nhất đối với năng suất, chất lượng, và hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học, nhưng nguồn lực này là một bộ phận tất yếu và điều kiện không thể thiếu đối với tất cả các hoạt động của hệ thống giáo dục đại học. Các trường đại học sở hữu nhiều nguồn lực cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ hoạt động càng hiện đại, dồi dào, và dễ tiếp cận, thì họ không chỉ thường được đánh giá cao hơn trong các bảng xếp hạng, các đợt khảo sát, hoặc chu kỳ kiểm định chí ít trên phương diện này, mà còn có nhiều cơ hội để thu hút nhiều người học hơn, có khả năng chủ động triển khai nhiều dự án khoa học công nghệ một cách độc lập và tự chủ, và tổ chức nhiều hoạt động học thuật cũng như giáo dục và đào tạo một cách hiệu quả hơn [10, 13-28]. Sự tiện nghi, tân tiến, độc đáo, đặc sắc, và đa dạng của các nguồn lực cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật trong một số trường hợp còn góp phần làm nên bản sắc và lợi thế cạnh tranh của một số trường đại học. Mặc dù các nguồn lực cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật của các trường đại học của Việt Nam đã được cải thiện đáng kể và đầu tư nhiều hơn thời gian gần đây, nhưng việc khai thác và sử dụng nguồn lực này một cách hiệu quả vẫn là một vấn đề lớn.

6) Các nguồn lực quy mô, trình độ, và chất lượng của các gói dịch vụ và các sản phẩm đầu ra mà các cơ sở giáo dục đại học cung cấp cho xã hội: Các trường đại học có quy mô đào tạo hạn chế, trình độ đào tạo chủ yếu ở bậc cử nhân, và chất lượng các gói dịch vụ cũng như các sản phẩm đầu ra chưa được đánh giá cao thương không phải là những địa chỉ hấp dẫn và lựa chọn ưu tiên của các nhà đầu tư và mang lại những đóng góp đáng kể đối với tổng nguồn lực vốn có của hệ thống giáo dục đại học quốc gia. Ngược lại, các cơ sở giáo dục đại học sở hữu một hệ sinh thái đào tạo rộng rãi, trình độ đào tạo trải đều tất cả các cấp bậc hiện có của giáo dục đại học, và cung cấp các gói dịch vụ chất lượng cũng như các sản phẩm đầu ra không chỉ đáp ứng nhu cầu phát triển thực tế của xã hội, mà còn được đánh giá cao thường trở thành những địa chỉ lựa chọn ưu tiên của cả người học, của các nhà đầu tư, và các cơ quan chức năng mỗi khi có dự án hợp tác hoặc nhiệm vụ quan trọng cần phải được thực hiện một cách hiệu quả. Quy mô đào tạo rộng lớn chính vì thế không chỉ khẳng định năng lực phục vụ cộng đồng của các trường đại học, mà trong một chừng mực nhất định nào đó còn mở rộng phạm vi ảnh hưởng, quảng bá thương hiệu, và tạo thêm những cánh tay nối dài và những mạng lưới xã hội đông đảo cho các cơ sở giáo dục đại học. Tương tự như vậy, trình độ đào tạo của các trường đại học phần nào nói lên đẳng cấp học thuật của chính họ và trong không ít trường hợp còn trở thành mũi nhọn đầu tư cũng như ưu tiên quan tâm của cả người học lẫn người sử dụng lao động. Chính vì thế, các trường đại học phải tìm mọi cách để mở cho bằng được các chương trình đào tạo sau đại học trong điều kiện cho phép. Tuy nhiên, yếu tố quyết định đối với tương lai và triển vọng của một cơ sở giáo dục đại học lại là chất lượng của các gói dịch vụ và các sản phẩm đầu ra [4, 3-41]. Nguồn lực chất lượng không chỉ tạo ra bản sắc và làm nên thương hiệu của các trường đại học, mà còn là một trong những yếu tố quan trọng nhất để thu hút các nguồn lực đầu tư của các bên liên quan. Đầu tư vào chất lượng chính vì thế là một trong những khoản đầu tư bền vững và hiệu quả nhất của các trường đại học Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

7) Các nguồn lực danh tiếng học thuật, vị thế xã hội, uy tín quốc tế, và mức độ tín nhiệm đối với các bên liên quan: Danh tiếng học thuật của các trường đại học lệ thuộc rất lớn vào năng lực khoa học công nghệ chất lượng các sản phẩm đầu ra của chính họ, nhưng

trong không ít trường hợp chính đội ngũ giảng viên và nghiên cứu viên của các cơ sở giáo dục đại học mới là các yếu tố quyết định làm nên danh tiếng học thuật của chính họ. Mặc dù các hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên thời gian qua đã được cải thiện đáng kể, nhưng các thành tựu nghiên cứu và kết quả học thuật chủ yếu của hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam thuộc về đội ngũ giảng viên và nghiên cứu viên. Danh tiếng học thuật không chỉ làm cho các trường đại học trở nên hấp dẫn hơn trong mắt người học, mà còn tạo điều kiện cho chính họ tham gia sâu rộng vào hệ thống quỹ đầu tư và ứng thí cho các dự án khoa học công nghệ quan trọng của đất nước. Tuy nhiên, vị thế xã hội cũng quan trọng không kém, vì một trường đại học chỉ có thể phát triển bền vững một khi nó khẳng định được giá trị và sự thiết yếu của mình trong thực tiễn đời sống của cộng đồng. Nếu các trường đại học càng trở nên quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của cộng đồng, thì nó cũng thường nhận được nhiều tín nhiệm của các bên liên quan. Nếu mức độ tín nhiệm của các trường đại học càng cao, thì các hoạt động của nó thường đáp ứng được nhiều mong muốn và giải quyết được nhiều vấn đề theo cách đáng mong đợi của đối tượng hưởng thụ hoặc cơ quan quản lý. Mỗi khi các trường đại học giải quyết được nhiều vấn đề cấp thiết của xã hội và được các bên liên quan đánh giá cao, thì cơ hội để họ phát triển nhanh và bền vững là rất rộng mở. Danh tiếng học thuật, vị thế xã hội, và mức độ tín nhiệm chính vì thế trở thành những nguồn lực rất quan trọng của bất cứ trường đại học nào trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, nhưng uy tín quốc tế cũng thiết yếu không kém. Điều này đặc biệt quan quan trọng đối với các trường đại học đề ra chiến lược phát triển có tính chất quốc tế hoặc đã mang sẵn trong mình yếu bản sắc quốc tế [2, 28-29. Uy tín quốc tế không chỉ mở rộng phạm vi hoạt động, cải thiện cơ hội hợp tác ra nước ngoài, và khẳng định bản sắc cũng như chất lượng của các trường đại học, mà còn là một tài sản quý giá, không phải trường đại học nào cũng có, và cần phải được đầu tư xây dựng trong một thời gian dài và sử dụng hiệu quả.

8) Các nguồn lực lịch sử, truyền thống, và bản sắc của các cơ sở giáo dục đại học: Các trường đại học có lịch sử hình thành và phát triển lâu dài, nhiều truyền thống tốt đẹp được lưu giữ trong nhiều thế hệ nhân sự, người học, và các bên liên quan, và xây dựng được những bản sắc riêng có, đặc sắc, và tiêu biểu của chính mình thường là những trung tâm đào tạo bậc cao quan trọng của đất nước, được nhiều bên liên quan đầu tư một cách hệ thống và bài bản, và đã khẳng định được chỗ đứng của mình trong bản đồ giáo dục đại học của cả trong lẫn ngoài nước. Các trường này thường sở hữu nhiều lợi thế chủ quan và thường tồn tại ở dạng sức mạnh mềm trong mối quan hệ với tất cả các bên liên quan. Các cơ sở giáo dục đại học có bề dày lịch sử lâu dài thường sở hữu một hệ thống các đội ngũ nhân sự được đào tạo và bồi dưỡng trong một khoảng thời gian đáng kể và được kế tục liên tiếp bởi các thế hệ đi sau để tạo thành những hệ thống liên kết ngày càng dày đặc và bền chặt. Chính đội ngũ nhân sự cả giảng dạy, phục vụ giảng dạy, nghiên cứu, phục vụ nghiên cứu, người học, và những người đã từng sử dụng dịch vụ của các cơ sở giáo dục đại học đã góp phần làm nên các truyền thống tốt đẹp và hình thành các bản sắc riêng có của cơ sở giáo dục đại học đó. Các nguồn lực lịch sử, truyền thống, và bản sắc chính vì thế là một lợi thế để xây dựng thương hiệu và kết nối mạng lưới của các cơ sở giáo dục đại học lâu đời [1, 210-227]. Tuy nhiên, các cơ sở giáo dục đại học non trẻ cũng có những lợi thế riêng biệt trong quá trình hình thành bản sắc và xây dựng truyền thống của riêng mình. Nếu các trường đại học có lợi thế lịch sử lâu đời, thì các trường đại học non trẻ lại sở hữu nhiều cơ hội tiệm cận với các xu hướng mới và giá trị tinh hoa của nhân loại. Chính vì thế trường đại học nào cũng có lịch sử, truyền thống, và bản sắc của riêng mình,

vấn đề còn lại chỉ là phát huy các nguồn lực đó như thế nào cho sự phát triển của mình một cách hiệu quả nhất mà thôi.

9) Các nguồn lực quan hệ sinh tồn và phục vụ phát triển của các trường đại học: Mặc dù bối cảnh ra đời, mục tiêu phát triển, và điều kiện sinh tồn của các cơ sở giáo dục đại học là tương đối khác nhau, nhưng các trường đại học không thể tồn tại và phát triển một cách bình thường mà hông có các mối quan hệ đối nội và đối ngoại cần thiết. Nói cách khác, các trường đại học không phải và không thể là các vương quốc biệt lập, khép kín, và đóng cửa với thế giới bên ngoài. Chính vì thế, dù muốn hay không thì các cơ sở giáo dục đại học cũng buộc phải thiết lập các mối quan hệ sinh tồn và phục vụ phát triển với cả bên trong lẫn bên ngoài, nhưng thường được tồn tại trong một hệ thống các mạng lưới và các mối liên hệ chằng chịt. Các mối quan hệ này lúc đầu là khách quan, tiềm năng, và triển vọng, nhưng đến khi phát triển đến một mức độ nào đó, thì chính bản thân các mối quan hệ sinh tồn và phục vụ phát triển lại trở thành một nguồn lực nội sinh và tài sản đáng trân trọng của các cơ sở giáo dục đại học. Số lượng mạng lưới các mối quan hệ, phương thức hình thành, hình thức tồn tại, cơ chế hoạt động, và chất lượng các khối liên kết của các trường đại học là tương đối khác nhau, nhưng tựu chung lại chúng đều ảnh hưởng đến tương lai, triển vọng, và sự phát triển của chính họ theo hai hướng. Một số trường đại học sở hữu một hệ thống mạng lưới các mối quan hệ hết sức chất lượng và hiệu quả, nên quá trình hình thành và phát triển của họ cũng có phần thuận lợi hơn. Ngược lại, một số cơ sở đào tạo bậc cao, vì một số vì lý chủ quan và khách quan khác nhau, không thể thiết lập, duy trì, và phát triển các mối quan hệ của mình một cách hữu hiệu, nên thường phải đối mặt với một số khó khăn nhất định cả bên trong lẫn bên ngoài trong quá trình vận hành và hoạt động của chính mình [5, 279-300]. Nguồn lực quan hệ sinh tồn và phục vụ phát triển do đó là một trong những yếu tố thiết yếu và rất được các cơ sở giáo dục đại học hiện đại hết sức chú ý.

10) Các nguồn lực môi trường xã hội, vị trí địa lý, và không gian tọa lạc của các cơ sở giáo dục đại học: Một số ý kiến có thể cho rằng vị trí địa lý và không gian tọa lạc là những thành phần. Một số ý kiến có thể cho rằng vị trí địa lý và không gian tọa lạc là những thành tố thuộc về nguồn lực cơ sở vật chất và trang thiết bị kỹ thuật của các trường đại học, nhưng trong một chừng mực nhất định nào đó nó cũng có thể được xem là những bộ phận cấu thành của môi trường xã hội. Những trường đại học tọa lạc ở những khu vực xa xôi, hẻo lánh, và khó tiếp cận sẽ rất khó có khả năng thu hút được sự chú ý của nhiều người học và sự quan tâm thường xuyên của các nhà đầu tư. Cơ hội tiếp cận các xu hướng phát triển mới của thế giới cũng sẽ hạn chế hơn so với các trường đại học tọa lạc ở các trung tâm hiện đại của quốc gia và khu vực. Tương tự như vậy, nếu môi trường xã hội thuận lợi và thân thiện với các hoạt động giáo dục đại học, thì cơ hội phát triển và năng lực hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học cũng thường cao hơn. Ngược lại, nếu các trường đại học tọa lạc ở những nơi mà việc học đại học được xem là xa xỉ, thì thường phải đối diện với nhiều thách thức hơn. Xét trên phương diện này, các trường đại học ở những nơi thưa thớt thường có không gian rộng rãi hơn, nhưng điều kiện học tập bậc cao của cư dân ở các trung tâm đô thị thường cao hơn các vùng xa xôi và cách trở [9, 166-179]. Cho dù các lợi thế địa hình và không gian tọa lạc của các trường đại học là khác nhau, nhưng nguồn lực môi trường xã hội là một yếu tố không phải lúc nào cũng khách quan và cần phải được khai thác hiệu quả một khi nó đã trở thành một thành tố vĩnh cữu trong bản chất của các cơ sở giáo dục đại học.

