

PHÁT TRIỂN HỆ ĐÀO TẠO VỪA LÀM VỪA HỌC BẬC CAO ĐẲNG VÀ ĐẠI HỌC – SỰ ĐÒI HỎI CỦA QUÁ TRÌNH XÃ HỘI HÓA VÀ ĐỔI MỚI GIÁO DỤC Ở NƯỚC TA

■ Phạm Xuân Hậu*, Phạm Thị Thu Thủy**

TÓM TẮT

Hệ đào tạo vừa làm vừa học trong các trường cao đẳng và đại học nước ta trong nhiều năm qua đã có những đóng góp tích cực trong tiến trình thực hiện xã hội học tập, nâng cao chất lượng nguồn lao động cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong giai đoạn đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, hệ đào tạo này vẫn cần được phát triển để có nhiều đóng góp hơn nữa. Muốn vậy, việc nghiên cứu đưa ra những giải pháp là rất cần thiết nhằm góp phần tích cực cho việc cải thiện công tác tổ chức, quản lý, nâng cao chất lượng hệ đào tạo này, đáp ứng nhu cầu xã hội.

Từ khóa: Đào tạo; Đổi mới giáo dục; Chất lượng đào tạo.

ABSTRACT

The development of dual training courses “working and studying” on colleges and universities - requirements in the process of socialization and renovation of the education sector in our country

In recent years dual training courses “working and studying” at colleges and universities in our country have made a positive contribution in the process of implementing social learning for the improvement of the quality of labor in the process of industrialization and modernization of the country. In the period of basic and total renovation of the education sector, these training courses still need to be further developed in order to enhance their contributions. To achieve this, research work is much needed to bring up solutions in order to contribute positively to the improvement of the organization, management as well as the quality of these training system and to meet the needs of society.

Key words: Education, renovation, quality of training.

I. Đặt vấn đề

Mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học là tạo chuyển biến cơ bản về chất lượng, hiệu quả và qui mô, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế và nhu cầu học tập của nhân dân. Đến năm 2020, giáo dục đại học Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới, có năng lực cạnh tranh cao, thích ứng với

cơ chế thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa (Theo tinh thần nghị quyết 14 của Chính phủ) [1].

Các nội dung nêu ra trong nghị quyết đã và đang được triển khai trong hệ thống giáo dục nói chung và các trường đại học, cao đẳng nói riêng, thể hiện bằng việc đa dạng hóa các loại hình và hình thức đào tạo chính qui, vừa làm vừa học, liên thông, đào tạo từ xa, đào tạo tín chỉ...; nâng cao chất lượng đào tạo qua việc đổi mới chương

*PGS.TS, Trường ĐH Văn Hiến, ** ThS, Viện nghiên cứu Giáo dục

trình, nội dung, phương pháp dạy và phương pháp học, phương pháp kiểm tra đánh giá... Để có thể đạt được thành công trong quá trình thực hiện mục tiêu đề ra, không thể không kể đến vai trò của loại hình đào tạo vừa làm vừa học.

Trong nhiều năm qua, loại hình đào tạo vừa làm vừa học đã gặt hái được những thành công đáng ghi nhận, qua việc tăng nhanh qui mô đào tạo; không ngừng hoàn thiện và cập nhật chương trình đào tạo mới, hiện đại; cơ sở vật chất tiếp tục được trang bị bổ sung (các phương tiện dạy học hiện đại); đã chọn lọc được đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm, trình độ cao tham gia giảng dạy; chất lượng đào tạo từng bước được nâng lên (đầu vào và đầu ra), đã và đang đáp ứng được nhu cầu phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, góp phần quan trọng vào sự thành công của quá trình xã hội hóa giáo dục, đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục nước nhà.

