

ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC VIỆT NAM TRONG XU THẾ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

PGS.TS. NGUYỄN TIẾN HÙNG
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Khái quát, đổi mới hay cải cách căn bản giáo dục (GD) được hiểu là việc cải tiến/khắc phục triệt để tất cả những khó khăn/bất cập và tạo cơ sở để phát triển GD đáp ứng mục tiêu lâu dài, tuy nhiên, vì các bộ phận khác nhau của hệ thống giáo dục (HTGD) có quan hệ mật thiết với nhau, nên để nâng cao chất lượng giáo dục (CLGD), đổi mới GD không thể dần dần từng vấn đề hay từng bộ phận, mà phải toàn diện.

Dưới đây, chúng tôi xin trình bày một số căn cứ làm tiền đề phân tích thực tiễn, và đề xuất một số giải pháp chính nhằm đổi mới căn bản và toàn diện QLGD Việt Nam.

1. Một số căn cứ để đổi mới/cải cách GD và QLGD

a) Các làn sóng đổi mới/cải cách GD và QLGD trên thế giới. Nhìn chung, các đổi mới hay cải cách GD và QLGD trên thế giới từ những năm 1970 đến nay có thể được chia thành 3 làn sóng như sau (Cheng, 2001):

Thứ nhất, bối cảnh những năm 1970 cho thấy, mục tiêu GD là tương đối rõ ràng và được sự đồng thuận của người dân, vì vậy, làn sóng đổi mới/cải cách GD và QLGD lần thứ nhất tập trung chủ yếu vào "hiệu quả trong" thông qua các nỗ lực cải tiến kết quả thực hiện bên trong của cơ sở giáo dục (CSGD), đặc biệt là phương pháp và quá trình dạy và học. Phần lớn các thay đổi trong giai đoạn này chủ yếu được định hướng trực tiếp từ trên - xuống với mục tiêu cải tiến cấu trúc CSGD và thực tiễn GD để nâng cao hiệu quả trong. Việc chuẩn hóa đội ngũ người dạy và người học là mục tiêu quan trọng và phổ biến trong giai đoạn này.

Thứ hai, để đáp ứng các quan tâm về chịu trách nhiệm xã hội (XH) và các mong đợi của công luận trong những năm 1990, làn sóng cải tiến/đổi mới thứ hai không chỉ tập trung vào hiệu quả trong mà còn cả hiệu quả ngoài, liên quan đến CLGD, thỏa mãn các liên đới và cạnh tranh thị trường, thông qua các nỗ lực chính sách nhằm đảm bảo CLGD và chịu trách nhiệm XH với các liên đới. Đảm bảo CLGD, tăng quyền lựa chọn của người học, sự tham dự của cộng đồng vào QLGD, Charter School (CSGD được nhượng quyền) và cấp ngân sách dựa trên kết quả thực hiện... là các ví dụ điển hình trong giai đoạn này. Làm thế nào để cải tiến cấu trúc, cách tổ chức và thực tiễn GD tại các cấp độ khác nhau để đáp ứng các nhu cầu của liên đới và phân cấp QLGD được xem là đặc trưng nổi bật của làn sóng thứ hai.

Thứ ba, bước sang thế kỉ XXI, để đáp ứng thách thức và nhu cầu thay đổi nhanh chóng trong thời

đại toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức và công nghệ thông tin, đòi hỏi phải dịch chuyển mô hình GD cho người dân để đảm bảo sự thích ứng với tương lai. Trong bối cảnh đó, làn sóng thứ ba xuất hiện tập trung vào "hiệu quả tương lai", đòi hỏi "tính đáp ứng" của các chức năng và mô hình GD mới để trang bị cho người học khả năng hiểu biết tổng hợp theo bối cảnh toàn cầu hóa, địa phương hóa và cá nhân hóa. Học tập suốt đời, mạng lưới làm việc toàn cầu, ứng dụng công nghệ thông tin... là các minh chứng chính của làn sóng thứ ba. Trong giai đoạn này, HTGD phải thay đổi để thực hiện mục tiêu GD mới là tạo ra những công dân đáp ứng cả 3 quá trình toàn cầu hóa, địa phương hóa và cá nhân hóa, vì vậy, đổi mới/cải cách GD và QLGD phải tạo ra các cơ hội học tập vô tận và huy động các nguồn lực địa phương và toàn cầu cho việc học suốt đời, và phát triển cả người học lẫn người dạy.

