

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO HƯỚNG VÀO NHU CẦU XÃ HỘI MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

Nguyễn Sơn Hà*

Tóm tắt:

Nâng cao chất lượng đào tạo hướng vào nhu cầu xã hội là vấn đề lớn đang được toàn xã hội quan tâm, đồng thời cũng là chủ trương lớn của Đảng Cộng sản Việt Nam, của Bộ Giáo dục & Đào tạo, đặc biệt là các trường đại học địa phương, trong đó có Trường Đại học Phú Yên. Bài viết đề cập đến một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đào tạo, nhu cầu xã hội về đào tạo và mối quan hệ giữa chúng, đồng thời đề xuất một số giải pháp thực hiện

Từ khóa: chất lượng đào tạo, nhu cầu xã hội

1. Vấn đề thứ nhất: Chất lượng đào tạo

Mục tiêu của giáo dục là tạo ra những phẩm chất, giá trị mới phục vụ cho sự phát triển xã hội của một quốc gia, dân tộc. Đánh giá chất lượng giáo dục là xem xét nền giáo dục đó đã tạo ra những nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của đất nước đến mức độ nào.

Tuy vậy, đánh giá chất lượng giáo dục nói chung không phải là công việc dễ dàng. Như chúng ta đều biết, sản phẩm của giáo dục và đào tạo rất trừu tượng, nó không tồn tại dưới dạng hiện vật nên không thể cầm nắm và sờ mó được. Nhưng dù có trừu tượng như thế nào, nó vẫn là sản phẩm được cung cấp cho nền kinh tế với nhiều loại thị trường khác nhau, trong đó có thị trường lao động. Bản chất của quan hệ thị trường là quan hệ mua, bán diễn ra theo quy luật cung - cầu. Nhà doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng sức lao động vào mục đích kinh doanh kiếm

lời, do đó họ cần mua sức lao động có chất lượng. Để mưu sinh, người lao động lại cần bán sức lao động của mình. Muốn bán sức lao động của mình người lao động phải được đào tạo có chất lượng phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Hiện nay, trong xã hội có nhiều ý kiến khác nhau trong việc đánh giá chất lượng giáo dục như: đánh giá thông qua các chỉ số về tỷ lệ học sinh bỏ học và hiệu suất đào tạo (số tốt nghiệp so với số vào đầu cấp), số học sinh giỏi và mục tiêu đào tạo nói chung, chất lượng của nguồn nhân lực do giáo dục và đào tạo đã đáp ứng nhu cầu xã hội và yêu cầu chất lượng của sự phát triển kinh tế- xã hội như thế nào. Theo Philip B.Crosby trong “Chất lượng là thứ cho không” đã định nghĩa chất lượng như sau: “Chất lượng là sự phù hợp với yêu cầu”.

Theo TCVN và ISO 9000, thì chất lượng dịch vụ là mức phù hợp của sản phẩm dịch vụ thỏa mãn các yêu cầu đề ra hoặc định trước của người mua. Như

* ThS, GV Khoa TLGD Trường ĐH Phú Yên

vậy, chất lượng dịch vụ chính là sự thỏa mãn của người tiêu dùng được xác định bởi sự so sánh giữa dịch vụ cảm nhận (DVCN) và dịch vụ trông đợi (DVTĐ). Dịch vụ trông đợi chính là cái mà các doanh nghiệp, các cơ sở tiếp nhận sinh viên mong muốn, mong đợi ở họ, tức là trình độ chuyên môn nghề nghiệp, khả năng giải quyết công việc và cả đạo đức nghề nghiệp theo những tiêu chí mà họ đặt ra. Còn dịch vụ cảm nhận là cái mà họ thực sự nhận thấy trong thực tế công việc mà sinh viên thể hiện theo yêu cầu của họ.

