

GÓP PHẦN BÀN VỀ CẢI CÁCH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

BÙI ANH TUẤN *

Cải cách giáo dục đại học có ý nghĩa quan trọng, quyết định tới toàn bộ hệ thống giáo dục cũng như chiến lược phát triển quốc gia. Trong những năm qua, ngành giáo dục và đào tạo (GD và ĐT) Việt Nam đã có nhiều cải cách, đổi mới mang tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học nước nhà. Trong “hành trình này”, ngành GD và ĐT đã “không đơn thương độc mã” mà kéo được “cả xã hội” vào cuộc, thu hút được sự quan tâm của nhiều nhà giáo dục và đầu tư quốc tế. Tuy nhiên, phát triển giáo dục đại học Việt Nam cần tiếp tục có những đổi mới, cải cách nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng nhu cầu xã hội, đẩy nhanh quá trình hội nhập quốc tế.

1 - Đổi mới hệ thống quản trị trong các trường đại học có ý nghĩa quyết định tới sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam

Mô hình quản trị đại học Việt Nam hiện nay, mặc dầu đã có những cải tiến, điều chỉnh nhất định, nhưng vẫn là mô hình quản trị đại học mang dáng dấp của thời kỳ bao cấp trước đây. Mô hình này tập trung vào “quản lý thầy và trò”, tập trung vào hoạt động “dạy và học” thiếu đi những hoạt động khác cần thiết của một đại học thực thụ trong điều kiện của kinh tế thị trường. Chương trình và nội dung đào tạo chậm thay đổi, nhà trường chậm phản ứng với những thay đổi nhanh chóng của xã hội.

Trong thời kỳ đổi mới, một số mô hình đại học ra đời, như đại học tư thục, đại học dân lập, đại học quốc tế, đại học thuộc các tập đoàn doanh nghiệp hoặc tổng công ty... Nhìn tổng thể, các mô hình đại học này cũng được rập

khuôn từ các trường đại học công lập, tuy có những điều chỉnh phù hợp hơn với thị trường⁽¹⁾.

Trong hệ thống quản trị đại học hiện nay, giảng viên thụ động thực hiện trách nhiệm giảng dạy được phân công theo thời khóa biểu - kiểu thụ động theo cách của “thợ giảng”. Nội dung giảng dạy về cơ bản tuân thủ theo chương trình giáo dục được quy định. Hệ thống này tập trung quyền lực vào ban giám hiệu của các trường. Các khoa, bộ môn hầu như không có vai trò đáng kể trong xác định nhu cầu đào tạo, hoạch định chiến lược và xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo và phát triển nhân lực, trong các hoạt động đối ngoại của nhà trường. Trong hệ thống này không có đủ các chính sách và

* PGS, TS, Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

(1) Luật Giáo dục hiện nay chưa bao quát hết được các loại hình trường đại học trên thực tế, do vậy cần có sửa đổi, bổ sung để phù hợp với thực tiễn

quy trình hợp lý để khuyến khích và tạo động lực cho đội ngũ giảng viên, không khuyến khích sự tương tác giữa các khoa, bộ môn, giảng viên với đối tượng đào tạo của họ là các sinh viên. Sau 20 năm đổi mới, kênh tương tác giữa giảng viên với sinh viên vẫn chỉ tập trung ở các giờ giảng trực tiếp.

Trong những năm gần đây, Bộ GD và ĐT đã có những chương trình và những bước đi đột phá trong cải cách giáo dục đại học, quản trị đại học theo hướng phân quyền, tăng quyền tự chủ cho các trường đại học. Mặc dầu còn nhiều khó khăn, nhưng về lâu dài đây là định hướng đúng đắn và cần tiếp tục thúc đẩy để các trường đại học tự chủ trong tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, quản trị nhân sự, tài chính. Hiện nay, Bộ GD và ĐT đang tiếp tục có những thay đổi mạnh mẽ ở tầm quản lý vĩ mô hệ thống giáo dục đại học nước nhà. Trong khi đó, nhìn từ phía các trường đại học, có thể thấy rằng cách thức tổ chức, quản trị đại học còn lạc hậu, không theo kịp với chính những cải cách trong ngành GD và ĐT. Nhiều trường đại học chậm thích ứng, thậm chí còn hiện tượng trì trệ trong cải cách bộ máy tổ chức, quản lý đào tạo.