3. KẾT LUẬN

Hiện vẫn còn nhiều cách hiểu và phương thức tiếp cận khác nhau đối với khái niệm các nguồn lực nội sinh, chủ quan, tự có, vốn có, và sẵn có của các cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, xét một cách tổng thể, thì các nguồn lực nội sinh của các cơ sở giáo dục đại học có thể được chia thành 12 nhóm chủ yếu nêu trên. Trong số này, một số nhóm nguồn lực nội sinh của các trường đại học hoàn toàn nằm trong quyền kiểm soát, thuộc quyền sở hữu, và có thể được họ chủ động quyết định sử dụng bất cứ lúc nào và vào mục đích gì. Tiêu biểu nhất trong số này là các nguồn lực pháp lý, đội ngũ nhân sự, khoa học công nghệ, truyền thống lịch sử, cơ sở vật chất… Mặc dù vậy, có một số nhóm nguồn lực đầu tư cho các trường đại học lại tồn tại dưới nhiều dạng thức khác nhau, nên việc xác định tính chất nội sinh hay ngoại lực của nó trong không ít trường hợp còn lệ thuộc vào mức độ phát triển và bối cảnh cụ thể của các cơ sở giáo dục đại học. Ví dụ, các nguồn lực cơ chế chính sách và hành lang pháp lý nhìn bề ngoài thì rõ ràng mang tính khác quan và ngoại lực là chủ yếu, nhưng nếu các trường đại học đã phát triển đến một mức độ nào đó thì chính các cơ chế vận hành và khuôn khổ pháp lý của nhà nước sẽ biến thành những bộ phận cấu thành tất yếu của các cơ sở giáo dục đại học mà họ không thể không tuân theo. Tương tự như vậy, các nhu cầu thực tiễn của cuộc sống, năng lực thích ứng với sự biến động của thời cuộc, và môi trường xã hội xem qua có thể mang tính khách quan và bên ngoài, nhưng trong thực tế lại quyết định phân khúc tuyển sinh, thị trường đầu ra, khả năng sinh tồn, và góp phần làm nên sắc thái riêng của mỗi trường đại học. Thậm chí các nhu cầu của thực tiễn cuộc sống lại còn quyết định luôn dư địa phát triển và chiến lược lâu dài của các cơ sở giáo dục đại học. Điều đó có nghĩa là các nguồn lực nội sinh của các trường đại học là rất phong phú, đa dạng, và khác nhau, nhưng tính chất nội sinh hay ngoại lực của nó trong mối quan hệ với các trường đại học lại lệ thuộc vào nhiều điều kiện chủ quan và khách quan cụ thể cũng như mức độ phát triển của chính các cơ sở giáo dục đại học.

Tài liệu tham khảo

[1] Alemu, S. K., The meaning, idea and history of niversity/higher education in Africa: A brief literature review, *FIRE: Forum for International Research in Education*, Volume 4, Issue 3, 2018, pp. 210-227.

[2] Altbach, P. G. and Salmi, J., *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*, The World Bank, Washinton DC, 2011, pp. 28-29, eISBN: 978-0-8213-8806-8, DOI: 10.1596/978-0-8213-8805-1.

[3] Cabaleiro-Cerviño, G. and Vera, C., The impact of educational technologies in higher education, *Gist Education and Learning Research Journal*. No. 20 (January - June, 2020). pp. 155-169, ISSN 1692-5777.

[4] Henard, F. and Leprince-Ringuet, S., *The path to quality teaching in higher education*, pp. 3-41, in: https://www.oecd.org/education/imhe/44150246.pdf (accessed on April 2, 2023).

[5] Ho, S. S. and Peng, Y. P. M., Managing resources and relations in higher education institutions: a framework for understanding performance improvement. Educational Sciences: Theory & Practice, Volume 16, 2016, pp. 279-300, Doi: http://dx.doi.org/ 10.12738/estp.2016.1.0185.

[6] Lan Yang and Xiao-Xian Lv, *University human resources management mechanism innovation exploration and research*, 2nd International Conference on Social Science and Technology Education (ICSTE), Atlantis Press, Paris, 2016, pp. 1065-1069.

[7] Marginson, S., The Knowledge Economy and Higher Education: A System for Regulating the Value of Knowledge, *Higher Education Management and Policy*, Volume 21/1, 2009, pp. 39-53, ISSN 1682-3451.

[8] National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, *Law on amendments to the Law on higher education*, Law No. 34/2018/QH14, November 19, 2018, Hanoi.

[9] Novo-Corti, I., Pociovalisteanu, D.-M., and Iorgulescu, R.-I., Social sustainability in higher education: the role of institutions from students' point of view, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, Volume XVIII, Issue 3, 2015, pp. 166-179, in https://ipe.ro/rjef/rjef3_15/rjef3_2015p166-180.pdf (accessed on April 2, 2023).

[10] Osuji, C. U. and Catherine, I., Material Resources Management for Effective Teaching and Learning in Nigerian Tertiary Education: Implications for Quality Tertiary Education Delivery, *International Journal of Innovative Education Research*, Volume 9, Issue 3, July-September, 2021, pp. 13-28, ISSN: 2354-2942.

ĐỔI MỚI ĐÁNH GIÁ TỐT NGHIỆP TRUNG HỌC PHỔ THÔNG GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐẦU VÀO CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

PGS.TS. Lê Đức Ngọc[1]

Trung tâm Nghiên cứu - Chuyển giao Khoa học – Công nghệ Giáo dục đại học thuộc Hiệp hội các trường Cao Đẳng và Đại học Việt Nam

Abstract

After analyzing why it is necessary to renew high school graduation, the author suggested that graduation should be assessed through two types: Assessment of educational attainment and Assessment of learning and development ability to have more accurate and objective information for the needs of social division of labor. and vocational training selection after high school.

Keywords*: High school, Assessment of educational attainment, Assessment of learning and development capacity, accurate and objective information.*

Vì sao cần đổi mới đánh giá tốt nghiệp trung học phổ thông?

Bối cảnh ngày nay cho thấy cần đổi mới đánh giá tốt nghiệp trung học phổ thông (THPT) là do: đánh giá tốt nghiệp THPT có thể có hai mục đích chính: 1-*Đánh giá trình độ học vấn* THPT. Kết quả đánh giá này cho biết *tri thức (kiến thức, kỹ năng và phẩm chất)* của người dự thi đạt mức độ nào của trình độ học vấn THPT đã được xác định và học tập, rèn luyện qua các môn học trong chương trình GDPT. Kết quả của mục đích đánh giá này cho ta thông tin để tuyển chọn nhân lực cho các công việc cần trình độ học vấn tối thiểu này. 2- *Đánh giá năng lực học tập và phát triển*, thể hiện qua năng lực gốc của mọi năng lực là *năng lực nhận thức và năng lực tư duy* ở mức độ nào qua một vài môn cốt lõi trong chương trình GDPT. Thí dụ lấy 3 môn Toán, Ngữ văn và Ngoại ngữ để làm nền xây dựng hai loại câu hỏi thi: 1)- Về năng lực nhận thức (bản chất là năng lực tiếp thu tri thức) ở các mức cao như Phân tích, Đánh giá và Sáng tạo theo thang Bloom 2021 và loại câu hỏi thi: 2)- Về năng lực tư duy (bản chất là năng lực vận dụng và phát triển tri thức) ở mức cao: tư duy Hệ thống, tư duy Phản biện và tư duy Sáng tạo) làm đề thi đánh giá năng lực học tập và phát triển. Năng lực học tập và phát triển có thể coi đó là tiềm năng tối thiểu để người học phát triển cho học tập và làm việc trong tương lai.

Đánh giá tốt nghiệp THPT hiện nay, chủ yếu mới tập trung vào đánh giá trình độ học vấn THPT, chưa góp phần đánh giá năng lực học tập và phát triển cao bao nhiêu, vì vậy chưa đáp ứng được đồng thời hai hiện trạng sau đây: 1)- Kết quả các cuộc thi và xét tốt nghiệp THPT hiện nay phần lớn người dự thi đều được xét đạt tốt nghiệp. Việc "có Thi mà không có Đua" đó dẫn đến đánh giá tốt nghiệp THPT hiện hành có độ phân biệt thấp giữa các thí sinh và vì vậy có rất ít tác động đến nhu cầu nâng cao chất lượng thực sự cho giáo dục phổ thông ở các tỉnh thành trong cả nước. 2)- Ngành nghề của các

[1] ngocld@yahoo.com

trường trong hệ thống tuyển sinh sau trung học phổ thông đang ngày càng phân hóa mạnh. Một số trường hay ngành nghề có nhu cầu đòi hỏi phải có thông tin về trình độ và năng lực học tập của người tốt nghiệp THPT chính xác, khách quan, có độ phân biệt và độ giá trị cao. Ngược lại một số trường hay ngành nghề chỉ cần xét học bạ để tuyển (tức là không cần kết quả thi đánh giá tốt nghiệp THPT).

Như vậy, nên đổi mới thế nào để đáp ứng hai hiện trạng trên? Theo tôi nên thực hiện song hành hai cuộc đánh giá sau đây:

- Giao cho các tỉnh thành quyền tự chủ kèm trách nhiệm trong việc *đánh giá trình độ học vấn THPT* vào cuối cấp học để cấp "Giấy chứng nhận trình độ học vấn THPT" hoặc "Giấy chứng nhận đã hoàn thành chương trình giáo dục THPT" của tỉnh thành mình. Họ tự chọn cách đánh giá trình độ học vấn THPT cho những thí sinh (đã học, đang học và tự học THPT) mong muốn được cấp giấy chứng nhận này. Họ có thể liên kết với một vài tỉnh thành khác, thành lập hội đồng để tổ chức thi, hoặc chỉ kiểm tra hay xét học bạ… (có ghi rõ trong giấy chứng nhận) để cùng thực hiện cách đánh giá trình độ học vấn THPT. Như vậy, giấy chứng nhận… là một loại thông tin có địa chỉ ở tỉnh thành nào cấp, cách thức đánh giá trình độ học vấn THPT được ghi rõ ràng, góp phần cho việc tuyển nhân lực tùy chọn, phù hợp với công việc chỉ cần ở trình độ này.

Đối với cách đánh giá thứ 1 này, việc giao cho địa phương đánh giá trình độ THPT theo cách của mình sẽ tăng quyền tự chủ và trách nhiệm của các tỉnh thành, giúp họ từng bước điều chỉnh chất lượng dạy và học trong giáo dục phổ thông ở địa phương mình.

- Bộ giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) tổ chức kỳ thi quốc gia *đánh giá năng lực học tập và phát triển của người học đã có trình độ THPT,* theo một số môn học cốt lõi trong chương trình THPT, qua nhiều đợt trong một năm. Người dự thi phải có trình độ học vấn THPT, có nguyện vọng dự thi, có đóng phí dự thi, được quyền tham gia nhiều đợt không giới hạn, để lấy được bằng *Tú tài* mới thôi. Do mỗi đợt ra đề thi dựa trên ngân hàng câu hỏi đánh giá năng lực học tập và phát triển của người học có trình độ học vấn THPT với đề thi đã chuẩn hóa vẫn có thể khác nhau về độ khó, độ phân biệt, độ tin cậy và độ giá trị, nên cần *qui định thống nhất phần trăm số người dự thi mỗi đợt được cấp bằng Tú tài* (thí dụ chỉ 75% hoặc nhỏ hơn 90%). Cách thi để xét cấp bằng Tú tài này là thể hiện yêu cầu chất lượng người có bằng Tú tài (không phải ai thi cũng được cấp bằng Tú tài).

