MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐỔI MỚI GIẢNG DẠY VÀ HỌC TẬP DƯỚI GIÁC ĐỘ CỦA KINH TẾ HỌC LAO ĐỘNG

Tạ Đức Khánh(*)

Đổi mới công tác giảng dạy và học tập trong Đại học Quốc gia (ĐHQG) là một quá trình đòi hỏi việc đổi mới của cả một tập thể, hơn nữa của cả một hệ thống. Hệ thống này bao gồm cả giảng viên, sinh viên, các nhân viên và các cấp lãnh đạo cùng những cơ chế và định chế vốn rất quen với chúng ta từ trước đến nay. Bài viết này mong muốn được trao đổi các quan điểm từ các bên tham gia vào quá trình này dưới giác độ của một môn học mới, môn Kinh tế học lao động.

Những yêu cầu đối với giảng viên:

Giảng viên phải là một huấn luyện viên hơn là một người hướng dẫn thực thi công việc. Từ trước đến nay chúng ta thường chỉ dạy lý thuyết đơn thuần, trong quá trình thực hiện chức năng giảng dạy, do nhiều yếu tố như chế độ làm việc, tiền lương, chất lượng đầu vào, các giảng viên đã có nhiều người chỉ còn là người giao nhiệm vụ học tập, các quy định và quy trình đánh giá của một giáo trình môn học đã được tập thể bộ môn lựa chọn. Đến bây giờ ta chợt nhận ra chất lượng sinh viên ra trường không đáp ứng với yêu cầu việc làm của họ, xã hội nhận thấy hiện tượng "Ai biết làm thì làm, ai không biết làm thì đi dạy", ta lại chỉ chú trọng vào các nghiệp vụ công việc cụ thể và mong muốn sinh viên làm được như mình, theo cái cách của mình. Nhận thức này là xa rời với mục tiêu và phương châm đào tạo của (ĐHQG). Phải thấy rằng để làm các công việc cụ thể theo chuyên ngành đào tạo, không chỉ biết thao tác thành thạo, đúng quy trình quy phạm mà hơn thế phải tạo ra một khả năng ứng phó công việc trong sự thay đổi và phát triển. Không chỉ tạo và rèn luyện kỹ năng cho sinh viên mà phải nâng cao tư duy chuyên nghiệp của mỗi môn học, ngành học. Không phải huấn luyện viên bóng đá nào cũng đều là những cầu thủ xuất sắc, với những kỹ năng đi bóng, sút bóng làm mê hoặc người xem; họ phải là người tạo ra những cầu thủ giỏi như vậy, những cầu thủ có năng lực sáng tạo và một khả năng thích ứng cao.

Trong quá trình huấn luyện như thế, giảng viên phải thấy tính đa dạng và phức tạp của sinh viên. Chúng ta phải chấp nhận còn những lớp học quá đông, ở đó, việc huấn luyện luôn đi kèm với công tác quản lý và sự tồn tại ***"hiệu ứng số đông"*** nên chỉ có thể tập trung vào hai đầu - những sinh viên xuất sắc có tác dụng lan toả, với ngoại ứng tích cực và những sinh viên kém với ngoại ứng tiêu cực. Tập trung vào rèn luyện khả năng và phương pháp tự học của sinh viên theo quy trình đi từ "Biết, hiểu, vận dụng, cải tạo" trên cơ sở tạo ra môi trường cạnh tranh và nâng cao tính cạnh

(*) TS, Khoa Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.

tranh trong lớp sinh viên. Một bài giảng thành công là một bài giảng đổi được một giờ dạy của giảng viên lấy hai hay ba giờ tự học của sinh viên; thậm chí phải lôi kéo được bạn bè, anh chị em, cha mẹ sinh viên quan tâm đến những vấn đề đặt ra trên lớp cho sinh viên. Làm như thế chúng ta giúp sinh viên không chỉ là người lĩnh hội mà còn tự bảo vệ sự lựa chọn, quan điểm của mình với sinh viên trường khác, với môi trường và học hỏi được thêm từ bên ngoài.

