

ĐỔI MỚI QUẢN TRỊ GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO BẬC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

NGUYỄN VĂN VỆ*

Chúng ta đang sống trong cộng đồng năng động toàn cầu với nhiều thuận lợi và thách thức, dòng chảy của khoa học - công nghệ và chia sẻ tri thức đang tạo ra lực lượng lao động mới, sự dịch chuyển nguồn nhân lực hình thành thị trường lao động chung toàn cầu. Phát triển giáo dục - đào tạo cần có sự đổi mới, đặc biệt ở bậc đại học. Trong đó, đổi mới quản trị đại học Việt Nam hiệu quả là một trong những đích đến nhằm đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Đổi mới giáo dục - đào tạo nhằm tạo ra giá trị tốt hơn

Nhận thức đổi mới quản trị giáo dục - đào tạo bậc đại học trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay là tập trung vào xây dựng triết lý, thiết kế chức năng trong hệ thống giáo dục - đào tạo, quản trị lộ trình tổ chức thực hiện, kiểm soát và quản lý chất lượng, nâng cao hiệu quả trong hoạt động giáo dục - đào tạo, quy trình cấu trúc lại, ứng dụng công nghệ 4.0 xây dựng hệ thống hỗ trợ quyết định, tiêu chuẩn bảo đảm nguồn nhân lực cấp độ toàn cầu. Giải quyết vấn đề đặt ra đối với thị trường lao động toàn cầu ngày càng biến động quyết định đến hiệu quả hệ thống giáo dục - đào tạo. Hầu hết chiến lược của các tổ chức giáo dục - đào tạo nhấn mạnh vào cách làm mới, đặt mục tiêu đổi mới căn bản là ưu tiên chiến lược của tổ chức đào tạo đại học nhằm tạo ra giá trị tốt hơn.

Nhận thức về đổi mới

Sự đổi mới được phân loại theo nhiều cách khác nhau: Tăng dần (khai thác), triệt để (khám phá), đổi mới đột phá. *Đổi mới tăng dần* liên quan đến việc cải tiến liên tục những gì đã có, ví dụ đẩy mạnh công tác kiểm định chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, mở rộng thị trường lao động toàn cầu bằng cách nhấn mạnh chất lượng kiểm định, đầu tư cơ sở vật chất hiện đại nhằm thu hút sinh viên nước ngoài,... Hình thức đổi mới này thường mất thời gian ngắn và tổ chức giáo dục - đào tạo khó có thể duy trì khả năng cạnh tranh bằng cách tập trung chủ yếu vào hình thức đổi mới này.

Đổi mới triệt để liên quan đến khám phá những điều chưa biết. Đại diện hình thức

* TS, Viện trưởng Viện Nghiên cứu kinh tế ứng dụng, Trường Đại học Tài chính - Marketing

đổi mới này là các mô hình đào tạo, như cắt giảm lý thuyết, ứng dụng công nghệ trong đào tạo, đào tạo gắn với hoạt động nghiên cứu khoa học và đưa người học tham gia vào làm việc thực tiễn, phòng thí nghiệm với mô hình mô phỏng hiện đại, thiết kế mạng lưới giáo dục - đào tạo mở, mạng lưới học tập cộng đồng... Hình thức đổi mới này thường phải đầu tư nhiều cho hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) nội bộ và quá trình kiểm soát đầu ra. Trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đổi mới đã mở rộng vượt ra ngoài ranh giới của các tổ chức, mở rộng địa điểm tới cộng đồng sáng tạo toàn cầu. Các tổ chức giáo dục - đào tạo đại học không chỉ tập trung vào một hình thức đổi mới mà cần chú trọng đa dạng loại hình đổi mới nhằm duy trì năng lực lõi, tạo ra sự khác biệt, độc đáo, uy tín trong việc thu hút sinh viên, học viên. Trong môi trường thị trường lao động thay đổi nhanh chóng, đổi mới khám phá là bắt buộc, vấn đề quan trọng trong quản trị đại học Việt Nam là cân bằng giữa đổi mới khai thác và đổi mới khám phá để tận dụng điều kiện, năng lực hiện có trong khi vẫn phát triển lợi thế mới thông qua đổi mới khám phá.