Đối với cách đánh giá thứ 2 này, Bằng Tú tài là loại *bằng năng lực học tập và phát triển* của người có trình độ THPT được đánh giá ở cấp quốc gia do Bộ GD&ĐT quản lý, có thể giao quyền và trách nhiệm cho một đơn vị chuyên trách có tính chuyên nghiệp để tổ chức thi cấp bằng Tú tài. Như vậy, cách đánh giá thứ 2 này, được quản lý đảm bảo chất lượng thông qua các văn bản dưới Luật của Bộ GD&ĐT như các qui định việc tổ chức thi, phần trăm người dự thi mỗi đợt được cấp bằng Tú tài.

Hai phương án này bản chất là kế thừa 3 chung (chung phương án, chung đợt và chung kết quả đánh giá từ cấp tỉnh thành đến cấp quốc gia) để có thông tin phù hợp về mức độ chất lượng nguồn nhân lực tốt nghiệp THPT cho các hoạt động kinh tế và xã hội khác nhau.

Về giá trị của hai cuộc đánh giá này?

Giá trị của các cuộc đánh giá tốt nghiệp THPT mới này sẽ đem lại các giá trị chính sau đây:

- *Về đánh giá trình độ học vấn THPT* cho ta nguồn thông tin để chọn lọc nguồn nhân lực đáp ứng cho nhu cầu lao động hoặc học tập khác nhau mà chỉ cần có học vấn THPT. Việc tổ chức đánh giá này ở qui mô tỉnh thành sẽ tinh giản các hoạt động phức tạp và giảm các nguồn lực bỏ ra để thực hiện do có qui mô nhỏ.

- *Về đánh giá năng lực học tập và phát triển* cần sử dụng triệt để kỹ thuật số và do qui định tỷ lệ dưới 90% thí sinh dự thi được cấp bằng Tú tài nên sẽ nâng cao được độ khó, độ phân biệt, độ tin cậy và độ giá trị của đề thi để đảm bảo kết quả từng cuộc thi lấy bằng Tú tài có điểm số được đánh giá một cách chính xác và khách quan (tức là đảm bảo công bằng), do đánh giá được sự khác biệt về năng lực học tập và phát triển giữa các thí sinh dự thi. Với kết quả thi được đánh giá chính xác và khách quan về sự khác biệt năng lực học tập này sẽ cung cấp thông tin để các đơn vị tuyển sinh, tuyển nhân lực phù hợp với mục tiêu, yêu cầu khác nhau theo mong muốn một cách chính xác và công bằng hơn. Ngoài ra, còn có một giá trị quan trọng là tỷ lệ số người được cấp bằng tú tài hàng năm ở mỗi địa phương sẽ là thông tin có tính áp lực và đồng thời là động lực để các tỉnh thành từng bước nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông của mình.

Như vậy, việc đánh giá trình độ học vấn và năng lực học tập và phát triển tốt nghiệp THPT theo hai cách song hành đề xuất nêu trên sẽ đổi mới được đánh giá tốt nghiệp THPT, đảm bảo chất lượng và hiệu quả hơn và đặc biệt là đáp ứng được nhu cầu thông tin cho tuyển nhân lực sau trung học phổ thông của các tổ chức đào tạo và sử dụng lao động khác nhau một cách chính xác và khách quan hơn./.

THỰC TRẠNG, GIẢI PHÁP VỀ TỰ CHỦ HỌC THUẬT TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC HIỆN NAY Ở VIỆT NAM

Nguyễn Văn Tráng[1]
Trường Cao đẳng Sư phạm Bà Rịa - Vũng Tàu

Abstract

Academic autonomy is one of the important contents in university autonomy. Currently, in our country, a number of higher education institutions have actively promoted academic autonomy, contributing to promoting the development of university autonomy. However, many higher education institutions still have obstacles and difficulties in academic autonomy. Therefore, it is necessary to have a realistic view to come up with practical solutions.

Keywords*: University, academics, autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tuy tự chủ đại học (TCĐH) nhiều nước trên thế giới đã đặt ra và thực hiện từ lâu nhưng với Việt Nam, vấn đề TCĐH chỉ xuất hiện cách đây gần hai thập kỉ và là vấn đề thời sự nóng hổi hơn bao giờ hết trong tình hình hiện nay ở tất cả các cơ sở Giáo dục đại học (GDĐH). Bởi lẽ, tự chủ đại học được coi là xu thế phát triển tất yếu, là điều kiện cần và đủ để các trường đại học tồn tại và phát triển trong xu thế cạnh tranh và hội nhập. Ngoài những thành tựu đạt được, chúng ta cũng đang đối mặt với không ít khó khăn, thách thức, đòi hỏi sự chung tay vào cuộc của cả hệ thống chính trị. Có rất nhiều nội dung đặt ra trong TCĐH: tự chủ về chuyên môn và học thuật; tự chủ về tài chính, tài sản; tự chủ về tổ chức và nhân sự… Trong đó, thực hiện tự chủ về chuyên môn học thuật mở các cơ sở giáo dục đại học là một nội dung quan trọng trong hoạt động tự chủ, bên cạnh việc mở ngành đào tạo mới, phát triển các chương trình liên kết đào tạo trong và ngoài nước, các trường đại học cũng tích cực điều chỉnh các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu người học; đổi mới phương pháp giảng dạy tiên tiến, tiếp cận với chuẩn đào tạo và chương trình đào tạo quốc tế, chủ động tăng cường công tác bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục; tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh trong tuyển sinh, thu hút sinh viên giỏi… Vì vậy, tự chủ về học thuật cần được tìm hiểu, nghiên cứu thực trạng và có những giải pháp đặt ra trong tự chủ GDĐH bối cảnh nước ta hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Vấn đề chung về TCĐH và sự cần thiết phải TCĐH trong các cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay

TCĐH là khái niệm phản ánh mối tương quan giữa nhà nước và cơ sở đào tạo đại học theo hướng phát huy năng lực nội tại của các cơ sở đào tạo và giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của cơ quan công quyền. Nghiên cứu về các mô hình quản trị đại học trên thế giới cho thấy mức độ tự chủ - thể hiện ở mức độ kiểm soát của nhà nước đối với cơ sở GDĐH - ở các quốc gia là khác nhau do chịu ảnh hưởng của thể chế chính trị, kinh tế, xã hội không giống nhau. Thậm chí ở trong cùng một quốc gia, mức độ tự chủ của các cơ sở GDĐH cũng có thể khác nhau, tùy thuộc vào chất lượng của các cơ sở GDĐH. Thể chế tự chủ cao hơn là yếu tố then chốt tạo ra sự thành công của các cuộc cải cách đại học.

[1] trangcdspvt@yahoo.com.vn

Nhìn chung, tự chủ đại học được nhìn nhận là sự thiết lập cơ chế độc lập tương đối của các ngoại tác nhân để trường đại học có thể chủ động trong công tác quản trị, tổ chức nội bộ, tạo lập, phân bổ các nguồn lực tài chính, tuyển dụng và bố trí nhân sự, xây dựng các tiêu chuẩn đo lường chất lượng cho việc tổ chức giảng dạy, học tập, nghiên cứu…TCĐH ở nước ta được hiểu là các trường đại học được tự chủ theo quy định của pháp luật, gắn với tự chịu trách nhiệm và được thể chế hóa từng phần trong từng lĩnh vực hoạt động của các cơ sở GDĐH. Từ chỗ toàn thể hệ thống GDĐH như một trường đại học lớn, chịu sự quản lý nhà nước về mọi mặt thông qua cơ quan chủ quản là Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT), các trường đại học đã và đang dần được trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, thể hiện qua các văn bản pháp quy của nhà nước.

Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đã nêu rõ: *"Trường đại học được quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật về quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, tổ chức các hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ, tài chính, quan hệ quốc tế, tổ chức và nhân sự"* [1, tr.2].

Luật Giáo dục năm 2005 đã đề cập đến việc thực hiện phân công, phân cấp quản lý giáo dục, tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục.

Nghị quyết 14 của Chính phủ (14/2005/NQ-CP ban hành ngày 2 tháng 11 năm 2005) về đổi mới cơ bản và toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 chủ trương đổi mới cơ chế quản lý, chuyển các cơ sở GDĐH công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, có pháp nhân đầy đủ, có quyền quyết định và chịu trách nhiệm về đào tạo, nghiên cứu, tổ chức, nhân sự và tài chính; xóa bỏ cơ chế bộ chủ quản, xây dựng cơ chế đại diện sở hữu nhà nước đối với các cơ sở GDĐH công lập.

Thông tư liên tịch của Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ (07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV tháng 4 năm 2009) hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo đã nêu rõ quyền tự chủ của đơn vị trong việc xác định nhiệm vụ xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện; trong việc tổ chức bộ máy và biên chế trong đơn vị; trong việc tuyển dụng, quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức.

Nghị quyết về đổi mới GDĐH giai đoạn 2010 - 2012 (số 05-NQ/BCSĐ) của Ban cán sự Đảng Bộ GD&ĐT đánh giá thực trạng quản lý GDĐH và chỉ đạo tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và kiểm soát bên trong của trường đại học phù hợp với các quy định của nhà nước.

Chỉ thị 296 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới quản lý giáo dục trong giai đoạn 2010-2012 (296/CT-TTg, ngày 27 tháng 2 năm 2010) cũng nêu rõ việc đổi mới quản lý GDĐH bao gồm quản lý nhà nước về giáo dục và quản lý của các cơ sở đào tạo là khâu đột phá để tạo ra sự đổi mới toàn diện GDĐH, để từ đó các trường đại học, cao đẳng thực hiện quyền tự chủ và nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm trước xã hội và nhà nước theo quy định của Luật Giáo dục.

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã chủ trương: *"Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập; đổi mới căn bản công tác quản lý Giáo dục và đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở Giáo dục và đào tạo"* [2, tr.137].

Luật GDĐH (sửa đổi, bổ sung năm 2013, 2014, 2015, 2018) đặc biệt quan tâm đến vấn đề tự chủ của cơ sở GDĐH. Quyền TCĐH đã được thể hiện ở nhiều điều khoản của Luật về hội đồng trường, hiệu trưởng, tuyển sinh, chương trình đào tạo, văn bằng, tài chính…

Khoản 11, Điều 4, Luật GDĐH quy định: *"Quyền tự chủ là quyền của cơ sở GDĐH được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở GDĐH"* [3, tr.1].

Đại hội XIII của Đảng đã chủ trương: *"Đẩy mạnh tự chủ đại học"; "Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, hoàn thiện chính sách phát triển các cơ sở đào tạo ngoài công lập, thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công -tư"; "Tăng cường công tác kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục; xếp hạng các trường đại học. Quy hoạch mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học; phát triển cơ sở giáo dục đại học chất lượng cao theo chuẩn khu vực và thế giới, ưu tiên nguồn lực phát triển các trường công nghệ".* [2, tr.137].

Tiếp tục hoàn thiện các văn bản hướng dẫn, làm cơ sở pháp lý để các cơ sở giáo dục đại học triển khai thực hiện tự chủ theo quy định tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học. Chính phủ ban hành Nghị định số 81/2021/NĐ-CP, ngày 27/8/2021, quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập, giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo nhằm kịp thời đã tháo gỡ khó khăn cho các cơ sở giáo dục, đặc biệt đã giao quyền chủ động cho các địa phương xem xét, quyết định không thu học phí khi thiên tai, dịch bệnh, sự kiện bất khả kháng có thể xảy ra; Nghị định số 86/2021/NĐ-CP ngày 25/9/2021 quy định việc công dân Việt Nam ra nước ngoài học tập, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật. Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành các Thông tư về quy chế tuyển sinh và đào tạo các trình độ của giáo dục đại học, quy định về chuẩn chương trình đào tạo, danh mục thống kê ngành đào tạo nhằm hoàn thiện khung khổ chính sách để nâng cao quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở đào tạo theo Luật Giáo dục đại học.

Có thể khẳng định, tự chủ đại học đã được Đảng, Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, thể chế hóa thành quy định, hướng dẫn khá đầy đủ, nhận thức về tự chủ đại học ngày càng rõ ràng, có nhiều chuyển biến tích cực. Từ chỗ toàn thể hệ thống giáo dục đại học Việt Nam như một trường đại học lớn, chịu sự quản lý nhà nước chặt chẽ về mọi mặt thông qua Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường đại học đã dần được trao quyền tự chủ. Hệ thống văn bản của Đảng và Nhà nước đã tạo hành lang pháp lý cho các trường đại học thực hiện quyền tự chủ, bảo đảm hoạt động theo cơ chế thị trường dưới sự quản lý của nhà nước. Việc thực hiện tự chủ và trách nhiệm giải trình của các trường đại học công lập bước đầu có kết quả nhất định, giúp giảm bớt các thủ tục hành chính, tăng tính chủ động, linh hoạt trong tổ chức thực hiện các hoạt động của nhà trường. Mô hình thí điểm tự chủ bước đầu được đánh giá tích cực ở một số cơ sở giáo dục đại học, đạt được những thành tựu nhất định và được xã hội công nhận, góp phần đưa giáo dục đại học Việt Nam từng bước hội nhập tốt hơn với giáo dục đại học trên thế giới.

