

# CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO HỆ CỬ NHÂN CHẤT LƯỢNG CAO Ở ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI TỪ GÓC NHÌN CỦA SINH VIÊN

• ThS. TRỊNH NGỌC THẠCH  
Đại học quốc gia Hà Nội

Thực hiện sứ mạng của một đại học đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, từ năm 1995, ĐHQG Hà Nội (ĐHQGHN) đã bắt đầu xây dựng và chuẩn bị các điều kiện để thực hiện Chương trình đào tạo cử nhân khoa học tài năng như một giải pháp đột phá để thực hiện mục tiêu đào tạo nhân tài khoa học-công nghệ (KH-CN) nói riêng và nâng cao chất lượng giáo dục đại học (GDĐH) nói chung. Đến năm 1997, Trường Đại học Khoa học Tự nhiên (thuộc ĐHQGHN) chính thức bắt đầu tuyển sinh và đào tạo sinh viên (SV) thuộc chương trình này và triển khai Dự án đào tạo cử nhân khoa học tài năng. Đến nay, qua 10 năm thực hiện Chương trình đào tạo cử nhân khoa học tài năng, có thể nói chất lượng đào tạo của chương trình này đã được quốc tế thừa nhận.

Năm 2001, ĐHQGHN đã mở rộng đến các trường đại học thành viên, các khoa trực thuộc với Dự án đào tạo NNL tài năng (được Nhà nước: Bộ Kế hoạch Đầu tư, Bộ Tài chính thông qua năm 2001). Phương hướng phát triển đào tạo NNL chất lượng cao, trình độ cao của ĐHQGHN nằm trong định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH) nhằm đào tạo những con người có lí tưởng, có đạo đức trong sáng, có ý thức cộng đồng và phát huy tính tích cực của cá nhân, làm chủ tri thức khoa học hiện đại, có tư duy sáng tạo, tạo nguồn nhân tài cho đất nước.

Hệ cử nhân chất lượng cao (CLC) là một trong những bộ phận của Dự án đào tạo NNL tài năng của ĐHQGHN. Mục tiêu của hệ cử nhân CLC là đào tạo những SV có học lực giỏi thông qua việc ưu tiên đầu tư về điều kiện giảng dạy, học tập và đội ngũ giảng viên (GV), áp dụng phương pháp dạy - học tiên tiến để thực hiện có hiệu quả chương trình đào tạo được nâng cao

của một ngành học đạt chuẩn chất lượng ngang tầm các nước trong khu vực. Hệ cử nhân CLC thực hiện đào tạo ở các ngành kinh tế, xã hội mũi nhọn và các ngành công nghệ cao để đào tạo nhân lực CLC, dần mở rộng áp dụng chung cho hệ chính quy đại trà nhằm đạt mục tiêu CLC của tất cả các ngành đào tạo ở ĐHQGHN.

Qua 5 năm thử nghiệm, hệ cử nhân CLC của ĐHQGHN đã khẳng định những ưu điểm của nó với vai trò là một giải pháp đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo chung của ĐHQGHN. Hệ cử nhân CLC được xem là một hệ đào tạo cơ bản và nòng cốt trong việc duy trì và phát triển chất lượng đào tạo trong tất cả các ngành và các bậc đào tạo của ĐHQGHN.

Để góp phần cung cấp các thông tin phản hồi từ phía người học, giúp các nhà quản lí có cơ sở khách quan hơn trong việc đánh giá chất lượng và hiệu quả của hệ cử nhân CLC, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu đề tài "Chất lượng đào tạo hệ cử nhân CLC từ góc nhìn của sinh viên". Dưới đây là những phân tích về chất lượng hệ cử nhân CLC thông qua xử lí số liệu điều tra SV; qua đó nêu lên một số khuyến nghị về việc tổ chức và quản lí hệ cử nhân CLC ở ĐHQGHN.