Đổi mới đột phá là một khái niệm phức tạp, nội hàm cơ bản là các tổ chức giáo dục - đào tạo đại học có xu hướng vượt qua phân khúc cung cấp nguồn nhân lực của họ với áp dụng tiến bộ công nghệ mới trong đào tạo, như đào tạo trực tuyến, đào tạo theo hình thức kết hợp trực tuyến và truyền thống, xây dựng các hệ thống kiểm soát mô hình người học tham gia làm việc thực tiễn... nhằm tạo ra một lực lượng lao động có hàm lượng chất xám cao đáp ứng thị trường lao động trong các lĩnh vực mới.

Các nhà quản trị các trường đại học chú ý lựa chọn kiểu đổi mới để tạo ra giá trị cao hơn, việc đổi mới có thể tiến hành đồng thời cùng lúc tất cả kiểu đổi mới và cũng có thể lựa chọn triển khai hình thức phù hợp bởi năng lực đổi mới của mình.

Tiến triển của đổi mới

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra đổi mới dựa trên sự tiến triển của nó. *Đổi mới 1.0* có thể được xem là đổi mới khép kín. Trong giai đoạn này, ràng buộc đổi mới là tổ chức, do đó, hầu hết các ý tưởng mới là kết quả của hoạt động R&D nội bộ để phát triển các năng lực cốt lõi độc đáo của riêng mình. *Đổi mới 2.0* đại diện cho sự hợp tác đổi mới. Trong giai đoạn này, các tổ chức giáo dục và đào tạo hợp tác với các nguồn lực bên ngoài hoặc đối tác để đổi mới hệ thống giáo dục - đào tạo. *Đổi mới 3.0* dành cho đổi mới mở, nơi các tổ chức tìm kiếm nguồn lực đổi mới từ cả bên trong và bên ngoài. Một số nhà nghiên cứu cho rằng đổi mới mở khá giống với đổi mới nguồn lực cộng đồng. Tuy nhiên, đổi mới mở có mục đích và tập trung hơn nữa trí tuệ tập thể phục vụ cho dịch vụ cộng đồng. *Đổi mới 4.0* - đồng sáng tạo, nơi tổ chức giáo dục - đào tạo phát triển một hệ sinh thái đổi mới với ý tưởng sáng tạo được hội tụ tạo ra thông qua tất cả các nguồn lực hữu ích, như R&D nội bộ, hợp tác, tìm nguồn mở, đồng sáng tạo với người học và các tổ chức đối tác và sự cần thiết phát triển kế hoạch đổi mới có thể thực hiện. Các nền tảng đồng sáng tạo là trung tâm của đổi mới, trang web đổi mới được kết nối nhiều nút và mạng lưới đổi mới thông minh, nơi ghi nhận mọi ý tưởng đổi mới, sáng tạo được vận hành. Những điểm mạnh chính của đồng sáng tạo có thể được tóm tắt như sau:

Một là, tạo ra một luồng ý tưởng liên tục trong hệ thống hoạt động giáo dục - đào tạo đại học từ cấp hoạch định chiến lược đến tổ chức giáo dục - đào tạo đại học.

Hai là, phát triển một kho kiến thức dữ liệu đổi mới lớn trong hệ thống hoạt động giáo dục - đào tạo đại học bằng cách chia sẻ các phân tích dữ liệu được công nghệ thông tin hỗ trợ.

Ba là, tạo ra văn hóa đổi mới trong hệ thống hoạt động giáo dục - đào tạo đại học thông qua các mục tiêu và tầm nhìn chung.

