

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH GIÁO DỤC HIỆN NAY - MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

○ THS. NGUYỄN THỊ GIẢNG HƯƠNG *

Hơn 25 năm thực hiện đường lối đổi mới, dưới sự lãnh đạo của Đảng, đất nước ta đã đạt được những thành tựu đáng tự hào trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có giáo dục (GD). Một trong những vấn đề mà Đảng, Nhà nước, Bộ GD-ĐT đặc biệt quan tâm là phải tuyển chọn, đào tạo (ĐT), xây dựng, quản lý và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NNL) trong ngành GD đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đây là động lực quan trọng nhất, quyết định sự thành công hay thất bại trong chiến lược trồng người của đất nước hiện nay.

NNL được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, có khả năng đem lại thu nhập cho tương lai (Beng, Fischer & Dornhusch, 1995). NNL, theo GS. Phạm Minh Hạc (2001), là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc nào đó. Trên cơ sở hiểu NNL như trên, có thể khẳng định: *NNL ngành GD-ĐT được hiểu là toàn bộ những người được ĐT có trình độ chuyên môn nghiệp vụ (CMNV), đang làm việc, công tác trong ngành GD-ĐT góp phần vào việc ĐT NNL cho đất nước.*

1. Thực trạng NNL của ngành GD trong những năm qua

Tính đến thời điểm 2009, số lượng các đơn vị sự nghiệp công lập của cả nước có 52.241 đơn vị từ trung ương đến địa phương; trong đó lĩnh vực GD-ĐT chiếm đa số với 36.637 đơn vị (chiếm 70,1%). Số đơn vị hoạt động trong lĩnh vực văn hoá nghệ thuật thể dục thể thao, nghiên cứu khoa học - công nghệ, nông nghiệp và phát triển nông nghiệp, lao động xã hội, y tế và lĩnh vực khác chiếm tỉ lệ nhỏ (29,9%) (1). Số lượng NNL trong lĩnh vực GD-ĐT chiếm tỉ lệ lớn, đáp ứng yêu cầu cả về quy mô và chất lượng trước những đòi hỏi càng lớn của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Thống kê trên đã bước đầu khẳng định sự đúng đắn của Đảng và Nhà nước trong chiến lược coi «GD-ĐT là quốc sách hàng đầu»

1) *Số lượng, cơ cấu NNL ngành GD ngày càng tăng.* Tính đến năm 2009, NNL trong các đơn vị sự nghiệp của cả nước có số lượng 1.657.468 người, trong đó NNL thuộc các đơn vị sự nghiệp của trung ương có 111.994 người (chiếm 6,75% tổng số viên chức cả nước), NNL thuộc các đơn vị sự nghiệp công lập ở địa phương 1.545.474 người (chiếm tỉ lệ đa số 93,2%). Trong đó NNL ngành GD-ĐT là 1.277.436 người (trung ương: 75.099 người, chiếm 5,9%; địa phương: 1.202.337 người, chiếm 94,1%). Với số lượng NNL như trên, ngành GD-ĐT chiếm 77,1% tổng số NNL của cả nước (1; 17-18).

Về giới tính: Theo kết quả thống kê, NNL nữ trong ngành GD chiếm tỉ lệ cao, tới 80,9% (862.413 người). Trong đó nữ giới hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT ở trung ương là 40.466 người (4,7%); ở địa phương là 821.948 người (95,3%) (1; 17). Số nhân lực nữ chiếm tỉ lệ rất cao là do tính chất của công việc ngành GD-ĐT phù hợp với nữ giới hơn nam giới.

Về NNL là người dân tộc thiểu số: Số nhân lực là người dân tộc thiểu số chiếm tỉ lệ thấp so với tổng số NNL ngành GD-ĐT trong cả nước. Tuy nhiên, so với các lĩnh vực khác, NNL là người dân tộc thiểu số hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT vẫn chiếm tỉ lệ cao. Theo kết quả điều tra, có tới 110.147 người dân tộc thiểu số hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT chiếm 79,8% đội ngũ viên chức (1; 18). Đây là một thuận lợi khi ngành GD có được đội ngũ NNL địa phương vì họ quen thuộc phong tục tập quán, lối sống, họ có thể đưa ra nhiều biện pháp GD thiết thực, hiệu quả phù hợp với điều kiện KT-XH của địa phương, góp phần nâng cao dân trí, ĐT nhân lực cho mục tiêu phát triển.

