

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA ĐÔNG Á VỀ XÂY DỰNG NHÂN LỰC GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO - BÀI HỌC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TRẦN VĂN HOAN*

Tóm tắt: Quyết định cho sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc phụ thuộc vào nhiều nguồn lực, trong đó nguồn lực con người là quan trọng nhất. Nguồn nhân lực là chủ đề thu hút sự quan tâm nghiên cứu của rất nhiều giới, ngành, các nhà chính trị, kinh doanh, học giả và cơ quan chức năng nghiên cứu. Bài viết này khảo sát kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực giáo dục, đào tạo (GD-ĐT) ở một số quốc gia phát triển có nguồn nhân lực chất lượng cao như Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore - những quốc gia đã đề ra được chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT ở một số nước trên sẽ giúp Việt Nam rút ra được những bài học kinh nghiệm hữu ích, đặc biệt trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; nhân lực; Giáo dục - đào tạo; Cán bộ quản lý đào tạo; quản lý đào tạo.

Mở đầu

Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực là thước đo chủ yếu đánh giá sự phát triển của các quốc gia. Vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển nguồn nhân lực. Trong điều kiện nền

kinh tế thế giới đang bước vào giai đoạn toàn cầu hóa, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, tác động tới mọi mặt đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực giáo dục. Thực tế này đòi hỏi nguồn nhân lực giáo dục Việt Nam phải có sự thay đổi căn bản về tầm nhìn, nội dung cũng như cách tiếp cận trước sự đổi mới không ngừng của xã hội. Sự thay đổi mang

* Thiếu tá, Ths. Trần Văn Hoan, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

tính hiện đại của nền giáo dục Việt Nam trong kỷ nguyên số cũng đòi hỏi đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GD-ĐT phải thay đổi để bắt kịp xu thế, nếu không thay đổi sẽ bị tụt hậu. Trong quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, để phát triển ngang tầm với các nước trong khu vực và thế giới, việc vận dụng những bài học kinh nghiệm của các nước trên thế giới trong vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực GD-ĐT để đưa ra chính sách phát triển phát triển đội ngũ cán bộ QLĐT phù hợp với điều kiện thực tế của nước ta có ý nghĩa hết sức quan trọng và cũng là yêu cầu bức thiết hiện nay.

1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực giáo dục, đào tạo ở một số nước trên thế giới

1.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa nằm ở khu vực Đông Á với dân số hơn 1,3 tỷ người, diện tích tự nhiên 9.597 km². Trung Quốc được biết đến là một đất nước rộng lớn có dân số đông nhất thế giới và hiện hiện đang là nền kinh tế lớn thứ hai thế giới. Trung Quốc thực hiện cải cách và mở cửa chính sách vào năm 1978. Trong thời gian hơn 40 năm đổi mới, đời sống kinh tế và xã hội của Trung Quốc đã có những thay đổi đột phá. Ngay từ những năm đầu của quá trình cải cách, Đảng Cộng sản và Quốc Vụ viện Trung Quốc đã rất coi trọng sự nghiệp giáo dục đại học, do đó ngay từ đầu, giáo dục đại học của Trung Quốc đã đạt được những thành tựu đáng khích lệ.

Trong đào tạo nguồn nhân lực, Trung Quốc tập trung hướng tới mục tiêu phát triển toàn diện: tố chất người lao động, số lượng, chất lượng của trí thức. Trong đó, trọng tâm đào tạo được đặt vào đội ngũ nhân tài, vì “nhân tài là nguồn tài nguyên số một”, “khai thác nhân tài là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu”. Cụ thể hóa mục tiêu đó, Chính phủ Trung Quốc xác định “Khoa giáo hưng quốc” (Giáo dục và khoa học kỹ thuật xây dựng đất nước giàu mạnh) là một chiến lược quốc gia cơ bản để phát triển nguồn nhân lực toàn diện; thực thi chiến lược “Nhân tài cường quốc” (nhân tài làm hưng thịnh quốc gia) để phát triển và nâng cao tốc độ, sức mạnh tổng hợp của nguồn nhân tài. Thông qua các chính sách cụ thể, hai chiến lược tập trung vào việc mở rộng không gian, điều kiện cho nguồn nhân lực Trung Quốc phát triển toàn diện và có trọng điểm.

