

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC THỂ DỤC THỂ THAO TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Trương Anh Tuấn*

Nước ta hiện đang tham gia quá trình hội nhập quốc tế, ngày càng toàn diện và sâu rộng, không chỉ trong lĩnh vực kinh tế mà còn ở nhiều lĩnh vực khác như văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh... Hội nhập quốc tế mang lại nhiều cơ hội để phát triển đất nước nhưng cũng kèm theo không ít những thách thức to lớn, đòi hỏi mọi lĩnh vực, mọi ngành nghề phải tích cực và nhanh chóng thích ứng để tham gia sân chơi của thế giới mà nước ta đã nhập cuộc. Là một bộ phận của nền văn hóa xã hội, TDTT nước ta cũng nằm trong dòng chảy đó.

Cộng đồng ASIAN chính thức thành lập vào ngày 31 tháng 12 năm 2015. Sự xuất hiện của tổ chức này tạo nên những biến đổi nhanh chóng trong thị trường lao động của các nước thuộc Cộng đồng kinh tế ASIAN và Việt nam. Hiện nay, lao động nước ta đã từng bước tham gia thị trường lao động các nước trong Cộng đồng ASIAN, đồng thời lao động của các nước khác cũng đã tham gia thị trường Việt Nam. Theo đó thị trường TDTT nước ta, chủ yếu là thể thao chuyên nghiệp và các loại hình dịch vụ thể thao chắc chắn sẽ có sự chuyển đổi mạnh mẽ về cơ cấu, về số lượng và chất lượng. Thị trường TDTT phát triển đa dạng và phong phú sẽ có sức hút mạnh mẽ nguồn nhân lực TDTT, không chỉ là nhân lực TDTT trong nước mà còn từ nhiều nước trong Cộng đồng với những yêu cầu và đòi hỏi ngày càng cao về năng lực và phẩm chất nghề nghiệp.

Phát triển đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế còn mở ra những triển vọng mới: Có thể liên kết đào tạo nhân lực TDTT với các ngành, lĩnh vực có liên quan: Báo chí và truyền thông (Phóng viên, bình luận viên TDTT), Du lịch (Du lịch-Thể thao), Nghệ thuật biểu diễn (Nghệ thuật biểu diễn - TDTT)... hoặc

có thể hợp tác với các nước trong khu vực để đào tạo nguồn nhân lực TDTT...

Trong giai đoạn phát triển mới của đất nước, TDTT nước ta không những cần góp phần tích cực thực hiện nhiệm vụ chuẩn bị và bồi dưỡng nguồn nhân lực có chất lượng cao về thể chất và tinh thần, về đạo đức và ý chí phục vụ nhiệm vụ phát triển bền vững đất nước và bảo vệ Tổ quốc... mà còn cần phải theo kịp tiến trình đổi mới, hội nhập quốc tế đa phương, đa dạng của nước ta.

Cùng với sự giao lưu và tiếp biến văn hóa thể chất, nhu cầu, sở thích TDTT của nhân dân sẽ ngày càng cao, càng phong phú và đa dạng theo những đặc điểm về lứa tuổi, tính chất nghề nghiệp, điều kiện sống... sẽ tạo nên những nhu cầu và điều kiện mới kích thích sự phát triển ngày càng đa dạng và phong phú của TDTT. Đồng thời cũng đặt ra những yêu cầu và những thách thức gay gắt đối với phương thức tổ chức hoạt động TDTT vốn mang nặng tính bao cấp.

Câu hỏi đặt ra là, quản lý nhà nước và quản lý xã hội về TDTT nước ta sẽ đổi mới và vươn lên như thế nào để bảo đảm định hướng phát triển TDTT của Đảng và Nhà nước đồng thời đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế? Vị trí của nhân lực TDTT nước ta ở đâu? Liệu họ có tìm được việc làm hay không? Câu trả lời không chỉ thuộc về các cơ quan hoạch định chính sách và chiến lược phát triển TDTT mà trước hết thuộc về các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực TDTT. Trong bài viết này chúng tôi tập trung vào một số nội dung liên quan đến lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực TDTT.

Nếu coi nhà trường TDTT như một doanh nghiệp sản xuất ra sản phẩm cung cấp cho thị trường lao động TDTT, thì ngoài việc đầu tư

*TS, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

đúng mức cho công tác đào tạo, đổi mới về phương thức và công nghệ đào tạo còn cần phải có chiến lược và phương thức đào tạo nguồn nhân lực TDDT.

