

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU XÃ HỘI

○ ThS. HỒ CẢNH HẠNH*

Đào tạo (ĐT) đáp ứng theo nhu cầu xã hội (NCXH) là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước nhằm đảm bảo sinh viên (SV) tốt nghiệp được trang bị đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để có thể làm việc theo đúng trình độ của bằng cấp, năng lực nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu của xã hội, của nơi tiếp nhận họ làm việc.

Việc chuyển từ ĐT dựa theo khả năng sẵn có của nhà trường sang ĐT theo NCXH là một trong những chuyển biến quan trọng, cơ bản của GDDH giai đoạn hiện nay, phù hợp với việc chuyển đổi từ kinh tế tập trung kế hoạch hoá sang kinh tế thị trường định hướng XHCN của đất nước.

Đổi mới quản lý giáo dục (QLGD) nói chung vừa là đòi hỏi, vừa là mục tiêu của GD tất cả các nước trên thế giới. Ở Việt Nam, trong giai đoạn hiện nay, nó được coi là giải pháp mang tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng GD-ĐT. Vấn đề đặt ra là công tác quản lý đào tạo (QLĐT) phải đổi mới thế nào để ĐT đáp ứng được NCXH.

Bản chất của QLĐT đáp ứng NCXH là QL «cung» đáp ứng «cầu» về số lượng, chất lượng và cơ cấu, thường bao gồm các vấn đề liên quan như quản trị, QL phát triển chương trình ĐT, QL chất lượng ĐT. Vấn đề ĐT và QLĐT theo NCXH được quan tâm đặc biệt đối với nước ta hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trên các lĩnh vực kinh tế, khoa học, GD.

1. QLĐT đáp ứng NCXH

- Đào tạo, theo nghĩa thông thường, là làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định. ĐT là quá trình tác động đến con người nhằm làm cho con người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống; chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người. Về cơ bản, ĐT là hoạt động giảng dạy và học tập trong nhà trường, gắn với việc GD đạo đức, nhân cách.

- ĐT đáp ứng NCXH là ĐT theo yêu cầu của

thị trường lao động về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề. Thị trường lao động là nhà nước, các doanh nghiệp, các tập thể, cá nhân có sử dụng lao động.

- QLĐT thực chất là QL quá trình ĐT tại các cơ sở ĐT, nghĩa là thông qua các chức năng QL để tác động vào các thành tố của quá trình ĐT nhằm đạt mục tiêu, đem lại hiệu quả và chất lượng ĐT.

- QLĐT đáp ứng NCXH thực chất là QL «cung» đáp ứng «cầu» lực lượng lao động xã hội về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

2. Kinh nghiệm trong và ngoài nước

Trên thế giới, ĐT theo NCXH được thực hiện từ cuối những năm 80 của thế kỉ trước; bắt nguồn từ những thay đổi lớn lao của bối cảnh xã hội, của bầu không khí chung và của các hệ tư tưởng khác nhau trong chính sách kinh tế, xã hội và GD. Thời điểm thay đổi khác nhau tùy mỗi nước và tùy hình mẫu GDDH theo các truyền thống khác nhau.

Về mặt lý luận, các nghiên cứu đều cho rằng ĐT theo NCXH là tất yếu, phù hợp với quy luật của nền kinh tế thị trường, phù hợp với xu hướng phát triển của các cơ sở ĐT. QLĐT theo NCXH phải đảm bảo để ĐT đáp ứng nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề; đáp ứng yêu cầu việc làm, nhu cầu tuyển dụng của nhà nước, doanh nghiệp và nhu cầu học tập suốt đời của cá nhân. Vì vậy, các cơ sở ĐT phải đổi mới QLĐT từ tuyển sinh đầu vào, đến quá trình dạy, học và đầu ra. Từ đó phải đổi mới, phát triển chương trình ĐT, đổi mới cách tổ chức quá trình ĐT.

