

THÁCH THỨC ĐỐI VỚI 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... Là một bộ phận của nền văn hóa xã hội, TDTT nước ta cũng nằm trong dòng chảy đó. 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 phải tích cực và nhanh chóng thích ứng, đổi mới chính mình để tham gia sân chơi của thế giới mà nước ta đã nhập cuộc.

Cộng đồng ASEAN chính thức thành lập vào ngày 31 tháng 12 năm 2015. Sự xuất hiện của tổ chức này sẽ tạo nên những biến đổi nhanh chóng trong thị trường lao động của các nước thuộc Cộng đồng kinh tế ASEAN và Việt nam. Lao động nước ta có thể tham gia thị trường các nước trong Cộng đồng ASEAN, đồng thời lao động của các nước khác cũng có nhiều cơ hội 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 lĩnh vực có liên quan mật thiết với TDTT như: 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 yêu cầu mới 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.

*TS, Chuyên viên Cao cấp, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Trong bài viết này chúng tôi tập trung vào một số nội dung liên quan đến lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực TDDT.

Nếu coi nhà trường TDDT như một doanh nghiệp sản xuất ra sản phẩm cung cấp cho thị trường lao động TDDT, thì ngoài việc đầu tư 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 có xu hướng tăng lên đã 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 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. Ở những địa phương kinh tế khó khăn, nhất là ở nông thôn, con đường lập nghiệp của học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông chủ yếu là tìm kiếm việc làm trong các doanh nghiệp do nước ngoài đầu tư hoặc tìm mọi cách để được xuất khẩu lao động ở nước ngoài. Ở các thành phố lớn, ở những gia đình có điều kiện kinh tế tốt thường đầu tư cho con cái theo học tại các trường quốc tế trong nước hoặc du học nước ngoài. Theo Nhóm công tác Giáo dục và Đào tạo thuộc Diễn đàn doanh nghiệp thường niên (VBF, công bố ngày 1/12/2015), Việt Nam hiện có hơn 110.000 học sinh du học với mức học phí từ 30.000 đến 40.000 USD mỗi năm, như vậy mỗi năm người Việt Nam chi khoảng gần 3 tỷ USD để có được nền giáo dục quốc tế.

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



Parkour, loại hình thể dục thực dụng đang được thanh thiếu niên tập luyện rộng rãi (ảnh minh họa)

đang đào tạo nhân lực TDTT 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 chưa quan tâm đến thị trường lao động TDTT. Hiện nay nước ta có khoảng trên 40 cơ sở đào tạo cử nhân và cao đẳng TDTT ngành Giáo dục thể chất, 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 TDTT 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 TDTT ngày càng trẻ hóa, nên sinh viên tốt nghiệp hầu như không có cơ hội tìm kiếm việc làm trong khu vực này.

Hai trường Đại học TDTT, Đại học TDTT Bắc Ninh và Đại học TDTT Thành phố Hồ Chí Minh có đào tạo các mã ngành khác như: Quản lý TDTT, Y sinh học TDTT, 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 khó có thể thu hút được người học.

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

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 nhưng 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... ví dụ: Các loại thể dục đường sinh như: Yoga, Khí công dưỡng sinh Hymalaya, Suối nguồn tươi trẻ, Thái cực trường sinh...; Các loại thể dục thực dụng được thanh thiếu niên ham thích tự mày mò luyện tập như: Parkour (Free Runnig), tập luyện sức mạnh và khéo léo bằng các bài tập khắc phục trọng lượng của bản thân (Bodyweight Training); 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 trò chơi bãi biển... Những nội dung tập luyện này thường được tổ chức ở các khách sạn lớn, các cơ sở du lịch, nhất là du lịch mạo hiểm hoặc tại các 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 hầu hết không 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 trọng và bỏ qua một thị trường lao động TDTT đầy tiềm năng trong thời kỳ phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

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 TDDT phù hợp với nhu cầu xã hội, chúng tôi xin đề xuất một số biện pháp sau:

- Về 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 TDDT và Quản lý TDDT; Nghiên cứu mở ngành đào tạo mới theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương và khu vực trong nước.

Để thực hiện mục tiêu trên cần tập trung nghiên cứu nhu cầu xã hội về nhân lực TDDT, đặc biệt là khu vực dịch vụ TDDT với các hình thức sở hữu khác nhau, nhằm, trước mắt là nhanh chóng điều chỉnh chương trình, nội dung, phương thức đào tạo một cách thiết thực, linh hoạt, về lâu dài là để chuẩn bị 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 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 cho 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.

+ Gần nhà trường với thực tiễn TDDT của đất nước thông qua việc mở rộng hoạt động liên kết nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ TDDT với các địa phương; Thu hút và đăng cai tổ chức các giải thi đấu thể thao; Tổ chức các hoạt động dịch vụ TDDT trong quá trình đào tạo để có môi trường cho sinh viên học tập, nghiên cứu và thực tập nghề nghiệp.

- 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 TDDT trong nước và các nước trong Cộng đồng ASEAN, theo đó chú trọng những vấn đề về nhu cầu hoạt động TDDT của các đối tượng tập luyện, kể cả người nước ngoài ở Việt Nam và về nhu cầu nhân lực TDDT của xã hội.

+ Tăng cường quan hệ hợp tác với các tổ chức chính phủ, phi chính phủ, với các trường đại học TDDT trên thế giới và các nước trong Cộng đồng ASEAN 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 lao động TDDT các nước trong cộng đồng ASEAN cũng như phương thức đào tạo nguồn nhân lực TDDT 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 TDDT nước ta.

Như đã trình bày ở trên, hội nhập quốc tế đã và đang mở ra những cơ hội rộng lớn để TDDT nước ta giao lưu, tiếp thu và tiếp biến văn hóa thể chất của các dân tộc trên thế giới, trước hết là các nước trong Cộng đồng ASEAN, là cơ hội để nhân lực TDDT nước ta tham gia thị trường lao động các nước này hoặc để giữ vững vị trí lao động trên chính thị trường TDDT Việt Nam. Đồng thời hội nhập quốc tế cũng đặt ra những thách thức gay gắt cho lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực TDDT. Muốn tồn tại và phát triển bền vững không có cách gì khác là phải tích cực, chủ động và nhanh chóng thích ứng và tự đổi mới chính mình.