Tuy nhiên, cho đến nay ở lĩnh vực đào tạo này cũng còn tồn tại không ít những bất cập trong các lĩnh vực như, tổ chức quản lý đào tạo; chất lượng đội ngũ giảng viên chưa đồng đều; cơ sở vật chất kỹ thuật và phương tiện dạy học chưa thật đồng bộ; chất lượng đào tạo (đầu vào, đầu ra) vẫn chưa thực sự thuyết phục với xã hội. Vì vậy, cần có sự nhìn nhận, đánh giá đầy đủ, khách quan, trung thực về loại hình đào tạo này, từ đó có những giải pháp hợp lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu đất nước thời kỳ hội nhập, phát triển.

II. Nhìn nhận và đánh giá về hệ đào tạo vừa làm vừa học

1. Từ cơ quan quản lý Nhà nước và các cơ sở có đào tạo

Trong buổi tọa đàm về giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo theo hình thức vừa làm vừa học (hệ tại chức trước đây) trình độ cao đẳng và đại học, tổ chức tại Đà Nẵng (năm 2012) có khoảng 72 cơ sở có đào tạo hình thức này tham gia, lãnh đạo Bộ GD&ĐT chủ trì hội nghị đã khẳng định “Tất cả chúng ta ai cũng biết thực chất, ai cũng biết vấn đề của tại chức không bài bản như chính qui. Không phải đến khi các địa phương từ chối tuyển dụng tại chức mà từ lâu xã hội đã biết chất lượng như thế nào rồi. Chúng ta không thể trách các nhà tuyển dụng không mặn mà với hệ này được” [4]. Đồng thời cũng khẳng định, sẽ không khai tử hệ này, mà vẫn phải tồn tại vì nhu cầu học tập của người dân trong cộng

đồng xã hội.

Bộ GD&ĐT cũng chỉ ra một thực tế trong thời gian qua, việc phát triển ở ạt hệ tại chức (vừa học vừa làm), liên kết đào tạo khắp các địa phương, dễ dãi đầu vào, chương trình bị cắt xén, các điều kiện hỗ trợ việc giảng dạy và học tập chưa thật tốt, chất lượng đầu ra thấp, đã gây dư luận không tốt trong xã hội, đặc biệt là với nhà tuyển dụng.

Nhìn thực tế kết quả quá trình điều hành và triển khai thực hiện hệ đào tạo vừa làm vừa học, đa số ý kiến của các đại biểu ở các trường có hệ đào tạo này tham dự cùng có chung một số nhận định về mặt được và chưa được của loại hình đào tạo này.

1.1. Về những kết quả đạt được

- Xuất phát từ chủ trương đúng đắn, phù hợp nên đa phần các trường thực hiện nghiêm túc, tốt, chỉ đạo của Bộ GD&ĐT trong việc triển khai mở hệ đào tạo vừa học vừa làm phục vụ nhu cầu xã hội hóa giáo dục. Đã có những giải pháp tích cực thực hiện nhằm nâng cao chất lượng đào tạo phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Quy mô đào tạo không ngừng được mở rộng, số lượng người không có điều kiện theo học hệ chính qui đã được học tập nâng cao trình độ, đã góp phần đáng kể việc đáp ứng nhu cầu cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cao cho địa phương.

- Hình thức đào tạo, ngành nghề đào tạo ngày càng đa dạng, phù hợp với yêu cầu của người học và doanh nghiệp. Vì vậy, đã được người học thuộc các đối tượng đang làm việc tại các cơ quan hành chính sự nghiệp, quản lý nhà nước, trực tiếp sản xuất đánh giá cao, tham gia học tập nhiều.

- Đào tạo cao đẳng, đại học theo hình thức VLVH là cơ hội tốt nhất cho người có nhu cầu học tập phát huy tối đa khả năng của mình để đạt được chuẩn mực về trình độ (cao đẳng hoặc đại học), đồng thời giải quyết được việc xóa “vùng trắng” về đội ngũ cán bộ có trình độ (miền núi, vùng sâu, vùng xa) mà từ nhiều năm trước đây chưa giải quyết được.

