

Tái cơ cấu giáo dục đại học Việt Nam trước yêu cầu thực hiện khâu đột phá chiến lược về đào tạo nhân lực trình độ cao*

Phạm Đỗ Nhật Tiến

Học viện Quản lý Giáo dục
31 Phan Đình Giót, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam
Email: phamdntien26@gmail.com

TÓM TẮT: Một số nghiên cứu, cùng với các ý kiến đóng góp vào việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục Đại học đã chỉ ra một số lĩnh vực mà giáo dục đại học cần tái cơ cấu để có thể đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực hiện khâu đột phá chiến lược về đào tạo nhân lực trình độ cao. Bài viết bổ sung bằng một tiếp cận đầy đủ hơn trên cơ sở nhận dạng các điểm yếu của giáo dục đại học nước ta thông qua một tiếp cận hệ thống để vừa đánh giá chính sách phát triển nhân lực, vừa đánh giá tổng thể hệ thống giáo dục đại học. Từ đó, chỉ ra một số lĩnh vực cần tái cơ cấu, rất quan trọng nhưng hiện chưa được quan tâm thỏa đáng. Đó là: 1/Tầm nhìn và chương trình hành động; 2/ Chiến lược và việc tổ chức thực hiện; 3/ Các cơ chế khuyến khích cơ sở giáo dục đại học; 4/ Xã hội hóa theo định hướng phát triển quan hệ đối tác công - tư PPP; 5/ Cơ chế giám sát và đánh giá theo kết quả đầu ra thông qua hệ thống thông tin quản lý giáo dục đại học HEMIS.

TỪ KHÓA: Tái cơ cấu; giáo dục đại học; phát triển nhân lực; tiếp cận hệ thống.

→ Nhận bài 07/12/2018 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 20/12/2018 → Duyệt đăng 25/01/2019.

1. Đặt vấn đề

Trong bài viết này, tái cơ cấu giáo dục đại học (GDĐH) được hiểu là việc xem xét lại, sắp xếp lại, tổ chức lại, thậm chí là thay thế, đổi mới một hoặc nhiều thành tố trong tổ chức và hoạt động của GDĐH nhằm mục đích khắc phục các khiếm khuyết hiện có trong GDĐH, để GDĐH đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực hiện khâu đột phá chiến lược về đào tạo nhân lực trình độ cao. Trong một bài viết trước đây [1], việc tái cơ cấu GDĐH trước yêu cầu phát triển nhanh nguồn nhân lực trình độ cao đã được xem xét từ góc độ nhận dạng các yếu kém, bất cập trong định hướng chính sách phát triển nhân lực (PTNL) nước ta. Một số đề xuất của bài viết đó về tái cơ cấu trên các lĩnh vực tài chính công, cơ cấu hệ thống GDĐH, xã hội hóa và quản trị đại học cũng đã được đề cập tới trong thời gian vừa qua liên quan đến việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH. Bài viết này sẽ tìm cách bổ sung bằng một góc nhìn nữa thông qua việc nhận dạng các yếu kém, bất cập của chính hệ thống GDĐH nước ta. Trên cơ sở đối chiếu các yếu kém, bất cập giữa một bên là chính sách PTNL và một bên là hệ thống GDĐH, bài viết này hướng tới một lời giải đầy đủ hơn cho bài toán tái cơ cấu GDĐH.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Hiện trạng phát triển nhân lực Việt Nam

Đối chiếu với các mục tiêu trong Chiến lược và Quy

hoạch PTNL Việt Nam giai đoạn 2011-2020 thì hiện trạng PTNL Việt Nam đang yếu kém trên hai phương diện cơ bản, đó là: Thiếu hụt những năng lực và kỹ năng cần thiết để người lao động thực thi công việc có hiệu quả và năng suất; Cơ cấu nhân lực vẫn mất cân đối nghiêm trọng cả về trình độ, ngành nghề và vùng miền.

Thực ra, những yếu kém này là yếu kém chung của PTNL ở nhiều nước đang phát triển. Để làm rõ vấn đề này, Ngân hàng Thế giới [2] đã xây dựng một khung khổ lý thuyết và công cụ để đánh giá so sánh các hệ thống PTNL. Khung khổ lý thuyết này đưa ra ba chiều đo chức năng trong PTNL, đó là: 1/ Khung chiến lược, là cái định hướng cho PTNL trong mối quan hệ với các mục tiêu quốc gia về phát triển kinh tế - xã hội và tăng năng suất; 2/ Giám sát hệ thống, tức là quản lý nhà nước cùng cơ chế, chính sách trong việc tổ chức thực hiện PTNL; 3/ Cung ứng dịch vụ, tức là tổ chức các hoạt động cùng phương thức đào tạo nhằm đạt được mục tiêu trong PTNL.