b) Nhận diện tầm nhìn và mục tiêu GD Việt Nam trong thế kỉ XXI. Từ việc phân tích ở trên, có thể thấy, các đổi mới về GD và QLGD ở Việt Nam chủ yếu đang trong giai đoạn nâng cao hiệu quả trong và ngoài của làn sóng thứ nhất và thứ hai; và có một số bước đi ban đầu cho việc xây dựng nền tảng XH học tập của làn sóng thứ ba.

Vì vậy, để xây dựng giải pháp đổi mới GD và QLGD, trước tiên cần xác định tầm nhìn và mục tiêu GD tổng thể của Việt Nam trong thế kỉ XXI theo làn sóng thứ ba, cụ thể:

Tầm nhìn GD Việt Nam cho 30 năm tới được tóm tắt như sau: "Phát triển toàn diện cho người dân thông qua xây dựng xã hội học tập" và trong giai đoạn 2011- 2020 có thể như sau: "Đến năm 2020, GD Việt Nam tạo ra những công dân phát triển toàn diện cả về đạo đức lẫn trí tuệ, thông qua việc xây dựng nền tảng XH học tập mà ở đó, mỗi người dân đều có thái độ tích cực và khả năng học suốt đời trong một HTGD đa dạng với các kênh và cơ hội học tập khác nhau trong môi trường học tập giàu truyền thống, đa dạng về văn hóa và truyền cảm hứng". Và để đạt tới tầm nhìn trên, mục tiêu GD có thể là: "GD trang bị cho người dân phát triển toàn diện về đạo đức, trí tuệ, thể chất, kĩ năng XH và thẩm mỹ, để có khả năng học tập suốt đời, có tư duy phê phán và khám phá, sáng tạo và thích nghi với thay đổi; tự tin và tinh thần đồng đội; và sẵn sàng cống hiến cho sự thịnh vượng, tiến bộ, tự do và dân chủ của XH Việt Nam và thế giới".



2. Một số giải pháp thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện QLGD Việt Nam

Để góp phần đạt được mục tiêu và tầm nhìn GD trên, *định hướng đổi mới căn bản và toàn diện QLGD* được xác định trong Báo cáo chính trị của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI như sau: “Đổi mới cơ chế QLGD; thực hiện hợp lý cơ chế tự chủ gắn với chịu trách nhiệm XH của CSGD; làm tốt công tác xây dựng, quy hoạch, kế hoạch phát triển, quản lý mục tiêu, CLGD; phát triển hệ thống quản lý CLGD có hiệu quả; hoàn thiện cơ chế, chính sách XH hóa GD” (Đảng CSVN, 2011).

Dưới đây, chúng tôi xin trình bày một số giải pháp chính để thực hiện các định hướng trên:

a) *Đổi mới căn bản và toàn diện cấu trúc tổ chức và cơ chế QLGD theo định hướng phân cấp, góp phần đảm bảo GD đáp ứng nhu cầu XH.* GD đáp ứng nhu cầu XH tức là sản phẩm của HTGD không chỉ đáp ứng nhu cầu phát triển của từng cá nhân (cá nhân hóa), của yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của Việt Nam (địa phương hóa), mà còn phải đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế (toàn cầu hóa).

Một HTGD như vậy đòi hỏi phải xây dựng được nền tảng cho việc *học tập suốt đời* để mỗi cá nhân có thể phát huy hết tiềm năng cho sự phát triển toàn diện, tức là vừa phải *tập trung vào phát triển cá nhân người học lẫn GD cho tất cả mọi người*. Tuy nhiên, cơ cấu HTGD quốc dân Việt Nam hiện nay chưa đồng bộ, thiếu liên thông giữa các cấp học và các trình độ đào tạo (Bộ GD&ĐT, 2011). Vì vậy, cần phải đổi mới HTGD theo hướng mở và liên thông, khắc phục các cản trở làm tắc nghẽn, ngăn cản cơ hội học tập của người dân để tạo ra cơ hội cho tất cả người học phát triển hết tiềm năng của mình trong tất cả các lĩnh vực.