Chất lượng đào tạo tốt: $DVCN = DVTĐ$

Chất lượng đào tạo kém: $DVCN < DVTĐ$

Chất lượng đào tạo rất tốt: $DVCN > DVTĐ$

Chất lượng đào tạo còn được đánh giá bởi chính người học – là những người tham gia vào chính quá trình đào tạo, họ cũng là người tham gia tạo ra chất lượng đào tạo và họ cũng là người bỏ tiền ra để “mua” dịch vụ đào tạo. Tất nhiên, khi sinh viên bỏ tiền nhiều hơn thì họ cũng có quyền yêu cầu phải được đào tạo tốt hơn hay nói cách khác là họ phải được cung cấp dịch vụ đào tạo tốt hơn. Có một điều đặc thù ở đây là không phải chỉ cơ sở đào tạo mà cả người được đào tạo cùng tạo ra dịch vụ và tạo ra chất lượng dịch vụ.

Từ đây có thể thấy rằng chất lượng dịch vụ phụ thuộc hai phía: phía cơ sở đào tạo (các trường) và phía người được đào tạo (người học).

Về phía cơ sở đào tạo, chất lượng đào tạo phụ thuộc vào những yếu tố cơ bản sau: chất lượng của đội ngũ giảng

viên; chất lượng chương trình đào tạo; chất lượng giáo trình, chất lượng các phương tiện, cơ sở vật chất-kỹ thuật phục vụ cho đào tạo; chất lượng công tác quản lý đào tạo; chất lượng môi trường giáo dục và đào tạo, môi trường xã hội...

Từ phía người được đào tạo, chất lượng đào tạo phụ thuộc vào những yếu tố sau: những kiến thức mà họ tiếp nhận được từ trước (năng lực đầu vào); thái độ học tập và sự cố gắng nỗ lực của họ trong suốt quá trình đào tạo; quan niệm về nghề nghiệp và kỹ năng vận dụng chuyên môn vào thực tiễn cuộc sống, đạo đức nghề nghiệp.

Khi tất cả các yếu tố trên vận động cùng chiều và theo hướng tích cực thì chắc chắn chất lượng đào tạo sẽ được nâng lên.

2. Vấn đề thứ hai: Nhu cầu xã hội về đào tạo

Đáp ứng nhu cầu xã hội là mục đích của mọi nền sản xuất, của mọi doanh nghiệp. Vậy thì trong giáo dục và đào tạo, mục đích của cơ sở đào tạo cũng là đáp ứng nguồn nhân lực cho nhu cầu xã hội. Hiện nay, khó có thể biết chính xác những nghề nào có triển vọng trong 10 hay 20 năm tới, nhưng chắc chắn giáo dục và đào tạo phát triển sẽ tăng cơ hội tìm kiếm việc làm và tăng thu nhập cho cá nhân mỗi con người và cho mỗi quốc gia. Giáo dục và đào tạo cần hướng tới mục đích tạo cho mỗi người có khả năng thay đổi trong nghề nghiệp (hơn là chuyên môn hóa sâu) để nhanh chóng thích nghi với các biến đổi về kinh tế-xã hội. Nhà trường phải chú ý giáo dục ý

thức, thái độ, khả năng lao động, thực hành cho người học trong suốt quá trình dạy học; nhưng quan trọng hơn là làm cho những điều người học được học trong nhà trường phải gắn với nghề nghiệp và cuộc sống của họ trong tương lai, đặc biệt coi trọng kết quả cuối cùng ở người học là đạo đức và tay nghề. Nội dung giáo dục và đào tạo của nhà trường phải thích ứng với nhu cầu và đòi hỏi của sự phát triển kinh tế-xã hội, giải quyết tốt mối quan hệ giữa phát triển giáo dục và đào tạo theo kế hoạch và theo yêu cầu của thị trường lao động. Hiện nay, xu thế chuyển dịch cơ cấu việc làm đang hướng tới khu vực dịch vụ, khu vực công nghệ cao, đồng thời với việc phân cực việc làm theo trình độ ngày càng gia tăng với tốc độ rất nhanh: một bên là các hoạt động có hàm lượng tri thức và công nghệ cao với mức lương cao, còn một bên là các hoạt động chủ yếu dựa vào lao động cơ bắp, mức lương thấp. Đồng thời, việc làm của những người có tay nghề ở trình độ thấp cũng có sự thay đổi theo hướng ngày càng giảm. Ngay trong sản xuất ở những ngành nghề truyền thống sử dụng lao động chân tay cũng dần dần được thay thế bằng máy móc, và hậu quả là số việc làm giảm xuống, kéo theo một số người lao động có tay nghề thấp không có việc làm, thất nghiệp.