Khâu kiểm tra đánh giá từ trước đến nay thường chỉ được coi là công đoạn kết thúc của quá trình giảng dạy. Cần phải phân biệt giữa đánh giá tuyển sinh và đánh giá trong quá trình đào tạo. Phải biết cộng các phần việc thành tổng thể nhưng cũng phải biết chia tổng thể thành những phần việc, công đoạn cụ thể để thường xuyên đưa việc đánh giá trở thành các điểm nút trong toàn bộ môn học. Từ trước đến nay chúng ta chỉ chú trọng vào vế thứ nhất của vấn đề. Sinh viên có thể lấy học để thi nhưng giảng viên thì phải thấy thi là để học. Trên cơ sở này, từ khi ra đề thi, ngoài nội dung thì cấu trúc và cách thức hoàn thành bài thi là rất quan trọng. Sinh viên cần được khuyến khích tự học thông qua các đề thi mở, cần sự vận dụng và sáng tạo trong giải quyết vấn đề mà đề thi đặt ra hơn là việc học thuộc một vài phương án có sẵn. Khuyến khích sinh viên khi làm bài, ở những chỗ cần thiết, có thể sử dụng sơ đồ hoặc nêu ra những giải định hợp lý, bài thi sẽ được chấm theo lôgic hợp lý của những giả định mà họ nêu ra. Chính trên cơ sở này cần tránh xu hướng trắc nghiệm hoá đề thi. Phải thấy rằng lập được một bộ đề thi trắc nghiệm đòi hỏi nhiều công sức và sự thận trọng. Những đề thi dạng đúng, sai; lựa chọn; đa lựa chọn... có thể còn ít khuyến khích sự tự học, tính sáng tạo trong nhiều môn khoa học xã hội, khi mà ở đó, bên cạnh những vấn đề thực chứng luôn tồn tại những quan điểm chuẩn tắc, những chính sách nhất định. Một đề thi tốt cũng cần có một độ rộng kiểm tra kiến thức nhất định, phải tạo ra độ phân giải cao và không có đất cho sự không trung thực và việc học tủ của sinh viên. Cần nâng cao khả năng tự kiểm tra đánh giá của sinh viên qua công việc ***công khai đáp án*** và đề cao những giải pháp độc đáo, sáng tạo của sinh viên. Theo cách này, giảng viên cũng học được nhiều điều qua các kỳ thi như: chiêm nghiệm về phương pháp giảng dạy, đo lường phản ứng, tiếp nhận sự phong phú đa dạng và sức sáng tạo trong các lớp sinh viên. Kết quả thi cũng được sử dụng để thi hành chính sách "cạo gỉ" cho con thuyền đào tạo nhằm điều chỉnh hành vi, nâng cao tính cạnh tranh giữa các sinh viên trong quá trình đào tạo; tuy nhiên, cũng cần nhớ rằng "lớp học không nghiêm lỗi trước hết ở người thầy", người thầy cần "nghiêm mà không ác".

Để thực thi một cách hoàn hảo trách nhiệm trên, chúng ta thấy những hoạt động dạy học của giảng viên chính là những tình huống điển hình (case study) trước sinh viên. Giảng viên phải phân tích cho sinh viên về mỗi vấn đề của bài giảng theo quá trình phát triển tự nhiên của nó, chia ra theo các tình huống nhỏ để sinh viên tự khám phá, đồng thời đặt ra bài tập, tình huống cho sinh viên giải

quyết sau giờ lên lớp. Vì đề thi sẽ là đề mở nên trong khi kết luận về mỗi vấn đề giảng viên cũng cần cho sinh viên biết một ví dụ về đề thi khi liên quan đến phần được đề cập trong tiết giảng sao cho mỗi sinh viên biết rằng để làm được đề thi họ phải tư duy về vấn đề và không thể chép được bất cứ nội dung nào trong giáo trình hoặc trong vở ghi bài. Khi sinh viên hiểu được rằng, chỉ riêng việc để hoàn thành bài thi chí ít họ cần phải hiểu bài và biết vận dụng chứ không phải là thuộc bài hoặc trả lời thuộc lòng những điều được đọc trong giáo trình hay nghe trên lớp thì tự họ sẽ có được một giờ học thực sự năng động trong tư duy. Không nhất thiết sinh viên phải tự mình xây dựng được bài giảng, dù cho họ có được chuẩn bị các câu hỏi trước giờ lên lớp. Điều quan trọng là họ phải có được giải pháp của mình trước những câu hỏi do giảng viên đặt ra trên lớp, có thể là thông qua bàn bạc, trao đổi ngay trong giờ giảng. Việc tập trung vào bài giảng của sinh viên không có nghĩa là lớp học phải yên lặng, không một sự trao đổi. Cần cảnh giác trước việc sinh viên trong suốt giờ học chỉ chăm chăm vào việc nghe không sót một lời, ghi không sai một lỗi vì đấy là một lớp học thụ động.