Trong hệ thống đại học cũng như trong từng trường đại học khi bước vào công cuộc đổi mới, mâu thuẫn giữa cái mới tiến bộ với cái cũ lạc hậu, bảo thủ trì trệ, ngại thay đổi đang diễn ra hằng ngày. Mâu thuẫn này nếu không được giải quyết một cách ôn hòa, sẽ làm nản lòng những người cấp tiến, nhất là đối với lực lượng giảng viên, cán bộ quản lý trẻ có trình độ.

Trong bối cảnh đó, việc tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, khuyến khích tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học là cần thiết để định hướng và tạo sức ép cải cách hệ thống quản trị đại học, hệ thống tổ chức quản lý đào tạo của các trường đại học. Bộ GD và ĐT cần định hướng và hỗ trợ cho các trường đại học trong một số vấn đề sau:

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu xây dựng mô hình tổ chức và quản trị của trường đại học Việt Nam trong bối cảnh mới. Có thể nghiên cứu đưa ra mô hình mẫu làm cơ sở cho các trường đại học xây dựng và hoàn thiện lại mô hình tổ chức và quản trị của mình.

Thứ hai, điều chỉnh các quy định pháp lý, thể chế để đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đến các khoa, bộ môn tạo cho các đơn vị này có vị trí tương đối độc lập trong cơ cấu tổ chức của các trường. Cần có nhìn nhận đầy đủ hơn về vai trò, vị trí của giảng viên trong các trường để từ đó đưa ra các quy định hợp lý đối với đội ngũ giảng viên nhằm khuyến khích tạo động lực cho đội ngũ này trong giảng dạy, nghiên cứu.

Thứ ba, nghiên cứu thay đổi quy trình giảng dạy theo hướng phát huy sự trao đổi học thuật giữa sinh viên với giảng viên, nếu cần, có thể tiến tới thể chế hóa quy trình đào tạo đại học, trong đó yêu cầu giảng viên phải có số giờ gặp gỡ sinh viên theo một tỷ lệ nhất định của thời lượng môn học.

Thứ tư, hỗ trợ các đại học áp dụng công nghệ thông tin trong tổ chức, quản lý đào tạo. Hạ tầng công nghệ hiện nay của Việt Nam cho phép các trường đại học có thể áp dụng mô hình ứng dụng công nghệ thông tin của các nước tiên tiến: thiết lập hệ thống cơ sở dữ liệu điện tử (gồm cả dữ liệu quản lý và dữ liệu học thuật); sử dụng hệ thống ICT và dữ liệu điện tử làm phương tiện chủ yếu cho giao tiếp (ngoài giờ giảng) giữa các đối tượng liên quan.

2 - Phát triển đội ngũ giảng viên ngang tầm khu vực và thế giới là chiến lược có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của giáo dục đại học

Chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên ngang tầm khu vực và thế giới có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển của giáo dục đại học Việt Nam trong quá trình hội nhập. Chiến lược này có thể bao gồm những ưu tiên chính là: (1) Tích cực đào tạo đội ngũ giảng viên thông qua cử đi học ở nước ngoài, (2) Khuyến khích và tạo điều kiện để các giảng viên tham gia các chương trình liên kết đào tạo và nghiên cứu với các trường đại học nước ngoài, (3) Thu hút và sử dụng người tài làm việc cho các trường đại học, cơ quan nghiên cứu.

