

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN MINH THẮNG

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG
NÔNG THÔN HUYỆN QUỲNH PHỤ, TỈNH THÁI BÌNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN MINH THẮNG

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG
NÔNG THÔN HUYỆN QUỲNH PHỤ, TỈNH THÁI BÌNH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. TRẦN THỊ THU

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi dưới sự hướng dẫn của PGS.TS. Trần Thị Thu. Các số liệu, kết quả nghiên cứu nêu trong Luận văn là trung thực, đảm bảo tính khách quan, khoa học và chưa được ai công bố trong công trình nghiên cứu nào. Các tài liệu tham khảo, những thông tin trích dẫn trong luận văn đều có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Nguyễn Minh Thắng

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài	3
3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	6
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Nội dung nghiên cứu.....	7

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN

1.1. Một số khái niệm	8
1.1.1. Khái niệm nghề, đào tạo, đào tạo nghề	8
1.1.2. Khái niệm lao động, nông thôn và lao động nông thôn.....	11
1.1.3. Khái niệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn	13
1.2. Đặc điểm và vai trò của công tác đào tạo nghề cho LĐNT	14
1.2.1. Đặc điểm của lao động nông thôn	14
1.2.2. Đặc điểm của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn	17
1.2.3. Vai trò của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn	18
1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho LĐNT.....	20
1.3.1. Điều kiện đặc thù của địa phương	20
1.3.2. Đối tượng đầu vào của đào tạo nghề.....	21
1.3.3. Chương trình, giáo trình liên quan đến đào tạo nghề	21
1.3.4. Nguồn tài chính đầu tư cho công tác đào tạo nghề	22
1.3.5. Các chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề	23

1.3.6. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề	24
1.4. Nội dung công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn	24
1.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề cho lao động nông thôn	24
1.4.2. Xác định được mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn	26
1.4.3. Xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp ĐTN cho LĐNT.....	27
1.4.4. Dự trù kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn	29
1.4.5. Lựa chọn giáo viên đào tạo nghề cho lao động nông thôn	29
1.4.6. Đánh giá công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn	30
1.5. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở một số địa phương và bài học cho huyện Quỳnh Phụ	32
1.5.1. Kinh nghiệm ĐTN cho LĐNT của một số địa phương trong nước	32
1.5.2. Bài học kinh nghiệm áp dụng để hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình	35
Tóm tắt chương 1	37
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN QUỲNH PHỤ TỈNH THÁI BÌNH	
2.1. Phân tích thực trạng công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình	38
2.1.1. Thực trạng xác định nhu cầu ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ.....	38
2.1.2. Mục tiêu đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ	41
2.1.3. Thực trạng việc xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ.....	43
2.1.4. Thực trạng cơ sở vật chất và kinh phí đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ	52

2.1.5. Thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ	59
2.1.6. Thực trạng việc triển khai công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2014	67
2.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ	69
2.2.1. Điều kiện đặc thù của địa phương	69
2.2.2. Đối tượng đầu vào của đào tạo nghề	78
2.2.3. Chương trình, giáo trình liên quan đến đào tạo nghề	79
2.2.4. Nguồn tài chính đầu tư cho công tác đào tạo nghề	79
2.2.5. Các chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề.....	80
2.2.6. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề.....	81
2.3. Đánh giá công tác đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ	82
2.3.1. Kết quả ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010-2014	82
2.3.2. Đánh giá chung.....	88
Tóm tắt chương 2	97
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN QUỲNH PHỤ TỈNH THÁI BÌNH	
3.1. Phương hướng phát triển kinh tế xã hội và đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020.....	98
3.1.1. Phương hướng phát triển KTXH huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020	98
3.1.2. Phương hướng hoàn thiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020.....	100
3.2. Quan điểm hoàn thiện đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ.....	107

3.3. Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình	108
3.3.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên .	108
3.3.2. Giải pháp về tăng cường công tác quản lý nhà nước về ĐTN	110
3.3.3. Giải pháp về tổ chức quá trình đào tạo, nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo	111
3.3.4. Giải pháp về công tác truyền thông và thu thập thu thông tin cung cầu lao động, việc làm và đào tạo nghề	113
3.3.5. Giải pháp về công tác lựa chọn đầu vào đối tượng đào tạo nghề và định hướng tìm việc sau đào tạo nghề	115
3.3.6. Giải pháp về vốn, đất đai và cơ chế chính sách của địa phương đối với công tác dạy và học nghề.....	117
3.3.7. Giải pháp về hoàn thiện hệ thống dạy nghề	121
3.4. Những kiến nghị	122
3.4.1. Đối với các cấp ủy, chính quyền.....	122
3.4.2. Đối với cơ sở dạy nghề.....	123
3.4.3. Đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.....	124
Tóm tắt chương 3	124
KẾT LUẬN	125
Danh mục tài liệu tham khảo	127
Phụ lục	130

