

THÔNG TIN CHUYÊN ĐỀ

VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TRONG XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI

THE ROLE OF EDUCATION AND TRAINING IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND SOCIAL EQUALITY ASSURANCE

*Không được phép sử dụng bất cứ tài liệu nào do Viện Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) xuất bản
vào mục đích thương mại nếu chưa được FES đồng ý bằng văn bản*

*Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) is not permitted
without the written consent of the FES*

TRUNG TÂM THÔNG TIN TƯ LIỆU

Điện thoại – Fax: (04) 37338930

E-mail: vnep@mpi.gov.vn

MỤC LỤC

I.	GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO TRONG XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC ..	1
I.1.	Vai trò của giáo dục và đào tạo trong xây dựng nguồn nhân lực	1
I.2.	Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam	3
II.	GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO TRONG ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI..	5
II.1.	Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với đảm bảo công bằng xã hội	5
II.2.	Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với đảm bảo công bằng xã hội tại Việt Nam.	7
III.	THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO TRONG VIỆC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM.....	9
III.1.	Chính sách phát triển giáo dục – đào tạo nhằm xây dựng nguồn nhân lực và đảm bảo công bằng xã hội tại Việt Nam.....	9
III. 2.	Thực trạng chất lượng giáo dục – đào tạo tại Việt Nam.....	15
IV.	KINH NGHIỆM QUỐC TẾ TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI	23
IV.1.	Kinh nghiệm Phần Lan.....	23
IV.2.	Kinh nghiệm Hàn Quốc.....	27
V.	MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ ĐỐI VỚI VIỆT NAM	32
V.1	Yêu cầu đối với giáo dục – đào tạo trong bối cảnh CNH – HĐH đất nước	33
V.2.	Một số giải pháp đáp ứng yêu cầu đối với giáo dục và đào tạo	36
	SUMMARY: THE ROLE OF EDUCATION AND TRAINING IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND SOCIAL EQUITY ASSURANCE.....	42
	TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	51

VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TRONG XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI

Trong thực tế hoạt động phát triển nguồn nhân lực có thể được xem xét trên 3 nội dung là giáo dục đào tạo và phát triển. *Giáo dục* là những hoạt động học tập giúp cho con người bước vào một nghề nghiệp hoặc chuyển sang một nghề khác thích hợp hơn trong tương lai. *Đào tạo* là những hoạt động học tập nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề nhằm giúp người lao động thực hiện công việc hiện tại của họ tốt hơn. *Phát triển* là những hoạt động học tập định hướng và chuẩn bị cho người lao động tiếp cận với sự thay đổi của tổ chức và bắt kịp với nhịp độ thay đổi đó khi tổ chức thay đổi và phát triển hoặc nhằm phát triển sâu hơn kỹ năng làm việc của người lao động. Nhiều tài liệu nghiên cứu và thực tiễn ở nhiều nước phát triển sau nhưng bắt kịp với các nước đi trước đã cho thấy, chìa khóa thành công chính là đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, trong quá trình tập trung tăng trưởng kinh tế, các nước ở thời kỳ quá độ cũng nên lưu ý đến các vấn đề phúc lợi nhằm tránh những hệ lụy về kinh tế - xã hội lâu dài. Như vậy, đảm bảo tăng trưởng bền vững và công bằng xã hội cũng là một mục tiêu quan trọng không kém. Trình độ giáo dục và đào tạo cũng như khả năng tiếp cận với các hoạt động giáo dục, đào tạo cũng chính là một trong các yếu tố xác định thước đo công bằng xã hội. Do vậy, phát triển một hệ thống giáo dục – đào tạo đồng bộ và dễ tiếp cận với mọi đối tượng là ưu tiên hàng đầu trong mỗi cảnh hiện nay.

I. GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO TRONG XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC

I.1. Vai trò của giáo dục và đào tạo trong xây dựng nguồn nhân lực

Theo quan niệm của Liên hiệp quốc, phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống. Phát triển nguồn nhân lực xét từ góc độ một đất nước là quá trình tạo dựng lực lượng lao động năng động, có kỹ năng và sử dụng một cách hiệu quả. Đại hội lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ: “Giáo dục và đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hoá và con người Việt Nam “giàu lòng yêu nước, có ý thức làm chủ, trách nhiệm công dân; có tri thức, sức khoẻ, lao động giỏi, sống có văn hoá, nghĩa tình; có tinh thần quốc tế chân chính”

Xét từ góc độ cá nhân là việc nâng cao kỹ năng, năng lực hành động và chất lượng cuộc sống nhằm nâng cao năng suất lao động và thu nhập. Phát triển nguồn nhân lực là *tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức diễn ra trong những khoảng thời gian xác định nhằm làm thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động*. Như vậy trước hết phát triển nguồn nhân lực phải là các hoạt động học tập được tổ chức và cung cấp cho người lao động. Mục đích của hoạt động này nhằm cung cấp một đội ngũ lao động có kỹ năng và trình độ lành nghề cao, từ đó làm thay đổi hành vi của họ theo hướng đi lên. Người lao động sẽ có nhiều cơ hội hơn trong việc lựa chọn việc làm cho mình.

Như đã nêu, hoạt động phát triển nguồn nhân lực có thể được xem xét trên 3 nội dung là giáo dục đào tạo và phát triển.

Giáo dục¹ là quá trình được tổ chức có ý thức, hướng tới mục đích khơi gợi hoặc biến đổi nhận thức, năng lực, tình cảm, thái độ của người dạy và người học theo hướng tích cực. Nghĩa là góp phần hoàn thiện nhân cách người học bằng những tác động có ý thức từ bên ngoài, góp phần đáp ứng các nhu cầu tồn tại và phát triển của con người trong xã hội đương đại. Giáo dục là phương tiện để đánh thức và nhận ra khả năng, năng lực tiềm ẩn của chính mỗi cá nhân, đánh thức trí tuệ của mỗi người. Nó ứng dụng phương pháp giáo dục, một phương pháp nghiên cứu mối quan hệ giữa dạy và học để đưa đến những rèn luyện về tinh thần, và làm chủ được các mặt như: ngôn ngữ, tâm lý, tình cảm, tâm thần, cách ứng xử trong xã hội.

Đồng thời, giáo dục là những hoạt động học tập giúp cho con người bước vào một nghề nghiệp hoặc chuyển sang một nghề khác thích hợp hơn trong tương lai. Hoạt động này sẽ hướng vào từng cá nhân, thông qua công tác hướng nghiệp mỗi cá nhân sẽ lựa chọn cho mình một nghề nghiệp phù hợp. Hoạt động giáo dục được thực hiện dần dần nhằm trang bị cho người lao động những kiến thức phổ thông về một nghề nào đó. Giáo dục sẽ trang bị cho người lao động hành trang nghề nghiệp cơ bản để hướng tới tương lai.

Đào tạo là những hoạt động học tập nhằm nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề nhằm giúp người lao động thực hiện công việc hiện tại của họ tốt hơn. Hoạt động đào tạo sẽ trang bị những kiến thức thông qua đào tạo mới áp dụng đối với những người chưa có nghề, đào tạo lại áp dụng đối với những người đã có nghề nhưng vì lý do nào đó nghề của họ không phù hợp nữa và đào tạo nâng cao trình độ lành nghề. Trình độ lành nghề của nguồn nhân lực thể hiện mặt chất lượng của sức lao động, nó có liên quan chặt chẽ với lao động phức tạp và biểu hiện ở sự hiểu biết về lý thuyết về kỹ thuật sản xuất và kỹ năng lao động, cho phép người lao động hoàn thành được những công việc phức tạp. Hoạt động đào tạo sẽ hướng vào cá nhân cụ thể và cần tiến hành ngay để đáp ứng nhu cầu hiện tại, thực tế công việc đòi hỏi.

Khái niệm đào tạo thường có nghĩa hẹp hơn khái niệm giáo dục, thường đào tạo đề cập đến giai đoạn sau, khi một người đã đạt đến một độ tuổi nhất định, có một trình độ nhất định. Có nhiều dạng đào tạo: đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên môn và đào tạo nghề, đào tạo lại, đào tạo từ xa, tự đào tạo...

Phát triển là những hoạt động học tập nhằm định hướng và chuẩn bị cho người lao động tiếp cận với sự thay đổi của tổ chức và bắt kịp với nhịp độ thay đổi đó khi tổ chức thay đổi và phát triển hoặc nhằm phát triển sâu hơn kỹ năng làm việc của người lao động. Phát triển sẽ chuẩn bị cho người lao động những kỹ năng cần thiết để đáp ứng được yêu cầu đổi mới và phát triển của tổ chức trong tương lai.

¹ Wikipedia

Như vậy tất cả các hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đều nhằm một mục tiêu là sử dụng tối đa nguồn lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp người lao động nắm rõ hơn chuyên môn nghiệp vụ và nâng cao trình độ tay nghề. Hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề quan trọng đối với bất kỳ tổ chức nào cũng như với cá nhân người lao động. Do đó hoạt động này cần phải được quan tâm đúng mức để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ cách tiếp cận nguồn vốn nhân lực thì phát triển nguồn nhân lực được hiểu là các hoạt động (đầu tư) phát triển giáo dục – đào tạo và khoa học – công nghệ nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân; nâng cao sức khỏe, trí tuệ, đạo đức, năng lực chuyên môn kỹ năng nghề nghiệp... để tăng năng suất lao động, tăng thu nhập, nâng cao đời sống.

Như vậy, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về thực chất là phát triển giáo dục - đào tạo, mà trọng tâm là nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo. Lý luận và thực tiễn đều khẳng định giáo dục và đào tạo là “nhân tố cốt lõi”, “cơ bản” tạo nên chất lượng nguồn nhân lực. Giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có mối quan hệ gắn bó với nhau rất chặt chẽ. Giáo dục, đào tạo là một trong các biện pháp cơ bản nhất để tạo chất lượng nguồn nhân lực, đồng thời chất lượng nguồn nhân lực càng trở thành mục tiêu hàng đầu của phát triển giáo dục, đào tạo.

I.2. Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam

Về số lượng, Việt Nam đang có nguồn nhân lực dồi dào về số lượng với dân số trung bình trong cả nước năm 2012 là 88,53 triệu người, nước đông dân thứ 3 trong khu vực và thứ 13 trên thế giới. Trong đó, số người lao động từ 15 tuổi trở lên, năm 2012 là 76,1 triệu người; lực lượng lao động trong độ tuổi 51,6 triệu người.

So với năm trước, cơ cấu lao động năm 2012 tiếp tục chuyển biến tích cực: tỷ trọng lao động trong nhóm ngành nông, lâm, thủy sản giảm từ 48,4% xuống còn 47,5% (nhưng vẫn tăng 182,4 nghìn người), nhóm ngành công nghiệp - xây dựng giảm từ 21,3% xuống còn 21,1% (nhưng vẫn tăng 181,6 nghìn người), nhóm ngành dịch vụ tăng từ 30,3% lên 31,4% (số lao động tăng 974 nghìn người). Như vậy, nhóm ngành nông, lâm nghiệp- thủy sản vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất và nhóm ngành dịch vụ tỷ trọng đã tăng lên và đã thu hút được nhiều hơn số lao động tăng thêm. Đây là sự chuyển dịch theo hướng tích cực, phù hợp với quá trình chuyển dịch cơ cấu ngành của nền kinh tế. Tuy nhiên, vẫn còn sự bất cân xứng giữa tỷ lệ lao động với đóng góp vào GDP của các nhóm ngành do một số hạn chế, bất cập trong lĩnh vực này.

Thứ nhất, điểm “nghẽn” lớn hiện nay là trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ lao động. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn thấp, cơ cấu đào tạo còn bất hợp lý. Việc đào tạo chưa hợp lý giữa các ngành nghề, giữa lý thuyết và thực hành. Việc phân bổ và sử dụng còn chưa hợp lý...

Thứ hai, năng suất lao động còn thấp. Năng suất lao động thấp là yếu tố cản trở tốc độ tăng trưởng kinh tế, nhất là về chất lượng, là yếu tố tiềm ẩn làm mất cân đối kinh tế vĩ mô (lạm phát, nhập siêu, thâm hụt cán cân thanh toán,...), là lực cản của thu nhập. Một trong những nguyên nhân làm cho năng suất lao động của Việt Nam thấp là do cơ cấu lao động hiện vẫn còn gần một nửa số lao động làm việc trong ngành nông, lâm nghiệp - thủy sản, trong khi năng suất lao động của nhóm ngành này chỉ bằng 1/5 của nhóm ngành công nghiệp - xây dựng; năng suất lao động nhóm ngành công nghiệp- xây dựng cao nhất, nhưng tỷ trọng số lao động còn thấp...

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trên, Nghị quyết Đại hội XI đã đề ra những mục tiêu về lao động và năng suất lao động. Cụ thể, tạo công ăn việc làm để giảm tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm; giảm tỷ lệ lao động nông nghiệp (đến năm 2015 còn 35- 40%, đến năm 2020 còn 30%) trên cơ sở tăng tương ứng tỷ lệ lao động công nghiệp- xây dựng và dịch vụ. Cùng với đó, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo (đến năm 2015 là 55%, đến năm 2020 là 70%); tăng năng suất lao động (gấp rưỡi vào năm 2015), tăng tỷ trọng đóng góp vào tăng trưởng kinh tế của năng suất các nhân tố tổng hợp - gồm hiệu quả đầu tư và năng suất lao động (đến năm 2015 lên 31- 32%, đến năm 2020 lên 35%).

Thứ ba, hiện nay, nhân lực phổ thông vẫn chiếm số đông, thiếu hụt các chuyên gia, các nhà quản trị cao cấp, công nhân kỹ thuật... ở tất cả các ngành nghề, lĩnh vực, đặc biệt là trong các ngành trọng điểm và mũi nhọn của nền kinh tế.

Theo TS Nguyễn Mạnh Thắng, Viện công nhân – công đoàn, hiện nay giai cấp công nhân nước ta chiếm 13,5% dân số, 26,46% lực lượng lao động xã hội. Tuy vậy, giai cấp công nhân đang đứng trước những khó khăn, thách thức lớn. Trình độ học vấn, chuyên môn nghề nghiệp nói chung còn thấp so với yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Cơ cấu đội ngũ công nhân còn mất cân đối nghiêm trọng; thiếu công nhân lành nghề, kỹ sư công nghệ cao, các nhà quản lý giỏi; thừa công nhân lao động giản đơn.

Trong những năm gần đây, đội ngũ trí thức Việt Nam tăng khá mạnh, chỉ tính riêng số sinh viên cũng cho thấy sự tăng nhanh vượt bậc, năm 2001 khoảng 800.000, năm 2009 là 1.719.499 đưa tỷ lệ sinh viên/1 vạn dân tăng nhanh, năm 2009 là 195 sinh viên/1 vạn dân, năm 2010 đạt 200 sinh viên/1 vạn dân. Số trí thức có trình độ tiến sĩ, tiến sĩ khoa học cũng tăng nhanh. Tính đến cuối năm 2012, cả nước có 24.300 Tiến sĩ và 101.000 Thạc sĩ. Số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao này sẽ không ngừng tăng mạnh (giai đoạn 1996-2012 tăng trung bình 11,6%/năm, trong đó Tiến sĩ tăng 7%/năm, Thạc sĩ tăng 14%/năm). Điều đáng nói là, số Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ nhiều nhất Đông Nam Á, song Việt Nam không có trường Đại học nào đứng trong bảng xếp hạng 500 trường Đại học hàng đầu thế giới. Số lượng các bài báo công bố quốc tế trong một năm chỉ bằng số lượng của một trường Đại học ở Thái Lan. Số bằng sáng chế được đăng ký tại Mỹ trong 5 năm 2006-2010 có rất ít, thậm chí chỉ bằng một số lẻ rất nhỏ so với nhiều nước trong khu vực Đông Nam Á. Những con số này tuy chưa phản ánh đúng chất lượng nguồn nhân lực cao của chúng ta, nhưng phần nào gợi

lên những nghi hoặc báo động về việc chạy theo số lượng trong công tác giáo dục – đào tạo của Việt Nam.

Tóm lại, được coi là quốc gia có lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào, nhân lực cần cù, thông minh và có khả năng tiếp thu nhanh những thành tựu khoa học – công nghệ mới, hiện đại, nhưng chất lượng nguồn nhân lực lại thấp. Theo Ngân hàng Thế giới, nếu theo thang điểm 10 thì chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chỉ là 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng.

Thứ tư, cơ cấu nguồn nhân lực còn bất hợp lý. Có sự mất cân đối cơ cấu đào tạo: tỷ lệ người tốt nghiệp các cấp đào tạo ở Việt Nam hiện nay là ngược với thế giới. Trên thế giới, tỷ lệ lao động có trình độ đại học - trung cấp- công nhân là 1-4-10, ở Việt Nam là: 1- 0,98 - 3,02.

Cơ cấu nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng trở lên so với tổng số lao động của từng vùng trong cả nước không đều: Vùng Đồng bằng sông Hồng chỉ chiếm 22,6% lao động làm việc, nhưng có đến 35% số lao động có trình độ đại học, cao đẳng tập trung ở đây; vùng Đông Nam Bộ có con số tương ứng là: 16% và 23,1%, vùng Đồng bằng sông Cửu Long là 20,4% và 9,9%.

Như vậy, có thể thấy tuy đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần đáng ghi nhận vào sự nghiệp xây dựng Tổ quốc nói chung và phát triển nguồn nhân lực nói riêng, song, chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp, để đạt được mục tiêu phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

II. GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO TRONG ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI

II.1. Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với đảm bảo công bằng xã hội

Trong các giai đoạn khác nhau của lịch sử nhân loại, vấn đề công bằng xã hội luôn được xã hội quan tâm cả ở phương Tây cũng như ở phương Đông với những kiến giải khác nhau. Theo nhà xã hội học Mỹ - John Rawls, những bất công về kinh tế và xã hội phải được tổ chức sao cho mọi người có thể chấp nhận được và bản thân chúng cũng phải được xem xét trên cơ sở tính đến vị trí và chức năng của mỗi người. Với quan niệm này, ông đã đưa ra nguyên tắc “tối đa hóa cái tối thiểu” cho những người bị thiệt thòi, yếu thế trong xã hội và xem đó như lý tưởng của xã hội công bằng, là con đường tiến lên xã hội công bằng đó bằng đạo đức. Và như C.Mác đã đề cập trong *Phê phán cương lĩnh Gôta*, công bằng xã hội được thể hiện trong nguyên tắc phân phối theo lao động. C.Mác chỉ ra rằng, trong xã hội xã hội chủ nghĩa, sau khi đã khấu trừ đi những khoản cần thiết để duy trì sản xuất, tái sản xuất cũng như để duy trì đời sống của cộng đồng, toàn bộ số sản phẩm của xã hội còn lại sẽ được phân phối theo nguyên tắc: mỗi người sản xuất sẽ được nhận trở lại từ xã hội một số lượng sản phẩm tiêu dùng trị giá ngang với số lượng lao động mà anh ta đã cung cấp cho xã hội, sau khi đã khấu trừ số lao động của anh ta trong các quỹ xã hội. Đây là một nguyên tắc phân phối rất công bằng, bởi ở đây, tất cả những người sản xuất đều có quyền ngang nhau đối với việc tham dự vào quỹ tiêu dùng của xã hội khi làm một công việc ngang nhau.

Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với đảm bảo công bằng xã hội xuất phát từ khía cạnh lợi ích cá nhân của con người. Khi các cá nhân đầu tư hay được đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm tích lũy những kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, những yếu tố có thể mang lại lợi ích lâu dài sau đó và đó là nhân tố cơ bản cho sự phát triển bền vững. Như vậy đầu tư cho giáo dục và đào tạo chính là sự đầu tư cho từng cá nhân và, dưới góc độ xã hội, tạo ra chất lượng nguồn nhân lực với các “tầng” khác nhau và do đó, mang lại không chỉ lợi ích kinh tế quốc dân mà còn thực hiện đảm bảo công bằng xã hội. Các học giả lớn trên thế giới đã chứng minh rằng, có mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa trình độ chuyên môn kỹ thuật và năng suất lao động của người lao động. Những người có chuyên môn kỹ thuật càng cao, có kỹ năng cao, thì năng suất lao động càng cao và do đó thu nhập càng cao; năng suất lao động của những lao động không qua đào tạo (còn gọi là lao động phổ thông) thấp và do đó thu nhập không cao. Ở đây có thể thấy, giáo dục và đào tạo trang bị cho mỗi cá nhân ở một trình độ và kỹ năng nhất định, qua đó mang lại cho họ việc làm và thu nhập. Người có chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng nghề tốt cơ hội tìm được việc làm tốt hơn và ít có nguy cơ thất nghiệp. Như vậy, bằng cách tiếp cận với các cơ hội giáo dục và đào tạo, người lao động, đặc biệt là người nghèo có khả năng vươn lên từ những hoàn cảnh riêng. Từ đó, giáo dục và đào tạo giúp nhóm chịu thiệt thòi có khả năng bình đẳng hơn trong việc tiếp cận các cơ hội việc làm nhằm cải thiện điều kiện sống của riêng họ, đồng thời hòa nhập vào các hoạt động kinh tế xã hội.

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động, những người học vấn thấp, những người kỹ năng, tay nghề thấp hoặc không có nghề khó có thể cạnh tranh được so với những người có trình độ, có kỹ năng nghề cao. Khi đó, họ sẽ trở thành nhóm người “yếu thế” trong thị trường lao động, phải làm những việc thu nhập thấp, thậm chí không kiếm được việc làm, trở thành người thất nghiệp dài hạn. Muốn thoát khỏi vòng luẩn quẩn nghèo đói và tụt hậu, những người trong nhóm “yếu thế” phải nâng cao “vốn nhân lực” của mình và cách hiệu quả nhất là đầu tư vào giáo dục và đào tạo. Như vậy, giáo dục và đào tạo trở thành một nhân tố tạo nên sự “ganh đua” trong xã hội, làm giảm số lượng những người “yếu thế” trên thị trường lao động, rút ngắn khoảng cách chênh lệch giữa các tầng lớp dân cư. Đồng thời, xét ở khía cạnh quốc gia, an sinh xã hội được đảm bảo hơn, góp phần giảm gánh nặng chi phí của nhà nước cho các loại trợ cấp xã hội, do nghèo đói và thất nghiệp.

Một trong những nguyên lý cơ bản của an sinh xã hội là thực hiện phân phối lại theo chiều dọc và theo chiều ngang². Chính nguyên lý này của an sinh xã hội là nền tảng để góp phần thực hiện công bằng xã hội, góp phần giảm chênh lệch về khoảng cách thu nhập và các điều kiện sống giữa các nhóm dân cư, giữa các vùng miền. Tuy nhiên, để thực hiện được sự phân phối này, người lao động phải có được thu nhập và phải tăng tỷ lệ người có thu nhập cao. Trong bối cảnh kinh tế thị trường, thu nhập cao

² Phân phối theo chiều dọc là phân phối giữa thế hệ này với thế hệ khác; phân phối giữa nhóm người này với nhóm người khác theo thời gian (giữa nhóm có thu nhập cao và nhóm có thu nhập thấp; giữa người trẻ và người già...); thậm chí là phân phối lại của chính một người theo thời gian. Phân phối theo chiều ngang là phân phối giữa các nhóm xã hội trong cùng một thời gian...

chỉ có thể có được một cách bền vững, khi người lao động được trang bị những tri thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng thích ứng (kỹ năng mềm) cần thiết. Điều này một lần nữa lại khẳng định vai trò của giáo dục và đào tạo trong việc đảm bảo công bằng và an sinh xã hội ở nước ta. Nhà nước, với tư cách là người quản lý xã hội, cần phải làm cho nhiều người, nhất là lao động nông thôn, lao động nghèo... tiếp cận được với các dịch vụ giáo dục và đào tạo, khi đó “mặt bằng” thu nhập của người dân được nâng lên và người dân có thể tham gia vào quá trình phân phối tốt hơn. Qua đó nhà nước và xã hội có điều kiện thực hiện mở rộng các hình thức trợ giúp và cứu trợ xã hội, nhất là đối với các đối tượng khó khăn, góp phần đảm bảo công bằng an sinh xã hội.

II.2. Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với đảm bảo công bằng xã hội tại Việt Nam

Trong điều kiện hiện nay của đất nước ta, không những chúng ta hoàn toàn có thể, mà còn cần phải thực hiện được công bằng xã hội. Cần lưu ý rằng, quan điểm công bằng xã hội được đề cập ở đây hoàn toàn xa lạ với tư tưởng “cào bằng” – chủ nghĩa bình quân cần phải phê phán. Văn kiện Hội nghị đại biểu toàn quốc giữa nhiệm kỳ khoá VII đã ghi rõ: “Thực hiện nguyên tắc ai làm việc có hiệu quả cao hơn, có đóng góp nhiều hơn thì thu nhập lớn hơn và ngược lại; chống chủ nghĩa bình quân, chống dựa dẫm, ỷ lại... Khuyến khích làm giàu hợp pháp đi đôi với xoá đói giảm nghèo. Coi việc một bộ phận dân cư giàu trước là cần thiết cho sự phát triển”. Bước vào thời kỳ đầu đổi mới, Việt Nam nhấn mạnh đến nguyên tắc phân phối theo lao động. Đến năm 1991, tại Đại hội Đảng lần thứ VII, nguyên tắc phân phối đã được bổ sung thêm và xác định: phân phối theo kết quả lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh là chính. Tuy nhiên, xuất phát từ tình hình thực tế hơn 7 năm sau đổi mới, Hội nghị đại biểu toàn quốc giữa nhiệm kỳ khoá VII (tháng 1 năm 1994), Đảng ta đã thống nhất nêu ra nguyên tắc phân phối mới mà theo đó, “phân phối theo lao động là chủ yếu, khuyến khích và đãi ngộ xứng đáng các tài năng; đồng thời phân phối theo nguồn vốn đóng góp vào sản xuất kinh doanh”.

Nguyên tắc phân phối này đã được bổ sung, hoàn chỉnh hơn tại Đại hội IX của Đảng (2001). Theo đó, “kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thực hiện phân phối chủ yếu theo kết quả lao động và hiệu quả kinh tế, đồng thời phân phối theo mức đóng góp vốn và các nguồn lực khác vào sản xuất, kinh doanh và thông qua phúc lợi xã hội”.

Như trên đã trình bày, phân phối theo lao động là một nguồn gốc quan trọng tạo ra của cải cho xã hội. Trong điều kiện chuyển sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trước nhu cầu bức bách phải thu hút vốn đầu tư để có điều kiện mở rộng sản xuất thì ngoài phân phối theo lao động, phân phối theo vốn và nguồn lực khác phải được coi là công bằng. Đây chính là quan niệm mới về sự thực hiện công bằng xã hội trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay.

Rút kinh nghiệm từ những bài học trong việc hoạch định chính sách phát triển của các nước trong khu vực và trên thế giới, Việt Nam đã chủ trương coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển xã hội. Báo cáo của Liên hợp quốc “*Đưa các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ đến với người dân*” (11/2002) đã đánh giá rằng: “Kể từ 1990 đến nay, nhìn chung Việt Nam đã đạt được những kết quả đáng kể trong quá trình thực hiện các mục tiêu phát triển của mình, một số kết quả nổi bật, trong bối cảnh mức thu nhập còn thấp của quốc gia.

Việt Nam liên tục dẫn đầu các nước đang phát triển về thành tích xoá đói giảm nghèo, trên thực tế đã giảm một nửa tỷ lệ nghèo của quốc gia (từ trên 60% năm 1990 xuống còn khoảng 32% trong những năm gần đây), như vậy hoàn thành sớm so với kế hoạch toàn cầu là giảm một nửa tỷ lệ nghèo vào năm 2015.

Trong thập kỷ qua, Việt Nam cũng đã tăng cường đáng kể khả năng tiếp cận với giáo dục tiểu học, nước sạch và vệ sinh môi trường cũng như đã giảm tỷ lệ bất an ninh lương thực, tỷ lệ tử vong ở trẻ em dưới 5 tuổi, tỷ lệ tử vong ở các bà mẹ và tỷ lệ sinh. Kết quả là đã cải thiện đáng kể cuộc sống của người dân. Giờ đây, người dân Việt Nam có tuổi thọ dài hơn và sức khoẻ tốt hơn. Kết quả này đạt được phần nào là do dân trí tăng cao và đồng đều hơn nhờ mạng lưới cơ sở giáo dục phát triển nhanh, đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng tăng của nhân dân và nâng cao trình độ nghề nghiệp của người lao động.

Trong lĩnh vực giáo dục, hệ thống giáo dục quốc dân tương đối hoàn chỉnh, thống nhất, đa dạng và phủ kín cả nước với 23,5 triệu người đi học. Tình trạng “xã trắng” về giáo dục mầm non cơ bản đã được xoá, đang thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi. Trường tiểu học, THCS có ở tất cả các xã. Trường THPT có ở tất cả các huyện. Hệ thống trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm giáo dục cộng đồng phát triển mạnh. Mạng lưới các cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp đã bao phủ hầu hết các địa phương và các ngành kinh tế, với quy mô 630.000 học viên (năm học 2011 - 2012). Giáo dục đại học ngày càng được mở rộng, đạt quy mô 2,2 triệu sinh viên (năm học 2011 - 2012).

Tuy nhiên, khi nói về thực trạng phân tầng xã hội ở nước ta hiện nay, có thể khẳng định rằng, trong xã hội ta hiện đang tồn tại khá phổ biến sự phân tầng xã hội theo mức sống. Tính phổ biến này thể hiện ở chỗ, sự phân tầng diễn ra ở mọi địa bàn (đô thị, nông thôn, vùng miền) trong suốt quá trình phát triển và trong mọi bộ phận hợp thành của cơ cấu xã hội.

Phân tầng xã hội theo mức sống liên quan đến sự khác biệt đô thị, nông thôn và vùng miền. 97% dân số trong độ tuổi lao động thuộc nhóm 20% nghèo nhất là nông thôn, 65% dân số trong độ tuổi lao động thuộc nhóm 20% giàu nhất là đô thị. Sự chênh lệch mức sống giữa thành thị và nông thôn là lớn hơn rất nhiều so với chênh lệch này trong nội bộ mỗi khu vực. Vì vậy, chênh lệch giữa thành thị và nông thôn góp phần chủ yếu vào mức độ phân tầng theo mức sống nói chung trên quy mô toàn quốc.

Xu hướng khác biệt theo vùng trong sự phân tầng xã hội cũng có thể được khái quát như sau: theo chiều không gian từ Nam ra Bắc, từ đồng bằng lên miền núi thì sự phân hoá ở các tỉnh phía Nam rõ hơn ở các tỉnh phía Bắc, đồng bằng rõ hơn miền núi. Nếu lấy các đô thị làm tâm và theo chiều từ đô thị về nông thôn, tiếp đến là các vùng xa, vùng sâu thì sự phân hoá ở các đô thị diễn ra nhanh nhất; càng lan toả ra các vùng nông thôn xung quanh, sự phân hoá càng yếu dần và hầu như còn phẳng lặng ở vùng miền núi.

Một trong những nguyên nhân lý giải tình trạng này chính là những hạn chế trong khả năng tiếp cận các dịch vụ giáo dục có chất lượng đáp ứng nhu cầu lao động tại những vùng khó khăn và yếu thế. Không thể phủ nhận một điều rằng mặt trái của nền kinh tế thị trường cũng đã mang lại một số tác động tiêu cực đến chính sách xã hội hóa giáo dục và đến chất lượng các dịch vụ giáo dục và đào tạo được cung ứng cho các vùng miền còn khó khăn về kinh tế. Phần tiếp theo của chuyên đề sẽ đề cập cụ thể hơn về vấn đề này.

Như vậy, rõ ràng là giáo dục rõ ràng có vai trò quan trọng, và trong chừng mực nhất định, đã phát huy thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực và đảm bảo công bằng xã hội.

Tuy vậy, nguồn nhân lực hiện nay của đất nước ta được đánh giá là chưa đáp ứng được yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, chưa có những đóng góp đáng kể để tăng năng suất lao động xã hội, cải thiện năng lực cạnh tranh và thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”; chất lượng nguồn nhân lực chưa tương xứng với từng vị trí của mỗi cá nhân do đó chưa thực sự đảm bảo yếu tố công bằng trong xã hội. Đại hội lần thứ XI của Đảng đã coi sự yếu kém của nguồn nhân lực là một trong các “điểm nghẽn” của sự phát triển kinh tế nhanh, bền vững và đảm bảo công bằng xã hội. Nguyên nhân đáng lưu ý là do sự lạc hậu về trình độ khoa học – công nghệ của đất nước; hệ thống giáo dục – đào tạo quá chậm đổi mới, chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhất là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao còn hạn chế.

III. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO TRONG VIỆC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM

III.1. Chính sách phát triển giáo dục – đào tạo nhằm xây dựng nguồn nhân lực và đảm bảo công bằng xã hội tại Việt Nam

Trong quá trình lãnh đạo, Đảng ta luôn chú trọng yếu tố con người, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển của xã hội. Bước vào thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Đại hội Đảng lần thứ VIII (6/1996) đã nêu quan điểm: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh chóng và bền vững”. Và “Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc CNH-HĐH”.

Đại hội Đảng lần thứ X (2006) đã chỉ rõ, để thực hiện thắng lợi công cuộc đẩy mạnh CNH-HĐH gắn với kinh tế tri thức phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, mục tiêu này đã được nâng lên thành 1 trong 3 khâu đột phá trọng yếu của sự phát triển. Đồng thời, phải “gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”.

Đại hội Đảng lần thứ XI (2011) đã cụ thể hóa, bổ sung, phát triển và làm sáng tỏ thêm một số nội dung mới. Trong đó, đáng chú ý: để phấn đấu đến năm 2020, Việt Nam trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại và thực hiện được mục tiêu phát triển con người mà Cương lĩnh 2011 đề ra, Đảng ta nhấn mạnh: “Mở rộng dân chủ, phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển”; mọi quá trình phát triển kinh tế - xã hội phải hướng tới mục tiêu nhân văn cao cả là vì con người.

Đại hội Đảng lần thứ XI cũng đã nêu ra giải pháp cơ bản để phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Để phát triển nhanh nguồn nhân lực cả về lượng và chất, một trong những biện pháp Đại hội Đảng lần thứ XI chỉ rõ là: “Phải đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Việc khẳng định đổi mới cơ chế quản lý giáo dục là khâu then chốt xuất phát từ thực trạng giáo dục - đào tạo của Việt Nam và yêu cầu mới của thời đại đối với giáo dục - đào tạo.

Về chủ trương, ngày 13/6/2012, Thủ tướng Chính phủ đã ra quyết định phê duyệt "*Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020*" với mục tiêu tổng quát đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế. Chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập.

Mục tiêu cụ thể đối với giáo dục phổ thông, chất lượng giáo dục toàn diện được nâng cao. Đến năm 2020 tỷ lệ đi học đúng độ tuổi ở tiểu học là 99%, trung học cơ sở là 95% và 80% thanh niên trong độ tuổi đạt trình độ học vấn trung học phổ thông và tương đương; có 70% trẻ em khuyết tật được đi học.

Đối với giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học, đến năm 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đủ khả năng tiếp nhận 30% số học sinh tốt nghiệp THPT; tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp và đại học đạt khoảng 70%; tỷ lệ sinh viên tất cả các hệ đào tạo trên một vạn dân vào khoảng 350 - 400.

Giáo dục thường xuyên cũng được phát triển tạo cơ hội cho mọi người có thể học tập suốt đời, bước đầu hình thành xã hội học tập. Đến năm 2020, tỷ lệ người biết

chữ trong độ tuổi từ 15 trở lên là 98% và tỷ lệ người biết chữ trong độ tuổi từ 15 đến 35 là 99% đối với cả nam và nữ.

Để đạt được các mục tiêu chiến lược cần thực hiện tốt 8 giải pháp: Đổi mới quản lý giáo dục; phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; đổi mới nội dung, phương pháp dạy học, thi, kiểm tra và đánh giá chất lượng giáo dục; tăng nguồn lực đầu tư và đổi mới cơ chế tài chính giáo dục; tăng cường gắn đào tạo với sử dụng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội; tăng cường hỗ trợ phát triển giáo dục đối với các vùng khó khăn, dân tộc thiểu số và đối tượng chính sách xã hội; phát triển khoa học giáo dục; mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế về giáo dục. Trong đó, giải pháp đổi mới quản lý giáo dục là giải pháp đột phá và giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là giải pháp then chốt.

Thêm vào đó, trong Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội Việt nam 2011-2020, đã nêu rõ: “Đến năm 2020, chỉ số phát triển con người (HDI) đạt nhóm trung bình cao của thế giới;... lao động qua đào tạo đạt trên 70%, đào tạo nghề chiếm 55% tổng lao động xã hội; tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân 1,5-2%/năm; phúc lợi xã hội, an sinh xã hội được đảm bảo...thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các vùng và các nhóm dân cư...”. Đây là một định hướng rất rõ ràng về phát triển kinh tế- xã hội đất nước, trong đó khẳng định vai trò của đào tạo đối với việc đảm bảo an sinh xã hội. Mục tiêu tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo và đào tạo nghề là tiền đề, là điều kiện và cơ hội để người lao động có được công ăn, việc làm tử tế, có thu nhập ổn định. Khi người lao động có kỹ năng nghề nghiệp thì họ có cơ hội tốt hơn tham gia vào thị trường lao động và như vậy, làm tăng tỷ lệ người lao động có việc làm (có lương/thu nhập); điều này cũng đồng nghĩa với tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ nghèo của lực lượng lao động giảm xuống. Đào tạo nghề, như đã nêu trên, giúp cho những đối tượng yếu thế trong xã hội, nhất là những người nghèo, đặc biệt là người nghèo ở nông thôn có được kỹ năng nghề nghiệp cần thiết, từ đó vươn lên thoát khỏi cảnh nghèo một cách bền vững. Xét từ khía cạnh này, mục tiêu giảm được tỷ lệ hộ nghèo bình quân 1,5%-2%/năm mà Chiến lược đưa ra sẽ là kết quả của nhiều nhân tố, trong đó có nhân tố có ý nghĩa là đào tạo nghề.

Do vậy, đầu tư cho đào tạo nghề là một sự đầu tư cho phát triển bền vững đất nước. Nhận thức rõ điều này, trong thời gian gần đây, Đảng và Nhà nước ta đã chú trọng đến phát triển đào tạo nghề.

Ngày 22/1/2013, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng đã ký Chỉ thị số 02/CT-TTg về việc triển khai thực hiện Kết luận số 51-KL/TW ngày 29/10/2012 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Theo đó, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo các bộ, ngành, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quán triệt và thực hiện đầy đủ quan điểm, mục tiêu, yêu cầu về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành liên quan tiếp tục nghiên cứu, hoàn chỉnh Đề án “Đổi mới căn bản, toàn

diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”; hoàn thiện Quy hoạch phát triển mạng lưới các trường đại học, cao đẳng đến năm 2020; Nghị định về phổ cập giáo dục, xoá mù chữ; Đề án kiên cố hoá trường lớp, nhà công vụ giáo viên giai đoạn 2013-2015; Nghị định ban hành các tiêu chí về phân tầng và xếp hạng các cơ sở giáo dục đại học, xây dựng khung trình độ quốc gia; Đề án đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông sau năm 2015. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cần xây dựng quy hoạch phát triển mạng lưới các trường dạy nghề đến năm 2020; đề án đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2020; đề án 40 trường dạy nghề chất lượng cao đến năm 2020; khung trình độ nghề quốc gia...; thực hiện Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020 nhằm tạo ra đột phá về chất lượng dạy nghề; phối hợp với Bộ Giáo dục - Đào tạo tổ chức hội nghị chuyên đề phân luồng học sinh sau THCS và xây dựng chính sách thực hiện, bổ sung nội dung dạy và học ngoại ngữ của khối dạy nghề vào Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống quốc dân giai đoạn 2008 - 2020. Đẩy mạnh dạy nghề cho lao động nông thôn và hỗ trợ đầu tư cho các cơ sở dạy nghề ở vùng sâu vùng xa...