Tuy nhiên, hiện nay vấn đề thất nghiệp, nhất là nhân lực có trình độ đào tạo cao không tìm được việc làm ở 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 TDDT. Theo báo cáo của Chính phủ, trong giai đoạn 2011-2014, số lao động trình độ đại học, cao đẳng có việc làm tăng lên qua các năm. Tuy nhiên, thời gian qua, số lao động có trình độ đại học, cao đẳng trong độ tuổi lao động bị thất nghiệp tăng cao so với số tốt nghiệp và có việc làm. Năm 2014, số lao động có trình độ đại học, cao đẳng thất nghiệp tăng gấp đôi so với năm 2010.

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, có một số nguyên nhân chưa giải quyết tốt việc làm cho sinh viên tốt nghiệp: Điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo như đội ngũ giảng viên của một số cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo; điều kiện cơ sở vật chất nghèo nàn, trang thiết bị lạc hậu; nội dung đào tạo nặng về truyền thụ lý thuyết một chiều, nhẹ về thực hành, chưa chú trọng rèn luyện các kỹ năng mềm cho người học. Trong khi mỗi vị trí việc làm hiện nay và trong tương lai có những yêu cầu cao về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng làm việc nhóm, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, trình độ ngoại ngữ và kỹ năng hoạt động xã hội... thì sinh viên ra trường thường chỉ được trang bị những lý thuyết chung, năng lực hoạt động thực tiễn yếu, thiếu những kỹ năng sống quan trọng. Do vậy, khả năng cạnh tranh thấp, sinh viên tốt nghiệp khó tìm được việc làm.

Hệ quả của tình trạng tốt nghiệp cao đẳng, đại học nhưng không tìm được việc làm khiến người dân giảm lòng tin đối với lĩnh vực đào tạo nhân lực có trình độ cao trong nước và tự điều chỉnh tùy theo tình hình kinh tế của mỗi địa phương, của mỗi gia đình.

Đào tạo nguồn nhân lực TDDT cũng nằm trong bối cảnh đó. Hội thảo Khoa học: “Đổi mới công tác tuyển sinh đại học, cao đẳng thể dục

thể thao”, tổ chức vào ngày 12 tháng 12 năm 2015 tại Trường Đại học TDDT Bắc Ninh đã chỉ ra xu hướng thí sinh dự thi và nhập học ở các trường Đại học TDDT, Đại học Sư phạm-TDDT, các khoa Giáo dục thể chất ở một số trường Đại học sư phạm giảm dần, đặc biệt giảm mạnh từ năm 2013 đến 2015.

Theo chúng tôi, nguyên nhân thí sinh dự thi và nhập học tại các trường đại học đào tạo cử nhân TDDT giảm mạnh không hoàn toàn do năm 2015 thực hiện đổi mới tuyển sinh Đại học, cao đẳng, không phải do các yếu tố kỹ thuật, phương thức tuyển sinh mà chủ yếu là do sự “tự điều chỉnh” của xã hội, cội nguồn của nó là vấn đề khó tìm được việc làm trong thị trường lao động TDDT.

Bản chất của vấn đề là hiện nay chúng ta đang đào tạo nhân lực TDDT như những doanh nghiệp quốc doanh theo cơ chế bao cấp, đào tạo theo chỉ tiêu được giao, không hoặc ít quan tâm đến nhu cầu xã hội, hay nói một cách khác là không quan tâm đến nhu cầu của thị trường lao động TDDT. Hiện nay nước ta có khoảng trên 40 cơ sở đào tạo cử nhân và cao đẳng TDDT Ngành Giáo dục thể chất và tất cả đều hướng vào khu vực Nhà nước, có nghĩa là cố gắng trở thành giáo viên Thể dục trong các trường phổ thông hoặc cao đẳng, đại học chuyên nghiệp, hoặc trở thành công chức, viên chức TDDT trong Ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch. Trong khi đó biên chế của các cơ quan Nhà nước hầu như đã vượt ngưỡng cho phép, tuổi của viên chức, công chức TDDT ngày càng trẻ hóa, nên sinh viên tốt nghiệp hầu như không có khả năng tìm kiếm việc làm trong khu vực này.

Các trường Đại học TDDT có đào tạo các mã ngành khác như: Quản lý TDDT, Y-Sinh học TDDT, Huấn luyện thể thao nhưng sinh viên những ngành này hầu như không tìm được việc làm. Thực tế trên cho thấy trong thời gian tới nếu không có sự nghiên cứu để điều chỉnh mục tiêu, chương trình nội dung ngành đào tạo hoặc nghiên cứu mở ngành đào tạo mới phù hợp với nhu cầu xã hội thì sinh viên ra trường chắc chắn rất khó tìm được việc làm và không thể thu hút được người học.

