

CHÍNH SÁCH GIÁNG VIÊN ĐẠI HỌC TRƯỚC NHỮNG THÁCH THỨC CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

PHẠM ĐỖ NHẬT TIẾN

Học viện Quản lý Giáo dục

Email: phamdntien26@gmail.com

Tóm tắt: Chính sách giảng viên đại học ở Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập trong việc tạo động lực và nâng cao năng lực đội ngũ trước yêu cầu đào tạo nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Bất cập sẽ gia tăng đáng kể khi giảng viên phải đối diện với những yêu cầu mới và phức tạp về đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy trước những đòi hỏi của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Bài viết tập trung phân tích: 1/Những thách thức cần vượt qua của giáo dục đại học Việt Nam; 2/ Các vấn đề đặt ra đối với giảng viên đại học ở Việt Nam; 3/ Một số bất cập trong chính sách giảng viên đại học. Theo tác giả bài viết, để khắc phục tình trạng này, cần chuyển sang tiếp cận tổng thể mà việc làm đầu tiên là sớm xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo.

Từ khóa: Giảng viên đại học; chính sách; cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Luật Nhà giáo.

(Nhận bài ngày 03/5/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 29/5/2017; Duyệt đăng ngày 25/6/2017).

1. Đặt vấn đề

Cùng với bước chuyển của thế giới sang cách mạng công nghiệp lần thứ tư, giáo dục cũng bước vào một giai đoạn mới gọi là giáo dục 4.0 [1]. Phân loại về giáo dục 1.0, 2.0, 3.0 và 4.0 có ít nhiều khác biệt từ tác giả này sang tác giả khác, nhưng các đặc trưng chung là như sau: Giáo dục 1.0 là giáo dục truyền thống, một lần (trên ghế nhà trường), một chiều (từ thầy đến trò), đồng loạt, chuẩn bị những con người phù hợp với yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp. Trong khoảng nửa cuối thế kỉ XX, với việc vận dụng mô hình quản lí công mới, giáo dục chuyển sang 2.0, hướng tới chuyên nghiệp hóa, chuẩn hóa, để cao tính tương tác hai chiều giữa thầy và trò, chuẩn bị những con người cho cạnh tranh và hội nhập. Bước sang thế kỉ XXI, với sự phát triển mạnh mẽ của internet với web 2.0, giáo dục chuyển sang 3.0 là giáo dục suốt đời, tương tác, chuẩn bị những con người cho kinh tế - xã hội tri thức. Tuy nhiên, trong vài năm gần đây, dưới tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự ra đời của internet vạn vật, máy in 3D, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo thì giáo dục cũng có bước phát triển mới. Đó là giáo dục 4.0 với những đặc trưng cơ bản là mở, suốt đời, tương tác, cá thể hóa, chuẩn bị những con người cho cạnh tranh và sáng tạo.

Với phân loại như trên, cải cách giáo dục hiện nay, xét trên phạm vi toàn cầu là quá trình chuyển đổi, hướng tới giáo dục 4.0. Tuy nhiên, xét theo trình độ phát triển quốc gia thì có khác biệt đáng kể. Các nước phát triển, ít nhiều đã ở trình độ giáo dục 3.0, vì vậy cải cách giáo dục ở các nước này là bước quá độ sang 4.0. Đối với các nước đang phát triển, phần lớn vẫn đang ở giai đoạn giáo dục 1.0 hoặc 2.0, cải cách giáo dục về cơ bản là bước chuyển

sang giáo dục 3.0, với tầm nhìn là giáo dục 4.0.