Bên cạnh đó, phân cấp là đặc trưng cơ bản của làn sóng thứ hai nhằm đáp ứng nhu cầu XH, vì theo triết lý của nó, cấp thực hiện (địa phương và CSGD) là nơi hiểu rõ nhất nhu cầu của địa phương và người học cũng như năng lực của mình nên sẽ đáp ứng có hiệu quả nhất nhu cầu địa phương và người học. Tuy nhiên, QLNN về GD tại Việt Nam còn thuộc về 02 bộ và còn mang tính bao cấp, ôm đồm, sự vụ và chống chéo, phân tán, thiếu nhất quán; trách nhiệm và quyền hạn quản lý chuyên môn chưa đi đôi với nhân sự và tài chính tại các CSGD (Bộ GD&ĐT, 2011). Vì vậy, cần phải *thống nhất đầu mối quản lý để hoàn thiện tổ chức bộ máy và cơ chế QLGD theo định hướng phân cấp*, nhằm phân định rõ trách nhiệm gắn quyền hạn và tính chịu trách nhiệm XH, cũng như quy trình phối hợp trong - ngoài giữa các cấp QLGD và CSGD, theo định hướng tăng quyền tự chủ đi đôi với chịu trách nhiệm XH cho các CSGD trong khuôn khổ quy định của trung ương và địa phương (Nguyễn Tiến Hùng, 2004).

Tiếp theo, để buộc CSGD đáp ứng nhu cầu XH tốt hơn thì cần *tăng cường quyền lựa chọn cho người*

học, tức là người học có quyền lựa chọn CSGD để theo học và quyền lợi của CSGD phải gắn với người học (ví dụ như cấp ngân sách theo số lượng người học chọn CSGD để theo học) và vì vậy, đáp ứng tốt nhất nhu cầu người học. Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều áp dụng hệ thống phiếu học đường, tuyển sinh mở, phát triển hệ thống GD ngoài công lập... để tạo ra cạnh tranh giữa các CSGD và tăng quyền lựa chọn cho người học (Nguyễn Tiến Hùng, 2009).

Cuối cùng, để GD đáp ứng tốt nhu cầu XH thì cần phải *tăng cường cơ chế thu hút cộng đồng tham gia và hỗ trợ phát triển GD*. Nhằm lôi cuốn sự tham dự của cộng đồng để không chỉ phản ánh các mong muốn mà còn sự tham gia lãnh đạo GD và biến các mong muốn này thành hiện thực, xu thế thành lập hội đồng trường trong trường phổ thông và đại học đang phát triển mạnh trên thế giới. Tại Việt Nam, đã có quy định thành lập và vận hành hội đồng trường ở các trường phổ thông và đại học, tuy nhiên, mô hình này vẫn chưa được thành lập và vận hành tại đa số các trường (Nguyễn Tiến Hùng, 2009). Mặt khác, để huy động các nguồn lực hỗ trợ cho phát triển GD, Việt Nam đã có nhiều văn bản hướng dẫn thực hiện các nội dung XHH GD, tuy nhiên, cơ chế, chính sách XHH GD chưa cụ thể và đổi mới để phát huy tốt mọi nguồn lực XH cho GD... (UBTVQH, 2010). Vì vậy, để xây dựng thành công xã hội học tập, chính quyền các cấp, ngành GD và các tổ chức đoàn thể XH cũng như chính người học phải cùng nhau tham gia và đóng góp xây dựng thành công nền tảng GD suốt đời tại Việt Nam.

b) *Phát triển cơ chế đảm bảo CLGD và chịu trách nhiệm XH.* Trong XH dựa vào tri thức, mỗi người dân phải được trang bị trình độ cơ bản về năng lực để có thể tự học tập và cập nhật kiến thức suốt đời. Vì vậy, cần phải trang bị cho người học các kĩ năng học tập suốt đời cơ bản ngay từ GD cơ bản; đồng thời, phải tạo cơ hội để người học có thể tiếp thu một nền GD tuyệt vời. Như vậy, cần có cơ chế đảm bảo CLGD trong HTGD để giúp người học đạt CLGD cao nhất.

