

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỊA PHƯƠNG ĐÀO TẠO VÀ CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO – SỨ MỆNH VÀ THÁCH THỨC

Ngô Hồng Diệp⁽¹⁾

(1) Trường Đại học Thủ Dầu Một

Ngày nhận bài 20/12/2022; Ngày gửi phản biện 20/12/2022; Chấp nhận đăng 30/01/2022

Liên hệ email: diepnh@tdmu.edu.vn

<https://doi.org/10.37550/tdmu.VJS/2023.01.429>

Tóm tắt

Sau hơn 20 năm xây dựng và phát triển, các trường đại học địa phương đã góp phần định hình hệ thống giáo dục đại học Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Dù thành công ở các mức độ khác nhau, có trường đã phác dựng dáng dấp của một đại học ưu tú, có trường mới chỉ định hình con đường phát triển, có trường đang phải nỗ lực tái cơ cấu để tồn tại, nhưng các trường đại học địa phương đã trở thành thực thể quan trọng, phục vụ phát triển kinh tế, xã hội của nhiều tỉnh, thành. Trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học, nhiệm vụ đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao của các trường đại học địa phương có sứ mệnh cùng với nhiều thách thức rất lớn. Về sứ mệnh, các trường đều đứng trước cơ hội tham gia đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực đa dạng, từ lĩnh vực giáo dục đào tạo, công chức viên chức, chăm sóc sức khỏe đến các ngành kinh tế với hàng chục ngành nghề và giai tầng xã hội. Về thách thức, các trường đều có tuổi đời trẻ, đội ngũ giảng viên mỏng, khả năng tài chính hạn hẹp, trong khi phải đáp ứng đòi hỏi của thị trường đa dạng và toàn diện và nhiều vấn đề của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Giải pháp cho các trường là cần nắm bắt lợi thế và cơ hội, linh hoạt thay đổi ngành nghề đào tạo và mở rộng phạm vi thích ứng của người học, tạo chính sách đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên, sẵn sàng đổi mới quản trị đại học.

Từ khóa: chất lượng, đại học, đào tạo, địa phương, nhân lực

Abstract

LOCAL UNIVERSITY TRAINING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES – MISSION AND CHALLENGES

After more than 20 years of construction and development, local universities have contributed to shape the Vietnamese higher education system in the period of industrialization and modernization. Despite success at different levels, some universities have outlined the image of an elite university, some new ones only shape the development path, some are struggling to restructure to exist, but the local university has become an

important entity, serving the economic and social development of many provinces and cities. In the process of radical and comprehensive renovation of higher education, the mission of training and providing high-quality human resources of local universities has many great challenges. Regarding the mission, the universities are facing the opportunity to participate in training and provide diverse human resources, from the field of education and training, civil servants, health care to economic sectors with dozens of industries. In terms of challenges, the universities all have a young age, short of teaching staff, limited financial capacity, while having to meet the requirements of a diversified and comprehensive market and many problems of the industrial revolution. 4.0. The solution for universities is to seize advantages and opportunities, flexibly change training professions and expand the adaptive range of learners, create breakthrough policies in building staff, lecturers, etc. ready to innovate university governance.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay cả nước có 22 trường đại học công lập do Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh, thành phố thành lập cấp ngân sách và quản lý nhân sự lãnh đạo, trên 60 trường đại học tư thục do các doanh nghiệp kinh doanh giáo dục và một số tổ chức, cá nhân đứng tên sở hữu, chịu sự quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo về quy chế chuyên môn và chịu sự quản lý của chính quyền cấp tỉnh về nhân sự lãnh đạo. Các trường đại học này được gọi chung là trường đại học địa phương. Trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học, trên cơ sở nền tảng chính sách chung của Đảng và Nhà nước, các trường đại học địa phương đứng trước nhiều thuận lợi nhưng cũng không ít khó khăn thách thức. Việc xác định rõ sứ mệnh và phương hướng chiến lược đúng đắn để xây dựng lộ trình phát triển phù hợp với các điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương là rất quan trọng, đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển bền vững của nhà trường. Trong tham luận này, chúng tôi trình bày một số vấn đề liên quan đến sứ mệnh và những thách thức của trường đại học địa phương trong cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần phát triển kinh tế, văn hóa của các địa phương.

