

Chính sách cử tuyển - Những vấn đề còn tồn tại trong quá trình thực thi

✉ **Trần Thị Yên**

Email: yenttdt@gmail.com

✉ **Trương Khắc Chu**

Email: tkchu2@gmail.com

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Số 4 Trịnh Hoài Đức, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Cử tuyển là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta, thể hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo nguồn nhân lực tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng có hoàn cảnh kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Chính sách này đã được cụ thể hóa trong Luật Giáo dục và thực hiện từ năm 1990 đến nay. Sau gần 30 năm thực hiện chính sách cử tuyển, bên cạnh những thành tựu đạt được còn bộc lộ nhiều hạn chế, đặc biệt trong thực thi chính sách cử tuyển. Bài viết phân tích những vấn đề còn tồn tại trong thực thi chính sách cử tuyển một cách khách quan, toàn diện và lịch sử cụ thể, đồng thời chỉ rõ những nguyên nhân của tồn tại làm tiền đề cho việc đề xuất hoàn thiện chính sách và tổ chức thực hiện chế độ cử tuyển có chất lượng, đạt hiệu quả cao.

TỪ KHÓA: Chính sách cử tuyển; chế độ cử tuyển; dân tộc thiểu số.

Nhận bài 16/10/2017 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 25/11/2018 → Duyệt đăng 25/02/2018.

1. Đặt vấn đề

Cử tuyển là một chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước, là việc tuyển sinh không qua thi tuyển vào đại học (ĐH), cao đẳng (CĐ), trung cấp (TC) để đào tạo (ĐT) cán bộ, công chức, viên chức cho các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội (KT - XH) đặc biệt khó khăn và các dân tộc thiểu số (DTTS) chưa có hoặc có rất ít cán bộ đạt trình độ ĐH, CĐ, TC.

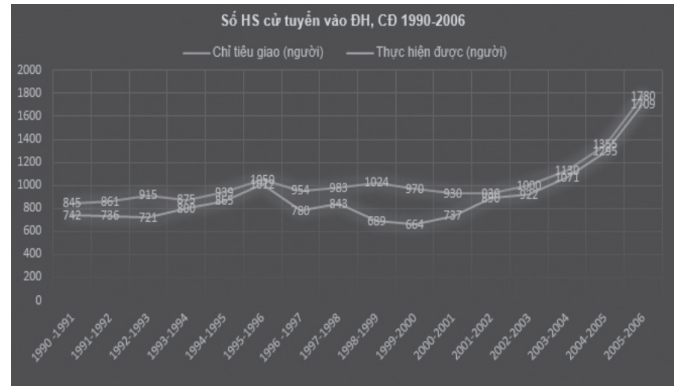
Sau gần 30 năm thực hiện chính sách cử tuyển (CSCT), hàng vạn học sinh (HS) ở vùng KT - XH đặc biệt khó khăn, HS người DTTS được cử tuyển vào ĐH, CĐ, TC. Sau khi tốt nghiệp, họ trở về địa phương làm việc, bổ sung vào đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cho vùng DTTS, vùng có điều kiện KT - XH đặc biệt khó khăn. Tuy nhiên, chế độ cử tuyển vẫn khó để thực hiện có chất lượng và hiệu quả khi còn nhiều vấn đề tồn tại chưa được nhìn nhận một cách thỏa đáng. Một trong những tồn tại đó phải kể đến là việc thực thi CSCT.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực thi chính sách cử tuyển từ năm 1990 đến nay