Hơn nữa, đi đôi với phân cấp QLGD, công tác đảm bảo CLGD và chịu trách nhiệm XH với các liên đới phải luôn được coi trọng. Lí do là khi CSGD được trao/ủy quyền tự chủ cao hơn để sử dụng các nguồn lực công và quản lý hoạt động của mình, thì vẫn phải nằm trong khuôn khổ quy định về chịu trách nhiệm XH của các cấp QLGD, nếu không dễ dẫn đến độc quyền hoặc vô chính phủ (Nguyễn Tiến Hùng, 2004).

Việt Nam đang trong quá trình phát triển hệ thống chịu trách nhiệm XH, như việc thành lập các đơn vị chuyên trách về quản lý CLGD, quy chế 3 công khai... để đảm bảo các CSGD chịu trách nhiệm XH (Nguyễn Tiến Hùng, 2010). Tuy nhiên, để cho hệ thống này trở nên khả thi và hiệu quả thì việc lập kế hoạch phát triển của CSGD, việc giám sát, đánh giá và

thanh tra đảm bảo CLGD và báo cáo về kết quả thực hiện của CSGD phải được công khai; đi đôi với việc tăng cường tham dự của cộng đồng vào quá trình lãnh đạo và giám sát CSGD, việc chuẩn hóa các tiêu chí về kết quả thực hiện của CSGD phải trở thành các biện pháp chủ yếu để đảm bảo CLGD và chịu trách nhiệm XH

c) *Phát triển hệ thống quản lí dựa vào CSGD* là cách đi ngắn nhất để tăng cường hiệu quả quản lí CSGD, và vì vậy, cải tiến CLGD đang là xu thế tất yếu trong các đổi mới/cải cách QLGD trên thế giới. Đây là một kiểu điển hình của phân cấp QLGD theo định hướng trao/ủy quyền sử dụng nguồn lực cho cấp CSGD (Caldwell 2005). Điển hình là mô hình *Charter School* – mô hình được cấp ngân sách công nhưng được quản lí và vận hành theo kiểu trường tư - ra đời và đang phát triển mạnh tại nhiều quốc gia. *Charter School* bao hàm quyền lựa chọn trường, tức là người dạy và người học được quyền lựa chọn CSGD để dạy và học. *Charter School* trao quyền nhiều hơn cho người dạy và người học ra quyết định so với các CSGD công lập bình thường. Thay vì chịu trách nhiệm theo các quy định, thì các CSGD này chủ yếu chịu trách nhiệm về các kết quả học tập.

Thực tế, việc phát triển mô hình quản lí dựa vào CSGD nhằm tăng cường quyền lựa chọn, cơ hội học tập và tiếp cận GD có chất lượng cho người học; tạo ra hệ thống chịu trách nhiệm XH về kết quả học tập; tăng cơ hội nghề nghiệp mới cho người dạy và khuyến khích sáng tạo trong giảng dạy; khuyến khích cộng đồng tham gia GD; và tạo ra các động lực cạnh tranh để cải tiến HTGD công lập (Nguyễn Tiến Hùng, 2011).

d) *Tăng cường cách tiếp cận dưới - lên*. Khác với cách tiếp cận trên - xuống của làn sóng thứ nhất thường không tạo ra được các thay đổi căn bản, hai làn sóng sau tập trung hơn vào cách tiếp cận dưới - lên, tức là đổi mới GD và QLGD phải xuất phát từ chính CSGD, và coi đây là đơn vị để thay đổi và cải tiến. Lí do là các CSGD không thể đồng nhất về mục tiêu, thực tiễn và tính hiệu quả, nên các thay đổi phải phù hợp và đáp ứng được chính các nhu cầu và đặc điểm của CSGD.

