

MỘT SỐ GIẢI PHÁP TUYỂN SINH, ĐÀO TẠO NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM TẠI TỈNH KIÊN GIANG

ThS. NGUYỄN THỊ HOÀNG QUYÊN
Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Kiên Giang

1. Đặt vấn đề

Kiên Giang được ví là Việt Nam thu nhỏ với đầy đủ các điều kiện thiên nhiên ưu đãi như sông, núi, biển, rừng, đồng bằng trù phú. Diện tích tỉnh Kiên Giang là 6.348,5 km², tương đối rộng lớn so với các tỉnh Đồng bằng Sông Cửu Long. Dân số trung bình năm 2013 trên một triệu bảy nghìn người.

Trong những năm qua, giáo dục và đào tạo của tỉnh Kiên Giang đã có nhiều bước phát triển. Ngân sách đầu tư cho giáo dục và đào tạo nhiều hơn; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học được tăng cường; đội ngũ cán bộ, nhà giáo được tăng cường về lượng và chất. Quy mô, mạng lưới cơ sở giáo dục và đào tạo tiếp tục được mở rộng và phát triển. Chất lượng dạy - học từng bước được nâng lên và đi vào thực chất.

Đặc biệt, đối với trung học phổ thông (THPT), để chuẩn bị cho các em định hướng nghề nghiệp trong tương lai, chọn lựa con đường tiếp theo sau khi tốt nghiệp lớp 12, bên cạnh việc các trường THPT tự thực hiện tư vấn nghề nghiệp, tư vấn tuyển sinh cho các em, các trường cao đẳng (CĐ), trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), trường nghề, Báo Tuổi trẻ cùng tham gia công tác này.

2. Tuyển sinh, đào tạo và nhu cầu lao động, giải quyết việc làm tại tỉnh Kiên Giang

Thực tế cho thấy, số lượng học sinh - sinh viên Kiên Giang trúng tuyển vào các trường đại học, CĐ của cả nước và ở tỉnh không cao (bình quân từ 40 đến trên dưới 50%). Số lượng học sinh theo học các trường CĐ và TCCN tại tỉnh có xu hướng giảm, bình quân giai đoạn mỗi năm giảm gần 200 học sinh. Trong khi đó, chỉ tiêu tuyển sinh lại có xu hướng tăng (xem bảng 1), làm cho tỉ lệ tuyển sinh hàng năm của các trường ngày càng thấp, đặc biệt là hệ TCCN. Bên

cạnh đó, nhu cầu tuyển dụng lao động có trình độ TCCN và CĐ trên địa bàn tỉnh ngày càng tăng cùng với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là sự phát triển của huyện đảo Phú Quốc trong hai năm trở lại đây. Điều này thể hiện qua việc ngày càng có nhiều các doanh nghiệp, công ti đến các trường CĐ, TCCN của tỉnh để tuyển dụng nhân sự. Đó là về nhu cầu nguồn nhân lực.

Về phía cung ứng lao động, các trường CĐ thường không đủ số lượng sinh viên để cung cấp cho thị trường. Tính theo nhu cầu số lượng các ngành nghề có những ngành nghề rất thiếu. Đồng thời, tình trạng học sinh - sinh viên sau khi tốt nghiệp làm việc trái ngành nghề vẫn khá phổ biến. Trong khi đó, số lượng sinh viên tốt nghiệp các trường đại học nhưng thất nghiệp ngày càng có xu hướng gia tăng (Bảng 1).

