



UNIVERSITY
NGUYEN TAT THANH

Thông tin

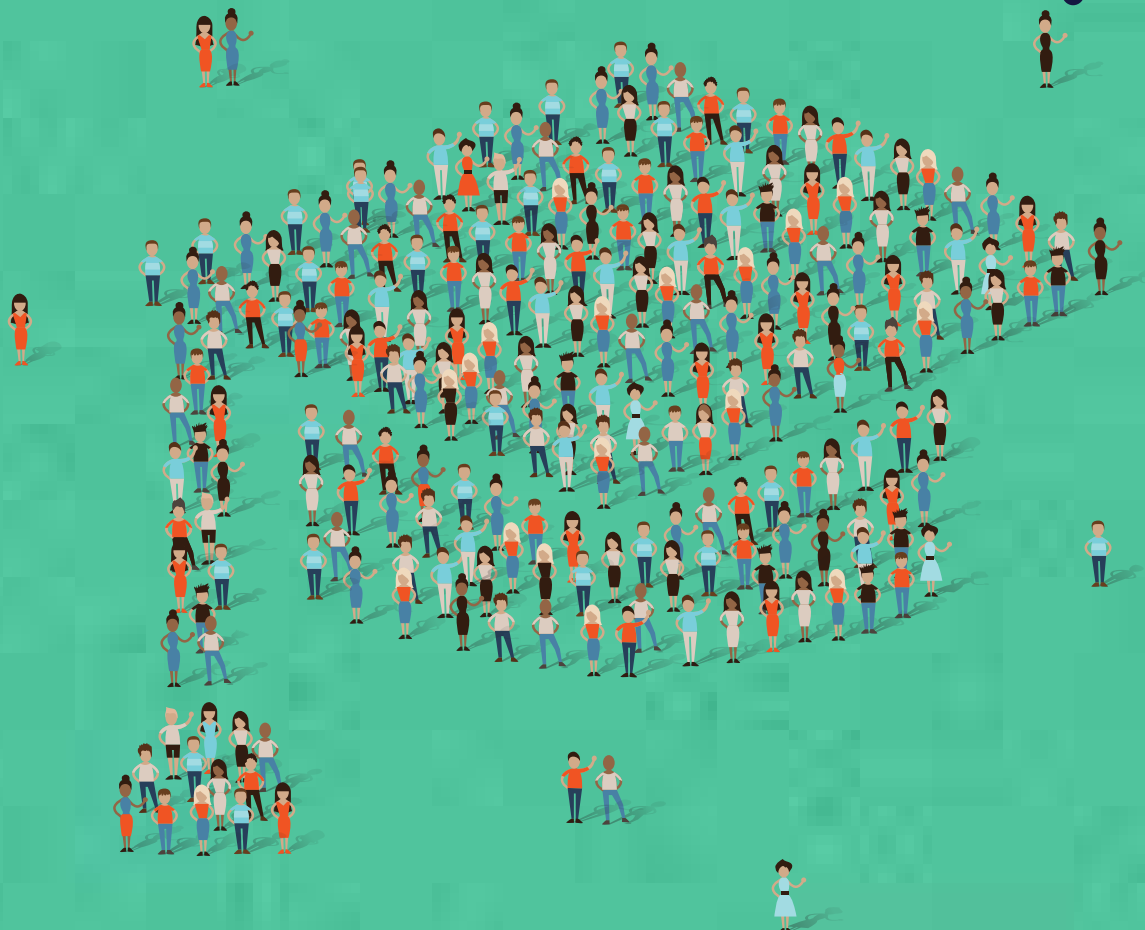
Giáo dục Quốc tế



Số 09/2012

www.cheer.edu.vn

GIÁO DỤC ĐẠI HỌC *đáp ứng* NHU CẦU CỦA XÃ HỘI



LỜI GIỚI THIỆU



Để án Đổi mới GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020 ban hành theo Nghị quyết 14/2005/NQ-CP của Chính phủ cũng nêu rõ mục tiêu trước năm 2020 cần đạt được “70-80% tổng số SV theo học các chương trình nghề nghiệp - ứng dụng”. Theo Quy hoạch Tổng thể hệ thống GDĐH, đại bộ phận SV sẽ theo học tại các trường thuộc tầng thứ hai và thứ ba của hệ thống GDĐH phân tầng, tức là sẽ được đào tạo trong các trường đại học thiên về ứng dụng.

Để thực hiện mục tiêu này, các trường sẽ phải gắn kết chặt chẽ hơn với các doanh nghiệp để tạo ra những sinh viên với phẩm chất và kỹ năng mà thị trường lao động đòi hỏi. Dự án Phát triển GDĐH theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE) do Bộ GD-ĐT chủ trì thực hiện với nguồn vốn viện trợ ODA không hoàn lại của chính phủ Hà Lan, đã được thực hiện ở Việt Nam từ năm 2006 -2009 trong Giai đoạn 1, là một sự đáp ứng kịp thời để thực hiện mục tiêu nói trên. Bài báo cáo « Hướng tới một hệ thống GDĐH đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội : một số nhận định và khuyến nghị » được thực hiện nhằm đưa ra một sự đánh giá khách quan về những tác động và kết quả mà Dự án đã tạo ra trong Giai đoạn 1, bao gồm cả những thành tựu, những thách thức và trở ngại, đồng thời phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến thành công trong việc thực hiện phát triển GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng ở Việt Nam, những điều kiện cần và đủ đảm bảo cho thành công của dự án, từ đó đưa ra những khuyến nghị để nhân rộng thành quả này trong cả hệ thống.

Mặc dù Bản báo cáo được thực hiện nhằm đánh giá việc thực hiện Dự án, nhưng những thông tin và ý tưởng này có một ý nghĩa quan trọng đối với tất cả các trường trong việc hướng tới thị trường lao động. Ban Biên tập Bản tin xin cảm ơn các tác giả của bản báo cáo, Dự án POHE Việt Nam và lãnh đạo Vụ GDĐH, Bộ GD-ĐT đã tạo điều kiện thực hiện bản báo cáo và cho phép sử dụng bài viết này cho Bản tin.

Chúng tôi hoan nghênh mọi ý kiến bình luận và góp ý để thực hiện Bản tin ngày càng tốt hơn.

Trân trọng

BAN BIÊN TẬP



HƯỚNG TỚI MỘT HỆ THỐNG GDĐH ĐÁP ỨNG TỐT HƠN NHU CẦU CỦA XÃ HỘI

**Một số nhận định và khuyến nghị dựa trên đánh giá
kết quả thực hiện**

**Dự án Phát triển GDĐH định hướng nghề nghiệp -
Ứng dụng (POHE) Giai đoạn 1 (2005-2009)**

Những người thực hiện

TS. Phạm Thị Ly, ĐHQG-HCM

TS. Nguyễn Kim Dung, Trường ĐHSP TPHCM

TS. Vũ Văn Tuấn, T&C Consulting

Ô. Boris Dongelmans, Chuyên gia Tư vấn Hà Lan

Ô. Siep Littoij, Đồng Giám đốc Dự án POHE Việt Nam

TÓM TẮT BÁO CÁO

Ý tưởng chủ yếu của giáo dục ĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE) là nâng cao cơ hội có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, bằng cách xây dựng một chương trình học tập có thể giúp người học phát triển những năng lực có thể đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của thế giới việc làm. Trong khuôn khổ Dự án POHE Giai đoạn 1 (2005-2009), đã có 10 chương trình POHE được thực hiện tại 8 trường đại học trong cả nước:

- Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội
- Trường Đại học Nông Lâm Huế thuộc Đại học Huế
- Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên
- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội
- Trường Đại học Nông Lâm TPHCM
- Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên thuộc Đại học Thái Nguyên
- Trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên thuộc Đại học Thái Nguyên
- Trường Đại học Vinh



Tại thời điểm dự án kết thúc Giai đoạn 1, đã có hơn 3.000 sinh viên theo học trong các chương trình đào tạo được thiết kế lại theo tinh thần POHE. Mục đích của Bản báo cáo này là đưa ra một sự đánh giá khách quan về những tác động và kết quả mà Dự án đã tạo ra trong Giai đoạn 1, bao gồm cả những thành tựu, những thách thức và trở ngại, đồng thời phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến thành công trong việc thực hiện phát triển GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng ở Việt Nam, những điều kiện cần và đủ đảm bảo cho thành công của dự án, từ đó đưa ra những khuyến nghị để thực hiện việc nhân rộng mô hình này trong cả hệ thống một cách tốt nhất.

1. Thành tựu đạt được qua việc thực hiện POHE Giai đoạn 1: Những đổi mới thành công trong giáo dục định hướng nghề nghiệp - ứng dụng thông qua cải tiến nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy:

Nhận xét chung là các trường đều thống nhất về mục đích nhưng đa dạng trong cách thực hiện. Qua cuộc khảo sát đánh giá, có thể thấy rõ là mỗi trường áp dụng khái niệm POHE một cách rất khác nhau, kể cả khi xét về mặt khách quan thì những trường ấy có nhiều điểm tương tự với nhau. Sự đa dạng này cho thấy mức độ thích nghi tùy theo từng địa phương là rất cao, nói cách khác là trong phạm vi bộ khung quy phạm quản lý của GDĐH, mức độ linh hoạt và khả năng có thể ra quyết định độc lập là khá đáng kể. Mặc dù những quan sát nhanh của nhóm nghiên cứu chưa đưa ra một minh chứng chắc chắn nào mà chủ yếu dựa trên cơ sở những nhận định ít nhiều chủ quan, sự đa dạng mà chúng tôi nhận thấy là hoàn toàn rõ ràng, điều này tương phản với quan niệm còn khá phổ biến về việc những sáng kiến đổi mới không phát triển được do bị hạn chế bởi các quy định quản lý.

Một động lực quan trọng dẫn đến sự đa dạng này là những tương tác độc nhất có tính chất linh vực và địa phương hóa cao độ với thế giới việc làm. Việc tiếp xúc với các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp và đại diện của những người tuyển dụng để thảo luận về nhu cầu của những người làm nghề trong thế giới thực đã mang lại cho đội ngũ thực hiện chương trình POHE của các trường đại học sự thúc đẩy mạnh mẽ phải thay đổi chương trình đào tạo. Điều này đã dẫn đến sự phối hợp những tri thức mới nhất và những phương pháp giảng dạy có thể khơi gợi phát triển các kỹ năng và thái độ cần cho nghề nghiệp tương lai của sinh viên (SV). Sự gắn kết của thế giới việc làm với việc xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo được đánh giá là một nhân tố cốt lõi và đóng góp quyết định cho việc tạo ra thay đổi. Có thể ghi nhận rằng thế giới việc làm mà SV được tiếp xúc đã thay đổi cách học tập của họ, giúp họ ý thức về mục tiêu phát triển và những ích lợi của nghề nghiệp. Sự tương tác này đòi hỏi một thời gian dẫn dắt khá dài để định hình sự sẵn sàng hợp tác với nhà trường của thế giới việc làm, và điều này đã lấy đi khá nhiều công sức của những người thực hiện dự án.

Thiết kế chương trình đào tạo được coi là sự can thiệp nổi bật của POHE Giai đoạn 1, đòi hỏi nỗ lực nhiều nhất nhưng cũng mang lại những kết quả thấy rõ nhất của POHE 1. Khảo sát những đòi hỏi rất đa dạng của thế giới việc



làm và đưa những đòi hỏi này vào mỗi chương trình đào tạo sao cho kết hợp được nhiều phương pháp giảng dạy khác nhau, điều chỉnh cho phù hợp, sắp xếp thứ tự và gom lại thành từng nhóm, cũng như nghiêm túc áp dụng nó vào nơi làm việc, đó là một quá trình học tập dựa trên thực tiễn. Các trường đều nắm vững quá trình thiết kế và đã được cung cấp đầy đủ tư liệu. Qua Giai đoạn 1, các trường đã xây dựng được và đã thực hiện dạy một chương trình đào tạo đầy đủ, và trải nghiệm ban đầu của những người có liên quan trong và ngoài nhà trường thì đang ngày càng bộc lộ rõ. Nhu cầu thiết kế lại chương trình là điều ai cũng đã nhận thức được.

Sự hiệu chỉnh chương trình đào tạo trong những năm sau khi Dự án POHE 1 kết thúc đã làm cho bức tranh vốn đã đa dạng càng thêm đa dạng khi có những trường mà các nhà quản lý cho phép các chương trình POHE được tiếp tục với hình thức có vẻ giống như cũ, như Trường ĐH Nông nghiệp Hà Nội, trong lúc có những trường, nơi mà những yếu tố tài chính được coi là nổi bật, thì sự đa dạng này giảm đi, như trường hợp Trường ĐH Kinh tế Quốc dân Hà Nội. Việc áp dụng hệ thống tín chỉ trong cả nước đã góp phần tạo ra kiểu cấu tạo chương trình và cách giảng dạy đồng dạng với nhau, một lần nữa lại làm giảm tính đa dạng đã đạt được qua phong cách giảng dạy đặc trưng của POHE.

Nhóm nghiên cứu lưu ý rằng việc lên lịch học một cách thông minh ở cấp trường và cấp khoa đã tạo điều kiện cho sự duy trì tiếp tục cách dạy của POHE ít ra là bảo toàn được những đặc điểm, nhân tố trọng yếu của POHE. Bằng cách điều chỉnh nhiều loại quy mô lớp học khác nhau, pha trộn các nhóm sinh viên, nhiệm vụ của giảng viên, các trường đã có thể quản lý được tác động do đào tạo theo hệ thống tín chỉ gây ra. Sự phối hợp thông minh trong việc điều phối giảng viên đem lại cho một số trường cơ hội áp dụng hệ thống đào tạo theo tín chỉ tốt hơn. Trường ĐH SPKT Hưng Yên đã quản lý được việc duy trì thiết kế module ở những mức độ đạt được khác nhau, mỗi mức độ đáp ứng những đòi hỏi nhất định của các doanh nghiệp về các kỹ năng cần cho công việc trước mỗi kỳ thực tập. Trường ĐH Nông Lâm Thái Nguyên và Trường ĐH Vinh đã tiếp tục giữ lại không chỉ cấu tạo chương trình theo module mà còn gói ghém các chủ đề dạy học lại cùng nhau, giúp tăng cường sự cố kết cao độ trong việc giảng dạy. Trường ĐH SPKT Hưng Yên đã quản lý được khối lượng học tập cả 4 năm của chương trình đào tạo, một đặc điểm cho phép họ tránh được những thách thức của việc sắp xếp giảng viên ngắn hạn có thể thấy ở 7 trường còn lại. Trường ĐH Nông Lâm HCM giải quyết thách thức của hệ thống đào tạo theo tín chỉ bằng cách tạo ra những “cửa sổ” linh hoạt khi tất cả sinh viên đều cùng lúc đi thực tập. Trường ĐH Nông Lâm Huế và Trường ĐH SPKT Hưng Yên cung cấp tư vấn cho SV để hướng dẫn việc lựa chọn những con đường học tập theo định hướng POHE.

