

BÀI HỌC KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

● PHẠM THỊ MAI LIÊN

TÓM TẮT:

Trên cơ sở lý luận cơ bản, cần tìm hiểu kinh nghiệm thực tiễn của quản lý nhà nước đối với đội ngũ giảng viên đại học và những đổi mới về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học của các nền giáo dục đại học tiên tiến, đặc biệt ở những nước có những đặc điểm, điều kiện tương đồng với Việt Nam, bài viết này rút ra những bài học kinh nghiệm có thể vận dụng cho việc đổi mới quản lý nhà nước đối với đội ngũ giảng viên đại học nói chung và đại học kinh tế công lập nói riêng ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: Quản lý nhà nước, giảng viên đại học, phát triển.

1. Kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc quản lý nhà nước nhằm phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập

1.1. *Khái quát về giáo dục đại học ở Mỹ*

- Về quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học

Ở Mỹ có sự phân quyền mạnh mẽ, linh hoạt trong quản lý giáo dục - đào tạo và có hệ thống chính sách hợp lý bám sát với thực tiễn và địa phương; Tạo được hệ thống thông tin việc làm với quy mô quốc gia cho phép sinh viên cũng như cơ sở đào tạo và toàn xã hội tiếp cận. Các trường đại học có nhiều quyền tự trị; Chú trọng phát triển mối liên kết, hợp tác giữa các trường ĐH với thị trường lao động hay các doanh nghiệp, ngành công nghiệp.

Mỹ là quốc gia tiêu biểu theo cơ chế phi tập trung, phân cấp, phân quyền mạnh mẽ về mặt giáo

dục. Quản lý nhà trường được phân cấp mạnh mẽ, chính quyền bang và địa phương chịu trách nhiệm chủ yếu về kinh phí (chiếm 90%). Mô hình này có tác dụng hạn chế tính quan liêu, tập trung hóa trong giáo dục đại học, tăng khả năng linh hoạt mềm dẻo, tạo mối liên hệ chặt chẽ để phù hợp với sự biến động của nhà trường, địa phương và thị trường lao động. Tuy nhiên, nguyên nhân chính cho thành công của giáo dục đại học của Mỹ nằm ở khâu tổ chức.

Nguyên tắc thứ nhất là chính quyền bang có vai trò giới hạn Mỹ không có một kế hoạch tầm trung ương cho các trường đại học của mình. Nước Mỹ không đối xử với các giảng viên đại học như công chức nhà nước như ở Pháp và ở Đức. Thay vào đó, các trường đại học có nhiều người bảo trợ, từ các chính quyền bang tới các hội đồng tôn giáo,

từ những sinh viên trả học phí cho tới những nhà hảo tâm.

Nguyên tắc thứ hai là sự cạnh tranh. Các trường đại học cạnh tranh về bất cứ thứ gì, từ sinh viên tới các giảng viên. Các giảng viên cạnh tranh để có được các khoản trợ cấp nghiên cứu của bang, sinh viên cạnh tranh nhau để có được các khoản học bổng của trường hoặc các khoản trợ giúp nghiên cứu.

Mỹ đi tiên phong trong nghề thuật kết nối giữa giới học viên và công nghiệp. Các trường đại học của Mỹ đã thu được nhiều tỷ đô la mỗi năm về các khoản tiền bản quyền và các khoản phí cấp phép. Hơn 170 trường đại học có "các lò ấp kinh doanh" và nhiều trường vận hành các quỹ kinh doanh của chính họ.

Như vậy, các trường đại học của Mỹ có nền tự chủ rất cao. Quan điểm "Tự do học thuật" (academic freedom) được xem là tuyệt đối. Mỗi giáo sư có quyền phát triển quan niệm riêng của mình về chuyên môn và chịu trách nhiệm về chuyên môn của mình, miễn sao nó đáp ứng nhu cầu học tập của sinh viên và cũng là của thị trường lao động.

