

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TỪ XA CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ - THỰC TRẠNG VÀ BIỆN PHÁP

ThS. PHẠM PHƯƠNG TÂM
Trường Đại học Cần Thơ

1. Đặt vấn đề

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đang là yêu cầu cấp bách hiện nay, tập trung đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, được xem là khâu đột phá chiến lược. Để thực hiện mục tiêu trên, bên cạnh việc phát triển về quy mô, cấp bậc đào tạo, vấn đề đặt ra cho các tổ chức giáo dục là phải đa dạng hóa các loại hình đào tạo. Đào tạo từ xa ra đời đem đến cơ hội học tập, tạo điều kiện cho mọi người, đặc biệt là người lao động, nhân dân vùng kinh tế xã hội còn nhiều khó khăn, góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội.

Như các loại hình đào tạo khác, để đào tạo từ xa đạt hiệu quả và đáp ứng nhu cầu xã hội, các cơ sở giáo dục và đào tạo cần tăng cường công tác quản lý, đặc biệt là quản lý hoạt động đào tạo vì chỉ có quản lý tốt mới có thể góp phần đảm bảo, nâng cao chất lượng đào tạo, giữ vững uy tín của nhà trường đối với xã hội.

Đại học Cần Thơ là trường đại học trọng điểm, lâu đời và lớn nhất của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, có vai trò to lớn trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho toàn vùng. Đáp ứng nhu cầu học tập, bên cạnh các hình thức đào tạo chính quy, vừa làm vừa học, trường đã xây dựng đề án và thành lập Trung tâm Đào tạo từ xa, tiến tới mở ngành đào tạo theo hình thức từ xa nhằm đa dạng hóa loại hình đào tạo; tạo cơ hội học tập, nâng cao trình độ, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kĩ năng thực hành và khả năng nghiên cứu sáng tạo ở bậc Đại học cho các đối tượng có nhu cầu học tập nhưng bị hạn chế bởi các điều kiện về quỹ thời gian và tài chính. Hình thức đào tạo này phù hợp và đáp ứng được yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của khu vực và đất nước trong giai đoạn hiện nay.

2. Thực trạng công tác quản lý đào tạo từ xa tại Trường Đại học Cần Thơ

2.1. Khái quát về hoạt động đào tạo từ xa của Trường Đại học Cần Thơ

Đầu năm 2009, trường đã thành lập Trung tâm Đào tạo từ xa với chức năng, nhiệm vụ quản lý và liên kết đào tạo, xây dựng chương trình, bồi dưỡng đội ngũ giảng dạy theo hình thức đào tạo từ xa; tổ chức viết các giáo trình, tài liệu hướng dẫn học tập, đề cương môn học, sản xuất đĩa hình, đĩa CDROM, phần mềm để cung cấp cho sinh viên hệ từ xa. Tiến hành tổ chức Hội nghị với các đơn vị liên kết trong khu vực để nắm bắt nhu cầu, quảng bá loại hình. Nhà trường

đã xác định vai trò đào tạo từ xa trong thời gian tới là thiết thực đáp ứng nhu cầu học tập, đào tạo nhân lực ngày càng cao của vùng.

2.2. Thực trạng về công tác quản lý hệ đào tạo từ xa

2.2.1. Lập kế hoạch chương trình đào tạo

Với chương trình được thiết kế 112 tín chỉ, trừ các môn Giáo dục quốc phòng và Giáo dục thể chất, thời gian đào tạo từ 3,5 đến 4 năm cho tất cả các ngành và quỹ thời gian học tập là 8 năm, thì công tác xây dựng chương trình đào tạo từ xa của trường hiện áp dụng chương trình đào tạo hệ chính quy dù có điều chỉnh về cách thức tổ chức, thời lượng học tập, các học phần tự chọn được thay đổi và bổ sung nhiều hơn. Đây là điểm thuận lợi nhằm đảm bảo chất lượng và có thể công nhận kết quả giữa các hệ đào tạo trong trường nhưng cũng là điểm bất hợp lý. Bởi đa số sinh viên theo học hình thức đào tạo từ xa là những người đã có việc làm, chiếm đến 69,7%, họ có nhiều kinh nghiệm thực tiễn, qua nhiều quá trình đào tạo, tốt nghiệp các loại văn bằng từ trung học chuyên nghiệp đến cao đẳng, đại học, đang làm trái ngành cần chuyển đổi văn bằng, nâng cao kiến thức, có cơ hội tìm việc làm; họ cần kiến thức thực hành nhiều hơn là lí thuyết trong khi chương trình đào tạo ở hệ chính quy vẫn mang nặng tính hàn lâm, thiếu kĩ năng thực tiễn, ứng dụng.