Việc giảng dạy các chương trình POHE đạt được thành công tốt nhất khi có một số lượng sinh viên đủ lớn, đạt mức quân bình so với quy mô của đơn vị. Trong khi hệ thống tín chỉ nhìn bên ngoài dường như sẽ dẫn tới sự chia cắt vỡ vụn các môn học và giảm sự cố kết của các lớp SV, thì sự phối hợp trở



thành một nhân tố trọng yếu để đạt được thành công. Quy mô đủ lớn của việc giảng dạy POHE sẽ cho phép các đơn vị thiết lập việc thực hiện chương trình đào tạo với cách phối hợp hợp lý. Điều này được minh họa qua cách mở rộng việc giảng dạy POHE ra nhiều ngành khác trong cùng một khoa (Trường ĐH Nông Lâm Huế), qua cách mở rộng ra với cả khoa (Trường ĐH Nông Lâm HCM) hay thậm chí cả trường ở một mức độ nhất định (Trường ĐH SPKT Hưng Yên, và Trường ĐH Nông Lâm Thái Nguyên). Ở nơi nào mà việc sắp xếp giảng viên đòi hỏi những hình thức phân phối lại theo yêu cầu của chương trình đào tạo, quy mô của việc phân phối lại ấy có một vai trò thực sự quan trọng. Sự phối hợp nguồn lực giảng viên trong phạm vi bộ môn hiện nay cho thấy các trường thiên về áp lực ngắn hạn và cho thấy bộ phận quản lý chưa thực sự hiểu biết đầy đủ về bản chất của POHE (e.g. Trường ĐH Nông nghiệp Hà Nội). Quy mô tương đối của POHE sẽ thu hút sự chú ý và hỗ trợ của bộ phận quản lý cấp bộ môn, cấp khoa và cấp trường, nhờ đó mà việc lên lịch có thể thực hiện được một cách phù hợp. Những nơi mà cấp lãnh đạo và quản lý nhà trường có liên quan trực tiếp đến POHE, thì những kênh giao tiếp cấp cao với bên ngoài cũng rộng mở hơn để đón nhận những đòi hỏi của xã hội và doanh nghiệp, do vậy tất cả các bên liên quan đều hài lòng nhiều hơn về chương trình đào tạo.

Nhóm nghiên cứu đã thực hiện những cuộc thảo luận sâu về vai trò của POHE trong việc đáp ứng những nhu cầu của xã hội, đặc biệt là nhu cầu của các doanh nghiệp. Sự hiểu biết về “vị trí” và “bản sắc” của trường đại học với tư cách một tổng thể và về chương trình POHE đã được ghi nhận. Sự hiểu biết về vị trí của SV trên thị trường sẽ tác động đến thiết kế chương trình đào tạo và cách quảng bá thông tin cho tuyển sinh. Thị trường việc làm và sự cạnh tranh công việc mà SV ra trường đã trải nghiệm đều chưa được hình dung đến trong những cuộc thảo luận này, trừ một ngoại lệ, sự phân biệt giữa các trường ĐH công và tư. Những nhân tố mà SV sẽ cân nhắc khi chọn trường là uy tín của cái tên trường và mức chi phí phải trả. Những cân nhắc về thị trường lao động tương lai được nhận thức một cách hời hợt qua lăng kính cơ hội thu nhập trong ngành nghề này mà không chú ý đến cơ hội tương đối của việc tìm được việc làm phù hợp. Quảng bá về POHE như một chương trình có tính thực tiễn cao độ thông qua việc gắn kết với học tập ở nơi làm việc sẽ phân biệt POHE với những chương trình đào tạo “bình thường” khác, nhất là đối với những SV phải chịu nhiều rủi ro hơn là có nhiều cơ hội trong việc theo học và tìm việc làm trong tương lai. Đối với các nhà tuyển dụng, SV POHE có giá trị hơn và họ thấy ít rủi ro hơn khi tuyển dụng các em này.

Các trường đại học đã cho thấy năng lực của họ trong việc tìm hiểu về những cân nhắc của SV khi chọn trường. Điều này gợi ý cho một quan điểm mới về quản lý số lượng tuyển sinh đầu vào. Những luận điểm thuyết phục để thu hút SV đến với POHE chủ yếu là (i) nhận thức của xã hội về đặc điểm của POHE; (ii) năng lực nhận biết những đòi hỏi của thị trường lao động; và (iii) một bộ phận gồm những người thực sự tận tâm thực hiện giảng dạy các chương trình POHE.



2. Thách thức đối với POHE Giai đoạn 2: Giải quyết địa phương hóa một cách phù hợp giữa các bên liên quan: Thế giới việc làm, giới học thuật và các trường đại học.

Có thể thấy một nhận thức phổ biến ở các trường cho rằng việc dạy các chương trình POHE đạt được chất lượng tốt hơn và làm hài lòng các nhà tuyển dụng hơn, nhưng cũng tốn kém chi phí nhiều hơn. Tuy POHE đã tạo ra một giá trị cao hơn cho SV tốt nghiệp, chi phí cao trong thực tế hay trong nhận thức của các trường ĐH là một rào cản cho việc nhân rộng các chương trình này ở một quy mô lớn hơn. Sự hiểu biết của xã hội, đặc biệt là ở phía SV, về POHE khá giới hạn khi chương trình này được giả định trước là tốn kém hơn do chất lượng giảng dạy cao hơn nhờ phương pháp hay cách tiếp cận giúp cải thiện chất lượng. Thách thức đối với POHE là trong phạm vi khả năng ngân sách đang có vẫn có thể đạt được kết quả đào tạo sinh viên tốt hơn. Thực hiện POHE trên quy mô lớn hơn đòi hỏi sự hiểu biết tốt hơn về tác động của những đổi mới mà POHE mang lại (như phương pháp giảng dạy khác biệt, xử lý việc lên lịch một cách thông minh, và bố trí việc học tập ở nơi làm việc cho SV) cả về kết quả học tập của SV lẫn về mặt tài chính, hay nói cách khác, hiểu biết về những tác động mà POHE đem lại cho cả trường như một tổng thể.

Thách thức đối với giới doanh nghiệp là lợi ích của POHE. Nói cách khác sự hợp tác với các trường ĐH không được làm họ tốn thêm chi phí hay tốt hơn nữa là phải có lợi cho họ. Các trường ĐH nhấn mạnh nhu cầu làm cho thế giới việc làm hiểu biết về trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp trong việc đào tạo sinh viên qua thực tập. Theo các trường thì sự hiểu biết chưa đầy đủ này đã hạn chế việc kết hợp học tập ở nơi làm việc. Các doanh nghiệp tư nhân không tự động đáp ứng với những lời kêu gọi chung chung về việc hỗ trợ thực tập. Nhóm nghiên cứu lưu ý về một cuộc thảo luận sinh động và phong phú thông tin đã được đặt ra liên quan đến chi phí cho việc thực hiện POHE của các trường. Cuộc thảo luận cho thấy vấn đề chi phí thực tập có thể do các doanh nghiệp gánh vác, nhưng việc đó cũng đem tới lợi ích đáng kể cho họ. Trường ĐH Nông Lâm HCM là một ngoại lệ, khi các nhà doanh nghiệp cho thấy mối quan tâm rõ ràng của họ trong việc tiếp cận với nguồn SV đã tốt nghiệp, đổi mới kiến thức và công nghệ thông qua nghiên cứu và tiếp cận các kiến thức cập nhật. Các trường cố gắng bù đắp cho các doanh nghiệp bằng việc tăng cường cách bố trí thực tập cho phù hợp với đặc điểm của cơ sở thực tập (như tăng quy mô nhóm thực tập hay rút ngắn thời gian thực tập). Một thách thức cho cả hai phía doanh nghiệp và nhà trường là xác định công việc giao cho các doanh nghiệp sao cho phù hợp với những năng lực mà SV cần đạt được như đã miêu tả rất rõ ràng trong chương trình đào tạo. Dường như việc thiết kế học tập tại nơi làm việc đã nhằm vào giảm bớt chi phí thay vì phải tăng cường khả năng mang lại lợi ích. ĐH SPKT Hưng Yên là một ngoại lệ trong bức tranh chung, có một kỳ thực tập dài đi theo nhóm hoặc cá nhân, và 6 tháng làm đề án tốt nghiệp. Điều này đã giúp cho SV một cơ hội tuyệt vời để thực sự hiểu nhu cầu của các doanh nghiệp, giúp các doanh nghiệp hiểu rõ hơn về SV và cả hai bên đã có thể tạo ra một kết quả cân bằng hơn giữa nhu cầu học tập của SV và lợi ích của doanh nghiệp.

Một thách thức khác là thể hiện rõ ràng tiếng nói của thế giới việc làm, để thế giới việc làm được công nhận là một bên liên quan ở cấp độ quốc gia và địa phương, vì thực tế hiện nay cho thấy đang có rất ít nếu không muốn nói là hầu như thiếu vắng hoàn toàn sự hợp tác giữa các khu vực nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Hai trường (ĐH Vinh, ĐH SPKT Hưng Yên) báo cáo rằng chính quyền cấp tỉnh mới là nơi khớp nối các đòi hỏi của thị trường lao động về số lượng và chất lượng của SV ra trường trong mọi lĩnh vực hoạt động khác nhau ở địa phương.

Kết quả của POHE 1 có thể nhìn thấy được qua những chương trình giảng dạy đã được thực hiện, xây dựng với sự hướng dẫn và dưới tên của Dự án. Trong thời gian

chuyển tiếp đến Giai đoạn 2, sau năm 2009, các trường khoa và giảng viên đã phải chấp nhận áp dụng những quy tắc quản lý đã được tiêu chuẩn hóa ở cấp trường. Những quy tắc này được thể hiện trong Quy chế Thu chi Nội bộ (QCCTNB), để giải quyết mọi vấn đề liên quan tới sử dụng nguồn lực tài chính của nhà trường trong chi thường xuyên, bao gồm cả tính tiền giờ giảng. QCTCNB được công nhận là phản ánh những quyết định chiến lược của lãnh đạo nhà trường và là một công cụ quản lý để tạo ra sự quân bình một cách thận trọng. Nó cân bằng những đòi hỏi từ phía giảng viên với nguồn tài chính mà nhà trường có, cũng như với các quy định quản lý tài chính của nhà nước. Tiếng nói của thế giới việc làm hầu như chỉ được giới học thuật lắng nghe, trong lúc những quy định quản lý thì các phòng ban nắm vững hơn. Thách thức đối với Hội đồng Khoa học khi phê duyệt bất cứ chương trình đào tạo nào kể cả chương trình đào tạo theo phong cách POHE, là khớp nối giữa các loại công việc, đơn vị tính công việc và khối lượng công việc, phù hợp với các quy định của QCTCNB. Mặt khác, Hội đồng Trường, hay Ban Giám hiệu cần nhận ra những thành tựu trong việc dạy học và nâng cao chất lượng chỉ có thể thành hiện thực và tồn tại bền vững với một QCTCNB phù hợp. Lãnh đạo các trường trong khi theo đuổi tầm nhìn chiến lược của mình, cũng cần giữ sự quân bình giữa những yêu cầu khác nhau của hai phía.

Các trường ĐH nhìn chung đều ý thức rất rõ cần phải tập trung vào việc học của sinh viên, cho nên nhóm nghiên cứu sẽ không phân tích nhiều về điều này, do cách tiếp cận việc giảng dạy của POHE đã khá chuẩn. Nhóm nghiên cứu trong quá trình khảo sát đã đặt ra câu hỏi về chất lượng hoạt động của SV trong các chương trình POHE và chương trình bình thường theo truyền thống. Câu hỏi này còn chưa được trả lời về mặt định lượng, nhưng đã đưa đến rất nhiều ý kiến đánh giá định tính thú vị. Rõ ràng là từ các câu chuyện kể, (phần lớn là từ các giảng viên hơn là từ các nhà quản lý), có thể thấy thế giới việc làm rất hài lòng về SV POHE. Việc tìm hiểu những nhân tố nào đóng góp cho việc tạo ra chất lượng ấy là một thách thức cho Giai đoạn 2. Cải thiện năng lực học tập của các trường, gắn với việc đo lường đánh giá một cách định lượng, sẽ không chỉ nâng cao sự hiểu biết của chúng ta về các nhân tố tạo ra thành công, mà còn nâng cao khả năng hành động theo sự hiểu biết đó. Để làm được điều này, Dự án phải cùng với các trường xây dựng





những tiêu chí có ý nghĩa và hiệu quả cũng như xây dựng một hệ thống thu thập dữ liệu hữu hiệu.

Mối quan hệ với thế giới việc làm đã làm thay đổi quan niệm của giảng viên và sinh viên. Nhóm nghiên cứu kết luận là nơi nào việc học tập thực tế được tổ chức tốt tại nơi làm việc thay vì trong trường, và nơi nào việc tiếp xúc với thế giới việc làm do sinh viên chủ động thực hiện nhiều hơn (tìm nơi thực tập, thỏa thuận về nhiệm vụ được giao), thì POHE tạo ra tác động cao hơn. Tuy mô hình thực tập trong trường, các buổi hội thảo tập huấn và phòng thí nghiệm đều giúp ích nhiều cho việc đào tạo kỹ năng, nó vẫn không phải là những tình huống thực trong một thế giới thực. Bởi vậy Trường ĐH KTQD Hà Nội đã bỏ ý định duy trì khách sạn dùng cho việc dạy thực tập. Thách thức của việc dạy POHE là đưa ra những cách thức và phương tiện gắn kết với các doanh nghiệp và thế giới việc làm. Cần nhiều gắn kết và sáng kiến hơn từ phía SV, càng cần hơn nữa từ phía giảng viên. Điều này cần được bắt đầu, được tổ chức, hướng dẫn và thẩm tra kết quả ở cấp khoa và trường. Một thách thức chưa được nhận thức đầy đủ là phát triển năng lực có sáng kiến và giải quyết vấn đề ở SV, những năng lực mà SV cần có để giảng viên có thể tin tưởng. Thiết kế các mức độ năng lực đòi hỏi phải có học tập tại nơi làm việc, đặt ra quy trình học tập ở nơi làm việc và một chương trình học tạo điều kiện cho SV luân lưu khi bước vào kỳ thực tập và sắp xếp nhiệm vụ được giao với cơ sở thực tập. Bên cạnh nhân tố này, cần khuyến khích nhà trường tin cậy hơn quy trình học tập đối với cơ sở thực tập. Mang ý thức về nguyên tắc thị trường vào việc học tập, chẳng hạn tổ chức các cuộc thi có giải thưởng, khen thưởng, với tiêu chí cuộc thi nhằm khuyến khích SV suy nghĩ về những tình huống trong cuộc đời thực.