- Về thu hút và quản lý đội ngũ giảng viên

Chính phủ Mỹ chú trọng đến việc trong dụng thu hút nhân tài. Tại các trường đại học, các giảng viên trong trường giữ giảng thấp chỉ đảm nhiệm 1/3 số giờ giảng. Các giảng viên đại học giảng dạy 4, 5 năm thì được nghỉ một năm để tu nghiệp (bất cứ trường nào hoặc viện nào, hoàn toàn tự do). Chính sách trả lương theo hiệu suất làm việc và được đánh giá thông qua đánh giá của quản lý trực tiếp và báo cáo hàng năm về sản phẩm đầu ra, năng lực và kỹ năng giao tiếp. Tại các trường đại học KH-CN Mỹ có tới 25% số giảng viên là người nước ngoài.

Tỷ lệ chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo trong tổng giá trị sản phẩm quốc nội của Mỹ luôn ở mức 13,72% so với thế giới là 4%. Chính sách xây dựng hệ thống đào tạo đại học chất lượng hàng đầu thế giới. Niềm tin về giao ước xã hội và nền văn hoá cởi mở, môi trường sáng tạo, điều kiện cơ sở vật chất đầy đủ là lý do chính cho sự du nhập của các tài năng thế giới. Nhiều bang ở Mỹ đã xây dựng hệ

thống hỗ trợ tài chính mà các quận có thể trả lương, tạo các cơ hội nghề nghiệp và quyền tự quyết cho những người có năng lực làm việc ở những ngành nghề khác về làm giảng viên.

- Về chính sách tuyển dụng

Ở trường đại học Mỹ, quyền lực nằm chủ yếu ở quy trình tuyển chọn công khai, minh bạch, dựa trên tiêu chí, tiêu chuẩn rõ ràng (ưu tiên hàng đầu tiêu chí khoa học). Quyền quyết định thuộc về những giáo sư có uy tín, sinh viên có quyền tham dự và cho ý kiến. Nếu được nhận, ứng viên sẽ thử việc trong một số năm nhất định, thường ở vị trí giảng viên cấp 1. Cuối kỳ thử việc, hồ sơ sẽ được một hội đồng độc lập tại trường đại học và một hội đồng độc lập ngoài trường xem xét và bỏ phiếu kín để quyết định. Nếu được chấp nhận, giảng viên chính thức và vào biên chế của trường, nhưng không có nghĩa là được yên vị vĩnh viễn.

- Về chính sách sử dụng

Đặc trưng giáo dục đại học của Mỹ là tính cơ động, giảng viên, sinh viên có thể chuyển trường; tính cạnh tranh để có những sinh viên giỏi nhất, những giảng viên có năng lực nhất, có nguồn kinh phí cho nghiên cứu và cả vì thế, uy tín của nhà trường quyền tự do học thuật, mà không phải chịu bất cứ một áp lực, định kiến nào. Dù có thay đổi về bản chất, việc bỏ nhiệm giảng viên và sắp xếp hoạt động học thuật, hầu hết giảng viên đều được bổ nhiệm toàn thời gian, công việc ổn định. Đội ngũ giảng viên được an toàn về nghề nghiệp, đảm bảo quyền tự do học thuật, đồng thời có một mức sống khá trong xã hội.

- Về chính sách đãi ngộ, tôn vinh

Nếu tính theo tỷ lệ GDP thì ngân sách giáo dục của Mỹ tăng liên tục. Năm 1960, tỷ lệ này là 5,3% GDP, năm 1991 đã đạt tỷ lệ 7% và đến nay xấp xỉ 7,5%. Ngân sách tập trung một phần đáng kể cho việc đào tạo giảng viên. Các quỹ nghiên cứu của Bộ Giáo dục Mỹ và Quỹ Khoa học quốc gia, cũng như những chương trình từ thiện, thường xuyên dành một phần lớn ngân sách để tài trợ cho các giáo sư đảm nhiệm công tác đào tạo và nghiên cứu.