2.2.2. Quản lý tuyển sinh

Đối tượng tuyển sinh đầu vào hệ đào tạo từ xa phần lớn là người lớn tuổi và học sinh mới tốt nghiệp nên chú trọng nhiều đến công tác tư vấn trong việc định hướng, chọn ngành, khóa học cho phù hợp với khả năng, nguyện vọng, thời gian, trình độ, tài chính của bản thân. Quá trình xét tuyển trường đã phân loại và mở ra các hình thức đào tạo phù hợp với từng nhóm đối tượng, tạo thuận lợi cho người học, cụ thể:

- Nhóm 1: *Đối tượng đã có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc tương đương*. Học theo các chương trình chuẩn như hệ chính quy nhưng xây dựng dành cho từ xa;

- Nhóm 2: *Đối tượng tốt nghiệp đại học một chuyên ngành nào đó nay muốn học một chuyên ngành thứ hai (loại văn bằng 2)*. Đa số họ đều là cán bộ, công chức đang công tác tại các cơ quan, doanh nghiệp, có bằng cấp nhưng công tác trái ngành, học thêm để chuyển đổi văn bằng, nâng cao trình độ nhưng không có điều kiện học tập trung hoặc dài hạn;

- Nhóm 3: *Đối tượng tốt nghiệp cao đẳng cùng chuyên ngành muốn hoàn thiện kiến thức, nâng cao văn bằng (dạng liên thông)*. Giống như nhóm hai có nhu cầu học tập nâng cao trình độ, bằng cấp nên quan tâm, ủng hộ lớn đến loại hình.

Thời gian mới thành lập, nắm bắt nhu cầu khu vực, trường tuyển sinh các ngành Tài chính ngân hàng, Quản trị kinh doanh, Luật và Việt Nam học; sau đó, bổ sung tiếp các ngành Kinh doanh quốc tế (Kinh tế ngoại thương), Kế toán và Văn học với chỉ tiêu hàng năm là 5.000 sinh viên. Trường cũng đang tiếp tục nghiên cứu xây dựng và mở thêm các ngành mới như Kỹ thuật điện tử - truyền thông, Quản lý công nghiệp, Marketing, Quản lý dịch vụ du lịch và Lễ hành, Tin học ứng dụng và Quản lý môi trường.

Khó khăn trong tuyển sinh đào tạo từ xa là không thể lên kế hoạch tuyển theo đợt và phân bổ chỉ tiêu rõ như hệ chính quy hay vừa làm vừa học, mà phải tùy thuộc vào lượng sinh viên đăng kí từng đợt tại từng đơn vị. Vì vậy, hàng năm trường phải thông báo và tổ chức tuyển sinh làm 3 đợt, đợt I vào tháng 1 và 2, đợt II vào tháng 5 và 6, đợt III vào tháng 9 và 10. Thông báo tuyển sinh thống nhất cho tất cả các đơn vị bao gồm các căn cứ pháp lí, ngành và thời gian đào tạo, đối tượng tuyển, thời gian khai giảng, nhập học, địa điểm, mức học phí và các quy định, quyền lợi nghĩa vụ trong quá trình học tập của sinh viên.

2.2.3. Tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ và công nhận các kết quả học tập của sinh viên

Giống như các loại hình khác, đào tạo theo tín chỉ trong từ xa với nguyên tắc tích lũy dần tín chỉ tùy theo điều kiện thời gian, tài chính, sức khỏe và năng lực...v.v... của sinh viên, thời gian học có thể kéo dài hoặc rút ngắn. Kết quả tích lũy được tự động bảo lưu trong suốt quá trình học tập, sau khi tích lũy đủ số chứng chỉ quy định theo từng khối kiến thức của ngành học, sinh viên sẽ được xét và cấp bằng tốt nghiệp. Sinh viên có thể được xét miễn học hoặc thi một số học phần trên cơ sở các kiến thức đã tích lũy trong quá trình học tập ở các văn bằng khác cùng bậc trước đó.