3. Khuyến nghị: Bộ GDĐT có thể làm được nhiều hơn những gì Dự án của NUFFIC (Quy Hợp tác Quốc tế các Trường ĐH Hà Lan) có thể làm

Giảng viên POHE đều tỏ ra hài lòng hơn với công việc của họ, trong khi nhiều người khác cho biết họ theo đuổi sự nghiệp nghiên cứu do lo sợ không được thăng tiến vì chính sách nhân sự hiện nay chú trọng nhiều đến thành tích nghiên cứu. Duy trì bền vững sự hài lòng qua POHE sẽ đòi hỏi phải giảm nhẹ các rào cản mà ta nhận thức được và làm tăng các động lực. Tuy sự bù đắp về mặt thù lao nằm trong phạm vi quyền tự chủ của trường đại học, nhưng những quan điểm và nhận thức về việc phát triển sự nghiệp có tính chất hỗ trợ cho khuynh hướng phát triển định hướng nghề nghiệp - ứng dụng của nhà trường sẽ là một phần thưởng rất quan trọng ngoài vấn đề thù lao. Một công thức tính tiền thù lao thích hợp và hấp dẫn hay những bước đi lên trong sự nghiệp cần được mở ra cho giới hàn lâm có kinh nghiệm chuyên môn trong giới doanh nghiệp, hay cho những người có năng lực giảng dạy đạt các chuẩn mực của POHE. Đưa việc tiêu chuẩn hóa và công nhận những năng lực thích đáng mà POHE đề xuất lên một tầm mức cao hơn có thể sẽ tạo ra một cách khách quan để sáng tạo các giá trị công dân, là điều có thể đứng ngang hàng với hệ thống công nhận thành tích của giảng viên dựa trên bằng cấp và kết quả nghiên cứu của họ. Một hệ thống ghi nhận những năng lực này ở cấp

quốc gia có thể mang lại một con đường đầy cảm hứng và được bù đắp xứng đáng cho việc phát triển sự nghiệp của giảng viên.

Về mặt hệ thống, nhóm nghiên cứu lưu ý rằng Luật GDĐH có hiệu lực từ ngày 1-1-2013 là một cơ hội để các trường xem xét lại sứ mạng tầm nhìn của mình và định vị mình trong hệ thống ba tầng bậc của Quy hoạch Tổng thể Hệ thống GDDH Việt Nam. Sự phân tầng này tuyệt nhiên không phải là phân chia đẳng cấp về trình độ hay chất lượng, mà là sự quy hoạch về chức năng và sứ mạng, để giúp các trường khai thác thế mạnh của mình và đóng góp tốt nhất cho sự phát triển hài hòa của cả hệ thống.



1. NHỮNG THÀNH TỰU CHỦ YẾU CỦA POHE GIAI ĐOẠN 1

Để đánh giá những thành tựu mà các chương trình POHE đã đạt được trong Giai đoạn 1 ở 8 trường, bản báo cáo này dựa trên khái niệm và quy chuẩn của quá trình đảm bảo chất lượng. Trong GDĐH, đảm bảo chất lượng được xác định như các hệ thống, chính sách, thủ tục, qui trình, hành động và thái độ được xác định từ trước nhằm đạt được, duy trì, giám sát và củng cố chất lượng (Woodhouse, 1998; 1999; 1999a). Trong báo cáo này, đảm bảo chất lượng được định nghĩa là các hoạt động có hệ thống và đã được lên kế hoạch từ trước trong một tổ chức có trách nhiệm về chất lượng để đảm bảo chất lượng của một sản phẩm hay dịch vụ đáp ứng được các yêu cầu về chất lượng.

Qui trình đảm bảo chất lượng bao gồm việc đo lường có hệ thống và so sánh với các tiêu chuẩn, các qui trình giám sát và các chu kì phản hồi có liên quan nhằm tránh các lỗi có thể xảy ra trong quá trình đào tạo.

Báo cáo này sẽ sử dụng định nghĩa trên nhằm đánh giá hoạt động đảm bảo chất lượng trong quá trình thực hiện các chương trình POHE theo các mục tiêu mà dự án đã đề ra trong giai đoạn 1.

Các thành quả đạt được trong báo cáo này, do đó, được trình bày theo các đặc trưng mà các chương trình POHE xem là điều kiện để thành công trong công tác triển khai chương trình đào tạo.

1.1. Về lãnh đạo và quản lý

Có sự cam kết của các lãnh đạo, cán bộ các phòng (Đào tạo, Hợp tác quốc tế, Tài chính...), các khoa tham gia dự án trong quá trình xây dựng chương trình cũng như triển khai đào tạo. Lãnh đạo nhiều trường đại học cho rằng chương trình POHE trong giai đoạn 1 là một thử nghiệm thành công và xác định đây là định hướng của trường trong giai đoạn sắp đến. Nhiều trường đã tiến hành triển khai sang các ngành đào tạo khác theo định hướng POHE và xem đây là một trong các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cũng như thực hiện chính sách nhà nước (70-80 % số SV theo định hướng nghề nghiệp) như Trường ĐH Nông Lâm Thái Nguyên hay Trường ĐH SPKT Hưng Yên. Một số trường đại học xem đây là cơ hội cho các SV 'gần đạt chuẩn đầu vào' và xem chương trình POHE như một chương trình tương đương với các



chương trình tiên tiến hay chương trình chất lượng cao, như Trường ĐH Kinh tế Quốc dân Hà Nội. Ở trường hợp này, SV học chương trình POHE phải đóng học phí cao hơn và đây cũng là một nguồn thu đáng kể cho trường đại học.

Một số lãnh đạo ở các trường có các chính sách ưu ái hơn đối với các chương trình POHE và dành cho các chương trình này các điều kiện vật chất cao hơn so với các chương trình khác. Các chương trình POHE cũng nhận được các điều kiện thuận lợi hơn như: phòng học, phòng thí nghiệm... tốt hơn, SV thực tập theo nhóm ít hơn, thời gian thực tập, thức tế nhiều hơn và cách đánh giá linh hoạt hơn so với các ngành đào tạo khác trong cùng trường đại học.

1.2. Về đội ngũ giảng viên

Giảng viên được tham gia các khóa tập huấn về đánh giá kết quả học tập của SV, phương pháp giảng dạy thích hợp cho các chương trình đào tạo POHE, cách thực hiện các dự án sinh viên và phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ cũng như cách tích hợp các môn học vào các module .

Phương pháp giảng dạy và học tập theo định hướng POHE đã được triển khai theo nhiều mức độ với sự điều phối của các khoa, bao gồm làm việc nhóm, phân công trách nhiệm và có sự hợp tác của các giảng viên tham gia chương trình. Phần lớn sinh viên tham gia khảo sát đánh giá cao việc học tập và làm việc theo nhóm, các đề án sinh viên, có sự kết hợp giữa tự học lý thuyết, thực tập/bài tập/ chia nhóm giúp sinh viên làm việc hợp tác cũng như có phân công trách nhiệm cá nhân nhằm tăng tính trách nhiệm của từng thành viên.

1.3. Về sinh viên

Chất lượng sinh viên đầu vào các chương trình POHE không cao, có chương trình điểm thấp hơn so với điểm tuyển vào của các chương trình truyền thống từ 0 đến 4 điểm, nhưng số lượng sinh viên đầu ra vẫn đạt tỉ lệ cao và đáp ứng yêu cầu đầu ra của chương trình đào tạo.

Số lượng sinh viên đăng kí vào các chương trình đào tạo POHE ngày càng tăng, thậm chí khi các chương trình tương tự trong hệ thống đang gặp nhiều khó khăn trong số lượng sinh viên tham gia thi tuyển và đăng ký nhập học (Xem Phụ lục 1). Điều này cho thấy chất lượng và việc quảng bá của các chương trình ngày càng được cải tiến và thu hút được người học và qua đó dần khẳng định vị trí của các chương trình POHE trong hệ thống đào tạo của các trường tham gia dự án.

Thông qua các trao đổi với giảng viên, sinh viên và một số các nhà tuyển dụng, sinh viên các chương trình POHE được đánh giá cao với các kiến thức và kỹ năng sau: bên cạnh các kiến thức chuyên môn được giảng dạy như các chương trình truyền thống, sinh viên POHE cho thấy các khả năng vượt trội như kiến thức thực tế, thực tập và ứng dụng, các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy độc lập, sáng tạo, nhạy bén và biết nắm bắt cơ hội. SV



POHE cũng được đánh giá là tích cực, năng động và tự tin hơn. Các phỏng vấn cho thấy sau khi tốt nghiệp, khả năng có việc làm của SV POHE là khá cao. Nhóm nghiên cứu chưa có số liệu cụ thể về số lượng sinh viên POHE có việc làm sau khi tốt nghiệp, do tất cả 8 trường đều chưa thực hiện việc khảo sát số liệu này, nhưng tất cả mọi nguồn minh chứng định tính qua đánh giá của giảng viên, ý kiến của sinh viên và tiếp xúc trực tiếp của Nhóm nghiên cứu đều cho thấy những đánh giá rất tích cực về hiệu quả đào tạo của các chương trình POHE.

1.4. Về chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo (CTĐT) POHE là một trong những thành công nổi bật của các trường tham gia dự án. Các CTĐT đã có rất nhiều thay đổi quan trọng so với các CT truyền thống: bỏ đi các môn không quan trọng, thiết kế lại nội dung, thêm vào các môn học và các kỹ năng cần thiết. Bên cạnh đó, trong quá trình triển khai, các khoa đã thiết kế dành thời gian nhiều hơn các môn thực hành, thực tập và đi thực tế. Các môn học được thiết kế theo mức độ năng lực và thành tích học tập của sinh viên. CTĐT mới đòi hỏi các giảng viên phải thay đổi cách dạy theo hướng tích cực hơn và tập trung hơn vào người học hơn.

Các học phần/module có liên quan đến các kiến thức thực tế thông qua các chuyến đi thực tập, thực hành được thiết kế hợp lý và được đánh giá kết hợp với phản hồi của các nhà tuyển dụng. Ngoài ra, trong từng học phần đều có các mục tiêu đào tạo cũng như chuẩn đầu ra của từng mục tiêu, giúp cho GV và SV có thể tập trung hơn vào việc đánh giá kết quả học tập. Điều này cũng giúp cho SV học có trọng tâm hơn, động cơ học tập tốt hơn.

Một tác động quan trọng là quá trình xây dựng CTĐT đã làm thay đổi tư duy của những giảng viên tham gia biên soạn chương trình, cũng như bộ phận lãnh đạo nhà trường, đặc biệt ở một số trường như Trường ĐH Nông Lâm Thái Nguyên. Qua việc khảo sát ý kiến và tăng cường quan hệ với thế giới việc làm để điều chỉnh CTĐT, họ ý thức rõ về nhu cầu và đòi hỏi của thị trường lao động, hiểu rõ việc xây dựng CTĐT theo cách tiếp cận của POHE là một giải pháp quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và gắn kết nhà trường với xã hội.

1.5. Mối quan hệ với thị trường lao động

Một trong những thành quả nổi bật của các chương trình đào tạo POHE là tạo được các quan hệ với thị trường lao động mà đại diện là các công ty, cơ quan, viện nghiên cứu, doanh nghiệp (các nhà tuyển dụng). Các quan hệ này được củng cố và mở rộng thông qua các hội đồng chương trình (có đại diện của các nhà tuyển dụng), xây dựng chương trình, các chuyến đi thực tập, thực tế, làm đề án tốt nghiệp mà các nhà tuyển dụng đóng vai trò là người hướng dẫn cũng như phản hồi về kết quả của sinh viên trong quá trình đi thực tế, thực tập. Các nhà tuyển dụng cũng được mời đến các trường như các diễn giả, thỉnh giảng, trao đổi, nói chuyện, giảng bài với mục đích giúp sinh viên



có thêm kiến thức thực tế và rèn luyện kỹ năng mềm.

Ngoài ra, việc tạo dựng mối quan hệ với thị trường lao động cũng giúp các nhà tuyển dụng hiểu thêm trách nhiệm xã hội của mình đối với giáo dục, đặc biệt trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho chính mình. Thông qua làm việc với các đề án sinh viên, tiếp xúc và hỗ trợ, hướng dẫn sinh viên trong các kỳ thực tập, thực tế, thực hành, các nhà tuyển dụng cũng hiểu thêm cách vận hành của trường đại học và việc hỗ trợ nhà trường thông qua sinh viên tốt nghiệp sẽ giúp cho cả hai phía: trường đại học cũng như thị trường lao động, cụ thể là giúp sinh viên có kiến thức và kỹ năng thực tế và giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm chi phí đào tạo lại.

Việc trường đại học kết nối chặt chẽ với thị trường lao động có tác động rất nhiều đến mô hình đào tạo truyền thống. Nếu như việc học tập đại học trước đây gắn chặt với giảng đường, lớp học, thì mô hình POHE cho thấy việc học tập đại học tạo sự gắn kết hơn với thực tế, với thế giới lao động vốn đầy các kinh nghiệm bổ ích và việc này đã làm thay đổi mô hình nhà trường đại học ngày nay. Ở một số trường/chuyên ngành, các học kỳ thực tập được thiết kế linh hoạt nhằm giúp SV có thể tham quan thực tế, tiến hành các đợt thực hành ngay trong thời gian mùa vụ hoặc thu hoạch để SV có thể tiếp xúc ngay với thực tế một cách đầy đủ nhất.

Một kết quả khác mà mối quan hệ nhà trường- doanh nghiệp này đã tạo ra, ngoài việc cải thiện chất lượng đào tạo thông qua thực tế, thực tập; là tăng cường cơ hội việc làm của sinh viên. Ở một số trường, phỏng vấn sinh viên cho thấy nhiều em đã có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp và làm việc ngay tại nơi các em đã thực tập.

Phụ lục 1 cho thấy số lượng các doanh nghiệp mà nhà trường đã tạo dựng được quan hệ hợp tác trong quá trình thực hiện POHE tăng lên trong thời gian 2008-2012 ở bốn trường: Trường ĐH Nông Lâm thuộc ĐH Huế, Trường ĐH Vinh, Trường ĐH Kinh tế Quốc dân Hà Nội, Trường ĐH Nông nghiệp Hà Nội; giữ nguyên không đổi ở ĐH SPKT Hưng Yên, ĐHSPT thuộc ĐH Thái Nguyên; và chỉ một trường hợp số lượng này giảm sút là Trường Đại học Nông Lâm TPHCM.

1.6. Về đảm bảo chất lượng

Tất cả các trường đại học đều có các đơn vị đảm bảo chất lượng đào tạo. Các đơn vị này thường có chức năng khảo thí, thanh tra và đảm bảo chất lượng. Phỏng vấn các đối tượng tham gia đào tạo (quản lý, giảng viên và sinh viên) cho thấy các đơn vị này có tiến hành khảo sát ý kiến của sinh viên về chất lượng giảng viên, về chương trình đào tạo và chất lượng dịch vụ cũng như cơ sở vật chất phục vụ dạy và học. Phần lớn các trường không tách riêng dữ liệu phản hồi của sinh viên POHE nên không có cơ hội so sánh. Một số trường có đáp ứng tốt với các phản hồi của sinh viên.