Mỗi chiều đo trên được mô tả thông qua các mục tiêu chính sách và tiêu chí cụ thể để có thể thu thập dữ liệu phục vụ cho đánh giá trong quan hệ so sánh với các thông lệ tốt. Kết quả đánh giá là sự xếp hạng từng chiều đo trên một thang 4 bậc từ thấp đến cao với tên gọi như sau: 1/ Tiềm ẩn (latent), tức là vẫn còn nhiều hạn chế; 2/ Bước đầu (emerging), tức là đã có một số thông lệ tốt; 3/ Định hình (established), tức là các thông lệ tốt đã mang tính hệ thống; 4/ Tiên tiến (advanced), tức là hệ thống thông lệ tốt đáp ứng tiêu chuẩn toàn cầu. Ở đây, thông lệ tốt được hiểu là thông lệ chính sách có hiệu quả trong thực tế PTNL.

* Bài viết được chỉnh sửa từ tham luận trình bày tại Hội thảo Giáo dục 2018 "Giáo dục đại học: Chuẩn hóa và hội nhập quốc tế" do Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội phối hợp với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức tại Hà Nội ngày 17 tháng 8 năm 2018.

Bảng 1: Đánh giá hệ thống PTNL Việt Nam

TT	Các mục tiêu chính sách theo từng chiều đo PTNL	Mức độ đạt được
Khung chiến lược		
1	Xác lập định hướng chiến lược trong PTNL.	ĐH
2	Ưu tiên trong tiếp cận dựa theo cầu.	BD
3	Tăng cường quan hệ phối hợp.	ĐH
Giám sát hệ thống		
4	Bảo đảm tính hiệu quả và công bằng trong cấp tài chính.	TA
5	Bảo đảm các tiêu chuẩn phù hợp và tin cậy.	BD
6	Đa dạng hóa các con đường đến với kĩ năng.	BD
Cung ứng dịch vụ		
7	Tạo điều kiện cho sự đa dạng và tính ưu tú trong đào tạo.	BD
8	Tăng cường tính phù hợp trong các chương trình đào tạo (tức là mối quan hệ giữa đào tạo với doanh nghiệp và nghiên cứu khoa học).	BD
9	Thúc đẩy trách nhiệm giải trình trên cơ sở bằng chứng.	TA

Áp dụng công cụ đánh giá trên và căn cứ vào báo cáo PTNL của Việt Nam, World Bank đưa ra kết quả đánh giá từng chiều đo trong PTNL Việt Nam như sau: (Trong đó: TA là tiềm ẩn, BD là bước đầu, ĐH là định hình, TT là tiên tiến (xem Bảng 1):

Căn cứ vào bảng đánh giá trên, có thể thấy trong bài toán GDDH của nước ta, trước mắt cần giải quyết tốt hai lĩnh vực chính sách còn nhiều hạn chế, còn đang ở mức độ tiềm ẩn. Đó là, bảo đảm tính hiệu quả và công bằng trong cấp tài chính và tăng cường trách nhiệm giải trình trên cơ sở bằng chứng. Ngoài ra, cần cải thiện tình hình ở một số lĩnh vực quan trọng khác, mới đang ở mức độ thấp so với các thông lệ quốc tế. Cụ thể là, chuyển hệ thống GDDH từ việc hướng cung sang hướng cầu, nâng cao tính phù hợp và sự đa dạng trong GDDH.

2.2. Nhận dạng các yếu kém của giáo dục đại học Việt Nam

Sau hơn 30 năm đổi mới, hệ thống GDDH nước ta đã trở thành một hệ thống rộng lớn về quy mô, với cơ cấu hệ thống tương thích với các hệ thống GDDH tiên tiến trên thế giới, đa dạng về loại hình và phương thức đào tạo, có mạng lưới cơ sở GDDH đủ để đáp ứng nhu cầu học tập của thanh niên và người lao động. Tuy nhiên, GDDH nước ta cũng đã bộc lộ nhiều yếu kém về chất lượng, hiệu quả, công bằng xã hội và cơ cấu đào tạo, khiến những yếu kém trong PTNL trình độ cao ở nước ta luôn là một vấn đề bức xúc của xã hội. Những yếu kém này đã được nhận dạng và phân tích nhiều từ các nghiên cứu trong nước và quốc tế.