Đồng thời, Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân cũng yêu cầu thời gian tới Bộ Tài chính, các bộ, ngành liên quan cần xây dựng kế hoạch, chương trình hành động cụ thể hóa quan điểm giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu, được ưu tiên đầu tư trước. Phải phát triển nguồn nhân lực cao nhằm đáp ứng thị trường lao động thời kỳ hội nhập. Về giáo dục đại học, trong bối cảnh quá nhiều trường và đa dạng như hiện nay, cơ quan quản lý nhà nước cần giúp người dân nhận biết rõ hơn về chất lượng nhà trường thông qua việc thực hiện Đề án về phân tầng các trường đại học.

Mới đây nhất, tháng 11/2013, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) với nội dung Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Nghị quyết đặt mục tiêu chung tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân. Giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; yêu gia đình, yêu Tổ quốc, yêu đồng bào; sống tốt và làm việc hiệu quả.

Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống giáo dục và đào tạo; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.

Bên cạnh các mục tiêu cụ thể cho từng cấp học, đáng chú ý là các mục tiêu: phấn đấu đến năm 2020, có 80% thanh niên trong độ tuổi đạt trình độ giáo dục THPT và tương đương. *Đối với giáo dục nghề nghiệp*, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức,

kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế. *Đối với giáo dục đại học*, tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. *Đối với giáo dục thường xuyên*, bảo đảm cơ hội cho mọi người, nhất là ở vùng nông thôn, vùng khó khăn, các đối tượng chính sách được học tập nâng cao kiến thức, trình độ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và chất lượng cuộc sống; tạo điều kiện thuận lợi để người lao động chuyển đổi nghề; bảo đảm xóa mù chữ bền vững. Hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục thường xuyên và các hình thức học tập, thực hành phong phú, linh hoạt, coi trọng tự học và giáo dục từ xa.

Để thực hiện mục tiêu trên, 9 nhiệm vụ, giải pháp được đặt ra:

(1) Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với đổi mới GD&ĐT.

(2) Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục, đào tạo theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Trên cơ sở mục tiêu đổi mới GD&ĐT, cần xác định rõ và công khai mục tiêu, chuẩn đầu ra của từng bậc học, môn học, chương trình, ngành và chuyên ngành đào tạo. Coi đó là cam kết bảo đảm chất lượng của cả hệ thống và từng cơ sở giáo dục và đào tạo; là căn cứ giám sát, đánh giá chất lượng giáo dục, đào tạo.

Đổi mới chương trình nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mỹ; dạy người, dạy chữ và dạy nghề. Đổi mới nội dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và ngành nghề; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Đa dạng hóa nội dung, tài liệu học tập, đáp ứng yêu cầu của các bậc học, các chương trình giáo dục, đào tạo và nhu cầu học tập suốt đời của mọi người. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc. Chuyển từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học...

(3) Đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục, đào tạo, bảo đảm trung thực, khách quan. Đổi mới phương thức thi và công nhận tốt nghiệp trung học phổ thông theo hướng giảm áp lực và tốn kém cho xã hội mà vẫn bảo đảm độ tin cậy, trung thực, đánh giá đúng năng lực học sinh, làm cơ sở cho việc tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học.

Đổi mới phương thức đánh giá và công nhận tốt nghiệp giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở kiến thức, năng lực thực hành, ý thức kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp. Có cơ chế để tổ chức và cá nhân sử dụng lao động tham gia vào việc đánh giá chất lượng của cơ sở đào tạo.

Đổi mới phương thức tuyển sinh đại học, cao đẳng theo hướng kết hợp sử dụng kết quả học tập ở phổ thông và yêu cầu của ngành đào tạo. Đánh giá kết quả đào tạo đại học theo hướng chú trọng năng lực phân tích, sáng tạo, tự cập nhật, đổi mới kiến thức, đạo đức nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và ứng dụng khoa học và công nghệ, năng lực thực hành, năng lực tổ chức và thích nghi với môi trường làm việc. Giao quyền tự chủ tuyển sinh cho các cơ sở giáo dục đại học...

(4) Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Trước mắt, ổn định hệ thống giáo dục phổ thông như hiện nay. Đẩy mạnh phân luồng sau trung học cơ sở; định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông. Tiếp tục nghiên cứu đổi mới hệ thống giáo dục phổ thông phù hợp với điều kiện cụ thể của đất nước và xu thế phát triển giáo dục của thế giới. Thực hiện phân tầng cơ sở giáo dục đại học theo định hướng nghiên cứu và ứng dụng, thực hành. Khuyến khích xã hội hóa để đầu tư xây dựng và phát triển các trường chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo. Đa dạng hóa các phương thức đào tạo. ..

(5) Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo; coi trọng quản lý chất lượng

(6) Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Trong đó, khẳng định, lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng.

(7) Đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội; nâng cao hiệu quả đầu tư để phát triển giáo dục và đào tạo. Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, ngân sách nhà nước chi cho giáo dục và đào tạo tối thiểu ở mức 20% tổng chi ngân sách; chú trọng nâng cao hiệu quả sử dụng vốn ngân sách. Từng bước bảo đảm đủ kinh phí hoạt động chuyên môn cho các cơ sở giáo dục, đào tạo công lập. Hoàn thiện chính sách học phí. Đối với các ngành đào tạo có khả năng xã hội hóa cao, ngân sách nhà nước chỉ hỗ trợ các đối tượng chính sách, đồng bào dân tộc thiểu số và khuyến khích tài năng. Tiến tới bình đẳng về quyền được nhận hỗ trợ của Nhà nước đối với người học ở trường công lập và trường ngoài công lập...

(8) Nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ, đặc biệt là khoa học giáo dục và khoa học quản lý và cuối cùng là chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong giáo dục, đào tạo...

(9) Chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong giáo dục, đào tạo.

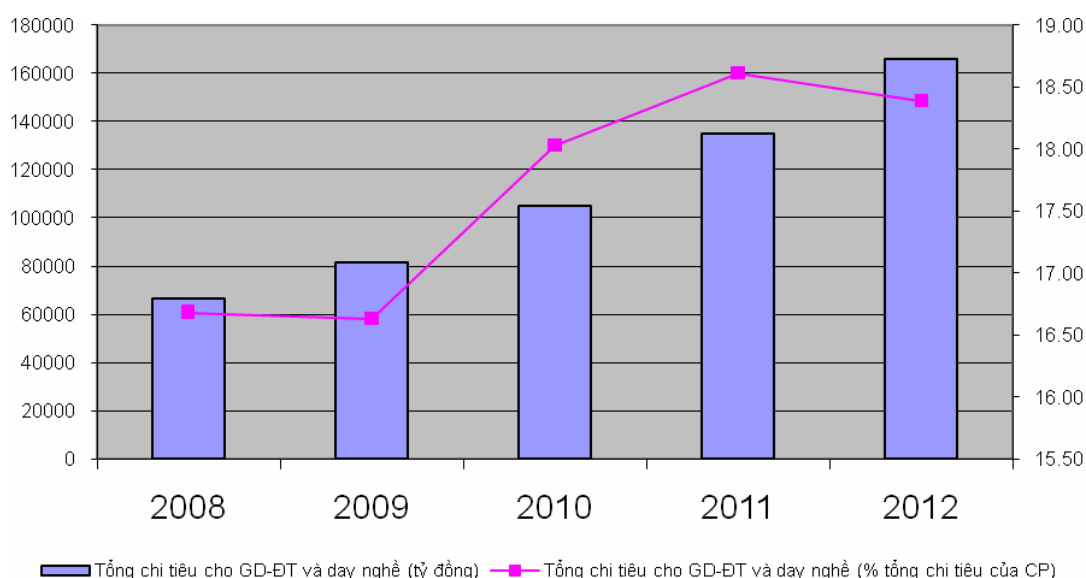
Đây là những định hướng rất cơ bản, là căn cứ để phát triển đào tạo, nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần thực hiện các mục tiêu đảm bảo công bằng và an sinh xã hội của đất nước. Những điểm mới trong đường lối, tư duy của Đảng và Chính phủ về chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và cải cách giáo dục – đào tạo nói riêng được nêu từ Đại hội Đảng lần thứ XI đã thể hiện quyết tâm với mục tiêu chấn hưng nền giáo dục và đào tạo nước nhà.

III. 2. Thực trạng chất lượng giáo dục – đào tạo tại Việt Nam

• Những bước tiến đáng ghi nhận

Từ những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về việc phát huy vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực cũng như phát triển đất nước, nhiều biện pháp cụ thể đã được triển khai nhằm chấn hưng nền giáo dục nước nhà. Chỉ tính riêng ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục, đào tạo đã tăng liên tục từ 15.5% năm 2001 lên 20% năm 2007 và duy trì ở mức 20% tổng chi ngân sách cho đến nay. Điều này cho thấy rõ quyết tâm rất lớn của Đảng và Nhà nước trong phát triển giáo dục và đào tạo.

Hình 1: Tổng chi cho giáo dục – đào tạo



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Theo TS Phạm Văn Sơn, Giám đốc Trung tâm hỗ trợ đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực, Bộ GD - ĐT, trong giai đoạn từ năm 2000 - 2010, tổng số nhân lực qua đào tạo ở tất cả các trình độ đã tăng gấp 3,4 lần, từ 5,9 triệu người (năm 2000) lên 20,1 triệu người (năm 2010). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng từ 16% năm 2000 lên 40% năm 2010. Trong đó, nhân lực được đào tạo ở bậc sau đại học tăng khá nhanh, đạt gần 140.000 người trong giai đoạn 2005 - 2010. Chất lượng giáo dục ở các cấp học và

trình độ đào tạo từng bước được cải thiện. Trình độ hiểu biết, năng lực tiếp cận tri thức của học sinh, sinh viên không ngừng được nâng cao.

Có thể nói, sau 25 năm hiện thực hóa quan điểm coi giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, giáo dục Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu³: Thứ nhất, quy mô giáo dục và mạng lưới cơ sở giáo dục được phát triển, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của xã hội. Thứ hai, chất lượng giáo dục ở các cấp học và trình độ đào tạo đã có chuyển biến. Thứ ba, mục tiêu xóa mù chữ, phổ cập giáo dục tiểu học đã được hoàn thành ở tất cả các tỉnh, thành phố trong cả nước và đang thực hiện phổ cập trung học cơ sở. Thứ tư, công tác xã hội hóa giáo dục và việc huy động nguồn lực cho giáo dục đã đạt được những kết quả bước đầu. Thứ năm, công bằng xã hội trong giáo dục đã được cải thiện, đặc biệt tăng cơ hội học tập cho trẻ em gái, trẻ em người dân tộc, con em các gia đình nghèo và trẻ em khuyết tật. Thứ sáu, công tác quản lý giáo dục đã có nhiều chuyển biến.

• Một số tồn tại cần tháo gỡ

Tuy nhiên, những nỗ lực của ngành giáo dục vẫn chưa thực sự là đòn bẩy mạnh mẽ, trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đảm bảo công bằng xã hội nhằm đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế đất nước. Bộ trưởng Bộ GD - ĐT Phạm Vũ Luận thừa nhận, nhân lực chưa qua đào tạo hiện tại vẫn chiếm số đông, đồng thời, nhân lực chất lượng cao chiếm tỷ lệ rất thấp. Đây là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng người lao động khó có thể tham gia và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Hiện cơ cấu phân bổ lao động theo ngành nghề đang mất cân đối, nhân lực trong các ngành kỹ thuật - công nghệ, nông - lâm - ngư nghiệp chiếm tỉ lệ thấp, còn các ngành xã hội, luật, kinh tế, ngoại ngữ... lại quá cao. Một bộ phận không nhỏ nguồn nhân lực qua đào tạo có khuynh hướng “nặng về lý thuyết, nhẹ về năng lực thực hành, và khả năng thích nghi trong môi trường công nghiệp còn yếu”. Kỹ năng nghề nghiệp và tính chuyên nghiệp của lao động chưa cao, lao động kỹ thuật sau khi ra trường thiếu các kỹ năng căn bản như: kỹ năng thực hành nghề nghiệp, kỹ năng mềm về làm việc nhóm, ngoại ngữ, giao tiếp, giải quyết vấn đề, thuyết trình, tự học, sáng tạo, khả năng thích ứng với thực tiễn...

Thực tế là, các doanh nghiệp, các cơ quan sau khi tuyển dụng lao động đều tiến hành đào tạo bổ sung, bồi dưỡng trước khi sử dụng họ, cho dù phần lớn số lao động được tuyển dụng đều có trình độ chuyên môn, thậm chí là cả với những nhóm thạc sĩ. Bên cạnh đó, tinh thần, trách nhiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp ở một bộ phận người lao động chưa cao.

Nguyên nhân một phần là do vẫn còn những bất cập, yếu kém trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo ở nước ta:

Thứ nhất, chỉ số giáo dục của Việt Nam vẫn ở nhóm trung bình

³ Nguyễn Văn Khánh, 2012.

Theo báo cáo phát triển con người mà Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc (UNDP) công bố ngày 9-11-2012, Việt Nam có chỉ số phát triển con người (HDI) ở nhóm trung bình, xếp bậc 128/187 quốc gia. Từ năm 2010, UNDP sử dụng phương pháp tính HDI mới, trong đó giá trị của HDI được tính là trung bình nhân của chỉ số tuổi thọ (LEI), chỉ số giáo dục (EI) và chỉ số thu nhập (II). Điều đáng lưu ý là: trong ba chỉ số quan trọng, chỉ số phát triển giáo dục của chúng ta có giá trị khá thấp. Nguyên nhân chính làm chỉ số này có giá trị thấp là số năm đến trường trung bình của người dân (từ 25 tuổi trở lên) chỉ đạt mức 5,5 năm, tức là vừa qua bậc tiểu học được nửa năm. Từ năm 2000, Việt Nam đã công bố đạt chuẩn quốc gia về xóa mù chữ và phổ cập tiểu học. Năm học 2002-2003, tỉ lệ biết chữ ở người trong độ tuổi 15-24 đạt mức 95% với số năm học trung bình là 7,3 năm. Dựa vào số liệu của báo cáo phát triển con người của UNDP, thành tích giáo dục của Việt Nam dường như đang thụt lùi: số năm đi học trung bình trong báo cáo (5,5 năm: năm 2011) thấp hơn so với con số công bố trong nước trước đó (7,3 năm trong khoảng 2002-2003). Nguyên nhân của sự khác biệt này có thể do thống kê của Việt Nam và UNDP không giống nhau, hoặc đích xác là chất lượng giáo dục đã thật sự thụt lùi: trẻ em bỏ học tăng, tỉ lệ tái mù chữ cao... Tuy nhiên, điều này cũng cho thấy là dưới con mắt của các chuyên gia quốc tế, trình độ giáo dục của Việt Nam đang ở mức rất thấp. Tính trung bình, người Việt Nam trưởng thành chỉ có trình độ giáo dục ở mức tiểu học (số năm đi học trung bình là 5,5 năm), trong khi kỳ vọng chung đối với Việt Nam, người trưởng thành phải có mức giáo dục đạt trình độ giữa phổ thông trung học (số năm học trung bình là 10,4 năm). Như vậy, giáo dục của Việt Nam quả là đáng lo.

Do đó, thay vì theo đuổi những mục tiêu xa vời, ngành giáo dục cần tập trung gấp rút ngăn chặn tình trạng bỏ học giữa chừng. Nếu không giáo dục sẽ có nguy cơ tụt hậu như cảnh báo và Việt Nam sẽ rất khó phát triển bền vững, nhất là khi Việt Nam đang đặt ra mục tiêu cơ bản trở thành nước công nghiệp hóa vào năm 2020. Sẽ rất khó hình dung một nước công nghiệp hóa khi tính theo trung bình, người dân chỉ mới trải qua bậc học tiểu học.

Thứ hai, chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhất là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao vẫn còn hạn chế

Trong xu thế toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ trên khắp thế giới; đất nước ta đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập sâu rộng vào đời sống quốc tế. Hơn bao giờ hết, nguồn nhân lực chất lượng cao đã, đang trở thành một yếu tố quan trọng hàng đầu quyết định quy mô, tính chất, tốc độ và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội không chỉ riêng đối với Việt Nam mà chung cho mọi quốc gia trên thế giới. Hơn nữa, nguồn nhân lực chất lượng là một đảm bảo vững bền cho phát triển cả trong hiện tại và tương lai. Đặc biệt, khi kinh tế tri thức càng phát triển thì nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành lực lượng then chốt cho mọi sự phát triển.

Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể, Việt Nam đang phải đối mặt với “bài toán” thiếu trầm trọng nguồn nhân lực chất lượng, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chất lượng lao động ở nước ta hiện nay còn rất thấp so với yêu cầu phát triển của nền kinh tế và trong so sánh quốc tế. Một thách thức đang đặt ra cho chúng ta là, mặc dù lao động dồi dào, đông đảo, nhưng hầu hết các địa phương, các doanh nghiệp, nhất là với các dự án, khu công nghiệp sử dụng công nghệ cao đều gặp khó khăn trong việc tìm người lao động có tay nghề, trình độ. Vì số lao động có tay nghề, có chất lượng ở nước ta còn chiếm một tỷ lệ rất thấp như đã nêu ở phần trên.

Thứ ba, chưa chuyển mạnh sang đào tạo theo nhu cầu của xã hội

Thực tế gần đây cho thấy, việc “bùng nổ” quá nhiều các trường Đại học, các viện trong một thời gian ngắn (cơ hội để nhiều người được đào tạo, được học tập), nhưng dường như công tác quản lý về chất lượng không theo kịp hoặc bị xem nhẹ, vì thế sinh viên ra trường hầu như không vào việc được ngay mà phải tiếp tục tham gia đào tạo lại. Đó là chưa kể đầu vào của nhiều ngành quá nhiều, dẫn tới đầu ra dư thừa quá lớn. Tình trạng học một ngành nhưng khi ra trường lại xin làm một việc chẳng liên quan nhiều đến ngành mình học, hoặc cầm bằng thạc sĩ, cử nhân nhưng làm việc của một công nhân chỉ cần có trình độ sơ cấp, trung cấp đang diễn ra trong thực tế và có xu hướng tăng lên. Học thì cao nhưng lại chấp nhận làm một việc chỉ cần trình độ giản đơn, chứng tỏ sự dư thừa quá nhiều của sản phẩm giáo dục. Qua thực tế tại các doanh nghiệp, cơ quan sử dụng nhân lực cho thấy, phần lớn nhân lực có bằng cấp về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kể cả với nhóm có trình độ thạc sĩ vẫn cần thời gian đào tạo bổ sung, bồi dưỡng trước khi sử dụng. Một phần không nhỏ nhân lực qua đào tạo có hiểu biết lý thuyết nhưng kém về năng lực thực hành và khả năng thích ứng trong môi trường cạnh tranh, hội nhập quốc tế...

Mới đây, khảo sát giữa Ngân hàng thế giới (WB) và Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (CIEM) phối hợp thực hiện, với sự tham gia của 350 công ty thuộc lĩnh vực sản xuất và dịch vụ tại Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh và các tỉnh lân cận cho thấy thiếu hụt lao động có kỹ năng là trở ngại đối với cả doanh nghiệp nước ngoài và doanh nghiệp trong nước. Hơn 60% các công ty nước ngoài nhận xét lực lượng lao động có sẵn gây trở ngại trong quá trình sản xuất của họ, trong đó gần 30% các công ty coi đây là trở ngại lớn. Với công ty trong nước, tỷ lệ trên lần lượt là 40% và gần 17%. Với lao động được đào tạo nghề, 31% công ty nước ngoài được hỏi đánh giá lực lượng này là trở ngại lớn đối với họ, đánh giá tương tự ở các công ty trong nước là gần 23%.

Nhóm khảo sát đã xem xét các kỹ năng mà nhà tuyển dụng mong muốn ở ứng viên như khả năng đọc hiểu, tính toán, làm việc nhóm, trình bày, giải quyết vấn đề, làm việc độc lập, ngoại ngữ. Trong các lĩnh vực nghề nghiệp, lĩnh vực lao động kỹ thuật chiếm tỷ lệ cao nhất, khi có tới 82% người sử dụng lao động phản nản ứng viên thiếu kỹ năng. Các lĩnh vực bị than phiền nhiều gồm: quản lý (71%), văn phòng (57%), dịch vụ - bán hàng (46%), v.v...