Chiến lược nhân tài gồm ba khâu: bồi dưỡng, thu hút và sử dụng tốt nhân tài. Nhân tài là người có cống hiến thực sự cho sự nghiệp xây dựng đất nước. Đánh giá nhân tài căn cứ tiêu chuẩn đức tài, coi phẩm chất đạo đức, tri thức, năng lực và thành tích là tiêu chuẩn chủ yếu. Thực hiện tiến cử và bình xét nhân tài thật sự dân chủ, không chỉ căn cứ vào học vị, chức vụ, lý lịch, không máy móc theo một khuôn mẫu cố sẵn để lựa chọn nhân tài mà phải dựa vào sự đánh giá tôn vinh của quần chúng, coi ý kiến của quần chúng là một trong những thước đo quan trọng để xem xét, đánh giá nhân tài.

Về nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý: Trung Quốc đã và đang

nỗ lực hết sức để phát triển GD-ĐT nhằm theo kịp sự thay đổi nhanh chóng của khoa học và công nghệ cũng như sự phát triển kinh tế thế giới. Các cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên, cán bộ quản lý ở Trung Quốc hiện đã được tăng quyền tự chủ, đẩy mạnh cải cách để nâng cao chất lượng đào tạo, tạo nguồn lực giáo viên và cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn, phẩm chất và năng lực sư phạm cao. Trung Quốc đã thực hiện một số chính sách như: nâng cao chuẩn chất lượng giáo viên; mở rộng hệ thống đào tạo ra ngoài các trường sư phạm truyền thống; thống nhất chất lượng đào tạo chính quy và không chính quy; tăng cường đổi mới chương trình đào tạo và nghiên cứu xây dựng mô hình đào tạo giáo viên và cán bộ quản lý.

1.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản là một trong những nước có sự thành công trong phát triển kinh tế với tốc độ nhanh dựa trên nguồn nhân lực kỹ thuật được đào tạo tốt, có đủ khả năng, trình độ tiếp thu, lĩnh hội kỹ thuật, công nghệ tiên tiến nhập khẩu. Có thể nói, Nhật Bản là nước đầu tiên ở châu Á đi đầu trong phát triển nguồn nhân lực. Nhật Bản là quốc gia nghèo về tài nguyên thiên nhiên, luôn gặp thiên tai, phần lớn nguyên nhiên vật liệu phải nhập khẩu, nền kinh tế bị phá hủy trong Chiến tranh thế giới thứ hai. Sau đại chiến thế giới thứ hai, Chính phủ Nhật Bản ưu tiên tuyển chọn, đào tạo những người tài giỏi thích hợp cho công cuộc hiện đại hóa đất nước. Nhật Bản đã có nhiều chính sách đào tạo trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học nhằm xóa khoảng cách về khoa học –

công nghệ giữa Nhật và các nước tiên tiến khác. Chính phủ Nhật Bản đã triển khai thực hiện triết lý phát triển: con người Nhật Bản cộng với khoa học kỹ thuật phương Tây.

Để đảm bảo nguồn nhân lực thường xuyên cho phát triển kinh tế - xã hội, Chính phủ khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành hệ thống GD-ĐT nghề trong các công ty, doanh nghiệp. Cùng với việc tăng cường GD-ĐT (nhất là đào tạo nghề), Chính phủ có chính sách ưu đãi đối với lực lượng lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi, đồng thời khích lệ hoạt động sáng tạo của người lao động luôn thích ứng với mọi điều kiện. Về sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, Nhật Bản thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên

Nội dung đào tạo cán bộ QLĐT ở Nhật Bản không chỉ chú ý tới kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc, mà còn chú trọng rèn luyện đạo đức cán bộ, trong đó rèn luyện phẩm chất chí công vô tư, thanh liêm, tinh thần trách nhiệm trong công việc. Cán bộ QLĐT ở Nhật Bản luôn được đào tạo để nhận thức rõ mình là đầy tớ của dân, không được lợi dụng công việc hay địa vị để tư lợi cá nhân. Cán bộ QLĐT Nhật Bản được đào tạo bài bản để luôn có tác phong ứng xử đúng mực kể cả ngoài giờ làm việc. Thực tế cho thấy, đào tạo đội ngũ cán bộ ngày càng cần chú trọng tới đạo đức và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, bởi nó ảnh hưởng trực tiếp tới mối quan hệ giữa cán bộ với nhân dân, giữ vững niềm tin của nhân dân vào đội ngũ cán bộ của bộ máy hành chính nhà nước,

nhất là trong bối cảnh có nhiều biến động phức tạp như hiện nay.