- Các cơ sở đào tạo liên kết (đặt tại các địa phương) đã chú ý nâng cao hiệu quả công tác quản lý, tập trung đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện dạy và học lý thuyết, thực hành, thực tập, tự học, tự nghiên cứu (máy móc, giáo trình, tài liệu,

thư viện, phòng thí nghiệm...), đổi mới phương pháp dạy học, nâng cao chất lượng đào tạo...

- Đã chú trọng lựa chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên có trình độ (đủ chuẩn) ở trong và ngoài trường tham gia giảng dạy cho hệ này.

- Thực hiện phối hợp với các cơ sở đào tạo liên kết cải tiến hình thức thi tuyển; tuyển dụng đúng đối tượng; tổ chức quản lý chặt chẽ khâu học tập, đặc biệt là đánh giá kết quả học tập (đa dạng hóa cách thi, kiểm tra, làm tiểu luận, bài tập...), đúng trình độ thực của người học.

1.2. Những hạn chế, khó khăn cần khắc phục

- Công tác tổ chức, quản lý, thực hiện tuyển đầu vào cho hệ này chưa thực sự đảm bảo theo qui định chung của Bộ. Điều đó được nhìn nhận qua hồ sơ tuyển sinh, đa phần những thí sinh chưa tham gia công tác mà mới thi rớt đại học trong năm được địa phương giới thiệu, cử đi học và được các trường liên kết chấp thuận đào tạo.

- Việc quản lý, tổ chức thi tuyển các đối tượng công chức đang tham gia công tác chưa chặt chẽ, thường dựa vào chỉ tiêu số lượng, ít chú ý đến chất lượng (nếu nâng cao tiêu chuẩn tuyển chọn thì không tuyển được người học, hoặc học viên chuyển từ cơ sở tuyển khó sang cơ sở tuyển dễ hơn).

- Công tác quản lý đào tạo của hệ này chưa chặt chẽ, còn nhiều kẽ hở, dẫn đến hiện tượng “xin - cho” điểm ở một số cá nhân học viên và giảng viên.

- Chương trình đào tạo chưa có sự liên thông giữa các trường về một số bộ môn có thể sử dụng chung, nên chưa tận dụng được nguồn lực chất lượng cao.

- Việc áp dụng các phương pháp giảng dạy mới cho người học và người dạy còn nhiều hạn chế, bởi việc sắp xếp thời gian (1 tuần/1 môn/40-45 tiết) và sử dụng các phương tiện khó khăn với hầu hết các cơ sở liên kết ở địa phương xa trường, thiếu phương tiện.

- Những thông tin về giảng viên (chuyên môn sâu, trình độ, nơi được đào tạo...) tại cơ sở đào tạo chưa cung cấp đầy đủ chi tiết công khai, rộng rãi (nhất là cơ sở liên kết, chi nhánh), đôi khi còn chưa nhất quán từ kế hoạch ban đầu với lúc thực hiện, nên chưa có được điều kiện và cơ hội cho người học quyền tự lựa chọn giảng viên cho yêu cầu của mình.

- Những mâu thuẫn trong quản lý sử dụng

cán bộ và nâng cao trình độ cán bộ ở các địa phương, doanh nghiệp chưa được giải quyết thỏa đáng, kịp thời (đảm bảo đi học và tham gia công việc tại cơ quan) nên người học gặp nhiều khó khăn trong công việc và học tập.

- Công việc đánh giá kết quả học tập chưa thực sự được cải tiến, nên kết quả đánh giá chưa đảm bảo tính chính xác, công bằng, chưa đúng thực chất (tình trạng chạy, xin điểm vẫn còn tồn tại).