Về độ tuổi của NNL: Theo kết quả thống kê, NNL là viên chức ở độ tuổi từ 30-50 cả nước chiếm tỉ lệ cao nhất với 60,9% (1.009.977 người/ 1.657.468 người). Độ tuổi từ 30-50 hoạt động

* Trường Đại học Lao động - Xã hội

trong GD-ĐT chiếm tỉ lệ cao với 776.121 người (76,8%). Đây là độ tuổi sung mãn, có thể phát huy khả năng cao nhất trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân mỗi người, là điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ chất lượng NNL của ngành; độ tuổi dưới 30 có 400.757 người (81,73%); trên 50 tuổi có 120.537 người (71,99%) (1; 18). Với kết quả thống kê này, có thể khẳng định rằng trong những năm tới ngành GD-ĐT có một đội ngũ NNL trẻ năng động, sáng tạo, được ĐT bài bản về CMNV, đồng thời đảm bảo tính kế thừa trong công việc, nhất là một số lĩnh vực giảng dạy đòi hỏi phải sử dụng các phương tiện giảng dạy hiện đại và chuyên sâu cao.

2) Về trình độ lý luận chính trị (LLCT), CMNV, tin học, ngoại ngữ của NNL ngành GD-ĐT

Về trình độ LLCT: Tỉ lệ NNL của ngành GD-ĐT được bồi dưỡng trình độ LLCT cao nhất so với các với ngành khác: Trình độ sơ cấp là 225.723 người/261.465 người (86,33%); trình độ trung cấp: 78.378 người/107.652 người (72,8%); trình độ cao cấp: 10.412 người/18.702 người (55,7%). Số lượng đảng viên của NNL trong ngành GD-ĐT chiếm tỉ lệ cao hơn so với các ngành khác (396.141 đảng viên/513.026 đảng viên trong số toàn đội ngũ viên chức của các ngành (77,2%) (1; 18). Với trình độ LLCT và số lượng đảng viên nêu trên, có thể khẳng định ý thức chính trị và sự giác ngộ cách mạng cao của NNL trong ngành GD-ĐT là điều kiện thuận lợi cho quá trình ĐT NNL cho đất nước để thực hiện mục tiêu: «Dân giàu nước mạnh xã hội công bằng, dân chủ, văn minh»

Về CMNV: Số lượng NNL có trình độ, chuyên môn cao trong ngành GD nhiều hơn so với các ngành khác như y tế, KH-CN, VHVN, TDTT và các lĩnh vực khác. Cụ thể, trình độ ĐH: 471.386 người/587.253 người (80,2%); trình độ thạc sĩ: 33.146 người/44.318 người (74,7%); trình độ tiến sĩ: 7.424/9.390 người (79%); trình độ tiến sĩ khoa học chỉ có 128 người/245 người (52,2%). Số lượng nhân lực ngành được công nhận chức danh giáo sư (GS), phó giáo sư (PGS) và trao tặng danh hiệu vinh dự nhà nước chiếm tỉ lệ cao nhất so với các ngành khác, tuy nhiên so với yêu cầu của ngành thì không nhiều, mặt khác độ tuổi của các GS và PGS hiện nay khá cao nên cần phải được trẻ hóa (GS 215 người/524 người; PGS 2.138 người/2.385 người; nhà giáo nhân dân 116 người/260 người; nhà giáo ưu tú 2.646 người/4.041 người) (1; 23).