2. Sứ mệnh của trường đại học địa phương trong việc cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao – cơ hội to lớn

Các trường đại học địa phương được thành lập là một hoạt động đầu tư cho phát triển kinh tế, xã hội của địa phương. Với các trường công lập, nhiệm vụ chính trị không thể nằm ngoài mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội của địa phương. Với các trường tư thục, mục tiêu đầu tư cũng không nằm ngoài việc tìm kiếm cơ hội bán bán các dịch vụ đào tạo cho giới công nghiệp, tư nhân và cộng đồng nơi trú đóng và vùng lân cận. Có thể nói, sứ mệnh chung, cũng là cơ hội của các trường đại học địa phương là cung cấp nguồn nhân lực phục vụ cho các mục tiêu kinh tế xã hội đặt ra trong các thời kỳ phát triển của địa phương, của đất nước. Căn cứ vào chiến lược phát triển quốc gia, chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo của đất nước, sứ mệnh cung ứng nguồn nhân lực chất lượng của các trường đại học địa phương được xác định ở một số lĩnh vực trọng tâm sau đây.

a) Nguồn nhân lực ngành giáo dục đào tạo

Căn cứ Chiến lược phát triển kinh tế, xã hội 10 năm (2021-2030) được thông qua tại Đại hội toàn quốc lần thứ 13 của Đảng (2021), nghị quyết đổi mới căn bản toàn diện giáo dục (2013), các tỉnh, thành phố đều xây dựng quy hoạch tổng thể phát triển giáo dục đào tạo là nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Hầu hết các địa phương đều mong muốn phát triển đồng bộ tất cả các cấp học từ mầm non, phổ thông đến đại học, sau đại học. Đặc biệt là việc trú trọng đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao phục vụ cho các ngành kinh tế; đào tạo nghề phục vụ cho các khu công nghiệp... Chính vì vậy, nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ giáo dục đào tạo luôn có nhu cầu rất lớn cả về đội ngũ giáo viên, giảng viên, viên chức ngành giáo dục. Với các trường đại học địa phương, nhất là các trường công lập đều xuất phát từ tiền thân là cơ sở đào tạo sư phạm nên cơ hội tham gia vào đào tạo nguồn nhân lực phục vụ ngành giáo dục và đào tạo của địa phương là rất lớn.

Bên cạnh đó, hiện nay, các địa phương đã và đang thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới (bắt đầu từ năm 2018). Các trường đại học địa phương có sứ mệnh to lớn trong việc giúp các cơ sở giáo dục trên địa bàn xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch giáo dục theo chương trình mới, đảm bảo yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông linh hoạt, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương và cơ sở giáo dục; tham gia nghiên cứu, gợi mở, định hướng tính chủ động, sáng tạo của tổ chuyên môn và giáo viên trong việc thực hiện chương trình; hướng dẫn khai thác, sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông mới. Các trường đại học địa phương, nhất là các trường có đào tạo sư phạm có thể tham gia vào hoạt động toàn diện, giúp các trường phổ thông, giúp giáo viên phổ thông xây dựng phân phối chương trình, xây dựng kế hoạch giáo dục, kế hoạch dạy học môn học, cập nhật, vận dụng kiến thức vào thực tiễn tại địa phương trong quá trình dạy học.