2.2. Vấn đề tự chủ về học thuật và thực trạng việc tự chủ về học thuật trong cơ sở GDĐH ở Việt Nam hiện nay

Tự chủ về học thuật là quyền của cơ sở GDĐH (chứ không phải của từng cá nhân giáo chức và sinh viên) về đào tạo, khoa học, công nghệ và một số mặt liên quan về nhân sự, đảm bảo chất lượng.

Hiện nay ở Việt Nam đã có khoảng 30 cơ sở GDĐH công lập thực hiện tự chủ. Các cơ sở GDĐH được lựa chọn thí điểm đã có những thành tựu nhất định: vị thế của các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân được củng cố và có thêm động lực phát triển, ảnh hưởng tới xã hội sâu rộng, tạo nguồn thu linh hoạt hơn, thu nhập của đội ngũ cán bộ tăng lên, khả năng hội nhập dễ dàng hơn...Nhờ tự chủ nói chung và tự chủ về học thuật nói riêng mà một số cơ sở GDĐH đã áp dụng thành công cơ chế Hội đồng trường trong việc nâng cao số lượng, chất lượng hiệu quả các công trình nghiên cứu khoa học mang tầm quốc tế; được quốc tế công nhận và công bố trên toàn cầu. Mặt khác, tự chủ về học thuật đã giúp các cơ sở GDĐH đã tự thực hiện thành công việc phong chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư trong nội bộ nhà trường theo một quy trình rất chặt chẽ và minh bạch.

Tuy nhiên, những khó khăn trong tự chủ về học thuật mà các cơ sở GDĐH gặp phải là:

Thứ nhất, mặc dù các cơ sở GDĐH được tự chủ về học thuật nhưng vẫn mắc phải một số quy định chưa linh hoạt từ cơ quan chủ quản. Số tín chỉ quy định trong chương trình đào tạo cho mỗi năm học ở một số cơ sở GDĐH còn ít (khoảng từ 30 đến 40 tín chỉ một năm học; trong khi nhiều trường đại học quốc tế đưa ra 60 giờ tín chỉ cho một năm học); có cơ sở GDĐH còn tìm cách cắt giảm môn học trong chương trình đào tạo (định ra môn học tự chọn cho người học, dẫn đến môn học có tên trong chương trình đào tạo nhưng không học bao giờ). Thành thử, việc áp dụng chương trình đào tạo theo tín chỉ đã lâu cho các cơ sở GDĐH nhưng thực tế vẫn lúng túng trong quá trình thực hiện.

Thứ hai, vấn đề đào tạo và mở mã ngành đào tạo ở một số cơ sở GDĐH còn khó khăn, bất cập. Bởi lẽ, sự quy định của cơ quan chủ quản về tối thiểu số giáo sư, tiến sĩ để mở mã ngành đào tạo còn cao, trong khi không ít trường đại học không đủ khả năng đáp ứng. Thành thử, nhiều trường đại học kêu ca là trong quy trình triển khai đào tạo việc xin mở ngành đào tạo thường là khâu khó khăn và tốn kém nhất.

Thứ ba, về phía các cơ sở GDĐH, không ít cán bộ quản lí học thuật còn thiếu chuyên nghiệp. Bởi lẽ, đội ngũ quản lí học thuật được đề bạt từ những giảng viên với công việc chuyên môn khác nhau; phần lớn đối tượng này không được đào tạo từ lĩnh vực quản lý GDĐH. Một số người cố gắng tự học hỏi để nâng cao trình độ qua thời gian quản lý thì lại bị thay thế bởi người thiếu kinh nghiệm hơn mỗi khi chuyển đổi nhiệm kỳ hiệu trưởng.

Vì lẽ đó, việc tự chủ trong học thuật ở một số cơ sở GDĐH nước ta hiện nay vẫn tồn tại cơ chế "xin, cho", rất khó khăn trong việc thực thi tự chủ.

2.3. Một số giải pháp thúc đẩy tự chủ về học thuật trong các cơ sở GDĐH ở nước ta hiện nay

Từ thực trạng đã nêu ở trên, chúng tôi đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy tự chủ về học thuật trong các cơ sở GDĐH ở nước ta hiện nay như sau:

- Hiện nay vẫn còn sự chồng chéo của một số văn bản và cách hiểu khác nhau giữa một số Bộ, ngành liên quan đến các cơ sở đào tạo đại học dẫn tới khó khăn cho việc thực hiện tại các cơ sở GDĐH vấn đề tự chủ nói chung và tự chủ học thuật nói riêng. Cho nên, để đảm bảo thực hiện được tự chủ về học thuật, ngoài chủ trương chung về trao quyền tự chủ cho các cơ sở GDĐH, cần có hệ thống văn bản pháp quy rõ ràng và có tính khả thi, để cơ sở GDĐH có thể thực hiện được và các bộ phận quản lý nhà nước dễ dàng giám sát.

- Thực tế vẫn đang giai đoạn đầu của quá trình thực hiện tự chủ học thuật trong GDĐH nên vẫn tồn tại đâu đó tư duy quản trị, quản lý vẫn theo nếp cũ nên chưa phát huy hết nội lực, tận dụng hết vai trò của các bên liên quan trong quá trình xây dựng, phát triển nhà trường. Cho nên, phía các cơ quan quản lý nhà nước và cơ sở GDĐH cần chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý, đặc biệt là quản lý về học thuật, đội ngũ này nên được đào tạo từ lĩnh vực quản lý GDĐH tương ứng và đã kinh qua hoạt động ở trường đại học.

- Các cơ quan chủ quản cần sớm có quy định, hướng dẫn giải quyết các vấn đề về tài sản, tài chính và nhân sự cho tự chủ GDĐH nói chung và tự chủ về học thuật nói riêng để các trường đại học tự chủ vận hành thông suốt.

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh hội nhập, với xu hướng tự chủ đại học trên thế giới ngày càng mở rộng thì vấn đề cấp bách hiện nay là Việt Nam phải có những giải pháp thiết thực để nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học và việc quản trị đại học cần phải có những cải cách thực chất hơn nữa để các cơ sở giáo dục đại học trở thành một thực thể trưởng thành, tự kiểm soát hành vi, tự chịu trách nhiệm, giải phóng những năng lực, khả năng, tiềm năng từ nội tại, mở đường cho sự sáng tạo trong mọi hoạt động của nhà trường. Cùng với xu hướng chung đó, tự chủ về học thuật trong các cơ sở GDĐH luôn gắn liền với toàn bộ quá trình TCĐH. Bởi lẽ, tự chủ học thuật là khâu quan trọng trong mắt xích của các khâu TCĐH. Cho nên, việc nhìn nhận thực trạng và đưa ra một số giải pháp về tự chủ học thuật như đã trình bày ở trên phần nào cho thấy vấn đề tự chủ đại học không đơn thuần chỉ là học thuật, mà còn nhiều yếu tố khác luôn là thách thức đặt ra trên bước đường TCĐH ở nước ta hiện nay. Nó đòi hỏi cơ quan quản lí nhà nước, các cơ sở GDĐH phải tìm tòi, tháo gỡ, hoàn thiện để việc TCĐH mang lại hiệu quả tốt nhất, góp phần xây dựng hệ thống GDĐH nước ta mang tầm hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

[1] Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg, ngày 10/12/2014 Ban hành Điều lệ trường đại học.*

[2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Hà Nội.

[3] Luật Giáo dục đại học (2019), *Sửa đổi, bổ sung năm 2013, 2014, 2015, 2018*, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Vũ Tiến Dũng (2021), *Tự chủ đại học ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và giải pháp*, Nguồn: http://tapchimattran.vn.

[5] Đỗ Đức Hồng Hà (31/10/2022), *Về vấn đề tự chủ giáo dục đại học ở Việt Nam*, Nguồn: https://hdll.vn.

QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA AUSTRALIA VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Nguyễn Minh Huyền Trang[1]
Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Abstract

Higher education in Vietnam has always been one of the important fields of interest to the whole society. In particular, building and developing Vietnam's higher education system on a regional and global level is always a difficult task" of all levels, branches and higher education institutions. The article references the Australian higher education management model, through the research, proposes some lessons learned for the development of higher education in Vietnam.

Keywords*: Higher education management, international cooperation, management model, higher education*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong suốt hơn 35 đổi mới, giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam đã có những bước chuyển biến mạnh mẽ và đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận. Mô hình GDĐH của Việt Nam đã từng bước hình thành, hoàn thiện, một số ngành học, chương trình GDĐH của Việt Nam đã đạt nhiều thứ hạng cao trong các bảng xếp hạng uy tín của thế giới. Hệ thống GDĐH Việt Nam với mô hình quản lý hiệu quả đã thật sự đáp ứng được một trong những nhiệm vụ quan trọng của GDĐH Việt Nam nhằm góp phần thực hiện mục tiêu phát triển và hội nhập quốc tế của đất nước.

Australia là quốc gia luôn được đánh giá có nền GDĐH hàng đầu thế giới với những trường đại học lâu đời, nổi tiếng. Trong đó, hệ thống giáo dục của Úc đã có 36 CSGDĐH được liệt kê trong Bảng xếp hạng Đại học Thế giới QS cho năm 2021; và 37 cơ sở được liệt kê trong Bảng xếp hạng Đại học Thế giới của Times Higher Education trong cùng năm.[2]

Cùng với sự phát triển mạnh mẽ trong quan hệ hợp tác song phương giữa Australia và Việt Nam, quan hệ hợp tác giáo dục của hai nước cũng đạt được những thành tựu khích lệ. Các mô hình hợp tác quốc tế giáo dục giữa Australia và Việt Nam rất đa dạng và phong phú. Trong đó, nghiên cứu và lựa chọn những nội dung hiệu quả và phù hợp nhất từ mô hình quản lý GDĐH của Australia sẽ góp phần đề xuất những bài học hiệu quả giúp GDĐH của Việt Nam phát triển trong tương lai. Việt Nam sẽ có được nhiều trường đại học vươn tầm quốc tế, tham gia vào các bảng xếp hạng các cơ sở GDĐH (CSGDĐH) hàng đầu của khu vực và thế giới.

2. MÔ HÌNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CỦA AUSTRALIA

Hệ thống giáo dục và đào tạo của Australia được đánh giá rất cao tại Việt Nam. Australia là thị trường dẫn đầu trong dịch vụ giáo dục, tuyển chọn SV du học.

[1] nmhtrang@vnuhcm.edu.vn

[2] Tham khảo thông tin tại webwite https://www.idp.com/vietnam/study-in-australia/education-system/ (cập nhật tháng 3/2023)

Năm 2005 có khoảng 5,296 SV Việt Nam học tại Australia. Đến thời điểm hiện nay có khoảng hơn 23.000 du học sinh Việt Nam đang theo học và 80.000 cựu SV Việt Nam đã tốt nghiệp các trường đại học ở Australia, du học sinh Việt Nam đang đứng thứ 4 trong số 100 nước có du học sinh ở Australia.[3] Các trường đại học và học viện Australia thường xuyên cung cấp những chương trình học bổng đáng kể. Các chương trình học bổng này và các dự án hợp tác khác đang đóng góp tích cực cho sự phát triển khả năng nguồn nhân lực ở Việt Nam và giúp tăng cường và đẩy mạnh hơn nữa thiện chí và hợp tác giữa Australia và Việt Nam.

Dưới tác động của cuộc CMCN 4.0, các trường đại học tại Australia đang dần định hình lại bản thân một cách chiến lược để trở thành trung tâm của sự đổi mới tiên tiến và chuẩn bị cho lực lượng lao động tương lai. Vào năm 2018, Diễn đàn Kinh tế Thế giới đã kết luận rằng, Australia nhờ sẵn sàng áp dụng các công nghệ mới, khả năng tư duy lý tưởng và lực lượng lao động có trình độ học vấn, có vị trí vững chắc để phát triển thịnh vượng trong các nền kinh tế kỹ thuật số tích hợp trong tương lai.