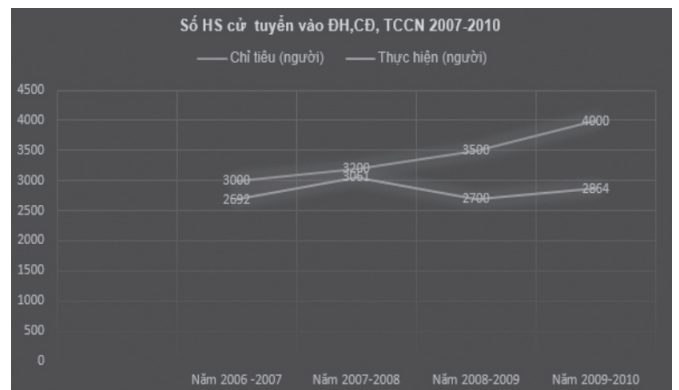
a. *Giai đoạn 1990 - 2005, chế độ cử tuyển thực hiện theo Quyết định số: 72-HĐBT và Thông tư Liên tịch số: 04/2001/TTLT-BGD&ĐT-BTCCBCP-UBDT&MN.* Trong giai đoạn này, số lượng HS cử tuyển theo kế hoạch (chỉ tiêu giao) là 16.541, thực hiện được 14.476 (87,52%); cử tuyển vào TC chuyên nghiệp từ 2001-2006, kế hoạch là 8.761, thực hiện được 6.030 (68,83%). Theo thành phần dân tộc: Dân tộc Tày có 1.454 HS cử tuyển vào ĐH, CĐ; 14 dân tộc có trên 100 HS cử tuyển; 22 dân tộc có dưới 100 HS cử tuyển; 11 dân tộc có dưới 10 HS cử tuyển và 5 dân tộc Ngải, Lự, Si La, Brâu, Ô Đu chưa có HS cử tuyển; dân tộc Kinh có 613 HS cử tuyển (8,41%) (xem Biểu đồ 1).

b. *Giai đoạn 2006 - nay, chế độ cử tuyển thực hiện theo Nghị định số: 134/2006/NĐ-CP và Nghị định số: 49/2015/NĐ-CP, ngày 15/5/2015, của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều*



(Nguồn: Bộ GD&ĐT)

Biểu đồ 1: Số lượng HS cử tuyển ĐH, CĐ giai đoạn 1990 - 2006



(Nguồn: Hội đồng dân tộc QH13)

Biểu đồ 2: Số HS cử tuyển năm 2007 - 2010

của Nghị định số: 134/2006/NĐ-CP, ngày 14/11/2006, của Chính phủ quy định Chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục (GD) trình độ ĐH, CĐ, TC thuộc hệ thống GD quốc dân. Trong giai đoạn này, năm 2007 - 2010, số HS cử tuyển theo kế hoạch 13.700, thực hiện được 11.317 (82,6%) (xem Biểu

đồ 2), trong đó ĐH 9.184 em, CĐ 2.133 em; từ năm 2011-2016, thực hiện được 8.681 chỉ tiêu.

Về nhóm ngành đào tạo (ĐT), HS cử tuyển chủ yếu là các ngành Sư phạm, Y tế, Kinh tế, Kỹ thuật, Nông Lâm,... Tỷ lệ SV cử tuyển (2007-2010): Sư phạm 26,3%; Y tế 24,8%; Kinh tế 17,3%; Kỹ thuật 15,5%; Nông Lâm 11,2%.

Về thành phần dân tộc, năm 2007 - 2010, trong 3.757 sinh viên (SV) cử tuyển có 29 dân tộc, trong đó: Tày 5,8%; Thái 25,97%; Mường 9,36%; Mông 14,08%; Dao 5,32%; Khmer 8,03%; Ê Đê 2,95%; M'Nông 2,31%, Kinh 3,8%;... Những dân tộc có 01 SV cử tuyển như: Sán Chay, Cao Lan, Xê Đăng, Chứt, Vân Kiều, Lô Lô.

Về chất lượng ĐT, đánh giá kết quả học tập, các cơ sở ĐT đều đánh giá đa số SV cử tuyển có kết quả học tập đạt ở mức thấp hơn so với mức trung bình của SV cùng trường. Tỷ lệ HS cử tuyển đạt học lực xuất sắc chỉ chiếm khoảng 2%, loại giỏi chiếm 5,7%, loại khá chiếm 18,7%, trung bình chiếm 54%, yếu chiếm 17,2%, kém chiếm 2,3% (2006 - 2017).

