

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

ThS. NGUYỄN TRỌNG SƠN*

Ngày nhận bài: 05/05/2016; ngày sửa chữa: 07/05/2016; ngày duyệt đăng: 10/05/2016.

Abstract: Vocational training plays the important role in training skilled human resources, especially in the context of increasing demand of high quality manpower for industrialization. However, the reality of Mekong Delta shows that vocational training does not match with requirements of socio-economic development and learner's needs in term of job opportunities, curriculum and teaching quality. Thereby, author proposes measures to manage vocational training to enhance training quality in Mekong Delta.

Keywords: Management; vocational training; meet human resources demand.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực (NNL) là một trong những vấn đề cốt lõi của sự nghiệp phát triển kinh tế ở mỗi quốc gia. Đào tạo (ĐT) NNL là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng, cùng với việc nâng cao hiệu quả sử dụng chúng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn cho nhu cầu phát triển KT-XH của mỗi quốc gia, vùng lãnh thổ trong từng thời kỳ nhất định. ĐT NNL phải được tiến hành trên cả ba mặt, đó là: ĐT nhân cách, phát triển sinh thể, đồng thời tạo ra môi trường xã hội thuận lợi cho NNL phát triển. Vì vậy, ĐT nhân lực phải gắn với xã hội, gắn với thị trường lao động (LĐ) là một tất yếu không thể thiếu trong chiến lược phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế hiện nay của các quốc gia.

Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã và đang quan tâm phát triển đến ĐT nhân lực có chất lượng. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: "Phát triển và nâng cao chất lượng NNL chất lượng cao là một đột phá chiến lược..." [1]. Điều này đã chỉ rõ trách nhiệm của hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Là một trong những thành phần quan trọng của hệ thống giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nghề (ĐTNN) góp phần rất lớn trong việc ĐT và cung cấp cho thị trường LĐ NNL có chất lượng cho cả nước nói chung và từng địa phương nói riêng.

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là một trong những vùng trọng điểm của nước ta, có nhiều tiềm năng và thế mạnh để phát triển nông nghiệp, kinh tế biển, du lịch và thương mại quốc tế, song sự phát triển của vùng trong thời gian qua chưa tương xứng với tiềm năng. Một trong những nguyên nhân chủ yếu của thực trạng này là do hạn chế trong chất lượng NNL. Vì vậy, nếu phát triển NNL ở ĐBSCL được coi là

khâu đột phá nhằm thúc đẩy sự phát triển của vùng thì ĐT nhân lực chất lượng cao được coi là bước đột phá mới. Do đó, ĐTNN là một trong những thành phần ĐT NNL cho xã hội. Công tác quản lý phát triển ĐTNN được coi là "chìa khóa" và động lực để thúc đẩy sự phát triển, nâng cao chất lượng NNL vùng ĐBSCL.

2. Thực trạng quản lý ĐTNN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSCL

2.1. Về tình hình việc làm. Theo báo cáo về tình hình việc làm và thị trường LĐ vùng ĐBSCL [2], năm 2014, tỷ lệ LĐ đã qua ĐT có bằng, chứng chỉ của vùng chỉ đạt tỷ lệ 10,5% (thấp hơn 7,7% so với mức trung bình của cả nước là 18,2%). Mặc dù NNL còn trẻ và dồi dào nhưng trình độ tay nghề chuyên môn kỹ thuật còn thấp. Theo báo cáo, tỷ lệ LĐ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất là ở các tỉnh Long An, Đồng Tháp, Cần Thơ (lần lượt là 55,85%; 49,75% và 48,67%), thấp nhất là Hậu Giang và Vĩnh Long (lần lượt là 31,78% và 32,91%). Điều này đòi hỏi các địa phương trong vùng cần đẩy mạnh hoạt động ĐTNN để phát triển NNL chất lượng cao, đặc biệt là ĐTNN chính quy có bằng, chứng chỉ.