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Xin đọc là
BCĐ	Ban chỉ đạo
BVTV	Bảo vệ thực vật
CNH- HĐH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
DN	Doanh nghiệp
ĐTN	Đào tạo nghề
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GDTX	Giáo dục thường xuyên
HTXDVNN	Hợp tác xã dịch vụ nông nghiệp
KHKT	Khoa học kỹ thuật
KHCN	Khoa học công nghệ
KTXH	Kinh tế xã hội
LĐNT	Lao động nông thôn
LLLĐ	Lực lượng lao động
LLSX	Lực lượng sản xuất
QTNL	Quản trị nhân lực
TBXH	Thương binh và xã hội
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Nhu cầu đào tạo nghề của lao động huyện Quỳnh Phụ	40
Bảng 2.2. Kết quả công tác truyền thông về ĐTN cho LĐNT	44
Bảng 2.3. Kết quả chính quyền hỗ trợ tìm việc làm cho LĐNT	45
Bảng 2.4. Đánh giá của người học nghề đối với chương trình, giáo trình đào tạo nghề	48
Bảng 2.5. Tổng hợp các hình thức ĐTN qua phỏng vấn người lao động đã tham gia học nghề	50
Bảng 2.6. Đánh giá của người học về cơ sở vật chất phục vụ các lớp đào tạo nghề	53
Bảng 2.7. Kinh phí đầu tư cho công tác ĐTN tại Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ giai đoạn 2010 – 2014.....	56
Bảng 2.8. Thống kê tình hình giáo viên của Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ năm 2014	61
Bảng 2.9. Thống kê tình hình giáo viên của trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình năm 2014.....	63
Bảng 2.10. Đánh giá của người học về giáo viên đào tạo nghề.....	66
Bảng 2.11. Giá trị sản xuất và cơ cấu kinh tế huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2014	72
Bảng 2.12. Dân số, lao động huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình giai đoạn 2010 – 2014	77
Bảng 2.13. Tổng hợp kết quả đào tạo nghề của huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2014.....	84

Bảng 2.14. Kết quả thực hiện một số chỉ tiêu KTXH chủ yếu của huyện Quỳnh Phụ giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2014	91
Bảng 3.1. Kế hoạch đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020	101
Bảng 3.2. Kế hoạch đào tạo các nghề phi nông nghiệp cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020.....	102

LỜI NÓI ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sức lao động là một trong ba yếu tố của một quá trình sản xuất và hiện nay khi nguồn lực ngày càng trở lên khan hiếm thì sức lao động được coi là yếu tố quan trọng nhất trong quá trình sản xuất cũng như trong quá trình phát triển của đất nước. Đặc biệt, trong giai đoạn hiện nay nước ta đang trong quá trình thực hiện CNH - HĐH đất nước trong đó có CNH- HĐH nông nghiệp, do vậy LĐNT có vai trò hết sức quan trọng bởi LĐNT vừa tham gia vào quá trình sản xuất lương thực, thực phẩm; vừa cung cấp nguyên liệu cho công nghiệp chế biến nông – lâm – thủy sản; vừa là lực lượng tiêu thụ hàng hóa dịch vụ của các ngành nghề khác; đồng thời vừa cung cấp nguồn nhân lực cho các lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ.

Tuy nhiên, để thực hiện CNH-HĐH nông nghiệp, nông thôn cũng như phục vụ quá trình CNH – HĐH đất nước đòi hỏi phải có nguồn nhân lực dồi dào, có chất lượng cao. Do vậy, LĐNT cần được ĐTNT một cách có hệ thống nhằm cung cấp lực lượng lao động có trí tuệ, có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cao, có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Nhận thức tầm quan trọng của LĐNT cũng như công tác ĐTNT, trong những năm qua, Đảng và nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm đẩy nhanh công tác đào tạo để nâng cao chất lượng LĐNT. Đặc biệt năm 2009 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1956 phê duyệt Đề án ĐTNT cho LĐNT đến năm 2020. Trong đó xác định " Đào tạo nghề cho LĐNT là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng LĐNT, đáp ứng yêu cầu CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn..."

Với đặc thù là một huyện thuần nông của tỉnh Thái Bình, Quỳnh Phụ có trên 90% dân số sống ở khu vực nông thôn. Lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại và dịch vụ mới đáp ứng được 27,4% lực lượng lao động trong độ tuổi có việc làm thường xuyên. Còn lại phần lớn lực lượng lao động hoặc là vừa lao động sản xuất nông nghiệp vừa làm thêm một số nghề khác hoặc là rời quê hương đi làm ăn tại các tỉnh, thành phố trong cả nước. Qua khảo sát, đến cuối năm 2014 số lao động trong huyện đã qua đào tạo mới đạt 44,85%, trong đó đào tạo nghề chiếm 26,9%. Chất lượng lao động qua đào tạo nghề chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân và DN; cơ cấu đào tạo nghề chưa hợp lý, có dẫn đến có tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động kỹ thuật; hiệu quả ĐTN chưa cao khi người lao động học xong nghề thì hoặc là không tìm được việc, hoặc là không tự hành nghề được, không sử dụng kiến thức và kỹ năng được học.

Để thực hiện tốt mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp, thương mại và dịch vụ góp phần tăng trưởng kinh tế trên cơ sở khai thác hết tiềm năng hiện có của địa phương, đặc biệt là sử dụng có hiệu quả nguồn lao động dồi dào ở các xã trong huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình, cần giải quyết nhiều vấn đề trong đó phải coi trọng đúng mức công tác ĐTN cho LĐNT nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác ĐTN.

Xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi trên và với mong muốn đưa ra được giải pháp tốt để nâng cao hiệu quả dạy nghề cho LĐNT của huyện trong giai đoạn từ 2015 đến 2020 và những năm tiếp theo nên tác giả đã chọn đề tài "**Hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình**" cho luận văn của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài

Ở Việt Nam, những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về ĐTN nói chung và công tác ĐTN cho LĐNT nói riêng:

Đề án Đào tạo nghề cho LĐNT ban hành kèm theo Quyết định số 1956 ngày 27/11/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính Phủ về việc Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho LĐNT đến năm 2020” nhằm chuyển mạnh ĐTN cho LĐNT từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở đào tạo sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của LĐNT và yêu cầu của thị trường lao động; gắn ĐTN với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, từng vùng, từng ngành, từng địa phương; Đổi mới và phát triển ĐTN cho LĐNT theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và tạo điều kiện thuận lợi để LĐNT tham gia học nghề phù hợp với trình độ học vấn, điều kiện kinh tế và nhu cầu học nghề của mình; Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, tạo sự chuyển biến sâu sắc về mặt chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng; nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã đủ tiêu chuẩn, chức danh cán bộ, công chức, đủ trình độ, bản lĩnh lãnh đạo, quản lý và thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ trên các lĩnh vực KTXH ở cấp xã phục vụ cho CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn.

Luận án tiến sĩ “ *Nghiên cứu việc làm qua đào tạo nghề ở Việt Nam*” của tác giả Bùi Tôn Hiến năm 2010 đã đi sâu nghiên cứu và hệ thống hóa những vấn đề lý luận về việc làm của lao động qua ĐTN, tìm hiểu những vấn đề chủ yếu về việc của lao động qua ĐTN và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển việc làm qua ĐTN ở Việt Nam.

Luận án tiến sĩ “ *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” của tác giả Phan Chính Thức năm 2003 đã đi sâu nghiên cứu đề xuất những khái niệm,

cơ sở lý luận mới của đào tạo nghề, về lịch sử ĐTN và giải pháp phát triển ĐTN góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp CNH - HĐH ở nước ta.

Luận án tiến sỹ "**Đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa**" của tác giả Nguyễn Văn Đại năm 2010 đã hệ thống hóa, phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn về ĐTN cho LĐNT theo yêu cầu chuyển đổi kinh tế từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường; luận án đã đánh giá thực trạng ĐTN cho LĐNT, đánh giá tác động của kết quả đào tạo đến chất lượng LĐNT vùng đồng bằng sông Hồng; tìm ra những hạn chế và đề xuất những quan điểm, phương hướng, giải pháp đẩy mạnh ĐTN cho LĐNT vùng Đồng bằng sông Hồng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thời kỳ CNH – HĐH đến năm 2020.

Luận án tiến sỹ "*Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác dạy nghề Việt Nam: Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giai đoạn 2013 – 2020*" của tác giả Nguyễn Chí Trường. Luận án đã xác định và phân tích các yếu tố có ảnh hưởng đến chất lượng dạy nghề; đề xuất các giải pháp, chiến lược nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề góp phần tăng năng suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của đất nước; phân tích những mô hình điển hình, các kinh nghiệm hay của một số nước phát triển có mô hình dạy nghề hiện đại đáp ứng hiệu quả nhu cầu của ngành công nghiệp trên thế giới và đề xuất mô hình mới nhằm gắn kết dạy nghề với thực tiễn ngành công nghiệp Việt Nam; luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật liên quan như Luật lao động, luật dạy nghề; đặc biệt là quy định về thang bảng lương; quyền hạn, trách nhiệm của bên sử dụng lao động đối với người được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; quyền hạn, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước đối với người lao động và người sử dụng lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

Luận án tiến sỹ “**Đảm bảo chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ**” chuyên ngành: Quản lý giáo dục của tác giả Ngô Phan Anh Tuấn (2012) Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam đã hệ thống được cơ sở lí luận về đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập; Đưa ra được những đánh giá khách quan về thực trạng, chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế và đề xuất được các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo, nhằm duy trì và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo ở trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ; Bước đầu khẳng định được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học: “Đảm bảo chất lượng là cấp độ quản lí chất lượng phù hợp với các trung tâm dạy nghề công lập.

Ngoài ra còn có một số công trình nghiên cứu khác đã đề cập đến vấn đề ĐTN nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng. Những nghiên cứu trên có các cách tiếp cận khác nhau về ĐTN và ĐTN cho LĐNT. Tuy nhiên, trên mỗi địa bàn đều có những đặc thù khác nhau, nhất là ở khu vực nông thôn. Việc nghiên cứu công tác ĐTN cho LĐNT của địa bàn này để áp dụng cho địa bàn khác là khó có thể thực hiện được.

Để có nghiên cứu chuyên sâu, đánh giá về thực trạng ĐTN tại huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình thì chưa có nghiên cứu nào đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Do vậy đề tài: "**Hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình**" là một nội dung mới, tác giả sẽ kế thừa có chọn lọc những công trình đã nghiên cứu có liên quan nhằm giúp đạt hiệu quả nghiên cứu cao nhất.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về công tác đào tạo nghề cho LĐNT;

- Đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho LĐNT ở huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình thời gian từ 2010 - 2014.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là công tác đào tạo nghề cho LĐNT.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung : Công tác đào tạo nghề cho LĐNT.

- Không gian: nghiên cứu ở huyện Quỳnh Phụ tỉnh Thái Bình.

- Thời gian: thu thập số liệu nghiên cứu từ năm 2010 – 2014.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu như:

Phương pháp phân tích, tổng hợp: luận văn sử dụng phương pháp phân tích thống kê (phân nhóm, tổng hợp số liệu theo bảng biểu) để khái quát hóa, hệ thống hóa các tài liệu, các công trình khoa học có liên quan đến công tác đào tạo nghề nhằm hình thành cơ sở lý luận của đề tài và đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề cho LĐNT trên địa bàn nghiên cứu.

