

ĐBSCL cần có bước đột phá về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực

Hình ảnh nông nghiệp, nông dân, nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) không nằm ngoài hình ảnh chung của nông thôn Việt Nam. Nếu có khác chẳng thì khác ở chỗ đậm nét hơn.

Một vùng được coi là giàu tiềm năng mà có đến 5 cái nhất so với cả nước: Nghèo nhất, lạc hậu nhất, trình độ học vấn thấp nhất, cơ sở hạ tầng giao thông kém nhất và thụ hưởng an sinh xã hội kém nhất.

Hiện nay có 3 nguy cơ rất rõ ràng đối mặt với những người dân quê, đó là: nông dân mất ruộng, nông dân chán chốn thôn quê; ly nông, ly hương, ly tán bất đắc dĩ; những vấn đề xã hội của nông dân có thể trở thành những quả bom nổ chậm. Ở đây chỉ xin đề cập về vấn đề giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực.



Trường Đại học Tiền Giang đang nỗ lực hướng tới nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Ảnh: MINH CHÂU

Về thực trạng giáo dục của ĐBSCL đã được Chính phủ, các bộ, ngành, lãnh đạo 13 tỉnh, thành trong khu vực và TP. Hồ Chí Minh “mổ xẻ”, phân tích đến từng chi tiết. Một điều phải giật mình trước não trạng của ĐBSCL so với các vùng miền khác.

Nếu số học sinh trung học phổ thông trên 1.000 người dân của vùng Bắc Trung bộ là 43,01, vùng Đông Bắc là 39,05, đồng bằng sông Hồng là 37,86, vùng duyên hải miền Trung 36,64 và vùng Đông Nam bộ là 30,78... thì vùng ĐBSCL chỉ có 26,31 - thấp nhất cả nước. Tương tự số học sinh trung học cơ sở cũng đứng thấp nhất cả nước.

Đã từ lâu, con số thống kê những năm trước đã từng cảnh báo, tính bình quân tỷ lệ lao động được đào tạo cả vùng đạt khoảng 14,31%; bình quân có 24,6 học sinh trung học chuyên nghiệp và 64 sinh viên đại học, cao đẳng trên 1 vạn dân.

Nếu đồng bằng sông Hồng chỉ khoảng 327.000 dân là có một trường đại học và bình quân chung cả nước là 900.000 dân thì vùng ĐBSCL lại đến 3,37 triệu dân mới có được một trường đại học. Điều này cho thấy nguồn nhân lực ở đây thuộc bậc thấp. Còn những bậc cao hơn cũng đang thiếu hụt trầm trọng. Tỷ lệ tiến sĩ, giáo sư, thạc sĩ... của ĐBSCL cũng còn quá thấp so với các vùng miền khác.

Để nâng cao chất lượng giáo dục ĐBSCL lên ngang với mặt bằng chung cả nước, theo các chuyên gia cần chăm lo ngay từ cấp tiểu học, đặc biệt là các lớp vỡ lòng. Phần lớn giáo viên dạy tiểu học hiện nay trình độ rất thấp, có người chưa tốt nghiệp tú tài; chưa được đào tạo chính quy. Việc giảng dạy đi theo lối mòn, thiếu sự sáng tạo khiến người học bị hụt hẫng và dễ chán học.

Căn bệnh chạy theo thành tích diễn ra nhiều năm nay cũng là một nguyên nhân kìm hãm nền giáo dục ĐBSCL phát triển. Địa phương nào cũng muốn học sinh cuối cấp đậu tỷ lệ cao đã tìm đủ cách như dạy theo đề thi, dạy tủ, nâng điểm, dễ dãi trong coi thi... làm cho chất lượng giáo dục ngày càng đi xuống.

Các nhà chuyên môn cũng cho rằng, để nâng cao chất lượng giáo dục phải thực hiện giải pháp đồng bộ. Đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, thay đổi phương pháp dạy và học. Các địa phương nên đẩy mạnh tuyên truyền làm thay đổi nhận thức của từng gia đình về việc học; đồng thời nhanh chóng sàng lọc lại đội ngũ giáo viên chưa đạt chuẩn đang đứng lớp hiện nay.

ĐBSCL tuy có nhiều thuận lợi về điều kiện tự nhiên nhưng rõ ràng vẫn đang là vùng “trũng” về giáo dục. Để ĐBSCL vươn lên thì không thể không đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực mà trước hết là tập trung mạnh vào việc xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học, phổ cập THCS nhằm tạo nguồn cho đào tạo nghề.

Vì thế, nhiệm vụ hàng đầu và thường xuyên của giáo dục đối với các tỉnh, thành của ĐBSCL là phải huy động hết trẻ em đến trường và chống bỏ học chứ không phải chạy theo thành tích trong giáo dục - đào tạo.