Về thực tiễn, kinh nghiệm các nước trên thế giới cho thấy để QL tốt việc ĐT đáp ứng theo NCXH cần tạo mối liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp để phối hợp, liên kết trong các hoạt động ĐT, xây dựng chương trình, thực hành, thực tập nghề nghiệp, đóng góp kinh phí, tài chính. ĐT phải chuyển sang hình thức ĐT tín chỉ, xây dựng chương trình học theo module và thường xuyên điều chỉnh, cập nhật nội dung, phương pháp ĐT. QLĐT theo hướng QL sự thay đổi. Phương pháp

* Trưởng Cao đẳng sư phạm Bà Rịa - Vũng Tàu

QLĐT, QLGDĐH nói chung là tăng cường vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở ĐT.

- *Nghiên cứu QLĐT* phải đặt trong tổng thể các hoạt động QL về GDĐH. Đối mới QLGD là bước đột phá nâng cao chất lượng GD ở nhiều quốc gia trên thế giới, đặc biệt là đối với Việt Nam hiện nay. Các nghiên cứu cho thấy rằng, trên thế giới xu thế giao quyền tự chủ ĐH ngày càng tăng, ĐT theo học chế tín chỉ được tiến hành ngày càng rộng rãi. Quản trị ĐH theo hướng phân quyền gắn với tự chủ, tự chịu trách nhiệm với nội dung đa dạng từ QL các hoạt động học thuật, QL chất lượng đến QL về tài chính, nhân sự và người học. QLĐT theo hướng QL theo ĐT tín chỉ, phát triển chương trình, nâng cao chất lượng đội ngũ, quốc tế hóa trường ĐH, chương trình ĐT. Nhiều nghiên cứu trong nước đề cập đến vai trò của người đứng đầu (hiệu trưởng, trưởng khoa, trưởng bộ môn) và trách nhiệm xã hội của các trường ĐH, CĐ trong tiến trình giao quyền tự chủ.

- *Phát triển và QL phát triển chương trình học, chương trình ĐT là xu thế chung* của các nước trên thế giới nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển liên tục của các quốc gia, yêu cầu của hội nhập quốc tế và là điều kiện «sống còn» tạo ra thế cạnh tranh trong nước cũng như cạnh tranh toàn cầu. Mục tiêu của chương trình ĐT là đáp ứng việc làm, đáp ứng đòi hỏi của nhà tuyển dụng. Nội dung chương trình ĐT gồm kiến thức chuyên ngành, kỹ năng nghề nghiệp, kiến thức bổ trợ được thiết kế theo hướng tích hợp giữa các mảng kiến thức, kỹ năng; lý thuyết, thực hành. Phương pháp thực hiện chương trình lấy người học làm trung tâm, phát huy vai trò tự học.

- *Vấn đề QL chất lượng*. Chất lượng GD nói chung, chất lượng GDĐH nói riêng và đảm bảo chất lượng trong ĐT phát triển mạnh mẽ ở Hoa Kỳ và tầm ảnh hưởng của nó đến Bắc Mỹ, châu Âu và một số nước ở châu Á. Trên nguyên tắc 'thỏa mãn nhu cầu khách hàng, những nghiên cứu cải thiện chất lượng luôn được thực hiện không ngừng.

Các nghiên cứu đã đưa ra một số mô hình QL chất lượng như: QL dựa vào nhà trường (SBM), QL chất lượng tổng thể (TQM), QL chất lượng ISO-9000-2000, mô hình SEAMEO, mô hình châu Âu (EFQA), mô hình các yếu tố tổ chức (OEM), mô hình đảm bảo chất lượng ĐH (AUN).

Điểm thống nhất trong các nghiên cứu về chất lượng ĐT của GDĐH Việt Nam thể hiện qua các mặt như phân tích các thành tố của chất lượng và chất lượng ĐT để làm cơ sở phương pháp luận

nghiên cứu về thực trạng chất lượng ĐT của các trường ĐH ở Việt Nam; đề ra các giải pháp để cải thiện chất lượng ĐT là: vấn đề nhận thức về đảm bảo chất lượng và QL chất lượng, đổi mới hệ thống QLGDĐH Việt Nam theo hướng giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường ĐH, đổi mới chương trình và phương pháp ĐT trên cơ sở chú trọng sản phẩm đầu ra, mở rộng quan hệ quốc tế trong ĐT, ứng dụng khoa học và công nghệ và trong QL, ĐT, nghiên cứu.