Tại sao các học sinh - sinh viên tốt nghiệp CĐ sẽ có ngay việc làm còn sinh viên học xong đại học vẫn thất nghiệp nhưng việc học CĐ, TCCN vẫn chỉ là lựa chọn thứ hai sau việc học đại học của học sinh lớp 12? Tại sao các trường CĐ địa phương không đủ sinh viên tốt nghiệp để giới thiệu cho các doanh nghiệp tuyển dụng, trong khi đó, học sinh lớp 12 lại chọn việc đi học các trường đại học, CĐ thậm chí TCCN ngoài tỉnh? Tại sao có những ngành nghề thiếu trầm trọng nguồn nhân lực nhưng lại có rất ít hoặc thậm chí không có người theo học? Đó là những câu hỏi không chỉ đặt ra cho các trường CĐ, TCCN trong tỉnh mà cả các cấp lãnh đạo. Có thể đưa ra những nguyên nhân dẫn đến

Bảng 1: Thống kê số lượt sinh viên, học sinh trúng tuyển nhập học các trường CĐ tại địa phương giai đoạn 2009-2013

TT	Năm	Cao đẳng				Trung cấp chuyên nghiệp			
		Chỉ tiêu (A)	Trúng tuyển	Nhập học (B)	Tỉ lệ HS (B) so với (A) %	Chỉ tiêu (A)	Trúng tuyển	Nhập học (B)	Tỉ lệ HS (B) so với (A) %
1	2009	1.550	2.169	1.635	105,48	1.490	2.999	1.475	98,99
2	2010	1.795	2.420	1.826	101,73	1.120	2.296	1.180	105,36
3	2011	2.040	2.729	1.907	93,48	1.180	2.390	1.253	106,19
4	2012	2.175	2.305	1.405	60,95	1.620	2.399	1.322	81,6
5	2013	2.040	2.105	1.277	62,60	1.740	1.700	1.031	59,25
	Tổng cộng	9.600	11.728	8.050	83,85	7.150	11.784	6.261	87,56

(Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác tuyển sinh các năm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 của ngành Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang)

tình trạng trên:

- Tâm lí chung của xã hội về bậc học, ngành học và trường học: Nhìn chung, tâm lí chung của phụ huynh và học sinh đều mong muốn học đại học. Khi bắt đầu việc lựa chọn bậc học, ngành học thì việc đầu tiên là lựa chọn ngành học ở bậc Đại học. Những ngành bậc Đại học mà ít thực hành, không vất vả và sẽ ưu tiên lựa chọn trước như các ngành thuộc khối kinh tế, kinh doanh, sau đó mới đến các ngành thuộc khối kĩ thuật. Khi đã có điểm thi đại học, nếu không được vào ngành và trường mong muốn thì lựa chọn tiếp theo là bất cứ trường nào, ngành nào để được học đại học. Dù trường đại học đó ở đâu, ngành học đó có phù hợp với năng lực và có xin được việc làm khi tốt nghiệp hay không. Khi không đủ điểm vào trường đại học nào, phụ huynh và học sinh mới nghĩ đến học CĐ, không đủ điểm vào học CĐ mới lựa chọn học nghề (TCCN, CĐ nghề, trung cấp nghề). Ngoài ra, phụ huynh còn đưa con đến các trường CĐ, TCCN ngoài tỉnh, nhất là Thành phố Hồ Chí Minh để học, trong khi các trường CĐ, TCCN của địa phương thực hiện rất tốt việc đào tạo nguồn nhân lực;

- Công tác dự báo, dự đoán nhu cầu nguồn nhân lực: Hiện nay, nhiều ngành nghề có nhu cầu nguồn nhân lực rất lớn trong khi người học rất ít hoặc thậm chí không có người học. Tình trạng "cầu lao động" vượt quá "cung lao động" ở một số ngành nghề luôn lệch nhau. Có sự lệch pha giữa đào tạo, cung ứng lao động và nhu cầu lao động. Nguyên nhân dẫn tới tình trạng này là do chúng ta thiếu dự báo, dự đoán về nhu cầu nguồn nhân lực. Các cấp nên cân nhắc, tính toán trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế - xã hội địa phương, từ đó định hướng công tác đào tạo cũng như định hướng nghề nghiệp cho lực lượng lao động. Hiện nay, việc lựa chọn ngành nghề theo học chủ yếu dựa vào trào lưu chung của xã hội, không có định hướng nhu cầu lao động trong tương lai;

