

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC THỂ DỤC THỂ THAO TRONG THỜI KỲ MỚI

Trương Anh Tuấn\*

Thành tựu của công cuộc đổi mới, đặc biệt là kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội XI và XII của Đảng đã đưa nền kinh tế nước ta dần ổn định và phát triển. Theo đánh giá của Ngân hàng thế giới (Worldbank), đổi mới kinh tế và chính trị trong 30 năm qua (1986-2018) đã thúc đẩy phát triển kinh tế, nhanh chóng đưa Việt Nam từ một trong những quốc gia nghèo nhất trên thế giới trở thành quốc gia thu nhập trung bình thấp, tỉ lệ nghèo giảm mạnh từ hơn 70% xuống còn dưới 6%. GDP đầu người đạt trên 2.500 USD (năm 2018). Cùng với sự phát triển của kinh tế, các lĩnh vực liên quan chặt chẽ đến quá trình chuẩn bị và bồi dưỡng nguồn nhân lực như: giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hoá, xã hội, y tế, TĐTT cũng có bước phát triển đáng khích lệ. An sinh xã hội được quan tâm nhiều hơn và cơ bản được bảo đảm, đời sống của nhân dân tiếp tục được cải thiện. Chính trị - xã hội ổn định; quốc phòng, an ninh được tăng cường; Quan hệ đối ngoại, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, hiệu quả. Vị thế, uy tín quốc tế của nước ta tiếp tục được nâng cao. Trong bối cảnh đó, TĐTT nước ta không những cần góp phần tích cực chăm sóc sức khỏe, phát triển thể lực, bồi dưỡng ý chí của con người phục vụ nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước mà TĐTT còn là nhịp cầu nối liền các nền văn hóa thể chất của các dân tộc trên thế giới để thích ứng với những yêu cầu mới, với những mối liên hệ mới, nhịp sống mới để cùng tồn tại và phát triển trong một thế giới hòa bình. Đây là giá trị nhân văn to lớn của TĐTT, khẳng định sự tồn tại vĩnh viễn của TĐTT trong đời sống của nhân loại.

Để phát triển bền vững nước ta trong thời kỳ mới, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 của Chính phủ đã xác định ba khâu đột

phá, gồm: Một là, Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trọng tâm là tạo lập môi trường cạnh tranh bình đẳng và cải cách hành chính; hai là, Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ; và, Xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, với một số công trình hiện đại, tập trung vào hệ thống giao thông và hạ tầng đô thị lớn.

Trong ba khâu đột phá chiến lược nói trên, có thể nói nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân tố trung tâm. Vì xét đến cùng, đây là khâu quan trọng nhất trong ba khâu đột phá, có vai trò chi phối việc thực hiện các đột phá khác. Bởi chính con người tạo ra và thực thi thể chế, xây dựng bộ máy, quy hoạch và phát triển kết cấu hạ tầng. Thực hiện tốt đột phá này sẽ làm tăng sức mạnh mềm của quốc gia, tạo ra sức mạnh tổng hợp, có ảnh hưởng quyết định đến việc xây dựng nền kinh tế độc lập tự chủ ngày càng cao trong điều kiện hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng.

Tuy nhiên, hiện nay vấn đề nhân lực có trình độ đào tạo cao không tìm được việc làm trong hầu hết các ngành, nghề ở nước ta có xu hướng tăng lên đã và đang trở thành một trong những vấn đề nóng của xã hội, đồng thời là thách thức sống còn đối với không ít trường đại học, cao đẳng, trong đó có các cơ sở đào tạo nhân lực TĐTT. Thực tế này cho thấy, đào tạo nguồn nhân lực vốn mang nặng tính bao cấp từ đầu vào đến đầu ra đã không còn phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới theo định hướng kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng kèm theo sự giao lưu và tiếp biến văn hóa nói chung