**1. Một số nội dung đánh giá chất lượng hệ cử nhân CLC qua thu thập và xử lí các ý kiến của SV**

## 1.1. Về kết quả học tập

Kết quả học tập và khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn của SV là những nhân tố quan trọng để đánh giá chất lượng đào tạo. Chúng tôi khảo sát kết quả học tập theo từng năm học, thấy có sự biến đổi như sau (Xem bảng 1):

Qua bảng 1, chúng ta thấy theo thời gian học tập: số SV xuất sắc giảm đi, số SV giỏi và trung bình khá lại tăng lên từ năm thứ hai đến năm thứ tư. Khảo sát cho thấy kết quả học tập của SV không tăng một cách tuyến tính mà biến đổi khá ngẫu nhiên. Có nhiều nguyên nhân lí giải cho hiện tượng này. Một trong số đó có thể là: do



**Bảng 1: Kết quả học tập theo năm học**

Năm	Xuất sắc		Giỏi		Khá		TB Khá		TB		Tổng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Năm 2	18	12,6	64	44,8	56	39,2	4	2,8	1	0,7	143	100,0
Năm 3	5	4,9	47	46,1	47	46,1	3	2,9	0	0,0	102	100,0
Năm 4	1	3,0	17	51,5	13	39,4	2	6,1	0	0,0	33	100,0
Tổng	24	8,6	128	46,0	116	41,7	9	3,2	1	0,4	278	100,0

**Bảng 2: So sánh kết quả tốt nghiệp giữa SV hệ cử nhân CLC với SV hệ chính quy chuẩn, năm học 2004 -2005**

	Tổng số	Xuất sắc	Giỏi	Khá	TB Khá	Trung bình
Hệ cử nhân CLC	201 0,05%	6 54,5%	141 31,1%	53 0,02%	1 0%	0
Hệ cử nhân chuẩn	3489 99,95%	5 45,5%	312 68,9%	1946 99,98%	1126 100%	100 100%
Tổng	3690 100%	11 100%	453 100%	1999 100%	1127 100%	100 100%

ảnh hưởng của đặc điểm, tính chất và nội dung các môn học ở các năm cuối là các môn chuyên ngành, đòi hỏi SV phải có năng lực tư duy tổng hợp, năng lực thực hành, thực nghiệm và khả năng giải quyết vấn đề căn cứ vào thực tiễn... Trong khi đó, nói chung đa số SV còn yếu về khả năng này.

Vi được đầu tư tốt hơn về nhiều mặt nên kết quả điểm tốt nghiệp của SV 2 hệ cử nhân chuẩn và cử nhân CLC có sự khác nhau đáng kể (Bảng 2).

Bảng trên cho thấy, SV hệ cử nhân CLC đạt tỉ lệ tốt nghiệp loại xuất sắc và giỏi cao hơn nhiều lần so với SV hệ cử nhân chuẩn. Nếu tính tương quan về số lượng SV thì tỉ lệ tốt nghiệp xuất sắc của SV hệ cử nhân CLC cao hơn 109 lần so với hệ cử nhân chuẩn, con số này ở loại giỏi là 62 lần.

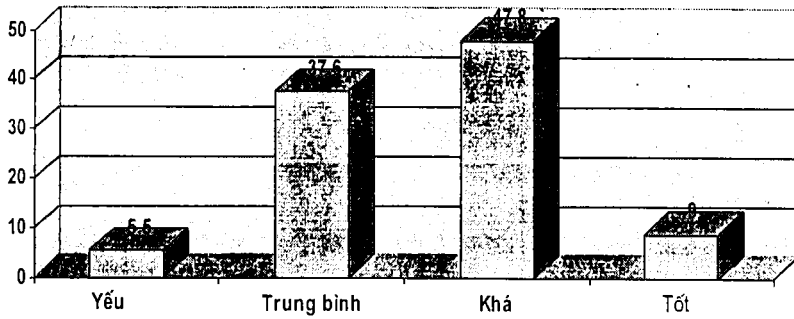
Để có cơ sở đánh giá hiệu quả của hệ cử nhân CLC, sau đây, ta so sánh về sự đầu tư cho 2 hệ đào tạo cử nhân chuẩn và cử nhân CLC: từ 2001 đến 2005, các đơn vị đào tạo thuộc ĐHQGHN đã tuyển 4 khoá hệ cử nhân CLC với tổng số 1940 SV, trong đó đã có 259 SV tốt nghiệp trên tổng số 1453 SV tính đến tháng 12/2005 và 128 SV đã đi học ở nước ngoài. Nếu lấy con số 29.183 triệu đồng chia cho 1940 SV hệ cử nhân CLC thì mức kinh phí chi cho SV hệ này là 15 triệu đồng/SV/năm. Đó là chưa kể đến các khoản chi phí cho cơ sở vật chất, xây dựng