Mặt khác, thực tiễn TDDT nước ta cũng cho thấy nhu cầu hoạt động TDDT của nhân dân,



Ngoài việc trang bị cho sinh viên Ngành Giáo dục thể chất các kiến thức, kiến năng đáp ứng nhu cầu công tác ở khu vực nhà nước, các yêu cầu công tác trong khối dịch vụ, tư nhân cũng cần được chú ý thích đáng (Ảnh: CLB Yoga tư nhân đang phát triển mạnh mẽ)

trước hết là thanh thiếu niên ở các các đô thị, ở các vùng kinh tế phát triển là rất lớn, rất đa dạng và phong phú. Nhiều hình thức và nội dung tập luyện nhằm nâng cao sức khỏe, rèn luyện thể chất và giải trí, thư giãn được người dân và thanh thiếu niên tự tìm hiểu hoặc tự tổ chức tập luyện khá rộng rãi và phổ biến, ví dụ: Các loại hình thể dục dưỡng sinh được người trung niên và cao tuổi ưa thích tập luyện như: Yoga, Khí công dưỡng sinh Himalaya, Suối nguồn tươi trẻ, Thái cực trường sinh, các loại quyền dưỡng sinh...; Các loại hình thể dục thực dụng được thanh thiếu niên ham thích, tự mày mò luyện tập như: Parkuar (Free Runing), Tập luyện sức mạnh và khéo léo bằng các bài tập khắc phục trọng lượng của bản thân (Bodyweight Training)...; Đáng tiếc, những hình thức tập luyện này lại chưa được các cơ sở đào tạo TDTT nghiên cứu để tổ chức giảng dạy, bồi dưỡng hoặc tổ chức cho sinh viên khảo sát thực tế, thực tập rèn luyện nghề. Các môn võ thuật cổ truyền, các môn thể thao như Bơi, Lặn, Cứu đuối, Gôn, Quần vợt, Khiêu vũ thể thao, Thể dục thể hình, Bơi thuyền, các môn thể thao biển...thường được tổ chức ở các trung tâm TDTT, các cơ sở du lịch, nhất là du lịch mạo hiểm hoặc tại các khách sạn lớn, cơ sở dịch vụ TDTT, các câu lạc bộ TDTT với hình thức sở hữu khác nhau. Tuy nhiên yêu cầu của các cơ sở này về năng lực chuyên môn và các kỹ năng khác như: Ngoại ngữ, giao tiếp xã hội, tin học, ý thức pháp luật và đạo đức nghề nghiệp của người lao động lại rất cao. Khảo sát sơ bộ tại Hà Nội cho thấy nhân lực của các cơ sở dịch vụ nói trên không có nhiều người được đào tạo tại các trường cao đẳng, đại học TDTT. Như vậy có thể nói các cơ

sở đào tạo nhân lực TDTT đã không chú ý và đã bỏ qua thị trường lao động TDTT đầy tiềm năng.

Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, Thể thao thành tích cao nước ta sẽ phát triển theo hướng thể thao chuyên nghiệp, đó là hoạt động kinh doanh thể thao theo cơ chế của "thị trường thể thao". Trình độ điều luyện thể thao, các cuộc thi đấu, trình diễn thể thao, nhân lực thể thao..trở thành một dạng hàng hoá đặc biệt, được lưu thông và trao đổi theo cơ chế thị trường. Thực tiễn TDTT nước ta cho thấy, một số môn thể thao đã vận hành theo cơ chế chuyên nghiệp như: Bóng đá, Quần vợt, Bóng rổ, Golf, Billiards Snooker và một số môn đang chuyển dần sang cơ chế này như: Bóng chuyền, Cầu lông...Sự phát triển Thể thao thành tích cao theo hướng chuyên nghiệp hóa đòi hỏi một nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của hoạt động nghề nghiệp như: VĐV, huấn luyện viên, trọng tài, chuyên viên tổ chức các cuộc thi đấu, các sự kiện thể thao, chuyên viên đàm phán tài trợ, chuyên viên marketing thể thao, chuyên viên nghiên cứu thị trường thể thao, chuyên viên quản lý thể thao chuyên nghiệp, chuyên viên quản lý công trình thể thao...Nơi làm việc của họ sẽ là các tổ chức thể thao chuyên nghiệp đòi hỏi cao về phẩm chất đạo đức, về kiến thức, về năng lực chuyên môn về năng lực hoạt động xã hội, về năng lực ngoại ngữ...Nhiều huấn luyện viên, VĐV, chuyên gia nước ngoài đã và đang làm việc, thi đấu tại các câu lạc bộ chuyên nghiệp, huấn luyện các đội tuyển thể thao quốc gia, hoặc tại các cơ sở đào tạo VĐV thuộc sở hữu tư nhân nước ta. Tuy nhiên nước ta mới chỉ

có một vài cầu thủ tham gia vào thị trường thể thao nước ngoài.