Về đánh giá chất lượng đào tạo và khảo thí, các trường có ý thức cao về

việc xem kết quả đánh giá việc thực tập, thực hành, mức độ tham gia và tương tác trong quá trình học của sinh viên như là những cơ sở quan trọng chiếm một tỷ lệ đáng kể trong tổng điểm đánh giá. Tuy nhiên, thành quả này đã bị phai mờ trong giai đoạn 2009-2012 vì bản thân chương trình đào tạo POHE cũng đã phải điều chỉnh cho thích nghi với hệ thống đào tạo tín chỉ, chương trình khung, khi hội nhập vào hệ thống chung của toàn trường.

1.7. Về cơ sở vật chất

Nguồn lực từ POHE Giai đoạn 1 đã giúp các trường có một số trang thiết bị cơ bản phục vụ cho việc giảng dạy nhấn mạnh vào thực hành và tương tác. Từ 2009 đến 2012, một số trường tiếp tục trang bị cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm, cơ sở thực nghiệm phục vụ cho việc giảng dạy theo định hướng ứng dụng thực hành, với số tiền đầu tư hàng tỷ đến hàng chục tỷ từ các nguồn khác nhau, như Trường ĐH SPKT Hưng Yên, Trường ĐH Vinh.

1.8. Về tổ chức và điều hành

Trong giai đoạn 1, hầu hết các trường đã tạo ra một “cơ chế đặc biệt” để vận hành các chương trình POHE nằm ngoài các chương trình truyền thống. Trong khuôn khổ của dự án, các bộ phận liên quan như phòng đào tạo, phòng quản trị thiết bị, phòng tài chính đã có những nỗ lực phối hợp có hiệu quả để đạt được mục tiêu. Từ 2009-2012, có trường tiếp tục duy trì cơ chế này như Trường ĐH KTQD Hà Nội, có trường đưa các chương trình POHE hội nhập vào hệ thống chung của toàn trường làm nảy sinh nhiều vấn đề cần tháo gỡ. Những vấn đề này sẽ được trình bày sâu hơn trong Phần 4 của bản báo cáo.

Nhìn chung, thành tựu nổi bật của POHE Giai đoạn 1 là tạo ra những chương trình đào tạo đáp ứng tốt hơn với thị trường lao động và nhu cầu xã hội, nâng cao năng lực của giảng viên, cung cấp minh chứng cho thấy chất lượng đào tạo của các chương trình này tốt hơn so với những chương trình theo phương pháp và cách tiếp cận truyền thống. POHE Giai đoạn 1 đã đem lại nền tảng thực tiễn giúp lãnh đạo các trường mở rộng tầm nhìn, thay đổi tư duy, và sẵn sàng hơn trong việc gắn kết nhà trường với thế giới bên ngoài.

2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THÀNH CÔNG CỦA QUÁ TRÌNH THỰC HIỆN POHE

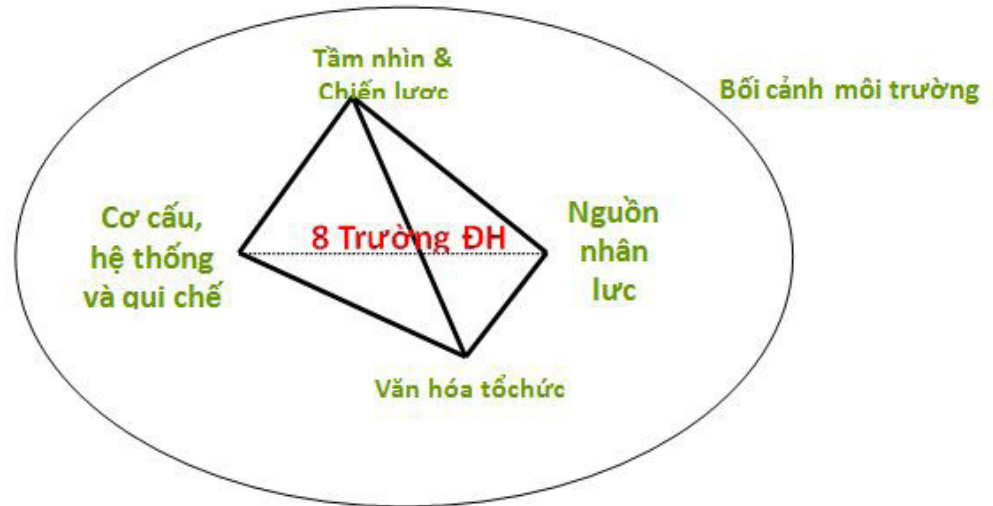
Phần này xem xét các yếu tố ảnh hưởng (cả tích cực và tiêu cực) đến quá trình thực hiện Chương trình POHE ở các trường đại học. Các thông tin phân tích được thu thập (qua phỏng vấn và tập hợp các dữ liệu có sẵn) trong đợt khảo sát của nhóm nghiên cứu tại 8 trường thực hiện POHE giai đoạn 1 và qua trao đổi với các cán bộ quản lý chương trình của Bộ GD-ĐT.

Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình thực hiện POHE có thể phân thành 2 nhóm chính: *Các yếu tố môi trường bên ngoài* và *Các yếu tố thuộc bản thân các trường đại học*. Hình 1 dưới đây thể hiện tổng quan các loại yếu tố tác động





đến quá trình thực hiện POHE. Ở mỗi nhóm, các yếu tố thúc đẩy (drivers) và các yếu tố cản trở (barriers) sẽ được phân tích và làm rõ trong Báo cáo đánh giá này.



Hình 1: Các yếu tố tác động đến POHE

2.1. Nhóm các yếu tố môi trường bên ngoài

2.1.1. Các yếu tố môi trường thúc đẩy thực hiện POHE

POHE giai đoạn 2 được thực hiện trong điều kiện đã có nhiều thay đổi của các yếu tố môi trường bên ngoài tạo thuận lợi hơn so với POHE giai đoạn 1. Các yếu tố môi trường quan trọng thúc đẩy thực hiện POHE có thể kể đến là:

a/. Định hướng của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội

Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011- 2020 được thông qua tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI xác định “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ” là một trong ba đột phá phát triển nhanh, bền vững GDĐH đến năm 2020.

Để triển khai thực hiện đột phá về phát triển nhanh nguồn nhân lực đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế xã hội, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực GDĐH thời kỳ 2011 - 2020 và Quy hoạch phát triển nhân lực GDĐH giai đoạn 2011 - 2020. Các Bộ, ngành, địa phương đã triển khai xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực của Bộ, ngành, địa phương mình. Các quy hoạch phát triển nhân lực này là định hướng, căn cứ để tổ chức đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội, gắn kết giữa cung và cầu về nhân lực, hướng công tác đào tạo vào việc thực hiện các mục tiêu của Quy hoạch phát triển nhân lực của cả nước và các Bộ, ngành, địa phương.

Gần đây, Thủ tướng Chính phủ đã ra Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 về việc triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực GDĐH giai đoạn 2011 - 2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011 – 2015. Chỉ thị đã yêu cầu Bộ GD&ĐT và các bộ ngành và địa phương:

“Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ sở đào tạo do Bộ, ngành quản lý thực hiện việc rà soát, đánh giá các điều kiện tổ chức đào tạo, chương trình và kế hoạch phát triển đào tạo; thực hiện tốt việc công khai các điều kiện về cơ sở vật chất, nguồn thu, chi tài chính, đội ngũ giáo viên, giảng viên và sớm hoàn thành việc xây dựng, công bố chuẩn đầu ra của các ngành, nghề đào tạo; đẩy mạnh đổi mới nội dung chương trình, phương pháp dạy học. Chủ động tổ chức xây dựng và ban hành các cơ chế, quy định nhằm gắn kết cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo, hợp tác nghiên cứu khoa học theo đơn đặt hàng, thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào công tác đào tạo nhân lực cho Bộ, ngành mình. Hình thành cơ quan chuyên trách giúp chỉ đạo về công tác đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội thuộc phạm vi Bộ, ngành quản lý”.

Có thể nói, chủ trương của Đảng và Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực, và đặc biệt là Chỉ thị 18 của Thủ Tướng Chính Phủ đã cụ thể hóa các biện pháp chính nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo theo nhu cầu xã hội là môi trường chính sách hết sức thuận lợi thúc đẩy thực hiện Chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp POHE.

b/. Ưu tiên đào tạo theo định hướng nghề nghiệp của Bộ GD&ĐT

Trước bối cảnh phát triển nhân lực GDĐH và đẩy mạnh công tác đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội, Bộ GD&ĐT đã phối hợp với các bộ ngành triển khai cuộc vận động đào tạo theo nhu cầu xã hội: Bộ đã tổ chức 18 Hội thảo quốc gia về chủ đề này; đã tiến hành tổng kết 3 năm đào tạo theo nhu cầu xã hội. Bộ đã thúc đẩy và khuyến khích các trường gắn kết với nhà tuyển dụng, chú trọng đào tạo nhân lực cho các ngành trọng điểm, các vùng kinh tế của đất nước. Trong thời gian tới, Bộ GD&ĐT dự kiến sẽ xây dựng và cụ thể hóa các “khung pháp lý” nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho đào tạo theo định hướng nghề nghiệp (như Chương trình POHE). Cụ thể đó là:

- Xây dựng khung chính sách về chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp: Phân tầng GDĐH, xây dựng tiêu chuẩn các chương trình đào tạo;
- Định hướng phát triển 70-80% chương trình đào tạo theo định hướng thực hành;
- Xây dựng phê duyệt quy trình mở ngành đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu thế giới việc làm;
- Kiểm định chất lượng giáo dục: kiểm định chương trình đào tạo và kiểm định trường.





Các khung pháp lý cụ thể này khi ra đời, sẽ là điều kiện hết sức thuận lợi cho các trường áp dụng định hướng đào tạo theo tinh thần POHE.

c/. Luật GDĐH mới có hiệu lực từ 1/1/2013.

Việc áp dụng Luật GDĐH mới sẽ tháo gỡ rất nhiều vướng mắc cho các trường khi triển khai các chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp. Luật GDĐH mới sẽ chỉ quy định khối lượng, cấu trúc chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra tối thiểu của người học sau khi tốt nghiệp; tiêu chuẩn giảng viên; tiêu chuẩn cơ sở vật chất và thiết bị của cơ sở GDĐH; việc biên soạn, xuất bản, in và phát hành giáo trình, tài liệu giảng dạy; quy chế thi và cấp văn bằng, chứng chỉ (khoản 4, Điều 68). Các chương trình khung “cứng” như trước đây cho các trường sẽ không còn áp dụng. Nhà trường có quyền tự chủ rất lớn và chịu trách nhiệm trong quyết định các chương trình đào tạo của mình.

Luật GDĐH mới cũng quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp và các tổ chức đối với sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Có thể nói, đây là điều kiện pháp lý vô cùng thuận lợi để các trường có thể chủ động lôi kéo sự tham gia tích cực của thế giới việc làm vào việc xây dựng chương trình, triển khai thực hiện và đánh giá các chương trình đào tạo của mỗi trường, phù hợp với nhu cầu của xã hội.

2.1.2. Các yếu tố môi trường cản trở việc thực hiện POHE

Bên cạnh các yếu tố môi trường thuận lợi thúc đẩy thực hiện chương trình POHE, hiện cũng đang tồn tại các rào cản không nhỏ ảnh hưởng đến quá trình triển khai thực hiện đào tạo theo định hướng nghề nghiệp của các trường ĐH GDĐH. Các rào cản này bao gồm:

a/. Tâm lý và thói quen “trọng bằng cấp” và “bảng điểm” trong xã hội

Dù không có các nghiên cứu hay điều tra mang tính đại diện chính thức, song trao đổi với các trường đã thực hiện POHE giai đoạn 1, các nhà quản lý và giảng viên đều đề cập đến tâm lý và thói quen “trọng bằng cấp” trong xã hội. Điều này tạo ra những lo ngại về khả năng “chuyển tiếp” lên học các bậc học cao hơn (thạc sỹ, tiến sỹ) của những sinh viên tốt nghiệp chương trình POHE. Hơn nữa, thói quen quan tâm nhiều hơn đến “bảng điểm” (hơn là tay nghề và khả năng thực sự) của sinh viên ra trường cũng ảnh hưởng đến “sự hấp dẫn” của một chương trình như POHE (các chương trình đào tạo “truyền thống” chủ yếu học lý thuyết, đánh giá qua thi cử, và nhấn mạnh “điểm”, trong khi đó, chương trình đào tạo theo cách POHE bao gồm nhiều dự án thực hành, bài tập nhóm, được đánh giá từ nhiều nguồn/cách khác nhau, nhấn mạnh đến kỹ năng thực hành. Việc có một “bảng điểm đẹp” là khó hơn nhiều so với cách học truyền thống!).

Tâm lý và thói quen trên không chỉ tác động đến người học, mà còn ảnh hưởng đến cả giảng viên, cán bộ nhân viên trong các trường ĐH. Đa số các giảng viên đều coi trọng việc đi học để có bằng cấp cao, hơn là đầu tư thời gian và công sức cho việc thực hành thực tế. Rõ ràng, thiếu những giáo viên

có năng lực và kinh nghiệm thực hành sẽ là rào cản cho việc thực hiện chương trình POHE.

b/. Sự hạn chế về mức học phí

Yếu tố này thể hiện trên 2 khía cạnh. Thứ nhất, như những chương trình truyền thống khác, mức thu học phí trần được quy định theo NĐ 49 (Điều 12 – Học phí đối với giáo dục nghề nghiệp và GDĐH). Theo ý kiến của tất cả các trường đã thực hiện POHE giai đoạn 1, mức học phí này rất khó để trang trải các chi phí đào tạo nhấn mạnh thực hành như POHE. Thứ hai, ở một số trường, đã vận dụng “linh hoạt” để có thể thu thêm học phí (như xác định POHE là chương trình chất lượng cao, hay kêu gọi thêm các khoản đóng góp thực hành của sinh viên...), song với nhu cầu có khả năng thanh toán hạn chế của người học, bản thân chương trình POHE lại vẫn còn mới, mức độ hấp dẫn và cạnh tranh còn chưa cao, thì mức thu học phí tăng thêm vẫn là rất hạn chế.