Về bố trí việc làm, năm 2007 - 2010, có 3.169 SV cử tuyển tốt nghiệp, trong đó có 2.027 SV được bố trí việc làm (63,9%). Năm 2011-2016, có 4.517 SV cử tuyển tốt nghiệp, trong đó có 1.633 SV được bố trí việc làm (Bà Rịa - Vũng Tàu bố trí việc làm đạt 100%; Quảng Bình 90,6%; Gia Lai 86,9%; Điện Biên 82,96%; Kon Tum 18,06%; Cà Mau 26,92%; Thái Nguyên 32,26%,...).

2.2. Những tồn tại trong thực thi chính sách cử tuyển từ năm 1990 đến nay

Bức tranh khái quát về thực thi CSCT từ năm 1990 đến nay (được phân tích ở mục 2.1) cho thấy: Sau gần 30 năm thực hiện chế độ cử tuyển, có trên 34.000 HS được cử tuyển vào các trường ĐH, CĐ, TC chuyên nghiệp, là nguồn nhân lực có trình độ tham gia vào sự phát triển KT - XH ở vùng khó khăn, vùng DTTS; sự phát triển các DTTS - đây là thành công lớn, không thể phủ nhận của CSCT. Tuy nhiên, từ kết quả thực thi chế độ cử tuyển cũng cho thấy còn một số vấn đề bất cập, tồn tại cần có giải pháp khắc phục để nâng cao chất lượng, hiệu quả CSCT:

Thứ nhất, sự bất cập trong thực hiện cử tuyển: Từ năm 1990 đến nay, chỉ tiêu cử tuyển tăng lên hằng năm, song chưa có năm nào thực hiện được 100% chỉ tiêu. Mặc dù chỉ tiêu cử tuyển (cả về đối tượng, số lượng, cơ cấu ngành nghề,...) được giao trên cơ sở đề xuất của địa phương (tỉnh), nhưng khi thực hiện lại không đạt chỉ tiêu.

Điều 5, Nghị định 134/2006/NĐ-CP đối tượng cử tuyển gồm ba nhóm: (1) HS thuộc các DTTS, thường trú ở vùng có điều kiện KT - XH đặc biệt khó khăn (vùng II, III); (2) HS dân tộc Kinh, thường trú ở vùng có điều kiện KT - XH đặc biệt khó khăn từ 5 năm liên tục trở lên (tỷ lệ 15% trong tổng số cử tuyển ở địa bàn đặc biệt khó khăn); (3) HS thuộc các DTTS chưa có hoặc có rất ít cán bộ đạt trình độ ĐH, CĐ, TC, thường trú ở khu vực III, II. I. Thực tế, HS cử tuyển chủ yếu

thuộc đối tượng 1 và 2; đối tượng thứ 3 thiếu nguồn tuyển, một số dân tộc còn chưa có HS cử tuyển.

Thứ hai, sự bất cập trong ĐT SV cử tuyển: Thời gian học dự bị ngắn, chưa đủ thời lượng để bồi dưỡng kiến thức phổ thông cho HS cử tuyển (tuyển sinh chậm). Điều 8, Nghị định 134/2006/NĐ-CP đã quy định: Sau khi kết thúc một năm học dự bị, nếu người học không đủ điều kiện tuyển vào học chính thức tại các cơ sở GD thì được học lưu ban không quá một năm. Song chưa có cơ sở GD nào kéo dài thời gian dự bị đối với HS cử tuyển. Chất lượng học tập của SV cử tuyển còn thấp; áp lực học tập đối với SV cử tuyển lớn, một số bỏ học hoặc xin chuyển ngành, cơ sở ĐT.

Thứ ba, sự bất cập trong sử dụng SV cử tuyển đã tốt nghiệp: Tỷ lệ SV, HS tốt nghiệp ĐH, CĐ, TC chuyên nghiệp và TC nghề được sử dụng (phân công công tác) thấp, đặc biệt là hệ CĐ và TC chuyên nghiệp việc phân công công tác càng khó khăn (đạt khoảng 60%). Điều 11, Nghị định 134/2006/NĐ-CP đã quy định: Ủy ban nhân dân cấp tỉnh tổ chức tiếp nhận và phân công công tác cho người được cử đi học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp.