\*TS, Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh



**Mặc dù các ngành nghề mới trong lĩnh vực TDTT phát triển mạnh mẽ trong những năm gần đây nhưng các ngành nghề truyền thống thuộc ngành Giáo dục thể chất và Huấn luyện thể thao vẫn không ngừng được mở rộng**

và văn hóa thể chất (TDTT) nói riêng đã phát triển và thúc đẩy nhu cầu hoạt động và hưởng thụ các giá trị TDTT của nhân dân. Nhân lực TDTT vì vậy có vai trò quan đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe, thể lực và nâng cao chất lượng sống của nhân dân; góp phần tích cực chuẩn bị nguồn nhân lực có chất lượng cao phục sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nhu cầu khách quan này đã tạo nên một thị trường TDTT mới và rộng lớn để có thể trao đổi các sản phẩm TDTT, trong đó có nhân lực TDTT. Tuy nhiên khác với cơ chế bao cấp trước đây, nhân lực TDTT hiện tại và trong tương phải tự tìm kiếm việc làm và phải có năng lực thích ứng với các yêu cầu của vị trí việc làm lựa chọn, với nhu cầu TDTT của xã hội. Nếu không họ sẽ thất nghiệp. Như vậy, chỉ những ai có phẩm chất tốt và năng lực chuyên môn cao và có năng lực thích ứng với yêu cầu nghề nghiệp mới có cơ hội tìm được việc làm, cho dù họ được đào tạo trong các trường chuyên về TDTT hay không.

Thị trường TDTT nước ta, chủ yếu là thể thao chuyên nghiệp và các loại hình dịch vụ TDTT với hình thức sở hữu đa dạng chắc chắn sẽ có sự chuyển đổi mạnh mẽ về cơ cấu, về số lượng và chất lượng.

Hiện nay dân số nước ta gần 97 triệu, trong đó 70% có độ tuổi dưới 35. Điều kiện sống được cải thiện và quá trình hội nhập quốc tế về văn hóa nói chung và văn hóa thể chất nói riêng đã tác động mạnh mẽ đến nhận thức, hứng thú và nhu cầu tập luyện TDTT nhằm nâng cao sức khỏe, thể lực và nâng cao chất lượng sống của nhân dân. Nhu cầu này ngày càng cao, ngày càng đa dạng và phong phú. Nhiều nội dung, hình thức rèn luyện thân thể mới được tiếp thu và phát triển nhanh chóng như: Các hình thức và phương pháp dưỡng sinh (Khí công, Yoga, các bài quyền dưỡng sinh...), chạy tự do (Free Running, Parkour), tập luyện sức mạnh bằng cách khắc phục trọng lượng cơ thể (Bodyweight Training), du lịch kết hợp với các môn thể thao mạo hiểm (như: Marathon, Ô tô địa hình, Dù lượn, Chèo thuyền...), các môn TDTT giải trí như Võ đạo giải trí, Esport... Các hình thức tổ chức tập luyện và thi đấu TDTT quần chúng cũng phát triển nhanh, đa dạng với các hình thức dịch vụ có sở hữu khác nhau ngày càng thu hút người tập, nhất là thanh thiếu niên...

Bên cạnh đó một số lĩnh vực khác như: Truyền thông TDTT, Tổ chức biểu diễn nghệ thuật kết hợp với TDTT, Kinh tế TDTT, Du lịch kết hợp với các hoạt động TDTT... còn rất thiếu, thậm chí chưa có nhân lực được đào tạo về

TĐTT. Đáng tiếc, hiện nay hầu như các trường Đại học TĐTT còn chưa quan tâm nghiên cứu và chưa có kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các lĩnh vực và các đối tượng tập luyện nói trên. Có thể nói thực tế trên vừa là thời cơ vừa là thách thức đối với các cơ sở đào tạo nhân lực TĐTT.

Cho đến nay hầu hết các cơ sở đào tạo nhân lực TĐTT ở nước ta (lực lượng chính là 3 trường Đại học TĐTT thuộc Ngành văn hóa, Thể thao và Du lịch; Hai trường Đại học Sư phạm TĐTT và các khoa Giáo dục thể chất thuộc các trường Đại học Sư phạm) chủ yếu đào tạo nguồn nhân lực TĐTT công với phương thức vận hành theo cơ chế bao cấp. Theo đó nhân lực TĐTT công có thể chia thành hai loại: Công chức và Viên chức. Hai loại nhân lực này đảm nhiệm những công việc khác nhau.

Công chức là những người thực thi chính sách và pháp luật TĐTT. Những người này không có quyền ban hành chính sách và pháp luật TĐTT, nhưng thiếu họ, chính sách pháp luật TĐTT không thể đi vào cuộc sống. Tức là khi chính sách nói chung và chính sách TĐTT đã được ban hành thì họ thực thi ngay và cần phải thực thi một cách hiệu quả nhất. Hoạt động có hiệu quả của đội ngũ công chức TĐTT sẽ bảo đảm cho chính sách, pháp luật TĐTT thật sự đi vào cuộc sống.