b) Nguồn nhân lực công chức, viên chức

Hiện nay, hệ thống các cơ quan Đảng, chính quyền, mặt trận, đoàn thể ở tất cả các tỉnh, thành phố, huyện, xã phường đều xây dựng chương trình phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ theo chức danh nghề nghiệp công chức, viên chức trong cơ quan đơn vị. Nhu cầu đào tạo đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý và công chức, viên chức chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong các cơ quan Đảng, chính quyền, mặt trận, đoàn thể không những rất lớn mà còn là hoạt động thường xuyên, lâu dài. Các trường đại học địa phương đứng trước tiềm năng to lớn để mở các ngành đào tạo về khoa học quản lý (kinh tế, đô thị, công nghiệp, giáo dục, văn hóa, quản trị nhân lực, luật, quản lý nhà nước, hành chính, lưu trữ học, quản trị văn phòng, lao động tiền lương, thống kê.....). Trong việc tham gia đào tạo đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, các trường đại học địa phương có lợi thế gần bó ngay tại địa bàn, giám chi phí đi lại, ăn ở của người học, hiểu biết những đặc điểm riêng biệt của địa phương, hiểu rõ thuận lợi, khó khăn, đặc thù của địa bàn, của người học để thiết kế chương trình đào tạo sát thực tiễn của địa phương. Bên cạnh việc xây dựng chương trình chính quy bậc đại học, sau đại học, các trường đại học địa phương

còn nguồn rất lớn về bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, công tác nghiên cứu khoa học, trình độ lý luận chính trị, bổ sung hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, thái độ, kiến thức về con người, về đối nhân xử thế, bồi dưỡng các tiêu chuẩn trong đề bạt, bạt nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, ngạch bậc công chức, viên chức; bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng chuyên môn theo vị trí việc làm; trang bị kiến thức, kỹ năng chuyển đổi số để đáp ứng các yêu cầu dịch vụ công và các hoạt động khác của các cơ quan, tổ chức trên địa bàn.

c) Nguồn nhân lực chăm sóc sức khỏe

Các tỉnh, thành phố nơi các trường đại học địa phương tọa lạc đều có mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ y tế đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức của người thầy thuốc để đáp ứng yêu cầu chăm sóc, bảo vệ, nâng cao sức khỏe nhân dân. Hiện nay, tỷ lệ bác sĩ trong bình quân dân số của các địa phương đều thấp, còn khoảng cách khá xa với mục tiêu đề ra. Nhu cầu đào tạo đội ngũ cán bộ y tế, nhất là y tế cơ sở, y tế cộng đồng, y tế dự phòng phục vụ sự nghiệp chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân là rất lớn. Nhân lực y tế cho vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa cũng là một trong những điểm mà các đại học địa phương có thể hướng tới, góp phần đảm bảo số lượng và chất lượng nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu chăm sóc sức khỏe dân tại tuyến cơ sở, vùng khó khăn, vùng sâu vùng xa. Trường đại học địa phương tham gia đào tạo nhân lực chăm sóc sức khỏe có nguồn rất lớn, cả đầu vào và đầu ra.

d) Nguồn nhân lực làm việc trong các ngành kinh tế

Quốc hội vừa ban hành nghị quyết Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Theo đó, cả nước có 6 vùng kinh tế: vùng trung du và miền núi phía Bắc (tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) bình quân đạt khoảng 8-9%/năm), vùng Đồng bằng sông Hồng (tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân đạt khoảng 9%/năm), vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung (tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân đạt khoảng 7-7,5%/năm), vùng Tây Nguyên (tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân đạt khoảng 7-7,5%/năm), vùng Đông Nam Bộ (tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân đạt khoảng 8-8,5%/năm), vùng Đồng bằng sông Cửu Long (tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân đạt khoảng 6,5-7%/năm). Quy hoạch tổng thể quốc gia cùng với chiến lược phát triển công nghiệp của đất nước đặt ra nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao ở các vùng kinh tế trong thời gian tới là rất lớn. Các trường đại học địa phương hoàn toàn có thể tham gia vào quá trình cung cấp nguồn nhân lực này tại các địa phương mà trường trú đóng và lân cận. Theo dự báo, nhu cầu một số ngành có khả năng thu hút số lượng lớn lao động gồm: Tài chính – Tín dụng – Ngân hàng – Bảo hiểm, Giáo dục – Đào tạo, Du lịch, Y tế, Kinh doanh tài sản – Bất động sản, Dịch vụ tư vấn, khoa học – công nghệ, nghiên cứu và triển khai, Thương mại, Dịch vụ vận tải – Kho bãi – Dịch vụ cảng, Dịch vụ - Phục vụ, Dệt may – Giày da – Thủ công mỹ nghệ, Quản lý hành chính, Xây dựng – Kiến trúc – Môi trường, Công nghệ Nông – Lâm, Khoa học – Xã hội – Nhân văn... Nhất là các tỉnh, thành có tốc độ công nghiệp hóa cao, các trường đại học địa phương có sứ mệnh rất lớn trong việc cung cấp nguồn nhân lực cho nhiều loại hình doanh nghiệp, từ các doanh nghiệp có hàm lượng công nghệ cao, phương tiện sản xuất hiện đại đến các cơ sở sản xuất