Thứ tư, sự bất cập trong bản thân CSCT: CSCT được bổ sung, điều chỉnh, sửa đổi, ban hành mới cho phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, người DTTS ở mỗi giai đoạn khác nhau của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Song, thực tế có những vấn đề thuộc nội dung CSCT về sự điều chỉnh, sửa đổi chẳng những chưa đáp ứng được yêu cầu mà còn có tác dụng ngược lại. Ví dụ: Điều 30, Quyết định 72-HĐBT quy định: “Các trường ĐH, trường công nhân kỹ thuật của các ngành Trung ương có kế hoạch mở các lớp riêng cho HS, SV là người dân tộc ít người, nhất là vùng cao để ĐT cho phù hợp và có hiệu quả cao. Chú ý tuyển sinh người dân tộc theo địa chỉ, học xong trở về địa phương phục vụ”. Điều 8, Nghị định 134/2006/NĐ-CP đã quy định: “Khi học chính thức tại các cơ sở GD, người học theo chế độ cử tuyển được ĐT trong hệ thống GD chính quy và bố trí học chung với các người học khác của cơ sở GD theo ngành ĐT đã được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đặt hàng với các cơ sở GD”. Năng lực đầu vào của SV cử tuyển và SV thi tuyển quá chênh lệch, đặc biệt là những ngành có điểm trúng tuyển cao, vậy trường hợp nào bố trí học chung (theo Nghị định 54), trường hợp nào nên bố trí học riêng (như Quyết định 72).

Điều 15 - Trách nhiệm của các Bộ (Nghị định 134/2006/NĐ-CP), trong 8 bộ, ngành được giao trách nhiệm thì: 04 Bộ có vai trò chỉ đạo; 03 bộ, ngành có vai trò chủ trì và 01 bộ có vai trò hướng dẫn. Về mặt quản lý cần có một đơn vị đầu mối, chịu trách nhiệm chính để chủ trì tổ chức các đơn vị liên quan cùng phối hợp thực hiện chế độ cử tuyển (Ủy ban Dân tộc).

Thông tư hướng dẫn thực hiện Nghị định cần rõ và cụ thể các nội dung của Nghị định, song thực tế Thông tư hướng dẫn có những nội dung không đáp ứng được yêu cầu, gây khó khăn cho địa phương trong thực thi chính sách. Ví dụ: Mục I, Khoản 1, điểm b); Mục II, Khoản 1, điểm g),... Thông tư Liên tịch số: 13/2008/TTLT-BGDĐT-BLĐTBXH-BTC-BNV-UBDT. Về tài

chính, sự thay đổi những quy định về miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí gây không ít khó khăn không chỉ đối với người học mà cả đối với công tác quản lý, chỉ đạo thực hiện chế độ cử tuyển,...

2.3. Nguyên nhân của những tồn tại trong thực thi chính sách cử tuyển từ năm 1990 đến nay

- CSCT đã được thực hiện gần 30 năm, song nhiều tổ chức trong hệ thống chính trị và xã hội chưa nhận thức đầy đủ, đúng đắn về ý nghĩa, vai trò của CSCT đối với sự phát triển KT – XH, quốc phòng, an ninh ở vùng KT – XH đặc biệt khó khăn, vùng DTTS; sự phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, người DTTS. Do chưa nhận thức đúng, nhiều bài viết đưa ra những nhận định phiến diện, sai lệch về CSCT, như: “Không phải thi tuyển, cũng không cần đạt điểm sàn, những SV diện cử tuyển dễ dàng bước chân vào giảng đường ĐH mà không cần điều kiện gì. Chính vì vậy, chất lượng cử tuyển làm “điên đầu” các trường ĐT”; “Quá lãng phí tiền của”; “ĐT cử tuyển: Xét cả người Kinh đi học”. Một số cơ sở ĐT SV cử tuyển cho rằng việc ĐT cử tuyển: “Đó là một gánh nợ của trường”; ở một số địa phương các Sở, ban ngành đổ lỗi cho nhau: “Vấn đề cử người đi học là do tỉnh thành lập Hội đồng, Sở GD và ĐT là cơ quan thường trực còn Sở Nội vụ chỉ là thành viên”,...