2.2. Về mạng lưới. Trong giai đoạn 2011-2015, hệ thống ĐTNN của vùng ĐBSCL đã hình thành mạng lưới đa dạng với 176 cơ sở ĐTNN (trong đó công lập chiếm 77,8%) gồm: 17 trường cao đẳng nghề, 34 trung cấp nghề, 125 trung tâm dạy nghề (DN) [3]. Đặc biệt, thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ [4], mạng lưới trung tâm DN đã mở rộng, có 119/131 đơn vị các cấp huyện có cơ sở DN công lập của địa phương. Công tác xã hội hóa ĐTNN

* Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ

được đẩy mạnh, có 39 cơ sở ĐTN ngoài công lập (chiếm 21,16%) với nhiều mô hình ĐTN đa dạng, sáng tạo như: ĐTN tại các doanh nghiệp, ĐTN cho các khu công nghiệp... góp phần xóa đói, giảm nghèo và tạo việc làm cho người LĐ.

2.3 Về quy mô. Theo Báo cáo về phát triển giáo dục, ĐT và DN vùng ĐBSCL giai đoạn 2011-2015: trong giai đoạn 2011-2015, tổng số học viên học nghề là 1.238.643, trong đó, cao đẳng nghề là 29.120 (chiếm 2%), trung cấp nghề là 58.917 (chiếm 5%), sơ cấp nghề và DN dưới 03 tháng là 1.150.606 (chiếm 93%) [3]. Điều này cho thấy, cơ cấu người học nghề theo các trình độ còn chênh lệch, mới chỉ tập trung vào trình độ sơ cấp nghề và DN dưới 3 tháng. Nguyên nhân chủ yếu thực trạng này là do nhận thức của người học và xã hội nhìn chung còn nặng về bằng cấp, phần lớn xác định mục tiêu đầu tiên là học đại học, việc học nghề chỉ là lựa chọn cuối cùng. Tỷ lệ LĐ qua ĐT của toàn vùng đến năm 2015 đạt 35,2% nhưng vẫn thấp so với bình quân cả nước (40,6%). Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê thì vùng ĐBSCL vẫn là “vùng trũng” về giáo dục, ĐT và DN, tỷ lệ LĐ qua ĐT (tổng số là 10,4%, trong đó DN chiếm 2,4%) và tỷ lệ LĐ có trình độ đại học thấp nhất nước (4,5%) [5].

2.4. Về chương trình, giáo trình DN. Bộ LĐ - Thương binh và Xã hội đã chỉ đạo cho Tổng cục DN phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương và cơ sở DN hoàn thành xây dựng 265 chương trình khung trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề, điều chỉnh bổ sung 32 chương trình khung (xây dựng từ năm 2007 đến nay), xây dựng và ban hành 55 chương trình, giáo trình 79/130 chương trình DN và bộ đề thi tốt nghiệp cho các nghề trọng điểm cấp quốc gia [3]; đồng thời, chuyển giao 20 bộ chương trình cho 20 nghề trọng điểm cấp quốc tế theo kế hoạch được phê duyệt tại Quyết định số 371/QĐ-TTg ngày 28/2/2013 của Thủ tướng Chính phủ để triển khai thực hiện các nghề trong cả nước [6].

2.5. Về đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVVN):

- Về số lượng: Tính đến năm 2015, toàn vùng có tổng số 6.678 giáo viên (GV), giảng viên tham gia DN. Trong đó, GV dạy ở các trường nghề là 2.601 GV (1.273 GV dạy ở các trường cao đẳng nghề, 1.328 GV dạy ở các trường trung cấp nghề), 1.413 GV dạy ở các trung tâm DN và 2.664 GV dạy ở các cơ sở khác có DN [3].

- Về chất lượng: Chất lượng đội ngũ GV đã từng bước được nâng lên về trình độ ĐT, kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm DN. Về cơ bản GV trong các trường

nghề đã đạt về trình độ ĐT, trong đó GV dạy trường cao đẳng nghề có trình độ đại học trở lên là 87,75%, GV dạy các trường trung cấp nghề có trình độ đại học trở lên là 70,26%, GV dạy các trung tâm DN có trình độ đại học trở lên là 48,55%. Tính đến nay có 14,67% GV chỉ dạy lý thuyết, 15,97% GV chỉ dạy thực hành, 69,36% GV dạy tích hợp cả lý thuyết và thực hành.

2.6. Về ĐT, bồi dưỡng GVVN: Giai đoạn 2011-2015 đã ĐT, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho 143 GV, đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề cho 128 GV. ĐT, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm DN cho 140 GV dạy các nghề trọng điểm cấp quốc gia, bồi dưỡng tiếng anh chuyên ngành cho 10 GVVN trọng điểm quốc tế và khu vực.