truyền thông, các lĩnh vực dịch vụ thương mại, tài chính, xuất nhập khẩu, cung ứng vật tư, thiết bị công nghệ, các ngành nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp đô thị, xây dựng (dân dụng, công nghiệp, giao thông, điện...) theo nhu cầu xã hội.

3. Một số thách thức của trường đại học địa phương trong đào tạo nhân lực chất lượng cao

Hiện nay, giáo dục đại học Việt Nam nói chung đang đứng trước một số khó khăn thử thách. Trên bình diện tổng thể, mục tiêu vào đại học của giới trẻ giảm sút. Một mặt, chính sách phân luồng học sinh sau trung học cơ sở đã phát huy hiệu quả, tỷ lệ học sinh chuyển sang học nghề mà không vào đại học ngày càng cao. Các trường đại học không còn sức hấp dẫn như trước; khi hệ thống giáo dục đại học mở rộng, sinh viên vào các trường đại học không còn háo hức, động lực học tập cũng suy giảm. Bên cạnh đó, xu hướng cạnh tranh thiếu bền vững giữa các trường đại học cũng là một trong những trở ngại lớn. Khi có ngành nghề nào dễ tuyển dụng thì các trường “đua nhau” tuyển sinh, đào tạo; trong khi quy mô nền kinh tế còn khiêm tốn, hầu hết doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa nên lượng nhân sự cần thiết không lớn, chỉ sau 1, 2 năm là gặp khó khăn tìm đầu ra cho sinh viên, cũng đồng nghĩa là ngành học sớm bão hòa do các doanh nghiệp không hấp thụ hết sản phẩm của các trường. Một khó khăn nữa của giáo dục đại học Việt Nam là một bộ phận dân cư có điều kiện kinh tế tìm kiếm cơ hội cho con em học tập ở nước ngoài gia tăng. Tỷ lệ người du học ngày càng cao cũng tác động rất lớn đến quy mô, chất lượng phát triển của các trường đại học.

Với các trường đại học địa phương, ngoài những thách thức chung trên đây, do yếu tố lịch sử hình thành, tiềm lực phát triển, năng lực quản trị, điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương có đặc thù riêng đã làm cho những khó khăn, thách thức này trở nên sâu sắc hơn, đồng thời có thêm những thách thức do đặc thù của từng trường, từng địa phương. Nhìn một cách sơ bộ, nhóm trường đại học địa phương hiện nay phần lớn đã và đang đối diện với những thách thức sau.

a) Thách thức trên bình diện xuất phát điểm và tiềm lực phát triển

Thứ nhất, về lịch sử hình thành, nhóm trường đại học địa phương hầu hết còn non trẻ, có tuổi đời khoảng 10-20 năm trở lại. Phần lớn các trường đại học địa phương trong nhóm công lập đều hình thành từ các trường cao đẳng sư phạm do Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành là cơ quan chủ quản. Cơ sở vật chất (giảng đường, phòng học, thư viện, khuôn viên học tập, trang thiết bị thí nghiệm – thực hành...) về cơ bản là được cải tạo nâng cấp từ các trường cao đẳng; dáng dấp của các trường cao đẳng sư phạm (cả cơ sở vật chất và con người) vẫn lấp ló đâu đó. Việc định hình một trường đại học mới phải trải qua thời gian dài, trong khi hầu hết các dự án đầu tư xây dựng trường công lập chưa được các tỉnh, thành xếp vào nhóm dự án cấp bách phục vụ phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Một số trường địa phương do các doanh nghiệp, các tổ chức kinh doanh giáo dục đầu tư chủ yếu mới tập trung vào khuôn viên, giảng đường, các tiện ích phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học chỉ ở mức khiêm tốn, nhất là hệ thống trang thiết bị phục vụ thí nghiệm, thực hành và nghiên cứu khoa học.