Cách nâng lương dựa trên đánh giá kết quả

làm việc hàng năm cũng làm cho các giảng viên nghiên cứu, giảng dạy và tham gia các công việc khác tích cực hơn.

1.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Về nâng cao chất lượng giáo dục

Hệ thống đại học Nhật Bản bao gồm các trường đại học tổng hợp, cao đẳng và cao đẳng công nghệ và các trường đào tạo chuyên ngành.

- Việc mở cửa các trường nước ngoài để quảng bá tri thức phương Tây đã được chấp nhận từ cuối thời Edo. Nhiều cơ sở giáo dục đã thành lập rất sớm để tiếp thu kiến thức và kinh nghiệm của phương Tây trong các lĩnh vực mà Nhật Bản còn yếu kém. Đến thời Minh Trị, tiếp thu và sử dụng nhiều nhà khoa học và kỹ sư người nước ngoài.

- Chất lượng giáo dục Nhật Bản được khẳng định rõ rệt trong đánh giá quốc tế. Theo bảng xếp hạng các trường đại học thế giới do Đại học Giao thông vận tải Thượng Hải thực hiện năm 2007, Nhật Bản có 6 trường trong số 100 trường đại học hàng đầu thế giới.

- Chính sách hợp tác với người nước ngoài: Hàng năm, JSPS tài trợ từ 20 đến 30 xuất học bổng cho các tiến sĩ nước ngoài đến làm việc tại các trường đại học và các cơ quan nghiên cứu của Nhật Bản. Việc tuyển chọn các nhà khoa học nước ngoài được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ và nghiêm ngặt nhằm tìm ra được các nhà khoa học giỏi trên thế giới để có thể đảm nhiệm vị trí của người Nhật Bản. Đây thực sự là hình thức thu hút chất xám của các nước khác đến Nhật Bản.

Về cải cách giáo dục đại học

Luật giáo dục nhà trường sửa đổi đã được ban hành cho phép các nhà trường linh hoạt hơn trong việc cải tổ cơ cấu tổ chức và quản lý các khoa và đơn vị nghiệp vụ cùng với hệ thống đánh giá ba bên được triển khai (Nhà trường - Nhà nước và các Tổ chức xã hội - nghề nghiệp). Theo Luật này, nhà trường đại học được tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo luật định việc cấp các văn bằng, chứng chỉ các chương trình đào tạo của nhà trường nhằm giảm bớt việc quản lý trực tiếp của Bộ Giáo dục, Văn hoá, Thể thao, Khoa học và Công nghệ (MEXT).

Về đào tạo bồi dưỡng và tuyển dụng giảng viên ở Nhật Bản

+ Để đáp ứng nhu cầu giảng viên cho việc hình thành hệ thống giáo dục mới, giảng viên ở Nhật Bản chủ yếu được đào tạo ở các trường đại học sư phạm được thành lập ở mỗi tỉnh, thành và được đào tạo ở các trường đại học ở một số khu vực trong nước.

+ Đào tạo giảng viên ở Đại học Hiroshima: Ngay từ khi mới thành lập (năm 1949) Đại học Hiroshima đã đưa ra 5 nguyên tắc chỉ đạo cơ bản (Mision) là: Theo đuổi hòa bình; Sáng tạo kiến thức mới; Nuôi dưỡng con người; Hợp tác với địa phương, khu vực và cộng đồng quốc tế; Tiếp tục sự phát triển. 5 nguyên tắc thể hiện triết lý phát triển để thực hiện sứ mệnh của Đại học Hiroshima trong công cuộc chấn hưng nước Nhật sau Chiến tranh và phát triển hiện đại hoá.

Về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên ở Nhật Bản

- Chính sách đào tạo, bồi dưỡng: Các chính sách được nghiên cứu chuẩn bị kỹ thông qua các hội đồng, ủy ban tư vấn cấp cao và được thể chế hóa bằng các đạo luật, hệ thống các văn bản pháp quy về quản lý giáo dục. Ngoài ra các điều khoản cơ bản liên quan đến giáo dục đã ghi trong Hiến pháp, hàng loạt các đạo luật chi tiết cũng đã được ban hành để tổ chức và quản lý các hoạt động giáo dục và hệ thống giáo dục.

