

Nâng cao năng lực đào tạo nhân lực để đáp ứng nhu cầu của xã hội ở nước ta hiện nay

TS. PHẠM THỊ NGỌC MỸ

Ảnh Hòa Tấn



Những năm vừa qua, theo chủ trương của Đảng và Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường đại học, cao đẳng đã từng bước triển khai đổi mới giáo dục – đào tạo đại học và đã thu được những kết quả nhất định trong việc đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp giáo dục đại học, xây dựng chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng dạy, từng bước thực hiện xã hội hóa trong giáo dục đại học, đổi mới công tác quản lý, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, tăng cường xây dựng cơ sở vật chất...v.v... để từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội. Mặt khác, các trường đại học, cao đẳng, cũng đã đa dạng hóa và đa phương hóa trong các quan hệ quốc tế về giáo dục đại học, cao học; đặc biệt là tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và đổi mới cơ chế quản lý, dân chủ hóa trong nhà trường. Có thể coi đây là một bước đột phá để giáo dục đại học VN có thể hội nhập được với giáo dục đại học trong khu vực và trên thế

giới.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được trong quá trình tự đổi mới, thì giáo dục VN cũng bộc lộ nhiều hạn chế khi gia nhập WTO. Các nhà quản lý giáo dục, các doanh nghiệp cho rằng giáo dục đại học ở nước ta vẫn còn một khoảng cách khá xa giữa đào tạo với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, giữa lý thuyết với ứng dụng trong thực tế, hay nói cách khác là chưa đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của xã hội hiện nay.

Về vấn đề này, đã có nhiều bài viết, công trình của các nhà giáo dục trong và ngoài nước đã công bố và trình bày quan điểm; đề xuất các giải pháp nhằm giải bài toán đổi mới giáo dục đại học để từng bước chất lượng giáo dục đại học ở nước ta tương đương với các nước trong khu vực như Thái Lan, Singapore...và hơn thế nữa trong những năm tới.

Trong điều kiện hiện tại, chắc chắn rằng các trường đại học, cao đẳng không thể tự mình làm được nếu

không có sự hỗ trợ toàn diện từ phía Nhà nước, từ bản thân người học và từ chính các doanh nghiệp - là nơi có nhu cầu trực tiếp sử dụng nhân lực. Để các trường đại học, cao đẳng, có thể làm tốt công tác của mình là đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội, bên cạnh sự nỗ lực, phấn đấu vươn lên của mỗi trường, thì không thể không tính đến sự tương thích của những yêu cầu mà chúng tôi cho rằng các trường đang gặp khó khăn cần được tính đến.

Một là, về phía nhà trường: Điều quan trọng nhất mà chúng tôi cho là nhà trường, cán bộ quản lý, đặc biệt là đội ngũ giảng viên phải đặc biệt quan tâm để chất lượng đào tạo của trường, chất lượng giảng dạy của thầy, cô, ngày một tốt hơn, không bao giờ được tự thỏa mãn với những gì đã làm được mà phải luôn đặt ra câu hỏi là mình phải làm gì để sinh viên ngày một giỏi hơn; bản thân thầy, cô đã am hiểu và có kiến thức thực tiễn chưa? Đã làm hết và làm tốt trách nhiệm với sinh viên, học sinh của chúng ta chưa?

Hai là, về phía Nhà nước:

- Nhà nước cần tạo môi trường, chính sách để xã hội cùng có trách nhiệm với hoạt động đào tạo. Cụ thể Nhà nước cần có cơ chế mở, có chính sách hợp lý thúc đẩy tất cả các doanh nghiệp có trách nhiệm đóng góp cho sự nghiệp đào tạo nói chung, nhất là cho đào tạo nghề và đại học. Tuyên truyền rộng rãi các chính sách mới của Nhà nước để mọi người cùng biết.