Nói nhu cầu xã hội về đào tạo trong nền kinh tế thị trường thì điều này càng được khẳng định một cách rõ ràng: để biết đào tạo ngành gì, đào tạo cho ai, số lượng bao nhiêu, đào tạo như thế nào... thì phải hỏi thị trường lao động.

Như vậy, thị trường lao động có ý nghĩa quyết định. Nhưng ai sẽ đưa ra những câu trả lời đó? Trách nhiệm họ tới đâu? Có cam kết gì không? Có ai đặt hàng không? Điều này cho đến nay vẫn chưa được các cơ quan chức năng quan tâm đúng mức.

Lâu nay chúng ta vẫn thường nói đào tạo phải đáp ứng nhu cầu xã hội. Về mặt lý thuyết thì điều đó hoàn toàn đúng. Nhưng chúng ta chỉ nói đến nhu cầu xã hội chung chung mà chưa có được dự báo cụ thể và đáng tin cậy về số lượng và cơ cấu ngành nghề. Theo chúng tôi, nhu cầu xã hội bao gồm cả nhu cầu của các ngành kinh tế, nhu cầu của cơ quan, doanh nghiệp và nhu cầu của chính người học... Trong thực tế, chúng ta vẫn đào tạo theo chỉ tiêu được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt trên cơ sở đề nghị của các trường và chủ yếu là phụ thuộc nhu cầu của người học. Việc có phù hợp với yêu cầu cụ thể của xã hội hay không thì thực ra chưa có được câu trả lời xác thực. Bao nhiêu sinh viên ra trường có việc làm, trong đó có bao nhiêu phần trăm làm công việc phù hợp với ngành nghề đã được đào tạo, bao nhiêu phần trăm trái ngành nghề, chất lượng đào tạo có đáp ứng yêu cầu thực tế không... là những câu hỏi mà các cơ sở đào tạo khó có câu trả lời chính xác, bởi thông tin phản hồi từ người sử dụng và từ sinh viên ra trường đối với cơ sở đào tạo không đầy đủ và đôi khi không chính xác. Một số cơ sở đào tạo cho rằng khi sinh viên tốt nghiệp ra trường là họ đã hoàn thành nhiệm vụ, còn sinh viên ra

trường có việc làm hay không hầu như họ không quan tâm đến! Một điều dễ thấy là đối với người học thì ngành nào dễ có việc làm, thu nhập cao và họ yêu thích thì họ có nhu cầu học. Đó cũng là lẽ đương nhiên. Cũng chính vì thế mà nhiều năm qua nhiều ngành “hot” như Kế toán, Ngân hàng-Tài chính, Ngoại thương... là những ngành có nhiều người theo học. Nhưng cũng có một thực tế là nhiều ngành nghề xã hội có nhu cầu thực sự nhưng do môi trường làm việc khó khăn, thu nhập thấp, tâm lý e ngại và nhận thức không đúng nên ít có người học như một số ngành nông nghiệp, xã hội-nhân văn... Một điều thực tế cần xem xét là ít có cơ quan, doanh nghiệp đặt hàng cụ thể cho nhà trường để đào tạo nhân lực cho đơn vị mình, và nếu có thì đa phần chỉ là những chương trình đào tạo-bồi dưỡng ngắn hạn. Ngược lại, cũng không ít cơ sở đào tạo chưa chủ động liên hệ với các cơ quan, doanh nghiệp để xác định nhu cầu nhân lực và ký kết hợp đồng đào tạo. Kết quả là, việc mở ngành đào tạo và số lượng tuyển sinh là do nhu cầu người học điều tiết, cơ chế điều tiết đó giống như qui luật giá trị điều tiết trong nền sản xuất hàng hóa.

3. Vấn đề thứ ba: Quan hệ giữa chất lượng đào tạo và nhu cầu xã hội về đào tạo

Để đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội thì phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa 2 vấn đề trên.

