

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học ở Singapore và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

TRẦN QUỐC DAT*

Sứ mệnh hiện nay của các cơ sở giáo dục đại học là đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học có chuyên môn cao, thích ứng với xu hướng toàn cầu hóa. Để thực hiện sứ mệnh trên, việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học có trình độ chuyên môn tốt, có phương pháp giảng dạy tích cực, thích ứng tốt với nhiệm vụ trong thời đại mới thực sự là yêu cầu cấp thiết hiện nay. Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung vào việc tìm hiểu vấn đề đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường đại học của Singapore, từ đó rút ra một số kinh nghiệm cho Việt Nam.

KINH NGHIỆM CỦA SINGAPORE

Singapore là quốc gia nhỏ nhất ở Đông Nam Á với tổng diện tích khoảng 692,7km², dân số khoảng 5,3 triệu người. Tuy không có nhiều ưu thế về tài nguyên thiên nhiên, nhưng Singapore là một trong số các quốc gia có hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao của thế giới. Năm 2017, theo hệ thống đánh giá Pisa của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Singapore trở thành quốc gia đứng đầu bảng xếp hạng giáo dục toàn cầu (D. Kim Thoa, 2017). Theo Bảng xếp hạng các trường tốt nhất thế giới 2020 của Times Higher Education (THE), Đại học Quốc gia Singapore (NUS) xếp thứ 25, Đại học Công nghệ Nanyang (NTU) giữ vị trí 48 trong bảng xếp hạng các trường tốt nhất thế giới năm 2020 (Thanh Hằng, 2019). Có được vị trí đó, một trong những nguyên nhân quan trọng nhất là do Singapore đã phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ sở giáo dục đại học.

Nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ sở giáo dục đại học của Singapore là thành quả của các chính sách về nhân sự được xây dựng kỹ lưỡng. Trong đó, việc đào tạo, tuyển dụng và phát triển đội ngũ lãnh đạo và giảng viên đã đóng góp rất lớn vào chất lượng của nền giáo dục Singapore.

Đối với công tác tuyển dụng, đội ngũ giảng dạy luôn được tuyển chọn cẩn thận từ những sinh viên tốt nghiệp có tiềm năng, khả năng, được đánh giá cao thông qua thành tích học tập. Chính sách lương được

xây dựng để đảm bảo các giảng viên tiềm năng sẽ nhận được thu nhập hàng tháng cạnh tranh hơn so với các ngành khác, cùng với cơ hội nhận được các khoản thưởng tùy theo năng lực.

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 quản lý giáo dục và giảng viên mang tầm cỡ quốc tế. Học viện Giáo dục Quốc gia Singapore (NIE) được trao quyền và trách nhiệm tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng 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 giáo dục quốc gia.

Các chương trình đào tạo giảng viên của NIE được thực hiện cùng với sự hợp tác, gắn kết chặt chẽ giữa NIE, Bộ Giáo dục Singapore và các trường phổ thông. Điều này đảm bảo sự đồng thuận quan điểm về sứ mệnh, tầm nhìn, hệ thống giá trị của nhà trường cũng như quá trình thực thi nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên sau đào tạo.

Theo Vũ Thị Thu Huyền (2016), việc đào tạo đội ngũ giảng viên đạt chuẩn mà NIE theo đuổi là:

* ThS., Trường Đại học Ngoại thương

1. Đào tạo đội ngũ giảng viên có khả năng liên tục sáng tạo kiến thức, chứ không chỉ hấp thu kiến thức.

2. Xây dựng đội ngũ giảng viên có khả năng đề xuất phương pháp học tập hiệu quả chứ không chỉ truyền đạt những điều đã học.

3. Xây dựng đội ngũ giảng viên có khả năng kiến tạo môi trường học tập cho học sinh, chứ không chỉ thực thi yêu cầu từ người khác.

4. Xây dựng đội ngũ giảng viên có khả năng kiến tạo nên các thể hệ học sinh phát triển cá tính riêng biệt, chứ không chỉ là thành viên đơn thuần trong lớp.

5. Xây dựng đội ngũ giảng viên là những người dẫn đầu sự thay đổi trong giáo dục chứ không chỉ chạy theo sự đổi mới.

Do vậy, mỗi giảng viên trở thành minh chứng đầy thuyết phục về sự thay đổi tích cực trong các hoạt động giáo dục. Giảng viên hoàn toàn chủ động thiết kế các hoạt động giáo dục học sinh định hướng mục tiêu giáo dục công dân năng động toàn cầu. Nếu sinh viên không đạt được mục tiêu đó, giảng viên phải chủ động điều chỉnh phương pháp giảng dạy phù hợp. Giảng viên còn phải thường xuyên nghiên cứu, cập nhật, đánh giá thông tin và liên tục đổi mới phương pháp dạy học đáp ứng đòi hỏi thực tiễn.