Bốn là, chọn lọc ý tưởng hội tụ sáng tạo qua thiết kế bộ lọc từ mạng lưới đổi mới ở cấp độ quốc gia, toàn cầu với kiến thức duy nhất, sự khác biệt và vượt trội của tổ chức giáo dục - đào tạo đại học.

Mọi tổ chức giáo dục - đào tạo đều có sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu, chiến thuật trong kế hoạch chiến lược phát triển. Mục đích đổi mới của tổ chức giáo dục - đào tạo đại học là tạo ra giá trị tốt hơn, gia tăng hiệu quả nhiều hơn. Do đó, các nhà quản trị của tổ chức giáo dục - đào tạo đại học cần quan tâm và ưu tiên cân bằng năm khía cạnh tạo giá trị để những nỗ lực đổi mới được tập trung vào việc tối đa hóa hiệu suất của tổ chức, gồm:

Thứ nhất, hệ thống giáo dục - đào tạo đại học luôn cải tiến, đổi mới tạo ra sản phẩm, dịch vụ giáo dục mới (hoặc liên doanh đổi mới qua các dự án giáo dục) gắn với sự thay đổi và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, thiết kế lại cấu trúc chuỗi giá trị đầu cuối (chuẩn đầu ra) để đạt hiệu quả cao hơn.

Thứ ba, tái lập giá trị mới trong hệ thống giáo dục - đào tạo đại học (chuẩn mực đạo đức, tiêu chuẩn nhà giáo, chính sách giáo dục - đào tạo đại học, sự can thiệp của quản lý nhà nước, quan hệ giữa quản trị, dạy và học...).

Thứ tư, xác định lại nhu cầu người học dựa trên đổi mới, ứng dụng các công cụ thương mại điện tử trong giáo dục - đào tạo, nhu cầu chuẩn đầu ra đáp ứng thị trường lao động toàn cầu (ứng dụng công nghệ trong đào tạo chuyên môn, kỹ năng, nghiên cứu khoa học, tư vấn, hợp tác với mạng lưới giáo dục - đào tạo toàn cầu...).

Thứ năm, cải tiến, điều chỉnh các mô hình giáo dục - đào tạo đại học bằng cách sử dụng các công cụ công nghệ thông tin mới trong hoạt động giáo dục - đào tạo và đánh giá chất lượng.

Trong số năm khía cạnh trên, ba khía cạnh cuối cùng thể hiện rõ sự phát triển mới do toàn cầu hóa, số hóa và hội tụ. Trên thế giới, các tổ chức giáo dục - đào tạo đại học cũng đã phát triển nhiều mô hình dựa trên công nghệ mới và sự hội tụ của các ý tưởng và công nghệ. Ngày nay, mô hình học tập trực tuyến là phổ biến trên toàn cầu, các dịch vụ giáo dục - đào tạo được đổi mới, chia sẻ kích hoạt ở mọi nơi, như phát triển công nghệ đào tạo với phần mềm mã nguồn mở, học ngoại ngữ trực tuyến, mạng lưới giáo dục - đào tạo mở,... Cơ hội giáo dục - đào tạo đại học theo mô hình mới đang mở ra, như người ảo, rô-bốt, giáo dục - đào tạo mở với các khóa học trực tuyến (MOOCs).

Một số khuyến nghị để quản trị đại học hiệu quả ở Việt Nam

Một mô hình quản trị đại học thông minh là mục tiêu của hầu hết các cá nhân, tổ chức giáo dục đại học trên thế giới. Trong đó, nhận thức về đổi mới là yêu cầu quyết định giúp nhà quản trị bảo đảm hoạt động giáo dục - đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực toàn cầu. Vì vậy, để quản trị giáo dục -

đào tạo bậc đại học hiệu quả cần tập trung vào một số trọng tâm sau đây:

Thứ nhất, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cả về quy mô, chuyên môn, kỹ năng và trách nhiệm xã hội để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nguồn cung trong môi trường lao động toàn cầu năng động, với công nghệ và kiến thức tiên bộ nhanh chóng.