Số liệu thống kê cho thấy trình độ CMNV của NNL ngành GD-ĐT còn thấp (đặc biệt trình độ tiến sĩ) chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền

kinh tế tri thức và sự nghiệp trồng người hiện nay. Một số trường ĐH, CĐ hiện còn thiếu nhiều cán bộ giảng viên có trình độ chuyên môn cao và sâu, hiện tượng chảy máu chất xám trong ngành diễn ra mạnh mẽ hơn khi đất nước hội nhập. Như vậy, để thực hiện mục tiêu ĐT được 35% trình độ tiến sĩ theo phương hướng của Bộ GD-ĐT đến năm 2020, ngành GD-ĐT còn phải cố gắng rất nhiều trong thời gian tới mới đáp ứng được yêu cầu ĐT NNL cho sự nghiệp CNH, HĐH hiện nay.

Về trình độ ngoại ngữ, tin học. Quá trình đổi mới dạy và học đòi hỏi cán bộ, giáo viên, giảng viên phải sử dụng kĩ năng giảng dạy có sự hỗ trợ của phương tiện hiện đại và phải nghiên cứu nhiều tài liệu của các nước tiên tiến trên thế giới. Bộ GD-ĐT đã tổ chức nhiều lớp ĐT, tập huấn ngắn hạn, dài hạn và tạo nhiều chính sách hỗ trợ cho NNL ngành GD đi ĐT ở trong và ngoài nước. Vì vậy, trình độ ngoại ngữ, tin học dần được nâng cao, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đề ra. Đây đang là thách thức lớn đối với ngành GD. Theo thống kê, hầu hết NNL chưa có chứng chỉ ngoại ngữ. Trong tổng số nhân lực GD hiện nay, tỉ lệ trình độ C ngoại ngữ 3,1%, trình độ B là 6,2%, trình độ A là 8%. Trong đó, số nhân lực sử dụng được ngoại ngữ trong công việc hàng ngày còn hạn chế, còn đại đa số không sử dụng được trong hoạt động nghề nghiệp. Trình độ tin học của NNL chưa cao: số có trình độ C tin học là 2,38%, trình độ B chiếm 7,38% và trình độ A là 14,7% (1; 23). Với trình độ ngoại ngữ và tin học của NNL ngành GD như vậy, sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng GD hiện nay

2. Một số hạn chế và nguyên nhân hạn chế của NNL ngành GD hiện nay

1) Một số hạn chế của NNL ngành GD hiện nay. So với các ngành khác, ngành GD có thể mạnh hơn về chất lượng NNL. Tuy nhiên, số liệu thống kê trên cũng cho thấy ngành GD đang gặp phải một số khó khăn, hạn chế cần khắc phục sau:

- Mặc dù đã có những bước phát triển mạnh về số lượng và chất lượng trong thời gian qua nhưng năng lực và trình độ CMNV của NNL ngành GD vẫn chưa ngang tầm với đòi hỏi của một nền GD hiện đại, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Đảng và Nhà nước chưa có chính sách khuyến khích thu hút NNL trẻ hoạt động trong các đơn vị sự nghiệp công lập, đặc biệt trong lĩnh vực GD-ĐT. Nạn chảy máu chất xám ngày càng gia tăng. Một số nhân lực có xu hướng chuyển sang làm kinh tế, không hoạt động trong ngành

GD-ĐT, bởi các doanh nghiệp có chính sách thu hút, bồi dưỡng nhân tài phù hợp và đáp ứng yêu cầu vật chất, tinh thần của họ.

Trách nhiệm đối với ngành, lễ lối làm việc, phương pháp giảng dạy,... của NNL về cơ bản vẫn còn trì trệ và chậm đổi mới.

Đạo đức nghề nghiệp văn hoá giao tiếp, thái độ ứng xử, tinh thần trách nhiệm của của một bộ phận nhân lực chưa đạt yêu cầu; một bộ phận nhân lực bị sa sút về đạo đức nghề nghiệp dẫn đến tiêu cực trong ngành GD...

- Chưa thực sự có khâu đột phá trong việc ĐT và nâng cao trình độ chuyên môn, LLCT, NN, TH cho NNL của ngành, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa.

2) Nguyên nhân của những hạn chế trên

- Đời sống vật chất và tinh thần của NNL về cơ bản vẫn chưa được quan tâm đúng mức: đồng lương còn quá thấp, chế độ khuyến khích còn mang tính chất tượng trưng, chưa có các quy định mang tính pháp lý để tôn vinh, khen thưởng đối với NNL chất lượng cao.