Ngoài ra, mỗi giảng viên không chỉ chịu trách nhiệm về kết quả học tập của sinh viên mà còn chịu trách nhiệm về sự phát triển của đồng nghiệp. Họ cùng nhau hợp tác thiết kế, cải tiến các hoạt động giáo dục với phương pháp dạy học hiệu quả hơn. Họ cũng thường xuyên đánh giá kết quả lao động sư phạm, xem xét cách thức cải tiến của bản thân có thật sự phát huy hiệu quả chưa.

Bên cạnh đó, giảng viên cốt cán sẽ trực tiếp bồi dưỡng giảng viên ít kinh nghiệm hơn và những giảng viên này tiếp tục giúp đỡ giảng viên mới hơn phát triển năng lực.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT CHO CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Hệ thống giáo dục đại học Việt Nam tính đến năm 2018 có 237 trường đại học, học viện (bao gồm 172 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 5 trường có 100% vốn nước ngoài), 37 viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, 31 trường cao đẳng

sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm. Đối với nhóm trường sư phạm và đào tạo giáo viên, hiện nay, cả nước có 154 cơ sở đào tạo giáo viên, bao gồm: 15 trường đại học sư phạm, 48 trường đại học đa ngành có đào tạo giáo viên, 30 trường cao đẳng sư phạm, 19 trường cao đẳng đa ngành có đào tạo giáo viên, 02 trường trung cấp sư phạm và 40 trường trung cấp đa ngành đang đào tạo giáo viên mầm non. Năm 2018, các trường cao đẳng (có đào tạo giáo viên) có 4.416 giảng viên (4.297 công lập và 119 ngoài công lập); Các đại học, học viện, trường đại học có 74.991 giảng viên (59.232 công lập và 15.759 ngoài công lập) (Thùy Linh, 2019).

Những con số nói trên cho thấy, hệ thống giáo dục - đào tạo nói chung, đào tạo cho đội ngũ nhân lực chất lượng cao ở các trường đại học nói riêng có quy mô không hề nhỏ. Tuy nhiên, việc cử nguồn nhân lực đi đào tạo hiện nay vẫn còn tràn lan, nhiều trường hợp đối tượng cử đi đào tạo chưa chính xác, như: nhiều chuyên viên làm việc tại các phòng, ban không tham gia hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học vẫn được cử đi học tiến sĩ, sau tiến sĩ; nhiều cán bộ, giảng viên đi học không đúng chuyên ngành đào tạo với nhà trường... đã gây ra nhiều lãng phí cả về nguồn lực con người cũng như nguồn tài chính cho việc đào tạo nguồn nhân lực trong nhà trường.

Bên cạnh đó, tại nhiều trường đại học, rất nhiều trường hợp cán bộ, giảng viên, viên chức được cử đi đào tạo, nhưng việc đánh giá, quản lý, sử dụng sau đào tạo lại không được tính đến. Nhiều cán bộ, giảng viên được đào tạo có trình độ cao, chất lượng cao, nhưng lại không được trọng dụng, không được tạo cơ hội xem xét cất nhắc, đề bạt và đãi ngộ tương xứng với trình độ, tay nghề và chất lượng của họ. Chính vì vậy, đã gây ra những bất mãn đối với đội ngũ nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao khi tham gia vào công tác đào tạo.

Ngoài ra, hiện nay, nguồn kinh phí phục vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học vừa thiếu, vừa yếu. Một số trường đại học đã cắt giảm 100% kinh phí tài chính cho đào tạo thạc sĩ; đối với đào tạo trình độ tiến sĩ cho đội ngũ nhân lực giáo dục ở các trường đại học hầu hết chỉ còn mang tính hỗ trợ một phần nhỏ kinh phí tài chính, nhiều trường đã không còn hỗ trợ, hầu như 100% các khoản kinh phí đào tạo đều do cán bộ, giảng viên tự chi trả. Điều này cũng gây khó khăn cho đội ngũ nhân lực tham gia đào tạo vì Đảng và Nhà nước có cơ chế, có chính sách hỗ trợ kinh phí cho việc đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhưng hiện nay cơ chế tự chủ tài chính đã tác động nhiều đến các chính sách đào tạo của mỗi cơ sở giáo dục đại học.

Vì vậy, tác giả đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường đại học ở Việt Nam như sau:

Một là, đổi mới nhận thức về đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục. Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong phát triển bền vững kinh tế - xã

hội, đảm bảo an ninh - quốc phòng của đất nước, của mỗi cơ sở giáo dục đại học. Đối mới căn bản quản lý nhà nước về đào tạo, phát triển và sử dụng nhân lực tại chỗ. Xây dựng và triển khai chương trình đào tạo và chính sách trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục đại học, hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các cơ sở giáo dục đại học.