2. Từ cộng đồng xã hội và các đơn vị sử dụng lao động

2.1. Mặt tích cực

Cộng đồng xã hội, người lao động được đào tạo, đặc biệt là ở những địa phương còn nhiều khó khăn về phát triển kinh tế - xã hội, đã ghi nhận những thành quả của hệ đào tạo này là:

- Đã giúp các địa phương thực hiện và hoàn thành căn bản kế hoạch nâng cao trình độ, chuẩn hóa cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp, do điều kiện quá khứ và hiện tại mà chưa đạt được chuẩn về trình độ theo yêu cầu “tiêu chuẩn hóa cán bộ”.

- Góp phần rất lớn trong nhiệm vụ chuẩn hóa trình độ đội ngũ giáo viên các cấp theo yêu cầu của thời kỳ đổi mới đất nước, đặc biệt là đội ngũ giáo viên vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc ít người, phải “bám trụ” không tham gia đào tạo tập trung dài hạn được.

- Những con em vì nhiều lý do không có thể vào các trường đại học cao đẳng chính qui, vẫn có cơ hội được đào tạo đạt được trình độ bậc đại học, cao đẳng.

- Việc quản lý, sử dụng lao động địa phương hiện tại và lâu dài được chủ động, ổn định và hiệu quả.

- Bổ sung lực lượng lao động có trình độ đáng kể cho các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh, đặc biệt là những đơn vị mới thành lập ở các địa phương vùng nông thôn đồng bằng và miền núi, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị - xã hội, sản xuất kinh doanh.

- Giải quyết được việc làm cho người lao động địa phương khi họ có nguyện vọng đóng góp sức lực cho địa phương mình. Thị trường tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp được mở rộng.

2.2. Những hạn chế

Một số đơn vị sử dụng lao động, vì có nhu cầu cần thiết phải tuyển dụng cho các hoạt động

quản lý, sản xuất kinh doanh, nên vẫn phải chấp nhận tuyển dụng đối tượng này, nhưng ngày càng ít dần (đặc biệt là đơn vị sản xuất, kinh doanh) vì chưa hài lòng về năng lực của nguồn lao động này. Hơn thế, đã có đơn vị sử dụng lao động đã phản ứng gay gắt qua việc đưa ra những quyết định khắt khe là không tuyển dụng đối tượng này (đào tạo tại chức, ngoài công lập...), đặc biệt là các cơ quan hành chính sự nghiệp nhà nước. Cũng có khá nhiều trường đại học thông báo tuyển dụng lao động cho các vị trí hành chính, giảng dạy chuyên môn cũng có yêu cầu tiêu chuẩn cụ thể về trình độ, hình thức đào tạo nhưng đều không có nhu cầu tuyển người từ loại hình đào tạo này. Hầu hết doanh nghiệp lớn khi thông báo tuyển dụng cũng chỉ tuyển dụng những người tốt nghiệp các trường đào tạo chính qui. Đây là tiếng chuông báo động đến các cơ sở đào tạo phải nghiêm túc nhìn lại sản phẩm đào tạo của mình trước biểu hiện độ tin cậy thấp của xã hội và doanh nghiệp.

Những lý do có thể nhận thấy dẫn đến sự biểu hiện độ tin cậy thấp từ xã hội và doanh nghiệp là:

- Nhiều cơ sở đào tạo vì mục tiêu “lợi nhuận cục bộ” mà coi nhẹ mục tiêu lợi ích tổng thể, nên đã tìm mọi cách để tuyển vào số lượng nhiều, song quá trình đào tạo lại coi nhẹ về chất lượng, không bám sát thực tế nhu cầu xã hội.

- Tổ chức và quản lý đào tạo chưa khoa học, thiếu hệ thống; chương trình giảng dạy chưa đổi mới kịp với yêu cầu thị trường; giáo trình và tài liệu học tập còn nặng nội dung hàn lâm, thiếu thực tế; đội ngũ giảng viên chưa đồng bộ về trình độ, kế hoạch giảng dạy chắp vá, công tác thực hành thực tế chuyên môn chưa tốt.

- Đối tượng tham gia tuyển đầu vào và được tuyển chọn chất lượng thấp.