Chính sách tăng lương và thưởng ở Nhật Bản cũng được thực hiện dựa trên các tiêu chí đánh giá tương đối toàn diện, theo đó thâm niên là yếu tố quan trọng để xem xét. Vì thế, cán bộ làm việc lâu năm ở Nhật Bản có mức lương cao hơn những cán bộ ít tuổi đời, tuổi nghề, có chức vụ.

Nhật Bản có nhiều đổi mới trong đào tạo cán bộ qua hình thức phái cử và luân chuyển. Nếu cán bộ cả đời chỉ làm một vị trí, một công việc sẽ tạo nên sự ì trệ, thiếu năng động, thiếu sáng tạo, an phận, lâu dần sẽ không còn khả năng đáp ứng với những thay đổi của tình hình mới. Thấy rõ được điều đó, đội ngũ cán bộ ở Nhật Bản thường xuyên được luân chuyển các vị trí khác nhau trong cùng bộ máy hành chính nhà nước. Chẳng hạn, công chức giữ chức vụ phó trưởng phòng được luân phiên đảm nhiệm chức vụ phó trưởng phòng ở nhiều nơi khác nhau nhằm tăng sự năng động, đổi mới, nhạy bén trong đối phó với tình hình mới ở nhiều lĩnh vực. Với vị trí trưởng phòng, cán bộ được giao nhiệm vụ công tác tại nhiều phòng, thời gian làm việc ở mỗi phòng là khoảng 2 năm với nhiều nhiệm vụ khác nhau để tích lũy kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn, từ đó mở rộng tầm nhìn và có khả năng cân nhắc những khó khăn, thuận lợi trong công việc.

1.3. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore là một quốc đảo nhỏ bé song có nền kinh tế, xã hội phát triển năng động nhất khu vực Đông Nam Á. Thành quả này, là do sự nỗ lực không ngừng của

các nhà lãnh đạo trong việc thực hiện chính sách quản lý xã hội, chú trọng chính sách giáo dục phát triển nguồn lực con người. Một trong những bài học đầu tiên của các thế hệ học sinh Singapore là bài học về hệ thống giá trị con người. Theo đó nền giáo dục có trách nhiệm làm cho các thế hệ học sinh thấm nhuần tư tưởng “nguồn lực con người chính là nguồn tài nguyên thiên nhiên duy nhất của Singapore”, đồng thời họ phải thực hiện sứ mệnh phát triển nguồn lực vô giá này. Mục tiêu hệ thống giáo dục hướng đến phát triển năng lực cá nhân, đảm bảo mỗi công dân đều có thể đóng góp vào quá trình xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, kiến tạo Singapore thành quốc gia phát triển năng động, mỗi công dân Singapore trở thành công dân toàn cầu.

Giáo dục - đào tạo, vốn được đặc biệt coi trọng ở Singapore, lại tiếp tục được nhận thức như là chìa khóa để củng cố nhân lực, phát triển đất nước. Các nhà lãnh đạo Singapore quan niệm rằng: thắng trong cuộc đua về giáo dục sẽ thắng trong cuộc đua về phát triển kinh tế. Vì vậy, Chính phủ Singapore đã thực hiện những bước đi trọng tâm trong giáo dục để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính phủ nước này đã dành một khoản đầu tư rất lớn để phát triển giáo dục.

Để làm được điều này, Singapore đã thực thi chính sách giáo dục quốc gia theo tiêu chuẩn toàn cầu. Theo đó, từ những thập niên cuối thế kỷ XX, Chính phủ Singapore triển khai chương trình “Nhà trường tư duy, quốc gia học tập” (Thinking Schools, Learning Nation), tiếp theo là

chương trình “Dạy ít, học nhiều” (Teach less, learn more). Các chương trình mà hệ thống giáo dục Singapore thực hiện đều hướng đến mục tiêu kích lệ học sinh tích cực học tập những vấn đề gắn liền với thực tiễn, phục vụ nhu cầu cá nhân, xã hội, phụng sự quốc gia đồng thời đáp ứng kịp thời xu hướng phát triển của thế giới. Có thể nói rằng, hệ thống giáo dục Singapore đặt mục tiêu cao nhất cho việc phát huy tiềm năng người học, dựa vào đó xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức.

