

Bài học thực tiễn từ kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số nước châu Á

Ngô Quang Trường

Khoa Quản trị Nhân lực, Trường Đại học Công đoàn

Xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và những ảnh hưởng mạnh mẽ từ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (cách mạng công nghiệp 4.0) trong những năm gần đây đã và đang đặt ra cho giáo dục đại học Việt Nam những yêu cầu cấp bách, trong đó có vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Bài viết dưới đây là một số đề xuất, gợi ý của tác giả nhằm giải quyết vấn đề này từ kinh nghiệm của một số nước Châu Á.

1. Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu nâng cao chất lượng giảng viên tại Việt Nam

Thế giới những năm đầu thế kỷ XXI chứng kiến những ảnh hưởng mạnh mẽ của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0. Sự phát triển nhanh chóng đó đã tạo ra những thay đổi trên khắp các lĩnh vực của đời sống kinh tế - chính trị - văn hóa - xã hội, cũng như đặt ra yêu cầu phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (CLĐNGV) tại Việt Nam.

1.1. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là quá trình các tổ chức và các quốc gia trên toàn thế giới tăng cường sự hợp tác, gắn kết với nhau trên cơ sở chia sẻ các nguồn lực và lợi ích, thúc đẩy sự phát triển của các bên có liên quan. Việt Nam đã hội nhập kinh tế thế giới ngày càng sâu hơn, rộng hơn, đòi hỏi nước ta phải hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường và tăng cường ứng dụng khoa học - kỹ thuật trong quản lý, điều hành các hoạt động kinh tế nói chung, các hoạt động giáo dục, đào tạo (GDĐT) và nâng cao CLĐNGV nói riêng.

Tác động của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đến CLĐNGV chủ yếu thông qua các hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu GD. Quá trình hội nhập quốc tế về GD, một mặt là cơ hội thuận lợi để GD nước ta tiếp cận được xu thế mới, tri thức mới, những mô hình GD và quản lý GD hiện đại, tranh thủ được các nguồn lực từ các nước để phát triển GD, mặt khác là một thách thức lớn trong môi trường cạnh tranh khốc liệt. Khi dịch vụ GD trở thành một loại hàng hóa xuất, nhập khẩu tất yếu sẽ dẫn đến sự phân hóa lớn giữa các cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) và lực lượng giảng viên (GV). Những trường ĐH lớn, có uy tín, tiềm lực tài chính sẽ dễ dàng hơn trong việc thu hút, sử dụng lực lượng GV có chất lượng cao, không chỉ trong nước mà còn từ các nước phát triển. Điều đó tác động ngược

trở lại giúp các cơ sở này ngày càng khẳng định được vị thế của mình trên thị trường GDĐH trong nước và quốc tế. Ở chiều ngược lại, những trường ĐH có quy mô nhỏ, mới thành lập... sẽ gặp khó khăn trong quá trình cạnh tranh, thu hút lực lượng GV có chất lượng, phải đối mặt với nguy cơ "chảy máu chất xám". Các đối tượng người học luôn có xu hướng lựa chọn những cơ sở đào tạo có thương hiệu, lựa chọn chương trình đào tạo tiên tiến và lựa chọn GV giỏi để theo học. Nâng cao CLĐNGV, vì vậy, trở thành điều kiện tiên quyết, có ý nghĩa sống còn đối với sự tồn tại và phát triển của các cơ sở GDĐH trong bối cảnh hiện nay.

1.2. Cách mạng công nghiệp 4.0

Cách mạng công nghiệp 4.0 đã tác động đến GDĐT ở mọi khía cạnh, không chỉ là vấn đề sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý, mà sâu xa hơn, người GV còn phải xem xét các tác động của nó đến bản chất của quá trình GD, làm thay đổi quá trình GD, dạy học và vị trí của người thầy trong quá trình đó.

Khi công nghệ thông tin và truyền thông phát triển thì thách thức đặt ra đối với mỗi GV là làm thế nào để xử lý dữ liệu do công nghệ thông tin mang lại phục vụ cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý của mình? Sống và làm việc trong môi trường kỹ thuật số, khi sinh viên thành thạo công nghệ thông tin thì việc GV thiếu năng lực công nghệ thông tin là điều khó chấp nhận. Nhà trường phải đưa vào công nghệ thông tin trong quản lý, người GV phải sử dụng thành thạo công nghệ thông tin và truyền thông trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học, sinh viên cần được khai thác thông tin, khám phá kiến thức mới trên mạng, thiết lập trang web, blog của riêng mình, sáng tạo, trình bày và bảo vệ quan điểm cá nhân... Do đó, kiến thức và kỹ năng công nghệ trong lĩnh vực chuyên môn và công nghệ thông tin trở thành yêu cầu, tiêu chuẩn bắt buộc đối với mỗi GV hiện nay. Ngoài ra, GV

còn phải nắm vững những tác động đa chiều của công nghệ thông tin để quản lý, ngăn ngừa những tác động tiêu cực của chính những tiến bộ này đối với sinh viên, bảo vệ môi trường GD lành mạnh.