Về chính sách tôn vinh

- Chính phủ Nhật Bản có những chính sách về chế độ tiền lương làm cho các viên chức tư hào về vị trí việc làm của mình và tận tụy phục vụ, nếu vi phạm đạo đức sẽ mất việc cả đời. Hàng năm, Nhật Bản vẫn đánh giá phân loại để có chế độ đãi ngộ thỏa đáng, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại chức danh.

1.3. Kinh nghiệm của Thái Lan

Về tự chủ trong giáo dục đại học

Hiện nay, Thái Lan có gần 300 trường đại học, cao đẳng, với tổng số gần 3,5 triệu sinh viên. Ngay từ những năm 1990, kế hoạch tầm xa đầu tiên cho giáo dục đại học (1990-2004) quy định các trường đại học, cao đẳng công lập trong tương

lai sẽ được thiết lập phải là những trường đại học, cao đẳng tự chủ ngay từ đầu trong khi các trường đại học công lập hiện tại cần phải được hợp nhất trong vòng 10 năm nữa. Hiện nay, ngoài những trường đại học, cao đẳng đã tự chủ, pháp luật đang xem xét chuyển tiếp các trường còn lại thành trường tự chủ.

Trong chiến lược cải cách giáo dục ở Thái Lan, cải cách hệ thống phát triển đội ngũ cán bộ và giảng viên trong giáo dục đại học, cao đẳng đã được chú trọng với mục đích khuyến khích cán bộ có kiến thức và khả năng gia nhập vào hệ thống giáo dục đại học; và phát triển đội ngũ quản lý, giảng viên và cán bộ hiện đã ở trong hệ thống.

Trong những năm qua, Thái Lan đã rất thành công trong giáo dục đại học (GDDH), cao đẳng với việc phát triển và xây dựng được nhiều trường đại học, cao đẳng nổi tiếng như: Chulalongkorn, Trường Đại học Công nghệ Thonburi (KMUTT)...

Mục tiêu của cải cách là làm cho GDDH trở thành một cơ chế hiệu quả để tăng cường sức mạnh của Thái Lan tiến tới một xã hội dựa trên tri thức. GDDH chính vì thế sẽ có vai trò như một cơ chế chủ yếu để phát triển dân tộc trên nhiều bình diện khác nhau: kinh tế, xã hội, chính trị, văn hóa và môi trường. GDDH cũng tạo ra động lực làm tăng cường sức mạnh của Thái Lan để trở thành một xã hội tự lực tự cường nhờ thành quả đổi mới mang lại và gia tăng sức cạnh tranh trên trường quốc tế.

- Về chiến lược cải cách GDDH

Những nguyên tắc và chiến lược cải cách GDDH với quan điểm đẩy nhanh việc thực hiện những giải pháp cải cách một cách phù hợp, hài hòa, hiệu quả để đạt được các mục tiêu trên, cần có những nguyên tắc và chiến lược cải cách GDDH như sau:

+ Tuân theo những nguyên tắc thống nhất và nhất quán trong chính sách; hài hòa giữa GDDH với định hướng và nhu cầu cấp thiết phát triển đất nước; Cải cách GDDH phải gắn với các chiến lược phát triển đất nước về các mặt kinh tế, xã hội, chính trị, văn hoá và giáo dục.

+ Những chiến lược đưa ra cần chú ý đến tính đa dạng và những khía cạnh khác nhau của các cơ sở GDDH về chức năng, ngành học, đặc điểm đào tạo, đội ngũ giảng viên

+ Cần quan tâm đến 4 nhóm xã hội khác nhau: nhóm dựa trên cạnh tranh, nhóm có địa vị xã hội, tầng lớp trung lưu, những người thiệt thòi và nghèo đói.