*** Tăng cường đầu tư và sử dụng hiệu quả nguồn vốn:**

Hầu hết các tỉnh, thành ĐBSCL đều có ý kiến đề xuất Trung ương nên đầu tư mạnh hơn cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực (GD,ĐT&NL) vùng ĐBSCL. Sự đầu tư này phải được tính toán một cách khoa học trên cơ sở dân số cùng những đặc điểm tự nhiên, kinh tế, xã hội của vùng.

Trong đầu tư xây dựng, nên giao quyền chủ động cho các địa phương; đầu tư ít nhưng phải tập trung, đồng bộ và hiệu quả. Song song đó, phải có những chính sách đặc thù để phát triển kinh tế - xã hội làm nền tảng phát triển giáo dục ĐBSCL.

Từ thực tế đầu tư xây dựng trường lớp ở ĐBSCL thời gian qua, nhiều ý kiến đề xuất: “Những chương trình, dự án đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trường lớp ở ĐBSCL thời gian qua chỉ tập trung vào xây dựng “phòng học” chứ không phải đầu tư xây dựng “trường học”. Cách đầu tư nhỏ lẻ này chẳng những không đủ sức vực dậy GD, ĐT&NL toàn vùng mà còn làm lãng phí rất lớn nguồn tài chính của Nhà nước vì thiếu sự đồng bộ nên không phát huy hiệu quả như mong muốn”.

Thực tế thời gian qua cho thấy vẫn chưa có cơ chế tài chính đặc biệt và sự đầu tư có tính đột phá cho phát triển GD, ĐT&NL của ĐBSCL. Thử làm một bài tính so sánh: Đắc Lắc hơn Tiền Giang khoảng 100.000 dân, nhưng phần chi đầu tư từ ngân sách cho GD của Đắc Lắc cao khoảng gấp đôi so với Tiền Giang. Xuất phát điểm của ĐBSCL rất thấp, tỷ trọng đầu tư lại không cao nên GD, ĐT&NL dành cho ĐBSCL như đứa trẻ hụt hơi, không “chạy” theo nổi với bạn bè.

Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân lúc là Bộ trưởng yêu cầu phải có một sự đổi mới mạnh mẽ về cơ chế tài chính mới mong có điều kiện tăng tốc, chứ như hiện tại chỉ là làm tốt trong khuôn khổ 20% ngân sách quốc gia dành cho giáo dục mà thôi.

Liên quan đến nguyên tắc phân bổ tài chính đầu tư cho vùng, Bộ trưởng cũng yêu cầu chỉ tiêu nào Bộ Chính trị đã chỉ thị ưu tiên thì các bộ, ngành liên quan phải làm rõ chi bao nhiêu và chỉ tiêu cụ thể, tránh cảnh mỗi năm mỗi đi xin chỉ tiêu. Các chỉ tiêu cũng phân định thật khoa học, ví dụ đầu tư cho việc xây dựng phòng học phải tính toán cụ thể miền Bắc cần 113 triệu đồng để xây 1 phòng học, trong khi ĐBSCL do nền đất yếu phải tốn đến 150 triệu đồng.

Nhằm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, có tay nghề nên chỉ trong vài năm hàng loạt trường đại học, cao đẳng và dạy nghề được thành lập nhưng lại không được đầu tư xứng tầm, không đủ điều kiện về con người kể cả cơ sở vật chất để đào tạo.

*** Về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:**

Đối với hoạt động của một quốc gia, một địa phương hoặc của một tổ chức..., bên cạnh nguồn tài chính, nguồn nhân lực là một trong những vấn đề quan trọng nhất và đáng quan tâm hàng đầu. Nguồn nhân lực là tài sản bảo đảm năng lực quản lý, phát triển của một quốc gia, một địa phương, nó có ý nghĩa hơn các tài sản hữu hình như đất đai, nhà xưởng.

Tuyển dụng và duy trì nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao phục vụ cho nhiệm vụ quản lý và phát triển được xem như vấn đề sống còn đối với bất kỳ một tổ chức nào. Tuy nhiên, trong ba cấp độ của hoạt động nhân sự, các tổ chức ở Việt Nam nói chung và ĐBSCL

nói riêng hầu hết chỉ dừng lại ở cấp độ đầu tiên - đơn giản nhất là thực hiện công tác tiền lương, bảo hiểm, chế độ theo quy định của pháp luật mà chưa chú trọng xây dựng chiến lược nhân sự.