chương trình và quản lí cấp ĐHQGHN. Nếu tính thêm phần kinh phí này, con số đó ước chừng là 18 triệu đồng/SV/năm. Trong khi đó đối với SV hệ cử nhân chuẩn, mức kinh phí đầu tư bình quân khoảng 4-5 triệu đồng/SV/năm. Như vậy, mức đầu tư cho SV hệ cử nhân CLC nhiều gấp khoảng 2-3 lần so với đầu tư cho SV hệ cử nhân chuẩn. SV cũng tự nhận thấy việc đầu tư cho hệ cử nhân CLC đã mang lại hiệu quả, chất lượng đào tạo vượt trội so với hệ cử nhân chuẩn. Tuy vậy, từ kết quả học tập trong nhà trường đến kết quả trong công tác chắc chắn còn một khoảng cách khá xa.

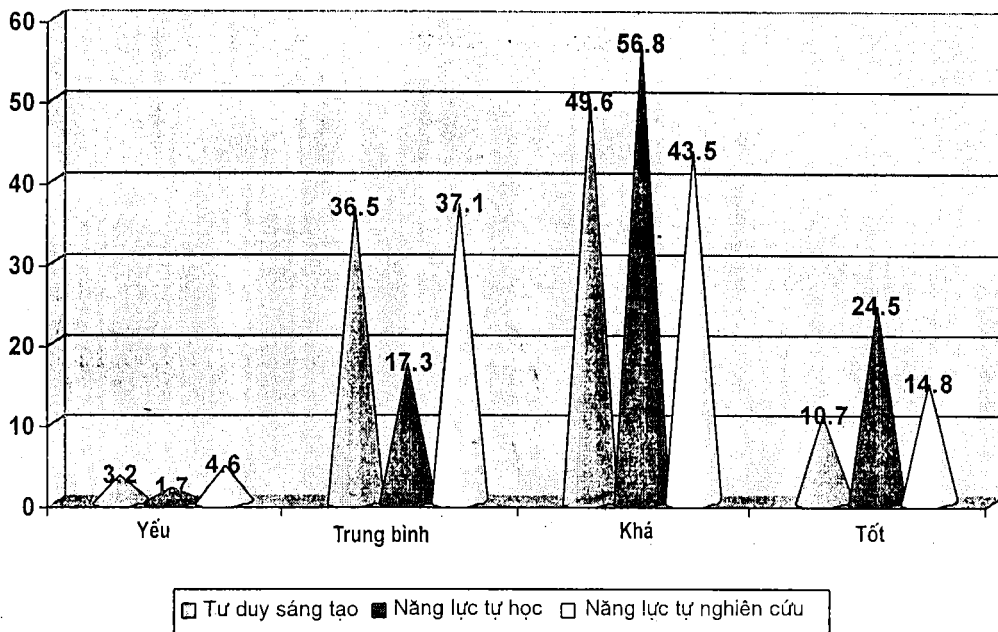
**1.2. Về khả năng nắm bắt kiến thức và vận dụng kiến thức của SV**

Kết quả học tập của SV mới chỉ cho chúng ta biết về khả năng "học" kiến thức của họ, còn năng lực "hành" kiến thức, nghĩa là khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn nhằm biến "kiến thức nhà trường" thành "kiến thức đời sống" là một vấn đề khác. Sau đây là sự tự đánh giá của SV trong việc nắm vững và vận dụng kiến thức của họ trong thực tiễn (xem biểu đồ 1).

Biểu đồ 1 cho thấy, chỉ có 9% SV tự đánh giá nắm kiến thức chuyên môn ở mức tốt, 47, 8% ở mức khá, 37,6% ở mức trung bình và 5,5% ở mức yếu. Như vậy có đến gần một nửa (43,2%) SV hệ cử nhân CLC tự đánh giá kiến thức chuyên môn của mình ở mức độ trung bình và yếu. Đây là một vấn đề mà các nhà quản lí cần



Biểu đồ 1: Mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn (%)



Biểu đồ 2: Những năng lực mà SV tự đánh giá (%)

khảo sát sau đây thể hiện (biểu đồ 2).