Nhân lực công thứ hai cũng rất quan trọng là viên chức TĐTT (các cán bộ khoa học TĐTT, y sinh học TĐTT, báo chí TĐTT, giáo viên TĐTT, huấn luyện viên, hướng dẫn viên TĐTT...), họ là những người giúp Nhà nước cung cấp dịch vụ TĐTT công cho người dân (các công trình TĐTT, cơ sở vật chất TĐTT như nhà tập, sân tập, nhà thi đấu, dụng cụ tập luyện TĐTT, huấn luyện viên, hướng dẫn viên TĐTT...) để phát triển sự nghiệp TĐTT và để bảo đảm công bằng xã hội trong hoạt động và hưởng thụ các giá trị TĐTT. Lực lượng viên chức TĐTT nhiều hay ít cùng tùy thuộc vào việc các dịch vụ do tư nhân cung cấp nhiều hơn hay Nhà nước cung cấp nhiều hơn.

Thực tiễn đổi mới tổ chức bộ máy hành chính công ở nước ta cho thấy nhu cầu nguồn nhân lực công nói chung và nguồn nhân lực TĐTT công nói riêng ngày càng thu hẹp và yêu cầu về phẩm

chất và năng lực đối với đội ngũ này ngày càng cao. Như vậy việc tìm kiếm công việc ở khu vực này của sinh viên TĐTT sau tốt nghiệp ngày càng khó khăn. Các công trình nghiên cứu gần đây về việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp ở các ngành nghề, trong đó có Ngành TĐTT cũng cho thấy xu hướng trên, đồng thời các kết quả nghiên cứu cũng chỉ rõ một thực tế là đào tạo nguồn nhân lực hiện nay còn chưa đáp ứng nhu cầu xã hội nên số lượng sinh viên sau khi ra trường không tìm được việc làm có xu hướng ngày càng tăng, nguồn nhân lực TĐTT trong hiện tại và tương lai chủ yếu làm việc ở các khu vực dịch vụ ngoài Nhà nước và chịu sự chi phối của thị trường TĐTT.

Thị trường TĐTT phát triển đa dạng và phong phú sẽ có sức hút mạnh mẽ nguồn nhân lực TĐTT kèm theo những yêu cầu và đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực. Muốn trao đổi sản phẩm trên thị trường TĐTT đã hình thành và đang có xu hướng phát triển mạnh, các cơ sở đào tạo nhân lực TĐTT cần hiểu rõ thị trường và phải có năng lực đáp ứng nhu cầu TĐTT của xã hội. Nói một cách khác, nhà trường phải gắn nhiệm vụ đào tạo với thực tiễn thị trường TĐTT thông qua việc thường xuyên nghiên cứu, đổi mới đào tạo để đáp ứng các nhu cầu của thị trường TĐTT. Đây là một yêu cầu bức thiết từ thực tiễn sử dụng nguồn nhân lực nói chung và nhân lực TĐTT nói riêng của nước ta.

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực TĐTT trong thời kỳ phát triển mới của đất nước, chúng tôi xin có một số ý kiến đề xuất sau:

**- Một là, Cần nhanh chóng tập trung nghiên cứu về nhu cầu của thị trường TĐTT nước ta**

Kết quả nghiên cứu sẽ trả lời các câu hỏi sau: Nên duy trì các Ngành đào tạo nào (hiện đang đào tạo 4 ngành học: Giáo dục thể chất, Huấn luyện thể thao, Quản lý TĐTT và Y sinh học TĐTT) ?, Nếu duy trì việc đào tạo ngành học cần đổi mới nội dung chương trình và phương thức đào tạo như thế nào?; Nên dừng đào tạo ngành học nào?; Nên mở ngành đào tạo mới hay điều chỉnh, bổ sung nội dung chương trình đào tạo? Trong tương lai sẽ đào tạo ngành học nào? Cần tập trung vào bậc đào tạo nào (cử nhân, thạc



## LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN THỂ DỤC THỂ THAO

sĩ hay tiến sĩ)? Mô hình nguồn nhân lực đào tạo TĐTT và mục tiêu đào tạo cần phải đạt được...