- Phương pháp so sánh (so sánh số tương đối, so sánh số tuyệt đối, so sánh các mốc thời gian, so sánh giữa các địa phương) được sử dụng thường xuyên nhằm làm nổi bật những nội dung phân đánh giá thực trạng, từ đó tìm giải pháp hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh phụ;

- Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi:

Tác giả thiết kế bảng hỏi theo các nội dung cần thu thập thông tin của luận văn. Nội dung bảng hỏi xin xem phụ lục số 1; đối tượng trả lời bảng hỏi là người LĐNT trên địa bàn huyện;

Bảng hỏi sau khi được thiết kế, tác giả đã phát bảng hỏi cho người lao động thuộc 18 xã (= 50%), mỗi xã đã thu thập 20 phiếu. Tổng số phiếu phát ra là 360 phiếu, thu về có đủ thông tin là 360 phiếu. Người trả lời bảng hỏi là người lao động đã học nghề hoặc chưa tham gia các lớp ĐTN, thuộc nhiều lứa tuổi, đại diện cho 50% số xã trong huyện có quy mô diện tích, dân số, vị trí địa lý, điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội khác nhau; thời gian thu thập thông tin từ tháng 02 đến tháng 3 năm 2015.

Các số liệu thu thập được từ các bảng hỏi, sau khi kiểm tra, các dữ liệu sẽ được chuyển sang phần mềm excel để thống kê, phân tích; thông tin thu thập được sẽ phục vụ vào mục đích nghiên cứu.

6. Nội dung nghiên cứu

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn gồm 3 chương sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận công tác đào tạo nghề cho LĐNT

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm nghề, đào tạo, đào tạo nghề

1.1.1.1. Khái niệm nghề

Trong quá trình lao động để làm tăng năng suất và hiệu quả lao động đã xuất hiện sự phân công lao động trong xã hội, sự chuyên môn hóa và định hình lâu dài loại hoạt động của mỗi người. Điều đó dẫn tới sự phát triển đa dạng, phong phú của nghề. Nghề xuất hiện trong xã hội nhằm thỏa mãn nhu cầu làm ăn, sinh sống của con người và đáp ứng yêu cầu phát triển KTXH theo nhiều lĩnh vực hoạt động xã hội, nhiều khu vực lãnh thổ và cộng đồng. Những yêu cầu về mặt số lượng, chất lượng của sản phẩm lao động đòi hỏi phải có những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, thái độ lao động đã buộc con người muốn hoạt động được trong nghề phải được học hỏi, được đào tạo.

Nghề là một từ nôm của tiếng Việt, là một thành phần tạo nên từ ghép thuần nôm *tay nghề, lành nghề, làm nghề*, hay từ Hán – Việt là *hành nghề*.

Theo từ điển tiếng Việt: “ nghề là công việc chuyên làm theo sự phân công của xã hội ” [12,tr352]

Ở nước ta, có một số tài liệu cho rằng: nghề là một tập hợp lao động do sự phân công lao động xã hội quy định mà giá trị của nó trao đổi được.

Nghề biến đổi một cách mạnh mẽ và gắn chặt với xu hướng phát triển KTXH của đất nước. Nghề mang tính tương đối, nó phát sinh, phát triển hay mất đi do trình độ của nền sản xuất hay do nhu cầu xã hội. Mặc dù khái niệm nghề

được hiểu dưới nhiều góc độ khác nhau song chúng ta có thể thấy một số nét đặc trưng nhất định:

- Nghề là hoạt động, là công việc lao động của con người được lặp đi lặp lại.
- Nghề là sự phân công lao động xã hội, phù hợp với yêu cầu xã hội.
- Nghề là phương tiện để sinh sống.
- Nghề là lao động kỹ năng, kỹ xảo chuyên biệt có giá trị trao đổi trong xã hội, đòi hỏi phải có quá trình đào tạo nhất định.

Theo giáo trình quản trị nhân lực, trường Đại học Kinh tế quốc dân: “Nghề là tập hợp những công việc tương tự về nội dung và có liên quan với nhau ở mức độ nhất định với những đặc tính vốn có, đòi hỏi người lao động có những hiểu biết đồng bộ về chuyên môn nghiệp vụ, có những kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm cần thiết để thực hiện”[3,tr44]. Ví dụ các công việc kế toán, kiểm toán đều thuộc nghề Tài chính.

1.1.1.2. Khái niệm đào tạo

Theo từ điển bách khoa Việt Nam: “ đào tạo đề cập đến việc dạy kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận một công việc nhất định” [7,tr658].

Theo từ điển tiếng Việt: “ đào tạo là việc làm cho trở thành người có năng lực theo tiêu chuẩn nhất định” [13,tr296].

Theo góc nhìn của các nhà giáo dục và đào tạo Việt nam: “ Đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức, nhằm đạt được kỹ năng, kỹ xảo trong lý thuyết và trong thực tiễn, tạo ra năng lực để thực hiện thành công một hoạt động xã hội (nghề nghiệp) cần thiết”.

Theo Giáo trình QTNL tập 2 của Trường Đại học Lao động – Xã hội, xuất bản năm 2009, do TS. Lê Thanh Hà làm chủ biên viết: “ Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động tiếp thu các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình” [5,tr279].