Khả năng hạn chế về nguồn tài chính tạo ra những khó khăn không nhỏ cho quá trình thực hiện POHE: khó trang trải đủ các chi phí thực hiện chương trình, nhất là các chi phí thực hành (mà bình thường các chương trình truyền thống khác không có), cũng như tạo động lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên. Như lãnh đạo một trường ĐH đã tổng kết: Hạn chế về nguồn tài chính đã tạo ra một “vòng luẩn quẩn” cho Chương trình, đó là: Đầu tư vào chương trình chưa tốt, nên chưa thực sự tạo ra một chương trình có uy tín; và vì chương trình chưa có uy tín cao, nên chưa thể thu học phí cao; chưa thu được học phí cao lại không thể đầu tư tốt vào chương trình.

c/. Động lực và trách nhiệm tham gia của thế giới việc làm vào quá trình đào tạo chưa cao

Luật GDĐH mới quy định trách nhiệm của thế giới việc làm trong hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, để điều luật đi vào thực tế, cần có những quy định, hướng dẫn, các chương trình hành động cụ thể nhằm khuyến khích và tạo động lực thực sự cho các doanh nghiệp, các tổ chức tham gia vào sự nghiệp đào tạo. Đến nay, khung pháp lý mang tính “tạo động lực” này chưa được xây dựng. Thế giới việc làm vẫn tham gia vào quá trình đào tạo theo tinh thần “tự nguyện”. Hơn nữa, theo cách đào tạo truyền thống, có rất ít nhu cầu lôi kéo sự tham gia của thế giới việc làm vào xây dựng, thực hiện, đánh giá các chương trình đào tạo ở các trường ĐH, đồng thời hiệu quả, uy tín và tác dụng của các mối hợp tác giữa trường ĐH và doanh nghiệp chưa cao, do vậy, các doanh nghiệp chưa có động lực mạnh mẽ để tham gia vào quá trình đào tạo của các trường.

Thực tế, các trường thực hiện POHE giai đoạn 1 đã coi trọng và có nhiều nỗ lực để thiết lập quan hệ hợp tác với thế giới việc làm, và nhiều thành quả đã được tạo ra. Tuy nhiên, các mối quan hệ này vẫn mang nặng tính “quan hệ cá nhân” của các thầy cô với các doanh nghiệp. Một cơ chế rõ ràng, chính thức trong mối quan hệ thường xuyên giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn chưa được thiết lập.

d/. Mức độ phổ biến của đào tạo theo định hướng nghề nghiệp (POHE) trong





xã hội chưa cao.

Chương trình POHE đến nay mới thực hiện ở 8 trường, trong mỗi trường lại chỉ thực hiện ở 1-2 chuyên ngành. Có thể nói, so với các chương trình đào tạo truyền thống, qui mô của đào tạo POHE còn quá nhỏ bé. Qui mô nhỏ sẽ không tạo ra sự nhận thức và hiểu biết rộng rãi của xã hội về POHE, sẽ không thu hút được nhiều học sinh, sẽ không tạo ra những thay đổi đáng kể ở các trường theo định hướng đào tạo nghề nghiệp. Thực tế, ở hầu hết các trường đã tham gia giai đoạn 1, POHE vẫn được xem như một “thử nghiệm”, hay một dự án, mà chưa thực sự trở thành một định hướng chiến lược lâu dài, cũng như hòa nhập thực sự vào quá trình đào tạo của nhà trường.

e/. Mức độ chưa đồng bộ và khuyến khích đào tạo theo định hướng thực hành của khung chính sách liên quan đến GDĐH

Dù đã đặt mục tiêu 70-80% chương trình đào tạo theo định hướng thực hành, cũng như có sự ưu tiên đáng kể cho định hướng phát triển đào tạo theo hướng nghề nghiệp (như đã phân tích ở trên), song khung chính sách liên quan đến GDĐH vẫn tồn tại những điểm chưa đồng bộ và chưa khuyến khích thúc đẩy thực hiện đào tạo theo hướng POHE. Ví dụ, chưa có khung chính sách về chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp (phân tầng GDĐH, xây dựng rõ tiêu chuẩn các chương trình đào tạo và quản lý theo các tiêu chuẩn này); hay qui trình phê duyệt mở ngành đào tạo còn phức tạp và chưa hướng theo đáp ứng nhu cầu thế giới việc làm; hay qui định bắt buộc đào tạo theo tín chỉ...

Thời gian tới, Luật GDĐH mới đi vào áp dụng, các trường ĐH sẽ được tăng cường sự tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc quyết định các chương trình đào tạo của mình, chắc chắn các qui định về khung chương trình, qui trình phê duyệt chương trình sẽ được sửa đổi. Trước khi những sửa đổi này được ban hành và thực sự đi vào thực tế ở các trường, sự chưa đồng bộ nêu trên vẫn sẽ là các yếu tố khó khăn cho quá trình thực hiện chương trình POHE.

2.2. Nhóm các yếu tố thuộc về các trường ĐH

Phần này sẽ xem xét 4 yếu tố có quan hệ mật thiết với nhau trong nội bộ bản thân mỗi trường ĐH và có ảnh hưởng đáng kể đến quá trình thực hiện POHE ở các trường. Bốn yếu tố đó là: (1) Tầm nhìn và chiến lược phát triển của nhà trường; (2) Cơ cấu, hệ thống và qui trình quản lý của nhà trường; (3) Văn hóa tổ chức của nhà trường; và (4) Nguồn nhân lực của nhà trường. Sự tương thích của 4 yếu tố này có tác động đáng kể đến sự thành công của triển khai thực hiện POHE ở các trường ĐH.

2.2.1. Tầm nhìn và Chiến lược phát triển nhà trường:

Nghiên cứu và xem xét sứ mệnh, tầm nhìn và định hướng chiến lược phát triển của 8 trường ĐH tham gia POHE giai đoạn 1, có thể nhận thấy các định hướng cơ bản là:



- Định hướng là trường nghiên cứu/hàn lâm;
- Định hướng đào tạo đa ngành, đa hệ, đa lĩnh vực;
- Định hướng thực hành và hướng nghề;
- Định hướng đáp ứng theo nhu cầu nguồn nhân lực của nền kinh tế và khu vực địa phương.

Khảo sát thực tế ở các trường, có thể phân loại định hướng cơ bản của mỗi trường như Bảng 1 dưới đây:

Các khía cạnh của định hướng phát triển	<i>Nghiên cứu</i>	<i>Đa ngành, đa hệ, đa lĩnh vực</i>	<i>Thực hành và hướng nghề</i>	<i>Đáp ứng nhu cầu của XH</i>
ĐH Kinh tế Quốc dân	√	√		√
ĐH Nông Lâm Thái Nguyên	√			√
ĐH Sư phạm Thái Nguyên	√			√
ĐH Nông Nghiệp Hà Nội	√	√		√
ĐH SPKT Hưng Yên		√	√	√
ĐH Vinh		√	√	√
ĐH Nông Lâm Huế	√			√
ĐH Nông Lâm HCM	√			√

Bảng 1. Về định hướng của các trường

Qua Bảng tổng hợp trên đây, có thể thấy rõ các khía cạnh thúc đẩy và cản trở quá trình thực hiện POHE từ yếu tố tầm nhìn và chiến lược phát triển của các trường như sau:

Các yếu tố thúc đẩy thực hiện POHE:

- o Chương trình POHE phù hợp với định hướng chiến lược phát triển của các trường trên góc độ đào tạo “đa ngành, đa hệ và đa lĩnh vực” và “đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội”. Hầu hết các trường đều có các định hướng này. Điều này lý giải thực tế tất cả các trường đều rất quan tâm đến Chương trình POHE và coi POHE như một “cơ hội” để đổi mới và phát triển nhà trường;
- o Hai trong số tám trường thể hiện rõ ràng định hướng “thực hành và hướng nghề” trong chiến lược phát triển của mình. POHE có thể trở thành định hướng chiến lược cho toàn trường (hay đa phần) ở hai trường này.

Các yếu tố cản trở thực hiện POHE:

- o Sáu trong tám trường thể hiện rất rõ định hướng nghiên cứu hàn lâm. Rõ ràng, nghiên cứu hàn lâm và thực hành nghề nghiệp là hai định



hướng hoàn toàn khác nhau. Ưu tiên của nhà trường cho nghiên cứu hàn lâm có thể là rào cản (hay ít nhất cũng không thúc đẩy) quá trình triển khai thực hiện chương trình đào tạo định hướng nghề nghiệp như POHE;

- o Ở hai trường có định hướng “thực hành” trong chiến lược phát triển, các ưu tiên chiến lược trong thực tế cũng chưa được thể hiện rõ ràng theo định hướng này. Các chính sách, nguồn lực của nhà trường vẫn dàn trải ra nhiều hoạt động khác nhau, trong đó một phần đáng kể vẫn cho các hoạt động mang tính nghiên cứu hàn lâm (xem chi tiết trong phần phân tích hệ thống quản lý dưới đây);
- o Mặc dù các trường đều hướng tới “đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội”, song khảo sát ở các trường cho thấy thông tin và sự hiểu biết về thị trường lao động còn hạn chế. Ngoài Dự án POHE, đa số các trường còn chưa có các nghiên cứu thường xuyên về nhu cầu của thị trường lao động, cũng như chưa có sự tham gia của thế giới việc làm vào quá trình đào tạo.

2.2.2. Cơ cấu, hệ thống quản lý và qui trình qui chế của nhà trường:

Phần này phân tích 3 vấn đề chính có ảnh hưởng đến thực hiện chương trình POHE ở các trường là: Cơ cấu tổ chức quản lý; Qui chế chi tiêu nội bộ; và Kế hoạch và bố trí đào tạo của các trường.

a/. Về cơ cấu tổ chức quản lý và ra quyết định: Câu hỏi quan trọng được nghiên cứu tìm hiểu ở các trường là:

- Trường có cơ cấu chính thức thực hiện POHE ở mức nào: Cấp trường hay cấp khoa? Hòa nhập với cơ cấu chung của Nhà trường hay mang tính “dự án”?
- Trường có bộ phận “quan hệ với thế giới việc làm không”? Nếu có thì ở cấp nào (Trường hay Khoa)? Hòa nhập với cơ cấu chung của Nhà trường hay mang tính “dự án”?
- Trường có bộ phận “tư vấn và hỗ trợ sinh viên không”? Nếu có thì ở cấp nào (Trường hay Khoa)? Hòa nhập với cơ cấu chung của Nhà trường hay mang tính “dự án”?
- Cơ chế ra quyết định các vấn đề đào tạo, vấn đề chi tiêu nội bộ của nhà trường thế nào?

Kết quả khảo sát của các trường về các câu hỏi trên được tổng hợp trong Bảng 2 dưới đây:



	Cơ cấu thực hiện POHE				Bộ phận Quan hệ với WoW				Bộ phận tư vấn sinh viên				Cơ chế ra quyết định	
	Cấp trường và hòa nhập với cơ cấu chung	Cấp trường và mang tính dự án	Cấp khoa và hòa nhập với cơ cấu chung	Cấp khoa và mang tính dự án	Cấp trường và hòa nhập với cơ cấu chung	Cấp trường và mang tính dự án	Cấp khoa và hòa nhập với cơ cấu chung	Cấp khoa và mang tính dự án	Cấp trường và hòa nhập với cơ cấu chung	Cấp trường và mang tính dự án	Cấp khoa và hòa nhập với cơ cấu chung	Cấp khoa và mang tính dự án	Hội đồng quyết định các vấn đề đào tạo	Hội nghị CBVC quyết định qui chế chi tiêu nội bộ
ĐH Kinh tế Quốc dân	√		√			√		√	√				√	√
ĐH Nông Lâm Thái Nguyên		√		√		√		√				√	√	√
ĐH Sư phạm Thái Nguyên		√		√	√						√		√	√
ĐH Nông Nghiệp Hà Nội		√		√		√		√				√	√	√
ĐH SPKT Hưng Yên	√				√						√		√	√
ĐH Vinh		√	√			√		√	√			√	√	√
ĐH Nông Lâm Huế		√		√				√			√		√	√
ĐH Nông Lâm HCM		√		√				√			√		√	√

Bảng 2. Cơ cấu tổ chức và quản lý việc thực hiện POHE

Qua Bảng tổng hợp trên đây, có thể thấy rõ các khía cạnh thúc đẩy và cản trở quá trình thực hiện POHE từ yếu tố cơ cấu tổ chức và quản lý ở các trường như sau:

Các yếu tố thúc đẩy thực hiện POHE:

- o Tất cả các trường đều có cơ cấu mang tính “chính thức” để thực hiện POHE, cả ở cấp nhà trường và cấp khoa. POHE giai đoạn 2 có thể kế thừa cơ cấu này để triển khai thực hiện mà không mất thời gian thiết lập lại;
- o Có trường (ĐH Kinh tế QĐ, ĐH Hưng Yên) có cơ cấu ở cấp trường và hòa nhập với cơ cấu quản lý của nhà trường, hay ĐH Vinh cũng hòa nhập với cơ cấu chung, song ở cấp khoa. Việc hòa nhập với cơ cấu chung của nhà trường sẽ tạo sự bền vững của Chương trình POHE;



- o Dù hòa nhập hay chưa hòa nhập với cơ cấu chung và chính thức hóa hay chưa chính thức hóa, tất cả các trường đều bắt đầu hình thành “chức năng quan hệ với thế giới việc làm” và “tư vấn hỗ trợ sinh viên”. Đây là các điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện chương trình POHE.

Các yếu tố cản trở thực hiện POHE:

- o Cơ cấu chính thức để thực hiện POHE tại đa số các trường còn mang tính “dự án”, dù có cả ở cấp trường hay cấp khoa. Điều này có nghĩa khi kết thúc dự án, cơ cấu này hoàn toàn có thể thay đổi hoặc không còn tồn tại, và vì thế sẽ ảnh hưởng đến tính bền vững của đào tạo POHE;
- o Các bộ phận “quan hệ với thế giới việc làm” đa số chưa mang tính chính thức ở cấp trường và chưa hòa nhập với cơ cấu chung của nhà trường;
- o Cơ chế ra quyết định các vấn đề đào tạo là mang tính “hội đồng” bao gồm tất cả các thành viên của các khoa, các bộ phận phòng ban trong nhà trường. Với qui mô còn rất bé so với qui mô chung của nhà trường, cơ chế ra quyết định này có thể không thuận lợi cho các quyết định thay đổi theo hướng POHE trong trường;
- o Qui chế chi tiêu nội bộ được quyết định mỗi năm một lần trong hội nghị CB viên chức. Tương tự như quyết định các vấn đề đào tạo, cơ chế bỏ phiếu tại hội nghị viên chức về chính sách chi tiêu nội bộ có thể không thuận lợi cho các quyết định thay đổi theo hướng thúc đẩy và khuyến khích các yếu tố của POHE.

b/. Về Qui chế chi tiêu nội bộ: Những khía cạnh quan trọng được nghiên cứu tìm hiểu ở các trường liên quan đến qui chế chi tiêu nội bộ là:

- Các yếu tố nào được “trả công”, và mức độ ưu tiên trả công trong chính sách chi tiêu nội bộ của các trường?
- Các yếu tố được trả công này sẽ định hướng hành vi của các giáo viên, cán bộ nhân viên trong trường theo hướng nghiên cứu, giảng dạy trên lớp hay thực hành thực tế?