Nền giáo dục tiên tiến, hiệu quả chỉ có thể bắt nguồn và được xây dựng dựa trên nền tảng đội ngũ giáo viên chất lượng cao. Xác định rõ vai trò của giáo dục, Chính phủ Singapore xây dựng hệ thống trung tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLĐT và giáo viên mang tầm cỡ quốc tế. Học viện Giáo dục quốc gia Singapore được trao quyền và trách nhiệm tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ lãnh đạo giáo dục của Singapore và là nơi nghiên cứu, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ quá trình hoạch định chính sách GD-ĐT quốc gia.

Ngoài việc đầu tư mạnh cho GD-ĐT, Singapore còn được đánh giá là một trong những quốc gia có chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nguồn nhân lực tài năng bài bản nhất thế giới. Quốc gia này coi việc thu hút nhân tài là chiến lược ưu tiên hàng đầu. Chính phủ Singapore đã xây dựng chính sách sử dụng người nhập cư hay còn gọi là chính sách tuyển mộ nhân tài nước ngoài như đòn bẫy về nhân khẩu để bù vào sự thiếu hụt lực lượng lao động người bản địa.

Nguồn nhân lực có kinh nghiệm và chất lượng tốt ở nước ngoài được tuyển dụng một cách tích cực và có hệ thống bổ sung cho những khu vực còn hạn chế của nguồn nhân lực trong nước. Những người này được trợ giúp để cư trú tại Singapore. Chính phủ Singapore miễn xét thị thực cho du học sinh quốc tế, không đòi hỏi phải chứng minh tài chính, chi phí học tập vừa phải, môi trường học tập hiện đại, các ngành nghề đào tạo đa dạng.

1.4. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc là một quốc gia có nền giáo dục hàng đầu châu Á, có sự tăng trưởng và phát triển ngoạn mục về kinh tế trong suốt những thập niên cuối thế kỷ XX. Mặc dù đầu những năm 1960, Hàn Quốc là một trong những quốc gia có thu nhập bình quân đầu người thuộc các nước thấp nhất thế giới - chưa đến 100 USD, đến nay thu nhập đầu người của Hàn Quốc đạt gần 30.000 USD/năm, trong khi tài nguyên thiên nhiên không phải là thế mạnh của quốc gia này⁽¹⁾. Chiến lược phát triển quốc gia và nguồn nhân lực mới là nhân tố quyết định đưa Hàn Quốc đến vị thế như ngày hôm nay.

Nói đến nguồn nhân lực là nói đến giáo dục. Năm 1948, khi Hàn Quốc được thành lập, chính phủ Hàn Quốc đã tiến hành xây dựng một hệ thống giáo dục mới. Qua nhiều lần cải cách, ngày nay hệ thống giáo dục đó được nhiều quốc gia ngưỡng mộ và xem là tấm gương. Trong Thông điệp Liên bang năm 2011, khi nói về phương hướng cải cách giáo dục để nước Mĩ có thể duy trì được vị trí cường quốc số

1 thế giới, Tổng thống Barack Obama đã kêu gọi người dân Mĩ làm như Hàn Quốc: coi người thầy như “những người kiến tạo đất nước” (Nation Builders). Nền giáo dục của Hàn Quốc có một số điểm nổi bật: (1) là nền giáo dục bảo đảm quyền bình đẳng về cơ hội cho mọi công dân, mọi người đều được học tập tùy theo năng lực của mình, không phân biệt giới tính, tôn giáo, vùng miền hay địa vị xã hội (những chính sách cụ thể hiện nay đã thể hiện nhất quán tư tưởng đó như giáo dục miễn phí, phát miễn phí sách giáo khoa cho học sinh ở bậc học bắt buộc); (2) có vai trò cực kì quan trọng trong đời sống của đất nước; giáo dục có vai trò quan trọng đối với mọi quốc gia nhưng ở Hàn Quốc, nó có tầm quan trọng đặc biệt; (3) do chính sách giáo dục bình đẳng, tinh thần hiếu học và sự đầu tư lớn từ cả nhà nước và người dân, Hàn Quốc có một nền giáo dục có chất lượng đáng để học tập. Để có được những thành quả đó, Hàn Quốc đã có những chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực hợp lý và phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế của đất nước, một mặt tạo lập yếu tố đầu vào có chất lượng cho quá trình công nghiệp hóa đất nước, mặt khác còn tạo ra một thể hệ công dân mới, công dân toàn cầu.