Biểu đồ 2 cho thấy, SV tự đánh giá có "năng lực tự học" cao nhất, với 24,6% SV nhận mình ở mức tốt và 56,8% tự nhận mình ở mức khá. Các năng lực tư duy sáng tạo và năng lực tự nghiên cứu cũng được đánh giá với tỷ lệ cao, với khoảng 60% SV tự xếp mình ở mức

khá và tốt. Với những năng lực này, chúng ta có cơ sở để hi vọng về tiềm năng của đội ngũ trí thức trẻ được đào tạo trong môi trường thuận lợi như hệ cử nhân CLC này. Tuy nhiên, một số năng lực và phẩm chất khác cần có

quan tâm. Mặc dù việc lựa chọn đầu vào khá khắt khe và sự đầu tư hơn hẳn về các điều kiện dạy-học, nhưng kết quả chưa được như mong đợi.

Qua khảo sát cho thấy mức độ SV nắm vững kiến thức chuyên môn tăng dần theo năm học. Điều này thể hiện mức độ khác nhau về số SV tự đánh giá kiến thức chuyên môn của mình loại "yếu" từ 5,7% năm thứ hai lên 7,1% năm thứ ba rồi xuống 0% ở năm thứ tư. Trong khi đó, số SV đánh giá việc nắm kiến thức chuyên môn của mình loại khá tăng từ 44% năm thứ hai và năm thứ ba lên 73,3% năm thứ tư.

Hệ cử nhân CLC đã có những thành công nhất định trong việc trang bị cho SV một số năng lực mà bản thân họ đã tự nhận thấy như kết quả

ở người SV trong giai đoạn hiện nay là khả năng làm việc theo nhóm (Team work), khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ và CNTT trong công việc, khả năng giao lưu trong môi trường quốc tế...thì nói chung SV của ta còn rất hạn chế.

Kết quả khảo sát về việc SV tự đánh giá về khả năng trong việc vận dụng kiến thức vào thực tiễn và phát triển chuyên môn cho thấy, khả năng vận dụng kiến thức trong thực tiễn và phát triển chuyên môn của SV còn thấp, chỉ có khoảng 40% SV tự đánh giá ở mức khá và tốt, trong khi đó có gần một nửa đánh giá ở mức trung bình, và 12,4% đánh giá ở mức yếu. Điều này cho thấy chương trình đào tạo được xây dựng trên cơ sở mục tiêu trang bị kiến thức trong

nhà trường là chủ yếu, chưa chú trọng kĩ năng ứng dụng kiến thức và phát triển chuyên môn "sau nhà trường" và "ngoài nhà trường". Đây cũng là một trong những điểm yếu khá phổ biến trong các chương trình đào tạo ở các trường đại học Việt Nam hiện nay.

Khảo sát về khả năng thích ứng của SV với đời sống thực tiễn đa dạng và phức tạp, chúng ta cũng thu nhận được kết quả tương tự. Điều này càng chứng tỏ những bất cập của các chương trình đào tạo trong các trường đại học hiện nay.

Khả năng làm việc độc lập của SV hệ cử nhân CLC được thể hiện rõ hơn so với SV hệ cử nhân chuẩn. Khảo sát cho thấy có 25% SV tự đánh giá khả năng làm việc độc lập của mình là tốt và 56,6% đánh giá năng lực này ở mức khá, chỉ có 17% tự đánh giá mức trung bình. Như vậy hơn 80% SV hệ cử nhân CLC có khả năng làm việc độc lập khá tốt.

So với khả năng làm việc độc lập thì khả năng làm việc theo nhóm của SV hệ cử nhân CLC giảm hơn. Chỉ có 8,3% tự đánh giá mình làm việc tốt, 53% khá, và 33,3% trung bình (có nghĩa là cứ 3 SV thì có 1 SV tự đánh giá ở mức trung bình) so với 5,2% tự đánh giá khả năng làm việc theo nhóm của mình ở mức yếu.

Sự "tự tin trong môi trường làm việc quốc tế" của SV hệ cử nhân CLC còn ở mức độ thấp, mới có gần 40% SV tự tin vào khả năng làm việc trong môi trường quốc tế ở mức tốt và khá, còn lại hơn 60% tự xếp mình ở mức trung bình và yếu (xem bảng 3). Chỉ báo này cho thấy một điểm yếu nữa của SV ĐHQGHN nói riêng và SV Việt Nam nói chung. Đây là khó khăn và thách thức đối với hội nhập quốc tế về GD ĐH trong bối cảnh toàn cầu hoá đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

**2. Một số kiến nghị của SV đối với công tác tổ chức và quản lí hệ cử nhân chất lượng cao**

Đối với bất kì hoạt động có mục đích nào của một tổ chức, việc tổ chức và quản lí luôn được xem là yếu tố quyết định sự thành công. Trong quá trình thực hiện đào tạo hệ cử nhân CLC, ĐHQGHN đã chú trọng đầu tư cho công tác tổ chức và quản lí. Với những cố gắng bước đầu, hệ cử nhân CLC đã đạt được mục tiêu đề ra.

