

ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU XÃ HỘI

• TS. PHAN VĂN NHÂN

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Ngày 30 tháng 8 năm 2007, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã chính thức công bố chủ đề năm học 2007-2008 ở bậc đại học là: *Nói không với đào tạo không đạt chuẩn và không theo nhu cầu của xã hội*. Để từng bước thực hiện được chủ đề của năm học, trong thời gian qua Bộ Giáo dục và Đào tạo và các trường đại học đã kết hợp với các bộ ngành, địa phương và các doanh nghiệp lớn tổ chức nhiều hội nghị ở cả 3 miền bắc, trung, nam nhằm tìm những giải pháp để có thể gắn kết được đào tạo với nhu cầu xã hội. Qua các hội nghị, nhiều bản hợp đồng và ghi nhớ đã được kí kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Đây là những tiền đề rất quan trọng để các trường lập kế hoạch đào tạo, chuẩn bị chương trình và những hình thức đào tạo phù hợp... nhưng cho đến nay, tỉ lệ những bản hợp đồng được tổ chức triển khai còn rất khiêm tốn. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này như suy thoái kinh tế toàn cầu, những điều kiện đảm bảo thực hiện hợp đồng, cơ sở pháp lí cho việc thực thi những bản hợp đồng... Trong bài viết này tác giả xin làm rõ một số vấn đề sau: Nhu cầu đào tạo của xã hội là gì? Nội dung, phương pháp xác định nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch đào tạo theo nhu cầu như thế nào?

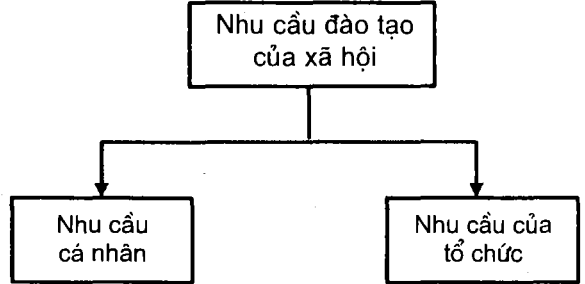
1. Nhu cầu xã hội về đào tạo, bồi dưỡng

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là một trạng thái của cá nhân hay tổ chức nào đó trong xã hội muốn có hoặc muốn nâng cao năng lực hành nghề nhằm tạo sự phát triển cho cá nhân và tổ chức. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của xã hội có thể chia thành nhu cầu cá nhân về đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu của tổ chức về đào tạo bồi dưỡng.

Nhu cầu cá nhân về đào tạo, bồi dưỡng là một trạng thái của cá nhân muốn có hoặc muốn nâng cao năng lực hành nghề của bản thân để có điều kiện và cơ hội xin việc làm, tự tạo việc làm và có thể học tiếp tục nhằm thoả mãn sự phát triển của bản thân.

Nhu cầu của tổ chức về đào tạo bồi dưỡng là một trạng thái của tổ chức muốn có hoặc muốn nâng cao năng lực hành nghề cho đội ngũ

người lao động nhằm đáp ứng sự thay đổi và phát triển công nghệ sản xuất, kinh doanh của một tổ chức trong một giai đoạn nhất định.



Hình 1. Nhu cầu đào tạo của xã hội

2. Nhu cầu của khách hàng đào tạo

Trong cơ chế thị trường, đào tạo được coi là một loại hình dịch vụ xã hội đặc biệt, dịch vụ giáo dục, đào tạo (GD, ĐT). Khách hàng truyền thống và lớn nhất của các trường đại học từ trước đến nay là Nhà nước. Hàng năm Nhà nước phân bổ chỉ tiêu đào tạo, kèm theo chỉ tiêu là định mức kinh phí đào tạo. Giờ đây không chỉ có Nhà nước mà còn có nhiều loại khách hàng khác nhau, có khách hàng trực tiếp, có khách hàng gián tiếp, có khách hàng chi trả trực tiếp chi phí đào tạo, có khách hàng chi trả gián tiếp chi phí đào tạo. Ví dụ: Với học sinh nhỏ tuổi, việc đi học của các em là do các bậc phụ huynh quyết định và chi trả; một lớp đào tạo nghề do một doanh nghiệp tổ chức và chi trả, người học không phải trả tiền,... Có thể mô tả cơ cấu khách hàng của GD, ĐT bằng bảng sau:

Bảng 1 : Cơ cấu khách hàng của GD, ĐT

Bên cung	Bên cầu
Các cơ sở GD, ĐT	Người học - khách hàng trực tiếp, tầng thứ nhất
	Cha mẹ HS, người sử dụng lao động - khách hàng, gián tiếp tầng thứ 2
	Chính quyền/ tổ chức XH - khách hàng, gián tiếp tầng thứ 3

Bảng trên cho thấy khách hàng của GD, ĐT là rất đa dạng và có nhiều cấp độ khác nhau. Thông thường, khách hàng gián tiếp lại là khách hàng phải chi phí cho dịch vụ đào tạo. Chính quyền (Nhà nước) hay doanh nghiệp là khách hàng của GD, ĐT khi có yêu cầu và chi trả cho các cơ sở GD, ĐT thông qua một Quyết định giao chỉ tiêu hay "hợp đồng". Thông thường, các loại "khách hàng" khác nhau có những mối quan tâm và nhu cầu khác nhau. Ví dụ:

* Với người học, mối quan tâm và cũng là yêu cầu của họ là khả năng tìm kiếm việc làm và vị thế xã hội tương lai của họ, v.v...

* Với cha mẹ học sinh, mối quan tâm của họ cũng là khả năng tìm kiếm việc làm, vị thế xã hội tương lai của con em mình, yêu cầu về tài chính họ phải đóng góp cho con em mình trong quá trình theo học, v.v...

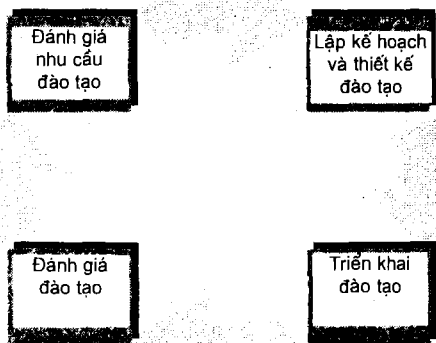
* Người sử dụng lao động lại có những yêu cầu về kĩ năng, kiến thức, đạo đức,... của những người mà họ sẽ tuyển dụng trong tương lai, v.v...

* Với tư cách là là đại diện cho xã hội, chính quyền/ các tổ chức xã hội có những yêu cầu về năng lực và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, ý thức chính trị và pháp luật của người học, những công dân tương lai của xã hội, những đóng góp của họ cho sự phát triển kinh tế - xã hội sau khi họ tốt nghiệp, v.v...

Các cơ sở GD, ĐT dù hoạt động với mục tiêu nào thì cũng luôn phải đảm bảo chất lượng cho "sản phẩm" của mình, nghĩa là phải cố gắng để có thể thỏa mãn tối đa các yêu cầu của "khách hàng". Điều này là cần thiết để duy trì và phát triển "thị phần" của cơ sở mình.

3. Đánh giá nhu cầu đào tạo

Quá trình đào tạo thường được coi như là một chu trình khép kín bao gồm những khâu chủ yếu sau đây: (1) Đánh giá nhu cầu đào tạo, (2) Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo, (3) Triển khai đào tạo và (4) Đánh giá đào tạo (xem Hình 2). Đánh giá nhu cầu đào tạo là khâu đầu tiên và quyết định tất cả các công đoạn tiếp theo trong hoạt động đào tạo. Đánh giá nhu cầu đào tạo là một trong những điều kiện cơ bản để xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo đáp ứng tối đa nhu cầu của xã hội.