Cử cán bộ đi đào tạo tại các cơ sở nước ngoài là chiến lược lâu dài, có ý nghĩa hết sức

quan trọng đối với việc phát triển giáo dục đại học Việt Nam. Trong thời gian tới, thực hiện chiến lược này chúng ta cần cần nhắc một số vấn đề sau: (1) Để có được đội ngũ giảng viên đạt trình độ quốc tế, cần giới hạn phạm vi đào tạo tại các trường trong Top 200 của thế giới; (2) Đối với các đề án đào tạo cán bộ ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, cần giải quyết tốt hơn khâu tuyển chọn, nhất là đối với đối tượng đào tạo tiến sĩ và chú ý đưa ra những chính sách hợp lý hơn trong việc bảo đảm điều kiện học tập, nghiên cứu cho lưu học sinh; (3) Cho phép và khuyến khích các nghiên cứu sinh tự tìm kiếm cơ hội tự phát triển thêm thông qua các cơ hội nghiên cứu, giảng dạy sau tiến sĩ tại các trường hàng đầu ở trên. Đội ngũ giảng viên này sẽ là cầu nối các cơ sở đào tạo trong nước với các cơ sở đào tạo có uy tín trên thế giới, từ đó sẽ phát triển thêm các chương trình liên kết quốc tế.

Đào tạo đội ngũ giảng viên thông qua sự tham gia của họ (theo nhiều cách khác nhau) vào những chương trình đào tạo, nghiên cứu có sự tham gia, hỗ trợ của đối tác nước ngoài (sau đây gọi chung là các chương trình liên kết quốc tế). Hình thức này còn được gọi là "học qua công việc" (Learning by doing). Mặc dầu tác động của hình thức này có thể lớn nhưng không phải trường đại học nào cũng có đủ vị thế, uy tín và năng lực để có nhiều chương trình liên kết, thông qua đó thực hiện nâng cao năng lực đội ngũ. Thực tiễn thực hiện các chương trình liên kết quốc tế ở một số trường đại học lớn ở Việt Nam vừa qua cho thấy: (1) Mục tiêu đào tạo đội ngũ giảng viên thông qua "Learning by doing" trong các chương trình liên kết quốc tế đòi hỏi phải có sự chủ động, tích cực của các trường đại học Việt Nam và của bản thân những cán bộ, giảng viên tham gia những chương trình này; (2) Phải có sự đầu tư nguồn nhân lực và tài chính cho thực hiện mục tiêu này; (3) Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để đội ngũ giảng viên "có đất dụng võ" sau quá trình đào tạo hay sau khi những chương trình liên kết quốc tế này kết thúc. Bộ GD và ĐT có thể tác động đến quá trình này thông qua định hướng khuyến khích hợp tác quốc tế giữa các trường đại học của Việt Nam với các đối tác nước ngoài. Đồng thời

khuyến khích các trường đại học Việt Nam nghiên cứu tiếp nhận chuyên giao công nghệ đào tạo từ các trường đại học nước ngoài.

Việc thu hút và sử dụng nhân tài, từ góc độ quản lý nhà nước, không thể có sự ưu đãi đặc biệt dành cho những người có trình độ cao vì ưu đãi đó sẽ tạo ra sự phân biệt trong đãi ngộ, dễ có nguy cơ phản tác dụng đối với phát triển học thuật. Bộ GD và ĐT có thể chỉ đạo thực hiện thí điểm, tiến tới thể chế hóa việc thành lập và vận hành một mạng lưới *trung tâm nghiên cứu xuất sắc (center of excellence)* thuộc các trường đại học. Mạng lưới trung tâm này được đầu tư tốt về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc, chính sách nhân sự, cơ chế quản lý và là nơi quy tụ những cán bộ khoa học có trình độ cao, thực hiện các hoạt động nghiên cứu có chất lượng, thúc đẩy hợp tác học thuật quốc tế với nước ngoài. Những trung tâm này sẽ có ảnh hưởng lan tỏa tích cực đối với các bộ phận khác trong các trường đại học.