Trả lời câu hỏi trên là cơ sở để xác định “đầu vào” và “đầu ra” của sản phẩm đào tạo và là cơ sở để xác định các hình thức và phương thức đào tạo.

### **- Hai là, Cần tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên**

Giảng viên là những người trực tiếp giảng dạy, giáo dục, hướng dẫn và truyền thụ kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cho sinh viên. Không có thầy giỏi về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt thì không thể có nền giáo dục chất lượng. Trong thời đại khoa học phát triển nhanh chóng, mạnh mẽ, kiến thức của nhân loại ngày càng nhiều thì vai trò định hướng, dẫn dắt, giáo dục của người thầy đối với học trò lại càng có ý nghĩa quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo. Bởi vậy, xây dựng được đội ngũ giảng viên có đủ phẩm chất và năng lực là yếu tố then chốt quyết định sự thành công của giáo dục và đào tạo.

Trong những năm qua đội ngũ giảng viên của các trường đại học TĐTT được quan tâm bồi dưỡng, nâng cao trình độ và năng lực chuyên môn. Số lượng giảng viên có trình độ đào tạo bậc thạc sĩ, tiến sĩ, có học hàm PGS, GS tăng lên rõ rệt, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên thực tiễn cũng cho thấy, không ít người chỉ tập trung vào mục tiêu “bằng cấp” mà chưa quan tâm đầy đủ đến việc nâng cao năng lực nghề nghiệp, giữa bằng cấp đào tạo và năng lực nghề nghiệp của họ còn rất bất cập. Do vậy có thể nói nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trước hết cần nâng cao nhận thức và hành động của từng giảng viên và cần hướng vào mục tiêu nâng cao đạo đức và năng lực nghề nghiệp. Tâm gương sáng về nhân cách, về lòng ham học, tinh thần tự học, đam mê nghiên cứu khoa học... của người thầy sẽ truyền cho sinh viên ngọn lửa đam mê nghiên cứu khoa học và tinh thần học tập suốt đời.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần gắn với việc rà soát, xếp sắp, tổ chức đội ngũ này một cách khoa học nhằm phát huy tinh thần trách nhiệm, phát huy năng lực sáng tạo và phát huy sở trường của mỗi cá nhân.

### **Ba là, Gắn kết đào tạo với hoạt động thực tiễn TĐTT**

Theo nhiều chuyên gia giáo dục, hiện nay đào tạo đại học nước ta còn nặng về lý thuyết, “học chưa đi đôi với hành” nhất là việc tổ chức hoạt động thực tập nghề nghiệp của sinh viên đại học nước ta còn nhiều hạn chế, yếu kém, chưa được nhà trường, giảng viên và sinh viên nhận thức đúng và đầy đủ. Việc học không đi đôi với hành, học một đàng thực tập một nẻo không thể đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao. Sinh viên ra trường không có kinh nghiệm thực tiễn mà chỉ có lý thuyết rất khó xin việc và bắt kịp guồng quay của xã hội.

Thực tập là cơ hội rèn nghề, củng cố và phát triển lòng yêu nghề nghiệp cũng như tìm kiếm cơ hội việc làm trong tương lai của sinh viên. Kết quả thực tập không chỉ giúp sinh viên đánh giá đúng năng lực của họ, giúp họ thấy rõ cần phải học gì và làm việc như thế nào mà còn giúp nhà trường nhận thức đúng sản phẩm đào tạo và nhu cầu sử dụng nhân lực của xã hội.

Như vậy, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực TĐTT của xã hội cần được nghiên cứu đổi mới theo hướng “học đi đôi với hành”, cần đẩy mạnh thực hành, thực tế trong suốt quá trình học tập của sinh viên. Nhà trường cần tạo điều kiện cho sinh viên làm quen và rèn luyện nghề nghiệp ngay trong quá trình học tập tại trường thông qua các hoạt động ngoại khóa để làm quen và học các tập các môn thể thao, các loại hình TĐTT mới; tham quan thi đấu, trọng tài; tham gia tổ chức các cuộc thi đấu, trọng tài với quy mô và yêu cầu phù hợp. Cần làm cho giảng viên và sinh viên thức đúng và đầy đủ về tầm quan trọng và giá trị thực tiễn của hoạt động thực tập. Cần lựa chọn và bố trí những giảng viên có trình độ và giàu kinh nghiệm thực tiễn hướng dẫn và chỉ đạo hoạt động thực tập của sinh viên. Chủ động phối hợp, liên kết và gắn bó với các tổ chức nhà nước và tổ chức xã hội về TĐTT, với các doanh nghiệp, các cơ sở dịch vụ TĐTT ở Trung ương và địa phương, các tổ chức TĐTT ở cơ sở để các tổ chức này tham gia hỗ trợ hoạt động thực tập nghề nghiệp của sinh viên, phối hợp đào tạo theo kế hoạch chặt chẽ để triển khai thực hiện hiệu quả, kiểm tra, đánh giá kết quả thực tập nghiêm túc và chính xác.