Thứ hai, thách thức lớn nhất đối với các trường đại học địa phương là việc xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên. Với tuổi đời non trẻ, các trường đại học địa phương được hình thành trong bối cảnh nguồn nhân lực giáo dục đại học của Việt Nam rất thiếu và cạnh tranh gay gắt. Việc đầu tiên muốn mở ngành đào tạo cần phải có giảng viên đáp ứng đủ các chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trong khi đó, phần lớn các trường sau khi nâng cấp từ cao đẳng lên đại học thì đội ngũ giảng viên phần lớn chưa đủ chuẩn. Việc sắp xếp, bố trí lại đội ngũ cán bộ, giảng viên cao đẳng thường mất một thời gian khá dài. Một số trường mạnh dạn thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ để tuyển dụng, bổ nhiệm. Tuy nhiên, giải pháp này cũng không được bền vững. Đội ngũ cán bộ, giảng viên của các trường đại học địa phương nhìn chung còn rất mỏng. Tỷ lệ sinh viên/giảng viên cơ hữu xác định theo ngành đào tạo chỉ ở mức tối thiểu. Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ tại chỗ cũng cần có thời gian đồng thời còn nhiều mặt vướng mắc về nguồn, về kinh phí... Tỷ lệ cán bộ giảng viên có trình độ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư còn thấp hơn nhiều. Con số 30% giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên là còn số mơ ước của không ít trường trong nhóm trường đại học địa phương. Cho đến nay, vấn đề xây dựng đội ngũ vẫn còn là một trong những thách thức rất lớn đối với trường.

Thứ ba là về cơ sở vật chất của nhóm trường đại học địa phương hầu hết còn khiêm tốn, mới chỉ đáp ứng các điều kiện cơ bản. Tuy các trường có tiềm lực về đất đai, khuôn viên nhưng khả năng đầu tư xây dựng, mua sắm trang thiết bị phục giảng dạy và nghiên cứu khoa học còn rất hạn chế; nhất là đối với việc đầu tư cho các phòng thí nghiệm, thực hành, nhà xưởng thực tập, các trang thiết bị giảng dạy và học tập tiên tiến.

Thứ tư là tiềm lực tài chính của các trường địa phương còn rất mỏng. Nguồn thu của các trường chủ yếu là dựa vào học phí, các khoản cấp bù từ ngân sách nhà nước rất hạn chế. Trong khi đó, đối tượng học của trường hầu hết là có mức thu nhập trung bình, các trường phải cân đối, duy trì mức học phí thấp. Các khoản thu ngoài học phí mới chỉ sơ khai, chưa thực sự có đóng góp cho sự phát triển của trường.

b) Thách thức trên bình diện đổi mới căn bản, toàn diện và quản trị đại học

Thứ nhất là thách thức trước yêu cầu cung cấp nguồn nhân lực đa dạng và toàn diện. Quy hoạch phát triển kinh tế, xã hội của các tỉnh, thành đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực đầy đủ các ngành nghề, từ lãnh đạo các ngành, các cấp, chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung trong các lĩnh vực, nhân viên chuyên môn sơ cấp, nhân viên kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy, nhân viên dịch vụ cá nhân, bán hàng có kỹ thuật, lao động có kỹ thuật trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản đến thợ thủ công có kỹ thuật, thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị... Các trường đại học địa phương đứng trước yêu cầu cần phải đa dạng ngành nghề để người lao động có thêm nhiều kỹ năng, nhiều cơ hội nghề nghiệp. Làm thế nào để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực đa dạng phục vụ nhu cầu cộng đồng, doanh nghiệp cũng như các thành phần kinh tế khác nhau trong khi tiềm lực về đội ngũ giảng viên, về cơ sở vật chất còn khiêm tốn là một bài toán không dễ thực hiện. Yêu cầu của thị trường lao động đặt ra cho các trường đại học địa phương không những cần phải có đầy đủ chương