Tuy nhiên, các nghiên cứu trên thường được thực hiện

theo một tiếp cận đơn yếu tố hoặc đa yếu tố, nghĩa là tập trung vào một số yếu tố riêng lẻ của hệ thống GDDH, do đó thiếu một cách nhìn toàn hệ thống trong việc đề xuất các giải pháp khắc phục. Ngân hàng Thế giới đã có sáng kiến chuyển từ cách tiếp cận đơn/đa yếu tố sang tiếp cận hệ thống trong việc đánh giá GDDH. Theo cách tiếp cận này, GDDH được nhìn nhận từ 6 chiều đo chính sách, gồm: 1/ Tầm nhìn, tức là Nhà nước có tầm nhìn trong phát triển GDDH và kế hoạch hành động để hiện thực hóa tầm nhìn đó; 2/ Khung thể chế để đảm bảo sự vận hành của hệ thống GDDH trong việc đáp ứng yêu cầu của xã hội và nhu cầu của người học; 3/ Quản trị, tức là tập hợp các cấu trúc, chính sách và quy trình để GDDH được tổ chức và hoạt động có hiệu lực và hiệu quả trong khuôn khổ thể chế; 4/ Tài chính, tức là các cơ chế tài chính để hỗ trợ GDDH trong việc thực hiện các mục tiêu mong muốn; 5/ Chất lượng, tức là vấn đề bảo đảm chất lượng của các cơ sở GDDH; 6/ Sự phù hợp của GDDH với yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội [3].

Cũng như đối với việc đánh giá PTNL nói trên, mỗi chiều đo chính sách trong GDDH đều có các tiêu chí cụ thể để đánh giá và xếp hạng theo 4 mức độ từ thấp đến cao là tiềm ẩn, bước đầu, định hình và tiên tiến.

Hiện việc thu thập dữ liệu để đánh giá GDDH Việt Nam theo 6 chiều đo trên chưa được thực hiện. Tuy nhiên, căn cứ vào các nghiên cứu khác nhau về thực trạng GDDH nước ta, đối chiếu với các tiêu chí đánh giá, có thể bước đầu đưa ra bảng đánh giá như sau (xem Bảng 2):

Căn cứ vào bảng đánh giá trên, có thể nhận dạng các điểm yếu sau đây trong GDDH nước ta:

Về tầm nhìn, tuy chúng ta có một tầm nhìn về GDDH được quy định trong Chiến lược Phát triển giáo dục, hoặc trong các nghị quyết của Đảng và Nhà nước về giáo dục, nhưng chưa bao giờ tầm nhìn này được cụ thể hóa thành một chương trình/kế hoạch hành động với các mục tiêu, chỉ tiêu, giải pháp, kinh phí cụ thể để tổ chức thực hiện.

Về khung thể chế và quản trị, tuy chúng ta đã có Luật GDDH nhưng cơ chế quản trị còn chưa tạo được sự tự chủ cần thiết về học thuật, tổ chức, nhân sự và tài chính; chưa tạo động lực để khuyến khích các cơ sở GDDH theo đuổi sứ mệnh của riêng mình, hợp tác với các cơ sở giáo dục khác để thực hiện sứ mệnh của mình.

Về tài chính, điểm yếu căn bản trong phân bổ ngân sách là chưa phân bổ theo kết quả đầu ra, thiếu cơ chế cạnh tranh và thiếu cơ chế khuyến khích việc thực hiện công bằng xã hội trong GDDH.

Về bảo đảm chất lượng, điểm yếu căn bản là chúng ta chưa có một hệ thống thông tin quản lí GDDH (HEMIS) cấp quốc gia để có cơ sở dữ liệu tin cậy trong việc giám sát, đánh giá, theo dõi bước tiến về chất lượng của các cơ sở GDDH.

Về sự đáp ứng của GDDH đối với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tuy chúng ta luôn có chủ trương, chính sách để tăng cường và phát huy vai trò của GDDH trong tăng trưởng kinh tế, nghiên cứu phát triển, tiến bộ xã hội nhưng việc biến chủ trương, chính sách thành kế hoạch hành động và tổ chức thực hiện còn rất bất cập.