Như vậy, có thể thấy một phần lớn bộ phận lao động đã qua đào tạo vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động.

Bảng 1: Tầm quan trọng của các kỹ năng đối với người lao động có kỹ năng cao

Kỹ năng	Công ty nước ngoài	Công ty trong nước
KT cho công việc	3,4/4	2,75/4
Giải quyết vấn đề	2,35/4	2,5/4
Tư duy phê phán & sáng tạo	2,0/4	2,0/4
Lãnh đạo	1,7/4	¾
Làm việc độc lập	1,25/4	0,7/4
Làm việc nhóm	1,2/4	0,5/4
Giao tiếp	1,1/4	2/4
Tính toán	0,7/4	0,6/4
Ngoại ngữ	0,7/4	0,2/4
Đọc - Viết	0,4/4	0,2/4
Quản lý thời gian	0,35/4	0,2/4

Nguồn: Điều tra doanh nghiệp CIEM-WB

Thứ tư, chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng số lượng, quy mô với nâng cao chất lượng, giữa dạy chữ và dạy người

Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện cả nước có 28.114 trường phổ thông với gần 800 nghìn giáo viên, tỷ lệ giáo viên/ lớp ở bậc tiểu học là 1,3, ở bậc trung học là 2,06, bậc trung học phổ thông là 2,08. Đối với giáo dục trung cấp chuyên nghiệp, năm học 2008 – 2009 có 273 trường với 16.214 giáo viên. Theo công bố của Tổng cục Thống kê, tính đến hết tháng 8 năm 2009, cả nước có 376 trường đại học, học viện và trường cao đẳng, bao gồm 150 trường đại học, học viện và 226 trường cao đẳng. Cả nước đã có 62/63 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trường đại học, cao đẳng. Để đáp ứng quy mô đào tạo như vậy, số giảng viên cao đẳng, đại học không ngừng tăng lên hàng năm. Về mặt trình độ, đội ngũ giảng viên cao đẳng, đại học ngày càng được nâng cao, tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ có xu hướng gia tăng. Tuy nhiên, trình độ giảng viên còn bị hạn chế. Do vậy chất lượng đào tạo của ta thấp so với nhiều nước. Gần đây ta có chú trọng hơn đến việc nâng cao chất lượng đào tạo. Song đây mới chỉ là những điều mong ước, chưa có những điều kiện vật chất đảm bảo. Ở nước ta còn một tình hình đã ở trên mức báo động là tuổi của giáo viên quá cao. Hầu hết các giáo sư đã sắp đến tuổi nghỉ hưu. Số giảng viên đại học ở tuổi dưới 35 chỉ chiếm vài phần trăm. Với tình hình này chỉ trong vòng mười năm nữa, các trường đại học của ta sẽ thực sự bị khủng hoảng về đội ngũ giảng dạy. Do vậy, vấn đề rất cấp bách đối với nước ta là phải nhanh chóng nâng cao trình độ giáo viên, giảng viên, tăng cường mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ có trình độ trên đại học, đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, khẩn trương đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ và giỏi, có những chính sách đặc biệt để khuyến khích nghề dạy học, ngành sư phạm, tạo những điều kiện thuận lợi cho việc du học và giao lưu quốc tế.

Bên cạnh đó việc tăng nhanh số lượng sinh viên, mở rộng thêm các loại hình đào tạo đã dẫn đến tình trạng lạm phát đại học, chất lượng đào tạo tiếp tục giảm, sinh viên tốt nghiệp tiếp tục không kiếm được công ăn, việc làm và giáo dục lại càng trở nên gánh nặng cho xã hội. Chất lượng đào tạo đang là vấn đề quan tâm hàng đầu của ngành giáo dục nước ta. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị trong các trường của ta rất yếu kém, lạc hậu.

Bên cạnh việc chương trình giáo dục còn nặng về lý thuyết, chưa mang tính thực tiễn như đã đề cập ở trên, việc giáo dục đạo đức, lí tưởng sống cho thanh niên chưa được đặt lên hàng đầu. Đây là vấn đề rất đáng lo, gây nên nhiều quan ngại và bức xúc trong thời gian gần đây về mục đích và chất lượng nền giáo dục nước nhà.

Thứ năm, chương trình, nội dung, phương pháp dạy học còn lạc hậu, đổi mới chậm, không gắn với thực tiễn; Các công nghệ mới và hiện đại về giáo dục đại học chưa được nghiên cứu và áp dụng; phương pháp giảng dạy lạc hậu; Khoa học về đánh giá chưa được nghiên cứu và áp dụng.

Đánh giá về chương trình sách giáo khoa (SGK) phổ thông hiện nay, GS Nguyễn Minh Thuyết cho biết mặc dù đã có một số điều chỉnh phù hợp với những tri thức có tính hệ thống và cập nhật của các ngành khoa học, tuy nhiên, nhiều bài học trong SGK, nhất là các lớp trên, nặng về lý thuyết, ít có tác dụng rèn luyện kỹ năng cho học sinh. Một số nội dung còn cao đối với khả năng tiếp thu của học sinh, nhất là học sinh nông thôn, miền núi và những học sinh có khó khăn trong học tập.

Chương trình giáo dục xây dựng theo hướng coi trọng việc trang bị kiến thức, kỹ năng cơ bản cho học sinh. Mặc dù đã đề cập đến một số năng lực chung như giải quyết vấn đề, hợp tác, sáng tạo... nhưng thể hiện ở chương trình các môn học còn hạn chế, nhiều khi chỉ dừng lại ở mục tiêu môn học. Đối với SGK, còn có những thuật ngữ trừu tượng, những tình huống gượng ép và có những sự kiện, số liệu nhất quán giữa các lớp trong cùng môn học, giữa một số môn học; dung lượng ở một số bài quá nhiều so với thời lượng dạy học. Khối lượng kiến thức trong SGK hiện hành quá lớn, quá sức với đại bộ phận học sinh. Sự quá tải ở bậc giáo dục phổ thông hiện nay không chỉ nằm ở chương trình, SGK mà còn do việc đánh giá kết quả giáo dục, kiểm định và thi cử quá nặng nề và hình thức. Việc dạy và học đôi khi không phải để đáp ứng mục tiêu giáo dục mà đáp ứng mục tiêu trước mắt, đó là thi cử.

Về phương pháp dạy học ở giáo dục phổ thông hiện nay, nhìn chung còn lạc hậu, nặng về “dạy bảo - truyền thụ”, “thầy đọc - trò ghi”, “học để thuộc, để nhớ, để ghi”, mang nặng tính áp đặt, chưa chú trọng các phương pháp giáo dục sáng tạo. Phương pháp giáo dục còn nặng về sách vở, lý thuyết ít gắn với đời sống thực tiễn. Điều này là do các trường Sư phạm hầu như không thay đổi chương trình và phương thức đào tạo, vì vậy giáo viên đào tạo ra nhìn chung không đáp ứng được yêu cầu đổi mới.

Thứ sáu, quản lý nhà nước về giáo dục – đào tạo còn bất cập

Một số thực trạng trên cho thấy, quá trình phát triển nguồn nhân lực ở nước ta thời gian qua đã có được những kết quả thành công không thể phủ nhận. Song, Việt

Nam hiện nay đang thiếu một chiến lược tổng thể về xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực quốc gia. Trong đó, hạn chế lớn nhất là các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nhân lực không đồng hành với nhau. Các cơ quan hoạch định chiến lược kinh tế và cơ quan hoạch định chiến lược xã hội chưa thực sự cùng nhau đi trên một con đường. Trong phát triển nguồn nhân lực, chúng ta chủ yếu quan tâm mỗi năm đào tạo bao nhiêu tiến sĩ, kỹ sư, bao nhiêu cử nhân, kỹ thuật viên... và phân đầu để đạt mục tiêu đó mà không tính đến một cách hợp lý nhu cầu về nhân lực của nền kinh tế đang ở mức nào, cũng như không kiểm soát được chất lượng của “sản phẩm” đầu ra. Do đó, dẫn đến tình trạng thừa mà thiếu ở nhiều lĩnh vực đào tạo. Hiện nay, mỗi năm chúng ta có khoảng hơn 1,2 triệu người đến tuổi lao động và được bổ sung vào lực lượng lao động của đất nước. Mặc dù vậy, số lượng lao động thì được bổ sung, còn chất lượng thì được nâng lên rất chậm.

Để phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Đảng, Nhà nước ta trong những năm qua rất quan tâm đến công tác giáo dục – đào tạo, khoa học công nghệ. Theo Đảng ta “Giáo dục và đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam. Phát triển giáo dục và đào tạo cùng với phát triển khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu”. Thực tế trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng, Chính phủ và nhiều Bộ, ngành liên quan đã xây dựng, triển khai nhiều mô hình, đề án liên quan đến công tác giáo dục, đào tạo, khoa học công nghệ nhằm phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam. Song, dường như chúng ta vẫn đang loay hoay với những giải pháp có tính tình thế, thăm dò, thử nghiệm hoặc theo cách “hớt ngọn”, nửa vời. Đã có rất nhiều hệ thống các đề xuất, giải pháp, kiến nghị về phát triển giáo dục – đào tạo, khoa học – công nghệ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam được đưa ra gắn với các mô hình, đề án, dự án, công trình khoa học... nhưng xem ra hiệu quả đạt được còn rất khiêm tốn.

Hiện tại, số lượng thí sinh đăng ký dự thi đại học, cao đẳng vào các ngành nghề chưa theo định hướng phát triển nhân lực đất nước, chưa phù hợp với đòi hỏi nhân lực của các lĩnh vực, ngành nghề, vùng miền. Vì vậy, việc quy hoạch, quản lý và mở ngành đào tạo hiện nay cần phải nghiên cứu lại để phù hợp với nhu cầu thực tế và định hướng phát triển nguồn nhân lực quốc gia; tránh tình trạng các trường chạy đua để chiêu theo thị hiếu của thí sinh hơn là đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội. Nếu không điều chỉnh kịp thời, cán cân cung - cầu nguồn nhân lực ngày càng mất cân đối, hệ lụy đến sự phát triển của đời sống kinh tế - xã hội là tất yếu.

Thực tế cho thấy, vấn đề phân bổ chỉ tiêu tuyển sinh chưa hợp lý, việc thành lập trường, mở mới các ngành tràn lan trong những năm gần đây đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nguồn nhân lực nước nhà. Ông Nguyễn Ngọc Vũ, Vụ trưởng Vụ kế hoạch tài chính, Bộ Giáo dục và Đào tạo cho rằng, việc tăng quy mô đào tạo sau đại học trong những năm gần đây phù hợp với xu hướng tập trung đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao. Tuy nhiên, việc tăng quy mô đào tạo tiến sĩ và thạc sĩ trong khi đội

ngũ giảng viên có trình độ Tiến sĩ, PGS và GS chưa tăng với tỷ lệ tương ứng về số lượng và chuyên ngành đã ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo sau đại học của các trường trực thuộc Bộ và toàn ngành nói chung.

Thứ bảy, xu hướng thương mại hóa và sa sút đạo đức trong giáo dục khắc phục còn chậm, hiệu quả thấp, đang trở thành nỗi bức xúc của xã hội

Một thực tế là hiện nay chính sách tiền lương còn nhiều bất cập, hầu như chỉ mang tính hình thức, điều này gây ra hệ lụy là một chuỗi những hành động tự phát của dân chúng hoặc địa phương để đối phó với những khó khăn bức bách của tình thế. Tính tự phát, phá rào để tự giải quyết đời sống đã đưa đến tình trạng trạng tự “làm luật” để tự thu tự chi nằm ngoài ngân sách Nhà nước. Thu nhập của công chức gần như ở bất cứ một ngành nghề nào đã không còn mang tính thống nhất mà được chia thành hai phần: phần lương chính thức và phần thu nhập thêm (có thể bằng hoặc vượt lương chính thức). Ở trong hệ thống giáo dục cũng thế, giáo chức ở cấp dưới đại học phải kiếm cách tăng thêm thu nhập bằng nhiều cách trong đó có cách là “ép” học sinh học thêm ở nhà, hoặc nhà trường tự quyết định ra các khoản thu thêm và phụ huynh cũng sẵn sàng chấp nhận để giáo chức tồn tại. Đến năm 2003, với tình trạng loạn phí và mang tính phi pháp quá trớn, Bộ Tài chính đã tìm cách hạn chế một phần nào sự hoành hành phi chính phủ ở các cấp bằng biện pháp chính thức hoá những hành động mang tính phi pháp trên, cho phép (a) các đơn vị sự nghiệp (như cơ quan hành chính, giáo dục, y tế) được thu thêm phí sử dụng và được dùng ít nhất 40% phí này cũng như tiền tiết kiệm ngân sách để chi tăng lương, và (b) cũng cho phép địa phương giữ lại 50% tăng thu ở địa phương để tăng lương. Việc tùy tiện trong chính sách tăng nguồn thu để tăng chi cho lương vẫn tiếp diễn dù có những qui định của Bộ Giáo dục và Bộ Tài chính.

Tình trạng méo mó trong thu nhập giữa thu thập chính thức và phi chính thức (nhưng được luật pháp cho phép) không những tạo ra kẽ hở cho tham nhũng, tạo ra chênh lệch lớn không những trong lương mà còn trong chất lượng dịch vụ cung cấp giữa những địa phương giàu có thể thu thêm nhiều và địa phương nghèo không thể thu thêm nhiều, tạo ra động lực bảo vệ nguyên tắc thu nhập phi chính thức, chống lại các cố gắng cải cách nhằm thống nhất hệ thống thu nhập. Điều này gây hệ lụy không nhỏ cho việc giải quyết vấn đề công bằng xã hội.

Hơn nữa, để phần nào giảm bớt gánh nặng ngân sách và nâng cao chất lượng dịch vụ giáo dục – đào tạo, chúng ta đã có chủ trương “xã hội hoá” mà không có nội dung rõ ràng, gây ra một số trường hợp về thực chất là tư nhân hoá trường học. Khi áp dụng vào giáo dục, nó tạo ra sự phân biệt giữa vùng giàu và vùng nghèo, giữa những người có tiền đóng cho con cái vào trường tốt và những người không có khả năng. Nơi thu ít vì dân quá nghèo, tất phải trả lương ít và do đó không thể thu hút và giữ chân được giáo chức giỏi vì không thể bảo đảm cho họ có một đời sống khả dĩ chấp nhận được. Trên phương diện này, chính sách “xã hội hoá” vi phạm nguyên tắc cơ bản trong xã hội nhằm bảo đảm cơ hội đồng đều cho trẻ em có được một nền giáo dục phổ thông tốt và có cơ hội vào đại học. Ngay cả ở cùng một địa phương, việc một số

trường công được phép và có khả năng thu thêm vượt cấp sẽ có nhiều phương tiện tăng chất lượng hơn là một trường nghèo ở một khu nghèo.

IV. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ ĐẢM BẢO CÔNG BẰNG XÃ HỘI

IV.1. Kinh nghiệm Phần Lan

IV.1.1. Tổng quan về nguồn nhân lực và công bằng xã hội của Phần Lan

Diện tích tương đương Việt Nam, dân số chỉ 5,3 triệu người, nhưng Phần Lan đã tạo được nền kinh tế phát triển cao trên thế giới. Phần Lan là nước công nghiệp hóa trình độ cao, nền kinh tế thị trường tự do và sản lượng bình quân đầu người của nước này tương đương với Áo, Bỉ, Hà Lan, và Thụy Điển. Ngành kinh tế chính của Phần Lan là chế tạo – chủ yếu là gỗ, kim loại, cơ khí, viễn thông, và điện tử.

Do đặc trưng dân số già nên khác với các quốc gia Tây Âu, tuổi được nghỉ hưu của người Phần Lan được điều chỉnh lại từ 55 lên 60 tuổi, những ai nghỉ hưu sớm tiền trợ cấp sẽ bị giảm, thời gian đóng góp vào quỹ hưu bổng trước khi nghỉ hưu từ 4 năm lên 10 năm và tăng theo vật giá từ 50% lên 80% toàn thời kỳ lao động. Nói chung, chính quyền khuyến khích dân chúng làm việc lâu hơn vì thị trường lao động đang bị lão hoá, số người trẻ không cung ứng đủ cho các ngành công nghiệp đang thu hút nhân công.

Qua những cải cách thúc đẩy toàn dụng lao động nói trên, chủ ý của các chính quyền Phần Lan là đào tạo và huấn luyện người tìm việc thích nghi với những tiến bộ khoa học mới trên thế giới, nhờ đó trình độ của người lao động Phần Lan luôn luôn được cập nhật hoá.

Giáo dục được coi là công cụ hữu dụng nhất để tiếp cận, nâng cao trình độ và cải thiện điều kiện sống của người dân. Giáo dục cần bao trùm tới mọi nơi, mọi người, gồm cả giáo dục thể chất, trí tuệ và tâm hồn. Một hệ thống giáo dục sơ cấp hoàn thiện đã góp phần tạo ra tính trách nhiệm, bình đẳng, vì lợi ích chung của từng người dân để rồi cuối cùng trở thành đặc tính tự nhiên trong hệ thống giá trị của người Phần Lan. Ý thức dân tộc chủ nghĩa lan toả dần tới toàn bộ người dân thông qua giáo dục, tăng cường nhận thức của toàn xã hội, hướng tới quan điểm độc lập và phê bình với hệ thống quản lý.

Có thể nói, tại Phần Lan, giáo dục sản sinh ra những giá trị mới bổ sung cho hệ thống giá trị truyền thống và tạo ra sự chuyển dịch trong cả văn hoá và cấu trúc chính quyền trong pháp luật cũng như quản lý công. Hệ thống giáo dục Phần Lan là chìa khoá cho sự thành công của đất nước, và cũng là sự biểu thị của chủ nghĩa quân bình.

Cuộc sống ở Phần Lan, một trong những quốc gia có mạng lưới an sinh xã hội tốt nhất thế giới. Giữa hệ thống trường công và trường tư ở Phần Lan không hề có sự khác biệt tài chính, cả hai hình thức đều hoàn toàn miễn phí. Không có sự khác biệt trong chương trình giáo dục. Tất cả trẻ em ở khắp Phần Lan đều có cơ hội cơ bản như

nhau trong mọi trường học ở một quốc gia được đánh giá có nền giáo dục tốt nhất châu Âu. Không có chọn lựa “đẳng cấp”, không chọn lựa của dân lao động, tất cả đều được đối xử công bằng.

Phần Lan là ví dụ điển hình ở Bắc Âu cho một xã hội cạnh tranh và thành công, cung cấp những dịch vụ xã hội căn bản tới mọi người dân ở mức giá cả hợp lý hoặc miễn phí cho mọi đối tượng. Phần Lan là một trong những quốc gia có hệ thống an sinh xã hội từ giáo dục, y tế, phúc lợi rộng rãi nhất thế giới. Mọi người dân được hưởng các dịch vụ này từ lúc ở thời kỳ thai nghén cho tới cuối đời. Họ không phải trả tiền cho giáo dục ở bất kỳ mức nào, kể cả khi theo học trường Y hay trường Luật. Tỷ lệ tiêu dùng cho chăm sóc y tế so với GDP thấp hơn ở Mỹ (Phần Lan dành 7% GDP cho chăm sóc y tế còn Mỹ là 15%).

Một nguyên tắc cơ bản trong hệ thống giá trị của người Phần Lan là “cung cấp công bằng những cơ hội trong cuộc sống cho tất cả mọi người”. Tại Phần Lan, mọi người đều có cơ hội tiếp cận những cơ hội công bằng trong cuộc sống, tự do và hạnh phúc.

IV.1.2. Phát huy vai trò của cải cách giáo dục

Để được như ngày nay, người Phần Lan đã bỏ ra gần 40 năm tiến hành công cuộc cải cách giáo dục với quyết tâm dùng giáo dục để thay đổi đất nước về mọi mặt. Tất cả các nhiệm kỳ chính phủ của Phần Lan đều phân đầu thực hiện quyết tâm ấy, cho dù đảng nào lên cầm quyền cũng vậy.