trình đào tạo khác nhau mà còn phải có chiến lược tiếp cận thị trường, nắm bắt nhu cầu của các tổ chức, doanh nghiệp. Chẳng hạn yêu cầu của các tổ chức, doanh nghiệp cần nguồn nhân lực vừa có kiến thức rộng vừa có đủ các kỹ năng làm việc ngay, trong khi chương trình đào tạo, phương pháp tổ chức dạy học chưa thực sự đổi mới để theo kịp.

Thứ hai là thách thức bởi những vấn đề của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Cuộc cách mạng 4.0 và nền kinh tế xã hội số đã và đang diễn ra nhanh chóng, làm dãn rộng khoảng cách giữa kiến thức, kỹ năng đào tạo của các trường đại học và những kiến thức, kỹ năng mà thị trường lao động đòi hỏi. Tiến bộ công nghệ 4.0 đã làm thay đổi bức tranh của thị trường lao động, lao động giản đơn được tự động hóa, thị trường chủ yếu cần những công việc đòi hỏi lao động sáng tạo. Xu hướng này tạo ra thách thức lớn cho tất cả các trường đại học, nhưng với các trường địa phương thì tình trạng này rất sâu sắc. Năng lực của các trường địa phương ít nhiều chưa đủ tầm dự đoán các kỹ năng mà thị trường lao động sẽ cần trong tương lai. Phần đông các trường chưa thể thoát khỏi lối mòn đào tạo những kiến thức, kỹ năng mình có sẵn mà chưa phải kiến thức, kỹ năng doanh nghiệp cần. Nghịch lý hàng loạt doanh nghiệp không tuyển được lao động trong khi hàng ngàn cử nhân làm việc trái nghề, làm việc không liên quan đến chuyên môn đào tạo là bức tranh khá phổ biến ở các địa phương hiện nay. Thách thức về việc không thể đáp ứng được yêu cầu đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp và thị trường trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 do chất lượng đào tạo còn hạn chế, thiếu tính thực tế, đào tạo đơn ngành, chưa tích hợp được các vấn đề đa ngành, liên ngành trang bị cho người học những kiến thức tổng hợp cùng các kỹ năng xã hội cần thiết là bức tranh chung của không ít trường đại học Việt Nam. Với các trường đại học địa phương, chất lượng, hiệu quả đào tạo chắc chắn còn thấp hơn nhiều so với yêu cầu của sự phát triển kinh tế xã hội nói chung cũng như cách mạng công nghiệp 4.0, đó là một thực tế cần ghi nhận để có giải pháp đổi mới căn cơ và toàn diện.

Thứ ba, thách thức về đảm bảo chất lượng và quản trị đại học. Về đảm bảo chất lượng, hiện nay các trường đại học Việt Nam đều cơ bản hình thành chính sách chất lượng dựa trên học phí. Ở các trường đại học có bề dày lịch sử, dù nỗ lực mở rộng nguồn thu ngoài học phí nhưng chính sách học phí vẫn là trụ cột chính. Các trường vừa mở rộng quy mô song song với việc đa dạng hình thức học phí theo hướng mở các chương trình đào tạo chất lượng cao. Với các trường đại học địa phương, khả năng mở chương trình đào tạo chất lượng cao rất hạn chế, hầu hết chỉ có thể mở rộng quy mô người học. Việc duy trì chất lượng trong bối cảnh mở rộng quy mô người học là một thách thức lớn. Một số dấu hiệu báo động về tình trạng sinh viên thất nghiệp, sinh viên làm việc không đúng chuyên ngành đào tạo, năng suất lao động thấp là mối lo ngại đáng quan tâm khi mở rộng quy mô người học. Đây cũng là tín hiệu mạnh mẽ cho các trường về nhu cầu cải thiện chất lượng hoạt động, hướng tới một hệ thống đảm bảo chất lượng lành mạnh. Gần đây, các trường đã quan tâm, chú trọng công tác kiểm định chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, hoạt động này về cơ bản là để đáp ứng các điều kiện tự chủ đại học. Nhu cầu tạo ra động lực tự cải thiện chất lượng vẫn là câu chuyện còn bỏ ngỏ.