3 - Đẩy mạnh hỗ trợ quốc tế có thể giúp huy động nguồn lực cần thiết để tạo ra một số khâu đột phá trong cải cách giáo dục đại học Việt Nam

Làm thế nào để huy động nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học là một vấn đề lớn. Mặc dầu, ngân sách đầu tư cho giáo dục đại học tăng liên tục trong thời gian qua. Tuy nhiên, về lâu dài, kinh phí từ ngân sách nhà nước sẽ giảm và có thể chỉ chiếm 1/3 tổng nguồn thu của các trường đại học công lập ở Việt Nam. Nguồn thu này chủ yếu từ học phí không thể đáp ứng được nhu cầu phát triển, nhất là nhu cầu về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, về đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, cơ sở dữ liệu học thuật. Vì thế, tranh thủ hỗ trợ kỹ thuật và tài chính quốc tế vẫn là hướng đi quan trọng, có thể giúp tạo ra những bước đột phá quan trọng trong giáo dục đại học Việt Nam.

Bộ GD và ĐT tiếp tục đóng vai trò tích cực trong xây dựng và đảm bảo các dự án hỗ trợ kỹ thuật, tài chính quy mô lớn. Dự án Giáo dục đại học của Ngân hàng Thế giới (WB) là một ví dụ tiêu biểu trong việc tranh thủ hỗ trợ quốc tế ở

quy mô lớn cho cải cách giáo dục đại học Việt Nam. Bên cạnh WB, Việt Nam có thể tranh thủ hỗ trợ kỹ thuật, tài chính của nhiều nhà tài trợ khác như SIDA, JICA, ADB, EU và các quỹ thúc đẩy văn hóa giáo dục của các nước. Một điều chắc chắn là các động thái huy động tài trợ để đầu tư cho giáo dục sẽ được các tổ chức quốc tế và các nước ủng hộ vì phát triển giáo dục đã trở thành một trong những ưu tiên trong chính sách hỗ trợ phát triển của nhiều nước.

Vì thế, Bộ GD và ĐT đóng vai trò quan trọng và cần chủ động hơn trong: (1) Xác định ưu tiên hợp tác; (2) Tiếp xúc và xây dựng quan hệ với các nhà tài trợ; (3) Xây dựng và đàm phán các dự án khả thi quy mô lớn, tập trung vào một số ưu tiên phát triển quan trọng. Dù tiềm năng huy động hỗ trợ quốc tế lớn nhưng các tổ chức tài trợ sẽ không tự đến với Việt Nam. Vị thế của Bộ GD và ĐT với tư cách là cơ quan quản lý vĩ mô và hoạch định chính sách phát triển giáo dục Việt Nam cho phép Bộ tiếp cận với các nhà tài trợ lớn, xúc tiến đàm phán các dự án có quy mô lớn, tạo ra một số đột phá cho phát triển giáo dục đại học.

Về phía các trường đại học, nghiên cứu tiếp nhận chuyển giao công nghệ đào tạo từ các trường đại học của các nước có nền giáo dục tiên tiến là một trong những hướng đi quan trọng giúp nâng cao năng lực của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam. Trong thời gian qua, việc tiếp nhận chuyển giao công nghệ đào tạo (bao gồm nội dung chương trình đào tạo, tổ chức quản lý đào tạo, bảo đảm chất lượng đào tạo, phương pháp đào tạo...) đã được thực hiện qua nhiều hình thức khác nhau như: (1) Thông qua các chương trình liên kết với nước ngoài; (2) Thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến theo Đề án của Chính phủ; (3) Khảo sát, trao đổi, học tập kinh nghiệm... Đối với hình thức thứ nhất, việc thực hiện chuyển giao công nghệ đào tạo có thể được diễn ra dưới hình thức tự giác và tự phát. Trong các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, mặc dầu, mục tiêu chuyển giao công nghệ về đào tạo luôn được đặt ra nhưng trên thực tế mục tiêu này không được quan tâm đúng mức. Việc chuyển giao công nghệ về đào tạo dù có mục tiêu nhưng thiếu kế hoạch và các nguồn lực (nhất là nguồn nhân