- *Dự báo* không chỉ tạo cơ sở khoa học cho việc hoạch định chính sách, cho việc xây dựng chiến lược phát triển, cho các quy hoạch tổng thể mà còn cho phép xem xét khả năng thực hiện kế hoạch, và hiệu chỉnh kế hoạch. Có thể nói các dự báo tốt cũng sẽ cung cấp thông tin cho quá trình nhận thức, ra quyết định và xem xét tác động của các lĩnh vực khác nhau, từ vĩ mô đến vi mô. Nghiên cứu về dự báo, các tác giả đã đưa ra các mô hình, phương pháp dự báo nhu cầu nguồn nhân lực được ĐT cho thị trường lao động, đặc biệt là các nghiên cứu về cung - cầu trong GD, ĐT làm cơ sở xác định nhu cầu về số lượng, cơ cấu cho ĐT nhân lực đáp ứng NCXH.

Hầu hết các nghiên cứu cho rằng vấn đề thực tiễn mang tính lý luận quan trọng cho việc ĐT và QLĐT theo NCXH là việc *dự báo, xác định nhu cầu ĐT* mà ở các nước là việc thành lập các trung tâm dự báo quốc gia về nhu cầu nguồn lực. Nhiều đề xuất trong nước nên thành lập các trung tâm dự báo, thông tin về nhu cầu ở cấp quốc gia hoặc theo từng ngành, từng địa phương.

3. Đề xuất một số giải pháp

1) *Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề*. Để ĐT đáp ứng NCXH, các cơ sở ĐT phải bám sát quy hoạch phát triển nguồn lực của cả nước, của từng địa phương, từng ngành trong từng giai đoạn, từng thời kì. Trên cơ sở đó để xây dựng kế hoạch ĐT, bồi dưỡng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, phù hợp cơ cấu ngành nghề.

Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chú trọng đến giải pháp huy động vốn; đổi mới công tác QL nhà nước; xây dựng, hoàn thiện chính sách như tạo việc làm, đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động, phát triển thị trường lao động, đãi ngộ, thu hút nhân tài; mở rộng, tăng cường hợp tác, phối hợp giữa các cơ sở ĐT với doanh nghiệp và giữa các cơ sở ĐT với nhau.

2) *Đổi mới mô hình và quy trình tổ chức ĐT*. Mô hình ĐT nối tiếp có vẻ chưa thích hợp với

điều kiện nước ta hiện nay bởi vì chưa có sự liên kết, liên thông giữa các cơ sở ĐT, tuy nhiên đây là xu thế. Quy trình tổ chức ĐT ngoài tính khoa học, thực tiễn, cần có tính linh hoạt, mềm dẻo. SV có thể học nhiều chương trình cùng lúc để tạo cơ hội việc làm và khả năng ứng phó việc làm sau khi ra trường. Quy trình ĐT hướng tới mục tiêu «buộc» SV tự học, giảng viên phải tự nghiên cứu và có sự tham gia của doanh nghiệp.

3) Hoàn thiện và phát triển chương trình ĐT. Chương trình ĐT vừa phải có tính khác biệt thích ứng với nhu cầu sử dụng, thể hiện sự cạnh tranh, vừa thể hiện tính nhất quán giữa các cơ sở ĐT cùng chuyên ngành. Ưu tiên chương trình ĐT phù hợp với thực tiễn việc làm. SV ra trường không phải ĐT lại hoặc dễ dàng thích nghi với điều kiện việc làm khác nhau. Muốn vậy, các cơ sở ĐT phải được tự chủ về học thuật nói chung, việc điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện chương trình nói riêng.

Cần hoàn thiện từng bước chuẩn đầu ra theo chuẩn trường, chuẩn quốc gia, chuẩn khu vực và chuẩn quốc tế. Chuẩn đầu ra vừa phải bám sát quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ, vừa phải thỏa mãn đòi hỏi sự đổi mới và phát triển của kinh tế-xã hội của từng vùng, từng địa phương, của cả nước và hội nhập quốc tế; đồng thời khẳng định vị trí làm việc sau khi tốt nghiệp, khả năng học tập và tự học nâng cao trình độ sau khi ra trường.