Chính sách giáo dục được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Đây là nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia này. Năm 1950, Chính phủ Hàn Quốc chủ trương xóa mù chữ cho toàn dân. Những năm sau đó, hệ thống giáo dục dần được đẩy mạnh như: phát triển giáo dục hướng

NGHIỆP trong các trường trung học (năm 1960); các trường dạy nghề kỹ thuật (năm 1970); đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ, nâng cao chất lượng giáo dục và học suốt đời. Năm 1992, Hàn Quốc thực hiện cải cách giáo dục với mục tiêu tái cấu trúc hệ thống giáo dục hiện có thành một hệ thống giáo dục mới, bảo đảm cho người dân được học suốt đời. Tháng 12/2001, Chính phủ Hàn Quốc công bố Chiến lược quốc gia lần thứ nhất về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2001-2005. Tiếp đó, Chiến lược quốc gia lần thứ hai về phát triển nguồn nhân lực thời kỳ 2006-2010 được xây dựng và thực hiện hiệu quả.

Mục tiêu chính của cải cách GD-ĐT ở Hàn Quốc hiện nay là nhằm xây dựng một nền giáo dục mở, tạo cơ hội cho mọi người được học tập suốt đời để họ có thể trở thành những con người mới có đủ tri thức, năng lực đáp ứng được những đòi hỏi của xã hội thông tin và toàn cầu hoá. Để đạt được mục tiêu trên, phương hướng của cải cách giáo dục được xác định là: (1) Chuyển từ nền giáo dục lấy trung tâm là thầy sang nền giáo dục mới lấy trung tâm là trò; (2) Chuyển từ giáo dục đồng bộ sang giáo dục đa dạng hoá, đặc trưng hoá; (3) Chuyển từ quản lý giáo dục trên cơ sở quy chế và mệnh lệnh sang quản lý giáo dục trên nền tảng tự giác và trách nhiệm; (4) Chuyển từ giáo dục bắt buộc sang giáo dục tự do, bình đẳng và cân đối; (5) Chuyển từ giáo dục truyền thống với bảng đen, phấn trắng sang giáo dục mở thông qua mạng thông tin - số hoá; (6) Hướng tới xây dựng một nền giáo dục chất lượng cao, đạt

ngang trình độ giáo dục của các nước phát triển cao trong một thời gian ngắn nhất.

Trong giai đoạn hiện nay, Chính phủ Hàn Quốc đang nỗ lực đưa ra các biện pháp hỗ trợ để giải quyết những vấn đề có thể nảy sinh trong quá trình xây dựng nền giáo dục thông minh. Chiến lược giáo dục “thông minh” ở Hàn Quốc nhằm nâng cao tính cạnh tranh, đưa giáo dục Hàn Quốc vào top 10 nước có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới vào năm 2015 và top ba trên thế giới vào năm 2025. Hàn Quốc cũng đã tiến hành đánh giá về năng lực cạnh tranh của quốc gia trong CMCN 4.0 một cách thực chất, theo đó Hiệp hội Ngoại thương Hàn Quốc (KITA) thực hiện đã xếp nước này đứng thứ 21, đây là mức khá thấp so với trình độ phát triển chung, nhất là trong lĩnh vực Công nghệ thông tin, vốn là thế mạnh của Hàn Quốc. Chính vì vậy, Hàn Quốc hiện đang rất nỗ lực thu hút sự chú ý của người dân và doanh nghiệp đến với cuộc CMCN 4.0. Bên cạnh đó, việc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho cuộc CMCN 4.0 cũng đã được Chính phủ Hàn Quốc xem xét và nhìn nhận một cách nghiêm túc trên cơ sở sự hợp tác chặt chẽ giữa người học, doanh nghiệp và toàn xã hội.