Theo tác giả thì khái niệm đào tạo là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động để họ có thể đảm nhận được một công việc nhất định.

1.1.1.3. Khái niệm đào tạo nghề

Một số tài liệu cho rằng: Đào tạo nghề là quá trình trang bị kiến thức nhất định về trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động để họ có thể đảm nhận một công việc nhất định. Hay nói cách khác đó là quá trình truyền đạt, lĩnh hội những kiến thức và kỹ năng cần thiết để người lao động có thể thực hiện một công việc nào đó trong tương lai.

Theo Bộ Lao động - TBXH, khái niệm “Đào tạo nghề là hoạt động nhằm trang bị cho người lao động những kiến thức, kỹ năng và thái độ lao động cần thiết để người lao động sau khi hoàn thành khoá học hành được một nghề trong xã hội”.

Luật Giáo dục nghề nghiệp được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 27 tháng 11 năm 2014 đưa ra khái niệm như sau: “ Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp” [19,tr1]. Luật cũng quy định có các cấp trình độ đào tạo là sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác; về hình thức dạy nghề được quy định bao gồm cả đào tạo nghề chính quy và đào tạo nghề thường xuyên.

Theo tác giả khái niệm đào tạo nghề: là hoạt động nhằm trang bị cho người lao động những kiến thức, kỹ năng và thái độ lao động cần thiết để người lao động sau khi hoàn thành khoá học hành được một nghề trong xã hội.

1.1.2. Khái niệm lao động, nông thôn và lao động nông thôn

1.1.2.1. Khái niệm lao động

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người để tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội.

Theo khái niệm của Liên hợp quốc thì: “Lao động là tổng thể sức dự trữ, những tiềm năng, những lực lượng thể hiện sức mạnh và sự tác động của con người vào cải tạo tự nhiên và cải tạo xã hội”.

Hay theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) thì: “Lực lượng lao động là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định, thực tế có tham gia lao động và những người không có việc làm đang tích cực tìm kiếm việc làm”

Ở nước ta, theo khoản 1, điều 3, chương 1 của Bộ Luật lao động năm 2012 quy định: “ Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động” [18,tr12].

Thực tế trong từng thời kỳ và ở mỗi một nước trên thế giới quy định độ tuổi lao động khác nhau. Ở Việt nam, độ tuổi lao động được quy định đối với nam từ 15 tuổi đến 60 tuổi, đối với nữ từ 15 tuổi đến 55 tuổi. Xét về khía cạnh việc làm, lực lượng lao động gồm hai bộ phận là có việc làm và thất nghiệp.

Trong luận văn này khái niệm: người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả công và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

1.1.2.2. Khái niệm nông thôn

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam, “nông thôn là phần lãnh thổ của một nước hay của một đơn vị hành chính nằm ngoài lãnh thổ đô thị, có môi trường tự nhiên, hoàn cảnh kinh tế - xã hội, điều kiện sống khác biệt với thành thị và cư dân chủ yếu làm nông nghiệp” [7, tr852].

Có ý kiến cho rằng, khi xem xét nông thôn dùng chỉ tiêu mật độ dân số, số lượng dân cư nông thôn thấp hơn so với thành thị. Có ý kiến lại cho rằng dựa vào chỉ tiêu trình độ phát triển của cơ sở hạ tầng, có nghĩa là vùng nông thôn có cơ sở hạ tầng không phát triển bằng thành thị.

Như vậy khái niệm về nông thôn chỉ có tính chất tương đối, nó có thể thay đổi theo thời gian và tiến trình phát triển của kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới.

Trong luận văn này, chúng ta có thể hiểu: ***Nông thôn là vùng sinh sống của tập hợp cư dân, trong đó có nhiều nông dân. Tập hợp cư dân này tham gia vào các hoạt động kinh tế, văn hóa – xã hội và môi trường trong một thể chế chính trị nhất định và chịu ảnh hưởng của các tổ chức khác.***

1.1.2.3. Khái niệm lao động nông thôn

LĐNT là những người thuộc lực lượng lao động và hoạt động trong hệ thống kinh tế nông thôn.

LĐNT là những người dân không phân biệt giới tính, tổ chức, cá nhân sinh sống ở vùng nông thôn, có độ tuổi từ 15 trở lên, hoạt động sản xuất ở nông thôn. Trong đó bao gồm những người đủ các yếu tố về thể chất, tâm sinh lý trong độ tuổi lao động theo quy định của Luật lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có khả năng tham gia sản xuất, trong một thời gian nhất định họ hoàn thành công việc với kết quả đạt được một cách tốt nhất.

1.1.3. Khái niệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Từ khái niệm về ĐTN và khái niệm LĐNT như đã trình bày ở trên chúng tôi xin đưa ra khái niệm về ĐTN cho LĐNT như sau: ***ĐTN cho LĐNT là hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm truyền đạt những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo của một nghề nào đó cho người lao động ở khu vực nông thôn, từ đó tạo ra năng lực cho người lao động đó có thể thực hiện thành công nghề đã được đào tạo.***

Như vậy, từ khái niệm trên ta có thể hiểu chi tiết về đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên các khía cạnh sau:

Về đối tượng đào tạo nghề: là những người lao động từ 15 tuổi trở lên sinh sống ở các vùng nông thôn; có thể họ là người mới học xong THCS hoặc THPT chưa có việc làm; có thể họ đang tham gia lao động sản xuất nông nghiệp trên diện tích canh tác được giao khoán, thuê khoán sản phẩm; chăn nuôi theo mô hình trang trại, gia trại; hoặc là những người đang tham gia sản xuất trong các lĩnh vực phi nông nghiệp ngay trên quê hương như nghề truyền thống hay nghề mới được tiếp thu về địa phương...