- Thực hiện cử tuyển không đạt chỉ tiêu phê duyệt, trước hết là do công tác quy hoạch, kế hoạch và dự báo nhu cầu nhân lực ở địa phương chưa được thực hiện một cách khách quan, khoa học. CSCT là quyền được thụ hưởng chính sách ưu tiên của các địa phương, mà chưa xác định rõ là nghĩa vụ, trách nhiệm của người thực thi chính sách và người được thụ hưởng chính sách, cho nên luôn đề xuất số lượng HS cử tuyển năm sau cao hơn năm trước; chưa chú ý đến sự cần

thiết và hợp lý về từng đối tượng cụ thể (vùng đặc biệt khó khăn hay dân tộc chưa có người có trình độ ĐH, CĐ).

- Chất lượng ĐT SV cử tuyển thấp là do kết quả thực hiện ở các khâu của quy trình thực hiện chế độ cử tuyển chưa tốt. Trước hết là việc chọn ngành, nghề và trình độ ĐT để cử tuyển chưa chú ý tới thực lực của HS cử tuyển; giai đoạn ĐT dự bị ngắn, mặc dù chính sách cho phép kéo dài thời gian dự bị nếu kiến thức chưa đạt yêu cầu đầu vào ĐH, CĐ; giai đoạn ĐT ĐH, CĐ chưa có giải pháp phù hợp đối tượng, “nhúng chìm” SV cử tuyển, dẫn tới nhiều em không theo được xin chuyển trường hoặc bỏ học.

- Không bố trí được việc làm cho SV cử tuyển đã tốt nghiệp là do ngay từ khâu quy hoạch, kế hoạch chưa dự báo đúng nhu cầu thực tế; sự biến động về tổ chức nhân sự của các cơ quan, tổ chức, đơn vị ở địa phương và sự thay đổi của chính sách trước và sau khi cử tuyển học sinh vào ĐH, CĐ, TC chuyên nghiệp.

- CSCT và các chính sách có liên quan thiếu sự đồng nhất, liên kết và kết nối nên tạo nên rào cản trong thực thi CSCT.

3. Kết luận

CSCT không chỉ là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước mà nó còn mang một ý nghĩa nhân văn đối với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nói chung, nguồn nhân lực cho các vùng có điều kiện KT – XH đặc biệt khó khăn, đặc biệt nguồn nhân lực người DTTS nói riêng. Để CSCT được thực hiện có chất lượng và hiệu quả, cần có những giải pháp đồng bộ, phù hợp, khả thi để khắc phục những vấn đề còn bất cập, tồn tại ở tất cả các khâu. Việc thực thi chính sách (cử tuyển, ĐT, sử dụng) là khâu vô cùng quan trọng quyết định tới chất lượng và hiệu quả của CSCT cần được nghiên cứu kỹ và áp dụng.

Tài liệu tham khảo

[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2005), *Báo cáo Hội nghị tổng kết 15 năm thực hiện chính sách cử tuyển (1990-2005)*.

[2] Báo cáo Hội đồng Dân tộc (Quốc hội khóa XIII), số: 79/HĐĐT13, ngày 11 tháng 11 năm 2011, *Kết quả giám sát việc thực hiện chính sách tuyển sinh, đào tạo và sử dụng cán bộ theo hình thức cử tuyển*.

[3] Báo cáo số 172/BC-UBND, ngày 26/12/2016 của Ủy ban Dân tộc về *Cử tuyển và bố trí việc làm cho sinh viên cử tuyển giai đoạn 2011-2015*.