- Trước hết nói về “Cầu” đào tạo. Các cơ sở đào tạo cần phải nắm được

“Cầu” về lượng (cả cơ cấu) và “Cầu” về chất. Nhà nước (cả trung ương và địa phương) cần phải có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn, từ đó có chương trình giao cho các cơ sở đào tạo theo kế hoạch, đồng thời có cơ chế, chính sách tương ứng. Có như vậy mới không tạo ra sự mất cân đối giữa “Cung” và “Cầu”. Chẳng hạn, trên cơ sở qui hoạch phát triển nhân lực tỉnh Phú Yên giai đoạn 2011-2020, UBND tỉnh Phú Yên có thể giao (đặt hàng) cho Trường Đại học Phú Yên và các cơ sở đào tạo khác trên địa bàn về số lượng và cơ cấu đào tạo các ngành nghề khác nhau hằng năm nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Tỉnh. Đồng thời có cơ chế, chính sách đối với những ngành ưu tiên của tỉnh như chính sách đầu tư, trợ cấp học phí, các qui định về quyền lợi và trách nhiệm của các cơ quan, doanh nghiệp sử dụng sinh viên tốt nghiệp (như đóng góp tài chính, tạo điều kiện cho sinh viên thực tập, tham gia hướng dẫn, giảng dạy sinh viên). Trên cơ sở đó “Cung” và “Cầu” chủ động gắn được với nhau, nghĩa là nhà trường cũng rất chủ động trong việc xây dựng chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên và các điều kiện khác để nâng cao chất lượng đào tạo.

Về phía người sử dụng lao động: hiện nay, phần lớn các đơn vị sử dụng sinh viên tốt nghiệp được hưởng thụ kết quả đào tạo nguồn nhân lực từ các trường nhưng chưa có sự chia sẻ chi phí và trách nhiệm đào tạo đúng mức. Vấn đề quan trọng là hiện chưa có văn bản pháp lý

quy định những trách nhiệm cần thiết của các cơ quan, doanh nghiệp đối với quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực qua đào tạo.

- Nói về “Cung” khi đào tạo; trong những năm vừa qua, các cơ sở đào tạo chưa xác định đầy đủ nhu cầu và cũng chưa thực sự đáp ứng nhu cầu một cách tốt nhất. Điều này thể hiện trong việc các cơ sở đào tạo vẫn còn bị động khi xác định chỉ tiêu tuyển sinh, mở mã ngành mới, xây dựng chương trình đào tạo, xây dựng Chuẩn đầu ra. Sự bị động này kéo theo những hạn chế khác trong việc đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật; đội ngũ giảng viên; đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học... Chuẩn đầu ra các ngành đào tạo chủ yếu là do các trường xây dựng theo ý chủ quan và khả năng hiện có của mình, chưa có sự tham gia tích cực của người sử dụng lao động và của sinh viên đã tốt nghiệp ra trường. Một số ngành, địa phương có nhu cầu nhân lực nhưng các cơ sở đào tạo ở địa phương chưa có đủ điều kiện cần thiết (đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, cơ sở thực hành-thực tập) để mở mã ngành đào tạo ... Những yếu tố này góp phần làm cho số lượng và chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của xã hội ở từng địa phương cũng như ở trong cả nước.

4. Một số đề xuất

Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội nói chung và ở Trường Đại học Phú Yên nói riêng, cần phải giải quyết những vấn đề cốt lõi cả về phía cơ sở đào tạo và xã hội

(người sử dụng sản phẩm đào tạo) cũng như phía quản lý vĩ mô của nhà nước. Ở đây chúng tôi chỉ nêu một số đề xuất chủ yếu sau:

Đối với quản lý nhà nước:

- Nhà nước (Chính phủ, các Bộ, ngành, UBND các cấp) cần sớm xây dựng quy hoạch nhân lực và giao kế hoạch đào tạo cụ thể cho các cơ sở đào tạo những ngành nghề được quy hoạch; hoàn thiện những quy định về tuyển dụng lao động vào các cơ quan nhà nước; có những chính sách thông thoáng tạo nhiều thị trường lao động để sinh viên tốt nghiệp có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm đúng với ngành nghề đào tạo.

- Các cơ quan, đơn vị, các cơ sở sản xuất ... hàng năm cần phải công khai, minh bạch, tuyển dụng lao động một cách rộng rãi bằng các phương tiện thông tin đại chúng.

- Cần có chính sách và sự đầu tư đúng mức cho các cơ sở đào tạo, ưu tiên đặc biệt đào tạo các ngành đặc thù và quan trọng của khu vực kinh tế nhà nước trung ương hoặc địa phương.