Tóm lại, quản lý ĐTN đáp ứng nhân lực vùng ĐBSCL còn tồn tại một số bất cập sau: - So với mục tiêu đề ra của Quyết định số 1033/QĐ-TTg thì chỉ tiêu phát triển ĐTN trong vùng không đạt, cụ thể: số trường cao đẳng nghề đạt 78% (17/22 trường), số trường trung cấp nghề đạt 97,14% (34/35 trường). Quy mô tuyển sinh ĐTN bình quân hàng năm trong giai đoạn 2011-2015 chỉ đạt 56%. Cơ cấu tuyển sinh ĐTN theo các cấp trình độ còn chênh lệch, tập trung nhiều vào trình độ sơ cấp và DN dưới 03 tháng. Tỷ lệ LĐ qua ĐT của vùng còn thấp so với cả nước; - Hiện nay, chính sách đối với GVVN vùng ĐBSCL đang được hưởng giống với các chế độ chính sách GV nói chung, chưa có chính sách đặc thù cho GVVN của vùng; - Chưa có chiến lược mang tính tổng thể về phát triển NNL đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của toàn vùng, thiếu cơ chế đặc thù để thúc đẩy ĐTN trong công tác ĐT nhân lực chất lượng cao cho vùng; - Việc xây dựng chương trình ĐTN chưa có sự tham gia và phối hợp của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ nên chưa đảm bảo sự phối hợp với yêu cầu của người sử dụng LĐ và sự thay đổi của công nghệ, khoa học kỹ thuật trong thực tiễn sản xuất; - Thông tin thị trường LĐ, việc làm chưa đầy đủ và kịp thời nên người LĐ còn lúng túng trong việc lựa chọn nghề, tìm kiếm việc làm sau khi học nghề. Người học còn thiếu thông tin về các cơ sở DN, các nghề ĐT của từng DN để lựa chọn nơi học phù hợp với điều kiện của mình.

3. Một số giải pháp quản lý ĐTN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSCL

3.1. Đối với các cấp quản lý, cần tập trung chỉ đạo phát triển ĐTN theo Chiến lược phát triển DN thời kỳ 2011-2020:

- Xây dựng các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển KT-XH, phát triển nhân lực theo đặc thù của

vùng nhằm thúc đẩy phát triển ĐTN của các tỉnh/thành vùng ĐBSCL; các chính sách phát triển ĐTN của vùng, theo hướng chú trọng chất lượng và hiệu quả. Đồng thời, đảm bảo đủ số lượng, tăng chất lượng ĐTN ở các trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề đáp ứng được nhu cầu sử dụng nhân lực của xã hội, của các nhà tuyển dụng trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

- Cần đưa ra chủ trương, chính sách xây dựng các chương trình ĐTN theo hướng chuẩn đầu ra, đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của xã hội. Đồng thời, kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình ĐTN, kết hợp sản xuất với quá trình ĐTN. Xây dựng mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn phát triển ĐTN của vùng phù hợp với chiến lược phát triển KT-XH và phát triển nhân lực chất lượng cao của từng địa phương trong toàn vùng.

- Xây dựng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn cho việc xây dựng chương trình ĐTN theo định hướng chuẩn đầu ra và ĐT theo tín chỉ; các tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể về chất lượng ĐTN ở các cấp trình độ từ sơ cấp nghề đến cao đẳng nghề.

- Đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị DN, đặc biệt là các thiết bị công nghệ mới cho các cơ sở ĐTN của vùng. Cần phân luồng các cấp học từ phổ thông trở lên vào học các trường nghề, đầu tư kinh phí cho các nguồn lực tại địa phương về công tác ĐTN.

- Rà soát và cơ cấu lại mạng lưới cơ sở ĐTN theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhằm đảm bảo hợp lý về quy mô, ngành nghề và cấp trình độ, đi đôi với nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN. Kiểm tra, đánh giá, giám sát thường xuyên các hoạt động DN của nhà trường để đảm bảo chất lượng và hiệu quả ĐT.