Ví dụ, tuy Chính phủ đã có qui định cho các doanh nghiệp được tính chi phí tiếp nhận sinh viên thực tập vào chi phí kinh doanh như Malaysia, nhưng không hẳn được các doanh nghiệp hưởng ứng do làm tăng chi phí đầu ra của sản phẩm, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Những năm qua, Chính phủ đã cho ra đời nhiều trường đại học, cao đẳng tư thục trong khi số lượng giảng viên, cán bộ quản lý trong cả nước hiện đang rất thiếu làm cho tình hình cạnh tranh không lành mạnh diễn ra ngày càng gay gắt, nhất là tại các thành phố

lớn.

Với cơ chế tiền lương hiện nay theo qui định của Nhà nước thì rất khó để các trường giữ được người giỏi. Ví dụ, hiện nay nhiều trường thông qua chính sách tiền lương, tiền mời giảng khá cao để lôi kéo người giỏi, người có học vị tiến sĩ... của các trường khác. Hoặc, nếu không có chính sách tiền lương và điều kiện môi trường làm việc thích hợp thoả đáng thì không hẳn 20.000 người chúng ta đưa đi đào tạo tiến sĩ sẽ có bao nhiêu người sẽ về công tác tại trường đại học mà từ đó họ ra đi (họ có thể ở lại nước sở tại, hoặc về nước nhưng làm cho doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp nước ngoài...).

• Nhà nước cần có chính sách đồng bộ trong việc khuyến khích các thầy cô giáo các trường công lập, tư thực năng cao năng lực thực hành nghề nghiệp chuyên môn. Ví dụ, đào tạo thạc sĩ định giá là đào tạo ngành kinh tế thực hành, yêu cầu giảng viên phải có nhiều kinh nghiệm thực tiễn. Nhưng theo qui định hiện nay, giảng viên là viên chức không được thi thê thắm định viên và hành nghề thắm định giá. Đây là một nghịch lý, trong khi giảng viên các đại học dân lập, tư thực không bị khống chế bởi qui định này, và trên thế giới cũng như các nước trong khu vực (Thái Lan, Singapore...), giảng viên thắm định giá phần lớn là các giảng viên có nhiều kinh nghiệm. Do vậy, cần cho phép các giảng viên các trường đại học công lập, bán công được dự thi và hành nghề thắm định giá, qua đó các giảng viên có thể tham gia trực tiếp hoạt động thắm định giá tại các doanh nghiệp. Đây không chỉ là yêu cầu của các trường mà còn là nhu cầu của doanh nghiệp.

Ba là, về hệ thống giáo dục và đào tạo VN: Phải thiết kế lại và đổi mới nền giáo dục VN trên tất cả các cấp đào tạo, từ mẫu giáo đến trung học phổ thông và các cấp độ đào tạo nghề nghiệp cao hơn. Bản thân giáo dục đại học sẽ khó có hiệu quả cao một khi thiếu tính đồng bộ này. Nếu không, chúng ta đã chỉ xuất phát từ ngọn mà

không phải bắt đầu từ gốc. Nếu so sánh giữa chương trình học, phương thức quản lý học sinh, quản lý chuyên môn giáo viên... của đào tạo trong nước từ cấp mầm non, mẫu giáo đến trung học với các trường nước ngoài hoặc theo chuẩn của họ, cho thấy có sự lệch pha rất lớn. Chúng ta chỉ chú trọng học từ chương, thụ động theo sách giáo khoa và đánh giá học sinh qua kết quả điểm kiểm tra của các môn học đã định sẵn mà không hề tính đến yếu tố rèn luyện nhân cách đạo đức, phương pháp hình thành suy nghĩ độc lập, óc phán đoán và phân tích, tính năng động và sáng tạo, biết tự tìm tòi và nghiên cứu theo hướng tích cực, tính tập thể và vì cộng đồng cho trẻ ngay từ lúc nhỏ cho đến các cấp học cao hơn.