Ở Việt Nam, với việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông năm 2000, chúng ta chủ trương xây dựng giáo dục 2.0. Tuy nhiên, xét về hiện trạng, giáo dục Việt Nam vẫn chủ yếu là giáo dục khép kín, một chiều, chuẩn bị những con người theo tư duy hàng loạt của sản xuất công nghiệp. Đó là giáo dục 1.0. Nói đúng hơn, đó là giáo dục 1.0 đang trong những bước chuyển dịch kết hợp sang giáo dục 2.0 và 3.0 với việc đưa cơ chế cạnh tranh vào trong giáo dục, chuyển từ cách dạy và học thụ động sang dạy và học chủ động, khuyến khích học tập suốt đời, phát huy quyền tự chủ nhà trường.

Với việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, trong những năm tới, giáo dục Việt Nam sẽ đoạn tuyệt với giáo dục 1.0, xác lập một cách vững chắc giáo dục 2.0 với những đặc trưng cơ bản là thực học, thực nghiệp, tập trung ưu tiên vào việc nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, đáp ứng tốt nhu cầu học tập của người dân và nhu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, theo các quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết 29, chúng ta không chỉ giới hạn trong mô hình giáo dục 2.0 mà còn phải gắn với giáo dục 3.0, tiếp cận giáo dục 4.0 với đặc trưng cơ bản là giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập chuẩn bị những con người cho hội nhập, cạnh tranh, sáng tạo, dám nghĩ dám làm. Hiển nhiên, đó sẽ là bước đi đầy thách thức trên nhiều phương diện, liên quan đến mọi yếu tố của giáo dục. Bài viết này sẽ đề cập đến một phạm vi nhỏ liên quan đến những vấn đề đặt ra đối với giảng viên trường đại học (ĐH).

2. Giáo dục đại học Việt Nam và những thách thức cần vượt qua

Trên phạm vi toàn cầu, giáo dục đại học (GDĐH)



hiện đang đứng trước câu hỏi tham gia dẫn dắt cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư hay chuẩn bị để thích ứng với nó. Dĩ nhiên, câu trả lời phụ thuộc vào trình độ phát triển của từng quốc gia.

Đối với nước ta, theo Chiến lược Phát triển nhân lực Việt Nam 2011-2020, GDĐH có trọng trách đào tạo nhân lực trình độ cao, cụ thể là nhân lực quản lý hành chính nhà nước chuyên nghiệp, đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, đội ngũ doanh nhân, chuyên gia quản trị doanh nghiệp. Đây là lực lượng lao động tinh hoa trong cơ cấu nhân lực của đất nước, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức. Vì vậy, theo yêu cầu của Nghị quyết 29, cần đổi mới mạnh mẽ nội dung GDĐH, chú trọng phát triển năng lực sáng tạo, kĩ năng thực hành, đạo đức nghề nghiệp và hiểu biết xã hội, từng bước tiếp cận trình độ khoa học và công nghệ tiên tiến của thế giới. Thực ra, yêu cầu này đã được nói đến nhiều lần trong đổi mới GDĐH nhưng việc hiện thực hóa nó vẫn chưa mang lại hiệu quả bởi lẽ GDĐH nước ta đến nay vẫn đứng trước những thách thức sau đây:

Thứ nhất, quan điểm gắn phát triển GDĐH với phát triển kinh tế - xã hội vẫn *chỉ 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. Sự bùng nổ các cơ sở ĐH trong những năm qua chỉ xuất phát từ một xu thế chung nhất là đại chúng hóa GDĐH mà không tính đến khả năng và nhu cầu thực sự của nền kinh tế. Còn đào tạo ở các trường ĐH vẫn quanh quẩn ở việc cung cấp cho người học cái mà nhà trường có chứ không phải cái mà nền kinh tế và sinh viên cần. Vì thế, cho đến nay mối quan hệ giữa GDĐH Việt Nam với phát triển kinh tế - xã hội nói chung, phát triển nguồn nhân lực trình độ cao nói riêng là một quan hệ lỏng lẻo.