Việc tổ chức nhiều điểm đào tạo thuận lợi cho sinh viên theo học, gần chỗ ở, chỗ công tác nhưng đây cũng chính là điểm hạn chế khi áp dụng tín chỉ, vì số lượng sinh viên phân tán tại nhiều điểm học khó tổ chức các lớp học theo học phần phù hợp với yêu cầu. Để khắc phục trường vẫn phải tổ chức đào tạo bán niên chế kết hợp tín chỉ, nghĩa là chương trình được chọn và áp đặt sẵn, rất hiếm việc sinh viên chủ động chọn lựa học phần, đăng kí học phần yêu thích v.v... dẫn đến không chủ động được về thời gian. Ưu điểm là sinh viên có một chương trình học ổn định, áp dụng nhiều năm, thống nhất được chương trình và thời gian tốt nghiệp các khóa học.

2.2.4. Thực trạng quản lí hoạt động dạy của giảng viên, hoạt động học của sinh viên

Do các quy định về chương trình, thời gian lên lớp, tâm lí, thói quen học tập sinh viên nên thực tế trong giảng dạy, một số giảng viên vẫn còn quan niệm đồng nhất sinh viên từ xa với sinh viên chính quy, nặng theo phương pháp truyền thống, thuyết trình "thầy giảng, trò nghe và ghi". Cách này dễ và nhanh, có thể truyền tải lượng kiến thức theo yêu cầu của chương trình đặt ra nhưng nó tạo cho người học tâm lí thụ động, không tích cực thu nhận thông tin, kiến thức từ người giảng; hạn chế trong việc tìm tòi nghiên cứu những cái mới, những cái riêng biệt bằng kiến thức, suy nghĩ riêng và độc lập của mình.

Tóm lại, qua thực trạng về đào tạo từ xa của Trường Đại học Cần Thơ cho chúng ta thấy, bên cạnh những thành quả đạt được, vẫn còn nhiều khó khăn cần có những biện pháp khắc phục phù hợp với điều kiện của nhà trường nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và quản lí đào tạo từ xa, đồng thời nâng cao chất lượng và uy tín của hình thức đào tạo này.

3. Một số biện pháp quản lí đào tạo từ xa của Trường Đại học Cần Thơ

Để đào tạo từ xa của Trường Đại học Cần Thơ ngày càng phát triển mạnh rất cần có những biện pháp khắc phục mặt còn hạn chế, phát huy những mặt mạnh. Các biện pháp được đề xuất như sau:

3.1. Nâng cao năng lực lập kế hoạch chương trình đào tạo từ xa

- Có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ quản lí với khả năng nắm bắt xu hướng phát triển của khu vực, xã hội; có điều kiện và biết tiếp thu các tiến bộ, thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến thế giới và đủ năng lực lập kế hoạch chương trình đào tạo từ xa phù hợp, ứng dụng linh hoạt cho các đối tượng người học khác nhau;

- Thay đổi việc lập kế hoạch, thiết kế chương trình đào tạo tương ứng với nghiên cứu thay đổi các tiêu chí trong giảng dạy, kiểm tra, đánh giá kết quả, tốt nghiệp đạt hiệu quả, mềm dẻo hơn so với chương trình, cách thức quản lí đào tạo hệ chính quy;

- Chương trình đào tạo cần có sự kế thừa và công nhận kết quả học tập ở bậc cao đẳng, đại học trước đó. Bảo lưu các học phần có nội dung, số tín chỉ tương đương, chỉ học bổ sung những học phần, kiến thức mới, đáp ứng yêu cầu sinh viên tốt nghiệp cao đẳng các ngành hiện có nguyện vọng học tập nâng cao trình độ theo hình thức từ xa.