- Công tác tư vấn tuyển sinh và lựa chọn ngành học: Công tác tư vấn tuyển sinh, đào tạo đã được các trường THPT, các trường CĐ địa phương triển khai rất mạnh. Một số các trường THPT đưa học sinh - sinh viên đến tham quan tại các trường đại học, CĐ để các em có cái nhìn ban đầu và lựa chọn tốt hơn cho mình. Tuy nhiên, những việc làm này chưa sâu sắc, triệt để. Vì đó chỉ là việc cung cấp các thông tin, nhận thức ban đầu về nghề nghiệp cho học sinh, trong khi vấn đề quan trọng là phải định hướng ngành nghề theo nhu cầu xã hội, giúp các em xác định mình thích ngành nghề nào, có cần thiết phải học đại học hay không?;

- Sự phối hợp giữa nhà nước - nhà trường - nhà doanh nghiệp trong công tác đào tạo. Hiện nay, trong công tác đào tạo và tư vấn nghề nghiệp còn thực hiện chưa triệt để, thiếu sự kết hợp chặt chẽ từ các bên liên

quan. Nhà nước thiếu định hướng chung về ngành nghề; nhà trường chưa tư vấn sâu, còn lúng túng trong việc để học sinh tự nhận thức bản thân; doanh nghiệp thiếu sự phối hợp ban đầu trong việc tư vấn ngành nghề mình đang kinh doanh.

3. Một số giải pháp tuyển sinh, đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu lao động và giải quyết việc làm tại tỉnh Kiên Giang

Để giải quyết được bài toán đặt ra về đào tạo gắn với việc làm trên địa bàn tỉnh Kiên Giang, trong thời gian tới cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa công tác tuyên truyền về bậc học, ngành học; dần thay đổi nhận thức xã hội trong việc lựa chọn con đường phát triển tương lai cho con, em và cho chính bản thân của học sinh. Cần phải làm sâu sắc, triệt để hơn để mọi người nhận thức rằng đại học không phải là con đường duy nhất để tồn tại và phát triển, các bậc học khác theo sự phân công xã hội cũng có những vị trí nhất định. Những nhà quản lí, lãnh đạo giỏi phải đi từ chuyên môn, nghiệp vụ, thành thạo các kĩ năng mới tạo được nền tảng vững chắc. Lực lượng quản lí chỉ chiếm tỉ trọng nhỏ và lực lượng này mới cần trình độ cao, chính vì vậy, sinh viên đại học ra trường rất khó xin việc vì nhu cầu có hạn. Trong khi đó, các nhân viên kĩ thuật lại rất cần thiết và phần lớn dễ dàng tìm kiếm được việc làm thích hợp sau khi tốt nghiệp.

Hai là, cần xây dựng trung tâm dự báo nguồn nhân lực để định hướng xã hội trong công tác đào tạo. Trên cơ sở chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội địa phương, trung tâm dự báo sẽ cung cấp số liệu về ngành nghề, số lượng lao động địa phương cần. Từ các thông tin đó, học sinh sẽ định hướng lựa chọn ngành nghề phù hợp. Các trường CĐ, TCCN địa phương xây dựng chương trình, mở ngành đào tạo theo định hướng. Nhà nước đầu tư có trọng tâm, trọng điểm theo định hướng chung.

Ba là, tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa công tác hướng nghiệp, tư vấn tuyển sinh, trong đó cần tập trung nhấn mạnh việc học sinh tự nhận thức bản thân, nhận định ngành nghề mà mình yêu thích, sự lựa chọn bậc đào tạo phù hợp kết hợp với định hướng nghề nghiệp từ trung tâm dự báo.

Bốn là, tăng cường sự phối hợp giữa các bên liên quan. Nhà nước cần vào cuộc để định hướng nhu cầu lao động của địa phương, đầu tư có trọng tâm, trọng điểm các ngành nghề cần phát triển. Nhà trường chủ động trong công tác hướng nghiệp, tư vấn trên cơ sở định hướng chung. Doanh nghiệp cùng tham gia định hướng ban đầu về ngành nghề, về nhu cầu lao động của mình. Có sự kết hợp này, học sinh sẽ định hướng tốt hơn nghề nghiệp mình lựa chọn.