+ Đảm bảo liên thông giữa các trình độ giáo dục khác nhau: trình độ cơ bản, trình độ nghề và trình độ đại học cũng như huy động và sử dụng các nguồn lực từ các cá nhân tổ chức không kể công hay tư nhằm đạt được lợi ích lớn nhất.

- Về quản lý chất lượng giáo dục đại học của Thái Lan

Để quản lý chất lượng giáo dục đại học, Thái Lan áp dụng hệ thống đảm bảo chất lượng giáo dục tương đối sớm từ năm 90 của thế kỷ XX. Việc đảm bảo chất lượng giáo dục đại học của Thái Lan được thực hiện thông qua hệ thống kiểm tra của nhà nước, kiểm toán chất lượng bên ngoài và kiểm định công nhân.

Hệ thống bảo đảm chất lượng ở các trường đại học của Thái Lan dựa trên nguyên tắc là một mô hình "Đầu vào-quá trình-đầu ra" và đều phải tập trung vào việc dạy và học. Điểm chủ yếu trong hệ thống bảo đảm chất lượng ở đây là các trường phải thành lập, có dẫn chứng bằng tài liệu, thực hiện, duy trì và liên tục cải tiến hệ thống của mình. Hệ thống đảm bảo chất lượng gồm: Đánh giá do các trường đại học tự chịu trách nhiệm 2 năm đánh giá một lần và đánh giá do Cục Tiêu chuẩn giáo dục và Đánh giá chất lượng quốc gia thực hiện năm năm một lần, nếu đạt sẽ được cấp giấy chứng nhận.

- Về chính sách đãi ngộ của Chính phủ Thái Lan

Chính phủ Thái Lan rất quan tâm đến chính sách tiền lương của nhân lực, đặc biệt là đội ngũ giảng viên. Để thu hút được chất xám của các nhà khoa học Chính phủ Thái Lan đã có những chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài: Cải thiện môi trường làm việc của các nhà khoa học, tạo điều kiện để họ phát huy mọi khả năng, sự sáng tạo, lòng nhiệt huyết với nghề giáo và tạo điều kiện

cho sự thăng tiến của họ trong sự nghiệp giáo dục nhà nước

2. Vận dụng kinh nghiệm của các nước cho Việt Nam

2.1. Bài học về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập ở Việt Nam

Nhà nước cần chú trọng đầu tư để phát triển quốc gia, phải thực sự coi GDĐH là quốc sách hàng đầu bản những chính sách cụ thể, thực tế.

Thứ nhất, các nước phát triển đều xây dựng chính sách quy hoạch đội ngũ giảng viên (ĐNGV) công lập và ngoài công lập rất bài bản phù hợp với quy hoạch của cơ quan chủ quản và chiến lược quốc gia về phát triển nhân lực. Trên cơ sở dự báo chính xác nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ phát triển đất nước, theo mục tiêu đề ra và tầm nhìn khách quan, khoa học với những nhiệm vụ và giải pháp khả thi. Nhìn chung các quốc gia đều rất quan tâm đến việc phát triển NNL giảng viên để đảm bảo cho đội ngũ này không bị hẫng hụt và có tính liên tục, kế thừa phát triển. Việc tuyển dụng mới được điều chỉnh thường xuyên để đảm bảo sự tiếp nối giữa các độ tuổi, có sự rà soát đối với những đối tượng sắp nghỉ hưu và những vị trí trống cần bổ sung. Quy hoạch nhân sự cũng là một trong những nhiệm vụ quan trọng đối với công tác sử dụng ĐNGV đại học công lập.

Thứ hai, về chính sách thu hút tuyển dụng ĐNGV: Với hệ thống chính sách pháp luật hoàn chỉnh, nền kinh tế, xã hội phát triển cao, mức đầu tư ngân sách cho giáo dục đào tạo thỏa đáng các nước đều có nền tảng về môi trường làm việc dân chủ, tự do sáng tạo, khuyến khích phát triển tài năng. Với cơ sở vật chất các trang thiết bị làm việc hiện đại, thu nhập xứng đáng, cơ hội thăng tiến, chế độ nhà ở... chắc chắn chính sách thu hút ĐNGV rất thành công.