Về quản trị đại học, câu chuyện tự chủ đại học với các trường đại học địa phương là điểm nhấn nổi bật. Với các trường đại học địa phương, nhất là nhóm trường công lập, nút thắt lớn nhất là việc phân định nhiệm vụ quản lý Nhà nước với hoạt động quản trị của trường. “Cơ quan chủ quản” vẫn đóng vai trò nắm giữ trách nhiệm toàn diện từ việc phân bổ ngân sách, biên chế, bổ nhiệm nhân sự, đảm bảo rằng các trường vận hành trong khuôn khổ luật định và phù hợp với ý chí của lãnh đạo địa phương. Câu chuyện quản trị của trường bị ràng buộc bởi Luật Viên chức, Luật Đầu tư công, Luật Phí và Lệ phí, Luật Kiểm toán... nhiều hơn là Luật Giáo dục đại học. Luật Giáo dục đại học không còn từ ngữ nào nói về “cơ quan chủ quản” nhưng trong thực tế rất khó có thể làm chuyển biến nhận thức “cơ quan chủ quản” chỉ là một bên liên quan (lẽ tất nhiên là quan trọng) đại diện chủ sở hữu. Thực tế cho đến nay rất ít có trường đại học địa phương có hội đồng trường nắm giữ thẩm quyền đáng kể trong hoạt động quản trị.

4. Mấy vấn đề giải pháp

a) Nắm bắt lợi thế và cơ hội của trường đại học địa phương: Các trường đại học địa phương đứng trước nhiều thách thức nhưng cũng có một số thuận lợi lớn. Thứ nhất là về quỹ đất, hầu hết các trường có quỹ đất lớn, đạt chuẩn, thậm chí vượt chuẩn cơ sở giáo dục đại học quốc gia; khả năng mở rộng quỹ đất, khuôn viên nhiều thuận lợi. Thứ hai là chi phí học tập và sinh hoạt của người học ở mức thấp. Thứ ba là, khả năng thâm nhập để hiểu biết đặc điểm kinh tế, văn hóa, điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương nhanh chóng. Tận dụng được các lợi thế này, trường đại học địa phương sẽ có chiến lược tiếp cận thị trường phù hợp và nhanh chóng, hoàn toàn có thể đi trước để đón đầu xu hướng. Với điều kiện về công nghệ hiện đại, các trường đại học địa phương hoàn toàn có thể phát triển chương trình đào tạo chất lượng tốt với chi phí thấp. Khi môi trường cạnh tranh lành mạnh, các trường đại học địa phương hoàn toàn có thể tận dụng lợi thế “trong lòng cộng đồng” để tham gia cung ứng nguồn nhân lực cho địa phương. Con đường phát triển của các trường không thể đứng ngoài những vấn đề của địa phương, nhất là những tín hiệu kinh tế, xã hội.

b) Linh hoạt thay đổi ngành nghề đào tạo và mở rộng phạm vi thích ứng của người học: Nhu cầu nguồn nhân lực ở các địa phương liên tục thay đổi theo sự phát triển, nên các trường đại học địa phương cũng cần phải linh hoạt thay đổi ngành nghề đào tạo, mở rộng phạm vi thích ứng của người học. Trong bối cảnh thị trường lao động thay đổi liên tục, các trường đại học địa phương cần sớm khắc phục các vấn đề của giáo dục truyền thống, chuyển nhận thức từ “cung cấp sản phẩm mình có” sang cung cấp sản phẩm “xã hội cần”, xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt; đổi mới về cách thức tổ chức thực hiện, chủ động cập nhật sự phát triển của công nghệ trong đào tạo cho phù hợp với xu thế chung của thị trường. Để không bị động trước sự thay đổi của công nghệ, các trường cần mở rộng phạm vi thích ứng của người học theo hướng tập trung vào kỹ năng thay cho “khả năng tìm việc làm”. Người học cần cung cấp kỹ năng làm việc để áp dụng rộng rãi cho nhiều cơ hội nghề nghiệp. Chương trình học cần cần điều chỉnh sao cho kết quả học tập của sinh viên phù hợp với nhu cầu của thị trường. Cùng với kỹ năng làm việc, sinh

viên cần được tăng cường trải nghiệm và các kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giải quyết vấn đề để có thể thay đổi cách làm việc của mình tùy theo yêu cầu ngành nghề.