- Xây dựng các chiến lược, chính sách, kế hoạch của từng địa phương về tăng cường kết hợp giữa cơ sở ĐTN với doanh nghiệp; phối hợp giữa các cơ quan chức năng có liên quan đến ĐTN để ĐTN gắn với giải quyết việc làm, tạo thu nhập, ổn định đời sống LĐ của người dân; kết hợp với địa phương tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề để thay đổi nhận thức của người dân; tuyên truyền chính sách pháp luật về các thông tin thị trường LĐ để tư vấn học nghề và định hướng việc làm, thu nhập... cho người học. Phối hợp với các cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ trong việc xây dựng chương trình ĐT, trong sử dụng và tuyển dụng nhân lực đã qua ĐT. Kết hợp chặt chẽ với doanh nghiệp trong quá trình ĐTN, trong

hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ, kĩ thuật hiện đại.

- Phát triển đội ngũ GVĐN trở thành đội ngũ nòng cốt, quyết định chất lượng của công tác ĐT tại các trường nghề theo hướng nâng chất lượng và đảm bảo số lượng, đáp ứng nhu cầu ĐTN trong giai đoạn phát triển KT-XH và hội nhập hiện nay của cả nước nói chung và vùng ĐBSCL nói riêng; tổ chức ĐT, bồi dưỡng cho đội ngũ GVĐN vùng ĐBSCL về các lĩnh vực trong ĐTN, đặc biệt là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chuyên sâu theo định hướng chuẩn đầu ra và đáp ứng nhu cầu ĐT nhân lực chất lượng cao.

- Cần có các chủ trương, chính sách, chế độ đãi ngộ, ĐT và bồi dưỡng cho đội ngũ GVĐN; quan tâm, chỉ đạo thực hiện các chế độ, chính sách, chủ trương của Đảng, Nhà nước về đãi ngộ, về học tập nâng cao trình độ của đội ngũ GVĐN.

- Quan tâm, chỉ đạo, thực hiện các chế độ, chính sách, chủ trương của Đảng, Nhà nước về đãi ngộ, học bổng, học phí cho người học nghề.

3.2. Đối với giảng viên, GVĐN:

- Cần áp dụng các phương pháp dạy học tích cực hóa người học theo định hướng chuẩn đầu ra; nghiên cứu, thiết kế các dụng cụ, thiết bị DN phù hợp với phát triển tư duy, trí tuệ, kĩ thuật của người học nghề.

- Thường xuyên tham gia học tập ĐT, bồi dưỡng, tự học, tự nghiên cứu nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của bản thân; đủ năng lực giảng dạy trình độ các cấp theo trình độ ĐT cấp quốc gia, cấp khu vực và cấp quốc tế theo định hướng chuẩn đầu ra.

3.3. Đối với học viên:

- Cần lập kế hoạch học tập của bản thân; năng động, tích cực, chăm chỉ học tập trong suốt quá trình học nghề; rèn luyện kĩ năng tự học, tự nghiên cứu, phát triển tư duy sáng tạo kĩ thuật trong quá trình học nghề.

- Tìm hiểu, nắm bắt các thông tin về thị trường LĐ của các ngành nghề; quan tâm, tìm hiểu về các yêu cầu làm việc của các nhà tuyển dụng.

4. Kết luận

Ưu tiên đầu tư cho ĐTN vùng ĐBSCL là một trong những vấn đề cấp thiết hiện nay. Công tác quản lí ĐTN hướng đến mục tiêu tạo ra lực lượng LĐ đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của toàn vùng là một trong những nhân tố quyết định thành công và phát triển bền vững KT-XH của từng địa phương nói riêng và cả vùng ĐBSCL nói chung. □

(Xem tiếp trang 93)

truyền thụ kiến thức, xây dựng mối quan hệ hợp tác giữa thầy và trò, thực hiện dạy học “cá thể hóa”, đổi mới cách thức hướng dẫn HV thực hành, thí nghiệm, TH, tự nghiên cứu.