2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số nước Châu Á

2.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Kể từ khi thực hiện chính sách hội nhập năm 2001, GDDH của Trung Quốc đã có những chuyển biến rõ rệt. Trung Quốc ưu tiên xây dựng, phát triển, chuẩn hóa và nâng cao CLĐNGV, bắt đầu từ việc xây dựng các trường điểm và đầu tư ĐNGV mạnh cho các trường điểm này.

Thực hiện "Đề cương về cải cách và phát triển giáo dục" của Đảng Cộng sản (1993), Trung Quốc đã tiến hành một cuộc cải cách GD, đổi mới GD, trước hết từ GD sơ phạm một cách sâu rộng để bước vào thế kỷ XXI theo tư tưởng chủ đạo như sau:

Một là, xác lập quan niệm mới về GD sơ phạm. Duy trì củng cố các trường sơ phạm độc lập, phá vỡ tính chất khép kín, trì trệ, cứng nhắc vốn có của mô hình đào tạo này. Mở rộng sự liên thông hợp tác của hệ thống các trường sơ phạm với các trường khác trong hệ thống GDDH;

Hai là, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, đa dạng hóa mục tiêu đào tạo, mở rộng đối tượng phục vụ của trường và học viện sơ phạm. Mô hình "phổ sơ phạm" trong các trường ĐHSP. Tính đến năm 2017, trên 90% các trường ĐHSP, CĐSP tại Trung Quốc có mô hình "phổ sơ phạm".

Ba là, đồng thời thực hiện các mục tiêu xây dựng, chuẩn hóa, hiện đại hóa các trường ĐHSP trọng điểm:

(i) Trung Quốc lập trung đầu tư xây dựng các trường sơ phạm trọng điểm, coi đó là đối sách chiến lược của sự nghiệp GD, thêm vào đó là các chế độ ưu tiên đãi ngộ dành cho sinh viên sơ phạm.

(ii) Không mở thêm nhiều trường ĐHSP mà tập trung đầu tư cho các trường ĐHSP hiện có về các mặt. Tập trung đầu tư xây dựng ĐHSP trọng điểm, trong đó ĐHSP Bắc Kinh đào tạo GV có trình độ tiên tiến quốc tế. Ngoài ra còn 5 trường ĐH khác như ĐHSP Đông Bắc, ĐHSP Tây Nam, ĐHSP Hoa Đông, ĐHSP Hoa Trung, ĐHSP Thiểm Tây cũng được đầu tư để đạt trình độ quốc tế.

(iii) Cải cách công tác quản lý lãnh đạo trường ĐHSP, kiến lập cơ chế nhà nước quản lý cấp vĩ mô; nhà trường hướng tới nhu cầu xã hội, cần cử vào thực tiễn GD phổ thông, GD người lớn để định ra mục tiêu GD thích hợp.

(iv) Thực hiện chế độ lãnh đạo "Hiệu trưởng chịu trách nhiệm", đến nay đã chuyển sang "Hiệu trưởng chịu trách nhiệm dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy nhà trường".