Bảng 2: Đánh giá hệ thống GDĐH Việt Nam

TT	Các chiều đo chính sách trong GDĐH	Mức độ đạt được
Tầm nhìn		
1	Nhà nước có tầm nhìn và kế hoạch hành động cụ thể để định hướng và giám sát sự phát triển của GDĐH.	ĐĐ
2	Tầm nhìn và kế hoạch hành động là phù hợp, tiếp thu các ý kiến đóng góp của các tổ chức, cá nhân chính có liên quan.	ĐĐ
Khung thể chế GDĐH		
3	Có Luật GDĐH.	TT
4	Có các quy định điều chỉnh sự tham gia thị trường và hoạt động của các nhà cung ứng GDĐH công lập.	ĐH
5	Có các quy định điều chỉnh sự tham gia thị trường và hoạt động của các nhà cung ứng GDĐH tư thực.	ĐH
6	Có các quy định điều chỉnh sự tham gia thị trường và hoạt động của các cơ sở giáo dục không ĐH.	ĐH
7	Có các quy định điều chỉnh giáo dục từ xa và trực tuyến.	ĐĐ
8	Có các quy định điều chỉnh các cơ quan độc lập và các cơ quan trung gian.	ĐĐ
Quản trị		
9	Khung thể chế phân định rõ chức năng của các ĐH và cơ sở GDĐH khác trong việc thực hiện các mục tiêu hệ thống.	ĐĐ
10	Khung thể chế quy định động lực để từng cơ sở GDĐH theo đuổi sứ mệnh của mình.	TA
11	Hệ thống GDĐH có cơ chế khuyến khích sự hợp tác giữa các cơ sở GDĐH.	TA
12	Hệ thống GDĐH có cơ chế tạo điều kiện cho sự dịch chuyển của sinh viên giữa các cơ sở GDĐH.	ĐĐ
13	Hệ thống GDĐH có cơ chế tạo điều kiện cho sự hợp tác giữa GDĐH với các cấp học khác.	TA
14	Cơ sở GDĐH công lập có thể thương lượng với các bên liên quan về một số chỉ tiêu thực hiện.	ĐĐ
15	Cơ sở GDĐH công lập có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ học thuật.	ĐĐ
16	Cơ sở GDĐH công lập có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ nhân sự.	ĐĐ
17	Cơ sở GDĐH công lập có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ tổ chức.	ĐĐ
18	Cơ sở GDĐH công lập có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ trong việc đa dạng hóa nguồn thu.	ĐH
19	Cơ sở GDĐH tư thực có thể thương lượng với các bên liên quan về một số chỉ tiêu thực hiện.	ĐĐ
20	Cơ sở GDĐH tư thực có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ học thuật.	ĐĐ
21	Cơ sở GDĐH tư thực có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ nhân sự.	ĐH
22	Cơ sở GDĐH tư thực có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ tổ chức.	ĐH
23	Cơ sở GDĐH tư thực có cơ chế quản trị bảo đảm quyền tự chủ trong việc đa dạng hóa nguồn thu.	ĐH
Tài chính		
24	Ngân sách công được phân bổ cho các cơ sở GDĐH đã được kiểm định và công nhận về chất lượng, cả công lập và tư thực.	ĐĐ
25	Ngân sách công phân bổ cho các cơ sở GDĐH công lập bao gồm chi thường xuyên và chi đầu tư.	ĐH
26	Ngân sách công phân bổ cho cơ sở GDĐH công lập bao gồm chi cho nghiên cứu khoa học.	ĐĐ
27	Ngân sách công được phân bổ cho các cơ sở GDĐH trọn gói theo một quy trình ổn định và minh bạch.	ĐĐ
28	Ngân sách công được phân bổ cho các cơ sở GDĐH theo một công thức mà mọi người có thể biết được.	ĐĐ
29	Các bên liên quan tham gia vào cơ chế phân bổ ngân sách công được xác định rõ ràng.	ĐĐ
30	Phân bổ ngân sách theo kết quả đầu ra là một phần của cơ chế phân bổ ngân sách.	TA
31	Có cơ chế giám sát bước tiến của cơ sở GDĐH trong việc thực hiện các chỉ tiêu.	ĐĐ
32	Có sự phân bổ ngân sách theo hướng cạnh tranh nhằm khuyến khích cơ sở GDĐH theo đuổi cạnh tân và đáp ứng các ưu tiên quốc gia.	TA
33	Có chương trình hỗ trợ tài chính sinh viên thuộc diện khó khăn, thiết thòi nhằm bảo đảm công bằng trong GDĐH.	ĐH
34	Cơ chế chia sẻ chi phí hưởng tới các đối tượng cụ thể.	ĐĐ
35	Có cơ chế giám sát kết quả đầu ra của các chương trình hỗ trợ tài chính.	ĐĐ
36	Có cơ chế khuyến khích về tài chính đối với các cơ sở GDĐH thực hiện tốt công bằng trong giáo dục.	TA