Về mục đích đào tạo nghề: đối với những người mới học xong chương trình phổ thông, có thể giúp họ định hướng nghề nghiệp trong tương lai, trang bị cho họ những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo cơ bản của một nghề để họ tìm việc làm; nâng cao tay nghề, trang bị cho người lao động phong lý thuyết để những người lao động đang làm việc nhưng chưa qua đào tạo có được kiến thức cơ bản, có được chứng chỉ đã qua đào tạo nghề, đồng thời để họ vững tin với vị trí họ đang làm hoặc có thể giúp họ tìm được việc làm mới tốt hơn.

Về người truyền đạt kiến thức: khá đa dạng và phong phú, có thể là những giáo viên dạy lý thuyết tại các cơ sở đào tạo nghề, các giảng viên thực hành được tuyển chọn ngoài cơ sở đào tạo nghề như những kỹ sư, công nhân lành nghề, thợ

bậc cao, các nghệ nhân, nông dân sản xuất giỏi...

Về phương thức giảng dạy: tùy theo từng nghề, từng đối tượng và khả năng tiếp thu kiến thức mà có phương thức đào tạo nghề một cách linh hoạt như đào tạo tại cơ sở ĐTN, đào tạo ngay tại địa phương nơi học viên sinh sống và làm việc, đào tạo tại cơ sở sản xuất hoặc ngay trên đồng ruộng.

1.2. Đặc điểm và vai trò của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1.2.1. Đặc điểm của lao động nông thôn

Do LĐNT sống chủ yếu tham gia sản xuất trong các ngành nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và do tính chất riêng của ngành nông nghiệp nên chúng tôi đưa ra một số đặc điểm của LĐNT như sau:

Một là: LĐNT có tính thời vụ, có thời kỳ căng thẳng, có thời kỳ nhàn rỗi. Điều này ảnh hưởng đến nhu cầu lao động trong từng thời kỳ; đời sống sản xuất và thu nhập của lao động nông nghiệp.

Với đặc thù của sản xuất nông nghiệp nói chung, đặc biệt là lĩnh vực trồng trọt, sản xuất thường không liên tục mà theo giai đoạn sinh trưởng, phát triển của cây trồng. Thông thường giai đoạn làm đất, gieo cấy và thu hoạch là những giai đoạn cần nhiều công lao động, còn giai đoạn chăm sóc và phòng trừ sâu bệnh là giai đoạn không cần nhiều công sức của người lao động, hoặc có giai đoạn không cần sự tác động của con người cây trồng vẫn sinh trưởng và phát triển bình thường. Do vậy LĐNT có tính thời vụ rõ rệt, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến công tác ĐTN cho LĐNT.

Về thời gian tổ chức các lớp ĐTN: nên tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn và tổ chức vào các thời điểm nông nhàn.

Về nội dung và chương trình đào tạo: tùy theo nội dung mà bố trí chương trình cho phù hợp với điều kiện thực tế, nhằm gắn việc truyền đạt lý thuyết với

việc hướng dẫn học viên thực hành trên cây trồng và con vật nuôi theo thời điểm sinh trưởng và phát triển của sinh vật.

Hai là: do tính chất công việc trong sản xuất nông nghiệp mà hình thành nên tâm lý hay thói quen làm việc một cách không liên tục.

Điều kiện sản xuất nông nghiệp là người lao động là việc ở ngoài trời, bị tác động bởi yếu tố ngoại cảnh như thời tiết, khí hậu, diễn biến tình hình dịch bệnh... Nên người lao động thường làm việc không theo giờ giấc nhất định mà theo điều kiện thời tiết và các điều kiện thực tế của cây trồng vật nuôi. Do đó là ảnh hưởng đến tác phong làm việc của người lao động trong sản xuất nông nghiệp là thiếu tính kỷ luật, thời gian làm việc không liên tục, không chịu sự quản lý điều hành của tổ chức hoặc cá nhân.

Ba là: LDNT nước ta vẫn còn mang nặng tư tưởng và tâm lý tiểu nông, sản xuất nhỏ, ngại thay đổi nên thường bảo thủ và thiếu năng động.

Nước ta là một nước nông nghiệp với nền sản xuất kém phát triển, phần lớn dân số vẫn sống bằng nghề nông, chủ yếu là sản xuất tự cung tự cấp. Vì thế cho nên quy mô sản xuất thường nhỏ lẻ, manh mún, đa canh, đa con... Với nhiều thế hệ sản xuất theo cách truyền thống đã tạo nên tư tưởng và tâm lý tiểu nông, bằng lòng với những kết quả đã đạt được, thiếu tư duy sáng tạo, không muốn thay đổi phong tục tập quán sản xuất mà các thế hệ cha ông đã truyền dạy, hoặc không dám đổi mới với sự rủi ro, bảo thủ với những cách làm cũ.

Từ những đặc thù về tư tưởng, tâm lý của người LDNT, nên công tác đào tạo nghề cũng cần có phương pháp tiếp cận phù hợp như vừa hướng dẫn lý thuyết nhưng vừa có những dẫn chứng cụ thể bằng cách đi học tập những kinh nghiệm của các địa phương khác đã thực hiện có hiệu quả mô hình mới, cách làm mới.