Chuyển biến đầu tiên về giáo dục đến vào năm 1963, khi Quốc hội Phần Lan thông qua quyết định tảo bạo chọn giáo dục công làm mũi đột phá để phục hồi kinh tế. Thập niên 70, ngành giáo dục nêu ra ý tưởng học sinh cả nước đều phải được học trong các trường công chất lượng tốt.

Yêu cầu toàn thể học sinh phổ thông phải được hưởng nền giáo dục như nhau, không để con em nhà giàu hoặc dân da trắng được học tốt hơn con em nhà nghèo hoặc dân da màu di cư đến. Giấc mơ bình đẳng giáo dục ấy còn gọi là Giấc Mơ Phần Lan (Finnish Dream).

Quyết định quan trọng thứ hai đến vào năm 1979, khi các nhà cải cách giáo dục yêu cầu toàn bộ giáo viên THCS và THPT đều phải có học vị thạc sĩ, được đào tạo lý thuyết và thực hành trong năm năm tại một trong tám trường đại học công. Giáo viên dạy trẻ trước tuổi đi học phải có bằng cử nhân.

Quyết định này nâng cao rõ rệt trình độ và địa vị của các thầy cô giáo. Hiện nay giáo viên được trả lương tương đương mức lương trung bình trong khối OECD (38.500 USD/năm). Tức là cũng không có gì đặc biệt, song họ được xã hội trọng vọng và được tự chủ rất cao trong công việc. Giới trẻ đua nhau vào ngành sư phạm. Năm 2010 có khoảng 6.600 ứng viên tranh 660 vị trí giáo viên cấp tiểu học. Nghề giáo thực sự là nghề cao quý.

Ngành giáo dục Phần Lan theo đuổi một triết lý giáo dục độc đáo, thể hiện ở sự quan tâm và tôn trọng hai chủ thể quan trọng nhất của giáo dục là học sinh và giáo viên, không để họ phải chịu bất kỳ sức ép nào do con người tạo ra.

Từ thập niên 80 họ loại bỏ hết các "hủ tục" khiến học sinh phải chịu sức ép về học tập, như mọi hình thức sát hạch thi cử, biện pháp cho điểm, xếp hạng học sinh giỏi - kém. Ở bậc phổ thông không có kiểm tra kiến thức, do đó không có cạnh tranh (thi đua) giữa các học sinh. Các nhà giáo dục Phần Lan cho rằng cạnh tranh sẽ có hại cho tâm hồn lũ trẻ khi chúng chưa trưởng thành. Chỉ khi đến độ tuổi 18-19, học sinh mới phải dự kỳ thi đầu tiên trong đời mình: thi vào đại học. Đường như giáo viên chỉ có nhiệm vụ biến trường lớp trở thành thiên đường của trẻ em, sao cho chúng hào hứng học tập, say mê hiểu biết, quan tâm tập thể và xã hội. Mỗi học sinh đều được khuyến khích phải tự giác học tập, coi đó là niềm vui của mình, vì thế khi lên lớp không có điểm danh. Chương trình học rất nhẹ nhàng: Học sinh các lớp 1-2 mỗi tuần chỉ học có 20 giờ; lớp 3-6: 24-26 giờ; lớp 7-9: 30 giờ. Học sinh trung học mỗi tối mất khoảng nửa giờ để làm bài tập ở nhà.

Giáo viên, chủ thể quan trọng thứ hai của giáo dục cũng không phải chịu bất cứ sức ép nào. Tất cả các nhà trường đều không tiến hành so sánh giỏi kém, không xếp hạng hoặc cho điểm các giáo viên, không tổ chức thi tay nghề giảng dạy, cũng không làm bản nhận xét đánh giá giáo viên. Giáo viên có quyền tự chủ rất cao, được tự quyết định cách giảng dạy, miễn sao đạt được mục tiêu nhà trường đề ra. Người xứ này thường nói: Không có học sinh kém, chỉ có giáo viên chưa biết cách giảng dạy. Vì thế chất lượng thầy cô giáo được đặt lên hàng đầu. Bộ Giáo dục Phần Lan nêu yêu cầu cực cao đối với giáo viên, chỉ tuyển những người có tinh thần hết lòng phụng sự nhân dân và đạo đức nghề nghiệp cao thượng. Hơn nữa còn tạo điều kiện tốt nhất tiếp tục đào tạo họ suốt đời. Có thể nói thầy giỏi là nhân tố quan trọng dẫn đến thành công giáo dục ở Phần Lan.

Đặc biệt trong tất cả các lần điều tra, ngoài thành tích xếp hạng, Phần Lan đạt được những tiêu chí rất khó vượt qua trong đó sự đồng đều trình độ là điểm đặc biệt mạnh của Phần Lan. Khoảng cách giữa thành tích cao nhất và thấp nhất của học sinh Phần Lan là thấp nhất. Chênh lệch thành tích giữa các trường, giữa các vùng cũng không đáng kể. Chênh lệch trình độ giữa các nhóm ngôn ngữ rất thấp và điều kiện xã hội, kinh tế của gia đình ảnh hưởng tới kết quả học tập của học sinh thấp hơn nhiều so với các nước khác. Và điều đặc biệt là thành tích học sinh vẫn rất cao trong khi mức chênh lệch trình độ giữa các học sinh lại rất thấp. Điều này còn có ý nghĩa hơn khi trên thực tế học sinh Phần Lan học ít giờ hơn trong tuần so với các nước OECD khác và chi phí cho giáo dục lại chỉ ở mức trung bình so với các nước này. Chính vì vậy, chi phí và giờ học không phải là những nguyên nhân quyết định thành công giáo dục của Phần Lan.

Chính vì nền giáo dục Phần Lan tạo ra được một nguồn trí thức dồi dào nên việc sử dụng trí thức ở các cơ quan Nhà nước và trong nền kinh tế luôn có sự cạnh tranh quyết liệt. Bên cạnh bằng cấp chính quy, ứng viên phải có kỹ năng xử lý thông tin, kỹ

năng giao tiếp, kỹ năng ứng xử xã hội, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Tùy từng vị trí làm việc sẽ có những yêu cầu về trình độ học vấn và các kỹ năng khác nhau.

Như đã nêu, hệ thống giáo dục của Phần Lan là nhân tố quyết định tạo ra giới trí thức. Xuyên suốt trong lịch sử, tâm thức để xây dựng nền giáo dục đều xuất phát từ ý thức coi trọng tri thức. Để đối phó với những khắc nghiệt của thiên nhiên, dịch họa và có chỗ đứng trong thế giới văn minh hiện đại, Phần Lan luôn cho rằng phải xây dựng được nền giáo dục và xã hội dựa vào ba trụ cột chính là kỹ năng, tri thức và sáng tạo. Những mục tiêu chính trị đó là động lực thúc đẩy Phần Lan phải luôn phấn đấu duy trì được một nền giáo dục chất lượng cao và một xã hội học tập suốt đời, do:

- Cơ hội giáo dục bình đẳng cho mọi người dân. Hệ thống giáo dục của Phần Lan bảo đảm mọi người dân có cơ hội bình đẳng trước giáo dục không phân biệt nơi sinh sống, giới tính, điều kiện kinh tế gia đình; không phân biệt giữa các nhóm dân có gốc văn hóa và ngôn ngữ khác với Phần Lan. Hệ thống trường học được trải đều giữa các vùng, không có các trường học dành riêng cho từng nhóm ngôn ngữ văn hóa. Giáo dục hoàn toàn miễn phí. Giáo dục ở đất nước này chính là một dịch vụ phúc lợi được tổ chức khoa học và văn minh nhất.

- Triết lý giáo dục toàn diện. Giáo dục cơ bản kéo dài 9 năm, miễn phí cho mọi trẻ em trong độ tuổi từ 7-16 tuổi. Các trường không chọn học sinh nhưng mọi học sinh được bảo đảm học tại trường ở vùng mình sinh sống. Học sinh không chuyển sang trường khác trong suốt thời gian học và không bị sàng lọc, xếp hạng, không có lớp chuyên, lớp chọn. Mọi học sinh bình đẳng với nhau và nhận được dịch vụ giáo dục tốt nhất. Triết lý giáo dục toàn diện khác cơ bản với giáo dục song song.

- Đội ngũ giáo viên có tâm và có tầm. Ở mọi cấp học, giáo viên có trình độ cao và có tâm. Từ lớp 1 trở đi, giáo viên tối thiểu phải có bằng Thạc sĩ và kỹ năng sư phạm là kỹ năng đặc biệt được chú trọng ở mọi cấp. Trách nhiệm đào tạo giáo viên được chuyển sang cho các trường Đại học (không đào tạo trong trường Sư phạm) và do nghề giáo viên là nghề được xã hội coi trọng bậc nhất ở Phần Lan nên các trường đại học có thể lựa chọn được những sinh viên có tài và có tâm nhất. Giáo viên hoàn toàn độc lập về chuyên môn và có quyền tự chủ lớn hơn nhiều so với các nước OECD khác.

- Cách thức đánh giá thành tích học tập rất văn minh. Việc đánh giá kết quả học tập của các trường và của học sinh chỉ mang tính khuyến khích và về bản chất là để nâng đỡ. Mục đích của đánh giá là đưa ra thông tin của trường và của từng học sinh, giúp cho trường và học sinh nhận thức thực trạng để làm tốt hơn. Không hề có kỳ thi tốt nghiệp toàn quốc, không có xếp hạng các trường và không tồn tại khái niệm thanh tra giáo dục.

- Toàn xã hội có nhận thức rất cao về tầm quan trọng của giáo dục và trình độ toàn dân được giáo dục cao hơn nhiều tiêu chuẩn chung của toàn thế giới. Giáo dục

được trân trọng và chính sách giáo dục nhận được sự đồng thuận chính trị rộng rãi của mọi người dân.

- Hệ thống giáo dục linh hoạt dựa trên sự phân quyền. Hệ thống giáo dục của Phần Lan rất linh hoạt và việc quản lý chú trọng vào phân quyền và hỗ trợ từ trung ương. Định hướng giáo dục được quy định thông qua luật, nghị định và chuẩn giáo dục quốc gia. Chính quyền địa phương chịu trách nhiệm tổ chức giáo dục và thực hiện theo luật, nghị định và chuẩn giáo dục. Trường và giáo viên tự chủ về nội dung và cách thức đào tạo.

- Hợp tác và phối hợp hiệu quả của toàn xã hội liên quan tới giáo dục. Phối hợp và việc xây dựng quan hệ đối tác diễn ra ở tất cả các cấp độ hoạt động liên quan tới giáo dục. Hợp tác diễn ra giữa các cấp độ quản lý để bảo đảm các trường hoạt động hiệu quả. Các trường hợp tác chặt chẽ với các tổ chức xã hội như phúc lợi, bảo hiểm, giao thông, bệnh viện, thư viện... Cơ quan quản lý giáo dục có quan hệ gần gũi với các hiệp hội giáo viên, hiệp hội giáo viên chuyên ngành và các tổ chức lãnh đạo trường học. Hợp tác giữa các trường cũng được chú trọng. Tất cả những điều này hỗ trợ tốt cho các hoạt động phát triển giáo dục.

IV.2. Kinh nghiệm Hàn Quốc

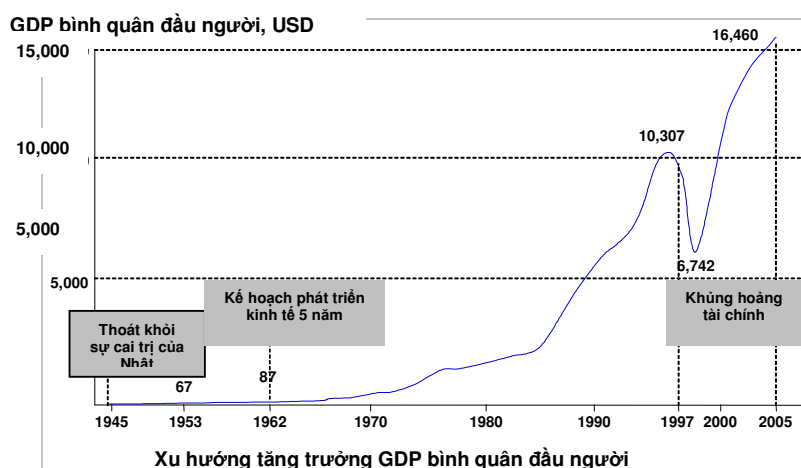
Từ những năm 1960, Hàn Quốc đã đạt thành tích tăng trưởng và hội nhập toàn cầu đáng nể để trở thành một nền kinh tế công nghiệp hóa với nền tảng công nghệ cao tiên tiến nhất thế giới. Từ một nước có GDP bình quân đầu người chỉ xấp xỉ các nước nghèo ở Châu Phi và Châu Á vào thập niên 1950, đến năm 1996 Hàn Quốc đã là thành viên của khối OECD, và gia nhập câu lạc bộ ngàn tỷ đô trên thế giới năm 2004. Hiện Hàn Quốc là một trong 20 nền kinh tế lớn nhất thế giới. Cho đến nay, chất lượng tăng trưởng kinh tế của Hàn Quốc được đánh giá khá tốt, nhất là so với các nước có cùng giai đoạn và hoàn cảnh phát triển. Kinh nghiệm thành công trong quá trình phát triển liên tục, chuyển từ giai đoạn tăng trưởng ban đầu sang giai đoạn phát triển bền vững, đảm bảo chất lượng tăng trưởng trong bối cảnh khởi đầu khó khăn, nguồn tài nguyên thiên nhiên vô cùng hạn chế để đi lên gia nhập đội ngũ những nước giàu trên thế giới như của Hàn Quốc vẫn rất đáng để các nước đi sau tham khảo.

VI.2.1. Những thành tựu nổi bật trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo

Bảng 2: Các giai đoạn phát triển của nền kinh tế Hàn Quốc

Giai đoạn phát triển					
Thập niên 1950	Thập niên 1960	Thập niên 1970	Thập niên 1980	Thập niên 1990	Thập niên 2000
Viện trợ, sản xuất sử dụng nhiều lao động	Bắt chước, công nghệ đơn giản, nhập khẩu máy móc cũ	Công nghiệp nặng Đồng hóa những sáng tạo nhỏ	Nghiên cứu & phát triển Phát triển sản phẩm mới	Tăng cường nghiên cứu và phát triển khoa học, sáng tạo sản phẩm mới	Tiên phong sáng tạo
Truyền thống	Bắt kịp bằng cách sao chép		Bắt kịp bằng cách đổi mới		Nền kinh tế đổi mới “Tăng trưởng chuyên sâu”
Nền kinh tế nông nghiệp	Nền kinh tế dựa trên các nhân tố sản xuất “Tăng trưởng mở rộng” Hướng ngoại		Chuyển sang nền kinh tế dựa vào các nhân tố đổi mới sang tạo Hướng ngoại		

Hình 2: Chuyển đổi kinh tế tại Hàn Quốc từ năm 1945 - 2005



Nguồn: Viện Nghiên cứu phát triển Hàn Quốc

Tổng hợp lại quá trình phát triển kinh tế của Hàn Quốc, có thể thấy Hàn Quốc đã tiến những bước tương đối nhanh và chắc chắn. Dù còn một số những khó khăn khách quan và chủ quan cần vượt qua, song, trong số những yếu tố tạo nên thành tựu phát triển kinh tế bền vững của quốc gia Đông Bắc Á này, điểm đáng chú ý là:

Thứ nhất. Hàn Quốc đã thực hiện công nghiệp hóa trên cơ sở phát huy vai trò giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực.

Quả đúng như vậy nếu ta xem nỗ lực của chính phủ trong giáo dục, đào tạo, trong việc tạo ra cơ chế để đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, công nghệ, và nỗ lực của

doanh nghiệp trong quá trình học hỏi nước ngoài. Chính sách đầu tư nghiên cứu & phát triển để xây dựng nền tảng công nghệ vững chắc được thực hiện nhất quán. Thay vì dựa vào thu hút FDI để được chuyển giao công nghệ như những nước khác đã và đang làm, Hàn Quốc đã chủ động tập trung đầu tư từ nội lực, huy động vốn và nhân lực toàn xã hội để xây dựng một nền khoa học tự chủ và tiên tiến. Mô hình kết hợp nghiên cứu và phát triển giữa chính phủ, các trường đại học và viện nghiên cứu, và doanh nghiệp được hình thành hết sức bền chặt và gắn kết. Nhờ đó nước này đã vươn lên đi đầu về đổi mới, sáng tạo trong nhiều lĩnh vực công nghệ cao và đã tạo được nguồn doanh thu rất lớn cho quốc gia và các doanh nghiệp.

Thứ hai, đã tạo ra được cơn sốt giáo dục. Đằng sau cơn sốt giáo dục là khát khao và sự hi sinh của những bậc cha mẹ. Người dân Hàn Quốc chấp nhận khổ cực để con cái họ được học hành. Giáo dục là cách đầu tư chắc chắn nhất để nâng cao vị trí của con người trong xã hội, đồng thời là công cụ giúp con người trưởng thành. Giáo dục góp phần tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự tăng trưởng kinh tế ở Hàn Quốc. Các nhà lãnh đạo kỹ trị có hoài bão lớn của Hàn Quốc đã làm được kì tích biến một quốc gia nghèo nhất châu Á trở thành nền kinh tế lớn trong top 20 thế giới chỉ trong vòng hai thế hệ. Giờ đây, họ đang muốn biến Hàn Quốc thành trung tâm giáo dục Đại học của toàn Đông Á và có khả năng cạnh tranh với các cơ sở giáo dục hàng đầu ở Singapore, Nhật, Trung Quốc và thậm chí, cả Hoa kỳ.

Từ khi thành lập (1948), Chính phủ Hàn Quốc đã quan tâm và không ngừng thực hiện cải cách, đổi mới giáo dục một cách sâu rộng. Phương hướng cải cách được dựa trên nguyên tắc dân chủ tự do được khẳng định trong Hiến pháp và Hiến chương giáo dục quốc gia (1949) cho đến nay. Có thể nói, vai trò của các cuộc cải cách giáo dục của Hàn Quốc chính là nhằm đáp ứng một cách đầy đủ và cấp thiết nhất các nhiệm vụ, mục tiêu của giáo dục đề ra trong quá trình phát triển của Hàn Quốc qua từng thời kỳ phát triển, có thể khái quát như sau:

Một là, góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho quốc gia - dân tộc, bao gồm:

- Các nhà chính trị có đầy đủ tài năng và phẩm chất chính trị để thực hiện vai trò hoạch định, lựa chọn các chiến lược phát triển quốc gia.
- Đội ngũ chuyên gia cao cấp góp phần quan trọng trong việc hoạch định chiến lược phát triển quốc gia, điển hình là bộ tham mưu trong khu “Nhà Xanh” của tổng thống Hàn Quốc, trong đó có nhiều người được đào tạo từ các nước tiên tiến.
- Đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề và kỹ năng cao đáp ứng đầy đủ các yêu cầu ngày càng cao của quá trình công nghiệp hóa, hội nhập quốc tế và mở cửa.

Hai là, góp phần nâng cao trình độ dân trí và phát triển văn hóa, xã hội.

Khi dân trí phát triển, vai trò của nhân dân càng được phát huy bởi ngoài việc cung cấp nguồn nhân lực, nhân dân còn là lực lượng đông đảo ủng hộ các đường lối,

chính sách phát triển của Nhà nước; đồng thời cũng là áp lực để buộc các Chính phủ Hàn Quốc phải thay đổi các chính sách đã trở nên bất cập, cản trở sự phát triển xã hội.

Ba là, thông qua việc đẩy mạnh khoa học - kỹ thuật và công nghệ, đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu phát triển (R&D), giáo dục đã góp phần xây dựng cơ cấu kinh tế, cơ cấu công nghiệp có chiều sâu, gắn liền lý thuyết với thực tiễn sản xuất kinh doanh.