2.5. Cải tiến việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập để kích thích việc TH của HV. Đây là nhiệm vụ rất quan trọng của GV và CBQL, kiểm tra có tác dụng thúc đẩy hoạt động TH của HV theo đúng kế hoạch và đạt hiệu quả cao; đồng thời, cung cấp phản hồi cho việc điều chỉnh giảng dạy của GV, điều chỉnh phương pháp QL của CBQL trong hoạt động TH. Do vậy, CBQL phải tăng cường kiểm tra quá trình thực hiện kế hoạch TH của HV, đồng thời dựa vào đánh giá của GV để nắm kết quả, nhận xét, phản ánh trong giao ban và tính vào điểm thi đua để động viên người học, nhắc nhở, uốn nắn những sai sót, lệch lạc nhằm thúc đẩy hoạt động TH của HV ngày càng hiệu quả. Đội ngũ GV cần thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động TH của HV thông qua việc kiểm tra bài cũ trước khi vào bài mới, tăng cường ra đề thi, kiểm tra có liên quan đến nội dung TH, giúp người học biết vận dụng tổng hợp tri thức đã học để giải quyết những yêu cầu đặt ra trong quá trình kiểm tra, đánh giá.

2.6. Làm tốt công tác thi đua khen thưởng, khuyến khích lợi ích vật chất và tinh thần cho HV. Thi đua khen thưởng là biện pháp giáo dục trong QL nhằm kích thích, lôi cuốn, động viên mọi người gắng sức, hăng hái vươn lên giành thành tích cao nhất trong hoạt động. Thi đua có tác động đến tình cảm, ý chí, niềm tin, xây dựng tình đoàn kết, động viên tích cực, sáng tạo của mỗi người. Để thực hiện có hiệu quả công tác thi đua khen thưởng, cần xác định mục tiêu thi đua cụ thể, rõ ràng, thiết thực, tổ chức chặt chẽ, chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra thường xuyên, có tổng kết rút kinh nghiệm. Tùy theo từng nhiệm vụ có chế độ khen thưởng hợp lý với nhiều hình thức khác nhau cả về vật chất và tinh thần hướng vào việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị là học tập và rèn luyện, xây dựng nền nếp chính quy.

Để nâng cao năng lực TH cho HV đòi hỏi phải có nhiều giải pháp đồng bộ, trên đây chỉ là một số giải pháp cơ bản. Hiệu quả QL nhằm nâng cao năng lực TH cho HV cần đặt trong mối quan hệ tổng thể với các yếu tố khác của quá trình đào tạo. Do đó, đội ngũ GV cần phối hợp chặt chẽ với CBQL trong việc QL

hoạt động TH của HV, không coi việc QL HV chỉ là QL hành chính đơn thuần. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Lê Khánh Bằng (1998). *Tổ chức phương pháp tự học cho sinh viên đại học*. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Bộ Quốc phòng (2001). *Quy chế quản lý học viên trong nhà trường quân đội* (Ban hành kèm theo Quyết định số 2032/2001/QĐ-BQP ngày 30/8/2001 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng).
- [3] I.F.Kharlamov (1978). *Phát huy tính tích cực của học sinh như thế nào* (tập 1, 2, 3) NXB Giáo dục.
- [4] Trần Kiểm (2006). *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Hồ Ngọc Đại (2014). *Tâm lý học dạy học*. NXB Giáo dục Việt Nam.

Thực trạng và giải pháp quản lí...

(Tiếp theo trang 96)

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015). *Báo cáo việc làm và thị trường lao động vùng Đồng bằng sông Cửu Long*.
- [3] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ GD-ĐT - Ban chỉ đạo Tây Nam Bộ (2015). *Báo cáo về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề các tỉnh vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2011-2015, phương hướng phát triển 2016-2020*.
- [4] Thủ tướng Chính phủ (2009). *Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 về việc phê duyệt đề án: Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020*.
- [5] Tổng cục Thống kê (2015). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*.
- [6] Thủ tướng Chính phủ (2013). *Quyết định số 371/QĐ-TTg ngày 28/02/2013 phê duyệt đề án “chuyển giao các bộ chương trình; đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề; đào tạo thí điểm các nghề trọng điểm cấp độ khu vực Asean, quốc tế” giai đoạn 2012-2015*.
- [7] Ban Chấp hành Trung ương (2011). *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020*.
- [8] Phan Văn Kha (2007). *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*. NXB Giáo dục.
- [9] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 1033/QĐ-TTg ban hành ngày 30/06/2011 về việc về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2011-2015*.
- [10] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/05/2012 phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kì 2011-2020*.