2. Những bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo ở Việt Nam hiện nay

Các nước đều có sự quan tâm đặc biệt tới việc phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT và thấy rõ vai trò quan trọng của vấn đề này trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Mỗi quốc gia trong quá trình phát

triển đều xác định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT cho từng giai đoạn nhất định. Đại hội XIII của Đảng xác định mục tiêu cụ thể: “Đến năm 2025: Là nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp. Đến năm 2030: Là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao. Đến năm 2045: Trở thành nước phát triển, thu nhập cao”⁽²⁾. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT phải gắn với quá trình công nghiệp hóa, phải tạo ra lực lượng lao động thúc đẩy mạnh mẽ quá trình này.

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đào tạo.

Nguồn nhân lực ngành GD-ĐT giữ vai trò vô cùng trọng, trong đó đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên là lực lượng quan trọng nhất. Họ đóng vai trò 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. Đại hội XIII của Đảng xác định quan điểm chỉ đạo: “Kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại; nêu cao ý chí độc lập, tự chủ, chủ động, tích cực hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, phát huy tối đa nội lực, tranh thủ ngoại lực, trong đó nguồn lực nội sinh, nhất là nguồn lực con người là quan trọng nhất”⁽³⁾. 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 nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là vấn đề “đại sự”. Chất lượng của đội ngũ cán bộ QLĐT và 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.

Tiếp tục quán triệt quan điểm phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quyết định của Đảng và Nhà nước, xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD các cấp học, bậc học bảo đảm chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLĐT, xây dựng tiêu chí về phẩm chất, năng lực của nhà giáo đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số.

Quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ QLĐT là người dân tộc thiểu số, đảm bảo đúng số lượng, cơ cấu, trình độ, chức danh, đáp ứng yêu cầu công tác. Thực hiện tốt công tác dự báo nguồn nhân lực giáo dục gắn với quy hoạch nhân lực địa phương, vùng, miền. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trường học, nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLĐT.

Nhà nước cần chú trọng đầu tư để phát triển giáo dục đại học quốc gia, phải thực sự coi giáo dục đại học là quốc sách hàng đầu. Việc đầu tư lớn phải kết hợp với việc quản lý hiệu quả nguồn đầu tư, tránh thất thoát, lãng phí. Trong quá trình đầu tư, không nên dàn trải, cào bằng. Cần đầu tư có trọng điểm để có những đại học thực sự trở thành những đại học tiêu biểu. Tận dụng và phát huy khả năng tài chính của các cá nhân, tổ chức nhằm đầu tư cho nền giáo dục quốc gia. Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ QLĐT có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đội ngũ giảng viên và cán bộ QLĐT cần được đào tạo trong nước, gửi đi đào tạo ở nước có nền giáo dục tiên tiến. Ngoài việc đào tạo, cần thu hút những giáo sư, chuyên gia, những nhà hoạt động thực tiễn tài năng là Việt kiều hoặc người ngoại quốc tham gia vào đội ngũ cán bộ giảng dạy bậc đại học ở Việt Nam.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đào tạo.

Đẩy mạnh việc chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLĐT theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tiến tới tất cả giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, giáo viên cơ sở giáo dục nghề nghiệp có năng lực sư phạm và trình độ từ đại học trở lên; giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; cán bộ QLĐT các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chỉ đạo, quản lý, hướng dẫn, kiểm tra, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLĐT các cấp. Đổi mới toàn

diện, tinh gọn nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng tư tưởng chính trị, đạo đức, kiến thức chuyên môn và kỹ năng sống, kỹ năng sư phạm, năng lực quản lý, quản trị hiện đại tiệm cận các chuẩn mực khu vực và quốc tế; khả năng ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, giảng dạy; phát huy tính độc lập, sáng tạo, tự nghiên cứu, học tập suốt đời của nhà giáo. Đa dạng các phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng mở, linh hoạt phát triển năng lực nghề nghiệp, đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và chuẩn trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLĐT các cấp. Khuyến khích giáo viên và cán bộ QLĐT tự đào tạo nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp GD-ĐT.