Hầu như lâu nay chúng ta đã bỏ qua việc hoạch định phát triển nguồn nhân lực dài hạn và đa phần thụ động trong công tác quy hoạch cán bộ, chưa chú trọng đến loại nhân sự trong lĩnh vực khoa học công nghệ (KH-CN), chỉ tuyển người khi cần. Một số tổ chức, đặc biệt trong các tổ chức của Nhà nước, tuy có xây dựng chiến lược nhân sự nhưng việc thực hiện chỉ mang tính hình thức.

Nguyên nhân của tình trạng trên có thể là do từ trước đến nay chúng ta tiếp cận vấn đề nguồn nhân lực chỉ coi đó là nguồn lao động mà không xác định chất lượng lao động chính là lực lượng nòng cốt, tạo nên sức bật, đưa địa phương, tổ chức phát triển. Đa số chỉ dừng lại ở quan niệm xem nguồn nhân lực chỉ là một yếu tố “phải có” trong quá trình hoạt động và chi phí đào tạo nguồn nhân lực là chi phí mà địa phương miễn cưỡng phải bỏ ra, đặc biệt là đối với nhân lực KH-CN.

Thực ra, xây dựng chiến lược nhân sự không có nghĩa sẽ tiêu tốn nhiều hơn chi phí cho nguồn nhân lực mà là bản kế hoạch tổng thể, có tính dài hạn để sử dụng chi phí đó một cách khôn ngoan và hiệu quả hơn.

Chiến lược nhân sự của ĐBSCL không thể chỉ dừng lại ở việc dự báo nhân sự, thu hút tuyển dụng, đào tạo phát triển, đến động viên đãi ngộ... mà còn phải bao gồm cả những cách thức duy trì nguồn nhân lực phù hợp. Chiến lược duy trì nguồn nhân sự không đơn thuần là đưa ra cách thức giữ người mà còn thể hiện ở việc quy hoạch, xây dựng cho ĐBSCL một đội ngũ kế cận.

Chiến lược này giúp cho phát triển được đội ngũ bảo đảm cho sự phát triển, nắm bắt những thành tựu KH-CN tiên tiến đảm bảo cho sự phát triển theo chiều sâu với quy mô càng ngày càng mở rộng, nhưng giảm chi phí đầu tư.

Để vượt lên thách thức đến từ nhiều phía, đòi hỏi mỗi quốc gia, địa phương hay tổ chức phải trở thành người tiên phong, luôn phải tìm cho mình một con đường khác biệt, không chỉ trong chiến lược phát triển thuần túy về kinh tế - xã hội mà còn trong chiến lược con người của mình. Nếu không có chiến lược nhân sự đúng đắn thì khó vượt qua những thách thức trong bước đường phát triển.

*** Làm tốt công tác đào tạo nghề:**

Tháng 10-2008, Chính phủ đã ra nghị quyết ban hành chương trình hành động của Chính phủ, trong đó có mục tiêu: tập trung đào tạo nguồn nhân lực ở nông thôn, chuyển một bộ phận lao động nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, giải quyết việc làm nhằm nâng cao thu nhập một bước cho người nông dân.

Nhằm cụ thể hóa chương trình hành động trên, tháng 11-2009, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” (gọi tắt là Đề án 1956). Đây là hành lang pháp lý để các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn phát triển nhằm nâng cao chất lượng lao động nông thôn.

Hoạt động dạy nghề cho lao động nông thôn không chỉ huy động các cơ sở chuyên dạy nghề mà còn huy động được “chất xám” của các viện nghiên cứu, các trường đại học, huy động được sự tham gia giảng dạy của những lao động kỹ thuật từ các doanh nghiệp, các nghệ nhân trong các làng nghề.

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn phải gắn với giải quyết việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động, gắn với xóa đói, giảm nghèo và góp phần bảo đảm an sinh xã hội ở nông thôn, gắn với xây dựng nông thôn mới.

Trong quá trình thực hiện, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền địa phương, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Thực tế thời gian qua cho thấy, ở nơi nào có sự phối hợp tốt giữa các đối tác này thì đào tạo nghề đạt được kết quả rất tích cực, người dân có việc làm, năng suất lao động và thu nhập của người dân được nâng lên, giảm nghèo bền vững.

Trong thời đại kinh tế tri thức, “chim trời, cá nước” không còn được xem như thế mạnh hàng đầu. ĐBSCL trù phú, giàu tiềm năng nhưng nếu ĐBSCL thiếu lực lượng lao động có tay nghề, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao thì ĐBSCL sẽ chậm phát triển.

Chính vì vậy, phát triển GD, ĐT&DN ĐBSCL là một trong những nhiệm vụ cấp bách, hàng đầu. Để rút ngắn khoảng cách GD, ĐT&DN ĐBSCL với các vùng miền khác trong cả nước, cần phải có “nhạc trưởng” và sự vào cuộc của toàn xã hội.

DIỆP VĂN SƠN