Hình 2: Mô hình chu trình đào tạo

Hình tròn trên đây là mô hình hoá một chu trình đào tạo khép kín, nó đưa ra những phần kết nối giữa bước này với bước kia, đặc biệt, từ việc đánh giá một chương trình, khoá đào tạo đến việc xác định nhu cầu đào tạo. Quá trình sẽ trở nên liên tục làm cho việc đào tạo sẽ gắn với nhu cầu đào tạo của xã hội.

Căn cứ vào những khái niệm về nhu cầu đào tạo của cá nhân và tổ chức đã xác định trên, chúng ta có thể đưa ra được khái niệm về đánh giá nhu cầu đào tạo sau: Đánh giá nhu cầu đào tạo là thực hiện một sự so sánh giữa trạng thái hiện tại và trạng thái mong đợi về năng lực nghề nghiệp của cá nhân và tổ chức. Căn cứ trên so sánh này, những chênh lệch giữa năng lực nghề nghiệp đang có, hoặc chưa có và năng lực nghề nghiệp mong đợi sẽ được xác định, trên cơ sở đó các trường lập kế hoạch tổ chức đào tạo.

4. Các phương pháp đánh giá nhu cầu đào tạo

Để có thể xác định được nhu cầu đào tạo, người ta thường sử dụng nhiều phương pháp và kĩ thuật khác nhau như:

- Phương pháp dự báo nguồn nhân lực

Một trong những phương pháp tiếp cận truyền thống để đánh giá nhu cầu đào tạo là dựa vào kế hoạch và dự báo phát triển nguồn nhân lực do các nhà kế hoạch nhân lực xây dựng. ý tưởng của phương pháp này là liên kết tốc độ phát triển kinh tế với các nhu cầu về đào tạo trên cơ sở hình thành các giả thuyết về kinh tế và phát triển khác nhau. Việc đánh giá nhu cầu đào tạo theo mô hình dự báo cầu nhân lực này gồm

4 bước:

Bước 1: Dự báo các tỉ lệ tăng trưởng kinh tế đối với thời kì dự tính. Trên cơ sở đó dự báo đầu ra phân bổ theo khu vực, ngành kinh tế quốc dân.

Bước 2: Áp dụng công thức tỉ lệ lao động/sản phẩm đầu ra để ước tính số cầu về lao động trong tương lai và trên cơ sở đó tính toán số lao động cần bổ sung cho các khu vực kinh tế, ngành kinh tế. Công thức dự báo nhu cầu đào tạo theo hệ số cơ dân sau:

- Nếu biết tốc độ tăng trưởng GDP là r_0 , tốc độ tăng lao động r_e và số lượng lao động thời kì hiện tại E_0 thì nhu cầu lao động trong thời kì E_t được dự báo là:

$$E_t = E_0 (1 + r_e)^t = E_0 (1 + n * r_0)^t$$

Trong đó $n = r_e / r_0$ là hệ số cơ giãn về lao động; Đại lượng này chỉ ra rằng nếu thay đổi 1% GDP thì cần thiết phải thay đổi bao nhiêu % về lao động sử dụng và t là (thời gian dự báo)

Bước 3: Chuyển đổi nhu cầu tăng lao động thành nhu cầu các nghề theo dạng công việc và trình độ đào tạo tương ứng

Bước 4: Chuyển đổi nhu cầu về trình độ và nghề nghiệp thành các nhu cầu về số lượng học sinh, sinh viên cần phải đào tạo theo các mức trình độ và ngành nghề tương ứng. Trên cơ sở đó nâng cấp, điều chỉnh hoặc bổ sung các chương trình đào tạo để đáp ứng nhu cầu về lao động.

Phương pháp tiếp cận này có ưu điểm cho phép ước tính được những biến động về cầu nhân lực, và qua đó, cầu về đào tạo trên phạm vi quốc gia, khu vực cho thời kì dài. Tuy nhiên, phương pháp tiếp cận này có những hạn chế khi gặp phải khủng hoảng kinh tế và đưa lại những thông tin không chính xác do những nguyên nhân như: Sự hạn chế và thiếu chính xác của các số liệu do thời kì dự báo dài, công cụ dự báo không đủ hiệu lực (đơn giản và thiếu chính xác), số liệu đơn giản, không sát với thực tế.