Nhà nước cũng như các trường đại học tại Australia cũng như tại các trường đại học ở các quốc gia của thế giới đã tạo điều kiện, chủ động tăng cường nghiên cứu thông qua quan hệ đối tác trong ngành. Các trường đại học và các đối tác trong ngành đã hợp tác chặt chẽ với nhau trong nhiều thập kỷ qua để tìm ra giải pháp cho những thách thức phức tạp về công nghệ, kinh tế xã hội và môi trường. Tuy nhiên, sự khởi đầu của CMCN 4.0 thứ tư và việc tăng cường áp dụng các công nghệ tiên tiến trong các lĩnh vực đã nhấn mạnh thêm tầm quan trọng và nhu cầu hợp tác lâu dài giữa các trường đại học và các doanh nghiệp hướng tới người tiêu dùng. Trong khi các trường đại học thường mong muốn kiểm tra tầm quan trọng thực tế của nghiên cứu của họ – tức là liệu ý tưởng của họ có phù hợp với quan điểm kinh doanh hay không và làm thế nào chúng có thể được kiếm tiền – thì các doanh nghiệp không ngừng tìm cách lấp đầy khoảng trống trong năng lực nghiên cứu và phát triển nội bộ của họ, cuối cùng nâng cao khả năng cạnh tranh của mình trên thị trường.

Quản lý nhà nước (QLNN) trong hệ thống các CSGĐDH của Australia liên quan đến một số cơ quan, bao gồm Bộ Giáo dục và Đào tạo Liên bang, Bộ Giáo dục các bang, Cơ quan Tiêu chuẩn và Chất lượng Giáo dục Đại học (TESQA), Cơ quan Chất lượng Kỹ năng Australia (ASQA) và Nghiên cứu Australia, Hội đồng nghiên cứu của Australia (ARC). Ngoài ra còn có các bên liên quan như các hiệp hội nghề nghiệp và tổ chức công đoàn tham gia vào quá trình xây dựng và phản biện chính sách.

Australia có 22 triệu dân với 39 trường đại học, trong đó có 37 trường đại học công lập, 2 trường đại học tư nhân và 131 tổ chức cung cấp dịch vụ giáo dục đại học. Người Australia có gốc Việt Nam là cộng đồng nhập cư lớn thứ sáu tại Australia, trung bình một năm có khoảng 30,000 sinh viên Việt Nam du học tại các cơ sở đào tạo ở Australia. Việt Nam là một trong bốn đối tác thương mại phát triển nhanh nhất của Australia và chiếm vị trí trung tâm trong an ninh khu vực ở Đông Nam Á.

Tổ chức và hoạt động của các CSGDĐH của Australia được điều chỉnh bởi một số luật khác nhau, đó là 3 Luật Giáo dục Đại học: Luật Đảm bảo chất lượng PISA, Luật cung

[3] Phát biểu của Bà Rebecca Ball - Tham tán thương mại cấp cao, Cơ quan Thương mại và Đầu tư Chính phủ Australia tại Việt Nam tại Hội thảo Xúc tiến thương mại giáo dục, văn hóa và ẩm thực Australia – Việt Nam nhân kỷ niệm 50 năm quan thiết lập quan hệ ngoại giao Việt Nam - Australia, ngày 31-3-2023.

cấp dịch vụ giáo dục cho sinh viên nước ngoài, Luật Hỗ trợ giáo dục đại học. Ngoài ra, các trường đại học Australia chịu sự điều chỉnh của một số luật khác, chẳng hạn như Luật Doanh nghiệp, vì các trường đại học Australia hoạt động như một doanh nghiệp.

QLNN đối với các CSGDĐH tại Australia đã tạo ra sự khác biệt thực sự thông qua các liên kết chiến lược trong ngành tại các CSGDĐH, chuẩn bị cho các đối tác "kinh doanh" của các CSGDĐH, cũng như lực lượng lao động hiện tại và tương lai cho những chuyển đổi của cuộc CMCN 4.0. Các CSGDĐH đặc biệt là các CSGDĐH hàng đầu luôn định vị là các đơn vị hàng đầu trong nước và quốc tế về nghiên cứu, đổi mới và giáo dục trong cuộc CMCN 4.0 trên toàn bộ lĩnh vực liên tục - từ dạy nghề đến đào tạo nghiên cứu.[4]

Thực sự, tự chủ đại học ở Việt Nam và Australia có nhiều nét tương đồng, tuy nhiên, giữa chính sách và thực thi ở Việt Nam có khoảng cách. Có 4 điểm khác nhau rõ nét. Đó là Australia có rất ít trường đại học nhưng các trường đại học thường đa lĩnh vực với quy mô rất lớn, khoảng từ 20.000 SV, tập trung nguồn lực để phát triển và nghiên cứu liên ngành. Còn ở Việt Nam có nhiều trường đại học nhưng đơn lĩnh vực, quy mô nhỏ, nguồn lực bị phân tán, chi phí cao, hiệu quả thấp hơn. Australia có 22 triệu dân với 39 trường đại học. Việt Nam có hơn 90 triệu dân với gần 250 trường đại học. 7 trong số 39 trường đại học Australia thuộc top 100 trường đại học hàng đầu thế giới. Còn Việt Nam chưa có trường nào lọt vào tốp 200 của các bảng xếp hạng quốc tế. Đáng chú ý, Australia không có ngành công nghiệp nào có riêng trường đại học của mình. Việt Nam có hơn 30 bộ, ngành, địa phương có các trường đại học trực thuộc.

Các trường đại học Australia là cộng đồng tự quản với cấu trúc quản trị được xác định bởi các khuôn khổ pháp lý được thiết lập kể từ khi thành lập. Mặc dù có cấu trúc khác nhau nhưng tất cả đều có 3 trụ cột cơ bản: Kinh doanh (xác định mục tiêu chiến lược), học thuật (xác định / quản lý mục tiêu học tập) và quản lý điều hành (thực hiện các mục tiêu học tập và công ty). Hiệu trưởng chịu trách nhiệm quản lý điều hành. Hội đồng trường đại học chịu trách nhiệm về quản trị kinh doanh (và do Chủ tịch Hội đồng điều hành). Hội đồng đại học được hỗ trợ bởi Hội đồng học thuật, có nhiệm vụ điều hành các hoạt động học thuật của các CSGDĐH. Các trường đại học hàng đầu tại Australia có thể lấy vị dụ như Đại học Sydney gần đây đã công bố hợp tác với Thales Australia, một nhà thầu quốc phòng và HEO Robotics, một công ty chế tạo người máy có trụ sở tại Sydney, để nghiên cứu các công nghệ cảm biến tiên tiến nhằm theo dõi và phát hiện các vật thể trong không gian. Với mục tiêu đóng góp cho chương trình không gian của Australia và năng lực trong nước, quan hệ đối tác sẽ chứng kiến các nhà nghiên cứu từ Đại học Sydney làm việc với các nhà lãnh đạo ngành trong lĩnh vực hệ thống vệ tinh trong một loạt các dự án. Nuôi dưỡng tinh thần kinh doanh và học tập thử nghiệm thông qua việc đẩy mạnh hợp tác giữa doanh nghiệp và đại học, đặc biệt là các doanh nghiệp mạnh trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Đây là một trong những hoạt động nhằm tiệm cận và phát triển điều kiện thuận lợi cho các CSGDĐH thông qua việc xác định tầm quan trọng ngày càng tăng của Trí tuệ nhân tạo, Điện toán đám mây, Chuỗi khối, Người máy, Internet vạn vật và công nghệ 5G đã mở ra một kỷ nguyên mới về sự gián đoạn kinh tế và kỹ thuật số cho các chính phủ và doanh nghiệp công nghiệp trên toàn thế giới. Bối cảnh cuộc CMCN 4.0

[4] Tham khảo tại website: https://www.australiaawardsvietnam.org/index.php/vi/165-news-vietname/3175-state-management-experiences-in-australia-s-higher-education-system

đã thúc đẩy các CSGDĐH chú trọng đến việc phát triển hệ sinh thái đổi mới sáng tạo nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng của các CSGDĐH.

3. BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

Sự gia tăng về tỉ lệ dân số học đại học là một hiện tượng toàn cầu; theo đó, một báo cáo mới đây của UNESCO đã khẳng định rằng "trong thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI, tỉ lệ dân số học đại học đã tăng khoảng 10 điểm phần trăm hoặc thậm chí cao hơn ở nhiều khu vực như châu Âu, châu Á, Mỹ Latinh và Caribbean". Trên thực tế, việc phổ cập GDĐH có ý nghĩa định hình xã hội theo nhiều phương diện khác nhau. Người tốt nghiệp đại học sẽ có thu nhập cao hơn những người không đạt được trình độ này, ngay cả khi thực tế cho thấy "đặc quyền" thu nhập của đối tượng này đang có xu hướng giảm xuống. Với sự gia tăng tỉ lệ người dân học đại học và có bằng tốt nghiệp, có thể khẳng định các CSGDĐH là một nhân tố đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành bộ giá trị của mỗi quốc gia.

Việt Nam đã thiết lập được mạng lưới hơn 3.800 cơ sở giáo dục ngoài công lập phủ rộng khắp ở các địa phương trong cả nước. Chính sách hợp tác và đầu tư trong giáo dục của Việt Nam đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và cải thiện thứ hạng trên bản đồ giáo dục thế giới. Tính đến 31/12/2021, Việt Nam có 605 dự án hợp tác đầu tư còn hiệu lực của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục với tổng số vốn đầu tư lên tới hơn 4,57 tỉ USD, tăng 321 dự án FDI so với 5 năm trước, số vốn đăng ký đầu tư tăng trên 3,5 tỉ USD. Các dự án chủ yếu tập trung vào hai thành phố lớn là Hà Nội và TP Hồ Chí Minh, chiếm tới 91,23% tổng vốn đăng ký. Ở bậc đại học, tính đến ngày 31/12/2021, cả nước có 408 chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài. Trong đó, 186 chương trình do các cơ sở giáo dục đại học tự chủ cấp phép và 222 chương trình do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp phép thực hiện. Đứng đầu các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhiều chương trình liên kết đào tạo với Việt Nam là Vương quốc Anh (101 chương trình), Hoa Kỳ (59 chương trình), Cộng hòa Pháp (53 chương trình), Australia (37 chương trình), Hàn Quốc (27 chương trình).[5]

Với quan điểm, giáo dục luôn là quốc sách hàng đầu và được xác định là một trong ba khâu đột phá để thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2021-2030 với 20% ngân sách quốc gia được phân bổ cho giáo dục hằng năm[6]. Việt Nam rất quan tâm đến việc đảm bảo công bằng và nâng cao chất lượng giáo dục và hiện đang tiếp tục thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục cũng như việc tái cấu trúc mạnh mẽ ngành giáo dục.

Mô hình quản lý GDĐH của Australia và Việt Nam trên thực tế có nhiều điểm tương đồng, do vậy, hai nước có cơ hội chia sẻ kinh nghiệm và học tập lẫn nhau trong quản trị đại học; trong hợp tác triển khai các chương trình nâng cao năng lực trong GDĐH thông qua trao đổi giảng viên và SV, hợp tác nghiên cứu và đồng xuất bản; cùng nhau chia sẻ những kinh nghiệm về lý thuyết và thực tiễn về cơ hội và thách thức trong mô hình giáo dục xuyên quốc gia mới; đảm bảo chất lượng trong giáo dục đại học; trong xây dựng Khung chương trình đào tạo quốc gia của các cấp học và trong kinh nghiệm khởi

[5] Số liệu báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Hội nghị Hợp tác và đầu tư trong giáo dục, nhằm tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục.

[6] Tham khảo Nghị quyết số 37/2004/NQ-QH11 ngày 3/12/2004 của Quốc hội khoá XI thông qua ngày 03/12/2004.

nghiệp đổi mới sáng tạo của học sinh SV - đây là nội dung mới và GDĐH Việt Nam đang chú trọng phát triển trong giai đoạn hiện nay. Trong đó, thúc đẩy hợp tác cùng phát triển nhằm mục tiêu hỗ trợ GDĐH Việt Nam phát triển mạnh mẽ trong tương lai. Trên cơ sở sự tương đồng trong mô hình quản trị đại học của mỗi quốc gia, trên cơ sở mối quan hệ đối tác chiến lược giữa Việt Nam và Australia việc học tập mô hình và tăng cường hợp tác trong phát triển GDĐH cần chú trọng một số nội dung và giải pháp quan trọng sau:

Thứ nhất, trong quản trị GDĐH cần chú trọng phát triển mối quan hệ đối tác giữa Doanh nghiệp - Trường Đại học; tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các trường đại học của hai nước mở ra những cơ hội mới cho sự hợp tác theo hướng bền vững, lâu dài.