Tuy vậy, SV vẫn nêu lên một số kiến nghị về công tác này như sau:

Trong các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo thì tài liệu phục vụ học tập được coi là

vấn đề quan trọng nhất (với 74,3% SV đòi hỏi "tài liệu đầy đủ, chất lượng hơn").

Đội ngũ GV là nhân tố quyết định sự thành công của hệ cử nhân CLC. Có 52% SV được hỏi mong muốn các thầy cô giáo giảng dạy bằng phương pháp tích cực. Như trên đã nêu kết quả khảo sát chỉ có 40% GV thường xuyên giảng dạy bằng phương pháp tích cực. Các SV được hỏi đều mong muốn GV là những người có năng lực, có trình độ chuyên môn cao. Có 32% SV chưa hài lòng về đội ngũ GV và đề nghị cử những GV "có trình độ cao hơn" dạy cho hệ cử nhân CLC.

Một số SV được hỏi còn đề nghị thay đổi hình thức kiểm tra, đánh giá chất lượng (38,5%) để đảm bảo chính xác hơn; đồng thời có 24% SV đề nghị thay đổi phương thức tuyển sinh vào hệ cử nhân CLC.

**3. Kết luận và khuyến nghị**

**3.1. Kết luận**

\* Hệ đào tạo cử nhân CLC của ĐHQHN đã và đang chứng tỏ tính đúng đắn trong việc lựa chọn giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo của ĐHQGHN. Đây là một hướng đi đúng đắn nhằm định hướng phát triển GD ĐH phù hợp xu thế mới của GD ĐH thế giới với 3 trào lưu GD đan xen nhau: GD tinh hoa, GD đại chúng và GD nghề nghiệp. Việc tổ chức các chương trình đào tạo cử nhân tài năng, CLC, trình độ cao đồng thời với các chương trình "đào tạo đại trà" và các chương trình đào tạo nghề nghiệp đã chứng minh quan điểm đúng đắn trong công tác quản lí của

**Bảng 3: Mức độ tự tin trong môi trường làm việc quốc tế (%)**

Tự tin trong môi trường làm việc quốc tế	Yếu	65	<b>19,0</b>
	Trung bình	144	<b>42,1</b>
	Khá	102	<b>29,8</b>
	Tốt	31	<b>9,1</b>
<b>Tổng</b>		342	<b>100,0</b>

ĐHQGHN.

\* Việc tổ chức chương trình đào tạo hệ cử nhân CLC đã bước đầu thu được kết quả khả quan. Điều này được thể hiện qua kết quả học tập và kết quả tốt nghiệp của những khoá đầu tiên với đa số SV đạt kết quả loại giỏi và xuất sắc, phần lớn SV được tiếp tục học sau đại học cả ở trong nước và nước ngoài.

\* Mô hình quản lí đào tạo phù hợp các điều kiện thực tế của ĐHQGHN và đã bước đầu huy động có hiệu quả các nguồn lực từ các đơn vị

đào tạo, tạo ra cơ chế thuận lợi để phát huy tính chủ động, sáng tạo của các đơn vị trong công tác tổ chức và quản lí. Các văn bản quy định về công tác đào tạo bước đầu có tác dụng trong công tác tổ chức và quản lí, góp phần đảm bảo thực hiện chương trình đào tạo CLC theo đúng mục tiêu đề ra.

### 3.2. Một số khuyến nghị

*Thứ nhất*, việc biên soạn bài giảng, giáo trình và tài liệu tham khảo phục vụ việc học tập của SV cần được chú trọng đầu tư hơn. Có sự thống nhất cao rằng đổi mới phương pháp giảng dạy chỉ có thể đạt hiệu quả nếu có đủ giáo trình, bài giảng và tài liệu tham khảo. Đồng thời đã đến lúc tính tới việc biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo giành riêng cho hệ cử nhân CLC.