c) *Tạo chính sách đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên.* Đội ngũ cán bộ, giảng viên là điểm mấu chốt trong cạnh tranh và khẳng định vị thế của trường đại học địa phương. Hiện tại, tiềm lực đội ngũ giảng viên ở trường đại học địa phương rất mỏng; hầu hết chỉ đáp ứng yêu cầu tối thiểu trong mở ngành, duy trì ngành. Muốn đủ sức cạnh tranh và phát triển bền vững, các trường cần chuẩn bị sẵn sàng về đội ngũ vừa chuẩn hóa về năng lực chuyên môn, vừa có kinh nghiệm từ thực tế sản xuất và năng lực thực hành, kỹ năng tổ chức lớp học phù hợp với yêu cầu mới. Chính sách đột phá trong xây dựng đội ngũ giảng viên có thể được thực hiện thông qua việc phối hợp với các doanh nghiệp để giảng viên tiếp cận quy trình công việc thực tiễn hoặc thực hiện các nghiên cứu hợp tác và chuyển giao công nghệ giữa trường đại học với doanh nghiệp về các ngành nghề đang được trường đại học địa phương đào tạo.

d) *Sẵn sàng đổi mới quản trị đại học:* Câu chuyện đổi mới quản trị đại học tập trung vào mấu chốt là thực hiện cơ chế tự chủ. Khung pháp lý cho tự chủ đại học ở Việt Nam tuy còn một số vướng mắc nhưng về cơ bản đã định hình khá rõ về thẩm quyền và trách nhiệm. Với các trường đại học địa phương, vấn đề tự chủ đại học hiện nay cần có nỗ lực cả từ hai phía. Phía nhà nước khắc phục các vướng mắc của hệ thống luật pháp. Phía nhà trường cần thực thi đầy đủ các thẩm quyền theo quy định; nhất là đối với trường công lập, việc phân định thẩm quyền của nhà trường, thẩm quyền của “cơ quan chủ quản” cần rạch ròi; nỗ lực, đồng thuận và tránh tối đa việc nói dài “cơ chế xin cho” ngay cả những việc thuộc thẩm quyền của nhà trường đã được xác định trong luật. Trong cơ chế chính sách hiện nay, các trường đại học địa phương, thực thi thẩm quyền tự chủ đại học một cách mạnh mẽ sẽ là cơ sở quan trọng để chủ động hành trang phát triển bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022). *Báo cáo hội nghị tự chủ đại học 2022*.
- [2] Chính phủ (2016). Quyết định phê duyệt khung trình độ quốc gia. Số 1982/QĐ-TTg, ngày 18 tháng 10 năm 2016.
- [3] Chính phủ (2019). Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học. Số 99/2019/NĐ-CP, ngày 30 tháng 12 năm 1999.
- [4] Ngô Hồng Điệp (chủ biên), Nguyễn Ngọc Dung, Nguyễn Hoàng Huế (2023). *Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của Bình Dương và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*. NXB Đại học Quốc gia TP.HCM.
- [5] Nguyễn Văn Hiệp, Trần Văn Nam (2022). Một số điểm nghẽn khi thực hiện cơ chế Hội đồng trường – Nhận thức từ thực tiễn Trường Đại học Thủ Dầu Một. *Tạp chí Giáo dục và xã hội*, 136(197).
- [6] Quốc hội (2018). Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật giáo dục đại học. Số 34/2018/QH14, ngày 19 tháng 11 năm 2018.
- [7] Quốc hội (2023). Nghị quyết về quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Số 81/2023/QH15, ngày 9 tháng 1 năm 2023.