Một giờ lên lớp phải thực sự là một "sô diễn" của giảng viên, cần có kịch bản được chuẩn trước. Kịch bản này có thể chỉ là những suy nghĩ, sắp dặt giảng viên trước khi lên lớp. Kịch bản này cũng cần phải có chỗ cho việc thể hiện sự linh hoạt, sáng tạo của giảng viên theo từng diễn biến trên lớp với những phản ứng khác nhau từ phía các sinh viên. Phải nhớ rằng khi sinh viên không tập trung vào bài giảng thì lỗi trớc hết là ở người giảng viên.

Một giảng viên có thể giảng dở về một bài giảng hay nhưng cũng không tránh khỏi trường hợp họ giảng hay về một bài giảng dở. Điều này đặt ra vấn đề về giáo trình và chương trình của mỗi môn học thậm chí của cả một ngành học. Trong nhiều lĩnh vực đào tạo, chúng ta là những người đi sau so với thế giới. Nhưng ***lợi thế của người đi sau*** chỉ giúp chúng ta tránh được những ***chi phí chìm***, có thêm khả năng lựa chọn mà không cho phép tước bỏ quá trình học hỏi, nghiên cứu. Cần sử dụng các giáo trình mà nhiều trường đại học tiên tiến trên thế giới đã coi như sách giáo khoa môn học nhất là những môn học chúng ta hoàn toàn phải nhập ngoại từ sau ngày đổi mới cơ chế kinh tế. Chúng ta không phải lo lắng về những bất cập về nội dung do sự khác biệt về văn hoá, chính trị hay xã hội bởi dù sao đó vẫn chỉ là giáo trình nền tảng, bên cạnh các giáo trình và tài liệu tham khảo khác; hơn nữa chúng còn được các giảng viên có chuyên môn biên soạn lại qua bài giảng của họ. Điều đáng nói ở đây là về phía các giảng viên và chương trình của các khoa, các ngành học của chúng ta. Không thể chấp nhận được việc có những giảng viên chưa từng được đào tạo hoặc đào tạo lại, đảm nhận việc dạy và tự soạn giáo trình cho một môn học mà từ trước đến nay chưa từng có trong hệ thống đào tạo của chúng ta. Cũng không thể chấp nhận được những chương trình cho một ngành đào tạo mới mà những người tham gia soạn thảo, bàn bạc về nội dung cụ thể lại chưa từng giảng dạy hoặc

được đào tạo về các môn học trong đó. Tuy nhiên cũng không nên quá bi quan như một giảng viên của một trường đại học xây dựng tâm sự rằng, rồi sẽ đến lúc những giảng viên trong nước phải nhường công việc giảng dạy cho những việt kiều hay giáo sư nước ngoài vì phương pháp và công nghệ xây dựng hiện nay khác hẳn với những gì các giảng viên trong nước được đào tạo từ các nước xã hội chủ nghĩa cũ.

Những vấn đề đặt ra từ phía các cấp quản lý:

Việc đổi mới giảng dạy và học tập theo phương pháp tiên tiến, hiện đại không chỉ là thay đổi hành vi, ứng xử của giảng viên và sinh viên theo những quy luật cạnh tranh thị trường mà còn được đặt trong môi trường quản lý của các khoa, trường với những cơ chế nhất định. Các cấp quản lý cơ sở này cần tạo ra một hành lang thông thoáng cho hoạt động đổi mới trong giảng dạy và học tập theo phương pháp tiên tiến, hiện dại. Trước hết, cần thấy rằng việc quản lý việc giảng dạy và học tập lúc này là quản lý những hoạt động cạnh tranh mang tính thị trường. Đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập tạo ra những áp lực mạnh mẽ lên đội ngũ giảng viên và sinh viên hiện nay, thậm chí làm đảo lộn một vài thang bậc giá trị trong đánh giá năng lực, phẩm chất chính trị của giảng viên, sinh viên. Cần sửa đổi hoặc tạo ra môi trường cạnh tranh cho các hoạt động giảng dạy và học tập theo phương pháp tiên tiến, hiện đại. Tập trung hơn cho việc quản lý chất lượng thay cho việc quản lý chỉ hướng vào số lượng như trước đây. Giảng viên phải tự chịu trách nhiệm nhiều hơn trong việc giảng dạy và đánh giá sinh viên của mình. Một số quy định về giảng dạy, học tập và đánh giá sinh viên vốn chỉ tập trung vào việc ngăn chặn tiêu cực nay cần được điều chỉnh cho phù hợp với mục tiêu phát triển và hoàn thiện những mặt tích cực của phương pháp giảng dạy và học tập tiên tiến, hiện đại.