TT	Các chiều đo chính sách trong GDĐH	Mức độ đạt được
Bảo đảm chất lượng		
37	Có cơ quan kiểm định chất lượng (KĐCL) giám sát chất lượng của các cơ sở GDĐH.	TT
38	Cơ quan KĐCL là cơ quan độc lập với chính phủ.	BĐ
39	Cơ quan KĐCL là cơ quan độc lập với các cơ sở GDĐH.	BĐ
40	Phạm vi hoạt động của cơ quan KĐCL là toàn quốc, mọi cơ sở GDĐH.	ĐH
41	Cơ quan KĐCL đã xây dựng các chuẩn chất lượng cơ sở GDĐH để áp dụng trong đánh giá.	TT
42	Cơ quan KĐCL đã xây dựng các chuẩn chất lượng chương trình GDĐH để áp dụng trong đánh giá.	TT
43	Cơ quan KĐCL có sự tham gia của các bên liên quan, kể cả sinh viên, trong hoạt động của mình.	ĐH
44	Có chế tài cụ thể nếu cơ sở GDĐH/chương trình GDĐH không đạt yêu cầu KĐCL.	BĐ
45	Có hệ thống thông tin quản lí GDĐH (HEMIS) quốc gia đang hoạt động.	TA
46	Hệ thống HEMIS thu thập dữ liệu về sinh viên nhập học, đang học, bỏ học, chuyển đổi, tốt nghiệp.	TA
47	Hệ thống HEMIS thu thập dữ liệu về học phí, học bổng, tín dụng sinh viên, hỗ trợ tài chính cho sinh viên.	TA
48	Hệ thống HEMIS thu thập dữ liệu về sự đóng góp của cơ sở GDĐH vào phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa.	TA
49	Hệ thống HEMIS thu thập dữ liệu về đội ngũ giảng viên.	TA
50	Hệ thống HEMIS được sử dụng trong giám sát, đánh giá và đổi mới GDĐH.	TA
Sự đáp ứng của GDĐH đối với các nhu cầu kinh tế và xã hội		
51	Có chủ trương chính sách tăng cường vai trò của GDĐH trong phát triển kinh tế.	BĐ
52	Có chủ trương chính sách tăng cường nghiên cứu và phát triển R&D trong GDĐH.	BĐ
53	Có động lực tài chính để khuyến khích đẩy mạnh R&D trong GDĐH.	BĐ
54	Có chủ trương chính sách đẩy mạnh tự chủ đại học và tinh thần lãnh đạo trong hoạt động R&D.	BĐ
55	Có chương trình, dự án nhằm khuyến khích sự tham gia của các chủ thể khác vào hoạt động R&D trong GDĐH.	BĐ
56	Có chủ trương chính sách tăng cường vai trò của GDĐH trong phát triển văn hóa, xã hội.	BĐ
57	Có chủ trương chính sách tăng cường vai trò của GDĐH trong bảo vệ môi trường và phát triển bền vững.	BĐ

2.3. Tái cơ cấu giáo dục đại học

Kết hợp với việc nhận dạng các yếu kém trong chính sách PTNL đã được trình bày ở mục 2, có thể thấy việc tái cơ cấu GDĐH nước ta cần tập trung vào các lĩnh vực sau: 1/ Xây dựng tầm nhìn và kế hoạch hành động; 2/ Đổi mới cơ chế tài chính GDĐH; 3/ Hoàn thiện cơ cấu hệ thống GDĐH; 4/ Phát huy quyền tự chủ đại học đi đôi với trách nhiệm giải trình; 5/ Phát triển quan hệ đối tác công - tư (PPP); 6/ Xây dựng cơ chế giám sát và đánh giá dựa vào HEMIS; 7/ Tạo cơ chế gắn đào tạo với sử dụng, gắn GDĐH với phát triển kinh tế-xã hội.

Hiện Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH đã hướng tới việc hoàn thiện thể chế để tháo nút thắt, tái cơ cấu trong các lĩnh vực cơ cấu hệ thống GDĐH, cơ chế tài chính GDĐH và quản trị đại học. Vì vậy, trong bài viết này, sẽ chỉ đề cập đến việc tái cơ cấu trong các lĩnh vực yếu kém khác, không kém phần quan trọng nhưng còn ít được quan tâm.

2.3.1. Tái cơ cấu tư duy chiến lược trong phát triển giáo dục đại học

Tư duy chiến lược bao gồm nhiều thành tố, từ việc xác định tầm nhìn, định hướng phát triển, các mục tiêu, giải pháp đến việc xây dựng chương trình, kế hoạch hành động với các chỉ tiêu cụ thể, nhiệm vụ, kinh phí, lộ trình. Điểm

mạnh của chúng ta là ngay từ năm 2000, chúng ta đã có chiến lược phát triển giáo dục. Riêng đối với GDĐH, chúng ta đã có Nghị quyết 14 về Đổi mới cơ bản, toàn diện GDĐH giai đoạn 2006-2020; gần đây là nhiệm vụ đổi mới GDĐH theo tinh thần Nghị quyết 29 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam. Tuy nhiên, điểm yếu dai dẳng của chúng ta là tư duy chiến lược thường dừng lại ở những chủ trương, chính sách, mục tiêu và giải pháp trên văn bản. Cái mà chúng ta thiếu là chuyển tư duy chiến lược thành chương trình/kế hoạch hành động cụ thể. Ngay đối với việc tổ chức thực hiện Nghị quyết 29, đến nay chúng ta vẫn thiếu một Kế hoạch tổng thể với các mục tiêu cụ thể cho từng lĩnh vực, chỉ tiêu thực hiện, nguồn lực cần thiết, lộ trình, giải pháp, cùng một cơ chế giám sát và đánh giá theo kết quả đầu ra để có thể theo dõi bước tiến từng năm của tiến trình đổi mới, nhận dạng những rào cản, điều chỉnh các mục tiêu và chỉ tiêu. Vì vậy, trong việc tái cơ cấu GDĐH, bên cạnh việc hoàn thiện thể chế, điều quan trọng là cần cụ thể hóa tầm nhìn về GDĐH trong Nghị quyết 29 thành chương trình hành động cụ thể.