### **Bốn là, Quan tâm giáo dục lòng yêu nghề nghiệp**



**Bên cạnh sự phát triển của các ngành nghề TDTT truyền thống, các ngành nghề thuộc khối dịch vụ TDTT ngày càng phát triển mạnh mẽ, đa dạng (Ảnh: CLB Yoga fly)**

Thực tiễn đào tạo của các cơ sở đào tạo nhân lực TDTT nước ta cho thấy, số lượng sinh viên, học viên cao học say mê học tập, nghiên cứu ngày càng giảm. Số đông người học chỉ tập trung tìm cách có được chứng chỉ, bằng cấp. Điều này dễ dàng nhận biết thông qua tinh thần và thái độ của họ trong học tập rèn luyện và nghiên cứu khoa học.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, nhưng có một nguyên nhân, một yếu tố đặc biệt quan trọng vừa là tiền đề vừa là động lực thúc đẩy hoạt động giảng dạy và hoạt động học tập, đó là lòng yêu nghề thì lâu nay trong lĩnh vực TDTT ít được quan tâm nghiên cứu và giáo dục.

Lòng yêu nghề tạo nên khát vọng tìm kiếm các biện pháp nâng cao chất lượng giảng dạy của người thầy và thúc đẩy sự nỗ lực, sáng tạo trong học tập, rèn luyện của người học. Phải có lòng yêu nghề mới có động lực thật sự để nâng cao năng lực chuyên môn. Nếu không có tình yêu nghề thực sự, sẽ không bao giờ thành công vì chỉ có lòng yêu nghề mới giúp mỗi người bước qua những khó khăn, chinh phục mọi thử thách và đạt được những thành công không thể ngờ tới. Không có lòng yêu nghề thì không có thầy giỏi, thầy tốt. Không có thầy tốt, thầy giỏi thì không có học trò giỏi, học trò tốt. Bản thân người thầy tốt, tận tâm với nghề là tấm gương để học trò học tập, phấn đấu noi theo. Như vậy, lòng yêu nghề của người thầy là yếu tố đặc biệt

quan trọng quyết định chất lượng giáo dục. Nhà trường, trước hết là các thầy, cô giáo cần phải thấp sáng ngọn lửa tình yêu nghề nghiệp từ trái tim mình và truyền ngọn lửa ấy đến người học thông qua trí tuệ, năng lực chuyên môn, tình cảm, và sự tận tụy trong từng giờ học và trong suốt quá trình đào tạo.

Tích cực đổi

mới phương thức đào tạo thông qua các hoạt động nghiên cứu nhu cầu của thị trường TDTT; Thông qua sự phối hợp nghiên cứu, chuyển giao công nghệ TDTT, thu hút nguồn lực xã hội tham gia vào quá trình bồi dưỡng nhân lực TDTT theo các hình thức mềm dẻo và thiết thực tại trường và liên kết với các địa phương; Thu hút và đăng cai tổ chức các giải thi đấu thể thao, huấn luyện thể thao; Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học và dịch vụ TDTT trong quá trình đào tạo để có môi trường cho sinh viên học tập, nghiên cứu, thực tập, định hướng nghề nghiệp và bồi dưỡng lòng yêu nghề; khơi dậy sự ham học hỏi, lòng say mê và lao động sáng tạo của người dạy và người học. Những điều đó chính là những việc cần làm ngay để nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường TDTT nước ta.

Cơ sở đào tạo nhân lực TDTT muốn tồn tại và phát triển bền vững trong thời kỳ phát triển mới của đất nước cần phải có một tư duy mới, một hành động mới và một phương thức làm việc mới khác với thái độ làm việc thụ động, trông chờ vào sự bao cấp của Nhà nước.