Bốn là: LĐNT có kết cấu phức tạp không đồng nhất và có trình độ rất khác nhau. Hoạt động sản xuất nông nghiệp được tham gia bởi nhiều người ở nhiều độ tuổi khác nhau trong đó có cả những người ở ngoài độ tuổi lao động.

Theo Bộ Luật lao động, độ tuổi lao động được quy định đối với nam từ 15 tuổi đến đủ 60 tuổi, đối với nữ từ đủ 15 tuổi đến đủ 55 tuổi. Tuy nhiên, trong nông nghiệp người tham gia sản xuất có thể dưới 15 tuổi hoặc trên 55 tuổi đối với nữ và trên 60 tuổi đối với nam. Đa phần người lao động trong độ tuổi ở khu vực nông thôn có trình độ học vấn thấp, hầu như chưa được ĐTN một cách bài bản, chủ yếu là làm theo kinh nghiệm hoặc do được truyền nghề từ người thân trong gia đình. Từ đó đòi hỏi công tác ĐTN cho LĐNT cũng phải tính đến các yếu tố như độ tuổi, trình độ học vấn, kinh nghiệm trong thực tiễn.

Năm là: thu nhập của người LĐNT còn thấp, tỷ lệ hộ nghèo cao, đặc biệt là tại vùng ven biển, vùng núi, vùng sâu, vùng xa, đồng bào dân tộc thiểu số.

Do thời giờ lao động không nhiều, không đồng đều giữa các thời điểm trong năm, trình độ tay nghề thấp, kết quả sản xuất phụ thuộc nhiều vào thiên nhiên, sản phẩm đầu ra không ổn định, năng suất lao động thấp, nên thu nhập của người LĐNT còn khá khiêm tốn. Từ đó đã tác động không nhỏ đến việc người lao động tự nguyện bỏ chi phí học nghề, hoặc tự đầu tư để tiếp thu, ứng dụng KHCN mới vào sản xuất nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả lao động.

Sáu là: trình độ của LĐNT thấp, khả năng tổ chức sản xuất kém, thực tế ngay cả những người trong độ tuổi lao động thì trình độ vẫn thấp hơn so với lao động trong các ngành kinh tế khác.

Nhìn chung, trình độ học vấn của người lao động ở khu vực nông thôn khá thấp, chủ yếu mới hoàn thiện chương trình phổ cập THCS, số ít người lao động đã qua các lớp ĐTN ngắn hạn. Do vậy năng lực chuyên môn không cao, thiếu

khả năng tổ chức sản xuất. Đây là điểm đáng chú ý để công tác ĐTN cho LĐNT cần quan tâm đó là việc tuyên truyền đề người dân hiểu vai trò, tác dụng và hiệu quả của việc học nghề, học cách tổ chức sản xuất và phân phối sản phẩm.

1.2.2. Đặc điểm của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Từ đặc điểm của LĐNT kết hợp với những đặc điểm của hoạt động ĐTN nói chung chúng tôi xin đưa ra đặc điểm của hoạt động ĐTN cho LĐNT như sau:

- Về nguồn lực: chủ yếu do ngân sách Nhà nước bố trí cho dạy nghề nói chung và dạy nghề cho LĐNT nói riêng, nhưng chưa tương xứng với nhu cầu học nghề của người lao động cũng như yêu cầu tăng quy mô và nâng cao chất lượng dạy nghề của các cơ sở đào tạo; mạng lưới cơ sở dạy nghề phát triển ở khu vực nông thôn, vùng xa, số lượng cơ sở dạy nghề rất ít, quy mô dạy nghề nhỏ và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu.

Nhà nước đầu tư xây dựng hệ thống các cơ sở ĐTN công lập như: các Trung tâm dạy nghề, Trung tâm giáo dục thường xuyên và hướng nghiệp dạy nghề, các trường Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề. Song các trường Cao đẳng nghề và Trung cấp nghề thường tập trung ở các thành phố lớn, các khu đô thị; các trung tâm dạy nghề mới thành lập ở các quận, huyện, quy mô dạy nghề còn khá khiêm tốn, cơ sở vật chất còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu dạy và học nghề.

Theo Đề án 1956, nhà nước hỗ trợ chi phí ĐTN, hỗ trợ tiền chi phí học nghề cho các học viên là người có công với cách mạng, người nghèo, người cận nghèo...; hỗ trợ giáo viên, cán bộ quản lý, có cơ chế đãi ngộ phù hợp để thu hút những người giỏi, có năng lực giảng dạy tại các cơ sở đào tạo; hỗ trợ đầu tư thiết bị dạy nghề cho các cơ sở ĐTN công lập...

- Về đối tượng: là những người thuộc lực lượng lao động và hoạt động trong hệ thống kinh tế nông thôn; không phân biệt giới tính, tổ chức, cá nhân sinh sống ở vùng nông thôn, có độ tuổi từ 15 trở lên, hoạt động sản xuất ở nông thôn.

Đối tượng học nghề ở nông thôn tương đối đa dạng: ở nhiều độ tuổi khác nhau, có người chưa đến tuổi lao động hoặc ngoài tuổi lao động, có người là cán bộ hưu trí, có người là đối tượng có công với cách mạng, có người là cán bộ, công chức xã; trình độ học vấn khác nhau; nhu cầu ngành nghề cần học của người lao động cũng rất khác nhau.