IV.2.2. Những kinh nghiệm cải cách giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa ở Hàn Quốc

- *Xây dựng thành công một nền giáo dục mở*

Chính phủ và nhân dân Hàn Quốc rất quan tâm đến giáo dục, vì họ cho rằng “giáo dục gắn liền với cứu nước, là một quyết sách của phát triển”. Nên ngay từ rất sớm nước này đã đẩy mạnh phát triển giáo dục, cải cách giáo dục theo hướng mở và từng bước hoàn thiện. Sau này, trong các bản đề nghị cải cách của Ủy ban cải cách giáo dục trực thuộc Tổng thống Hàn Quốc (PCER) có nêu rõ: “Hệ thống giáo dục mở là một hệ thống giáo dục mở rộng cửa đối với mọi người, vượt qua những hạn chế về thời gian và địa điểm, có mục tiêu cuối cùng là kiến tạo “một nền giáo dục hoàn hảo” (nhà nước phúc lợi giáo dục) để bảo đảm sự tự hoàn thiện của mỗi công dân...”. Và suốt quá trình tiến hành cải cách giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, các Chính phủ Hàn Quốc đã xây dựng “nền giáo dục mở” thành công ở các nội dung sau: (i) phát triển nhanh về số lượng người học và từng bước hướng đến bảo đảm bình đẳng trong giáo dục cho mọi thành phần; (ii) Đảm bảo mọi công dân có điều kiện học tập suốt đời: Trong Hiến pháp và Hiến chương giáo dục quốc gia của nước này có nêu: “Nhà nước bảo đảm phát triển giáo dục suốt đời”. Một hệ thống giáo dục phi chính quy đã được xây dựng và phát triển với hai loại: chương trình dạy liên tục cho thanh niên và người lớn tuổi, những đối tượng đã không được hưởng quyền lợi của chế độ chính quy; và các khóa học bồi dưỡng hay kỹ thuật ngắn hạn dành cho những đối tượng đang đi làm hoặc không phải sinh viên. Bên cạnh đó, còn có các khóa đào tạo khác nhau do tư nhân và chính phủ tổ chức...; (iii) nền giáo dục mở phải gắn liền với việc tăng cường tính “tự trị”. Cuộc cải cách giáo ở Hàn Quốc đã tăng cường quyền tự trị giáo dục cho các cơ quan giáo dục địa phương, các đơn vị trường học. Điều đó, giúp “tạo ra tính trung lập trong chính trị, nâng cao tính chuyên môn, tính tự chủ trong giáo dục để xây dựng một nền giáo dục thích hợp với điều kiện của từng địa phương”. Theo đó, cơ quan giáo dục trung ương chỉ đề xuất phương hướng, tiêu chuẩn và kế hoạch tổng quát về sau chỉ đóng vai trò hỗ trợ thực hiện; (iv) nền “giáo dục mở” ở Hàn Quốc còn được thể hiện ở việc tăng cường hợp tác quốc tế về giáo dục. Từ lâu Chính phủ nước này đã xem: “Hợp tác quốc tế về giáo dục là một trong những nội dung, lĩnh vực quan trọng của Hàn Quốc trong quan hệ hợp tác quốc tế” và nhanh chóng phát triển trong các thập niên 1980, 1990 với nhiều nội dung. Bằng việc trao đổi hợp tác theo các thỏa thuận song phương với các nước hay tổ chức quốc tế (như UNESCO, UNICEF...) để đưa các sinh viên đi du học ở nước ngoài để có thể học tập những tri thức tiên tiến rồi về phục vụ cho đất nước. Đồng thời, Chính phủ cũng tiến

hành hỗ trợ các nhà khoa học nước ngoài, công trình khoa học tìm hiểu và nghiên cứu về đất nước Hàn Quốc hay trao đổi học thuật hai chiều. Như vậy chính nhờ tạo ra được một nền “giáo dục mở” với những đặc tính: tạo điều kiện bình đẳng cho mọi người học tập và học tập suốt đời hay việc tăng cường tính giáo dục địa phương và đẩy mạnh hợp tác giáo dục quốc tế, đã giúp đặt nền tảng cho một xã hội dân trí, đáp ứng được những đòi hỏi của thời đại đặt ra.

- *Cải cách giáo dục phải gắn liền với chiến lược phát triển nguồn nhân lực*

Từ đầu thập niên 60, Hàn Quốc vẫn là một nước thiếu hụt về nguồn lao động. Nhưng ngay sau đó, Chính phủ nước này đã nhận thấy: vai trò to lớn của việc phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao là không thể thiếu, cũng như chỉ có việc cải cách giáo dục mới đảm bảo được đòi hỏi của xã hội về nhân lực. Nên một trong những điều chính quan trọng ở thời kỳ này là: “phát triển nhanh hệ thống giáo dục chuyên nghiệp, đào tạo lực lượng công nhân kỹ thuật, cán bộ quản lý đáp ứng việc mở rộng cơ cấu công nghiệp và phát triển nhanh các ngành phục vụ xuất khẩu”. Để đảm bảo được sự gắn liền giữa cải cách giáo dục với chiến lược phát triển nguồn nhân lực, Chính phủ Hàn Quốc đã tiến hành các công việc như sau:

Thứ nhất, xây dựng và nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo nghề đã được Chính phủ chú trọng thực hiện. Để đảm bảo giáo dục nghề có chất lượng trong thập niên 1960, hầu hết các loại hình giáo dục và đào tạo nghề và kỹ thuật chính quy đều nằm trong hệ thống giáo dục nhà nước, và đều được hệ thống hóa và chuẩn mực hóa. Nhà nước đã cho ra đời Luật Đào tạo nghề (1967) và một số viện đào tạo nghề được thành lập. Đến những năm 1970, Hàn Quốc đẩy mạnh giáo dục dạy nghề và kỹ thuật ở bậc phổ thông cơ sở và phổ thông trung học; tăng thêm một số viện đào tạo nghề công và ủy quyền đào tạo nghề tại nhà máy cho hầu hết các doanh nghiệp tư nhân. Điều đó, giúp giảm nhẹ gánh nặng cho Nhà nước và đảm bảo được sự nâng cao tay nghề kỹ thuật cho nhiều công nhân. Chính phủ cũng yêu cầu các trường học cần phải tổ chức các khóa học theo hướng giúp học sinh nhận thức các nghề nghiệp khác nhau và phát triển khả năng học tập suốt đời sau khi tốt nghiệp và tiến hành song song “Chính sách phúc lợi sản xuất” nhằm tạo điều kiện cho những người không may mắn (có thu nhập thấp, khuyết tật, thanh niên không việc làm...) học nghề để nuôi sống mình.

Thứ hai, tăng cường hàm lượng khoa học và kỹ thuật công nghệ trong giáo dục. Khi tiến hành cuộc cải cách giáo dục, Hàn Quốc đã có nhiều cố gắng trong việc phát triển tiềm năng khoa học của học sinh. Ở đại học thì: một mặt tuyển chọn học sinh trong nước và đẩy mạnh bồi dưỡng ở nước ngoài. Mặt khác có chính sách trọng đãi, thu hút nhân tài (lưu học sinh, kiều bào). Trong đó, Chính phủ đã thực hiện rất tích cực việc thu hút các nhà khoa học Hàn Quốc và nước ngoài về sinh sống và làm việc trong nước với mức lương cao.

Bên cạnh đó, để đảm bảo hàm lượng khoa học trong giáo dục, Chính phủ cũng đẩy mạnh việc thành lập và nghiên cứu khoa học hỗ trợ cho ngành giáo dục. Ngay trong giai đoạn “cất cánh” lần thứ nhất, nhiều Viện khoa học đã được thành lập để hỗ trợ cho công cuộc cải cách.

- *Cải cách giáo dục phải đảm bảo và phát triển bản sắc văn hóa dân tộc*

Để làm được điều đó Chính phủ nước này đã chủ trương: *Thứ nhất*, việc cải cách giáo dục nhưng phải bảo đảm yếu tố truyền thống dân tộc đã được các đời Chính phủ khẳng định bằng các văn kiện quan trọng⁴; *Thứ hai*, các tư tưởng truyền thống của Nho giáo được phát triển phù hợp với cuộc sống hiện đại như: tinh thần “trung quân ái quốc” ngày xưa qua giáo dục đã dần dần chuyển hóa thành tinh thần tin tưởng vào chính phủ, không ngừng cố gắng vươn lên trong xã hội để góp phần xây dựng đất nước; hay kế thừa và phát huy tư tưởng gia tộc, trật tự gia trưởng, chữ hiếu đã đặt cơ sở cho chủ nghĩa tư bản kiểu gia tộc tạo ra những nhà kinh doanh có tính kỷ luật cao, giữ chữ tín và làm việc một cách cần cù rất cần trong xã hội công nghiệp.

Như vậy, việc cải cách giáo dục nhưng phải trên cơ sở bảo tồn và phát huy truyền thống dân tộc là một điểm đặc sắc trong sự thành công của cải cách giáo dục Hàn Quốc dưới thời kỳ công nghiệp hóa. Trong các cuộc cải cách sau đó, việc phải bảo đảm và phát huy truyền thống Hàn Quốc đã tiếp tục được đề cập hoàn thiện hơn để: nhấn mạnh giáo dục tái thống nhất đất nước nhằm chuẩn bị cho học sinh, sinh viên có kiến thức và thái độ cần thiết để sống trong một đất nước dân chủ thống nhất....

V. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ ĐỐI VỚI VIỆT NAM

Qua tìm hiểu hoàn cảnh và kinh nghiệm của một số nước, có thể thấy mục tiêu đảm bảo chất lượng tăng trưởng, đặc biệt là các chiều cạnh công bằng xã hội và phát triển nguồn nhân lực đang được hầu hết các quốc gia đặt lên hàng đầu. So với xuất phát điểm của hai nước khá thành công là Hàn Quốc và Phần Lan nêu trên, Việt Nam được ưu đãi hơn về điều kiện tự nhiên, nguồn nhân lực đông và trẻ. Tuy nhiên, nghiên cứu và lịch sử phát triển đã chứng minh, trong một thế giới hội nhập và toàn cầu hóa như hiện nay, kết quả và chất lượng phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia không còn phụ thuộc vào các yếu tố lợi thế cạnh tranh tĩnh như nguồn tài nguyên, lực lượng lao động dồi dào, mà được quyết định bởi những lợi thế cạnh tranh động, trong đó có nền tảng khoa học công nghệ để độc lập sáng tạo và tăng giá trị gia tăng cho các sản phẩm và dịch vụ quốc gia đó sản xuất. Thực tế đã cho thấy, hầu hết các nước đạt được thành tựu phát triển bền vững hiện nay đều có lịch sử xuyên suốt trong quá trình phát triển là đặc biệt coi trọng phát triển nguồn lực con người, đảm bảo công bằng xã hội bằng cách khuyến khích tích lũy tri thức, đổi mới và sáng tạo. Trong đó, giáo dục và đào tạo chính là yếu tố then chốt. Xây dựng và đầu tư thích đáng một hệ thống giáo dục hiệu quả chính là gốc rễ để các nước, đặc biệt là những nước đi sau, tiếp thu và phát triển những thành tựu khoa học công nghệ trên thế giới, từ đó tạo ra những yếu tố đổi mới của riêng mình, rồi tiến đến chủ động tạo ra và đóng góp những sản phẩm tri

⁴ Tháng 12/1968, Chính phủ Park Chung Hee đã công bố đạo luật giáo dục mới. Đến năm 1987, công bố Hiến pháp và Hiến chương giáo dục quốc gia với tinh thần: “không ngoài mục đích nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo và bản sắc văn hóa dân tộc, đồng thời góp phần vào sự sáng tạo và phát triển văn minh nhân loại.”

thức mới cho quốc gia và nền kinh tế thế giới. Giáo dục cũng là trọng tâm tạo nên những sản phẩm con người, nguồn lực có khả năng mang lại hiệu quả theo cấp số nhân lớn nhất, có đủ trình độ và đạo đức để thực thi và lãnh đạo những sáng kiến phát triển chấn hưng đất nước. Tuy nhiên, để đảm bảo thực hiện đến cùng mục tiêu này còn cần một yếu tố tiên quyết đó là sự nhất quán và quyết tâm ưu tiên cho các vấn đề phát triển bền vững dài hạn của các thể hệ lãnh đạo đất nước trong việc dẫn dắt và khuyến khích mọi thành phần, tầng lớp trong xã hội cùng tham gia.

V.1 Yêu cầu đối với giáo dục – đào tạo trong bối cảnh CNH – HĐH đất nước

Thực tế đã khẳng định, giáo dục ngày nay không giống như giáo dục thời kỳ trước. Bước vào thời kỳ đổi mới hội nhập, giáo dục đào tạo nước ta đã được chỉ ra là có sứ mạng nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, giúp cho mọi người được phát huy tất cả tài năng và tất cả mọi tiềm lực sáng tạo.

Để đẩy mạnh sự nghiệp cải cách giáo dục – đào tạo đi đúng hướng hơn, có hiệu quả hơn, qua đó nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục – đào tạo quốc gia, đáp ứng được đòi hỏi của sự nghiệp nâng cao dân trí, phát triển nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, đảm bảo công bằng xã hội trong bối cảnh kinh tế tri thức, cách mạng khoa học công nghệ, toàn cầu hóa, cần thẳng thắn nhìn nhận những mặt được và chưa được của hệ thống giáo dục và đào tạo hiện nay, từ đó đưa ra những quyết sách và giải pháp chấn hưng phù hợp.

Có một thực tế không thể phủ nhận rằng: nền giáo dục Việt Nam đã bị tụt hậu và có nguy cơ tụt hậu ngày càng xa so với các nước trong khu vực. Nguyên nhân là do những “sai lầm từ gốc”, sai lầm từ nhận thức, quan niệm, tư duy cơ bản... sai lầm mang tính hệ thống, không thể khắc phục bằng những biện pháp chấp vá mà phải cương quyết xây dựng lại từ gốc⁵.

Để thực hiện mục tiêu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Việt Nam cần có nguồn nhân lực đủ về số lượng, chất lượng cao và có một cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công cộng và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Theo đó, yêu cầu đối với giáo dục và đào tạo trong việc đào tạo nguồn nhân lực như sau:

Một là, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, trung thực, đảm bảo công bằng trong giáo dục, khắc phục xu hướng thương mại hoá giáo dục thông qua khẩu hiệu “xã hội hoá” còn có phần chưa rõ ràng như hiện nay. Đồng thời, thực hiện tốt bình đẳng về cơ hội học tập và các chính sách xã hội trong giáo dục, ưu tiên đào tạo nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn, miền núi. Coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp cho học sinh, sinh viên ...

⁵ Nguyễn Văn Khánh, 2012.

Hai là, tập trung nâng cao chất lượng giáo dục ở tất cả các cấp học, đặc biệt là giáo dục đại học và cao đẳng, với những định hướng chủ yếu:

(1) Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục theo hướng hiện đại, phù hợp với thực tiễn Việt Nam. Trong ngắn hạn, khắc phục tình trạng thiếu giáo trình, sách giáo khoa, trang thiết bị, cơ sở vật chất, kỹ thuật cần thiết phục vụ cho dạy và học. Hiện nay công nghệ giáo dục trên thế giới luôn luôn phát triển và đổi mới, nếu những điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật, máy móc, thiết bị phục vụ cho dạy và học tập ở nước ta được tăng cường thì chắc chắn chất lượng giáo dục, đào tạo sẽ được nâng cao.

(2) Cơ cấu lại hệ thống giáo dục - đào tạo đại học, đào tạo thực hành và đào tạo nghề, theo hướng: Đảm bảo sự cân đối trong các ngành học ở bậc đại học. Bởi hiện nay đang có sự khác biệt lớn giữa số lượng sinh viên theo học ở các ngành nghề: Văn hoá, nghệ thuật chỉ chiếm khoảng 1,3%, khoa học, công nghệ và kỹ thuật chỉ đạt 15,2%, kinh tế và luật 42,78%, còn lại là các ngành nghề khác. Hiện tại có thể nói là ta đang thừa cử nhân luật, kinh tế và đang thiếu nhiều kỹ sư, kỹ thuật viên và cán bộ khoa học cơ bản.

(3) Khắc phục sự mất cân đối cơ cấu đào tạo: Đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp - công nhân. Bởi tỷ lệ người tốt nghiệp cơ cấu đào tạo ở Việt Nam hiện đang ngược so với thế giới như đã nêu trên. Công tác đào tạo nghề chưa được quan tâm đúng mức, hệ thống quản lý đào tạo nghề manh mún, phân tán dưới sự quản lý của nhiều cơ quan khác nhau. Phương thức đào tạo có nhiều khiếm khuyết. Đào tạo thợ: Lý thuyết nhiều hơn tay nghề, các doanh nghiệp khi sử dụng phải đào tạo lại. Trung cấp chuyên nghiệp: nửa thầy, nửa thợ, thầy cũng không làm được mà thợ thì cũng không xong. Cao đẳng đại học: khoa học cơ bản chưa đủ, khoa học ứng dụng cũng yếu.

Ba là, “đổi mới cơ chế quản lý, giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Ở đây, chúng ta thấy: (i) Quản lý giáo dục và đào tạo thiếu tính “tập trung thống nhất” mà phân tán dưới sự quản lý của nhiều cơ quan khác nhau (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; Bộ Giáo dục và Đào tạo; các bộ chuyên ngành và các địa phương). Điều này được phản ánh như sau: Trong số 376 trường đại học, cao đẳng trong cả nước thì Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý 54 trường (14,4%), các Bộ ngành khác quản lý 116 trường (30,8%), Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố quản lý khoảng 125 trường (33,3%) và có 81 trường dân lập, tư thục (21,5%); (ii) Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, không ít những người làm công tác lãnh đạo, quản lý giáo dục, đào tạo các cấp, những người trực tiếp hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo còn thiếu tri thức và tầm nhìn còn hạn chế, cộng với đạo đức nghề nghiệp xuống cấp, nên việc lãnh đạo và quản lý lĩnh vực phát triển giáo dục và nguồn lực con người nhìn chung còn dưới tầm so với đòi hỏi của yêu cầu và nhiệm vụ; (iii) Về đội ngũ giáo viên, giảng viên có thể nói là thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Theo số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tỷ lệ giáo viên phổ thông loại khá chỉ đạt 15% còn lại là trung bình và kém; đội ngũ giảng viên đại học và cao đẳng tuy có tăng đều

qua các năm gần đây: năm 1997 có 20.112 giảng viên, đến năm 2005 có 48.541 người, năm 2010 là 74.573 người, trong đó, người có học vị tiến sĩ là 7.924 người, thạc sĩ: 30.374 người, có 2.286 giáo sư và phó giáo sư. Từ đây, cho thấy muốn nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo thì vấn đề mấu chốt là phải phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên, nhất là nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, bởi có thầy giỏi mới đào tạo được những thợ giỏi. Do vậy phải: (i) Xây dựng tiêu chuẩn, chuẩn hoá giảng viên cho từng cấp học; (ii) Xây dựng tiêu chí đánh giá và thực hiện đánh giá thành tích của giảng viên một cách khách quan, trung thực nhằm tạo động lực, kích thích sự học hỏi, trau dồi kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao kiến thức thực tế, năng lực dùng tiếng nước ngoài và phấn đấu vươn lên trong tập thể giảng viên; và (iii) Thực hiện thu hút và đãi ngộ thoả đáng đối với những giáo viên giỏi nghiệp vụ và giàu kinh nghiệm thực tế.