4) Phát triển các nguồn lực cơ sở ĐT. Các nguồn lực của cơ sở ĐT liên quan mật thiết và phụ thuộc vào các chính sách, có vai trò quan trọng trong việc quyết định chất lượng ĐT. Trong xu thế cạnh tranh, các yếu tố về nhân lực, vật lực, tài lực phải vừa là điều kiện cần vừa là điều kiện đủ để đảm bảo chất lượng ĐT, khả năng đáp ứng nhu cầu ĐT, trong đó nhân lực là then chốt. Việc huy động nguồn lực cần có sự tham gia của các doanh nghiệp, của người sử dụng lao động, nhưng vai trò của nhà nước giữ vị trí quan trọng nhất là đối với các cơ sở ĐT nhân tài, ĐT giáo viên, các ĐH trọng điểm.

5) Nâng cao năng lực dự báo GD. Dự báo làm tiền đề cho việc xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Dự báo hiện nhiên có sai số. Điều quan trọng là giảm sai số và thống nhất phương pháp dự báo. Xác định cung lao động, cầu lao động là của các cơ quan QL nhà nước, cần phải được thống nhất từ trung ương, đến các địa phương. Bộ GD-ĐT giao chỉ tiêu ĐT căn cứ vào điều kiện cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên mới chỉ đáp ứng đòi hỏi về số lượng mà chưa

đáp ứng được nhu cầu về chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

6) Hỗ trợ và đánh giá chất lượng việc làm của SV ra trường. Hỗ trợ SV tìm kiếm việc làm thông qua hệ thống thông tin và mối quan hệ giữa cơ sở ĐT với doanh nghiệp và người sử dụng lao động; bằng chính sách và kế hoạch tuyển dụng; đánh giá chất lượng SV ra trường nhằm điều chỉnh, hoàn thiện chương trình ĐT. Phương pháp đánh giá thông qua khảo sát, qua nhận xét đánh giá của người sử dụng lao động và qua thang đo giá trị bằng tiền lương, tiền công.

Vấn đề QLĐT được nghiên cứu, đề xuất theo hướng phân quyền, tự chủ, tự chịu trách nhiệm; QLĐT đáp ứng nhu cầu khẳng định tầm quan trọng của công tác dự báo và xác định nhu cầu nguồn lực lao động qua ĐT. Tuy nhiên, việc ĐT theo nhu cầu hiện nay mới chỉ quan tâm đến nhu cầu về lượng mà chưa chú trọng đến chất lượng và cơ cấu ngành nghề. Để ĐT đáp ứng NCXH cần thiết phải đổi mới công tác QLĐT tại các cơ sở ĐT. □

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Đức Chính. "Mối quan hệ giữ đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay". Tạp chí *Quản lý giáo dục*; số 23, 24/2011.
2. Nguyễn Tiến Hùng. "Quản lý quá trình dạy và học Đại học". Tạp chí *Khoa học giáo dục*; số 35 (8/2008), tr.31-34.
3. Phan Văn Kha. *Cơ sở khoa học của việc xác định cơ cấu ngành đào tạo đại học trong tiến trình hội nhập quốc tế*. Đề tài khoa học cấp Bộ (mã số B2007-CTGD-04); H 2009.
4. Phạm Quang Sáng. "Đề xuất mô hình dự báo nhân lực được đào tạo ở nước ta". Tạp chí *Khoa học giáo dục*; số 62/2010.
5. Đào Trọng Thi. "Một số ý kiến về quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học". Tạp chí *Quản lý giáo dục*; số 23/2011.
6. Ban liên lạc các trường đại học, cao đẳng Việt Nam (VUN). *Vấn đề tự chủ, tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học, cao đẳng Việt Nam*. Hội thảo khoa học, TP. Ban Mê Thuột, 10/2009.
7. VUN. *Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học Việt Nam*. Hội thảo khoa học, TP Vũng Tàu, 10/2010.

SUMMARY

Management of training satisfying needs of the society means managing supply and demand of labours force about quantity, quality and career structure. It is indispensable to innovate the management of training, emphasizing the innovation of model and process, improving capabilities of educational forecast and assess.