- Quá trình đào tạo thực hiện qui chế còn lỏng lẻo, dễ dãi (theo dõi chuyên cần), thiên về tình cảm; thực hiện thi kiểm tra, đánh giá kết quả giảng dạy, học tập, thực hành..., còn phiền diện, chưa chính xác, đôi khi còn thiếu công bằng, thiếu khách quan.

- Người học có tư tưởng coi nhẹ học tập, nên chưa chủ động tích cực, sáng tạo trong học tập, đa phần còn ỷ lại vào thời gian và công việc đang đảm trách.

- Qua thời gian sử dụng lao động này tại các cơ quan, doanh nghiệp, đã thấy họ bộc lộ những

yếu kém khó khắc phục như: khả năng tư duy tổng hợp (đánh giá, phân tích hiện kế khi thực hiện lập các dự án phát triển); tư duy quản lý (khi tổ chức điều hành các hoạt động của cơ quan, đoàn thể); chủ động giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc, thực hành nghề nghiệp hiệu quả thấp (hướng dẫn và thực hiện công việc kỹ thuật cụ thể).

III. Một số giải pháp phát triển và nâng cao chất lượng hệ đào tạo vừa làm vừa học trình độ cao đẳng và đại học

Hệ đào tạo vừa làm vừa học (đào tạo tại chức) đã tồn tại, phát triển trong suốt chặng đường phát triển nền giáo dục nước nhà. Đến nay, mặc dù dư luận của xã hội và các nhà tuyển dụng có những động thái báo động với lực lượng lao động được đào tạo của hệ này, bởi những tồn tại của nó về chất lượng đào tạo và hiệu quả sử dụng. Nhưng, trong bối cảnh hiện nay và tương lai hệ đào tạo này sẽ không thể bị “khai tử”, mà vẫn phải tồn tại, phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, để tồn tại và phát huy vai trò tích cực trong nhiệm vụ xây dựng “xã hội học tập”, nâng cao chất lượng nguồn lao động cho sự nghiệp phát triển đất nước theo tinh thần nghị quyết của Đảng và Chính phủ, cần phải thực hiện những giải pháp phù hợp.

1. Xác định đầy đủ nhu cầu và đối tượng đào tạo

Mỗi địa phương cần căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mình theo các kế hoạch ngắn hạn, trung và dài hạn (5, 10, 15, 20 năm), để:

- Xây dựng kế hoạch cân đối yêu cầu về nguồn lao động và cung ứng lao động cho các hoạt động (số lượng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thời gian...), trên cơ sở thực tiễn yêu cầu của các lĩnh vực (quản lý hành chính, sản xuất kinh doanh, dịch vụ công ích...).

- Lập kế hoạch qui hoạch cán bộ và bổ sung lực lượng cho các năm tiếp theo thuộc từng loại lao động của mỗi lĩnh vực, làm cơ sở xác định số lượng và trình độ cần được tuyển và đào tạo bổ sung phù hợp, theo chuẩn của ngành, bậc đào tạo và đối tượng đào tạo theo nhu cầu của địa phương.

- Xác định cụ thể, công bố công khai chỉ tiêu số lượng, trình độ tuyển thêm và đào tạo nâng

cao trình độ cho từng đơn vị sử dụng theo từng năm, để các đơn vị lựa chọn giới thiệu (cử đi) đi học đúng đối tượng.

- Đầu tư nguồn kinh phí thích đáng và có chính sách ưu đãi đặc biệt cho những người được cử đi học, để họ vừa thực hiện công việc ở cơ quan, vừa hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập nâng cao trình độ (tiền lương, tài liệu, các công cụ phục vụ cho học tập...)