Bốn là, tập trung đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo để thực sự “phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu”; phải có đầu tư tương xứng cho giáo dục, đào tạo, tức là đầu tư cho phát triển, đầu vào tài nguyên con người, đào tạo nguồn nhân lực có năng lực, trí tuệ, tay nghề cao, có khả năng tiếp nhận và sáng tạo tri thức và công nghệ mới, có năng lực hội nhập quốc tế. Mục tiêu của đầu tư vào lĩnh vực giáo dục – đào tạo là đào tạo đón đầu, chuyển đổi cơ cấu nghề nghiệp của người lao động, phát triển đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, đội ngũ cán bộ, lãnh đạo, quản lý có trình độ cao, nắm bắt được sự thay đổi nhanh chóng của sự phát triển khoa học, công nghệ trên thế giới. Tăng cường đầu tư cho giáo dục và đào tạo theo hướng: (a) Đầu tư để đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục theo hướng hiện đại và phù hợp với thực tiễn Việt Nam; (b) Đầu tư để nâng cao năng lực quản lý giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các cấp và cán bộ quản lý giáo dục; (c) Tăng cường đầu tư cho giáo dục, đào tạo nghề, kể cả tái đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường sức lao động. Tăng đầu tư cho giáo dục bằng nhiều nguồn khác nhau, trong đó cùng với đầu tư từ ngân sách, cần huy động nhiều hơn, tốt hơn sức dân qua xã hội hoá giáo dục và đào tạo một cách đúng đắn và nghiêm túc, xây dựng xã hội học tập và làm việc. Khuyến khích cạnh tranh lành mạnh, tạo cơ chế và điều kiện để các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề chuyển mạnh sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Nói tóm lại, giáo dục, đào tạo phải cống hiến cho sự phát triển kinh tế, xã hội. Hệ thống giáo dục phải mềm dẻo hơn, tạo ra sự đa dạng về ngành học, về những kênh liên thông giữa các loại hình giáo dục khác nhau, giữa những kinh nghiệm nghề nghiệp và việc tiếp tục đào tạo. Hơn thế, thế giới đang hướng tới một nền giáo dục “mọi người đều được học và học suốt đời”, quan điểm về giáo dục này được coi như một bước nhảy vọt về chất trong sự phát triển của giáo dục thế kỷ XXI. Chính vì vậy, giáo dục – đào tạo đang gánh vác một vai trò, vị trí mới, đồng thời phải đối diện với những thách thức của tương lai, đặc biệt là của sự toàn cầu hóa. Giáo dục đứng ở trung tâm của sự phát triển vừa của con người, vừa của cộng đồng, được xem như một động lực cần thiết để nhân loại tiến lên, đi tìm một thế giới công bằng hơn, tốt đẹp hơn. Để giáo dục – đào tạo thực hiện được vị trí, vai trò mới, cần phải thay đổi tư duy

giáo dục, trước hết phải làm cho người học nhận thức đầy đủ bốn trụ cột của giáo dục đó là: Học để biết, bằng cách kết hợp một cơ sở văn hóa chung và đủ rộng với khả năng làm việc sâu rộng. Học để làm, không những nắm được những kỹ năng nghề nghiệp mà còn ứng dụng kiến thức, tạo năng lực theo nghĩa rộng hơn là những kỹ năng sống.

V.2. Một số giải pháp đáp ứng yêu cầu đối với giáo dục và đào tạo

Nhiệm vụ cải cách và chấn hưng giáo dục là một quá trình chuyển đổi phức tạp và không ít khó khăn. Do đó, trước hết cần khắc phục những quan điểm và cách làm cũ thời bao cấp về giáo dục. Trong công cuộc đổi mới, cần quan niệm giáo dục có vai trò trọng yếu đối với toàn bộ công cuộc đổi mới đất nước; khắc phục cách đầu tư cho giáo dục như một thứ phúc lợi, có đến đâu hay đến đó. Nhất là phải đổi mới tính chất nhà trường, tức là đổi mới cơ chế quản lý, bồi dưỡng cán bộ, sắp xếp, chấn chỉnh và nâng cao năng lực của bộ máy quản lý giáo dục. Để khắc phục những tồn tại và để đáp ứng yêu cầu nêu trên, giới nghiên cứu trong nước và quốc tế đã đưa ra nhiều đề xuất thiết thực.

• Thứ nhất, chuyển hệ thống giáo dục cứng nhắc sang giáo dục mở

Quan điểm chỉ đạo đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong hoàn cảnh hiện nay, theo ông Bùi Mạnh Nhị - thành viên Ban soạn thảo Đề 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”, để tiến hành thành công đổi mới, cần coi Giáo dục là một nhân tố giữ vai trò quyết định thực hiện thành công mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu chú trọng trang bị kiến thức (nâng cao dân trí) sang tập trung phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học (năng lực công dân). Chuyển phát triển giáo dục chủ yếu theo mục tiêu số lượng sang phát triển theo mục tiêu vừa nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, vừa đáp ứng yêu cầu số lượng theo nhu cầu nhân lực của xã hội. Phát triển giáo dục phù hợp với cơ chế thị trường, bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa...

Đặc biệt, chuyển hệ thống giáo dục cứng nhắc, thiếu liên thông sang hệ thống giáo dục mở; hình thành cơ chế học tập suốt đời gắn với xây dựng xã hội học tập; thực hiện xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế.

Hệ thống giáo dục mở là hệ thống giáo dục linh hoạt, liên thông giữa các yếu tố (nội dung, chương trình, phương pháp, phương thức, thời gian, không gian, chủ thể giáo dục...) của hệ thống và liên thông với môi trường bên ngoài hệ thống, bảo đảm tính sáng tạo cho việc xây dựng, tổ chức các nội dung, hình thức giáo dục. Tạo cơ hội tiếp cận giáo dục cho mọi người; tận dụng các nguồn lực cho giáo dục và bảo đảm tính hiệu quả, phát triển bền vững của hệ thống.

Bên cạnh đó phương án tích hợp và phân hóa trong chương trình giáo dục phổ thông của Việt Nam cũng cần được áp dụng. Theo Thứ trưởng Nguyễn Vinh Hiển: “Dạy học tích hợp là tổ chức, hướng dẫn để học sinh biết huy động tổng hợp kiến

thức, kỹ năng thuộc nhiều lĩnh vực nhằm giải quyết các nhiệm vụ trong học tập và trong cuộc sống. Xét về thiết kế chương trình giáo dục, việc tích hợp sẽ giúp cho việc giảm số môn học. Dạy học phân hóa là tổ chức dạy học tùy theo đối tượng, phù hợp tâm sinh lý, khả năng, nhu cầu và hứng thú của người học nhằm phát triển tối đa tiềm năng vốn có của mỗi học sinh”.

- *Thứ hai, tăng cường trách nhiệm giải trình trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo*

Báo cáo Phát triển Con người 2011 của UNDP đã nhận định việc giám sát hệ thống giáo dục đại học của Bộ Giáo dục Đào tạo còn hạn chế. Do đó giáo dục đại học ở Việt Nam rất ít bị giám sát và năng lực để đảm bảo áp dụng các tiêu chuẩn cũng không cao. Ví dụ chỉ có 50% các trường đại học và cao đẳng tuân thủ các yêu cầu về báo cáo trong năm học 2008-2009. Quá trình tự kiểm định đã được hình thành tại các trường đại học và một hội đồng quốc gia về kiểm định chất lượng giáo dục đã được thành lập như một cơ chế kiểm định chất lượng giáo dục độc lập. Song đến nay chỉ có 20 trường đại học đã được đánh giá độc lập. Do đó, cần có một cơ quan kiểm định chất lượng độc lập và vững mạnh để đảm bảo quá trình kiểm định thực sự có ý nghĩa và hiệu quả. Từ đó, UNDP đã khuyến nghị Việt Nam cần xem xét thành lập một cơ quan độc lập ở cấp ngành – một cơ quan không trực thuộc bộ chủ quản - có chức năng kiểm định và giám sát chất lượng nhằm đảm bảo kiểm định chất lượng, cung cấp một đánh giá độc lập về chất lượng dạy và học, theo dõi và công khai thông tin về chất lượng các trường.

- *Thứ ba, đánh giá và xem xét lại chính sách “xã hội hóa” và tăng cường sự tham gia và nhận thức của người dân đối với việc giám sát các dịch vụ giáo dục – đào tạo*

Mục tiêu ban đầu của chính sách xã hội hóa là tạo điều kiện để tất cả các bên tham gia vào quá trình lập kế hoạch, cung cấp và giám sát các dịch vụ xã hội. Cần ưu tiên tạo dựng một môi trường hoạt động thuận lợi hơn cho các tổ chức cung cấp dịch vụ phi nhà nước, phi lợi nhuận. Sự tham gia rộng rãi hơn của người dân vào lập kế hoạch và giám sát các dịch vụ xã hội – chứ không chỉ là người trả tiền cho các dịch vụ đó – cũng đóng vai trò quan trọng. Người dân cần được tham gia vào quá trình lập kế hoạch và quản lý dịch vụ thông qua tương tác với chính quyền địa phương và thông qua quá trình thu thập ý kiến người dân; cũng như tương tác trực tiếp với các tổ chức cung cấp dịch vụ qua các ủy ban người sử dụng dịch vụ. Bên cạnh đó, còn phải có các cơ chế đóng góp ý kiến cho lãnh đạo và nhân viên các tổ chức cung cấp dịch vụ.

Để khắc phục những mặt trái của việc thực hiện “xã hội hóa” đối với các dịch vụ giáo dục và đào tạo, người dân tham gia vào lập kế hoạch và cung cấp các dịch vụ giáo dục là một trong những nguyên tắc của chính sách xã hội hóa. Để nâng cao trách nhiệm giải trình đối với người sử dụng dịch vụ, các tổ chức cung cấp dịch vụ cần phải có những quy trình thu hút sự tham gia của khách hàng và phải tìm kiếm thông tin phản hồi của họ cũng như đảm bảo khách hàng có những thông tin cần thiết để đưa ra những lựa chọn có cơ sở về sử dụng dịch vụ.

• *Thứ tư, khắc phục mặt trái của các động lực thị trường bằng cách nâng cao đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo*

Theo UNDP, sứ mệnh của các tổ chức cung cấp dịch vụ (bao gồm cả những tổ chức được chính phủ tài trợ) nên là lợi ích công hoặc lợi ích tập thể được đo bằng “mức độ hài lòng của người sử dụng các dịch vụ công ... dựa trên một tập hợp các tiêu chí như chất lượng dịch vụ, giá dịch vụ, và khả năng quan tâm đến các nhóm dân cư khác nhau với các nhu cầu khác nhau”.

Tuy nhiên, ở các tổ chức giáo dục và đào tạo của Việt Nam, các hình thức sở hữu và hoạt động trở nên hỗn hợp, bán công bán tư, đã khiến các tổ chức cung cấp dịch vụ đi chệch khỏi sứ mệnh này và chú trọng vào lợi nhuận hơn là các nhu cầu phát triển con người.

Những động lực thị trường có tác động đáng kể lên cán bộ của các tổ chức cung cấp dịch vụ, ảnh hưởng không tốt đến hành vi nghề nghiệp và không có lợi cho phát triển con người. Giáo viên phải chịu áp lực ưu tiên giảng dạy cho những người có thể trả phí, và cung cấp dịch vụ “loại hai” cho những người không thể chi trả, điều này phá hủy nguyên tắc không phân biệt đối xử trên cơ sở thu nhập và tình trạng kinh tế xã hội. Như đã nói ở trên, các loại phụ phí được chấp nhận rộng rãi lĩnh vực giáo dục. Đây là hệ quả trực tiếp do lương của giáo viên quá thấp. Thu phụ phí là một hành vi đã được bình thường hóa cao độ và khó có khả năng thay đổi. Điều này có tác động trực tiếp đến khả năng tiếp cận dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng.

Chính phủ Việt Nam đã xác định nâng cao kỹ năng, năng lực và trình độ chuyên môn của cán bộ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo là vấn đề quan trọng và cần ưu tiên trong chiến lược phát triển của ngành. Phân công công tác cho các giáo viên có trình độ cũng là một vấn đề quan trọng, vì giáo viên thường không muốn làm việc ở vùng sâu vùng xa và nông thôn mà những nơi này lại rất cần đến chuyên môn của họ. Điều đó tạo nên rất nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng các giáo viên sẵn sàng làm việc tại các trường ở nông thôn và vùng sâu vùng xa.

Hình thành văn hóa đạo đức trong các tổ chức cung cấp dịch vụ không phải là một nhiệm vụ dễ dàng và cần các cơ chế rõ ràng nhằm quản lý hiệu quả công tác của cán bộ. Ví dụ như cần có chính sách sa thải những cá nhân không tôn trọng tiêu chuẩn đạo đức và nghề nghiệp, đồng thời đào tạo những tiêu chuẩn đúng đắn và phải làm gì khi các tiêu chuẩn này bị vi phạm, tạo môi trường thuận lợi trong tổ chức cũng như trong cộng đồng nhằm nâng cao trách nhiệm cá nhân, trách nhiệm giải trình và hành vi đạo đức. Điểm mấu chốt là những hành vi vi phạm phải bị xử phạt, thậm chí sa thải, và các biện pháp xử phạt cần được thực hiện và công khai.

Ngoài ra, để đạo đức nghề nghiệp và văn hóa phục vụ nhân dân thấm nhuần trong ngành giáo dục, đạo đức và văn hóa nghề nghiệp cần đi đôi với các biện pháp khen thưởng thiết thực và tích cực, ví dụ như tăng lương trực tiếp, cơ hội học thêm và phát triển kỹ năng, thăng chức trước thời hạn, và phần thưởng, bằng khen về chất lượng công việc...

- *Thứ năm, chia sẻ gánh nặng tài chính công bằng hơn*

Ở ngành giáo dục hiện nay, khi chi phí đang tăng nhanh, đặc biệt ở giáo dục cấp cao, mức trợ cấp của nhà nước không thể bắt kịp với mức tăng chi phí, UNDP khuyến nghị cần có cách làm mới nhằm đảm bảo tiếp cận dịch vụ.

Một trong những đặc điểm đáng quan ngại nhất của hệ thống cấp kinh phí hiện tại cho ngành giáo dục Việt Nam là sự phụ thuộc nặng nề vào phần đóng góp của các hộ gia đình, trong bối cảnh giá cả leo thang. Cần chia sẻ gánh nặng chi phí công bằng hơn giữa Nhà nước và người dân, giữa người giàu và người nghèo.

Hiện tại, các hộ gia đình đang trả khoảng 37% chi phí giáo dục – riêng giáo dục đại học lên tới hơn 50% - cao hơn rất nhiều so với mức tối ưu để thúc đẩy công bằng và tăng cường phát triển con người. Thậm chí ngay cả khi giáo dục tiểu học lẽ ra được miễn phí, thì các hộ gia đình vẫn phải trả các khoản phụ phí lên tới 17%⁶. Do đó, cần đặt mục tiêu cân bằng giữa phát triển kinh tế và phát triển con người, và ưu tiên đầu tư vào các dịch vụ xã hội và an sinh xã hội.

Hiện tại ở Việt Nam, những người khá giả hơn trả nhiều tiền hơn cho các dịch vụ giáo dục và đào tạo và do đó nhận được các dịch vụ có chất lượng cao hơn. Vì vậy, chất lượng các dịch vụ dành cho người nghèo không được quan tâm và đầu tư thỏa đáng. Trong khi đó, những người có hoàn cảnh khó khăn có rất ít lựa chọn và phải chấp nhận những dịch vụ có sẵn, thậm chí ngay cả khi những dịch vụ này chỉ đạt chất lượng dưới chuẩn, điển hình là điều kiện trường lớp ở các vùng khó khăn đang xuống cấp trầm trọng.

- *Thứ sáu, tăng cường quản trị và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo*

Báo cáo Phát triển con người 2011 của UNDP đề cao tầm quan trọng của việc các tăng cường quản trị, giám sát và quản lý các dịch vụ giáo dục – đào tạo từ phía các cơ quan chủ quản cũng như trong nội bộ mỗi tổ chức cung cấp dịch vụ. Cần có cơ chế quản trị vững mạnh trong bối cảnh phân cấp ngân sách và quản lý các dịch vụ xuống các tổ chức cung cấp dịch vụ. Tuy nhiên, việc tạo động lực để các tổ chức cung cấp dịch vụ hoạt động vì lợi ích cao nhất của khách hàng không phải là điều đơn giản, và các biện pháp khuyến khích tài chính cần song song với ưu đãi về nghề nghiệp và giáo dục.

Chính phủ cần phải điều tiết mâu thuẫn giữa các động cơ thị trường với các mục tiêu và quy chuẩn về công bằng. Việc quản lý khối tư nhân và khu vực công hiệu quả hơn có vai trò quyết định. Hiện tại, sự tham gia của khối tư nhân vào lĩnh vực giáo dục và đào tạo đang nở rộ bao gồm giáo dục mầm non, dạy nghề và giáo dục đại học. Thông thường, các tổ chức cung cấp dịch vụ cả tư nhân và nhà nước ít bị giám sát và ít phải chịu trách nhiệm trước những hậu quả của việc cung cấp dịch vụ kém chất lượng, thậm chí cả những sai lầm của họ – mặc dù những hậu quả này có thể là rất nghiêm trọng đối với các cá nhân và hộ gia đình.

⁶ UNDP, 2012.

Với nhà trường, cần hướng tới không chỉ dạy kiến thức phổ thông, mà phải sớm hướng nghiệp, kỹ thuật tổng hợp và dạy nghề; khắc phục cách dạy học đơn thuần hành chính hóa việc lên lớp, chỉ cốt truyền đạt cho xong bài giảng. Đặc biệt, đối với mỗi người làm công tác giáo dục, mỗi nhà giáo với tư cách là chủ thể, thì tư duy mới không những phải hợp với quy luật mà còn phải mang tính tích cực, cách mạng.

- *Thứ bảy, Chính phủ phải đầu tư hơn nữa cho đào tạo nghề*

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, ở các nước đã trải qua quá trình công nghiệp hóa, nhu cầu của nền kinh tế công nghiệp đòi hỏi phải phát triển đội ngũ lao động có kiến thức, có kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng làm chủ được các phương tiện, máy móc, làm chủ được công nghệ. Quá trình công nghiệp hóa dài hay ngắn, ngoài các yếu tố về cơ chế, chính sách và thể chế, phụ thuộc vào năng lực của đội ngũ lao động kỹ thuật này. Đây có thể nói là nhu cầu khách quan của nền kinh tế, đòi hỏi Chính phủ các nước phải đầu tư cho đào tạo nghề. Trong từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế, đòi hỏi quy mô và cơ cấu giáo dục- đào tạo nghề và qua đó đòi hỏi quy mô và cơ cấu nhân lực kỹ thuật khác nhau. Nếu như ở thời kỳ phát triển thấp, cơ cấu giáo dục – đào tạo theo trật tự ưu tiên sẽ là giáo dục phổ thông- giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học (và cơ cấu nhân lực sẽ là lao động phổ thông- công nhân kỹ thuật bậc thấp và bậc trung- lao động kỹ thuật bậc cao và lao động quản lý); thì ở thời kỳ nền kinh tế phát triển cao (nhất là trong nền kinh tế tri thức), cơ cấu trên sẽ là giáo dục đại học- giáo dục nghề nghiệp và giáo dục phổ thông (và cơ cấu nhân lực sẽ là lao động kỹ thuật bậc cao và lao động quản lý- công nhân kỹ thuật bậc trung và bậc thấp- lao động phổ thông). Ngược lại, đào tạo nghề lại là động lực thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nếu hệ thống đào tạo yếu kém, chất lượng thấp thì nguy cơ tạo ra nguồn nhân lực chất lượng thấp và sẽ kìm hãm sự phát triển kinh tế, làm tăng nguy cơ tụt hậu của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế thế giới. Chính điều này cho thấy vai trò chiến lược của đào tạo nghề đối với sự phát triển của đất nước, nhìn cả từ khía cạnh kinh tế và khía cạnh an sinh xã hội.

Nói tóm lại, cần bám sát mục tiêu giáo dục và đào tạo, xác định rõ vai trò, vị trí của giáo dục và đào tạo trong công cuộc đổi mới, coi giáo dục là sự nghiệp của quần chúng, thực hiện giáo dục toàn diện, tăng cường đổi mới phương pháp giảng dạy. Một mặt cần phải nâng cao năng lực nội sinh, mặt khác phải chủ động tiếp nhận những thành tựu khoa học công nghệ hiện đại của thế giới; thực hiện tốt việc dạy ra dạy, học ra học; phải chấn chỉnh những thiếu sót, lệch lạc, tiêu cực, loại bỏ cách dạy từ chương, sách vở, cốt đi thi, chạy theo mảnh bằng; thương mại hóa giáo dục và đào tạo; chạy theo số lượng, bệnh thành tích...

Đổi mới tư duy giáo dục, đào tạo là phải thay đổi những điều lỗi thời, lạc hậu, không phù hợp với thực tiễn, với quy luật làm cản trở sự phát triển của đất nước, của dân tộc... và thay vào đó là cách suy nghĩ và cách làm khoa học, hợp với thực tiễn, nhằm thực hiện một cách nhất quán, từ mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp đến cơ cấu và hệ thống tổ chức, cơ chế quản lý để tạo nên sự chuyển biến cơ bản

và toàn diện của nền giáo dục nước nhà, tiếp cận với trình độ giáo dục của khu vực và thế giới.