Năm là, sự kết hợp giữa nhà trường và doanh

ngành trong việc đào tạo và tuyển dụng. Để người học có thể đáp ứng được nhu cầu thực tế công việc khi tốt nghiệp, ngoài các kiến thức tại nhà trường, học sinh - sinh viên cần được thực tế trên công việc tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần tạo điều kiện để sinh viên thực tập tại đơn vị. Qua quá trình thực tập, doanh nghiệp cũng có điều kiện để tuyển dụng nhân sự. Ngoài ra, để tạo nguồn ngay từ ban đầu, doanh nghiệp có thể phối hợp với các trường CĐ, TCN tuyển sinh theo nhu cầu của mình và cùng tiến hành đào tạo (như mô hình đào tạo theo nhu cầu của Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Kiên Giang và nhà máy Hòn Chông - Holcim Việt Nam). Đây là phương thức đào tạo mang lại hiệu quả cao nhất trong việc đào tạo và giải quyết việc làm cho người học.

4. Kết luận

Trên đây là một số giải pháp tuyển sinh, đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu lao động và giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Kiên Giang. Để thực hiện được các giải pháp này đòi hỏi phải có sự vào cuộc của toàn xã hội. Trong đó, yếu tố quyết định chính là nhận thức xã hội về con đường học tập nghề nghiệp của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang, Báo cáo công tác tuyển sinh năm 2009, tháng 02/2010.

[2]. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang, Báo cáo công tác tuyển sinh năm 2010, tháng 02/2011.

[3]. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang, Báo cáo công tác tuyển sinh năm 2011, tháng 02/2012.

[4]. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang, Báo cáo công tác tuyển sinh năm 2012, tháng 02/2013.

[5]. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kiên Giang, Báo cáo công tác tuyển sinh năm 2013, tháng 02/2014.

[6]. Bách Khoa toàn thư mở giới thiệu về Kiên Giang.

http://wikipedia.org/wiki/Kien_Giang.

SUMMARY

The article refers to the imbalance between recruitment demand and learning needs of people in Kien Giang province. Reality shows that students tend to choose university level but it is difficult to find jobs after graduation. Meanwhile, professional colleges and secondary schools were insufficient in local students - graduate students to provide laborers for businesses. The author analyzed causes of this situation and proposed some solutions for enrollment and training in order to meet the demand for labor and employment. This solution requires the involvement of the whole society. In particular, the decisive factor is the social perception of the career learning path.

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC TẬP... (Tiếp theo trang 26)

những năng lực đã có của người học mà không bắt họ phải học lại những điều đã học. Để làm được điều này, giáo viên cần thu thập những thông tin về người học từ hồ sơ, sổ sách giáo vụ, các báo cáo, các chứng chỉ,... mà người học có thể đánh giá về những năng lực được miễn giảm, không cần đánh giá lại.

3. Kết luận

Đánh giá kết quả học tập trong ĐT nghề theo tiếp cận NLTH giúp người học sau khi học xong có thể bước vào làm việc được. Việc đánh giá kết quả học tập theo NLTH phải dựa trên việc đánh giá đồng thời ba thành tố kiến thức, kỹ năng và thái độ. Tuy nhiên, việc đánh giá kết quả học tập theo NLTH là một vấn đề phức tạp, cần được thực hiện theo những nguyên tắc, nội dung và phương pháp phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Luật Giáo dục (2005), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[2]. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (2013), Hà Nội.

[3]. Nguyễn Đức Trí và Michael B. Kennedy (2003), Xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, Tài liệu tập huấn Dự án GDKT&DN, Hà Nội.

[4]. Fretwell (2001), Defining and Assessing Occupational Standards, Ohio State University.

SUMMARY

Vocational training based on implementation competency has many advantages. After completing the training course, learners have competency to complete work in their job and have many opportunities to find employment. Moreover, assessment based on implementation competency is a complex issue; need to carry out with the suitable principles, content and methods. This article presented some principles, learning outcomes assessment contents based on implementation competency as well as evaluation of vocational training based on implementation competency for teachers who work at vocational training institutions in order to consult and apply.