Để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao CLĐNGV, Trung Quốc đưa ĐNGV đi đào tạo ở các trường ĐH, viện nghiên cứu, tập đoàn công nghiệp kinh doanh hàng đầu ở các nước tiên tiến, tạo điều kiện cho các GV tham gia các dự án khoa học và công nghệ ở các nước phát triển Châu Âu và Mỹ, đồng thời kết hợp mời các giáo sư, các nhà khoa học, các doanh nhân tài năng trong và ngoài nước tham gia giảng dạy và NCKH giữa các trường ĐH, viện nghiên cứu, các tập đoàn công nghiệp, các công ty lớn trong và ngoài nước để tiến hành đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.... Bên cạnh đó, Trung Quốc cũng quan tâm tới cải cách chính sách tuyển dụng, đào tạo, thu hút, đãi ngộ để nâng cao CLĐNGV trong các trường ĐH. Nhiều trường đã tuyển dụng sinh viên sau ĐH làm trợ giảng. Đồng thời hệ thống lương mới cho GV được áp dụng, gồm hai phần rõ rệt: phần thù nhất đảm bảo mức sống cơ bản của GV và người thân; phần thứ hai phụ thêm tùy theo thang bậc của người GV. Từ 2007, Quốc vụ viện ra văn bản quy định toàn bộ sinh viên vào ngành sơ phạm được miễn học phí và nhiều hỗ trợ rất lớn nhằm khuyến khích GV về dạy ở các vùng khó khăn... Tháng 1 năm 2018, Quốc vụ viện ra văn bản quy định về đào tạo đội ngũ giáo viên (quyền nghĩa, vụ và ưu đãi đối với giáo viên). Mục tiêu đặt ra: ngành GD trở thành ngành ưu tiên hàng đầu của xã hội và nghề giáo là nghề được coi trọng nhất trong xã hội với mức lương cao nhất.

2.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

Thái Lan hiện có gần 300 trường ĐH với tổng số gần 4 triệu sinh viên. Ngay từ những năm 1990, chiến lược phát triển GDDH đến năm 2005 của Thái Lan đã quy định rõ: (i) Các trường ĐH công lập được thành lập bắt đầu từ giai đoạn này phải là những trường ĐH tự chủ; (ii) Các trường ĐH công lập trước đây phải được hợp nhất và chuyển sang tự chủ trong vòng 10 năm tiếp theo (2000).

Chiến lược cải cách GD ở Thái Lan cũng xác định rõ vai trò, ý nghĩa quan trọng của vấn đề chất lượng nguồn nhân lực trong ngành GD, từ đó đề ra những biện pháp cụ thể nhằm thu hút, khuyến khích những người có năng lực tham gia vào hệ thống GDDH, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV hiện có:

Một là, xúc tiến việc thiết lập quy mô hệ thống liên tục đào tạo, phát triển đội ngũ quản lý, GV và đội ngũ hỗ trợ chuyên môn trong các tổ chức GDDH.

Hai là, thiết lập một hệ thống thu hút những người có năng lực, nhiệt huyết và khả năng tham gia công tác giảng dạy trong các cơ sở GDDH thông qua chính sách tiền lương, cơ hội thăng tiến, cải thiện môi trường làm việc, nghiên cứu, tạo điều kiện để ĐNGV 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 GD nhà nước...

Ba là, phát triển số lượng các công trình nghiên cứu

của sinh viên để những nghiên cứu đó trở thành một phần nền móng xây dựng, nuôi dưỡng ĐNGV mới.

Bốn là, xây dựng hệ thống liên kết, kết nối GV ở cấp liên ngành và liên trường, trong nước và ngoài nước. Mạng lưới này đã tạo được sự hợp tác, hỗ trợ và trao đổi lẫn nhau trong các lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu và dịch vụ GD.

Năm là, đa dạng hóa hệ thống bổ nhiệm các vị trí chuyên môn để phù hợp với nhiệm vụ của các cơ sở GDĐH. Đồng thời, đặt ra các tiêu chí cho những loại hình trách nhiệm khác nhau của GV cũng như phân loại các chức năng khác nhau vì mục đích kiểm định.

Sáu là, Thái Lan chú trọng quan tâm đến vấn đề xây dựng, hoàn thiện văn hóa trong GDĐH. ĐNGV luôn nhận được sự tôn trọng cao từ phía xã hội từ đó yên tâm cống hiến cho GD.

Cơ chế quản lý ĐNGV trong các trường ĐH của Thái Lan thông thường là hợp đồng giảng dạy. Sau mỗi khóa giảng, GV sẽ nhận được phần thưởng giá trị chất lượng từ phía đồng nghiệp, người học và chính kết quả học tập cụ thể của sinh viên. Nếu GV vi phạm hợp đồng hoặc không đáp ứng nhu cầu giảng dạy, bị đánh giá kém thì sẽ không có sinh viên nào đăng ký môn học do GV đó đảm nhận và nhà trường có quyền chấm dứt hợp đồng.

Với chiến lược GD hợp lý và đổi mới trong cách thức quản lý ĐNGV như vậy, trong những năm qua Thái Lan đã rất thành công với việc phát triển và xây dựng được nhiều trường ĐH nổi tiếng không chỉ trong khu vực như trường ĐH Chulalongkorn, trường ĐH Công nghệ Thonburi (KMUTT)...