3.2. Đổi mới công tác tuyển sinh

- Tăng cường quảng bá, giới thiệu về các ngành, chương trình, chất lượng đào tạo và giá trị văn bằng của hình thức đào tạo từ xa, tạo mối quan tâm, chú ý của cộng đồng dân cư đối với loại hình; đặc biệt là "sản phẩm" đào tạo - tức sinh viên tốt nghiệp hệ từ xa của

trường khi được doanh nghiệp tuyển dụng, đảm bảo được yêu cầu công việc, xã hội chấp nhận sẽ tạo sự chuyển biến tích cực trong nhận thức, hăng hái tham gia học tập của cộng đồng theo hình thức đào tạo từ xa;

- Nghiên cứu dự báo, kế hoạch hóa nhu cầu đào tạo của khu vực theo sự phát triển nhanh của xã hội và yêu cầu ngày càng cao của người học. Tìm hiểu rõ thế mạnh cũng như điểm yếu của trường về các chương trình, văn hóa và các dịch vụ hỗ trợ khác, nắm rõ những điểm mạnh, điểm yếu của sinh viên tốt nghiệp do trường đào tạo để điều chỉnh chương trình bám sát nhu cầu xã hội;

- Tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo cùng các địa phương, các doanh nghiệp và cả cộng đồng dân cư thông qua câu hỏi khảo sát, điều tra để tìm hiểu, phân tích nhu cầu đào tạo nhân lực, yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân lực và hướng phát triển của địa phương, doanh nghiệp và nhân dân lao động để trường xây dựng chiến lược, chương trình đào tạo tối ưu.

3.3. Hoàn thiện tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ và công nhận các kết quả học tập của sinh viên

- Cần có nhiều chương trình đào tạo linh hoạt cả về thời gian, trình độ, tài chính và đặc biệt là đảm bảo tính kế thừa, nhằm tạo thuận lợi cho học viên các cấp bậc, có trình độ và điều kiện khác nhau có thể lựa chọn, tham gia học tập;

- Từng bước đổi mới, áp dụng các phương pháp tiên tiến vào quá trình dạy và học, bổ sung trang thiết bị học tập, tài liệu, giáo trình, bảo đảm điều kiện và thời gian tự học, tự đào tạo thường xuyên của sinh viên hệ từ xa, tạo thói quen sử dụng tài khoản máy tính được trường cung cấp để theo dõi chương trình, kế hoạch, lịch học và thi, truy cập, bổ sung tài liệu, xem kết quả học tập, các thông tin bổ ích .v.v... Thiết kế phần mềm quản lý công tác tự học thông qua việc truy cập thông tin, tài liệu, giáo trình của sinh viên, tiến tới điểm danh, cộng điểm thường và đào tạo trực tuyến những năm tiếp theo;

- Nghiên cứu, hỗ trợ mở nhiều lớp học phần tự chọn cho các lớp tại địa phương nhằm đáp ứng nhu cầu học vượt, học cải thiện, học lại ngày càng cao của sinh viên từ xa.

3.4. Đổi mới quản lý hoạt động dạy của giảng viên và hoạt động học của sinh viên

- Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy, quản lý một cách bài bản và dài hạn thông qua việc nhà trường tranh thủ, tận dụng các nguồn lực tài chính từ các dự án, các chương trình bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho cán bộ giảng dạy và cán bộ quản lý trong điều hành hoạt động đào tạo từ xa;

- Điều chỉnh phương pháp giảng dạy cho phù

hợp với đối tượng người học, để đạt được hiệu quả cao trong đào tạo. Tổ chức các hội thảo, hội nghị về chương trình, đổi mới phương pháp để đội ngũ giảng viên có cơ hội nâng cao kiến thức, trao đổi kinh nghiệm quá trình đào tạo từ xa, mục đích cuối cùng tìm ra biện pháp đạt chất lượng, hiệu quả cao nhất;

- Phát triển website riêng phục vụ cho đào tạo từ xa kết hợp nhiều dịch vụ, tiện ích, hỗ trợ trực tuyến phục vụ người học. Tạo diễn đàn trên website để sinh viên hệ từ xa trao đổi kinh nghiệm học tập, thông qua đó, trường nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của sinh viên trong quá trình học tập từ xa;