2.3.2. Tái cơ cấu quy trình xây dựng Chiến lược phát triển giáo dục đại học và việc tổ chức thực hiện

Một trong các quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục nước ta nói chung, GDĐH nói riêng, được quy định xuyên suốt

các nghị quyết của Đảng là gắn đào tạo với sử dụng, gắn phát triển giáo dục với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Nhưng quan điểm này cũng dừng lại trên văn bản. Trên thực tế, chúng ta chưa bao giờ tạo sự gắn kết thực sự giữa kế hoạch phát triển GDĐH với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Mối quan hệ lỏng lẻo giữa các kế hoạch phát triển này trong xây dựng Chiến lược phát triển GDĐH cũng như trong tổ chức thực hiện được chuyển hóa thành mối quan hệ lỏng lẻo giữa các cơ sở GDĐH với các cơ quan tuyển dụng và doanh nghiệp. Nguyên nhân đã được phân tích nhiều và được quy thành 3 cái không của các cơ sở GDĐH [4]: **Không biết** vì thiếu thông tin cần thiết và tin cậy để cung và cầu đến với nhau; **Không cần** vì thiếu động lực cho các cơ sở trong việc xây dựng và thắt chặt các liên kết; **Không thể** vì thiếu năng lực của các cơ sở GDĐH và các cơ sở có liên quan khác trong việc tạo dựng các liên kết có hiệu quả và bền vững. Vì thế, để tái cơ cấu quy trình xây dựng Chiến lược phát triển GDĐH và việc tổ chức thực hiện, cần: 1/ Bảo đảm môi trường thông tin cần thiết và cơ chế thông tin hiệu quả giữa GDĐH và thị trường lao động trong suốt tiến trình xây dựng chiến lược; 2/ Xây dựng cơ chế khuyến khích đi với chế tài cần thiết để các cơ sở GDĐH tổ chức thực hiện tốt chiến lược trong việc gắn đào tạo với sử dụng; 3/ Xây dựng năng lực cho các cán bộ quản lý ở cả cấp hệ thống và cấp trường trong việc gắn đào tạo với sử dụng.

2.3.3. Tái cơ cấu cơ chế khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học

Trong GDĐH nước ta, hiện có một số cơ chế khuyến khích đối với sinh viên, giảng viên, cơ sở GDĐH tư thục, nhưng thiếu một số cơ chế khuyến khích cần thiết đối với các cơ sở GDĐH. Như trong bảng đánh giá trên cho thấy, chúng ta chưa có cơ chế khuyến khích đối với các cơ sở GDĐH trong việc theo đuổi sứ mệnh của mình; trong việc tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp, viện nghiên cứu và cơ sở giáo dục khác; trong việc thực hiện công bằng xã hội trong GDĐH. Điều đó có thể dẫn đến nhiều hậu quả không mong muốn. Chẳng hạn, do không có cơ chế khuyến khích từng cơ sở GDĐH theo đuổi sứ mệnh của mình nên trong nhiều năm qua đã dẫn đến hiện tượng leo thang về sứ mệnh trong GDĐH. Biểu hiện của sự leo thang này là từng nhà trường tìm cách mở rộng chức năng, nhiệm vụ để leo lên vị trí cao hơn trong phân loại, trường cao đẳng muốn thành trường đại học, trường đại học muốn thành đại học, trường đại học ứng dụng muốn thành trường đại học nghiên cứu. Hệ quả là, hiện nay chúng ta có một hệ thống GDĐH với rất nhiều cơ sở GDĐH nhỏ và chuyên ngành phù hợp với nhu cầu nhân lực của một nền kinh tế kế hoạch hóa hơn là kinh tế thị trường, vừa gây lãng phí trong đầu tư công, vừa kéo theo sự suy giảm về chất lượng và hiệu quả đào tạo. Nghị quyết 19 của Hội nghị Trung ương 6 (Khóa XII) đã nhận dạng bất cập này và yêu cầu “Sáp nhập, hợp nhất hoặc giải thể các trường đại học, cơ sở giáo dục, đào tạo hoạt động không hiệu quả, không nhất thiết tinh nào cũng có trường đại học”. Đây sẽ là một bước tái cơ cấu quan trọng trong hệ thống GDĐH nước ta.