Chính sách tuyển dụng đối tượng rất rộng: Đối tượng là tiến sĩ trở lên đủ tiêu chuẩn làm giảng viên, không phân biệt quốc tịch trên toàn thế giới. Tuyển dụng quanh năm, do trực tiếp khoa và tổ bộ môn tuyển dụng công khai, minh bạch.

Thứ ba, chính sách sử dụng, đánh giá ĐNGV đại học các nước đều cụ thể hóa quy định chi tiết

chức năng, nhiệm vụ của giảng viên theo các vị trí việc làm. Thực hiện chính sách tính gần biên chế, tăng ký hợp đồng nên tính cạnh tranh vị trí việc làm cao, tạo động lực cho sự phát triển. Giao quyền quản trị. Sử dụng ĐNGV cho tổ bộ môn, phát huy tối đa năng lực, phẩm chất của ĐNGV. Sinh viên đánh giá giảng viên qua chất lượng, hiệu quả của người học.

Thứ tư, chính sách đào tạo, bồi dưỡng áp dụng cho ứng viên sau khi tuyển dụng. Sau chu kỳ 4 - 5 năm giảng dạy, giảng viên đi thực tập, thực tế 1 năm. Chính sách phối hợp đào tạo giữa các nước, các trường đại học, mở các phân hiệu, giúp ĐNGV năng động và phát triển năng lực chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, văn hoá giao tiếp... có chính sách khuyến khích, khen thưởng ĐNGV tự học, bồi dưỡng suốt đời.

Thứ năm, chính sách đãi ngộ hầu hết các nước trả lương theo kết quả chất lượng công việc hoàn thành, không theo thâm niên (trừ Nhật Bản). Hiệu trưởng, trưởng khoa có quỹ lương riêng để tăng lương cho ĐNGV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có sự phân biệt khoảng cách rộng giữa các mức lương theo trình độ thạc sĩ - tiến sĩ - phó giáo sư - giáo sư.

2.2. Bài học kinh nghiệm về cải cách giáo dục đại học gắn với cải cách chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên đại học

Thứ nhất, cần đặc biệt coi trọng việc cải cách và đầu tư cho giáo dục đào tạo nói chung và trong các trường đại học nói riêng, coi đây là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, là cơ sở để tiếp nhận các tinh hoa, khoa học công nghệ tiên tiến của thế giới vào giảng dạy và nghiên cứu.

Thứ hai, trong cải cách giáo dục và đào tạo, các nước đều bắt đầu xây dựng chiến lược giáo dục và đào tạo, trong đó họ rất coi trọng việc nâng cao chất lượng quản lý.

Các nước đều coi trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, coi trọng việc ứng dụng những thành tựu về lý thuyết và kỹ thuật vào thực tiễn coi đó là chìa khoá của chất lượng đào tạo và hiệu quả quản lý đào tạo.

Thứ ba, các trường đều coi trọng việc cải tiến chế độ đãi ngộ đối với giảng viên theo hướng linh hoạt, công bằng và trả lương tương xứng với sự cống hiến của giảng viên đối với nhà trường. Do vậy, để giữ chân được những giảng viên giỏi và nhờ đó nhiều trường đã tạo nên những bước phát triển nhảy vọt về thành tích trong đào tạo và nghiên cứu khoa học

Thứ tư, đánh giá giảng viên theo hướng đa chiều nên tạo được sự minh bạch, công bằng và tạo động lực cho giảng viên phát triển. Chính sách thưởng, phạt rõ ràng như giảng viên vi phạm các điều khoản hợp đồng lao động với nhà trường sẽ bị chấm dứt hợp đồng; chế độ thưởng, phạt linh hoạt và công bằng thúc đẩy sự phấn đấu của giảng viên và ngăn chặn những hiện tượng tiêu cực trong đội ngũ giảng viên.