- Cải tiến quy trình thi hết học phần, hạn chế việc tổ chức thi nặng về lí thuyết, sinh viên đối phó nhiều hơn là đánh giá lại kiến thức. Đa dạng hóa các hình thức đánh giá kết quả học tập của sinh viên, tăng cường nhiều hơn giờ thực hành, ứng dụng để đánh giá được chính xác kết quả học tập thông qua kết quả giờ học;

- Quy định thời gian đào tạo thoáng hơn đối với sinh viên hệ từ xa, vì hiện nay chưa phù hợp nếu sinh viên phải nghỉ học đi công tác, gặp vấn đề tài chính hoặc hoàn cảnh gia đình sẽ khó có cơ hội trở lại trường sau thời gian nghỉ, do đã bị xóa tên vì nợ học phí, hết thời hạn học.

3.5. Tăng cường sự phối hợp giữa các đơn vị trong trường, giữa trường với đơn vị liên kết trong đào tạo từ xa

- Tạo sự đồng thuận, phối hợp thống nhất giữa các đơn vị trong trường, giữa trường với các đơn vị liên kết vì mục tiêu chung là đào tạo nhân lực chất lượng cao thông qua hình thức đào tạo từ xa cho địa phương và khu vực, hoàn thành nhiệm vụ chính trị để các bên xác định được trách nhiệm và quyền hạn của mình trong mối liên kết đào tạo;

- Tăng cường mối quan hệ liên kết đào tạo giữa Trường Đại học Cần Thơ với các đơn vị liên kết, cần thực hiện:

+ Hoàn thiện các quy định, văn bản pháp quy về liên kết nhằm xác định trách nhiệm của các bên trong quá trình đào tạo, từ khâu tuyển sinh, kiểm tra đối chiếu hồ sơ, tổ chức nhập học, xét bảo lưu kết quả cho đến xử lí và công bố điểm nên xây dựng quy trình cụ thể, có sự phân công trách nhiệm và yêu cầu phối hợp giữa cán bộ của trường với đội ngũ cán bộ tại các đơn vị liên kết;

+ Thường xuyên tìm hiểu nhu cầu, nguyện vọng của các đơn vị liên kết về chỉ tiêu tuyển sinh, đào tạo, hỗ trợ tài chính, đào tạo nhân lực, trang thiết bị .v.v... để có hướng giải quyết, đảm bảo quyền lợi chính đáng các bên. Tạo điều kiện để các đơn vị liên kết tăng cường cơ sở vật chất phục vụ dạy học, giới thiệu giảng viên tham gia công tác giảng dạy và quản lí;

+ Hợp đồng kí kết giữa trường với các đơn vị liên

kết đã quy định rõ về trách nhiệm chỉ tiêu tuyển sinh, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, giáo trình, tài liệu học tập, quy trình kiểm tra, tốt nghiệp nhưng cần cụ thể hơn các định mức thù lao giảng dạy, chi phí đi lại, ăn ở, ra đề thi và chấm thi, tổ chức hội đồng thi, khấu hao cơ sở vật chất và hình thức thanh quyết toán.

3.6. Thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với đào tạo từ xa

- Thực hiện chế độ, chính sách thông qua việc chi trả tiền lương và các chế độ phụ cấp theo tính chất công việc, theo vùng giảng dạy để động viên đội ngũ cán bộ an tâm và tích cực công tác. Định mức chi trả công tác giảng dạy từ xa luôn được điều chỉnh hàng năm cho phù hợp thực tế để khích lệ cán bộ tham gia giảng dạy xa tại các địa phương;

- Về chuyên môn, trường cũng cần có các quy định; tổ chức cho giảng viên dự giờ để trao đổi, đóng góp chuyên môn và phương pháp sư phạm; động viên khen thưởng những giảng viên đạt thành tích tốt, tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên trao đổi, học hỏi kinh nghiệm từ đồng nghiệp để làm tốt hơn công tác. Bên cạnh tổ chức các đợt tham quan, tập huấn tiếp cận thiết bị công nghệ mới để nâng cao trình độ giảng dạy và quản lý đào tạo từ xa;

- Chú trọng chọn các cán bộ có tâm huyết, năng lực thích ứng với loại hình đào tạo từ xa để làm cán bộ quản lý. Đồng thời, cần có quy định cụ thể về chế độ công tác phí, giám sát, kiểm tra hoạt động đào tạo ngoài giờ hành chính tại các đơn vị để kịp thời động viên đội ngũ cán bộ tăng cường công tác giám sát đào tạo ở các đơn vị liên kết;

- Có chính sách hợp tác, liên kết với các trường, các viện với thế mạnh về đào tạo từ xa để trao đổi thông tin, các tiến bộ trong lĩnh vực, tranh thủ tiếp nhận công nghệ mới.