lực) để thực hiện. Đối với hình thức thứ hai, có thể nói chương trình đào tạo tiên tiến là hướng đi đúng của Chính phủ trong thời gian qua nhằm hỗ trợ các trường đại học nâng cao năng lực đào tạo theo chuẩn của các trường đại học của các nước tiên tiến. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc tiếp nhận chuyển giao công nghệ đào tạo cũng còn nhiều hạn chế do năng lực nội tại của các trường đại học và thiện chí của phía các trường đối tác nước ngoài. Mặt khác, các trường mới quan tâm đến tiếp nhận nội dung chương trình đào tạo mà chưa quan tâm đến tiếp nhận công nghệ tổ chức quản lý đào tạo, đây lại là điểm yếu của hệ thống giáo dục đại học. Đã đến thời điểm Bộ GD và ĐT cần có nghiên cứu đánh giá một cách khách quan về các chương trình liên kết đào tạo với các trường đại học nước ngoài ở Việt Nam, nghiên cứu đánh giá đầy đủ về chương trình tiên tiến để có điều chỉnh hợp lý nhằm nâng cao hiệu quả của các chương trình này, nhất là trong việc chuyển giao công nghệ đào tạo, trong việc chia sẻ nguồn lực giữa các trường.

4 - Đào tạo đáp ứng yêu cầu của xã hội là một chiến lược quan trọng

Yêu cầu về nguồn nhân lực hết sức đa dạng và thay đổi theo thời gian. Vì vậy, hệ thống giáo dục đại học chỉ có thể bảo đảm tạo ra những sản phẩm đào tạo đáp ứng tốt những yêu cầu chủ yếu, cốt lõi. Sinh viên tốt nghiệp đại học sẽ phải trải qua một thời gian nhất định để chuyển đổi từ những kiến thức, kỹ năng cơ bản đã được trang bị thành những kinh nghiệm, kỹ năng tác nghiệp cụ thể. Quá trình chuyển đổi này thường được hỗ trợ bởi các nỗ lực đào tạo bổ sung tại các cơ sở sử dụng nhân lực. Điều quan trọng là, nếu sinh viên được đào tạo để đáp ứng tốt được những yêu cầu cốt lõi thì họ sẽ có khả năng thích nghi nhanh chóng với yêu cầu của công việc cụ thể. Không có trường đại học nào trên thế giới có thể trang bị cho sinh viên mọi thứ mà nơi sử dụng lao động yêu cầu. Yêu cầu xã hội nên được làm rõ không chỉ giới hạn ở các doanh nghiệp. Tùy theo đối tượng và chuyên ngành đào tạo, đáp ứng yêu cầu xã hội ở đây gồm cả yêu cầu về sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức chính trị xã hội, cơ

quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp...

Một khó khăn cơ bản của đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội xuất phát từ thực tế là câu về đào tạo đại học nhiều hơn khả năng cung của các trường. Bên cạnh đó, dù có sự dư thừa cục bộ ở một số địa bàn trọng điểm, nguồn cung của các trường nhỏ hơn nhiều câu của thị trường lao động. Do đó, một số trường đại học đào tạo không đáp ứng được yêu cầu nhưng vẫn có thể tồn tại, phát triển mà không bị đào thải như thực tế ở nhiều nước tiên tiến.

Vì "sức ép thị trường" không đủ mạnh, do câu lớn hơn cung nên các cơ sở đào tạo không chịu áp lực thay đổi, cải cách. Khi sức ép thị trường không đủ mạnh - một dạng của thất bại thị trường - thì cần có sức ép hành chính đủ mạnh từ phía cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục. Điều đó đặt ra câu hỏi lớn là làm thế nào để tăng "sức ép hành chính" trong vấn đề này nhưng vẫn bảo đảm tiếp tục chủ trương tăng cường tự chủ đại học?