Thứ hai, đổi mới nhận thức và tư duy giáo dục - đào tạo theo hướng kiến tạo, phục vụ - đổi mới toàn diện, xóa bỏ những hạn chế, yếu kém do ảnh hưởng cơ chế xin - cho trong mô hình quản trị đại học truyền thống. Cụ thể hơn, đổi mới mạnh mẽ làm thay đổi nhận thức và hành động về mối quan hệ giữa ba chủ thể “nhà quản lý giáo dục, nhà giáo và người học” từ quan hệ “áp đặt” của nhà quản lý cho nhu cầu “xin” của giảng viên, sinh viên về hoạt động dạy - học trở thành quan hệ “hỗ trợ, đáp ứng” nhu cầu dịch vụ theo “đề nghị” của giảng viên, sinh viên. Để đổi mới nhận thức này cần triển khai mạnh mẽ và hoàn thiện chính sách xã hội hóa giáo dục - đào tạo đại học, thực hiện đúng và sáng tạo chủ trương về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - 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 ở nước ta.

Thứ ba, trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tổ chức quản lý và kiểm soát hoạt động giáo dục - đào tạo không còn theo cách truyền thống. Người học có thể nắm bắt được tất cả các loại hình thông tin thông qua ứng dụng tiên bộ công nghệ thông tin. Vì vậy, quản trị hệ thống hoạt động giáo dục - đào tạo đại học bảo đảm thực thi nhiệm vụ “đúng vai, thuộc bài”, thúc đẩy các hoạt động giáo dục - đào tạo

ở mỗi quốc gia phải đề cao trách nhiệm, minh bạch, thượng tôn pháp luật, công tâm và thấu hiểu, người học được tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào việc đồng sáng kiến tạo ra mô hình quản trị hệ thống hoạt động giáo dục - đào tạo đại học.

Thứ tư, kết cấu hạ tầng công nghệ giáo dục - đào tạo đại học đòi hỏi phải hiệu quả, bảo đảm hệ thống thông tin an toàn, đáp ứng quyền riêng tư của người học và các bên liên quan, mạng lưới kết nối thông tin, dịch vụ cho người học, giám sát môi trường học tập, quản lý khoa học, mạng lưới dữ liệu nghiên cứu... Hoạt động xuất bản, cung cấp nội dung chương trình, tài liệu học tập phải được chuyển đổi kỹ thuật số, kết nối, hợp tác chia sẻ mạng lưới tài liệu toàn cầu để cung cấp cho người học theo nhu cầu. Quá trình đào tạo phải kết hợp đổi mới các chương trình đào tạo, tạo ra các sản phẩm giáo dục gắn với thực tiễn và cải tiến thường xuyên nhằm cung cấp các dịch vụ giáo dục - đào tạo độc đáo. Mô hình quản trị đại học với nhiều liên kết mới có thể kết nối với số lượng lớn người học, tập trung vào số hóa.

Thứ năm, cấu trúc lại, tăng cường đổi mới hoạt động mạng lưới giáo dục - đào tạo đại học mở. Các trường đại học cần chú ý lấy lợi thế của các mô hình quản trị đại học mới để thiết lập mạng lưới giáo dục, như các khóa học mở, trực tuyến (MOOCs),... Hiện nay hoạt động này đã trở thành cuộc cách mạng hóa giáo dục đại học trên toàn thế giới.

Thứ sáu, các cơ sở đào tạo cần xây dựng môi trường học thuật bền vững, đồng thời có những biện pháp chủ động để ngăn chặn thảm họa thành tích ảo trong nghiên cứu và đào tạo, khẩn trương đổi mới chương trình đào tạo gắn liền với thực tiễn, tránh lý thuyết chung chung xa rời thực tiễn. □