Thứ năm, đầu tư cho các trường chủ yếu do ngân sách trung ương, địa phương và công thêm sự hỗ trợ của các tổ chức, các tập đoàn, doanh nghiệp, nên các trường có điều kiện về ngân sách để đổi mới quản lý giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên và đãi ngộ giảng viên xứng đáng. Đây cũng là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng ĐNGV nói riêng và chất lượng đào tạo của các trường nói chung.

2.3. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về sử dụng nguồn nhân lực đội ngũ giảng viên để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Để gia tăng nhanh chóng số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao đặc biệt ĐNGV đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường, phải có sự kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu mang tính nghiên cứu, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học trong nước và quốc tế, đặc biệt là với những nước có nền giáo dục đại học tiên tiến, có quy định pháp lý rõ ràng.

- Thực hiện mô hình đại học khai phóng nhằm hình thành và phát huy những tố chất tiêu biểu của ĐNGV.

Mô hình đại học này nhằm phát huy tối đa những tố chất nổi bật của ĐNGV để hình thành nền kinh tế thị trường. Nội dung, phương pháp giảng dạy của mô hình GDDH khai phóng phải linh hoạt, mềm dẻo và phong phú, thúc đẩy khát vọng thay

đổi, khai phóng tố chất thích ứng và sáng tạo của ngũ giảng viên. Điều quan trọng nhất để thực hiện mô hình đại học khai phóng là phải chuyển từ cơ chế quản lý áp đặt sang cơ chế quản lý tự chủ cao để các trường đại học có thể phát huy mọi thế mạnh riêng của mình nhằm phục vụ tối nhất quá trình đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của thời đại kinh tế thị trường.

- Xây dựng ĐNGV đại học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đây là điều kiện cần để thực hiện thành công mô hình đại học đại chúng và khai phóng.

ĐNGV đại học cần được đào tạo ở trong nước, gửi đi đào tạo ở các nước có nền giáo dục tiên tiến.

- Sử dụng song ngữ (sử dụng cả tiếng Việt và tiếng Anh) để giảng dạy một số chuyên ngành mới tại các trường đại học.

Những chuyên ngành như kinh tế, kỹ thuật, công nghệ cao... có thể thí điểm việc giảng dạy song ngữ nhằm giúp sinh viên có khả năng cập nhật những kiến thức mới nhất của thế giới, không bị lạc hậu so với những thay đổi nhanh chóng trong những lĩnh vực này.

- Chú trọng mở rộng việc đào tạo ĐNGV nhằm gia tăng năng lực trong quá trình hình thành nền kinh tế tri thức

Đội ngũ nhân lực giảng viên cần được hình thành và phát triển nhanh hơn tốc độ phát triển của nguồn nhân lực CLC nói chung. Đặc biệt, chú trọng phát triển đội ngũ các nhà nghiên cứu trẻ và kỹ sư thực thành. Thu hút và khai thác ĐNGV các nguồn từ trong nước và nước ngoài. Đối với nhân lực chất lượng cao trong nước, phải tập trung thu hút ĐNGV trẻ tuổi, thu hút nhân lực làm việc cho khu vực công. Đối với nhân lực ĐNGV nước ngoài, việc thu hút cần tập trung hướng tới đội ngũ nhà khoa học đã thành danh, đội ngũ sinh viên đang theo học, đội ngũ kiều bào...

Cần áp dụng thước đo của thị trường để trả công xứng đáng cho ĐNGV tài năng. Đặc biệt, vấn đề thu nhập trong khu vực công cần được điều chỉnh một cách mềm dẻo, linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động. Chỉ có như thế mới giữ được những người giỏi làm việc lâu dài cho khu vực công ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Tiếng Việt