*Thứ hai*, Cần có cơ chế đảm bảo tính chủ động về đội ngũ GV cho hệ cử nhân CLC. Trong điều kiện ĐHQGHN chưa đủ GV giỏi, cần sớm có chính sách hợp lí nhằm thu hút các GV giỏi trong và ngoài nước tham gia giảng dạy. Đồng thời cần nghiên cứu việc đánh giá GV bằng nhiều kênh: SV, GV, cán bộ quản lí của hệ đào tạo này. Tiếp đó là nghiên cứu chế độ chính sách đãi ngộ GV: đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng... thích đáng đối với những GV có nhiều thành tích tham gia đào tạo.

*Thứ ba*, cần nghiên cứu điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo thường xuyên nhằm cập nhật tri thức và kinh nghiệm Việt Nam và quốc tế. Đặc biệt chú trọng nội dung thực hành, kĩ năng và phương pháp trong chương trình đào tạo, giảm bớt tính "hàn lâm" (Academic) và tăng tính thực tiễn (Practice) và tính sáng tạo (Originality) trong chương trình đào tạo để cập nhập các xu hướng hiện đại của GDĐH thế giới và tăng cường tính thích ứng của sản phẩm đào tạo với thị trường lao động mang tính toàn cầu hoá hiện nay.

*Thứ tư*, cần vận dụng phương pháp "phân tích chi phí-lợi ích" (Cost-Benefit Analysis) trong quản lí để đảm bảo về tính hiệu quả đầu tư. Trong điều kiện đầu tư nhà nước có hạn, cần nghiên cứu việc tăng học phí một cách thích hợp nhằm bổ sung nguồn kinh phí cho đào tạo. Chỉ nên miễn/giảm học phí đối với SV diện chính sách xã hội và học giỏi thực sự. Được biết ĐHQGHN đã có chủ trương điều chỉnh mức học phí chung trên nguyên tắc "mức học phí không bình quân mà phụ thuộc chất lượng đào tạo", vì muốn có chất lượng đào tạo cao hơn thì học phí

cũng phải cao hơn.

*Thứ năm*, cần cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá để đảm bảo tính công khai, công bằng, khách quan, có vậy mới kích thích việc dạy tốt và học tốt. Cố gắng giảm tối đa tính chất hình thức và tăng tính chính xác trong kiểm tra, đánh giá bằng các phương pháp thi, kiểm tra hiện đại.

*Thứ sáu*, cần nghiên cứu cải tiến quy trình tuyển sinh và tổ chức đào tạo hệ cử nhân CLC theo hướng không nâng cao quá chất lượng đầu vào, mà thắt chặt đầu ra thông qua việc tăng cường tính nghiêm túc của quy trình đào tạo và kiểm tra, đánh giá với mục đích đảm bảo sản phẩm đào tạo có "chất lượng cao" với đúng nghĩa của nó.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Bá Lâm: *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI - Chiến lược phát triển*, NXB Giáo dục, 2003.
2. Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức: *Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ CNH-HĐH*, NXB Giáo dục, 2005.
3. Nguyễn Phú Trọng: *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kì đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, 2001.
4. Viện nghiên cứu phát triển giáo dục: *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI- kinh nghiệm của các quốc gia*, NXB Chính trị Quốc gia, 2002
5. Báo cáo của Ban Đào tạo ĐHQGHN tổng kết 5 năm thực hiện đào tạo Hệ CLC ở ĐHQGHN, 2006
6. Ban Đào tạo – ĐHQGHN, *Các văn bản pháp quy của ĐHQGHN về công tác đào tạo*, 2006.
7. ĐHQGHN, *Báo cáo tổng kết Đề tài NCKH trọng điểm cấp ĐHQGHN: Nghiên cứu cơ chế quản lí đại học đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao theo hướng Đại học nghiên cứu*, Mã số: QG.ĐT. 03.07, Hà Nội, 2006.
8. Texas A&M University, *Office of Honors Programs and Academic Scholarships*, 26th Edition, University Honors Program – Handbook.
9. Samuel Schuman (1988), *Honors Programs- in Smaller Colleges*, A Publication of the National Collegiate Honors Council.

### SUMMARY

*The author evaluates training quality in the high quality bachelor-training system in Hanoi National University through the collection and processing of students' opinions while raising some ideas of students about the organization and management of this system.*