Kết quả khảo sát của các trường về các câu hỏi trên được tổng hợp trong Bảng 3 dưới đây:



	Các yếu tố được tính đến để trả công														Tỷ lệ qui đổi giờ thực hành ra giờ giảng
	Thâm niên	Chức vụ	Bằng cấp	Số lượng giờ giảng	Khối lượng nghiên cứu	Xuất bản	Tiếng Anh	Qui mô lớp giảng	Loại chương trình	Thiết kế đào tạo và tài liệu	Hướng dẫn thực hành	Tư vấn sinh viên	Tim hiểu thị trường lao động	Thu xếp quan hệ với WOW	
ĐH Kinh tế Quốc dân	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
ĐH Nông Lâm Thái Nguyên	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.5
ĐH Sư phạm Thái Nguyên	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.5
ĐH Nông Nghiệp Hà Nội	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.5
ĐH SPKT Hưng Yên	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.75
ĐH Vinh	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.5
ĐH Nông Lâm Huế	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.5
ĐH Nông Lâm HCM	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				0.5

Bảng 3. Chính sách tài chính của các trường

Qua Bảng tổng hợp trên đây, có thể thấy rõ các khía cạnh thúc đẩy và cản trở quá trình thực hiện POHE từ yếu tố chính sách tài chính ở các trường như sau:

Các yếu tố thúc đẩy thực hiện POHE:

- o Yếu tố thực hành đã được tính đến để trả công cho cán bộ giáo viên. Điều này là quan trọng để thực hiện các chương trình như POHE;
- o Các yếu tố như tư vấn sinh viên, liên hệ với thị trường lao động... dù chưa được thể hiện chính thức “trả công” trong qui chế chi tiêu nội bộ, song đa số các trường đều vận dụng để tính đến các yếu tố này trong chi trả dưới các hình thức khác nhau.

Các yếu tố cản trở thực hiện POHE:

- o Rất nhiều các yếu tố được tính đến để trả công trong chính sách chi tiêu nội bộ của các trường đều mang tính chất khuyến khích giảng dạy truyền thống hay thúc đẩy việc có bằng cấp cao để được chi trả cao hơn;
- o Các yếu tố rất quan trọng cho chương trình POHE như thiết kế đào tạo, liên kết thị trường lao động, đào tạo thực hành... lại chưa được coi trọng trong chính sách tài chính của các trường;
- o Tỷ lệ qui đổi giờ thực hành sang giờ giảng cũng không khuyến khích



các giảng viên tham gia hướng dẫn thực hành;

c/. Về kế hoạch và bố trí đào tạo: Các câu hỏi quan trọng được nghiên cứu tìm hiểu ở các trường là

- Trường có bố trí kế hoạch đào tạo POHE hàng năm hòa nhập với cách bố trí đào tạo chung của Nhà trường hay mang tính “dự án”?
- Trường có ưu tiên các điều kiện về nguồn lực, cơ sở vật chất... cho thực hiện POHE? Các ưu tiên này trở thành qui định chung lâu dài hay chỉ mang tính “dự án”?

Kết quả khảo sát của các trường về các câu hỏi trên được tổng hợp trong Bảng 4 dưới đây:

	<i>Thay đổi cách bố trí kế hoạch đào tạo của trường để phù hợp với tất cả các chương trình trong trường</i>	<i>Bố trí đào tạo POHE theo kiểu riêng, hoặc cố hòa nhập với kế hoạch của trường</i>	<i>Có những ưu tiên và trở thành qui định chung của trường</i>	<i>Có những ưu tiên nhưng tính dự án</i>
ĐH Kinh tế Quốc dân	✓		✓	
ĐH Nông Lâm Thái Nguyên		✓		✓
ĐH Sư phạm Thái Nguyên		✓		✓
ĐH Nông Nghiệp Hà Nội		✓		✓
ĐH SPKT Hưng Yên	✓		✓	
ĐH Vinh		✓		✓
ĐH Nông Lâm Huế		✓		✓
ĐH Nông Lâm HCM		✓		✓

Bảng 4. Kế hoạch và bố trí hoạt động đào tạo

Qua Bảng tổng hợp trên đây, có thể thấy rõ các khía cạnh thúc đẩy và cản trở quá trình thực hiện POHE từ yếu tố lên kế hoạch và bố trí đào tạo ở các trường như sau:

Các yếu tố thúc đẩy thực hiện POHE:

- o Đã có những ưu tiên cho quá trình thực hiện POHE như bố trí nhóm thực tập ít người hơn, điều kiện cơ sở vật chất tốt hơn...
- o Có trường đã có những điều chỉnh chung về kế hoạch và phương pháp bố trí giảng dạy sao cho phù hợp với tất cả các chương trình của trường. Điều chỉnh này khi thành công sẽ tạo ra sự bền vững và lâu dài của cách thức đào tạo POHE.

Các yếu tố cản trở thực hiện POHE:



- o Bố trí đào tạo theo kiểu POHE (do khác với các chương trình truyền thống khác) tạo ra những khó khăn trong kế hoạch giảng dạy chung của đa số các trường. Nếu tiếp cận theo kiểu “dự án”, một số trường sẽ tạm thời điều chỉnh cho phù hợp, hay bố trí POHE theo kiểu riêng. Điều này không tạo sự bền vững lâu dài của Chương trình POHE trong nhà trường;
- o Đa số các trường vẫn coi các ưu tiên cho POHE mang tính “dự án”, chưa trở thành qui định chung lâu dài.

2.2.3. Văn hóa tổ chức của nhà trường:

Phần này của bản Báo cáo không có tham vọng phân tích chi tiết những nét đặc trưng văn hóa tổ chức của các trường, mà chỉ đề cập những nhận định được quan sát ở hầu hết các trường trong quá trình khảo sát mối quan hệ giữa văn hóa tổ chức và việc triển khai thực hiện chương trình POHE sắp tới. Tương tự như các phần trên đây, dưới đây sẽ phân tích các nét văn hóa thúc đẩy và các nét văn hóa tổ chức cản trở quá trình thực hiện POHE.

Các yếu tố thúc đẩy thực hiện POHE:

- o Ở hầu hết các trường, POHE được nhận thức và đánh giá là “cách đào tạo mới, tích cực”. Điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình mở rộng đào tạo theo POHE ở các trường;
- o Tương tự, ở đa số các trường (nhất là các trường ở các tỉnh, không phải Hà Nội và TP HCM) POHE được coi là cách đào tạo “phù hợp” với trình độ đầu vào của sinh viên các vùng này. Đây rõ ràng cũng là điều kiện thuận lợi để mở rộng POHE hơn nữa.

Các yếu tố cản trở thực hiện POHE:

- o Ở tất cả các trường, phương thức đào tạo truyền thống (phương pháp giảng dạy, đánh giá sinh viên...) vẫn còn là đa số. Như bất kỳ một sự thay đổi, hay đổi mới nào, triển khai thực hiện POHE ở các trường chắc chắn sẽ gặp phải những cản trở hay phản đối của những người chưa hiểu hay có quan điểm khác về đào tạo;
- o Giá trị “coi trọng bằng cấp” vẫn là phổ biến trong đội ngũ giảng viên của các trường. Ở đây không phân tích “sai” hay “đúng” của giá trị này. Xem xét tác động của giá trị “coi trọng bằng cấp” đến sự thành công của việc triển khai thực hiện POHE, có thể thấy rằng, do giảng viên đầu tư thời gian và nỗ lực để nghiên cứu và học tập nhằm có bằng cấp cao hơn, nên có thể sẽ ít chú trọng đến trau dồi kỹ năng thực hành và kinh nghiệm thực tế phù hợp với thế giới việc làm;
- o Văn hóa và cơ chế ra quyết định theo “hội đồng” vẫn là phổ biến ở các trường. Một lần nữa, chúng ta không bình luận về sự “đúng” hay “sai” của giá trị này. Trong khi thói quen ra quyết định hội đồng có những mặt mạnh, song trong bối cảnh đào tạo POHE còn mới, qui mô



nhỏ, nhà trường lại có nhiều chương trình đào tạo khác nhau, nhiều ưu tiên khác nhau, việc tạo ra được sự đồng thuận của “hội đồng” (với các nhóm lợi ích khác nhau) cho một thay đổi thúc đẩy đào tạo theo hướng POHE là không hề dễ dàng;

- o POHE là phương thức đào tạo khác với truyền thống đào tạo của đa số các trường. Thực hiện thành công POHE đòi hỏi sự “mạo hiểm” và “tiên phong”, chấp nhận thách thức và trách nhiệm để đổi mới. Đây cũng là nét văn hóa chưa được thấy rõ trong hầu hết các trường hiện nay.

2.2.4. Nguồn nhân lực của nhà trường:

Yếu tố nguồn nhân lực của nhà trường được xem xét trên các khía cạnh quan trọng sau đây:

- Số lượng các giảng viên đã được đào tạo theo chương trình POHE giai đoạn 1 có được duy trì?
- Nhà trường có đào tạo mở rộng cho các giảng viên khác theo các cách khác nhau không?
- Sự tham gia và ủng hộ của lãnh đạo nhà trường về chương trình POHE thế nào?
- Động lực lâu dài của các giảng viên, cán bộ nhân viên tham gia POHE có bền vững?
- Sự tham gia của thế giới việc làm vào quá trình đào tạo của nhà trường có cơ sở bền vững?

Kết quả khảo sát của các trường về các câu hỏi trên được tổng hợp trong Bảng 5 dưới đây:

	<i>Số lượng giảng viên đã đào tạo có được duy trì?</i>	<i>Nhà trường có mở rộng đào tạo giảng viên theo các hình thức khác nhau?</i>	<i>Sự tham gia và ủng hộ của lãnh đạo nhà trường?</i>	<i>Động lực lâu dài của giảng viên, cán bộ nhân viên tham gia POHE?</i>	<i>Sự tham gia của thế giới việc làm có cơ sở bền vững?</i>
ĐH Kinh tế Quốc dân	✓	✓	✓		
ĐH Nông Lâm Thái Nguyên	✓	✓	✓		
ĐH Sư phạm Thái Nguyên		✓	✓		
ĐH Nông Nghiệp Hà Nội	✓	✓	✓		
ĐH SPKT Hưng Yên	✓	✓	✓		✓
ĐH Vinh	✓	✓	✓		
ĐH Nông Lâm Huế	✓	✓	✓		✓
ĐH Nông Lâm HCM	✓	✓	✓		

Bảng 5. Nguồn nhân lực ở các trường



Qua Bảng tổng hợp trên đây, có thể thấy rõ các khía cạnh thúc đẩy và cản trở quá trình thực hiện POHE từ yếu tố nguồn nhân lực ở các trường như sau:

Các yếu tố thúc đẩy thực hiện POHE:

- o Số lượng giảng viên đã được đào tạo cơ bản được duy trì ở hầu hết các trường;
- o Nhà trường đã tiến hành đào tạo mở rộng số lượng giảng viên qua nhiều hình thức khác nhau, mà chủ yếu là đào tạo qua công việc và tham gia vào thực hiện chương trình;
- o Sự tham gia và ủng hộ của ban lãnh đạo nhà trường là rất rõ ràng ở hầu hết các trường.

Các yếu tố cản trở thực hiện POHE:

- o Số lượng giảng viên được đào tạo ở các trường về POHE còn rất ít so với tổng số giáo viên của mỗi trường;
- o Động lực lâu dài của giảng viên, cán bộ nhân viên trong việc thực hiện chương trình POHE là rất khó bền vững do những yếu tố về chính sách chế độ của nhà trường và văn hóa tổ chức như phân tích trên đây;
- o Sự tham gia của thế giới việc làm vào quá trình đào tạo cũng chưa có đủ cơ sở để duy trì bền vững, và chưa mang tính chất hệ thống, mà chủ yếu vẫn dựa trên các mối quan hệ cá nhân.

Tóm lại, bối cảnh môi trường cho triển khai thực hiện chương trình đào tạo định hướng nghề nghiệp (POHE) cho các trường đại học trong thời gian tới dự báo sẽ có nhiều thay đổi theo hướng thuận lợi hơn (nhất là về mặt ưu tiên của Đảng và Nhà Nước trong đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội và đổi mới khung chính sách của Bộ GDĐT), bên cạnh những yếu tố khó khăn mang tính “truyền thống” đã có từ trước đến nay. Khai thác tận dụng những cơ hội và vượt qua những thách thức từ môi trường bên ngoài là điều phụ thuộc rất lớn vào mỗi trường đại học trong việc phát huy những điểm mạnh và khắc phục những cản trở từ chính trong nội bộ các trường (chiến lược, cơ cấu, chính sách quản lý, văn hóa tổ chức và nguồn nhân lực). Mở rộng mạnh mẽ qui mô đào tạo POHE trên cơ sở xây dựng mô hình tổ chức, cơ chế chính sách nội bộ phù hợp nên là định hướng trong thời gian tới của các trường, qua đó, tạo dựng thương hiệu và tầm ảnh hưởng của POHE, hướng tới thực hiện thành công mục tiêu 70-80% các chương trình đào tạo theo định hướng thực hành.

3. NHỮNG ĐIỀU KIỆN ĐỂ THỰC HIỆN THÀNH CÔNG POHE

POHE Giai đoạn 1 đã thực hiện thành công với việc xây dựng chương trình đào tạo và cải thiện chất lượng trong khuôn khổ của dự án. Để có thể nhân



rộng kết quả này trong toàn hệ thống GDĐH, POHE Giai đoạn 2 cần tập trung vào việc quản lý hệ thống, giải quyết những vướng mắc, khó khăn đã được nhận ra trong giai đoạn 1, dựa trên việc phân tích những cản ngại, thách thức, đồng thời những điều kiện đảm bảo cho thành công của việc triển khai POHE trên diện rộng.

3.1. Ở cấp độ vận hành:

Để thực hiện chương trình POHE có kết quả như chúng ta mong đợi, ở cấp độ vận hành, có các nhân tố và điều kiện sau đây:

3.1.1. Một nguồn lực tương xứng: có thể xem là điều kiện tiên quyết vì không có nguồn tài chính thích hợp, nguồn nhân lực đủ lớn và được đào tạo đầy đủ về kỹ năng xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy, thì không thể thực hiện chương trình POHE, một chương trình về bản chất đòi hỏi một sự đầu tư đáng kể trong lao động của giảng viên cũng như trang thiết bị thực hành và chi phí cho thực tập. Việc xây dựng chương trình theo quy trình POHE, việc giảng dạy tăng cường tương tác và thực hành theo tinh thần POHE, việc tổ chức lớp và đào tạo giảng viên để thực hiện được những phương pháp giảng dạy này, việc gắn kết với thế giới việc làm, cơ sở vật chất cho thực hành, tất cả đều đòi hỏi chi phí lớn hơn so với các chương trình truyền thống.