2. Xác định trọng trách và nhiệm vụ đối với các đơn vị đào tạo

Xác định nhiệm vụ quan trọng và trách nhiệm nặng nề của mình trước yêu cầu của xã hội trong giai đoạn phát triển và hội nhập. Bằng mọi hình thức, bàn bạc, trao đổi để đạt được sự thống nhất cao, cùng cộng đồng trách nhiệm với các địa phương có nhu cầu, đã tin tưởng trao cho trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực cho họ, để thực hiện nhiệm vụ của mình:

- Đổi mới công tác tuyển sinh, nâng cao chất lượng tuyển chọn đầu vào, không tuyển chọn những người không đúng chuẩn qui định (không chạy theo số lượng).

- Xây dựng chương trình và nội dung chất lượng cao, phù hợp đối tượng.

- Tổ chức việc học tập và giảng dạy nghiêm túc (lớp học, thời gian và thời lượng học, người dạy và người học...), xử lý thích đáng những trường hợp không thực hiện nghiêm túc qui chế, qui định.

- Xóa bỏ tư duy lệch lạc, coi nhẹ hệ đào tạo này; kiên quyết không cử những giảng viên trình độ hạn chế, thiếu nhiệt tình và trách nhiệm tham gia giảng dạy. Chỉ cử những cán bộ, giảng viên có năng lực và trình độ chuyên môn cao, phù hợp, có uy tín, trách nhiệm cao tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập, thực hành.

- Cung cấp đầy đủ tài liệu từng môn học (bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo...) cho từng học viên khi đến học, để họ phát huy khả năng tự học tự nghiên cứu ngoài giờ lên lớp.

- Thực hiện thi, kiểm tra đánh giá kết quả nghiêm túc, đúng chất lượng. Đơn vị quản lý chuyên môn (trường và khoa) cần cho phép từng môn học được chọn cho mình cách đánh giá hợp lý nhất, đảm bảo đánh giá chính xác, công bằng, hạn chế tiêu cực.

- Có chính sách hỗ trợ hợp lý cho đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy cho hệ này tại các địa phương liên kết xa trường (đi lại, thù lao giờ

dạy, phương tiện giảng dạy...).

3. Đưa ra những yêu cầu cụ thể với người học

- Người được tham gia học tập hệ vừa làm vừa học cần xác định và quán triệt sâu sắc nhiệm vụ và trách nhiệm của mình trước yêu cầu phát triển đất nước thời kỳ hội nhập; với đơn vị công tác; với cơ sở đào tạo và với chính bản thân mình, để thực hiện tốt quá trình học tập.

- Chủ động, tự giác thực hiện nghiêm túc tất cả những qui định về nhiệm vụ và những yêu cầu của cơ quan, đơn vị cử đi học trong suốt quá trình học tập.

- Tham gia đầy đủ giờ học qui định, độc lập, chủ động tự học, tự nghiên cứu, tham gia các hoạt động học tập ngoại khóa, ngoài thực tế để nâng cao chất lượng giờ học.

- Nêu cao ý thức tự giác chống tiêu cực trong học tập, thi, kiểm tra đánh giá kết quả học tập.

- Tích cực tham gia góp ý cho cơ sở đào tạo về việc tổ chức lớp học; thời gian và chất lượng dạy của giảng viên; việc cung cấp tài liệu học tập; các hoạt động thực hành, thực tập, thực tế; việc tổ chức thi kiểm tra đánh giá kết quả học tập..., để cơ sở đào tạo điều chỉnh kịp thời phục vụ tốt cho quá trình đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo.

- Tham gia đóng góp hỗ trợ những điều kiện cần thiết (nếu có) cho quá trình dạy và học (cơ sở thực hành; phương tiện thực tập, thực địa; in ấn tài liệu; máy móc, phương tiện dạy học ...) để nâng cao chất lượng dạy học.

4. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các đơn vị sử dụng lao động

- Cán bộ quản lý của đơn vị hành chính và quản lý doanh nghiệp cần có sự nhìn nhận khách quan về quá trình phát triển của đất nước, các địa phương và bản thân doanh nghiệp khi sử dụng nguồn lao động này trong từng giai đoạn, từng lĩnh vực. Không nên có những phản ứng thiếu tính nhân văn, thiếu cơ sở khoa học khi chưa đánh giá đầy đủ về loại hình đào tạo này.