Thực tế này đòi hỏi các cơ sở đào tạo nhân lực TDTT, trước hết là các trường đại học TDTT thuộc Ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch cần phải tập trung nghiên cứu để đổi mới mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực TDTT nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội.

Để khắc phục những khó khăn trước mắt, và để công tác đào tạo nhân lực TDTT phù hợp với nhu cầu xã hội, chúng tôi xin đề xuất một số biện pháp sau:

- Tiếp tục đổi mới công tác tuyển sinh

Cần tăng cường tiếp thị để mở rộng địa bàn tuyển sinh. Thực hiện tuyển sinh ở các ngành đào tạo hiện đang còn nhu cầu tương đối lớn là Ngành Giáo dục thể chất và Huấn luyện thể thao; Tuyển sinh gián đoạn các ngành đào tạo chưa phù hợp, nhu cầu xã hội thấp là Ngành Y-Sinh học TDTT và Quản lý TDTT.

Nghiên cứu mở ngành đào tạo mới theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của nước ta và của các địa phương trong nước.

Để thực hiện mục tiêu trên cần tập trung nghiên cứu nhu cầu xã hội về nhân lực TDTT, đặc biệt là khu vực dịch vụ TDTT và các câu lạc bộ thể thao với các hình thức sở hữu khác nhau. Trước mắt cần nhanh chóng điều chỉnh chương trình, nội dung, phương thức đào tạo một cách thiết thực, linh hoạt. Về lâu dài cần nghiên cứu, thử nghiệm để mở ngành đào tạo mới.

- Tập trung nâng cao các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo

Có những biện pháp cụ thể trong chiến lược phát triển năng lực đội ngũ giảng viên trong ngắn hạn cũng như trong dài hạn nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội.

Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ hoạt động giảng dạy và học tập.

Thực hiện tốt hình thức đào tạo theo tín chỉ để phát huy tính năng động, tích cực và sáng tạo của sinh viên.

Thực hiện tốt công tác kiểm định chất lượng đào tạo và công tác thanh tra giáo dục.

Gắn nhà trường với thực tiễn TDTT của đất nước thông qua việc mở rộng hoạt động liên kết nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ TDTT với các địa phương; Thu hút và đăng cai

tổ chức các giải thi đấu thể thao; Tổ chức các hoạt động dịch vụ TDTT trong quá trình đào tạo để có môi trường cho sinh viên học tập, nghiên cứu và thực tập nghề nghiệp kết hợp với việc định hướng và giáo dục lòng yêu nghề.

- Đẩy mạnh việc triển khai nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế

Khuyến khích cán bộ giảng dạy, nghiên cứu sinh, học viên cao học và sinh viên nghiên cứu các đề tài mang tính thực tiễn và thiết thực về hoạt động TDTT trong nước và các nước trong Cộng đồng ASIAN, theo đó cần chú trọng những vấn đề về nhu cầu hoạt động TDTT của các đối tượng tập luyện, kể cả người nước ngoài ở Việt Nam và về nhu cầu nhân lực TDTT của xã hội.

Tăng cường quan hệ hợp tác với các tổ chức chính phủ, phi chính phủ, với các trường đại học TDTT trên thế giới và các nước trong Cộng đồng ASIAN để huy động tối đa nguồn lực và tiếp thu kinh nghiệm tiên tiến phục vụ cho công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Mặc dù đã muộn nhưng cũng cần nghiên cứu thị trường TDTT các nước trong khu vực cũng như phương thức đào tạo nguồn nhân lực TDTT của các nước này, trước hết là Thái Lan, Singapore để rút ra các kết luận cần thiết cho lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực TDTT nước ta.

Như đã trình bày ở trên, đào tạo nguồn nhân lực TDTT trong thời kỳ hội nhập quốc tế đã và đang mở ra những cơ hội và tiềm năng phát triển nhưng đồng thời cũng đặt ra những thách thức gay gắt cho lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực TDTT. Thời cơ là xu thế phát triển của nước ta đã tạo nên một thị trường mới và rộng lớn để có thể trao đổi các sản phẩm TDTT, trong đó có nhân lực TDTT. Thách thức là, 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 vốn đã quen thuộc, đang dần trở thành truyền thống và đang kìm hãm sự phát triển.

Muốn tồn tại và phát triển bền vững không có cách gì khác là phải tích cực, chủ động, nhanh chóng thích ứng và tự đổi mới chính mình.