Thứ hai, cần chú trọng xây dựng ngành và thương hiệu giáo dục quốc tế Việt Nam, đặc biệt tập trung định vị thương hiệu trong các lĩnh vực có tiềm năng phát triển như cung cấp các khóa học ngắn hạn, bồi dưỡng, cũng như đào tạo chuyên sâu, nâng cao chuyên môn ở các ngành trọng điểm trong khu vực, các chương trình trao đổi SV theo học kỳ, các khóa du học ngắn hạn kết hợp trải nghiệm văn hóa và thực tập, cả trực tiếp và trực tuyến, các chương trình giảng dạy ngôn ngữ cho SV quốc tế,…. tận dụng các cơ hội hợp tác quốc tế và công nghệ chuyển đổi số để cùng phát triển.

Thứ ba, chú trọng tầm quan trọng của việc thường xuyên cập nhật xu hướng trên thế giới về phát huy thế mạnh của kết hợp hợp tác giáo dục, phát triển nguồn nhân lực và quan hệ song phương, đa phương giữa các nước trong khu vực và trên thế giới.

Thứ tư, đẩy mạnh việc xây dựng mạng lưới cựu SV ở cả hai nước cùng với đó là sự kết hợp chặt chẽ với các ngành khác như: du lịch, văn hóa, ngoại giao để xây dựng hình ảnh và thương hiệu GDĐH của mỗi quốc gia, đồng hành, hỗ trợ phát triển hoạt động hợp tác quốc tế trong GDĐH.

Đối với chúng ta, Việt Nam cũng cần học tập kinh nghiệm của các nước trên thế giới với các chiến lược sử dụng hiệu quả hợp tác quốc tế trong giáo dục làm công cụ để tăng cường quan hệ ngoại giao góp phần thúc đẩy mối quan hệ song phương, đa phương giữa Việt Nam và các nước trên thế giới thông qua giáo dục.

Ở quy mô địa phương, cần tạo điều kiện thông thoáng, mở cửa, dành quỹ đất cho giáo dục nhằm thu hút đầu tư vào lĩnh vực giáo dục; chủ động lên danh mục dự án đầu tư về giáo dục theo nhu cầu; chủ động tổ chức hội nghị, diễn đàn xúc tiến, kêu gọi đầu tư trong và ngoài nước; hỗ trợ tối đa hoạt động của cơ sở giáo dục ngoài công lập đang hoạt động tại địa phương nhằm tạo sức lan tỏa và sức hút đối với nhà đầu tư tiềm năng.

4. KẾT LUẬN

Một trong bảy nhiệm vụ trọng tâm của GDĐH năm học 2022-2023 là các CSGDĐH cần đẩy mạnh hội nhập quốc tế. Trong đó, mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế; phát triển các chương trình, dự án hợp tác có chất lượng với đối tác nước ngoài, rà soát các chương trình liên kết đào tạo đảm bảo thực hiện đúng quy định, chú trọng lựa chọn các đối tác có uy tín tốt; Thu hút SV, nhà khoa học có uy tín ở nước ngoài đến học tập, giảng dạy và nghiên cứu khoa học; cử giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài theo các chương trình học bổng, hợp tác song phương…

Tăng cường hợp tác quốc tế về GDĐH tạo giữa Việt Nam và các quốc gia có nền GDĐH phát triển trong đó có đất nước Australia không chỉ giúp cho việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của Việt

Nam nói riêng và của mỗi nước nói chung mà còn là sợi dây gắn kết văn hoá giữa các quốc gia, dân tộc, là nhịp cầu hữu nghị giữa Việt Nam và các quốc gia trong khu vực và trên thế giới vì thế luôn có vai trò, ý nghĩa vô cùng quan trọng.

Mô hình quản lý GDĐH hiệu quả của Australia có thể giúp các CSGDĐH nghiên cứu, học học tập, trong đó, hợp tác quốc tế trong GDĐH, đồng thời tiếp tục thúc đẩy hợp tác trong lĩnh vực với các nội dung cụ thể sẽ góp phần thúc đẩy phát triển GDĐH Việt Nam trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *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] Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Nguồn: https://tulieuvankien.dangcongsan.vn, ngày 23/3/2021.

[3] Chính phủ (2019). *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP, ngày 30/12/2019 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*

[4] Đinh Thị Nga (2017). *Đầu tư của nhà nước cho giáo dục, đào tạo: Thực trạng và một số đề xuất.* Nguồn: http://tapchitaichinh.vn, ngày 29/10/2017.

[5] Gloabal education Monitoring Report, 2019.

[6] Lê Ngọc Trà. Một số vấn đề của giáo dục Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa, Viện Nghiên cứu Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, 2020.

[7] https://apeiron-uni.eu/wp-content/uploads/2020/08/principles-of-international-cooperation-at-university-apeiron.pdf

[8] Cục Hợp tác quốc tế - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Chủ tịch Quốc hội Vương Đình Huệ dự Diễn đàn hợp tác giáo dục Việt Nam - Australia*. Nguồn: https://moet.gov.vn.

[9] Lê Huyền (2022), *Hơn 100.000 du học sinh Việt Nam theo học và tốt nghiệp đại học ở Úc*. Nguồn: https://vietnamnet.vn, ngày 24/9/2022.

TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VÀO ĐỔI MỚI, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN CƠ SỞ VẬT CHẤT CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG VIỆC THÚC ĐẨY QUÁ TRÌNH TỰ CHỦ HÓA

Nguyễn Tấn Thành[1]
Trường Đại học Giao thông vận tải TP. Hồ Chí Minh

Abstract

The presentation emphasizes that investment resources play an important role in innovation, improving the quality of education and developing infrastructure of universities to promote the process of autonomy. Investment resources can contribute not only to improving the quality of teaching and research but also to increasing the efficiency of management and developing infrastructure to meet the increasing demands of students. Using a theoretical approach based on books, reference materials, and the realities at some universities, the presenter analyzes, evaluates, makes judgments and draws conclusions about the importance and impact of investment resources in the process of autonomy. Therefore, the presentation also identifies challenges and solutions in investing in higher education to promote the process of autonomy.

Keywords*: Investment resources, infrastructure, universities, autonomy.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh tự chủ hóa, việc đầu tư vào giáo dục đại học (GDĐH) trở nên ngày càng quan trọng hơn bao giờ hết. Tự chủ hóa GDĐH cho phép các trường đại học thực hiện các chính sách, định hướng phát triển riêng của mình để phù hợp với bối cảnh thực tế của đất nước. Việc đầu tư vào GDĐH trong quá trình tự chủ hóa sẽ giúp tăng cường sức mạnh và khả năng cạnh tranh của các trường đại học, đồng thời giúp quốc gia phát triển các lĩnh vực chính.

Chất lượng đào tạo đại học là yếu tố quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một đất nước. Việc cải thiện chất lượng đào tạo đại học đã và đang là một trong những ưu tiên hàng đầu trong chính sách phát triển giáo dục của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là trong bối cảnh tự chủ hóa hiện nay. Vì vậy, tác động của nguồn lực đầu tư vào GDĐH đối với quá trình tự chủ hóa là một chủ đề rất quan trọng và đáng được nghiên cứu.

Vì vậy, cải thiện chất lượng đào tạo đại học là một ưu tiên hàng đầu trong chính sách phát triển giáo dục của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là trong bối cảnh tự chủ hóa hiện nay. Tư tưởng tự chủ hóa cho phép các trường đại học có thể định hướng, thiết kế chương trình giảng dạy và nghiên cứu theo hướng phù hợp với bối cảnh hiện tại của đất nước. Đầu tư vào GDĐH được coi là phương tiện hiệu quả để cải thiện chất lượng đào tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh và đóng góp tích cực vào quá trình tự chủ hóa. Tác động của nguồn lực đầu tư vào GDĐH đối với quá trình tự chủ hóa là một chủ đề rất quan trọng và đáng được nghiên cứu. Điều này sẽ giúp chúng ta hiểu rõ hơn về vai trò, tầm

[1] ntthanh.workhard@gmail.com

quan trọng và ảnh hưởng của đầu tư vào GDĐH đối với sự phát triển của đất nước và đưa ra các giải pháp tối ưu hóa đầu tư này. Do đó, đầu tư vào GDĐH là một nhu cầu cấp thiết, đặc biệt trong bối cảnh tự chủ hóa. Đây là chìa khóa để cải thiện chất lượng đào tạo, tăng cường năng lực cạnh tranh và góp phần tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

2. TẦM QUAN TRỌNG CỦA NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ ĐỐI VỚI GDĐH TRONG QUÁ TRÌNH TỰ CHỦ HÓA

2.1. Tư tưởng tự chủ hóa

Tư tưởng tự chủ hóa GDĐH cho phép các trường đại học tự quyết định và thiết kế chương trình giảng dạy, nghiên cứu và phát triển theo phương hướng phù hợp với bối cảnh hiện tại của đất nước. Tự chủ hóa đảm bảo tính linh hoạt và động lực cho các trường đại học trong việc áp dụng và phát triển các chương trình giảng dạy mới, cải thiện chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Vì vậy, tư tưởng tự chủ hóa GDĐH đã và đang được các quốc gia trên thế giới sử dụng như một công cụ quan trọng trong việc cải thiện chất lượng và tính cạnh tranh của GDĐH.

Điều này giúp nâng cao tính cạnh tranh của GDĐH, tạo ra các chương trình giảng dạy đa dạng hóa, phù hợp với nhu cầu đa dạng của SV và GV, giúp các trường đại học đạt được sự linh hoạt và động lực trong việc áp dụng và phát triển các chương trình giảng dạy mới, nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Tự chủ hóa cũng đòi hỏi sự độc lập tài chính của các trường đại học, điều này giúp các trường không bị phụ thuộc vào nguồn vốn từ lực lượng chính trị mà còn tạo ra sự độc lập chuyên môn, cho phép các trường đại học định hướng mục tiêu phát triển theo hướng tăng cường tính độc lập và linh hoạt trong thiết kế các chương trình đào tạo mới.

Tư tưởng tự chủ hóa không chỉ ảnh hưởng đến việc cải thiện chất lượng GDĐH mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển tổng thể của nền giáo dục. Sự linh hoạt trong việc thiết kế chương trình đào tạo và nghiên cứu sẽ giúp tăng cường khả năng ứng dụng của các chuyên ngành, kỹ năng và kiến thức, tạo thuận lợi cho công tác tuyển dụng và phát triển nghề nghiệp.

Nhìn chung, tư tưởng tự chủ hóa mang đến nhiều lợi ích cho GDĐH và cho sự phát triển của đất nước, giúp cải thiện chất lượng đào tạo, đưa ra các chương trình giảng dạy mới đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, đảm bảo tính linh hoạt và động lực cho các trường đại học, giúp các trường đại học đạt được sự độc lập về tài chính và độc lập chuyên môn, đóng góp tích cực vào sự phát triển toàn diện của đất nước.

2.2. Tầm quan trọng của quá trình tự chủ hóa trong GDĐH

Việc đầu tư vào GDĐH là rất quan trọng trong quá trình tự chủ hóa và cải thiện chất lượng GDĐH. Dưới đây là các lý do tại sao nguồn lực đầu tư đóng vai trò quan trọng đối với GDĐH trong quá trình tự chủ hóa:

- Nguồn lực đầu tư tạo cơ hội để cải thiện chất lượng đào tạo: Đầu tư vào GDĐH cung cấp nguồn lực để các trường đại học có thể nâng cao chất lượng đào tạo, đưa ra những chương trình giảng dạy mới, sử dụng các công nghệ, thiết bị hiện đại và nâng cao năng lực cho GV. Khi chất lượng đào tạo được cải thiện, nó sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân lực của đất nước, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và cải thiện địa vị của đất nước trên trường quốc tế.

- Nguồn lực đầu tư tạo điều kiện cho tự chủ hóa GDĐH: Đầu tư vào GDĐH giúp các trường đại học có nền tảng tài chính ổn định và độc lập hơn. Điều này cho phép các trường có tự do trong việc thiết kế và triển khai các chương trình giảng dạy và nghiên cứu mới mà phù hợp với bối cảnh hiện tại của đất nước. Sự độc lập tài chính cũng là một bước quan trọng trong việc tự chủ hóa GDĐH.

- Nguồn lực đầu tư đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện cơ sở vật chất: Đầu tư vào GDĐH cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tiện nghi và đầy đủ cơ sở vật chất cho giảng dạy và nghiên cứu. Việc cải thiện cơ sở vật chất cũng là một trong những bước đầu tiên trong việc tự chủ hóa GDĐH và tạo điều kiện cho các trường đại học phát triển.