- Phải biết coi mình là những thành viên tích cực có trách nhiệm với loại đào tạo này (đầu tư ngân sách; hỗ trợ thực hành, thực tập; hướng dẫn và phổ biến kinh nghiệm...) để nâng cao chất lượng người lao động.

- Cùng các cơ sở đào tạo xây dựng kế hoạch đào tạo và cung cấp nhân lực cho doanh nghiệp của mình cả hiện tại và những kế hoạch tiếp theo

(đào tạo mới và đào tạo lại, bồi dưỡng kỹ năng), dài hạn và ngắn hạn.

- Có kế hoạch cụ thể thực hiện ký kết hợp đồng với các cơ sở đào tạo thực hiện đào tạo nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp về số lượng, chuyên môn, nghề nghiệp, với những điều khoản ràng buộc và trách nhiệm pháp lý.

- Thực hiện các đầu tư ban đầu cần thiết cho cơ sở đào tạo ngay từ khi cử người đi học hoặc kế hoạch về số lượng tuyển dụng sau đào tạo như đã ký kết.

IV. Kết luận

Phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và hệ đào tạo vừa học vừa làm nói riêng là nhiệm vụ hết sức quan trọng trong tiến trình “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế...” (NQ Đại hội Đảng toàn quốc XI đã khẳng định).

Đánh giá chung về chất lượng dạy và học ở hệ vừa làm vừa học trong thời gian qua ở nước ta, tuy có những ưu điểm đáng ghi nhận, nhưng

cũng còn bộc lộ khá nhiều hạn chế, tạo nên làn sóng dư luận chưa tốt về cách tổ chức, chất lượng sản phẩm đầu ra trong xã hội, đặc biệt là các cấp quản lý và các doanh nghiệp sử dụng lực lượng lao động. Những nội dung trình bày tổng quát trên về nhận định và đánh giá hoạt động đào tạo đã thể hiện khá rõ nguyên nhân gây ra những bức xúc và sự giảm độ tin cậy của xã hội và doanh nghiệp với hoạt động đào tạo này. Tuy nhiên, nếu có góc nhìn đầy đủ toàn diện về nguyên nhân, để đưa ra những giải pháp hợp lý, chắc chắn bài toán chất lượng của hệ đào tạo vừa làm vừa học sẽ sớm được giải quyết.

Những giải pháp trình bày ở trên, hy vọng sẽ đóng góp tích cực và có hiệu quả vào việc phát triển đúng hướng, nâng cao chất lượng đào tạo trình độ cao đẳng, đại học hệ vừa làm vừa học có kết quả; giải tỏa được những bức xúc của doanh nghiệp và xã hội; tạo độ tin cậy và khẳng định thương hiệu cho các cơ sở đào tạo và của cá nhân người lao động được đào tạo từ hệ này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT (2013), *Đề án đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế* - Dự thảo.
2. Bộ GD&ĐT (2005), *Sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học, các giải pháp đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo*, báo cáo bộ GD&ĐT.
3. Bộ GD&ĐT (2008), *Về chất lượng giáo dục đại học*, báo cáo hội nghị toàn quốc, TP.Hồ Chí Minh 2008.
4. Bộ GD&ĐT (2012), *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo hình thức vừa làm vừa học* (hệ tại chức), tọa đàm của các cơ sở đào tạo hệ vừa làm vừa học, Đà Nẵng.
5. Bộ GD&ĐT (2012), *“Đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội”*, Tọa đàm khoa học đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo, Hà Nội.
6. Bộ GD&ĐT (2013), *Dự án đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
7. Lê Đình Trung (2011), *Thực trạng và các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học theo hình thức vừa học vừa làm*, diễn đàn giáo dục 2011.