Tại Việt Nam, phần lớn các đổi mới/cải cách GD đều từ trên - xuống, vì vậy, để đổi mới căn bản và toàn diện QLGD, cần phải tập trung hơn vào *cách tiếp cận dưới - lên*, tức là lãnh đạo và nhân viên của CSGD phải chính là những người đi tiên phong và đóng vai trò quan trọng, trực tiếp tạo ra thay đổi để nâng cao CLGD ngay tại lớp học, CSGD và HTGD.

e) *Nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD*. Thực tiễn chứng minh rằng tất cả các thất bại trong đổi mới/cải cách về phân cấp QLGD trên thế giới đều do năng lực của đội ngũ cán bộ QLGD và nhà giáo chưa đáp ứng được yêu cầu thay đổi trong bối

cảnh mới. Ví dụ, đội ngũ nhà giáo chắc chắn sẽ gặp khó khăn khi chuyển từ chỗ chấp hành là chủ yếu sang được trao/ủy quyền quyết định trong việc lựa chọn nội dung, tài liệu... giảng dạy; tương tự, các nhà QLGD gặp nhiều khó khăn từ chỗ làm việc theo mệnh lệnh sang được trao/ủy quyền ra quyết định về tổ chức, nhân sự và tài chính... Lí do dẫn đến các khó khăn trên là đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD chưa được trang bị đầy đủ kiến thức và kĩ năng phù hợp để thực hiện nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Vì vậy, cần phải cải tiến hay đổi mới theo hướng: một mặt, thay đổi các tiêu chí tuyển chọn và đào tạo/ bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, nhân viên và cán bộ QLGD, đi đôi với đổi mới cách quản lí cho phù hợp với thực tiễn mới; mặt khác, phải thay đổi/điều chỉnh chương trình, tài liệu giảng dạy và học tập, phương pháp... để đào tạo và đào tạo lại, làm cho nguồn nhân lực GD đáp ứng tốt nhất với các thay đổi mới này (Nguyễn Tiến Hùng, 2009).

Cuối cùng, thực tế cho thấy, quá trình ra chính sách GD muốn hiệu quả đều phải dựa trên các kết quả nghiên cứu liên quan, tuy nhiên, ở Việt Nam còn thiếu các nghiên cứu về xu thế phát triển hay đón đầu... khiến cho các chính sách và quyết định về QLGD thường phải đương đầu với nhiều thách thức của công luận. Vì vậy, cần *tăng cường năng lực nghiên cứu GD và QLGD* theo cách tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu và chuyên gia GD các cấp nhằm triển khai nghiên cứu các vấn đề cơ bản của GD và QLGD, cung cấp những luận cứ khoa học phục vụ đổi mới QLGD các cấp (Bộ GD&ĐT, 2011).

3. Kết luận

Ba làn sóng đổi mới/cải cách GD trên là căn cứ để hiểu rõ các mô hình và đặc điểm chính của các đổi mới/cải cách GD khác nhau trên thế giới. Các quốc gia hay khu vực khác nhau có bối cảnh lịch sử, tiến trình và các đặc trưng của đổi mới/cải cách GD khác nhau, và vì vậy, có thể tập trung vào các làn sóng khác nhau, nhưng thường là phải kết hợp cả 3 làn sóng.

Đổi mới QLGD Việt Nam đang thực hiện theo cả làn sóng thứ nhất và thứ hai, và bước đầu đặt nền móng cho làn sóng thứ ba. Có thể thấy, phần lớn cách thiết kế đổi mới QLGD của Việt Nam tương đối phù hợp với xu thế quốc tế, tuy nhiên, vẫn chưa mang lại kết quả tốt, phải chăng là Việt Nam cần thêm thời gian để tiếp tục thực hiện đổi mới hay cách thực hiện, đặc biệt là cách tiếp cận trên - xuống đang làm hạn chế quá trình đổi mới QLGD tại Việt Nam.

Cuối cùng, cần nhấn mạnh rằng để sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện GD và QLGD thành công thì phải tiến tới thay đổi các phong tục, tập quán và các quy định, từ đó thay đổi chính hành vi hay văn hóa của các nhà GD (Nguyễn Tiến Hùng, 2009).

(Xem tiếp trang 7)