- Chính sách trọng dụng nhân tài trong ngành GD chưa thu hút và khai thác có hiệu quả nhân tài trong ngành. Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo còn bất cập, cơ chế tự chủ chưa phát huy được hiệu quả thiết thực.

Công tác rà soát, kiểm tra, thanh tra trong ngành còn hạn chế; chưa tổng kết và dự báo kịp thời nên đôi lúc chưa đảm bảo được tính kế thừa, ổn định trong ngành.

Bệnh thành tích và tiêu cực trong ngành GD đang được khắc phục, đem lại hiệu quả nhất định, song diễn biến phức tạp; nhiều khâu của GD-ĐT còn mang tính chất hành chính, mệnh lệnh chưa phát huy được tính tích cực của NNL.

Quy mô của ngành GD mở rộng làm tăng nhanh về số lượng NNL song chất lượng, trình độ chuyên môn còn nhiều hạn chế dẫn đến tình trạng thiếu NNL có trình độ chuyên môn cao và sâu. Công tác quản lý NNL còn lỏng lẻo, chưa đồng bộ thống nhất.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng NNL ngành GD hiện nay

Để xây dựng được NNL của ngành GD-ĐT vừa «hồng», vừa «chuyên» trong những năm tới, theo chúng tôi, cần tập trung vào một số giải pháp sau: 1) Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và các cấp chính quyền trong việc quản lý NNL ngành GD; 2) Cụ thể quyền và nghĩa vụ của NNL với tư cách là người được Nhà nước giao quyền GD-ĐT và phát triển nhân cách con người; 3) Đảng và Nhà nước cần có những

chính sách khuyến khích, khen thưởng, tôn vinh NNL chất lượng cao trong ngành GD-ĐT, có chính sách khuyến khích và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là thu hút NNL trẻ có năng lực, giỏi chuyên môn vào ngành GD-ĐT; 4) Tăng cường GD đạo đức nghề nghiệp, trình độ LLCT, trình độ CMNV, trình độ NN, TH cho NNL trong ngành GD; 5) Đảng, Nhà nước và xã hội quan tâm, nâng cao mức sống và điều kiện làm việc của NNL trong ngành GD, trả lương xứng đáng và xác lập tôn vinh vị trí cao quý đối với nghề làm thầy trong xã hội để họ sống và làm việc tận tâm với nghề; 6) Ban hành hệ thống pháp luật chặt chẽ sao cho họ «không thể», «không dám», «không cần», «không muốn», tham nhũng, quan liêu, cửa quyền góp phần làm trong sạch môi trường sư phạm hiện nay; 7) Tăng cường giao lưu và hợp tác trong lĩnh vực GD-ĐT với các nước có nền GD phát triển để nâng cao chất lượng NNL cho ngành GD-ĐT.

Cùng với quá trình đổi mới và hội nhập của đất nước, trong những năm qua ngành GD đã không ngừng xây dựng và phát huy được tính tích cực, chủ động và sáng tạo của NNL trong ngành. Số lượng và chất lượng của NNL ngày càng được nâng cao để đáp ứng được mục tiêu phát triển của đất nước. Với sự nỗ lực vươn lên không ngừng của ngành GD, tin rằng trong những năm tới ngành sẽ thực hiện thành công chiến lược về GD mà Đại hội Đảng lần thứ XI đã đề ra: «... Đổi mới căn bản, toàn diện nền GD theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học; đổi mới cơ chế QLGD; phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ QLGD. Tập trung nâng cao chất lượng GD-ĐT, coi trọng GD đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành...». □

(1) Bộ Nội vụ. Báo cáo về thể chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập từ 1998 đến nay (Tài liệu trình Quốc hội, tại kì họp thứ 7 - Quốc hội khóa XII, tháng 5/2010).

Tài liệu tham khảo

1. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI.

SUMMARY

The article discusses several problems concerning the quality of human resource in education nowadays (quantity, structure, political theoretical level, professional skills...); then proposing basic solutions for improving quality of this important human resource.