[4] Đào Nam Sơn, (2004), *Nghiên cứu thực trạng tuyển sinh vào đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp theo chế độ cử tuyển trong việc đào tạo cán bộ cho vùng kinh tế- xã hội đặc biệt khó khăn và những khuyến nghị*, Đề tài cấp Bộ, mã số: B2004- 81 - 02.

[5] Quyết định số 72-HĐBT, ngày 13/3/1990, của Hội đồng Bộ trưởng về *Một số chủ trương, chính sách cụ thể phát triển kinh tế - xã hội miền núi*.

[6] Thông tư Liên tịch số: 04/2001/TTLT-BGD&ĐT-BTCBCEP-UBND&MN về việc *Tuyển sinh vào đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp theo chế độ cử tuyển do Bộ Giáo Dục và Đào Tạo - Ban Tổ chức cán bộ Chính Phủ - Ủy ban Dân tộc và Miền núi ban hành, để hướng dẫn tuyển sinh vào đại học, cao đẳng trung học chuyên nghiệp theo chế độ cử tuyển*.

[7] Chính phủ, Nghị định số: 134/2006/NĐ-CP, ngày 14/11/2006, *Quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*.

[8] Nghị định số 49/2015/NĐ-CP, ngày 15/5/2015, Chính phủ về Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 134/2006/NĐ-CP, ngày 14/11/2006, của Chính phủ quy định *Chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*.

[9] Thông tư liên tịch số 13/2008/TTLT-BGDĐT-BLĐTĐBXH-BTC-BNV-UBND ngày 7/4/2008, *Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 134/2006/NĐ-CP*.

[10] Thông tư liên tịch số 23/2008/TTLT-BGDĐT-BLĐTĐBXH-BTC, ngày 28/4/2008, *Hướng dẫn việc chi trả học bổng chính sách cho học sinh, sinh viên học tại các cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*.

[11] Công văn số 1778/LĐTĐBXH-TCĐN, ngày 26/5/2008, của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, *Hướng dẫn thực hiện chính sách cử tuyển*.

[12] Công văn số: 1813/TTg-KTTH, ngày 27/10/2008 của Thủ tướng Chính phủ về *Hỗ trợ kinh phí đào tạo học sinh cử tuyển*.

[13] Quyết định số: 301/2006/QĐ-UBND ngày 27/11/2006 của Ủy ban Dân tộc về việc *Công nhận 3 khu vực (các xã khu vực I, II, III) vùng dân tộc thiểu số và miền núi theo trình độ phát triển*.

[14] Nghị định số: 49/2010/NĐ-CP, ngày 14/5/2010 của Chính phủ, quy định về *Miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*.

[15] Thông tư liên tịch số 29/TTLT-BGDĐT-BTC-BLĐTBXH ngày 15 tháng 11 năm 2010 của Bộ Giáo dục Đào tạo, Bộ Tài chính, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 49/2010/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2010 của Chính Phủ quy định về *Miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ năm học 2010-2011 đến năm học 2014-2015.*

EARMARKED POLICY - EXISTING PROBLEMS IN ITS IMPLEMENTATION

✉ **Tran Thi Yen**

Email: yenttdt@gmail.com

✉ **Truong Khắc Chu**

Email: tkchu2@gmail.com

Vietnam Institute of Educational Sciences
4 Trinh Hoai Duc Street, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *Earmark is a major policy of the Vietnamese Party and Government, shows prior policies on training human resources in areas of ethnic minorities and with socio-economic difficulties. This policy has been specified in the Education Law and implemented since 1990. After nearly 30 years of implementing the earmarked policy, there have been limitations besides the achievements, especially in its implementation. The paper analyzes the existing problems in carrying out the earmarked policy towards objective, comprehensive, and specific historic stage aspects; while clarifying causes of problems as a prerequisite for proposing major policy improvements and organizing the implementation of high quality and efficient earmark.*

KEYWORDS: Earmarked policy; earmarked regime; ethnic minorities.