- Nguồn lực đầu tư tạo động lực cho sự phát triển của GDĐH trong tương lai: Với việc đầu tư vào GDĐH, sẽ có sự đảm bảo về tài chính bền vững cho các trường đại học có thể phát triển trong tương lai. Việc đầu tư này cũng cho phép các trường đại học có thể đáp ứng được các yêu cầu và thách thức trong tương lai, đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Vì vậy, nguồn lực đầu tư đóng vai trò quan trọng đối với GDĐH trong quá trình tự chủ hóa. Đầu tư vào GDĐH giúp cải thiện chất lượng đào tạo, giúp các trường đại học tự chủ hóa, tạo cơ hội phát triển tương lai và đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2.3. Tác động của việc đầu tư vào GDĐH đến quá trình tự chủ hóa

Việc đầu tư vào GDĐH đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy quá trình tự chủ hóa. Đầu tư vào GDĐH cung cấp nguồn lực để các trường đại học có thể đầu tư vào nghiên cứu, cập nhật công nghệ và thiết bị hiện đại, nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu của thị trường. Điều này giúp cho các trường đại học có thể tăng cường tính độc lập và linh hoạt trong việc thiết kế các chương trình giảng dạy và nghiên cứu mới theo hướng phù hợp với bối cảnh hiện tại của đất nước, từ đó thúc đẩy cạnh tranh và nâng cao địa vị của trường trên trường quốc tế.

Tác động của đầu tư vào GDĐH cũng giúp các trường đại học phát triển cơ sở vật chất và đảm bảo sự tiện nghi cho giảng dạy và nghiên cứu của SV và GV. Nâng cao chất lượng các cơ sở vật chất này cũng đồng thời thúc đẩy quá trình tự chủ hóa và đóng góp tích cực vào sự phát triển của đất nước.

Nhìn chung, tư tưởng tự chủ hóa GDĐH và đầu tư vào GDĐH đóng vai trò quan trọng và tương hỗ cho nhau trong việc thúc đẩy quá trình tự chủ hóa. Chúng tạo ra một môi trường linh hoạt và động lực cho các trường đại học trong việc cập nhật và phát triển các chương trình giảng dạy và nghiên cứu mới, cải thiện chất lượng đào tạo và đáp ứng đa dạng hóa nhu cầu của thị trường lao động, đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Việc đầu tư vào GDĐH có tác động đáng kể đến quá trình tự chủ hóa. Dưới đây là một số cách mà việc đầu tư này ảnh hưởng đến quá trình tự chủ hóa GDĐH:

Tạo điều kiện cho sự độc lập tài chính: Việc đầu tư vào GDĐH với nguồn lực đủ lớn sẽ giúp các trường đại học đạt được sự độc lập tài chính. Điều này cho phép các trường có tự do trong việc thiết kế và triển khai các chương trình giảng dạy và nghiên cứu mới

mà phù hợp với bối cảnh hiện tại của đất nước. Sự độc lập tài chính cũng là một bước quan trọng trong việc tự chủ hóa GDĐH.

Nâng cao chất lượng giáo dục: Việc đầu tư vào GDĐH cung cấp nguồn lực để các trường đại học có thể nâng cao chất lượng đào tạo, đưa ra những chương trình giảng dạy mới, sử dụng các công nghệ, thiết bị hiện đại và nâng cao năng lực cho GV. Khi chất lượng đào tạo được cải thiện, nó sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân lực của đất nước, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và cải thiện địa vị của đất nước trên trường quốc tế.

Tạo cơ hội cho việc đa dạng hóa các chương trình giảng dạy và nghiên cứu: Việc đầu tư vào GDĐH cũng tạo cơ hội để các trường đại học có thể đa dạng hóa các chương trình giảng dạy và nghiên cứu. Việc này cho phép các trường đại học đáp ứng nhu cầu đa dạng của SV và GV, giúp các trường đại học đạt được sự linh hoạt và động lực trong việc áp dụng và phát triển các chương trình giảng dạy mới.

Giúp các trường đại học đạt được tính cạnh tranh cao hơn: Nếu có sự đầu tư đủ lớn vào GDĐH, các trường đại học có thể đạt được sự nổi bật và tính cạnh tranh cao hơn trên thị trường chuyên môn và trên trường quốc tế. Điều này sẽ đóng góp vào việc cải thiện địa vị của đất nước trong lĩnh vực GDĐH.

Nói chung, đầu tư vào GDĐH có tác động rất lớn đến quá trình tự chủ hóa của GDĐH. Việc đầu tư này giúp tạo cơ hội độc lập tài chính, nâng cao chất lượng giáo dục, đa dạng hóa các chương trình giảng dạy và nghiên cứu, đóng góp vào sự cạnh tranh của GDĐH và nâng cao địa vị của đất nước trên trường quốc tế.

3. TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VÀO ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

3.1. Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo trong trường đại học

Trong thời đại hiện nay, đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo là yếu tố cực kỳ quan trọng đối với trường Đại học trong việc tạo ra các chuyên gia, nhà lãnh đạo và nhân viên có kỹ năng và kiến thức cao. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu này thì việc đầu tư vào các hoạt động đổi mới đào tạo tại trường Đại học là điều vô cùng cần thiết.

Đầu tư vào đổi mới đào tạo được hiểu là việc áp dụng các phương pháp mới, cập nhật kiến thức và công nghệ mới vào các chuyên ngành đào tạo để tạo ra các chương trình học tập linh hoạt nhằm tăng cường tính thực tiễn và tạo sự đa dạng cho học sinh. Đây không chỉ giúp cho các SV trang bị được các kỹ năng cần thiết để vượt qua các thử thách trong công việc mà còn phát triển bản thân và đáp ứng các nhu cầu của ngành nghề.

Trong thời đại hiện nay, đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo là yếu tố quan trọng trong việc giúp các trường đại học áp dụng những cách tiếp cận mới nhằm tăng cường tính thực tiễn và đa dạng hóa các hoạt động đào tạo.

Đổi mới đào tạo có thể áp dụng các phương pháp học tập mới, phân loại chương trình học tập linh động, sử dụng công nghệ tiên tiến nhằm tối ưu hóa quy trình giảng dạy và học tập. Thông qua các phương pháp này, SV có thể nâng cao kỹ năng và kiến thức, đáp ứng được yêu cầu học tập và làm việc trong lĩnh vực của mình.

Nâng cao chất lượng đào tạo có thể đảm bảo rằng các SV được trang bị với các kỹ năng và kiến thức cần thiết để làm việc trong môi trường nghề nghiệp phức tạp ngày nay.

Để tạo ra các SV tốt, các trường đại học có thể đảm bảo rằng các chuyên ngành đào tạo, chương trình học tập và GV đều đáp ứng được các yêu cầu của công việc; đồng thời, các SV được trang bị các kỹ năng mềm và được động viên phát triển các kỹ năng nghề nghiệp một cách hiệu quả.

Việc đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo có thể cải thiện hiệu suất của trường đại học. Các chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo linh hoạt có thể thu hút được nhiều SV mới từ các nơi khác nhau. Đồng thời, chất lượng đào tạo được đảm bảo sẽ tạo ra các cử nhân, kỹ sư có khả năng vượt qua các thử thách trong công việc và làm nên sự khác biệt.

Tổng quát lại, đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo là yếu tố rất quan trọng trong việc giúp các trường đại học tự chủ hóa và đạt được mục tiêu của mình. Việc đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo sẽ giúp trường đại học thu hút SV tốt hơn, cải thiện chất lượng của GV và hoạt động đào tạo, đồng thời cải thiện hiệu suất của trường đại học.

3.2. Tác động của đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo đến quá trình tự chủ hóa

Đầu tư vào nâng cao chất lượng đào tạo cũng là một yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng của trường Đại học. Nâng cao chất lượng đào tạo giúp cho các SV được học tập với các GV có trình độ chuyên môn cao, được trang bị các kỹ năng và kiến thức mới, đồng thời trang bị các kỹ năng mềm cần thiết cho công việc.

Tác động của đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo đến quá trình tự chủ hóa là rất lớn. Việc đầu tư vào các hoạt động đổi mới đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo tạo ra sự đa dạng trong chương trình học, GV và SV trong học tập và nghiên cứu nâng cao. Nó đồng thời cũng giúp cho trường Đại học có thể cung cấp một môi trường học tập đầy đủ các tiêu chuẩn chất lượng cao để thu hút người học và tạo ra các nghiên cứu mang lại giá trị cho xã hội.

Đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo không chỉ giúp trường đại học nâng cao chất lượng giáo dục mà còn đóng vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình tự chủ hóa.

Một trong những tác động của đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo đến quá trình tự chủ hóa là tạo ra một môi trường học tập chuyên nghiệp và thuận lợi cho SV. Với các hoạt động đào tạo đổi mới và chất lượng đào tạo được cải thiện, SV sẽ có những trải nghiệm học tập tốt hơn và trở nên tự tin hơn trong việc học tập và nghiên cứu tại trường Đại học.

Đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo cũng giải quyết một số thách thức trong quá trình tự chủ hóa. Ví dụ, với những chương trình học tập được cập nhật kỹ lưỡng và phù hợp với các xu hướng công nghiệp hiện tại, các cử nhân tốt nghiệp sẽ được trang bị đầy đủ các kỹ năng cần thiết để đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động và phát triển cơ hội nghề nghiệp.

Đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo cũng có thể giúp trường đại học trở nên cạnh tranh hơn trong việc thu hút các đối tượng học sinh và ứng viên GV. Trường Đại học có thể tạo ra các chương trình học tập, môi trường học tập, cơ sở vật chất tốt hơn

và chất lượng GV cao hơn, giúp trường trở thành một lựa chọn cạnh tranh hơn cho các SV và GV.

Ngoài những tác động trên, đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo còn có thể tự động hóa các quy trình giáo dục và hỗ trợ trong việc đánh giá chất lượng giáo dục trên toàn trường. Điều này giúp trường đại học có thể hoạt động một cách hiệu quả hơn và làm việc cùng nhau để đạt được mục tiêu chung.

Việc đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo cũng giúp trường Đại học phát triển các đối tác quan trọng và các hợp tác với các nhóm nghiên cứu và các trường đại học khác. Các hợp tác này có thể giúp trường đại học trở nên có uy tín hơn trong cộng đồng giáo dục, nghiên cứu và xã hội.

Như vậy, đầu tư vào đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo đóng vai trò rất quan trọng trong việc tạo ra một môi trường học tập thuận lợi cho SV, giải quyết các thách thức trong quá trình tự chủ hóa, tăng cường sự cạnh tranh cho trường đại học và giúp trường đại học đáp ứng các yêu cầu của xã hội cũng như phát triển các đối tác quan trọng và các hợp tác với các nhóm nghiên cứu và các trường đại học khác.

4. TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ VÀO PHÁT TRIỂN CƠ SỞ VẬT CHẤT CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Nguồn lực đầu tư vào phát triển cơ sở vật chất của trường đại học được coi là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục, tăng cường sự cạnh tranh, thu hút SV, GV và nghiên cứu viên tốt nhất, giúp phát triển quá trình tự chủ hóa của trường đại học.

4.1. Phát triển cơ sở vật chất của trường đại học

Việc phát triển cơ sở vật chất của trường đại học bao gồm các khía cạnh như hạ tầng, cơ sở vật chất, trang thiết bị, thư viện, phòng thí nghiệm, khu vực thể thao và các công trình xây dựng khác. Sự đầu tư vào các hạ tầng và cơ sở vật chất của trường đại học đóng vai trò rất quan trọng để tạo ra một môi trường học tập tốt nhất cho SV và GV.

Phát triển cơ sở vật chất của trường đại học là một quá trình quan trọng và đòi hỏi sự đầu tư bài bản từ các tổ chức, cơ quan chức năng hoặc các nhà tài trợ đối với trường đại học. Cơ sở vật chất của trường đại học bao gồm các khía cạnh như hạ tầng, cơ sở vật chất, trang thiết bị, thư viện, phòng thí nghiệm, khu vực thể thao và các công trình xây dựng khác.

Một phát triển hiệu quả của cơ sở vật chất của trường đại học sẽ giúp tăng khả năng tương tác giữa SV và GV, giúp SV học tập và nghiên cứu hiệu quả hơn và GV có môi trường giảng dạy tốt hơn. Ngoài ra, các công trình phát triển cơ sở vật chất trên trường đại học còn giúp tạo ra những điều kiện thuận lợi cho việc giảng dạy tại địa phương và quốc tế, đóng góp vào phát triển văn hóa và kinh tế địa phương, trong khi thu hút SV, GV và nghiên cứu viên tốt nhất từ khắp nơi trên thế giới.