3.1.2. Quyền tự chủ của nhà trường: là một điều kiện cần, để nhà trường có thể chủ động giải quyết những khó khăn như ta đã thấy sau giai đoạn 1. Bao gồm: tự chủ về chuyên môn (không bị giới hạn bởi quy định về chương trình khung hay về việc lựa chọn giữa tín chỉ hay niên chế); về tài chính (để tạo ra các nguồn thu và sử dụng tài chính như một phương tiện khuyến khích giảng viên tăng cường chất lượng, cũng như hỗ trợ các hoạt động đặc thù của POHE); về nhân sự (để tuyển chọn, bãi nhiệm hay chấm dứt hợp đồng với mọi vị trí trong nhà trường). Đặc biệt vì POHE còn là một triết lý và một mô hình đào tạo mới đối với GDĐH, nhiều quy định hiện hành sẽ có thể không thích hợp và nhà trường cần một không gian đủ lớn để tự tìm ra giải pháp.

3.1.3. Sự phối hợp giữa bộ phận chuyên môn và bộ phận quản lý điều hành trong nhà trường: Cơ chế ra quyết định hiện nay không nhấn mạnh thẩm quyền của giới chuyên môn, trái lại, đã giành một quyền lực quá cao cho các bộ phận quản lý điều hành và phục vụ. Điều này liên quan đến văn hóa tổ chức của nhà trường và tầm nhìn của người lãnh đạo. Việc thực hiện POHE đòi hỏi sự phối hợp tốt nhiều nguồn lực và vai trò khác nhau của các bộ phận liên quan như phòng đảm bảo chất lượng, phòng đào tạo, phòng quản trị thiết bị, phòng tài chính; kể cả việc phối hợp giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường.

3.1.4. Do vậy, một điều kiện để đảm bảo cho POHE thành công, là sự triển khai trên diện rộng. POHE giai đoạn 1 được xem như chương trình thí

điểm và được thực hiện theo một khuôn khổ riêng khác biệt so với những chương trình truyền thống khác của nhà trường. Nếu vẫn giữ quy mô nhỏ như hiện nay và hội nhập vào hệ thống của cả trường, sẽ có rất nhiều vấn đề nảy sinh, vì những khác biệt trong cách tổ chức và đánh giá học tập so với các chương trình truyền thống. Nếu toàn bộ một khoa, hay cả trường đều thực hiện POHE, thì những khác biệt đó không còn, và những cải cách có tính chất hệ thống mới có điều kiện để thực hiện.

3.1.5. Có một hệ thống đảm bảo chất lượng hỗ trợ cho việc thực hiện chương trình, bao gồm cả những phương pháp và tiêu chuẩn đánh giá học tập phù hợp với đặc điểm của POHE, cũng như có các tiêu chí kiểm định ở cấp quốc gia để đánh giá định kỳ, nhằm cải thiện chất lượng và khẳng định uy tín của các chương trình POHE.

3.1.6. Đội ngũ nhân sự được đào tạo đầy đủ, là điều kiện đủ cho việc thực hiện POHE. Bao gồm đội ngũ lãnh đạo có ý thức và hiểu biết đầy đủ về đặc điểm của POHE, đội ngũ giảng viên được huấn luyện về phương pháp giảng dạy tương tác và kỹ năng xây dựng chương trình, đội ngũ quản lý ở các phòng ban biết tác nghiệp một cách chuyên nghiệp, và một bộ phận quan hệ doanh nghiệp có tính chất năng động, sáng tạo.

3.2. Ở cấp độ hệ thống:

3.2.1. Tầm nhìn của người lãnh đạo: Đặc biệt quan trọng cả ở cấp độ nhà trường lẫn cấp độ nhà nước. Nếu lãnh đạo nhà trường đóng khung POHE trong khuôn khổ dự án, thì khi dự án kết thúc, các chương trình POHE sẽ chết, hoặc biến tướng. Chỉ khi nào lãnh đạo nhà trường nhận thức được ý nghĩa của POHE trong việc đáp ứng nhu cầu xã hội, và coi đó là một định hướng chiến lược của nhà trường, phù hợp với sứ mạng và khát vọng của bản thân nhà trường, thì POHE mới có thể được lan tỏa và đạt được phát triển bền vững. Ở cấp độ nhà nước, các nhà hoạch định chính sách cũng cần nhìn POHE như một sự đầu tư cho việc nâng cao năng lực đào tạo của nhà trường để phục vụ trực tiếp cho tiến trình phát triển kinh tế xã hội, dựa trên việc xây dựng mô hình hợp tác giữa nhà trường với thế giới việc làm. Tầm nhìn đó sẽ chi phối những ưu tiên chiến lược thể hiện qua các chính sách cụ thể, là điều sẽ tạo điều kiện hay gây trở ngại cho việc triển khai thực hiện POHE.

3.2.2. Văn hóa tổ chức và các giá trị cốt lõi của nhà trường: Tâm lý trọng bằng cấp và điểm số là những nhân tố không hỗ trợ cho việc thực hiện POHE. Cần xây dựng văn hóa coi trọng thực học và tinh thần hợp tác trong công việc, là những yếu tố cốt lõi đảm bảo cho sự gắn bó của giảng viên, nhân viên và sinh viên với các chương trình POHE.

3.2.3. Khung pháp lý và những chính sách hỗ trợ cho việc phát triển POHE:

- Đối với nhà trường: Tầm nhìn của người lãnh đạo cần được thể hiện





không chỉ ở các loại tuyên ngôn và nghị quyết, mà là ở các chính sách cụ thể, chẳng hạn cách quy đổi giờ thực hành, cách tính thù lao hay chi phí cho việc xây dựng và cập nhật chương trình, định mức chi phí cho thực tập, cho quan hệ doanh nghiệp v.v. Những chính sách này sẽ tạo ra động lực và khuyến khích cho những người trực tiếp thực hiện POHE, đặc biệt là giảng viên, vì họ là nhân tố trọng yếu của mọi cải cách trong nhà trường.

- Đối với nhà nước: Sự gắn kết với thế giới việc làm là nhân tố sống còn của POHE. Tăng cường mối liên hệ này là một việc cần có sự hỗ trợ của khung chính sách vĩ mô. Ví dụ: chính sách giảm thuế hay những khích lệ tài chính cho doanh nghiệp đối với những hoạt động nhằm hỗ trợ nhà trường trong việc thực tập, hợp tác nghiên cứu, v.v.. Bộ GD-ĐT cần xây dựng một bộ khung pháp lý thích hợp với POHE. Những chính sách, văn bản pháp lý gây khó khăn cho việc thực hiện POHE như quy định chương trình khung hay bắt buộc đào tạo tín chỉ... cần được điều chỉnh.

3.2.4. Nhận thức, sự hiểu biết và đồng thuận của công chúng về ý nghĩa, giá trị và đóng góp của POHE cho việc phát triển nguồn nhân lực và tăng trưởng kinh tế. Nâng cao nhận thức về định hướng phát triển GDĐH định hướng nghề nghiệp- ứng dụng là điều sẽ giúp cho việc tăng số lượng sinh viên vào các chương trình này. Các trường ĐH không tồn tại một mình mà chịu ảnh hưởng to lớn của hệ sinh thái quanh họ, do vậy, nâng cao nhận thức của các bên liên quan (các nhà quản lý, giới học thuật, doanh nghiệp, phụ huynh, học sinh..) phải được xem là một điều kiện cần khi nhân rộng các chương trình này.

Có một nhu cầu hiển nhiên về việc tăng số lượng những sinh viên được đào tạo tốt ở bậc ĐH đủ năng lực làm tốt công việc của họ trong thế giới việc làm ngay sau khi tốt nghiệp. POHE là một cách tiếp cận thực tế nhằm đạt mục tiêu 70-80% định hướng nghề nghiệp ứng dụng trong hệ thống GDĐH. Những điều kiện trình bày trên đây dựa trên cơ sở những quan sát của chúng tôi về quá trình thực hiện Phase I, là những nhân tố hỗ trợ tích cực cho thành công của POHE, nên được xem xét ngay khi bước vào Giai đoạn II của dự án.

4. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

4.1. Cơ sở của các khuyến nghị

POHE Giai đoạn 2 có thể xây dựng dựa trên thành công của Giai đoạn 1. Trọng tâm của thành công này là mối liên kết giữa giáo dục đào tạo và thế giới việc làm. Cách tiếp cận này rất được sinh viên, giảng viên, giới doanh nghiệp hoan nghênh và đã được chứng minh là tạo ra lợi ích cho tất cả các bên liên quan. Mối quan hệ giữa giáo dục đào tạo và thế giới việc làm đã được nhận thức đúng đắn trong Giai đoạn 1, nhưng Giai đoạn 2 sẽ cần phải



chú ý hơn đến một nhân tố quan trọng khác là sự diễn đạt đúng năng lực của sinh viên về mặt (i) kỹ năng khoa học, (ii) tri thức thực tiễn và (iii) những trải nghiệm với thế giới việc làm. Sự hội nhập những nhân tố này đã được nhấn mạnh trong Giai đoạn 1 trong việc xây dựng chương trình và sử dụng các phương pháp giảng dạy. Tuy nhiên, để những cải cách này có được sự phát triển bền vững, cách tiếp cận và triết lý POHE cần được gắn chặt hơn nhiều một cách có hiệu quả trong chính sách và thực tiễn hoạt động của cả trường ở tầm hệ thống. Không có một hệ thống quản lý hỗ trợ, một văn hóa tổ chức và quản lý tương ứng, GDĐH định hướng nghề nghiệp ứng dụng sẽ khó mà được nhân rộng ra ngoài những trường và những khoa trực tiếp thụ hưởng từ dự án. Hệ thống, chính sách, sự lãnh đạo trong học thuật và quản lý sẽ cần phải thích hợp hơn để có thể khai thác những cơ hội mà POHE mang lại. Giai đoạn 2 của Dự án POHE không nên nhằm vào việc xây dựng một bản vẽ mà tốt hơn là nhấn mạnh một kiểu đào tạo có thể đem lại nhiều cơ hội phong phú đa dạng mà mỗi trường cần tự mình khai thác để đáp ứng cho những nhu cầu cụ thể của chính mình. Thách thức trong việc đưa POHE vào hệ thống tổ chức và chính sách hiện hành là dự án có thể sẽ chuyển trọng tâm quá nhiều sang vai trò và nhiệm vụ quản lý. Một khuyến nghị mạnh mẽ là cần tập trung những can thiệp của dự án vào (i) đòi hỏi của sinh viên, (ii) khả năng tìm được việc làm, và (iii) nguồn nhân lực của thế giới việc làm và nhu cầu nghiên cứu.

Bộ GD-ĐT có thể dùng Dự án POHE 2 để xác định đầy đủ hơn vai trò giám sát mới của mình khi vai trò này nổi lên trong tiến trình cải cách. Dự án có thể giúp khơi sâu sự hiểu biết của Bộ GD-ĐT về những kích lệ có thể đem đến cho các trường khi họ áp dụng tiêu điểm hướng về thế giới việc làm trong hoạt động nghiên cứu đào tạo của mình. Bộ cần tăng cường vai trò làm giảm các cản ngại đối với mối liên kết giữa các trường và các doanh nghiệp, bằng cách xây dựng những điều kiện khung thích đáng. Cách tiếp cận như thế sẽ nhấn mạnh những vai trò khác nhau giữa Bộ, các trường, và các vai khác như ta có thể thấy trong mô hình hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Mô hình này có thể được sử dụng như một công cụ để hiểu các bên liên quan khác nhau (sinh viên, thế giới việc làm, giảng viên, các khoa, trường, và Bộ GD-ĐT) đáp ứng và tương tác như thế nào trong việc tìm kiếm và cung cấp những hoạt động đào tạo và nghiên cứu thích đáng. Các hoạt động của dự án cần tạo ra những dữ liệu cô đọng để Bộ GD-ĐT xem xét cho mục tiêu xây dựng những chính sách nhằm vào việc phát triển mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

4.2. Khuyến nghị về chính sách

Dự án POHE 2 được thực hiện như một cuộc cải cách tiệm tiến nhưng rất quan trọng đối với GDĐH. Một chủ đề cốt lõi của cải cách là phân quyền trong việc quản trị: chuyển từ nhà nước kiểm soát sang nhà nước giám sát để các trường có đầy đủ tự chủ hơn và chủ động nhiều hơn. POHE 2 có thể đóng góp cho việc tìm kiếm sự quân bình trong hệ thống GDĐH và cần khuyến khích



các trường xác định sứ mạng của mình tốt hơn. Vị trí có nhiều quyền tự chủ hơn của các trường về mặt xây dựng chương trình, bảo đảm chất lượng và cơ chế quản lý có thể được khám phá qua giai đoạn 2 của Dự án nhằm đưa giáo dục theo hướng đáp ứng tốt hơn nhu cầu của sinh viên và của thế giới việc làm.

Hồ sơ thành tích của các trường được khớp nối như một phần của Dự án này sẽ tập trung vào các chương trình POHE. Tuy nhiên tầm nhìn này về POHE cần được xây dựng dựa trên một sứ mạng và tầm nhìn rộng lớn hơn của nhà trường như một tổng thể. Cuộc thảo luận về POHE cần đóng góp cho việc nghĩ về một tầm nhìn rộng hơn đối với việc phát triển những tầng bậc và kiểu loại trường ĐH khác nhau ở GDDH, cho phép các trường tìm một chỗ thích hợp trong việc đáp ứng đòi hỏi của thế giới việc làm và nhu cầu của sinh viên.

Đối với các trường ĐH để diễn tiến đến chỗ là một tổ chức tự chủ hữu hiệu, họ cần những chính sách đánh giá cụ thể hơn và nhiều khích lệ hơn cho giảng viên. Hơn thế nữa, nhiều điều khác nữa có thể đạt được trong việc đổi mới hoạt động đào tạo nếu như hệ thống quản lý giám sát và bảo đảm chất lượng tập trung vào kết quả đầu ra của sinh viên. Để đạt được mục đích đó, Dự án sẽ cần phải tập trung hỗ trợ cho việc thực hiện thiết lập các tiêu chí đánh giá chương trình ở cấp nhà trường và áp dụng kiểm định chất lượng chương trình. Tất cả những nhân tố này là một phần của vấn đề nan giải là làm sao để các trường được phép chịu trách nhiệm về chất lượng đào tạo của họ và có một tác động xa hơn chứ không chỉ trong khuôn khổ của Dự án. Giải quyết bài toán khó khăn này là một việc đòi hỏi xây dựng hệ thống điều phối mới và sự trao quyền trong trách nhiệm ra quyết định.