- Phương pháp tiếp cận theo những tín hiệu của thị trường

Việc phân tích các thông tin về thị trường lao động phụ thuộc vào các tín hiệu về thị trường lao động. Tín hiệu thị trường lao động là dòng thông tin thu nhận từ thị trường lao động để hoạch định các chính sách về thị trường lao động và kế hoạch đào tạo. "Các tín hiệu thị trường lao động

bao gồm các thông điệp, mẩu tin, các kết quả điều tra hoặc các chỉ số... giúp các nhà hoạch định chính sách nhận biết động thái và sự mất cân đối về cung cầu trên thị trường đối với nhu cầu đào tạo". Các dấu hiệu thị trường có thể nhận biết thông qua số lượng học sinh tham gia học tại các cơ sở, các chương trình cụ thể. Có thể cầu thị trường cao nếu có nhiều học sinh tham gia học so với khả năng đào tạo.

- Điều tra phỏng vấn người sử dụng lao động

Đây là một trong những phương pháp truyền thống và trực tiếp để đánh giá nhu cầu đào tạo trên cơ sở phỏng vấn người chủ doanh nghiệp về số lượng và chất lượng lao động dự định hoặc mong muốn sẽ tuyển trong một thời kì nhất định. Phương pháp này yêu cầu phải tính đến các chỉ số về tiêu hao lao động và tỉ lệ biến động lao động. Trên cơ sở đó tính toán số việc làm mới theo từng nghề và kĩ năng trong từng thời kì cụ thể. Việc điều tra doanh nghiệp có thể tiến hành với các quy mô khác nhau và luôn phải có sự cập nhật danh sách các doanh nghiệp.

Ưu điểm: Cuộc điều tra luôn gắn trực tiếp với nhu cầu cho tương lai và khả năng phát hiện một số tồn tại của chương trình đào tạo cũng như các định hướng nhu cầu đối với kĩ năng cụ thể. Các thông tin thu được có thể dùng trực tiếp cho đánh giá nhu cầu đào tạo. Việc tiến hành thường xuyên các cuộc điều tra này sẽ tạo thói quen cho chủ doanh nghiệp trong việc cung cấp các thông tin có liên quan đến đánh giá nhu cầu đào tạo.

Nhược điểm: Thông tin thu được từ người sử dụng lao động đôi khi mang tính chủ quan, không chính xác. Các đơn vị kinh doanh mới đi vào hoạt động thường bị loại khỏi danh sách điều tra. Chi phí tương đối lớn.

- Phương pháp điều tra lần theo dấu vết học sinh, sinh viên

Điều tra lần theo dấu vết, học sinh, sinh viên là cuộc điều tra quan tâm đến cung lao động hơn là cầu lao động. Thông tin thu được nhằm trả lời các câu hỏi như:

1. Các sinh viên, học viên sau khi tốt nghiệp khoá học có tìm được việc làm không? Số lượng là bao nhiêu?
2. Các chương trình giảng dạy có thành công hay không?
3. Phương pháp đào tạo có phù hợp không?

Trên cơ sở trả lời những câu hỏi trên chúng ta sẽ kết nối cung cầu lao động, xác định được nhu cầu đào tạo dự đoán tương lai của các nghề đào tạo cũng như các hình thức đào tạo tiếp theo. Phương pháp này gần đây được sử dụng nhiều trong việc đánh giá nhu cầu đào tạo với những lí do:

- Các thông tin để so sánh do đối tượng đều là sinh viên cùng tốt nghiệp khoa học, trường học tại cùng một thời điểm. Điều này có nghĩa là những người bắt đầu tìm kiếm việc làm với các điều kiện như nhau.

- Việc tìm kiếm địa chỉ của các sinh viên, học viên sau khi tốt nghiệp không khó do bộ phận quản lí luôn có lưu trữ địa chỉ nên dễ dàng tiến hành gửi phiếu điều tra theo địa chỉ, yêu cầu cung cấp các thông tin về tình hình việc làm sau một thời gian tốt nghiệp.