Thứ hai, với một nhận thức thiên lệch của người học coi trọng GDĐH hơn giáo dục nghề nghiệp, cùng một tâm lí xã hội chạy theo văn bằng ĐH, GDĐH nước ta đang vận động trong một môi trường kinh tế - xã hội với những động lực không có lợi cho sự phát triển đúng hướng của GDĐH. Điều đó dẫn tới một thách thức nghiêm trọng đã được phân tích kĩ trong một nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới [2]. Đó là *sự thiếu gắn kết giữa đào tạo và sử dụng* do môi trường xung quanh các cơ sở GDĐH có những yếu kém đáng lưu ý sau đây: 1/ *Thiếu thông tin* cần thiết để cung và cầu đến với nhau trong quá trình đào tạo; 2/ *Thiếu động lực* cho các cơ sở trong việc xây dựng và thắt chặt các liên kết; 3/ *Thiếu hỗ trợ* trong việc nâng cao năng lực của các cơ sở đào tạo và các cơ sở có liên quan khác trong việc tạo dựng các liên kết có hiệu quả và bền vững.

Thứ ba, hội nhập quốc tế về GDĐH không chỉ mở ra cơ hội lớn mà còn đem lại nhiều thách thức lớn. Đó là

thách thức nảy sinh từ một *thị trường GDĐH* đang hình thành và phát triển. Đây là một thị trường cạnh tranh với rất nhiều hệ quả và hệ lụy của nó như gia tăng dòng chảy sinh viên ra nước ngoài, sự mất công bằng xã hội, nảy sinh thêm nhiều gian lận và tiêu cực trong học tập, thi cử, cấp phát văn bằng.

Tựu trung thách thức lớn nhất, đáng quan tâm nhất là ngay đối với yêu cầu đào tạo nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì *GDĐH nước ta đã tỏ ra bất cập* xét trên các chiều đo chất lượng, hiệu quả, cơ cấu và công bằng xã hội. Theo Báo cáo cạnh tranh toàn cầu, suốt nhiều năm nay GDĐH Việt Nam luôn ở thứ hạng thấp và việc đào tạo nhân lực không đến nơi đến chốn luôn là một trong những yếu tố bức xúc nhất trong phát triển kinh tế nước ta.

Nhiệm vụ ưu tiên của GDĐH nước ta hiện nay vẫn là tập trung để đào tạo có chất lượng nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Về thực chất, đó là đưa nước ta thành nước công nghiệp với các trình độ xen kẽ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ hai và thứ ba.

Sẽ là hài hước nếu nói GDĐH nước ta góp phần vào dẫn dắt cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư như vẫn đang được đặt ra ở các nước phát triển. Tuy nhiên, dù muốn hay không thì GDĐH không thể đứng ngoài cuộc cách mạng này. Đó là do quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, làn sóng công nghệ mới này cũng đã lan đến Việt Nam với việc vận dụng in 3D trong sản xuất, triển khai tự động hóa trong nhiều nhà máy, xây dựng các ngôi nhà thông minh, khởi công các dự án về nhà máy thông minh, thành phố thông minh...Mới đây, Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Chỉ thị 16 ngày 04/5/2017 về việc Tăng cường năng lực tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Vì thế, có thể nói, tiến trình công nghiệp hóa ở nước ta sẽ là tiến trình kết hợp của các cuộc cách mạng công nghiệp để nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp hướng tới công nghiệp 4.0.

Điều đó buộc chúng ta phải điều chỉnh cách tiếp cận trong tổ chức thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo hướng đẩy nhanh hơn nữa bước chuyển tới giáo dục 4.0. Chỉ thị 16 của Thủ tướng Chính phủ cũng đã yêu cầu thay đổi mạnh mẽ các chính sách, nội dung, phương pháp giáo dục và dạy nghề nhằm tạo ra nguồn nhân lực có khả năng tiếp nhận các xu thế công nghệ sản xuất mới. Với cách nhìn như vậy thì GDĐH nước ta sẽ gắn thêm trọng trách chuẩn bị nhân lực trình độ cao cho *những công việc mang tính dự báo* của một thị trường lao động đầy biến động trong tương lai cả ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Đây sẽ là một thách thức mới mà GDĐH phải đối diện và vượt qua bên cạnh các thách thức dai dẳng nói trên.