3. Bài học thực tiễn cho Việt Nam

Từ những kinh nghiệm của Trung Quốc và Thái Lan, có thể rút ra một số bài học thực tiễn áp dụng tại Việt Nam nhằm nâng cao CLĐNGV, đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện GD trong giai đoạn hiện nay, cụ thể như sau:

Một là, kinh nghiệm thành công của Trung Quốc và Thái Lan đã chỉ ra rằng: Nhà nước và các trường ĐH cần xây dựng và áp dụng những cơ chế, chính sách cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tế nhằm thu hút, khuyến khích và nâng cao CLĐNGV. Những cơ chế, chính sách này cần hướng vào tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường ĐH và đội ngũ GV, điều chỉnh chế độ đãi ngộ theo hướng nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống của GV... bởi đây là những vấn đề có tính thời sự trong bối cảnh cạnh tranh GD gay gắt như hiện nay.

Hai là, nền tảng Việt Nam cần học tập kinh nghiệm phát triển GD, nâng cao CLĐNGV của Trung Quốc — quốc gia láng giềng có khá nhiều điểm tương đồng trong chiến lược phát triển GD. Trong thời gian tới, chúng ta cần tập trung đầu tư vào một số trường ĐH trọng điểm, làm hạt nhân cho sự phát triển của hệ

thống các trường ĐH. Khẳng định chất lượng của các trường ĐH hàng đầu quan trọng hơn so với việc phát triển, mở rộng mạng lưới, số lượng các trường ĐH? Hiện tại (tháng 9/2019) Việt Nam mới có 2 trường ĐH trong Top 1000 cơ sở GDĐH hàng đầu thế giới (THE 1000), trong khi con số này của Thái Lan là 16 trường.

Ba là, để nâng cao CLGV, đặc biệt là GVNKT, Trung Quốc, Thái Lan và nhiều quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới đã chú trọng tới tăng cường sự gắn kết giữa các trường ĐH và doanh nghiệp. Mỗi quan hệ này mang lại lợi ích cho các trường ĐH, doanh nghiệp và cả xã hội. Thông qua đó, lực lượng GV được bổ sung kinh nghiệm làm việc thực tế, nâng cao trình độ, kỹ năng, tiếp cận với những ứng dụng khoa học công nghệ mới bổ trợ cho các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Bốn là, chúng ta cần có chế độ đãi ngộ thỏa đáng để duy trì, khuyến khích ĐNGV trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn cũng như tự tra đổi, học tập nâng cao trình độ... Luật Giáo dục 2019 đang được đưa vào thực hiện song lĩnh vực ĐNGV vẫn còn nhiều điểm còn bỏ ngỏ khiến ĐNGV chưa thực sự yên tâm cống hiến và cống hiến.

Năm là, các trường ĐH cần có sự quan tâm, đầu tư hơn nữa vào hoạt động nghiên cứu khoa học của GV và sinh viên. Bởi lẽ, tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học không chỉ là một trong số những nhiệm vụ chính của GV mà nó còn có tác dụng rất lớn trong việc giúp cho người GV nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, hỗ trợ cho các hoạt động giảng dạy và cung ứng các dịch vụ xã hội của GV. Còn đối với sinh viên, kinh nghiệm của Thái Lan cho thấy, nghiên cứu khoa học là cầu nối hiệu quả, giúp truyền lửa nhiệt huyết và đam mê nghề nghiệp cho sinh viên đến với nghề sư phạm trong tương lai.

Đổi mới GD theo hướng tiên tiến, hiện đại, nâng cao CLĐNGV là một nhiệm vụ quan trọng, lâu dài không chỉ của riêng ngành GD&ĐT. Để thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ này, bên cạnh việc vận dụng hợp lý với tư duy đổi mới, sáng tạo những kinh nghiệm quốc tế nêu trên, rất cần có sự tham gia, ủng hộ, đồng thuận của cả hệ thống chính trị và cả xã hội./

Tài liệu tham khảo

- Nguyễn Quốc Anh (2004), "Một số kinh nghiệm về cải cách giáo dục đại học ở Trung Quốc", Kỷ yếu hội thảo đổi mới giáo dục đại học - hội nhập và thách thức, Hà Nội.
- Mai Ngọc Anh (2018), Quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học: Một số kinh nghiệm của Trung Quốc và khuyến nghị cho Việt Nam, Đề tài KHGD/16-20.ĐT.003.
- Vũ Ngọc Hải, Trần Khánh Đức (2003), Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ 21 Việt Nam và thế giới, NXB Giáo dục Hà Nội, Hà Nội.