Thứ ba, đổi mới công tác quản lý, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên trong các trường

Chất lượng nguồn lực ngành GD-ĐT 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 QLĐT và sử dụng đội ngũ cán bộ, giảng viên không hợp lý. Có đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên giỏi là rất quan trọng, nhưng nếu công tác QLĐT không có những đổi mới căn bản thì kết quả vẫn không được như mong muốn. Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng GD-ĐT 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 QLĐT, 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. Trên cơ sở những dự báo có tính khoa học và khả thi, các trường có quy hoạch phát triển GD-ĐT 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 GD-ĐT, bên cạnh nhiệm vụ nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực 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 tư, bổ sung, hoàn thiện cơ chế chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đào tạo từng cấp bậc học.

Chính sách đối với nhà giáo và cán bộ QLĐT là vấn đề hết sức quan trọng và nhạy cảm. Kinh nghiệm của các nước Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore đã chỉ ra rằng, không có sự thành đạt nào lại tách khỏi sự ưu tiên hàng đầu cho GD-ĐT. Ở nước ta, đã có nhiều chính sách đãi ngộ với nhà giáo và cán bộ QLĐT nhưng vấn đề đặt ra là lương của cán bộ, nhà giáo 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 QLĐT và giảng viên, kích thích được tinh thần tự giác, sáng tạo.

Nghiên cứu, sửa đổi các quy định về chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp, ưu đãi, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng đối với nhà giáo và cán bộ QLĐT cũng như các điều kiện bảo đảm thực hiện các chế độ, chính sách được đồng bộ với các quy định chung của cán bộ, công chức, viên chức. Bổ sung một số quy

định đặc thù nghề nghiệp đối với từng cấp học; chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo công tác ở miền núi, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Có giải pháp chính sách phù hợp để giải quyết triệt để tình trạng thiếu, thiếu nhà giáo trong cùng một địa phương, cơ sở GD-ĐT.

Các cơ quan liên quan phối hợp nghiên cứu, tham mưu với Trung ương, Quốc hội, Chính phủ ban hành Chỉ thị mới về nhà giáo và cán bộ QLĐT đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT trong tình hình mới (thay thế Chỉ thị số 40/2004/CT-TW, ngày 16/6/2004 của Ban Bí thư về “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”) và ban hành Luật Nhà giáo để đảm bảo đồng bộ, thống nhất với Luật Giáo dục năm 2019 và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Thứ năm, phát triển nguồn nhân lực giáo dục, đào tạo phải gắn với giá trị văn hóa và trình độ phát triển kinh tế đất nước.

Đây là bài học kinh nghiệm sâu sắc của nhiều nước, mà thành công nhất là Nhật, Singapore, Trung Quốc, Hàn Quốc... Việt Nam có hệ giá trị văn hóa truyền thống hàng ngàn năm, trong đó nổi bật là “chủ nghĩa yêu nước Việt Nam”. Những giá trị này cần được kế thừa và phát huy trong điều kiện hội nhập quốc tế. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội. Lịch sử phát triển của nhân loại cho thấy không có một nước

công nghiệp hóa nào đạt đến thành công mà không chú trọng phát triển nguồn nhân lực. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước dù hướng nội hay hướng ngoại, các quốc gia đều nhận thức rõ việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua GD-ĐT là yếu tố quyết định, tạo nên công bằng xã hội, tăng thu nhập và tạo khả năng tăng trưởng, phát triển kinh tế bền vững.

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 sự thanh cao của nghề giáo, điều mà bản thân người thầy không muốn và xã hội cũng không chấp nhận, 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. 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 cán bộ quản lý và nhà giáo.

Trong lĩnh vực GD-ĐT, nguồn nhân lực được đặc biệt quan tâm trong thời gian gần

đây. GD-ĐT giữ vai trò quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt đối với sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia, dân tộc và xã hội. Phát triển nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao từ lâu đã trở thành một trong những nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt của nhiều quốc gia, đặc biệt là ở các quốc gia đang phát triển. Hiện nay, Việt Nam đang ở trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nguồn lực con người được xác định là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững đất nước. Do đó, cần phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT trong bối cảnh mới, trong đó ưu tiên đầu tư chăm lo xây dựng, nâng cao về phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo, chú trọng tập trung vào vấn đề chính là học tập và nâng cao chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Kết luận

Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ QLĐT ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay là hết sức cần thiết. Việt Nam cần học hỏi kinh nghiệm quốc tế về vấn đề này, đặc biệt là kinh nghiệm của các nước như Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore... Để có được đội ngũ cán bộ QLĐT chất lượng cao, cần phải xây dựng chiến lược và chính sách nguồn nhân lực đồng bộ và khoa học dựa trên việc tổng kết thực tiễn và học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia đi trước. Thông qua nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của một số nước trên thế giới,

đứng ở góc độ chiến lược và chính sách cho thấy, để có được nguồn nhân lực GD-ĐT, nhất là đội ngũ cán bộ QLĐT chất lượng cao đặc biệt cần đến tầm nhìn của lãnh đạo, tính hiệu quả và minh bạch của Chính phủ, định hướng chiến lược nhân sự tổng thể, chính sách thu hút nhân tài và đặc biệt là chính sách giáo dục và đào tạo. Cùng với đó, chúng ta cũng cần xây dựng một hệ thống thông tin về cung cầu nhân sự ở quy mô quốc gia và có những tính toán, dự báo đầu vào phục vụ cho công tác hoạch định nhân lực để thực hiện việc xây dựng chiến lược và chính sách nguồn nhân lực GD-ĐT một cách bền vững trong tương lai./.

CHÚ THÍCH

1. Chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Hàn Quốc, *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*, số 116, tháng 1/2020
- 2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, tr. 206; tr. 110

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 CTQG-ST, tr. 110.
2. Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc - Số 3, Nxb Văn hiến Khoa học xã hội, Viện Khoa học xã hội xuất bản, tháng 6/2006
3. Bộ Giáo dục Trung Quốc (2013, 2017), *Educational Statistics in 2013*, http://en.moe.gov.cn/Resources/Statistics/edu_stat_2013/2013_en02/http://edu.people.com.cn/n1/2017/1227/c9320-29732104.html
4. Bộ Giáo dục Trung Quốc (2009). *The notice on the academic credentials education enrolment work for distance education pilot universities in 2009*.
5. Võ Hải Thanh (2014), *Đổi mới chương trình giáo dục phổ thông ở Hàn Quốc*, Trung tâm Nghiên cứu Hàn Quốc - Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.
6. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2018), *Chính sách giáo dục và đào tạo nghề Hàn Quốc được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế*, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=27679>, truy cập ngày 09/01/2019.
7. Bùi Mạnh Hùng (2012), “Vài nét về giáo dục Hàn Quốc và kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học ĐHSP TPHCM*, Số 34, 3-9.
8. Chu Văn Cấp (2014), “Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc và những gợi mở cho Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển & Hội nhập* số 17, 85-88.
9. Phạm Hồng Quang (2011), “Giải pháp đổi mới chương trình giáo dục sư phạm và định hướng đổi mới giáo dục phổ thông”, *Tạp chí Giáo dục*, số 255, tr 13-16.
10. Simon, D.F., and Cao, C. (2006), *China's emerging science and technology talent pool: a quantitative and qualitative assessment*, Institute of International Relations and Commerce, State University of New York, USA.
11. Tạ Bá Hùng và các cộng sự (2010), *Các chiến lược và chính sách của trung quốc nhằm thúc đẩy đổi mới giáo dục đại học và đào tạo nhân công tay nghề cao*, Cục thông tin khoa học và công nghệ quốc gia.
12. Nguyễn Huy Hoàng (2019), *Kinh nghiệm xây dựng đồng bộ thể chế của Singapore và những gợi ý cho Việt Nam*, Trang Thông tin điện tử của Hội đồng Lý luận Trung ương, tháng 2/2019.
13. Nguyễn Nghị Thanh (2018), *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Singapore*, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số tháng 3/2018.
14. Lê Thị Hồng Diệp (2009), *Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam*, *Tạp chí Khoa học - Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 25/2009.
15. Nguyễn Mai Hương (2011), “*Kinh nghiệm một số quốc gia châu Á về phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế - bài học cho Việt Nam*”, *Tạp chí Khoa học - Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 27/2011.
16. Trần Thị Thu Hương, *Bài học thành công của Singapore: nỗ lực phi thường để trở nên khác biệt*, Báo Tia sáng đăng ngày 25/12/2017.
17. Nguyễn Thị Lê Trâm, “*Kinh nghiệm phát triển nhân lực của một số quốc gia và gợi ý cho Việt Nam*”, *Tạp chí Tài chính*, kỳ 1, tháng 8/2019.