3.7. Triển khai công tác kiểm tra và giám sát quá trình đào tạo từ xa

- Thành lập bộ phận công tác chuyên môn của tất cả các đơn vị tham gia đào tạo, với sự tham mưu, hướng dẫn chuyên môn của Trung tâm Đảm bảo chất lượng và Khảo thí để tiến hành kiểm tra, giám sát toàn diện bao gồm cả định kì và đột xuất đối với cả quá trình đào tạo như: xây dựng chương trình, kế hoạch học kì, giảng dạy, kiểm tra, tốt nghiệp. Đồng thời, thường xuyên tiến hành tổ chức kiểm tra, giám sát từng công đoạn giúp cho việc khăng định tính đúng đắn của kế hoạch và kịp thời chỉnh sửa bổ sung, hạn chế tối đa các sai phạm, khiếm khuyết;

- Xử lý các thông tin, kết quả thu được từ các đợt kiểm tra, giám sát kịp thời có bước chỉ đạo, điều chỉnh trong quá trình quản lý đào tạo để đạt mục tiêu, yêu cầu đã đề ra;

- Xây dựng hệ thống ngân hàng đề thi áp dụng

thực hiện cho tất cả các học phần với tất cả các hệ trong trường, tiến tới thống nhất giáo trình, đề cương giảng dạy;

- Tạo sự đồng thuận của các đơn vị liên kết về công tác kiểm tra, giám sát, thông qua các khâu từ tổ chức tuyển sinh, thi hết môn, chuẩn bị tốt cơ sở vật chất giảng dạy, tạo không khí nghiêm túc trong các kì thi. Các vi phạm kịp thời được chấn chỉnh và xử lý để tạo niềm tin nơi sinh viên, cộng đồng.

4. Kết luận

Qua việc phân tích thực trạng và những biện pháp đề xuất nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo từ xa của Trường Đại học Cần Thơ ngày càng đạt hiệu quả và chất lượng cao. Từ đó, nhà trường có khả năng đáp ứng được nhu cầu phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trong công cuộc đổi mới theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và trong thời kì hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị, *Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 20/1/2003 về phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo an ninh, quốc phòng vùng Đồng bằng sông Cửu Long 2001 - 2010.*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Quyết định số 40/2003/QĐ-BGD&ĐT ngày 08/8/2003 ban hành quy chế tổ chức đào tạo, thi, kiểm tra, cấp chứng chỉ, văn bằng tốt nghiệp hình thức đào tạo từ xa.*
3. Thủ Tướng Chính phủ, *Quyết định số 164/2005/QĐ-TTg ngày 04/07/2005 về việc phê duyệt Đề án "Phát triển đào tạo từ xa giai đoạn 2005 - 2010".*
4. Vũ Ngọc Hải, *Một số vấn đề về phát triển giáo dục ở các nước trong khu vực và trên thế giới*, Khoa học Giáo dục, 2006.
5. Phan Văn Kha, *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, NXB Giáo dục Hà Nội, 2007.
6. Asian Development Bank, *Distance Education in Asia and the Pacific*, Vol. I, II, Manila, 1986.

SUMMARY

Can Tho University is the most central, long-lasting and and largest university in Mekong Delta and plays a big role in training high-quality human resources for the whole region. Apart from formal training and workplace learning modes, the university has set up a scheme to establish the distance learning center toward offering distance learning programmes for the purpose of diversifying training types. This article has touched upon the actual status in distance learning management at the university and proposed some managerial solutions to help the university meet demands of human resources development for sufficient quantity and ensure quality.