2.3.4. Tái cơ cấu xã hội hóa giáo dục đại học theo hướng xây dựng và phát triển PPP

Xã hội hóa vừa là một chủ trương, chính sách vừa là công cụ quản lý để huy động sự đóng góp của xã hội cho sự nghiệp phát triển giáo dục. Nó đã góp phần quan trọng suốt thời gian qua trong việc mở rộng quy mô giáo dục nói chung, GDĐH nói riêng của nước ta. Tuy nhiên, để đẩy mạnh xã hội hóa theo hướng tạo sự bình đẳng giữa khu vực công và khu vực tư trong cung ứng GDĐH, “đã đến lúc cần xem lại chính sách xã hội hóa: Cần tạo môi trường thuận lợi hơn để khu vực phi nhà nước, phi lợi nhuận có thể tham gia cung cấp dịch vụ và người dân cần tham gia nhiều hơn vào việc lập kế hoạch và giám sát các dịch vụ xã hội” [5]. Nói cách khác, cần tiếp cận theo quan điểm PPP trong xã hội hóa GDĐH như đã được chỉ ra mới đây trong Nghị quyết 19 của Hội nghị Trung ương 6 (Khóa XII). Đó là quan hệ trong đó khu vực công và khu vực tư là các đối tác bình đẳng với nhau trong phát triển GDĐH. Theo Kai-ming Cheng [6], trong GDĐH, PPP nghĩa là công nhận khu vực tư là bộ phận trong chiến lược quốc gia về phát triển GDĐH. “Cần nhận thức rằng, tương lai của GDĐH phụ thuộc vào việc phát triển những liên kết tin cậy giữa khu vực công và khu vực tư. Sự hoài nghi và cạnh tranh giữa hai khu vực này cần phải thay thế bằng sự tin tưởng và hợp tác lẫn nhau vì sự phát triển của GDĐH và đất nước”. Vì thế, để tái cơ cấu xã hội hóa GDĐH theo quan điểm PPP cần tập trung trước hết vào việc xây dựng khung pháp lý PPP nhằm tạo điều kiện thực sự bình đẳng cho khu vực tư trong tham gia phát triển GDĐH; trên cơ sở đó mở rộng các hoạt động PPP trong GDĐH với định hướng ưu tiên khuyến khích các hoạt động không vì lợi nhuận.

2.3.5. Tái cơ cấu cơ chế giám sát và đánh giá theo hướng tập trung vào các kết quả đầu ra trên cơ sở khai thác các dữ liệu từ HEMIS

Cho đến nay, cơ chế giám sát và đánh giá của chúng ta vẫn là cơ chế dựa vào các báo cáo từ cơ sở, tập trung vào các yếu tố đầu vào và sự tuân thủ các quy định từ trên xuống. Một cơ chế như vậy không còn phù hợp với một hệ thống GDĐH đang chuyển đổi từ mô hình quản lý chỉ huy và kiểm soát sang trao quyền và giám sát với việc phát huy quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH. Việc xây dựng một cơ chế giám sát và đánh giá dựa trên kết quả đầu ra là cần thiết, không phải chỉ để phục vụ cho việc thực hiện trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDĐH, mà quan trọng hơn là để theo dõi và đánh giá được việc tổ chức thực hiện các chương trình/kế hoạch hành động nhằm hiện thực hóa tầm nhìn cũng như các chủ trương, chính sách trong phát triển GDĐH. Muốn vậy, điều quan trọng đầu tiên là cần sớm thống nhất để đi tới xây dựng một hệ thống chỉ báo chủ yếu về GDĐH, phản ánh được các chiều đo khác nhau của GDĐH, tương thích với các chỉ báo GDĐH quốc tế. Đồng thời, xây dựng và triển khai hệ thống HEMIS. Hiện nay, ở nước ta đã triển khai sử dụng thống nhất hệ thống phần mềm quản lý trường học trong các trường phổ thông, gọi tắt là VEMIS. Đây là bước tiến đáng hoan nghênh trong

đổi mới quản lý giáo dục nước ta, nhưng trước yêu cầu đổi mới mạnh mẽ GDĐH hiện nay, rất cần sự đầu tư quan tâm của Nhà nước cùng với nỗ lực của các cơ sở GDĐH để sớm có hệ thống HEMIS, tạo điều kiện để các bên có liên quan, từ các sinh viên và bậc phụ huynh đến các hiệu trưởng, cán bộ quản lý giáo dục, nhà hoạch định chính sách, nhà nghiên cứu nắm bắt, giám sát và đánh giá được diễn biến cùng kết quả hoạt động GDĐH theo từng yêu cầu của mình.