Đồng thời, khắc phục cách đổi mới chấp vá, thiếu tầm nhìn tổng thể, thiếu kế hoạch đồng bộ, phấn đấu xây dựng nền giáo dục hiện đại, đảm bảo công bằng về cơ hội học tập cho mọi người, tạo điều kiện để toàn xã hội học tập và học tập suốt đời, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Chấn hưng giáo dục là vấn đề hết sức cấp thiết, là một trách nhiệm to lớn của Đảng và Nhà nước đối với nhân dân và sự phát triển của đất nước./.

THE ROLE OF EDUCATION AND TRAINING IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND SOCIAL EQUITY ASSURANCE

Human resource development comprises the two most important aspects of education and training. Education consists in learning activities that help to transfer knowledge and skills from one generation to the next enabling people to take a job or to move to a more appropriate job in the future. Training consists in vocational or practical skills and knowledge relating to specific useful competencies that help to improve people's capabilities, capacity, productivity and performance. The literature as well as the reality of the development in many catching-up economies show that the key to success lies in the adequate investment in education and training designed to create a high quality human resource pool. In addition, it is also equally important to note that parallel to economic growth, countries in transition need to pay due attention to social welfare to prevent socio-economic negative outcomes in the long run. The level of education and training as well as the accessibility to education and training opportunities are among the major determinants of social equity. Accordingly, the development of comprehensive and accessible education for all people is a top priority in the current context.

I. Education and training in human resource development

I.1. Role of education in human resource development

According to the concept of the United Nations, human resource development covers education, training and the use of human potentials to promote socio-economic development and improve the quality of life. From a national perspective, HRD is the process of creating and utilizing a dynamic and skillful workforce efficiently. From a personal perspective, HRD generally consists in all learning activities that are organized in certain time periods aimed to change the career behavior of employees on the basis of their improved professional skills, thus enabling employees to make better job choices.

Accordingly, the key to improving HRD naturally lies in higher quality education and training. Theory and practice both confirm that education and training are “the core elements” and “the basis” in building higher quality human resources. In this regard, it is obvious that education, training and HRD are closely interrelated. Education and training are among the most fundamental measures to improve the quality of human resources; at the same time, human resource quality is set as a prime target in developing adequate education and training measures.

I.2. The role of education in human resource development in Vietnam

In term of quantity, Vietnam has abundant human resources with a population of 88.53 million people in 2012. Vietnam ranks 3rd in the region and 13th in the world. The number of people aged 15 and above was 76.1 million in 2012 and the number of people at working age was 51.6 million. In terms of quality, however, the human resources of Vietnam suffer from the following number of limitations and

shortcomings: (i) low level of technical and professional skills of the labor force - which is considered as a 'bottleneck'; (ii) low labor productivity; (iii) unskilled labors remains overwhelmingly popular; lack of experts, senior managers and technical workers in all industries and sectors, especially in key sectors and industries; and (iv) the human resource structure is still inappropriate.

Thus, despite significant achievements with remarkable contributions to the cause of national construction in general and human resource development in particular, the quality and efficiency of the education and training sector remains lower than required to achieve the goal of developing and improving the quality of human resources, especially with regard to higher education and vocational training.

II. Education and training in social equity assurance

II.1. The role of education and training in social equity assurance

The role of education and training in social equity assurance is derived from individual benefits. When individuals invest or are invested in education and training in order to accumulate knowledge and professional skills, those factors can bring long-term benefits afterwards and these are the basic factors for sustainable development. Thus, an investment in education and training is actually an investment for each individual. In terms of its social perspective, it creates human resources with different "tiers" of quality. The result is in not only a number of national economic benefits but the investment also to social equity assurance.

One of the basic principles of social security is to perform vertical and horizontal redistribution. The principle of social security is the foundation contributing to social equity, the narrowing of the income gap and the reduction of disparities in living conditions between population groups and regions. However, for this distribution to happen, employees must earn higher incomes and the proportion of high-income earners must increase. In the context of a market economy, high income can only be sustainable when employees are equipped with suitable knowledge, professional skills and adaptive skills (soft skills). This again confirms the role of education and training in ensuring social equity and social security in Vietnam. The State, as the manager of society, needs to make sure that many people get access to education and training services, especially rural workers and the poor laborers. The result of this improved access would be an increase in the income of these groups and thus their better participation in the distribution process. Thus, the state and the society have better conditions to extend their assistance and other forms of social protection, especially with regard to disadvantaged groups, contributing to ensure equitable social security.

II.2. The role of education and training in social equity assurance in Vietnam

Learning from the lessons of countries both regionally and globally in crafting development policies, Vietnam has recognized human development both as a goal and a driving force for social development. Generally speaking, Vietnam has attained

substantial progress in human resource development towards achieving Vietnam's Millennium Development Goals in spite of the fact that the country's income is still low. However, it is noted that the social stratification in living standards is quite widespread in Vietnamese society today, which is partly caused by limited access to quality educational services to meet labor needs in vulnerable and disadvantaged areas. In that sense, it is clear that education plays an important role in fostering human resource development and ensuring social equity.

The current workforce in Vietnam is unable to meet the requirements of socio-economic development and international integration. The quality of human resources is not sufficient to make substantial contributions to improve labor productivity and competitiveness and thereby help the country to get out of the "middle income trap". Hence, the quality of human resources does not truly reflect individuals' position in the society, thus resulting in a lack of social equity assurance. Accordingly, the weakness of human resources is considered one of the "bottlenecks" for rapid and sustainable economic development and social equity assurance. Major reasons include: (i) the science and technology level is backward and outdated; (ii) the education and training system is slow to be reformed; and (iii) the quality of education and training fails to meet development needs, particularly with regard to the training of high quality human resources.

III. Status of the quality of education and training in meeting requirements of human resource development and social equity assurance

III.1. Education and training development policies for human resource development and social equity assurance

As mentioned above, human resource development in Vietnam is seen as a key factor for successful industrialization and modernization towards reaching the objectives of a more prosperous people, a strong nation and an equitable, democratic and civilized society. In term of orientation, the importance of education and training development policies has been stipulated in the approved strategy on education development in the 2011-2020 period. The overall objective of the strategy is to fundamentally and comprehensively reform national education towards standardization, modernization, socialization, democratization and international integration. This is supposed to improve the quality of education substantially, including the education of morals, the level of life skills, creative abilities, practical abilities and foreign language and information technology proficiency. These policies are also intended to meet the demand for human resources, especially high-quality ones, for national industrialization and modernization as well as the formation of a knowledge-based economy. The achievement of the latter goal comprises the step by step formation of a learning society that assures social equity in education and lifelong learning opportunities for everyone.

In addition, the 2011-2020 socio-economic development strategy has stated that "by 2020, human development index (HDI) ranks in the high average country group

in the world, ... the proportion of trained laborers reaches over 70%, the proportion of laborers with vocational training accounts for 55% of all laborers in the society; the proportion of poor households is reduced by 1.5-2% per year; social welfare and social security are ensured,, and income gaps between regions and people groups are narrowed...”

Recently, additional important policies for further education and training development include: (i) Directive No. 02/CT-TTg on the organization of the implementation of Conclusion No.51-KL/TW dated 29/10/2012 of the 6th Congress of the Party Central Committee XI on the radical and comprehensive renovation of education and training to meet the requirements of industrialization and modernization in the context of the socialist-oriented market economy and extensive international integration; and (ii) Resolution No.29-NQ/TW of the 8th Congress of the Party Central Committee XI dated 04/11/2013 on the radical and comprehensive renovation of education and training to meet the requirements of industrialization and modernization in the context of the socialist-oriented market economy and extensive international integration. These are the very fundamental policy directions, forming a strong foundation for developing education and training. They contribute to improving the quality of human resources and help to fulfill the objective of ensuring equity and social welfare of the country. This in turn reflects the strong political will of the Government to revitalize the education and training system.

III. 2. Status of quality of education and training in Vietnam

• Achievements

Generally speaking, after 25 years of implementing the views on education and training, science and technology as the top national policy, Vietnam's education system has made a great number of advances: the education system has been substantially expanded in scope and scale. Now, it better meets the learning needs of the society; the quality of education at all levels and the level of training has improved; targets of anti-literacy and universal primary education have been met in all provinces and cities; universal secondary education is underway; the socialization and mobilization of resources for education have achieved initial positive results; social equity in education has improved, particularly creating more education opportunities for girls, ethnic minority children, children from poor families and children with disabilities; educational management has improved as well.

• Constraints

Despite obtaining substantial achievements, the education and training sector is still unable to act as a powerful leverage in improving the quality of human resources and ensuring social equity to effectively meet the requirements of economic development of the country. Major gaps and weaknesses in the current education and training system are reflected in the following: (i) the education index of Vietnam is still in the average group; (ii) the quality of education and training fails to meet the

requirements of development, especially training of high quality human resources is limited; (ii) the transformation of the education and training system towards demand-driven training needs of the society is still low; (iv) increase in the quantity and scale of education and training fails to be accompanied by a corresponding quality enhancement; (v) programs, contents and teaching methods are outdated and slowly renovated, failing to match reality; (vi) state management of education and training is still inadequate; and (vii) overcoming of disadvantages derived from commercialization and declined morals in education remains much lower than expected and becomes an increasing pressure facing society.

IV. International experience in the development of education and training for human resource development and social equity assurance

IV.1. Experience from education development in Finland

• *Overview of human resources and social equity in Finland*

Occupying an equivalent area than Vietnam and having a population of 5.3 million people, Finland is a highly developed economy in the world following freedom market economy with output per capita equivalent to Austria, Belgium, the Netherlands, and Sweden. Finland is the typical example in northern Europe for a competitive and successful society, providing basic social services to all citizens at reasonable prices or free of charge for all groups of people. Finland is one of the countries having the social security system with the widest coverage in the areas of education, health and welfare in the world. A central objective in the Finnish education system is to provide all citizens with equal opportunities. This is to ensure that all people have equal access to high-quality education and training.

Through implementation of reforms to promote full employment, the intention of the Finnish government is to train and to coach job seekers to adapt to new advances of science and technology so that the professional level of its employees is always updated. Education is considered to be the most useful tool to improve peoples' professional levels and living conditions.

• *Promoting the role of education reform in Finland*

Finland has spent nearly 40 years of education reform with a strong determination focusing on education and using it as a powerful tool to change the country in all aspects. Accordingly, the education system in Finland is the decisive factor in creating the intelligentsia with the mind to build education. This awareness draws on the historical knowledge about the importance of education. Finland develops the education system and society on the basis of three main pillars: skills, knowledge and creativity. Finland always strives to maintain a high-quality education and a lifelong learning society. Both are reflected in a variety of factors including equal educational opportunities for all people, a philosophy of holistic education, highly responsible and talented teachers, civilized assessment of students' learning achievements, a very high awareness in society of the importance of education and a

much higher level of educational attainment of the people compared to the rest of the world. Furthermore, Finland's education system is based on decentralization, cooperation and effective coordination of all societal activities in relation to education.

IV.2. Experience form education reforms in South Korea

• Overview

Taken together the successful economic development and industrialization of South Korea is attributed to the country having promoted the role of education and training in human resource development and having created a flourishing education system. The role of education reforms in South Korea is to fully address the most urgent tasks and objectives that the education system has to face at each step of the development process. The system is designed such that it helps to train human resources and contributes to raising people's awareness as well as improves their cultural and social development. Through the promotion of science and technological development, education has contributed to improving the economic and industrial structure connecting theories with practices of production and business.

• *Experience of education reforms in South Korea's industrialization period*

Education reforms in South Korea's industrialization period are characterized by three main features:

*** *Successful development of an open education system***

From very early on, South Korea has promoted education development and education reform towards open and gradual improvement for perfection. Throughout the process of education reform in the period of industrialization, the South Korean government has successfully built an "open education" system, noticeably seen in the following: (i) rapid growth in the number of learners and gradual improvement of ensuring equality in education for all groups, (ii) ensuring that all citizens have lifelong learning opportunities, (iii) the open education system is designed to enhance "self-governance"; and (iv) the open education in South Korea is also reflected in the strengthening of international cooperation in education.

*** *Education reforms with efficient linkages to human resource development strategies***

To ensure efficient linkages between education reforms and human resource development strategies, the South Korean government has focused on a number of duties such as the development and improvement of the quality of the vocational training system and the enhancement of the quality of science and technology in education. In addition, to ensure the quality of science and technology in education, the South Korean government has also promoted the establishment of scientific institutions and scientific research to support the education sector. Even during the "take-off" period, many scientific institutes were established to support reforms.

** Education reforms with assurance and development of ethnic traditions*

Education reforms that take into account the preservation and promoting of ethnic traditions is a unique feature in the success of education reforms in South Korea during the industrialization period. With regard to later reforms, the needs to ensure and promote traditional features of South Korean culture have continued to be addressed with a broader and more comprehensive coverage, emphasizing education in the context of a reunified country to prepare students with knowledge and attitudes needed to live peacefully in a democratic and united country.

V. Selected recommendations for Vietnam

V.1 Challenges to education and training in the context of industrialization and modernization

Reality has confirmed that education today is not the same as it was in the previous period. In the context of increased renovation and integration, Vietnam's education and training system has to carry out a vital mission to improve peoples' intellectual level, train the manpower and foster talents, enable people to promote their talents and create a potential for successful industrialization and modernization. It is an undeniable fact that Vietnam's education system has lagged behind and is subject to the risk of further lagging far behind other countries in the region. In order to fulfill the goal of becoming a basically industrialized and modernized country, Vietnam should have a sufficiently high quality and reasonably structured human resources meeting diverse requirements for effective development of all sectors and industries. Accordingly, requirements for the education and training system with regard to the training of human resources consist in the following: (i) first, to build a healthy educational environment to be able to ensure honesty and equity and overcome disadvantages derived from commercialization of education through the current unclear socialization policies; (ii) second, to focus on improving the quality of education at all levels of education, especially at higher education and at the college level; (iii) third, to reform mechanisms of management, education and development of teachers and administrators; and (iv) fourth, to prioritize investment in the development of education and training in line with the recognition of education development as a top national priority.

V.2. Recommended actions to meet requirements of education and training

Reform and overhaul of the education system is a complex and difficult transitional process. So, first of all, it is necessary to overcome the old thinking and old ways of doing education in the subsidy period. Education should be recognized to play a critical role to the success of the renovation process. To overcome limitations and to meet the above-mentioned requirements of education and training in the context of industrialization and modernization, seven actions are recommended as follows:

First, transformation of the current ‘rigid’ education system to an open education system, which is flexible, where the elements of the system are inter-connected (contents, program, method, modality, time, space, subjects of education, etc.) as well as connected to the external environment. This ensures creativity in the development and the organization of the content and the form of education. The purpose of this approach is to create equal access to education opportunities for all people, taking advantages of educational resources and ensuring effective and sustainable development of the system.

Second, accountability in the field of education and training needs to be improved, especially with regard to the higher education system. In this regard, the reality shows that the Ministry of Education and Training has limited only capacities to monitor the higher education system and thus there is limited oversight of higher education and limited capacity to enforce standards as well. For example, only half of universities and colleges complied with reporting requirements in academic years of 2008 and 2009. At the university level, a self-accreditation process has been established, while a national council on quality assurance has been established to provide an independent accreditation system. Furthermore, around 100 universities have established internal quality assurance centers, and around half have undertaken self-evaluations; however, only 20 universities have been assessed independently to date. So there is a general consensus that a strong, independent accreditation agency is required to ensure that the process is meaningful and effective.

Third, review and revision of the socialization policy as well as the improvement of the involvement and awareness of the general public in the monitoring of education and training services. This is now urgent to ensure compliance with the renewed commitment to universal provision of quality social services and social protection. Accordingly, a more enabling environment for non-state, not-for-profit service delivery needs to be addressed as a key priority; much greater engagement of citizens in planning for and monitoring of social services—rather than just paying for them—is also essential. Furthermore, other mechanisms for providing direct feedback to service management and staff are also required.

Fourth, overcoming of disadvantages of the market mechanism by enhancing professional ethics in the field of education and training. This includes clear performance management frameworks, dismissal policies for staff not adhering to performance and ethical standards, training on the expected standards and what to do when they are breached. It also requires a supportive environment within the service delivery organization, the broader community and finally individual responsibility, accountability and ethical behavior. This measure is essential given the fact that powerful market incentives significantly undermine professional behavior and affect the staff of service delivery organizations in a way which is not in the interests of human development. There is significant pressure on staff to prioritize teaching of those who can pay, and provide a second-tier service to those who cannot, which

undermines principles of non-discrimination on the basis of income and socio-economic status. In this regard, informal payments are widely accepted in education, which is a direct result of the inadequate wages available to teachers in public service delivery organizations.

Five, it is necessary to take actions to make more equitable sharing of funding burden between the state and the people and between the rich and the poor parallel to prioritized investment in social services and social security. This measure is needed due to the fact that the current funding system of education in Vietnam is heavily dependent on the contribution of households which suffer from rising prices and that the quality of education services accessible to the poor lacks due attention and adequate investment;

Six, strengthening governance and improving quality of education and training services. In light of increased decentralization of funding and management of education and training services, stronger governance is more critical, helping to improve oversight and accountability of public services, and to support strengthening of the management practices, workplace culture and professional standards of public service delivery organizations. In this regard, it is noted that financial incentives must be put in place alongside professional and normative ones so as to assist in creating adequate incentives for service providers to act in the best interests of clients. Also, complex and entrenched vested interests need to be recognized, challenged and addressed.

Seven, vocational training needs increased investment both through the state budget and the private sector to assist in creating a knowledgeable, skillful and professional workforce, which is a driving force for successful industrialization and modernization. In this aspect, it is vital that Vietnam needs more skilled workers to pursue its development goal as a globally competitive industrialized country.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Danh Ánh, *Cải cách hệ thống giáo dục quốc dân đáp ứng nhu cầu nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ 3, 2008.
2. Đinh Văn Ân – Hoàng Thu Hòa, *Giáo dục và Đào tạo: Chìa khóa của sự phát triển*, NXB Tài Chính, 2008, Hà Nội.
3. Lê Xuân Bá – Hoàng Thu Hòa, *Nâng cao chất lượng của sự phát triển kinh tế - xã hội*, NXB Tài chính, 2010, Hà Nội.
4. Chu Văn Cấp, *Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*, Tạp chí Phát triển và hội nhập, Số 6 (16) - Tháng 9-10/2012.
5. Đại học Kinh tế quốc dân, *Một số luận giải lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo*.
6. Phạm Văn Giang, *Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng*, Tạp chí phát triển nhân lực, – số 4(30)/ 2012.
7. Trương Thị Hiền, *Đổi mới dạy học trong nền giáo dục của nước ta hiện nay*, Tạp chí phát triển nhân lực, số 4(30)/ 2012.
8. Nguyễn Văn Khánh, *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam: Lịch sử, hiện trạng và triển vọng*, NXB Chính trị Quốc gia, 2012, Hà Nội.
9. Vũ Đức Khiển, *Suy nghĩ về phát triển nguồn lực trí tuệ ở nước ta hiện nay*, Tạp chí phát triển nhân lực, số 3 (24)/ 2011.
10. Ngân hàng thế giới – Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, *Báo cáo Điều tra doanh nghiệp*, 2013.
11. Nguyễn Duy Quý, *Công bằng xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*.
12. Nguyễn Minh Phương, *Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục, y tế ở Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, 2012, Hà Nội.
13. Nguyễn Chí Tân, Trần Mai Ước, Nguyễn Vạn Phúc, *Nguồn nhân lực chất lượng cao với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước – số 3 (24)/ 2011*.
14. Võ Xuân Tiến, *Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 5(40)/ 2010.
15. Nguyễn Trung, *Việt Nam và vấn đề sử dụng người tài trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Thời đại mới, số 22 – tháng 8/2011.
16. Thủ tướng Chính phủ, *Chiến lược phát triển Giáo dục 2011 – 2020*.
17. UNDP, *Báo cáo quốc gia về phát triển con người 2011*.
18. Số liệu thống kê của Bộ KH - ĐT, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Tổng cục Thống kê.
19. Một số website, tạp chí và nguồn khác trên Internet.