- Giao cho các cơ sở đào tạo quyền tự chủ cao hơn trong hoạt động, nhất là trong việc mở mã ngành đào tạo và xây dựng khung chương trình đào tạo.

- Công tác kiểm định chất lượng đào tạo phải được tiến hành độc lập và thường xuyên.

- Ban hành các quy định ràng buộc trách nhiệm của các cơ quan, doanh nghiệp đối với quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo.

Đối với các cơ sở đào tạo:

Các trường cần điều tra thực tiễn để nắm cụ thể hơn các yêu cầu của người sử dụng và cả người học, để xây dựng chương trình đào tạo, xin mở mã ngành, xây dựng chuẩn đầu ra, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học, chỉ tiêu tuyển sinh ... phù hợp yêu cầu thực tế. Cần chủ động mời người sử dụng lao động tham gia vào quá trình đào tạo (xây dựng chương trình, chuẩn đầu ra, tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực tập, thực hành, làm khóa luận tốt nghiệp...). Thiết lập mối quan hệ chặt chẽ hơn đối với sinh viên tốt nghiệp để có thông tin phản hồi về chất lượng đào tạo của nhà trường cũng như khả năng kiểm việc làm sau tốt nghiệp. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong trường nhằm tiếp cận phương pháp đào tạo hiện đại của thế giới. Xây dựng hệ thống giáo trình, bài giảng có chất lượng, cơ sở vật chất - kỹ thuật đáp ứng tốt cho quá trình đào tạo.

Đối với cơ sở sử dụng sinh viên tốt nghiệp:

- Cần có chính sách và cơ chế chia sẻ trách nhiệm với các cơ sở đào tạo.

- Thông báo sớm các nhu cầu về nguồn nhân lực đến các cơ sở đào tạo.

- Tích cực và chủ động hơn trong sự phối hợp với các cơ sở đào tạo để đào tạo nhân lực theo đúng yêu cầu của mình, bằng cách chia sẻ kinh nghiệm, tham gia xây dựng chương trình, tham gia giảng dạy, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học, thực hành-thực tập, làm khóa luận tốt nghiệp, tham gia hội đồng khoa học, hội đồng chuyên môn của các cơ sở đào tạo, hỗ trợ chi phí đào tạo, cấp học bổng cho sinh viên ... Ký kết với các cơ sở đào tạo các văn bản hợp tác nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp đồng đào tạo để ngày càng thỏa mãn các chỉ số dịch vụ cảm nhận và dịch vụ trông đợi đối với nguồn nhân lực.

Kết luận: Để nâng cao chất lượng đào tạo hướng vào nhu cầu xã hội, cần phải có nghiên cứu một cách đầy đủ về mặt xã hội học đối với chất lượng đào tạo và nhu cầu đào tạo để từ đó giải quyết tốt mối quan hệ giữa hai vấn đề này. Đây là vấn đề vừa cấp bách, vừa lâu dài không chỉ riêng ở Trường Đại học Phú Yên mà ở tất cả các cơ sở đào tạo trên cả nước□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Quốc Bảo (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai vấn đề và giải pháp*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. BCH Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 BCH trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI*.
3. BCH Đảng bộ tỉnh Phú Yên, *Nghị quyết 122/2008-TTg ngày 29/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Phú Yên đến năm 2020*.
4. Phạm Minh Hạc (2002), *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa của thế kỷ XXI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

5. Trường Đại học Hà Tĩnh (2012), *Kỷ yếu hội thảo khoa học*.
6. Philip B.Crosby (1979), *Quality is free (Chất lượng là thứ cho không): The Art of Making Quality Certain*, Mentor.

Abstract

Strengthening the quality of training aiming at the social needs:

Some theoretical and realistic issues

Strengthening the quality of training aiming at the social needs is one of the major issues to which much attention is paid. Simultaneously, it is an important policy of Vietnam Communist Party, of the Ministry of Education and Training, particularly of the local universities, among which, there is Phu Yen University. The article mentions and discusses some theoretical and practical issues on the quality of training, the social needs on training and the relationship among them; At the same time, some solutions are proposed for implementing them.

Key words: quality, training, social needs, theoretical, realities