3. Những vấn đề đặt ra đối với giảng viên đại học ở Việt Nam

Có nhiều nguyên nhân khiến chất lượng đào tạo ở ĐH thấp, hiệu quả không cao, nhân lực được đào tạo yếu về phẩm chất và năng lực. Tuy nhiên, nếu coi nhà giáo là yếu tố quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục thì vấn đề đầu tiên phải được xét đến là *năng lực và động lực* của giảng viên ĐH.

Vấn đề năng lực của đội ngũ giảng viên ĐH nước ta đã được nói đến nhiều, tập trung chủ yếu vào những yếu kém về trình độ đào tạo như: Số lượng giảng viên có trình độ sau ĐH còn thấp; Số lượng giáo sư, phó giáo sư trong các trường ĐH còn mỏng, chỉ chiếm khoảng 30% tổng số giáo sư, phó giáo sư trong cả nước; Phần đông giảng viên cốt cán, chuyên gia đầu ngành đã cao tuổi, nguy cơ hẫng hụt đội ngũ vẫn chưa có biện pháp khắc phục; Giảng dạy kém gắn bó với nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất; Nội dung, chương trình chậm đổi mới. Đáng lưu ý là việc đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên chưa thực sự được chú trọng. Nếu dạy học theo phương thức lấy người học làm trung tâm đã được quan tâm thực hiện ở giáo dục phổ thông từ năm 2000 thì đến nay bước chuyển này diễn ra rất chậm ở GDĐH. Phương pháp giảng dạy ở ĐH vẫn chủ yếu là một chiều, chuyển từ đọc-chép sang nhìn-chép. Giảng viên ĐH nước ta vẫn là *giảng viên của giáo dục 1.0*.

Về *động lực*, có thể nói một loạt các yếu tố về tiền lương, chế độ làm việc và môi trường làm việc đang tác động cùng chiều, theo hướng *cùng làm mất động lực của giảng viên*. Nhìn chung, nghề dạy học đang mất dần động lực và sức thu hút đối với cả những người đang làm nghề lẫn lớp trẻ đang tìm đường lập nghiệp.

Việc ồ ạt đại chúng hóa GDĐH trong những năm vừa qua cùng tình trạng chảy máu chất xám sang các lĩnh vực khác hấp dẫn hơn của thị trường lao động càng làm cho bài toán nâng cao năng lực và động lực của đội ngũ giảng viên thành cấp thiết. Nhiều vấn đề về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng, sàng lọc nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đã được trao đổi tại các hội thảo và đưa vào các văn bản pháp quy. Tuy nhiên, sự chuyển biến diễn ra rất chậm và một *số vấn đề mới* lại nảy sinh nhìn từ góc độ tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Trước hết là vấn đề *chuyên nghiệp hóa giảng viên ĐH*. Họ không chỉ là chuyên gia của môn học mà còn là nhà chuyên nghiệp trong nghề dạy học với những năng lực cần thiết để dẫn dắt sinh viên trên con đường truy tìm tri thức và đi đến chân lí. Với bước chuyển sang giáo dục 3.0 và 4.0, giảng viên không còn là người truyền thụ tri thức một chiều mà là người tạo dựng môi trường học tập, thách thức trong đó cả thầy và trò phải tìm ra lời giải cho các bài toán, kể cả những bài toán không có lời giải sẵn.

Tiếp nữa là vấn đề *tự học, tự bồi dưỡng, học tập suốt đời* theo hướng phát triển nghề nghiệp liên tục để không ngừng cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực, bắt kịp các yêu cầu mới của tiến bộ công nghệ và thị trường lao động.