1. Nguyễn Xuân Bảo (2010), "Những yếu tố hội nhập quốc tế tác động đến xu hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp ở VN", *Tạp chí quản lý giáo dục*, số 8.
2. Bộ Giáo dục Hoa Kỳ (2005), "Báo cáo về việc ĐTN tại Mỹ từ năm 1990 đến 2005" tại trang <http://nces.ed.gov/pubs2008/2008035.pdf>. [truy cập ngày 20/6/2005].
3. Bộ Giáo dục Hoa Kỳ (1966), "Sơ khảo về ĐTN tại Hàn Quốc" tại trang <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED020390.pdf>. [truy cập ngày 6/1/1966].
4. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2011), *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội
6. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HDH trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học quốc gia.
7. Trần Khánh Đức (2007), *Kinh tế tri thức và phát triển chương trình đào tạo đại học hiện đại*, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN. Khoa học Xã hội và Nhân văn số 23 (2007)*.
8. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
9. Nguyễn Quang Giao (2009), *Đảm bảo chất lượng giáo dục và kinh nghiệm của một số trường đại học trên thế giới*, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*, số 4 (33), tr.125.
10. Vũ Ngọc Hải, Trần Khánh Đức (đồng chủ biên) và một số tác giả (2003), "hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ 21 Việt Nam và thế giới", NXB Giáo dục Hà Nội
11. Vũ Ngọc Hải (2006), "Một số vấn đề về phát triển giáo dục ở các nước trong khu vực và trên thế giới", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 5.
12. Đỗ Thị Thuý Hằng (2014), "Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng bên trong áp dụng tại Học viện Quản lý Giáo dục", *Tạp chí Khoa học, Đại học Sư phạm Hà Nội*, (6), tr.143-148
13. Karamustafaoglu, Orhan (2009), *Nghiên cứu so sánh các mô hình đào tạo giáo viên dựa trên thực hành ở Hoa Kỳ, Anh quốc và Thổ Nhĩ Kỳ*, *education 130.2*, tr.172-183.
14. Kitagawa, Fumi, Oba, Jun (2010), *Quản lý sự khác biệt của hệ thống giáo dục đại học tại Nhật Bản: Liên kết giữa chất lượng hoàn hảo và tính đa dạng*, *Highen Education 59.4*, tr 507-524
15. Overland, Martha Ann (2007), *Malaysia công bố chiến lược giáo dục đại học mới*, *The Chronicle of Higher Education 54.8*, tr.A33.
16. Lấp Phương (2009), "Đào tạo GV kinh nghiệm từ các nước phát triển" tại trang <https://baomoi.com/dao-tao-giao-vien-kinh-nghiem-tu...-nuoc-phat.-/3563132.epi>. [truy cập ngày 30/11/2009].

Tiếng Anh

17. "Learning Forward Non-Profit Professional Association" (2013) tại trang <http://www.learningforward.org/index.cfm>. [truy cập ngày 3/1/2013].
18. The New York Times (2009) "Job Retraining May Fall Short of High Hopes" tại trang http://www.nytimes.com/2009/07/06/us/06retrain.html?_r=1, [truy cập ngày 6/7/2009].
19. Wang Miao (2005), "Liên kết cơ sở nghề và công ty để nâng cao đội ngũ giảng dạy". tại trang <http://www.china.org.cn/e-white/20040426/3.htm> [truy cập ngày 15/6/2005].

Ngày nhận bài: 5/3/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/3/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/3/2019

Thông tin tác giả:

PHẠM THỊ MAI LIÊN

Tổng công ty Xây dựng Bạch Đằng

INTERNATIONAL EXPERIENCE LESSONS ABOUT THE STATE MANAGEMENT FOR HIGHER EDUCATION LECTURERS

● **PHAM THI MAI LIEN**

Bach Dang Construction Corporation - JSC

ABSTRACT:

On the basis of fundamental reasoning, it is necessary for Vietnam to learn practical experience of state management for higher education lecturers and innovations in policies of higher education lecturers development from countries which have advanced higher education systems, especially countries which have similar characteristics and conditions to Vietnam. This article draws lessons that can be used to reform the state management of Vietnam for higher education lecturers in general and public economic universities in particular in Vietnam.

Keywords: State management, higher education lecturers, development.