3. Kết luận

Trước yêu cầu nguồn nhân lực của nền kinh tế đang được cơ cấu lại theo định hướng chuyển từ mô hình tăng trưởng dựa chủ yếu vào yếu tố đầu vào (vốn, tài nguyên, lao động giá rẻ) sang mô hình tăng trưởng phát huy vai trò đóng góp của yếu tố năng suất tổng hợp (tiền bộ khoa học - công nghệ, nhân lực chất lượng cao, kỹ năng quản lý hiện đại) thì bài toán tái cơ cấu GDĐH là một bài toán lớn trong dài hạn. Vừa qua, trong tiến trình đóng góp ý kiến đề sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH, nhiều yếu kém mang tính nút thắt trong phát triển GDĐH đã được nhận dạng làm cơ sở cho việc hoàn thiện thể chế GDĐH. Đó sẽ là cơ sở để

tái cơ cấu GDĐH trong một số lĩnh vực thiết yếu để GDĐH đáp ứng tốt hơn yêu cầu đột phá trong PTNL trình độ cao.

Tuy nhiên, việc nhận dạng các yếu kém đó chủ yếu xuất phát từ việc đánh giá những mặt được và chưa được trong tổ chức thực hiện Luật GDĐH. Bài viết này muốn có một sự tiếp cận đầy đủ hơn trên cơ sở đánh giá chính sách PTNL nước ta cùng với việc đánh giá toàn diện hệ thống GDĐH, dựa trên một khung tiếp cận hệ thống do Ngân hàng Thế giới xây dựng. Vì thế, để việc tái cơ cấu GDĐH thực sự đáp ứng có hiệu quả yêu cầu đột phá chiến lược trong PTNL trình độ cao, bên cạnh việc tái cơ cấu trong các lĩnh vực liên quan đến cơ cấu hệ thống, cơ chế tài chính và quản trị đại học, cần tiến hành đồng bộ việc tái cơ cấu trong các lĩnh vực sau đây: 1/ Tái cơ cấu tư duy chiến lược trong phát triển GDĐH; 2/ Tái cơ cấu quy trình xây dựng Chiến lược phát triển GDĐH và việc tổ chức thực hiện; 3/ Tái cơ cấu các cơ chế khuyến khích các cơ sở GDĐH; 4/ Tái cơ cấu xã hội hóa GDĐH theo hướng xây dựng và triển khai PPP; 5/ Tái cơ cấu cơ chế giám sát và đánh giá theo hướng dựa trên kết quả đầu ra thông qua hệ thống HEMIS.

Tài liệu tham khảo

[1] Phạm Đỗ Nhật Tiến, (2015), *Tái cơ cấu giáo dục đại học trước yêu cầu phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 114, tháng 3 năm 2015, trang 1-6.

[2] World Bank, (2013), *What matters for workforce development: A framework and tool for analysis*. Worldbank.org/education/saber.

[3] World Bank, (2016), *What matters most for tertiary education systems: A framework paper*. Worldbank.org/education/saber.

[4] World Bank, (2012), *Putting higher education to work. Skills and research for growth in East Asia*. Washington, D.C.:The World Bank.

[5] UNDP, (2011), *Báo cáo quốc gia về phát triển con người năm 2011*, Hà Nội, UNDP.

[6] Kai-ming Cheng, (2009), *Public-Private Partnerships, trong cuốn A New Dynamic: Private Higher Education*. UNESCO: World Conference on Higher Education.

RESTRUCTURING VIETNAMESE HIGHER EDUCATION IN RESPONSE TO THE DEMAND OF A STRATEGIC BREAKTHROUGH IN HIGH QUALIFIED MANPOWER TRAINING

Pham Do Nhat Tien

National Academy of Education Management
31 Phan Dinh Giot, Thanh Xuan, Hanoi, Vietnam
Email: phamdnhtien26@gmail.com

ABSTRACT: *A number of studies, together with comments to the amendment of some articles of the Higher Education (HE) Law, have pointed out some areas where HE needs to be restructured in order to better meet the requirements of implementing the strategic breakthrough in high qualified manpower training. This article aims to supplement with a more complete approach based on the identification of Vietnamese HE weaknesses through a systematic approach to assess both the workforce development policy and the overall HE system. Accordingly, this points to the need of restructuring some areas which are very important, but not yet paid adequate attention. They are: 1/ Vision and action plan; 2/ Strategy and its implementation; 3/ Mechanisms for the provision of incentives to HE institutions; 4/ Socialization in HE towards public-private partnership orientation; 5/ Come-based monitoring and evaluation mechanism through the HE management information system.*

KEYWORDS: Restructuring; higher education; workforce development; system approach.