Cuối cùng là vấn đề *làm chủ công nghệ thông tin và truyền thông ICT*. Việc phát triển các tài nguyên giáo dục mở (OER), dạy học trực tuyến, khai thác các khóa học mở trực tuyến đại chúng (MOOC) đã và đang làm thay đổi diện mạo GDĐH ở nhiều nước trên thế giới. Một khoảng cách số đang hình thành và gia tăng trong giáo dục giữa các nước phát triển và đang phát triển cũng như giữa sinh viên là cư dân của thế giới mạng với giảng viên vốn chỉ là người nhập cư vào thế giới đó. Giảng đường truyền thống cũng đã thay đổi với một hạ tầng ICT kết nối toàn cầu và giảng viên phải thay đổi căn bản cách dạy, kết hợp hài hòa giữa dạy học mặt đối mặt với dạy học trực tuyến, tổ chức lại lớp học theo mô hình lớp học đảo ngược (flipped classrooms).

Đối diện với những vấn đề mới nảy sinh đó, báo cáo chuyên đề về giảng viên ĐH của UNESCO-ILO (2015) lưu ý: “Hiện nay, phạm vi các tác động bên ngoài và lực đẩy bên trong của GDĐH trên phạm vi toàn cầu đang dẫn dắt sự thay đổi dù các trường ĐH có muốn hay không. Các trường ĐH chậm chân có nguy cơ thua thiệt các trường dám đương đầu với những thách thức của thế kỉ XXI để làm chủ vận mệnh của mình thay vì thụ động giao phó cho sự thay đổi. Xây dựng và duy trì một đội ngũ giảng viên ĐH chất lượng cao là nhiệm vụ trung tâm của các nước, đặc biệt đối với các nước đang phát triển” [3].

4. Bất cập trong chính sách giảng viên đại học

Cái khó của bài toán xây dựng chính sách nhà giáo nói chung, chính sách giảng viên ĐH nói riêng là tìm mối quan hệ cân bằng giữa một bên là những gì mà Nhà nước và xã hội yêu cầu họ với một bên là những gì mà Nhà nước và xã hội cần và có thể đem lại cho họ. Về nguyên tắc, các nhà hoạch định chính sách phải bảo đảm rằng chính sách và nguồn lực đầu tư cho nhà giáo *phải tương xứng và tỉ lệ thuận* với những yêu cầu đặt ra cho họ.

Kinh nghiệm ở các nước có hệ thống giáo dục thành công cho thấy cần một gói giải pháp đồng bộ để xử lí mối quan hệ cân bằng nêu trên. Trong gói giải pháp này, nghề dạy học được coi là một quá trình phát triển liên tục. Do đó, trong từng giai đoạn của quá trình này cần có giải pháp phù hợp và nhất quán để đạt mục tiêu chính là thu hút người giỏi và giữ chân họ trong nghề.

Điều đáng nói là ở các nước đang phát triển, do hạn hẹp về nguồn lực và sự thiếu nghiên cứu về chính sách nên chính sách của chính phủ thường mâu thuẫn: *đòi hỏi ở nhà giáo quá nhiều, nhưng nguồn lực cho họ lại quá ít*. Hậu quả là khó khăn trong tuyển dụng người giỏi, tâm lí chán nản trong giáo giới, tình trạng bỏ nghề gia tăng.