Các yếu tố cơ bản nhất phải được đảm bảo trong quá trình phát triển cơ sở vật chất của trường đại học bao gồm: - Hạ tầng: Thành phần cơ bản bao gồm sân trường, các tòa nhà học tập, thư viện, nhà bếp canteen, khu vực thể thao và các phòng học; - Cơ sở vật chất: Đó là thiết bị phục vụ giảng dạy và nghiên cứu như máy chiếu, phòng học trang bị máy tính, máy in và phần mềm; - Khu vực thể thao: Đây là một trong những yếu tố quan

trọng, giúp SV tạo đà tăng cường sức khỏe, rèn luyện tinh thần và xây dựng kỹ năng cộng đồng; - Thư viện: Đây là nơi giúp SV nghiên cứu học tập, tìm kiếm thông tin và giải đáp các thắc mắc liên quan đến ngành học của mình; - Phòng thí nghiệm: Đây là nơi giúp SV và GV có cơ hội thực hành bài lab, đồng thời giúp các nhà khoa học và GV thực hiện các nghiên cứu khoa học chuyên sâu; - Với các cơ sở vật chất tốt, các trường đại học có thể thu hút được những GV có năng lực, hiểu biết sâu sắc và làm việc chăm chỉ, giúp họ cung cấp cho SV những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn tốt nhất. Ngoài ra, các trường đại học với cơ sở vật chất tốt cũng có thể thu hút được nhiều SV có năng lực và giành được vị trí cạnh tranh trong trường hợp các trường đại học khác chưa có điều kiện phát triển cơ sở vật chất tốt hơn.

4.2. Tác động của đầu tư vào phát triển cơ sở vật chất đến quá trình tự chủ hóa

Đầu tư vào phát triển cơ sở vật chất của trường đại học có tác động rất lớn đến quá trình tự chủ hóa. Các trường đại học hiện nay rất cần phát triển cơ sở vật chất nhằm đảm bảo môi trường học tập và giảng dạy an toàn, phù hợp và tiên tiến. Khi phát triển các cơ sở vật chất, trường đại học có thể hỗ trợ SV và GV trong việc giảng dạy, nghiên cứu và làm việc, đồng thời thuận tiện cho SV và GV trong việc sử dụng các cơ sở vật chất và thiết bị hỗ trợ trong dạy và học.

Phát triển cơ sở vật chất của trường đại học cũng có thể tạo ra một môi trường học tập chuyên nghiệp để thu hút SV, GV và nghiên cứu viên tốt nhất từ khắp nơi trên thế giới. Tạo ra một môi trường áp dụng giảng dạy hiện đại và tiên tiến, các trường đại học có thể thu hút được các chuyên gia giảng dạy, nhà khoa học và nghiên cứu, giúp cải thiện chất lượng giáo dục và nghiên cứu trong trường đại học.

Đầu tư vào phát triển cơ sở vật chất của trường đại học có tác động lớn đến quá trình tự chủ hóa bằng cách:

Tạo ra một môi trường học tập thuận lợi cho SV và GV: Phát triển cơ sở vật chất của trường đại học giúp tạo ra một môi trường học tập tiên tiến, thuận lợi cho SV và GV. Các cơ sở vật chất tốt giúp SV và GV kết nối dễ dàng, trao đổi kiến thức và tăng cường sự tương tác. Đây là yếu tố rất quan trọng trong quá trình tự chủ hóa của trường đại học vì nó giúp tạo ra một môi trường giáo dục chuyên nghiệp và chất lượng.

Giúp tăng cường khả năng cạnh tranh của trường đại học: Phát triển cơ sở vật chất giúp trường đại học cải thiện chất lượng giáo dục và nghiên cứu, tạo ra các điều kiện thuận lợi cho SV và GV để hoạt động tốt hơn. Khi trường đại học có cơ sở vật chất tốt, nó thu hút được nhiều GV và SV từ khắp nơi, tăng cường sự cạnh tranh với các trường đại học khác.

Giúp cải thiện quá trình giảng dạy và nghiên cứu: Phát triển cơ sở vật chất giúp nâng cao chất lượng giảng dạy, phục vụ cho việc học tập và nghiên cứu của SV và GV. Đầu tư vào các phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm và các thiết bị hỗ trợ đối với giảng dạy giúp hỗ trợ các GV trong việc giảng dạy, giúp SV có điều kiện học tập tốt hơn và giúp các nhà khoa học và GV có điều kiện làm việc tốt hơn trong quá trình nghiên cứu.

Như vậy, đầu tư vào phát triển cơ sở vật chất của trường đại học là yếu tố quan trọng giúp trường đại học cải thiện chất lượng giáo dục và nghiên cứu, thu hút được nhiều SV và GV tốt và tăng cường khả năng cạnh tranh của trường. Điều này cũng ảnh hưởng tích cực đến quá trình tự chủ hóa của trường đại học, bởi vì, nó tạo ra môi trường học tập, làm việc thuận lợi và chất lượng cao hơn.

5. THÁCH THỨC VÀ HƯỚNG GIẢI QUYẾT TRONG VIỆC ĐẦU TƯ CHO GDĐH TRONG QUÁ TRÌNH TỰ CHỦ HÓA

5.1. Thách thức

Nguồn lực hạn chế: Đầu tư cho GDĐH đòi hỏi một lượng lớn nguồn lực, bao gồm kinh phí đầu tư, chi phí vận hành, bảo trì và nâng cấp. Tuy nhiên, các nguồn lực này thường bị giới hạn trong quá trình tự chủ hóa vì nhiều trường đại học thiếu kinh phí lớn để đáp ứng nhu cầu phát triển.

Buộc phải dựa vào nguồn tài trợ: Trong khi các tổ chức, cơ quan chức năng và các nhà tài trợ có thể cung cấp nguồn vốn để đầu tư cho GDĐH, thực tế là không phải trường đại học nào cũng đủ may mắn để được nhận được những nguồn tài trợ đáng kể, và các điều khoản của nguồn tài trợ này cũng có thể đặt ra nhiều hạn chế đối với quyền lực và tự chủ của trường đại học.

Hệ thống quản lý chưa hoàn thiện: Đối với nhiều trường đại học, hệ thống quản lý chưa đạt đến một mức độ tự chủ đầy đủ và hiệu quả. Điều này khiến cho việc quản lý các nguồn vốn đầu tư trong quá trình tự chủ hóa nhiều khi gặp phải khó khăn. Nhiều trường đại học đang thiếu hụt kỹ năng và khả năng để quản lý và chi tiêu nguồn tài nguyên hiệu quả.

5.2. Hướng giải quyết thách thức để tăng cường đầu tư cho GDĐH trong quá trình tự chủ hóa

Giải quyết nguồn lực hạn chế: Một trong những giải pháp để giải quyết vấn đề nguồn tài nguyên hạn chế là tìm kiếm các nguồn tài trợ thích hợp từ các buổi diễn thuyết chuyên môn, các tổ chức phi lợi nhuận và các nhà tài trợ tư nhân. Đồng thời, các nhà quản lý tại các trường đại học cần thiết lập kế hoạch chi tiêu hiệu quả cho các nguồn lực quản lý.

Tăng cường khả năng tự chủ: Để nâng cao khả năng tự chủ, các trường đại học cần cải tiến hệ thống quản lý, đào tạo tiên tiến cho những nhà quản lý cấp cao và tăng cường khả năng quản lý tài trợ và chi tiêu hiệu quả.

Phát triển liên kết với các đối tác: Các trường đại học nên tìm kiếm sự hợp tác với các đối tác công ty và tổ chức phi lợi nhuận để đảm bảo rằng các chương trình đào tạo được phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

Phát triển liên kết với các đối tác: Các trường đại học nên tìm kiếm sự hợp tác với các đối tác công ty và tổ chức phi lợi nhuận để đảm bảo rằng các chương trình đào tạo được phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động và gặt hái được nhiều lợi ích từ các nguồn tài trợ cũng như sự hỗ trợ chuyên môn.

Tạo ra kế hoạch đầu tư hiệu quả: Đối với mỗi trường đại học, việc thiết lập một kế hoạch đầu tư chi tiết và hiệu quả sẽ giúp cho các nguồn lực của trường được sử dụng một cách có hệ thống và hợp lý. Kế hoạch tài trợ bao gồm cả phương thức tìm kiếm các nguồn tài trợ mới, phân phối nguồn tài trợ đúng cách và quản lý và bảo trì tài trợ.

Tìm cách tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn lực: Các trường đại học nên cải tiến quy trình làm việc, tối ưu hóa sử dụng nhân lực, tài sản cụ thể và các nguồn lực khác để tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn lực trong hoạt động giáo dục của trường. Ngoài ra, trường đại học nên đầu tư vào công nghệ thông tin và các phần mềm quản lý để giúp quản lý và kiểm soát nguồn lực hiệu quả hơn.

Như vậy, đầu tư cho GDĐH trong quá trình tự chủ hóa đòi hỏi nỗ lực và sự sáng tạo của các quản lý cấp cao tại trường đại học và nhiều giải pháp hiệu quả có thể được áp dụng để tăng cường đầu tư cho GDĐH, nâng cao chất lượng giáo dục và đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

6. KẾT LUẬN

Trong quá trình tự chủ hóa, nguồn lực đầu tư đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với GDĐH. Đầu tư vào GDĐH giúp thúc đẩy quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển cơ sở vật chất của các trường đại học, từ đó tạo ra một môi trường học tập, làm việc chuyên nghiệp và tiên tiến hơn. Khi đầu tư được thực hiện đúng cách và hiệu quả, các trường đại học sẽ có nhiều cơ hội để tăng cường khả năng cạnh tranh, thu hút nhiều SV và GV tốt, đồng thời tạo ra các nhà khoa học và chuyên gia có năng lực trong lĩnh vực mình.

Đầu tư vào GDĐH cũng có tác động lớn đến quá trình tự chủ hóa của các trường đại học. Trường đại học trở nên độc lập, tự chủ hơn về nguồn lực và chất lượng giảng dạy, từ đó đạt được sự công nhận của những chuyên gia và các cơ quan đánh giá giáo dục khác. Quá trình tự chủ hóa sẽ càng tiến triển nhanh hơn khi có nguồn lực đầu tư trong việc đầu tư GDĐH.

Những giải pháp tăng cường đầu tư cho GDĐH trong quá trình tự chủ hóa bao gồm: tìm kiếm các nguồn tài trợ thích hợp, tăng cường khả năng tự chủ, phát triển liên kết với các đối tác, tạo ra kế hoạch đầu tư hiệu quả và tìm cách tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn lực. Quá trình tự chủ hóa và đầu tư vào GDĐH sẽ kích hoạt sự phát triển của các trường đại học, giúp tạo ra môi trường học tập chuyên nghiệp và chất lượng cao và chính là những yếu tố quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia.

Tài liệu tham khảo

[1] Trung tâm Truyền thông giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022). *Tự chủ đại học: Con đường một chiều, tất yếu, phía trước đã rõ ràng.* Nguồn: https://moet.gov.vn, ngày 4/8/2022.

[2] Hoàng Thị Xuân Hoa (2012). *Tự chủ đại học: Xu thế của phát triển*. Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội, số 253 tháng 3.

[3] Phương Liên (2022). *Tự chủ đại học: Cuộc cách mạng đổi mới giáo dục đại học.* Nguồn: https://baochinhphu.vn, ngày 4/8/2022.

[4] Võ Tiến Dũng (2021). *Tự chủ đại học ở Việt Nam - Xu thế tất yếu*. Tạp chí Khoa học Quản lý giáo dục, số 01(29), tháng 3, tr. 01-9.

HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
NGUỒN LỰC ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ

HIỆP HỘI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM
VÀ NHÓM TÁC GIẢ

Đối tác liên kết xuất bản
HIỆP HỘI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VIỆT NAM

Chịu trách nhiệm xuất bản
Giám đốc TRẦN THANH ĐIỆN

Chịu trách nhiệm nội dung
Tổng biên tập NGUYỄN THANH PHƯƠNG

Biên tập TRẦN LÊ HẠNH NGUYÊN
Trình bày bìa ĐỖ VĂN THỌ
Biên tập kỹ thuật ĐẶNG THANH LIÊM
Đọc và sửa bản in VÕ THỊ VIỆT DUNG

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC CẦN THƠ

In 400 bản, khổ 19 x 27 cm, tại Doanh nghiệp tư nhân Như Cương.
Địa chỉ: Số 78, Đường 30/4, P. An Phú, Q. Ninh Kiều, TP. Cần Thơ.
Số xác nhận đăng ký xuất bản: 1060-2023/CXBIPH/2-53/ĐHCT.
ISBN: 978-604-965-001-7.
Quyết định xuất bản số: 40/QĐ-NXBĐHCT, cấp ngày 04.5.2023.
In xong và nộp lưu chiểu quý 2 năm 2023.