Nhóm Tư vấn đưa ra khuyến nghị rằng POHE 2 sẽ hỗ trợ cấp quản lý trường đại học tìm một sự quân bình tốt hơn giữa những nhu cầu của giới hàn lâm, giới quản lý, và thế giới việc làm. Hệ thống hiện nay thiên về quyền kiểm soát của giới quản lý và điều này đưa đến kết quả là cách quản lý tập trung hóa được áp dụng trong toàn hệ thống. Các nhà lãnh đạo của các trường sẽ được khuyến khích tìm hiểu những chính sách mới của quốc gia và xây dựng tầm nhìn lãnh đạo mới đối với hoạt động quản lý cũng như hoạt động học thuật để định hình trường ĐH của mình theo hướng ngày càng tăng tính tự chủ. Trọng tâm cần nhấn mạnh là đem lại khích lệ cho giảng viên để nâng cao chất lượng hoạt động và bảo đảm chất lượng của các chương trình đào tạo. Điều này sẽ được bảo vệ bằng những đổi mới về mặt tổ chức nhằm xác định rõ vai trò và trách nhiệm giữa giới học thuật và cán bộ quản lý phòng ban; cũng như thay đổi nhiệm vụ điều phối và kiểm soát ở một mức độ thích hợp với nhà trường. Một sự thay đổi trong văn hóa nhà trường là điều bắt buộc để tạo ra đột phá về nguồn lực và sự kiểm soát của các nhà quản lý. Cần vận dụng một hệ thống quản lý dựa trên kết quả về mặt sự hài lòng, khả năng tìm việc làm của sinh viên, sự hợp tác hữu hiệu với thế giới việc làm. Các trường ĐH có tính tự chủ hơn cũng sẽ cần nhận toàn bộ trách nhiệm về hệ thống quản lý

để rà soát lại những chương trình đào tạo hiện nay cũng như xây dựng những chương trình đào tạo mới. Không có những chức năng đó gắn chặt trong hệ thống, thật khó lòng mở rộng GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng ra xa hơn thời gian tồn tại của Dự án và đạt được một quy mô số lượng đáng kể sinh viên POHE trong một trường. Đạt được một số lượng lớn đáng kể trong các chương trình POHE là điều quan trọng vì nó đem lại logic tốt hơn về mặt tổ chức cho việc quản lý và điều hành kiểu đào tạo này. Về tài chính, Quy chế Thu chi Nội bộ nên được thảo luận lại khi nhân rộng các chương trình POHE. Dường như những va chạm lớn nhất nảy sinh khi thời gian dành cho việc giảng dạy các chương trình POHE của giảng viên bị đưa ra xem xét. Đánh giá đúng hơn thời gian giảng viên và điều phối viên đã bỏ ra đầu tư sẽ là một động lực quan trọng để làm mới giáo dục và cải thiện chất lượng của nó. Đánh giá đúng những nỗ lực này của giảng viên là một cơ hội lớn để các trường trở thành chủ động hơn, thu hút những kiểu sinh viên mới đến với một kiểu học tập hấp dẫn hơn, cải thiện hình ảnh của nhà trường trong mắt cha mẹ sinh viên và giới doanh nghiệp.

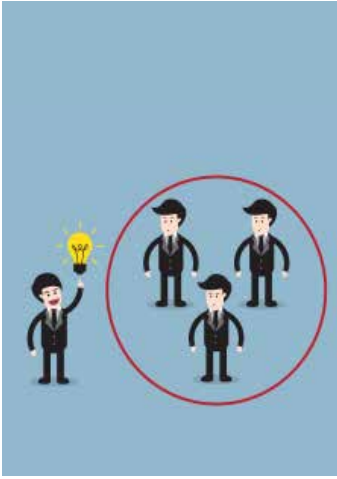
POHE 1 đã cho thấy định hướng nghề nghiệp - ứng dụng trong giáo dục đào tạo đem lại những cơ hội và giải pháp phong phú như thế nào trong việc giải quyết những vấn đề khác nhau mà các trường phải đương đầu. POHE đem lại một cơ hội đổi mới xa hơn là khai thác các nhu cầu đào tạo, nhưng giảng viên không thể một mình thực hiện được. Cần chú ý làm giảm những rào cản thuần túy là do việc quản lý gây ra, mang lại cho cán bộ quản lý một sự bù đắp vật chất tốt hơn cũng như những lựa chọn khác nhau trong sự nghiệp. Tâm điểm của POHE 2 phải là việc thiết lập những tiêu chuẩn và tiêu chí rõ ràng cũng như bằng cấp, chứng chỉ phù hợp cho giảng viên POHE để bảo đảm và nâng cấp chất lượng giáo dục. Để bảo đảm cho việc thực hiện bền vững GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng, Dự án cần cung cấp dữ liệu cho việc mở rộng sử dụng phương pháp giảng dạy tương tác, quản lý mối quan hệ với thế giới việc làm, và gắn chặt với việc sử dụng hồ sơ năng lực của sinh viên. Với cách đó chương trình sẽ được duy trì và xây dựng theo cách tích hợp các kỹ năng khoa học với kiến thức thực tiễn và trải nghiệm. Ở cấp nhà trường, Dự án sẽ phải đem lại thông tin, kiến thức và dữ liệu về việc điều phối và làm việc nhóm là những thứ cần cho thực hiện đào tạo theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng.

4.3. Khuyến nghị về hệ thống:

Cách tiếp cận của POHE đã được chứng minh là có giá trị nhưng nó cần một vị trí thể chế hóa ở cấp độ tổ chức của nhà trường để trở thành một kết quả bền vững. Nhân tố trọng yếu là tương ứng. Với Luật GDĐH mới ban hành, GDĐH có những cơ hội mới để lựa chọn một hình thức nhà trường thiên về đào tạo theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng.

- Cách tiếp cận Cấu trúc, phù hợp với hệ thống ba tầng bậc, sẽ cho phép các trường, với tư cách một tổ chức, cống hiến mình cho việc thực hiện





đào tạo theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng. Cách tiếp cận này sẽ khiến các trường có một bản sắc rõ ràng, có động lực kích thích qua việc lựa chọn dứt khoát, là điều sẽ tạo ra sự chấp nhận của xã hội đối với giá trị thực sự của tấm bằng. Những nỗ lực lớn lao để phân biệt và phân tầng các trường đại học, đặt nó vào một trong ba tầng bậc, kèm theo đó là bộ khung chính sách quản lý thích ứng, là điều phải được thực hiện ở cấp hệ thống quốc gia, chủ yếu là một số lượng tương đối lớn, để tiếng nói đủ mạnh tạo điều kiện cho việc phát triển năng lực quản lý Bộ GD-ĐT.

- Có một khả năng lựa chọn khác, là những trường ĐH với các đơn vị khác nhau, chẳng hạn như các khoa, một số khoa thực hiện POHE, khoa khác thì không, sẽ cho phép giới học thuật thực sự cống hiến mình cho chương trình đào tạo, cho SV, cho các mối quan hệ với giới chuyên môn và giới doanh nghiệp. Trường ĐH duy trì những chức năng rộng hơn, như tuyển sinh hay vận hành các phòng ban phục vụ. Nhà trường sẽ phải giải quyết những vấn đề chi tiết trong việc vận hành, cho phép thích ứng với bối cảnh địa phương là điều khá đa dạng trong cả nước.
- Tổ chức POHE ở cấp độ Chương trình đã cho thấy nó rất thành công khi vận hành trong một “trung tâm” quản lý riêng biệt. Nó cho thấy hiệu quả thông qua việc áp dụng tư duy kinh doanh, trong khi cũng cho phép tận dụng những quy định đặc biệt cho chương trình. Một cách tiếp cận linh hoạt, nhanh chóng lập nên chương trình, nhưng cũng đồng thời rủi ro nếu số SV vào học không đủ lớn. Vị trí xã hội đối với SV theo học POHE được đánh giá là cao, dựa trên sự đầu tư cao hơn có thể thấy được. Mặt hạn chế của cách tiếp cận này là những khó khăn trong việc duy trì quan hệ có chiều sâu với các doanh nghiệp, nhằm đáp ứng nhu cầu thực tập và sự phát triển tương lai của chương trình đào tạo. Đồng thời, cách tiếp cận này cũng khá hạn chế trong việc đem lại giá trị xây dựng thương hiệu.
- Nhóm nghiên cứu đề xuất Bộ GD-ĐT cần sớm lựa chọn một hướng dẫn phù hợp cho các trường, nhằm đạt đến sự quân bình giữa (i) khả năng hành động nhanh chóng, (ii) kiểm soát ngân sách, (iii) giám sát nội dung chương trình; (iv) và xây dựng giá trị xã hội của bằng cấp POHE và hệ thống GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng trong cả nước, phù hợp với đòi hỏi của đất nước.

Trong cách tiếp cận cấu trúc, tất cả các trường ĐH GDĐH đều phải được đặt vào một trong ba tầng bậc của hệ thống GDĐH. Cho POHE một khoảng không gian rộng rãi trong cả ba tầng bậc và tránh sự phân biệt về cấp độ đào tạo hay phân biệt loại hình POHE/ phi POHE, có thể đề nghị phân biệt các trường dựa trên chức năng tri thức của họ¹, cho phép các trường hợp tác với các doanh nghiệp theo cách thức linh hoạt và khả năng so sánh tương lai về bằng cấp và tín chỉ. Các loại hình như thế có thể là:



- Trường ĐH nghiên cứu, nơi hoạt động nghiên cứu được thực hiện vì lợi ích trực tiếp của cộng đồng, việc sản xuất tri thức gắn với các giá trị xã hội, việc đào tạo tập trung vào các chuyên ngành sâu chuẩn bị cho người tốt nghiệp sẵn sàng có thể đi vào sự nghiệp nghiên cứu khoa học.
- Trường ĐH khoa học ứng dụng, nơi việc nghiên cứu được thực hiện vì lợi ích của các vai chính trong xã hội, hay nói cách khác, ứng dụng kiến thức nhằm vào những lợi ích thực tiễn. SV được đào tạo rộng hơn, với nhiều năng lực chuyên môn rộng, và sẵn sàng cho vị trí dẫn đầu trong thế giới việc làm.
- Các trường ĐH giảng dạy, những tổ chức giáo dục mà kiến thức thụ đắc được từ nơi khác; là nơi nhân lên kiến thức thông qua đào tạo các nhà chuyên môn. SV tốt nghiệp sẽ có thể đảm nhận những công việc chuyên môn ở những vị trí đòi hỏi kiến thức và kỹ năng cao trong thế giới việc làm.

Để bất cứ thay đổi nào trong trường ĐH có thể tồn tại bền vững, những thay đổi ấy phải được phản ánh trong quy chế thu chi nội bộ. Là một công cụ quản lý trọng yếu, phản ánh chiến lược lãnh đạo và tầm nhìn của trường ĐH, QCTCNB có thể là nơi bắt nguồn nhiều chế độ khen thưởng, khích lệ, cũng như rào cản. Phương pháp giảng dạy mới, những mối liên lạc với thế giới việc làm cho SV và giảng viên, hoạt động thực hành xây dựng trong chương trình đào tạo, tất cả đều đòi hỏi kiểu làm việc và cách tính khối lượng công việc khác so với trước về mặt quản lý. Đặc biệt là công thức quy đổi đối với giờ dạy tương tác, giờ dạy thực hành, tư vấn sinh viên, hướng dẫn hướng nghiệp, xây dựng chương trình đào tạo, tất cả đều phải được phản ánh trong QCTCNB. Với quyền tự chủ đầy đủ của các trường trong việc quyết định nội dung của QCTCNB, cần xây dựng những phương pháp tính toán phù hợp nhằm xóa bỏ các rào cản và tăng cường khích lệ cho việc phát triển GDĐH định hướng nghề nghiệp - ứng dụng.

KẾT LUẬN

Dự án POHE Giai đoạn I đã được thực hiện thành công ở 8 trường ĐH; xét về mặt tạo ra một “sản phẩm” có chất lượng tốt được thế giới việc làm chấp nhận, dựa trên đánh giá ban đầu của nhiều bên liên quan: giảng viên, sinh viên, các doanh nghiệp. Kết quả này cần được tiếp tục hỗ trợ bằng các minh chứng định lượng trong quá trình triển khai Giai đoạn 2. Một thành quả khác nổi bật qua các cuộc phỏng vấn mà nhóm nghiên cứu đã tiến hành, là sự thay đổi trong tư duy và nhận thức của giới quản lý cũng như giới học thuật ở các trường trong việc ý thức rõ nhà trường cần phải gắn kết với thế giới việc làm như thế nào để có thể tạo ra những thành quả mong đợi.

Giai đoạn 1 cũng cho thấy rõ những khó khăn và thách thức trong việc



thực hiện POHE, đặc biệt là khi mở rộng trong cả hệ thống. Có những thách thức về nguồn lực, về thể chế, về chính sách, về văn hóa. Có những thứ có thể tháo gỡ ở cấp độ nhà trường, có những điều cần sự hỗ trợ từ cấp Bộ. Nhưng có một điều đã có thể khẳng định: lợi ích mà POHE mang lại cho các trường như một tổng thể là hết sức to lớn, và những khó khăn đã được nhận thức, không phải là điều không thể vượt qua. Những kết luận rút ra từ việc đánh giá toàn diện mọi khía cạnh của POHE Giai đoạn 1 đã đem lại nhiều ý tưởng cho những người tham gia dự án và là cơ sở để thực hiện Giai đoạn 2, được xem là một giai đoạn củng cố, hoàn thiện những thành tựu đã đạt được và tháo gỡ những khó khăn để mở rộng POHE trong cả hệ thống, nhằm thực hiện mục tiêu mà Nghị Quyết 14/2005/NQ-CP đã nêu: *"cần đạt được" 70-80% tổng số sinh viên theo học các chương trình nghề nghiệp - ứng dụng trước năm 2020.*

Quý độc giả có thể đọc các bản tin trước đây tại một trong ba trang web: www.cheer.edu.vn (mục Bản tin trong Menu); www.ntt.edu.vn (mục Bản tin Giáo dục Quốc tế ngay trang chủ), và www.lypham.net (mục Bản tin trên menu). Bản tin này ra hai tháng một lần và gửi qua email miễn phí. Quý vị muốn nhận được bản điện tử xin vui lòng gửi một email về địa chỉ cheer@ntt.edu.vn để đăng ký.



Chịu trách nhiệm xuất bản: TS. Nguyễn Mạnh Hùng

Biên tập: TS. Phạm Thị Ly

Cố vấn chuyên môn: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

Trình bày: Phạm Thanh Tâm

Mọi chi tiết xin liên hệ: Trung tâm Nghiên cứu và Đánh giá GDĐH,
Trường ĐH Nguyễn Tất Thành
298A Nguyễn Tất Thành, Quận 4, TP. HCM
ĐT: 39402810 - Email: cheer@ntt.edu.vn
Website: www.cheer.edu.vn

TÀI LIỆU LƯU HÀNH NỘI BỘ - 2012