Đó là điều đang xảy ra ở nước ta từ nhiều năm nay. Dù rằng, các nhà hoạch định chính sách đã có nhiều cố gắng trong đổi mới chính sách nhà giáo nhưng sự đổi mới này *không theo kịp* các yêu cầu về đổi mới giáo dục mà nhà giáo là người trực tiếp chịu trách nhiệm thực hiện. Gánh nặng đổi mới đang đè lên vai các nhà giáo và sẽ tiếp tục nặng hơn với yêu cầu tổ chức thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Các trao đổi gần đây về việc tổ chức thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới cho thấy vai trò và nhiệm vụ của giáo viên phổ thông trong những năm tới sẽ nặng nề và phức tạp hơn nhiều. Hiện chưa có những trao đổi về gánh nặng của giảng viên ĐH nhưng có một điều chắc chắn về sự gia tăng gánh nặng này trước yêu cầu phải vượt qua các thách thức đã nói ở trên, đặc biệt là những thách thức của cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Có một điều đáng chú ý là cách đây 12 năm, khi xây dựng Đề án Đổi mới GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020, (Đề án này đã được phê duyệt theo Nghị quyết 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 về Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục ĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020), các nhà hoạch định chính sách đã đưa ra một gói giải pháp tương đối đồng bộ nhằm bảo đảm sự tương xứng giữa những gì yêu cầu ở giảng viên với những gì cần và có thể đem lại cho họ. Tuy nhiên, bên cạnh điều đáng mừng đó lại có điều đáng buồn là khá nhiều đề xuất chính sách tích cực liên quan đến tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, cách thức bổ nhiệm, con đường thăng tiến vẫn chỉ dừng lại trên văn bản.

Gần đây, Luật GDĐH đã có quy định về chính sách Nhà nước như sau: “Có chế độ thu hút, sử dụng và đãi ngộ thích hợp để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ và chức danh phó giáo sư, giáo sư của các cơ sở GDĐH”. Quy định này mới chỉ phần nào được cụ thể hóa tại Điều 8 về thang, bậc lương giảng viên trong Nghị định 141 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật GDĐH, nhưng rõ ràng còn thiếu rất nhiều điều về chế độ làm việc, môi trường làm việc, con đường thăng tiến để tạo động lực cần thiết trong việc thu hút và giữ chân người giỏi. Một số định hướng về chính sách nhằm tháo gỡ khó khăn về tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với giảng viên thông qua các văn bản pháp quy về đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập và phát huy quyền tự chủ nhà trường cũng đã được đề xuất nhưng tác động chưa có gì đáng kể. Các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên cũng đã được ban hành với nội dung bao gồm mỗi thứ một chút về kiến thức chính trị, quản lý, kĩ năng chuyên ngành và đạo đức nghề nghiệp. Có nhiều khả năng là các chương trình này vẫn mang tính hình thức, thiếu thiết thực, vừa

gây lãng phí về thời gian và công sức cho người học, vừa không có tác dụng khuyến khích giảng viên thăng tiến theo chất lượng và hiệu quả công việc, năng lực và sự cống hiến.

Như thế, GDĐH nước ta đang đứng trước một hiện trạng bất cập như sau: đội ngũ giảng viên bất cập trong việc đào tạo có chất lượng và hiệu quả nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước; còn chính sách giảng viên lại bất cập trong việc tạo động lực và nâng cao năng lực cho đội ngũ đó.

Nghệ thuật nhất với khuyến nghị đã nói ở trên của UNESCO-ILO rằng xây dựng và duy trì một đội ngũ giảng viên ĐH chất lượng cao là nhiệm vụ trung tâm của GDĐH ngày nay thì tình trạng bất cập trên là rất đáng quan ngại. Quan ngại này càng trở nên cấp thiết vì sự bất cập sẽ gia tăng đáng kể khi giảng viên phải đối diện với những yêu cầu mới và phức tạp về đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy trước những đòi hỏi không tránh khỏi của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

5. Kết luận

Trong các văn kiện của Đảng luôn có một chủ trương xuyên suốt về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. So với nhiều nước đang phát triển khác, điểm mạnh nổi trội của Việt Nam là có chủ trương nhất quán, trong đó xây dựng đội ngũ nhà giáo luôn được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong tiến trình đổi mới giáo dục. Có điều, bất cập bắt đầu nảy sinh khi chuyển từ chủ trương sang chính sách. Bước chuyển này trong nhiều trường hợp là *không nhất quán*. Điển hình nhất là khoảng cách giữa chủ trương của Đảng về tiền lương nhà giáo (được quy định trong Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII và được nhắc lại trong Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI) với chính sách hiện hành về tiền lương nhà giáo. Khoảng cách này cũng thể hiện trong chủ trương xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo theo yêu cầu Chỉ thị 40 của Ban Bí thư Trung ương và việc bỏ nó ra khỏi chương trình ban hành văn bản luật của Quốc hội.