- Điều tra phỏng vấn các nhà quản lí có liên quan đến đào tạo.

Phương pháp này nhằm đánh giá tình trạng việc làm và các vấn đề nảy sinh đối với các chương trình đào tạo trong khu vực nông thôn, cộng đồng. Một trong các phương án là tiến hành điều tra những cá nhân có liên quan đến đào tạo và dựa vào kinh nghiệm và sự quan tâm họ có thể cung cấp ý kiến nhận định và dự báo cơ cấu hiện tại và tương lai của lao động, việc làm và nhu cầu đào tạo của cộng đồng mà họ quản lí.

5. Lập kế hoạch đào tạo theo nhu cầu xã hội

Trên cơ sở kết quả điều tra, đánh giá nhu cầu đào tạo, các trường sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo theo năm học như sau:

- Xác định mục tiêu năm học gồm: Những căn cứ xác định mục tiêu và danh mục các mục tiêu chung của nhà trường. Các mục tiêu năm học bao gồm những mục tiêu chính và những mục tiêu từng mặt như: Mục tiêu sư phạm, mục tiêu nhân sự, mục tiêu quản lí của nhà trường, mục tiêu về tăng cường cơ sở vật chất, mục tiêu về quản lí ngân sách nhà trường, mục tiêu đảm bảo chất lượng... Tùy theo điều kiện thực tế của nhà trường để có thể xác định số lượng, nội dung các mục tiêu cho phù hợp.

- Các giải pháp thực hiện kế hoạch: Thông thường các trường tiến hành một số nhóm giải

pháp sau: giải pháp hành chính, giải pháp tổ chức, giải pháp về chuyên môn, giải pháp động viên khuyến khích, giải pháp đảm bảo các hoạt động.

- Cấu trúc cơ bản của một bản kế hoạch năm học thường gồm 5 phần sau: Phần I. Hiện trạng nhà trường và nhiệm vụ năm học mới, Phần II. Các chỉ tiêu của năm học mới, Phần III. Các giải pháp thực hiện kế hoạch, Phần IV. Kết luận và khuyến nghị, Phần V. Các phụ lục và phụ biểu.

Kết luận

Trong quá trình chuyển đổi từ cơ chế quản lí bao cấp sang cơ chế quản lí theo những quy luật của kinh tế thị trường, đào tạo theo nhu cầu xã hội như một nguyên tắc mang tính bắt buộc đối với tất cả các trường đại học, cao đẳng và chuyên nghiệp. Để các cơ sở giáo dục từng bước thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội, cần đổi mới toàn diện các mặt: Từ việc xác định những cơ sở lí luận đến tổng kết thực tiễn, từ tư duy đến cách làm giáo dục, từ quản lí hệ thống giáo dục đến quản lí nhà trường, từ thể chế chính sách đến công cụ kĩ thuật... Có như vậy, đào tạo theo nhu cầu mới thực sự trở thành nhu cầu của các cơ sở giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2005.
2. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, *Luật Giáo dục*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2005.
3. Bộ GD và ĐT, *Báo cáo Hội thảo quốc gia "Đào tạo theo nhu cầu xã hội"*, TP Hồ Chí Minh, tháng 2-2007.
4. Phan Văn Nhân, Mạc Văn Trang, *Một số vấn đề Tâm lí sư phạm dạy nghề*, Viện Nghiên cứu Phát triển giáo dục, 1993
5. Nguyễn Thạc và Phạm Thành Nghị, *Tâm lí học sư phạm đại học - T1, T2* - NXB Giáo dục, Hà Nội, 1992.

SUMMARY

Training according to social needs is a forced requirement for all institutions of higher and technical/vocational learning in the market economy. For that, the author believes, educational institutions shall innovate comprehensively, form theoretical basis to the review of practices, from thinking to educating, from system to school management, from institutional policies to technical tools...