Chúng ta đã vô tình "rèn" cho học sinh một phương pháp thụ động trong học tập, chưa kể những yếu tố bất cập khác nữa. Do đó, nếu sinh viên là trung tâm của đổi mới giáo dục đại học mà vẫn giữ tính thụ động, ít đọc sách, ít tìm tòi, không nghiên cứu khoa học, không có nhận thức đúng đắn để tận dụng, biến thời gian thực tập tại cơ sở, tại doanh nghiệp thành cơ hội tốt để tiếp cận, học hỏi mọi điều từ thực tế của doanh nghiệp, không biết tự đặt mình ở vai trò là một nhân viên tập sự chính thức của doanh nghiệp, tức là không biết "tự đổi mới mình"... như đa phần hiện nay; mà không có động thái tích cực hơn trong học tập, thì tính tích cực của người thầy, của nhà trường khó có tác dụng. Vấn đề ở chỗ giáo dục trung học cần phải thay đổi căn bản về phương pháp đào tạo thì chúng ta mới thực sự đổi mới trong giáo dục đại học. Chỉ có trên nền tảng cơ bản này, chúng ta mới có cơ sở vững chắc cho việc cung ứng một nguồn nhân lực trẻ năng động, sáng tạo và đủ bản lĩnh để cung ứng cho các doanh nghiệp trong nước và cho xuất khẩu lao động.

Bốn là, về phía các doanh nghiệp: Nếu chỉ có một phía nhà trường không thôi thì sẽ không thể làm được, nếu không có sự gắn kết và

thiện chí giúp đỡ từ phía các doanh nghiệp. Thực tế thời gian qua cho thấy việc tìm nơi thực hành, thực tập tốt nghiệp chủ yếu là do bản thân sinh viên tự thân vận động, hoặc có thêm sự giúp đỡ từ khoa đào tạo và trường. Bên cạnh số ít doanh nghiệp tận tình giúp đỡ sinh viên, thì cũng khá nhiều doanh nghiệp sau khi đồng ý cho sinh viên thực tập, sinh viên chỉ được "xem qua loa" công việc, sổ sách, và làm những công việc "lặt vặt" do một nhân viên được giao phân công giúp đỡ. Rất hiếm trường hợp sinh viên được lãnh đạo doanh nghiệp đối xử như một nhân viên học việc hay thử việc thực thụ do doanh nghiệp tuyển dụng. Tình trạng không được tiếp cận với thực tế trên đây là phổ biến, nhất là đối với những ngành nghề thực tập liên quan đến lợi ích của doanh nghiệp. Nghĩa là các doanh nghiệp chưa thực sự xem việc giúp đỡ sinh viên là nhu cầu, là quyền lợi của bản thân đơn vị do chưa nghĩ đến chính các em sẽ là nhân lực của các doanh nghiệp sau này.

Mặt khác, một vấn đề nữa mà chúng tôi cho rằng các doanh nghiệp cũng cần xem lại, đó là một số doanh nghiệp đòi hỏi nhà trường phải đào tạo thật chuyên sâu cho sinh viên. Ở những nước phát triển, ngoài những ngành đào tạo kỹ thuật, những ngành kinh tế thực hành cần phải chuyên sâu, thì một số ngành nghề khác ở cấp đào tạo đại học, nhà trường chỉ trang bị kiến thức nền tảng cơ bản cho sinh viên và tập cho sinh viên có khả năng, bản lĩnh tự thích ứng nhanh chóng với thực tế. Đối với chúng ta, như trên đã phân tích, chính môi trường, phương thức đào tạo từ mẫu giáo, cấp một trở đi đã làm cho sinh viên có "sức ỳ lớn" nếu nhà trường và nhất là thầy, cô không có những biện pháp tích cực tác động.

Tóm lại, những ý kiến trên đây mang tính gợi mở, đồng thời là những kiến nghị để các cấp cơ quan quản lý nhà nước, các doanh nghiệp cùng quan tâm, giúp đỡ các cơ sở đào tạo trên tinh thần tất cả vì thế hệ tương lai ■