Bất cập tiếp theo là khoảng cách từ chính sách đến tổ chức thực hiện. Khoảng cách này vốn là một điểm yếu dai dẳng đã được nhắc đến nhiều trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế-xã hội nước ta. Riêng trong công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, khoảng cách này thể hiện ở hầu như mọi khâu từ đào tạo, bồi dưỡng đến tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng và kỉ luật.

Một trong các nguyên nhân dẫn đến việc hình thành các khoảng cách trên là ở cách tiếp cận của chúng ta trong xây dựng chính sách nhà giáo. Đó là tiếp cận từng bước, nặng về giải quyết tình thế trước những vấn đề đặt ra. Đó cũng là cách tiếp cận chung trong đổi mới giáo dục suốt 30 năm qua. Nó đã góp phần quan trọng trong việc đổi mới giáo dục nói chung, đổi mới công tác nhà giáo nói riêng. Nhưng nó cũng dẫn tới một tình

huống luẩn quẩn, gọi là *cái bẫy của sự đổi mới*, tức là giải quyết được cái này thì lại nảy sinh cái khác. Vì vậy, cần chuyển từ cách tiếp cận từng phần sang tiếp cận tổng thể như đã được thể hiện trong các quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết 29. Đối với nhiệm vụ xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo cũng cần một tiếp cận mới mang tính tổng thể như vậy. Muốn vậy, cần thể chế hóa các chủ trương của Đảng về công tác nhà giáo trong một văn bản luật là *Luật Nhà giáo*. Chính việc không có Luật Nhà giáo đã làm nảy sinh một số lượng lớn các văn bản dưới luật về nhà giáo. Thực tế các văn bản dưới luật này đã ở mức tới hạn, dẫn tới chông chéo, mất hiệu lực, luẩn quẩn và vì vậy đã hội đủ các điều kiện cần, theo thông lệ quốc tế, để ban hành luật có liên quan. Khi đó, Luật Nhà giáo sẽ là pháp luật cao nhất về nhà giáo thể hiện nhất quán chủ trương của Đảng về xây dựng, nâng

cao chất lượng đội ngũ nhà giáo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Peter Fisk, (2017), *Education 4.0...the future of learning will be dramatically different, in school and throughout life*. <https://www.linkedin.com/pulse/education-40-future-learning-dramatically-different-peter-fisk>.
- [2]. World Bank, (2011), *Putting higher education to work. Skills and research for growth in East Asia*. Washington, D.C.: The World Bank.
- [3]. UNESCO-ILO, (2015), *Maintaining the professionalization of teaching in higher education: from entry into the profession to lifelong professional development*. Background paper for discussion at the 12th session of the CEART (Paris, 20-24 April 2015), Paris: UNESCO.

POLICY ON UNIVERSITY LECTURERS IN THE CONTEXT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Pham Do Nhat Tien
National Academy of Education Management
 Email: phamdntien26@gmail.com

Abstract: *There have been disadvantages in policy on university lecturers in Vietnam, in terms of motivating and enhancing staff competencies in the context of requiring high quality human resources so as to meet the requirements of national industrialization and modernization. These disadvantages will increase dramatically when lecturers face new and complex requirements for renewing curriculum, contents, and teaching methods in response to the demand of the Fourth Industrial Revolution. The paper focuses on: 1/To handle limitation of higher education in Vietnam; 2 / Issues of university lecturers in Vietnam; 3 / Some shortcomings in the policy of university lecturers. To overcome this situation, it is necessary to change into an overall approach that the first job is to soon develop and enact the Law of Teacher.*

Keywords: *University lecturers; policy; the Fourth Industrial Revolution; Law of Teacher.*