Điều thứ hai cần thấy là bất kỳ một sự đổi mới nào cũng hàm chứa yếu tố rủi ro. Làm việc có đúng, có sai. Làm nhiều, sai nhiều đó là quy luật thống kê. Việc đánh giá hiệu quả công việc giữa các giảng viên với nhau thông qua hệ thống tự đánh giá lẫn nhau thông qua số phiếu bầu trong nhiều trường hợp đã không còn trở nên thích hợp với quá trình chuyển đổi. Có lẽ nguyên tắc "mèo trắng, mèo đen" cần được chú ý hơn trong đánh giá năng lực và phẩm chất giảng viên hiện nay. Cần tập trung khuyến khích những sáng tạo, sáng kiến trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập theo hướng mở rộng hơn, độ lượng hơn với những mạo hiểm từ những cong việc này khi phải đương đầu với những cách suy nghĩ, thói quen làm việc cũ. Một sáng kiến, đổi mới trong giảng dạy, học tập có thể chỉ thích hợp trong ngắn hạn mà không thích hợp trong dài hạn, nhưng đứng về phía giảng viên, do hạn chế về thông tin, về tầm nhìn còn hạn hẹp thì đó là điều rất có thể xảy ra. Các cấp lãnh đạo bên trên phải khuyến khích và có hướng sử dụng tốt nhất những sáng kiến, đổi mới này, bởi vì chính họ trong công việc của mình cũng lại cần cấp lãnh đạo cao hơn lắng nghe và thấu hiểu.

Đổi mới giảng dạy và học tập theo hướng tiên tiến, hiện đại ở đại học quốc gia cũng có nghĩa là đào tạo đỉnh cao (theo cách nói của thể thao Việt Nam), quá trình này tất yếu bồi tụ nên những giảng viên xuất sắc trong con mắt của đồng nghiệp và của sinh viên. Mỗi giảng viên khi ở trong hoàn cảnh cạnh tranh này cần được định hướng theo cách hình thành những "sản phẩm" phân biệt, "thương hiệu" phân biệt. Đến các trường đại học lớn ở Mỹ ta thường thấy hai hoặc ba giảng viên giảng dạy cùng một môn học theo những giáo trình khác nhau đều được đồng nghiệp và sinh viên trong trường đánh giá rất cao.