Hai là, xây dựng và triển khai chiến lược đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo của cơ sở đào tạo đại học phù hợp với nhu cầu mới. Kinh nghiệm đào tạo đội ngũ giảng viên đạt chuẩn của NIE cho thấy, đào tạo giảng viên phải có khả năng liên tục sáng tạo, nhằm kiến tạo môi trường học tập cho học sinh, là những người dẫn đầu sự thay đổi trong giáo dục, vì vậy, chúng ta cần đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo để đảm bảo nguồn nhân lực giáo dục đại học đạt chuẩn chất lượng cao theo các tiêu chuẩn quốc tế. Tại các cơ sở đào tạo đại học, để nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cần thiết các nhà trường phải thực hiện theo đường lối, chủ trương, kế hoạch, chương trình, chiến lược đào tạo nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao của Đảng, Nhà nước cho các trường đại học. Bên cạnh đó, các trường cũng cần phải phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ nguồn nhân lực hiện tại và tiềm năng của mình theo điều kiện kinh tế - xã hội của đơn vị, theo nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của xã hội.

Đồng thời, các trường cần đề xuất các chương trình, chính sách đào tạo đối với đội ngũ nhân lực giảng dạy và mạnh dạn bố trí, sắp xếp, sử dụng, giao trọng trách, nhiệm vụ lớn và tạo điều kiện để nguồn nhân lực chất lượng cao sau đào tạo được phát huy năng lực, sở trường, trách nhiệm của mình tại các vị trí việc làm mới của họ.

Huy động các nguồn lực cho đầu tư đào tạo nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao đến hết năm 2020 theo hướng tăng đầu tư của Nhà nước cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học. Các trường đại học cần thay đổi cơ chế tài chính, cân đối lại tỷ lệ phân bổ nguồn lực tài chính cho đào tạo đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho trường, đảm bảo tỷ lệ thích đáng cho nhiệm vụ đào tạo nhân lực chất lượng cao trong hoạt động nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện cho các nhà khoa học được chủ động sử dụng nguồn kinh phí này để học tập, nâng cao trình độ tiếp tục quay lại phụng sự sự nghiệp giáo dục đào tạo của nhà trường và xã hội.

Ba là, tăng cường mở rộng liên kết và hợp tác với các trường đại học danh tiếng trên thế giới (cả đào tạo đại học và sau đại học) nhằm nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên, luôn bổ sung mới giáo trình và tài liệu giảng dạy, tạo mọi thuận lợi để sinh viên được tiếp cận với những kiến thức mới nhất trên thế giới. Đa dạng hoá các kênh và phương thức đào tạo, mở rộng việc hợp tác giữa các trường đại học trong nước với nhau, các cơ sở nghiên cứu trong và ngoài nước với các bộ, ngành Trung ương và cơ sở. Chính phủ cần có những chính sách động viên, khuyến khích để các doanh nghiệp đóng góp thiết thực và hiệu quả hơn cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Thị Hoa Hạnh (2012). *Tự chủ tài chính trong các trường đại học công lập: Trường hợp trường Đại học Đà Lạt*, Luận văn Thạc sĩ ngành Tài chính ngân hàng, Đại học Quốc gia Hà Nội
2. Nguyễn Kim Hồng (2015). *Tự chủ đại học=tự do học thuật+tự chủ+trách nhiệm*, bài viết Hội thảo khoa học “Vấn đề tự chủ - tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học và cao đẳng Việt Nam”, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh
3. Nguyễn Thị Thu Nga (2015). *Vai trò và trách nhiệm của giảng viên trong vấn đề tự chủ-tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*, bài viết Hội thảo khoa học “Vấn đề tự chủ-tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học và cao đẳng Việt Nam”, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh
4. Nguyễn Quốc Nghi & Nguyễn Đình Yến Oanh (2013). Nâng cao tính tự chủ của các trường đại học ở Việt Nam nhìn từ bài học kinh nghiệm của Singapore, *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, trang 81-84
5. Thanh Hằng (2019). *Hai đại học Singapore lọt top 50 thế giới*, truy cập từ <https://vnexpress.net/giao-duc/hai-dai-hoc-singapore-lot-top-50-the-gioi-3987941.html>
6. D. Kim Thoa (2017). *Singapore dẫn đầu xếp hạng giáo dục, Việt Nam vượt Mỹ, Đức*, truy cập từ <https://tuoitre.vn/singapore-dan-dau-xep-hang-giao-duc-viet-nam-vuot-my-duc-1231828.htm>
7. Vũ Thị Thu Huyền (2016). *Giáo dục Singapore: thành công bắt nguồn từ đội ngũ giảng viên*, truy cập từ http://iemh.edu.vn/tt_giao-duc-singapore-thanh-cong-bat-nguon-tu-doi-ng.html
8. Thùy Linh (2019). *Những con số nổi bật của giáo dục đại học Việt Nam*, truy cập từ <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/nhung-con-so-noi-bat-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-post201566.gd>