Với cách đặt vấn đề như trên, xây dựng và cải thiện thông tin thị trường lao động có thể coi là một trọng tâm chiến lược phát triển. Về phía các trường đại học, thực hiện điều tra sinh viên tốt nghiệp trong vòng 1 năm khi ra trường, công bố kết quả điều tra rộng rãi, đưa kết quả điều tra vào thông tin tuyển sinh là những bước đi cần thiết. Thông tin này sẽ giúp thí sinh chọn lựa trường đại học để tham gia thi tuyển/dự tuyển. Đồng thời, kết quả này cũng sẽ là đầu vào trực tiếp để các trường đại học tự đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu xã hội của trường. Về phía Bộ GD và ĐT, có thể cân nhắc một số hỗ trợ sau:

Thứ nhất, thể chế hóa điều tra sinh viên tốt nghiệp, coi đây là yêu cầu bắt buộc cho tất cả các trường; quy định chung về khung phiếu điều tra (có thể 60% do Bộ GD và ĐT quy định; 40% câu hỏi do các trường xây dựng); quy định thời gian, quy trình điều tra; quy định về cách thức thu thập thông tin, xử lý kết quả; quy định về các biểu mẫu cần tổng hợp; quy định về cách thức công bố thông tin.

Thứ hai, trọng tâm điều tra nhấn mạnh vào thời gian tìm việc; mức độ phù hợp của công việc với chuyên ngành đào tạo; mức độ đáp ứng các yêu cầu cụ thể của công việc. Có thể đi sâu

hơn bằng việc đưa ra một số "giới hạn sàn" cho một số chỉ tiêu cơ bản, trường đại học nào không vượt qua được những "giới hạn sàn" này sẽ phải chịu cắt giảm ngân sách, thậm chí sáp nhập, giải thể.

Thứ ba, trên cơ sở điều tra của các trường Bộ GD và ĐT sẽ tiến hành tổng hợp để tạo cơ sở dữ liệu quốc gia về điều tra sinh viên tốt nghiệp. Hệ cơ sở dữ liệu này sẽ cung cấp thông tin quan trọng cho thị trường lao động, là nguồn tham khảo cho thí sinh (trong quyết định chọn trường), cho các trường (trong tự đánh giá), cho Bộ GD và ĐT (trong hoạch định chính sách).

Xây dựng công tác dự báo nhu cầu nhân lực sẽ là ưu tiên chiến lược. Về nguyên tắc, việc dự báo nhu cầu nhân lực vẫn được thực hiện theo nhiều cách khác nhau trong thời gian qua. Tuy nhiên, công tác nghiên cứu dự báo này chưa phát huy được tác dụng cần thiết, chưa bảo đảm được vai trò cung cấp thông tin cho thị trường lao động. Việc xây dựng trung tâm nghiên cứu dự báo nhân lực quốc gia phù hợp với định hướng chiến lược này. Việc nghiên cứu và dự báo nhu cầu nhân lực cần được thực hiện trong cả nước, cho các khu vực, vùng địa lý, và địa phương (có thể dừng lại ở cấp tỉnh). Nhiệm vụ nghiên cứu, cung cấp thông tin ở cấp địa phương theo yêu cầu của trung tâm nên được giao cho các sở, các phòng giáo dục tại địa phương. Để bảo đảm thống nhất, trung tâm này cũng nên là nơi phụ trách công tác quản lý nhà nước về điều tra sinh viên tốt nghiệp của các trường đại học.

Cải cách giáo dục đại học trong điều kiện cụ thể của Việt Nam là quá trình đấu tranh trong mâu thuẫn giữa "cái mới tiến bộ" và "cái cũ lạc hậu". Từ góc độ quản lý, sẽ không thể hy vọng ngay lập tức thay đổi để cho "cái mới tiến bộ" chiếm vị trí tuyệt đối. Điều quan trọng là tạo điều kiện để cho "cái mới tiến bộ" được phát triển, được lan tỏa, dần dần thay thế "cái cũ lạc hậu".

Quá trình cải cách cần có những đột phá, những "cú hích" tạo đà cho sự phát triển. Quá trình này đòi hỏi tăng cường vai trò quản lý nhà nước về giáo dục đại học theo cách tiếp cận mới của kinh tế thị trường. Quá trình này cũng đòi hỏi có những con người dám nghĩ, dám làm và tâm huyết. □