Quản lý một đội ngũ giảng viên trong điều kiện các nguyên lý của kinh tế thị trường đã trở thành nguyên tắc chỉ đạo cho các hành vi, cách ứng xử của giảng viên chúng ta luôn nhớ rằng khi quản lý hoạt động lao động của từ hai người trở lên thì luôn tồn tại khả năng trong đó có một ***người ăn theo***. Cùng đào tạo ra những sinh viên ra trường với đầy đủ tiêu chuẩn chuyên môn, chính trị thì đó là sản phẩm của nhiều công đoạn, quá trình, trong đó mỗi giảng viên chỉ là những người chịu trách nhiệm của từng công đoạn nhưng lại là người tham gia hưởng lợi như nhau. Trong một học kỳ, hay một năm học, sinh viên phải học nhiều môn học khác nhau với nhiều cách tiếp cận mang tính đặc thù riêng; tuy nhiên, họ cũng rất dễ dàng nhận thấy sự khác biệt và mức độ tiên tiến trong phương pháp giảng dạy của người giảng viên và nhanh chóng thích ứng với nó. Có sinh viên có mẹ là giảng viên trong khoa đã tâm sự với mẹ rằng: "trong giờ giáo viên X, chúng con có được cuốn vở ghi đẹp và sạch như vở chính tả của học sinh lớp hai(!)". Trong điều kiện như vậy sinh viên sẽ ở trong tình trạng giống như một chiếc máy bay bị mất tốc độ trên không và theo ***nguyên tắc gia tốc*** trong đầu tư ***vốn nhân lực***, thì họ sẽ trở nên chán nản trong học tập không chỉ một môn học đó mà còn cả quá trình học tập về sau. Tuy nhiên, cũng phải nhận thấy rằng, xét theo hiệu quả đổi mới của toàn trường hay toàn ĐHQG thì không chỉ giảng viên kém, trách nhiệm thấp ăn theo giảng viên giỏi, năng động, sáng tạo mà còn có quá tình ngược lại, nếu không có cơ chế quản lý sẽ bị xâm hại, thương hiệu của cả trường, cả ĐHQG bị xói mòn. Khắc phục tình trạng này, vai trò cấp quản lý bộ môn cần được thay đổi triệt để khỏi tư duy bao cấp, chỉ huy trước đây. Trong một vài khoa, quyền lực quản lý của chủ nhiệm bộ môn là rất lớn, nhưng lại được hình thành theo cơ chế bầu phổ thông đầu phiếu khiến cho nhiều bộ môn có ít giảng viên, để được bầu lại chủ nhiệm bộ môn chỉ cần tranh thủ mọt hay hai phiếu bầu là đủ duy trì đặc quyền đặc lợi cho một nhóm, thoát ly khỏi lợi ích của quá trình đào tạo giảng dạy chung đang cần những đổi mới có tính cách mạng. Ở những hoàn cảnh như vậy có lẽ nên có cơ chế chỉ định hay bổ nhiệm các chủ nhiệm bộ môn từ chủ nhiệm khoa, hiệu trưởng hoặc hội đồng khoa học.

Trong quá trình chuyển đổi hiện nay của chúng ta, vai trò của các cấp lãnh đạo cơ sở có tính chất quyết định. Kết hợp được cực nam và cực bắc trong một nam châm và sử dụng được từ trường

của chúng là công việc khó khăn nhưng mang tính cách mạng trong nhận thức. Kết hợp được một đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp có sắc thái riêng, thậm chí đối nghịch nhau trong nội dung và phương pháp, chỉ có thể có ở những nơi mà cấp lãnh đạo khoa, trường thường xuyên quan tâm và giải quyết vấn đề này theo một bản sắc riêng, một văn hoá riêng.

Trên đây chỉ là những suy nghĩ có tính chất cá nhân khi bàn luận về một số khía cạnh của đổi mới giảng dạy và học tập theo phương pháp tiên tiến hiện đại dưới giác độ của những nguyên lý về kinh tế học lao động. Những vấn đề đặt ra về phía giảng viên, giáo trình, về cơ chế quản lý đào tạo cần được sự tham gia bàn luận nhiều hơn và sâu sắc hơn của những ai quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đào tạo hiện nay để mục tiêu ngang tầm khu vực và thế giới nhanh chóng đạt được trong tương lai gần.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ehrenberg, Ronald G., *Modern Labor Economics,* Edition 7th Macmillan, 2001.
2. George J.Borjas., *Labor Economics*, The M'c Graw-Hill Company INC New York, 2000.

VNU. JOURNAL OF SCIENCE, ECONOMICS-LAW, T.XXII, $N_0$1, 2006

THE ISSUES OF THE RENEWAL IN TEACHING AND STUDYING UNDER THE VIEW OF LABOR ECONOMICS

Dr. Ta Duc Khanh

Faculty of Economics, Vietnam National University, Hanoi

Under the view of Labor Economics, the paper sets out new requires for all parts joining this process: lecturers and administrators.If teaching student is seen as training a football player,the lecturer shall rather be a coach than an introductor.It means that the teacher must teach students how to gain thoughtful skills, creative and adaptive abilities.To be successful, the renewal should not only lean on the process of introducting ,teaching but also on that of preparing papers and examining the result of studying.On the other hand, the renewal needs the attention of administrators who could re-organize the structure to be more suitable and effective. It is the management of the administrators of University and Department that helps to creat the group of professional teachers.