- Về hình thức: ĐTN cho LĐNT được thể hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như dạy tại các cơ sở, trung tâm dạy nghề; dạy nghề theo đơn đặt hàng của các DN, công ty, tập đoàn; dạy nghề lưu động tại các xã, thôn; dạy nghề tại các DN và các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ; dạy nghề gắn với các vùng chuyên canh, làng nghề; ĐTN có thể thông qua hình thức dạy nghề hoặc truyền nghề; đào tạo nghề mới, đào tạo lại nghề và bồi dưỡng nâng cao tay nghề; xét theo thời gian có ĐTN ở trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề hay sơ cấp nghề.

- Về phương pháp: đa dạng hóa phương pháp ĐTN và phù hợp với từng nhóm đối tượng, từng vùng miền như đào tạo tập trung tại các cơ sở, trung tâm dạy nghề đối với người nông dân chuyển đổi nghề nghiệp; ĐTN trực tiếp cho nông dân tại các làng, xã, thôn; dạy nghề tại nơi sản xuất, tại hiện trường nơi người lao động làm việc.

1.2.3. Vai trò của công tác đào tạo nghề cho LĐNT

Đào tạo nghề cho LĐNT có vị trí, vai trò quan trọng đặc biệt đối với phát triển vốn con người, nguồn nhân lực, tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, tăng thu

nhập cho người lao động, giảm nghèo, thực hiện công bằng, đảm bảo an sinh xã hội, góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững ở khu vực nông thôn:

- Vai trò cơ bản nhất của ĐTN là đào tạo lực lượng lao động nói chung và LĐNT nói riêng có trí tuệ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cao.

Lịch sử nhân loại đã chứng minh rằng trí thức luôn có vai trò to lớn đối với cuộc sống con người và sự phát triển xã hội. Trong sự phát triển của lịch sử xã hội, sức mạnh của trí thức được thể hiện ở sự phát triển KHKT và công nghệ được vật chất hóa qua sự phát triển không ngừng và mạnh mẽ của LLSX. LLSX càng tiên tiến, hiện đại bao nhiêu thì càng nói lên sức mạnh của trí tuệ con người bấy nhiêu. Nghĩa là, trí tuệ con người có sức mạnh vô cùng to lớn một khi nó được vật thể hóa trở thành lực lượng vật chất.

Yếu tố trí lực trong sức lao động đặc trưng cho lao động hiện đại. Lao động hiện đại không còn là kinh nghiệm và thói quen của họ mà là trí thức khoa học. Điều này được thể hiện qua hàm lượng chất xám chiếm tỷ trọng lớn trong giá thành sản phẩm; sự dịch chuyển mạnh mẽ cơ cấu kinh tế từ chiều rộng sang chiều sâu; các ngành nghề có trình độ công nghệ cao được tập trung phát triển; các lĩnh vực sản xuất phi vật chất ngày càng chiếm tỷ trọng đáng kể trong nền kinh tế quốc dân. Cơ cấu lao động cũng thay đổi theo hướng lao động trí tuệ tăng nhanh, tầng lớp trí thức, nhân viên và công nhân có trí thức ngày càng đông đảo. Phương thức hoạt động của con người đã chuyển từ nguồn lực tự nhiên, lao động cơ bắp sang khai thác phổ biến nguồn lao động trí tuệ.

- Đào tạo LLLĐ có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh nghề nghiệp

Phẩm chất đạo đức làm cho người ta biết sống cao đẹp, lành mạnh, văn minh sống có ý nghĩa; biết hướng tới cái đúng, cái hợp lý, chân, thiện, mỹ; biết

cần cù, tiết kiệm, đoàn kết hợp tác trong lao động để nhân thêm sức mạnh của con người và dân tộc Việt Nam trong thời đại mới.

- Đào tạo nghề cho LĐNT hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển chung của xã hội và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Cơ cấu LLLĐ hợp lý sẽ cho phép sử dụng có hiệu quả LLLĐ. Còn ngược lại, bất yếu sẽ gây lãng phí sức lao động, hơn nữa còn gây ra hiệu quả tiêu cực về KTXH.

Khi nền kinh tế đất nước phát triển nhanh, cơ hội tìm việc làm tốt và có thu nhập cao ở thành thị nhiều hơn. Nguồn lao động ở nông thôn có xu hướng giảm dần về cơ học, do người lao động có tay nghề cao ở nông thôn muốn thoát khỏi khu vực sản xuất nông nghiệp để đến với thành thị tìm kiếm việc làm tốt hơn. Điều đó dẫn đến chất lượng và số lượng lao động ở nông thôn thấp đi. Vì vậy ĐTN cho lực lượng LĐNT là cần thiết.

- Sự phát triển của nền kinh tế nói chung đã tạo điều kiện để phân công lao động diễn ra mạnh mẽ, nhu cầu lao động chất lượng cao ở tất cả các ngành nghề và ở các khu vực cũng tăng theo. Vì thế cho nên ĐTN cho LĐNT góp phần thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở nông thôn.

1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1.3.1. Điều kiện đặc thù của địa phương

Mỗi địa phương đều có những điều kiện về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội khác nhau. Ở đâu phát triển mạnh về kinh tế, có nhiều doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, làng nghề truyền thống phát triển thì ở đó có nhu cầu về lao động lớn, ngành nghề đa dạng đòi hỏi trình độ tay nghề của người lao động

cao hơn các địa phương khác, số lượng ngành nghề cần được đào tạo cũng nhiều hơn, phong phú hơn. Ở địa phương nào sản xuất thuần nông, ở đó nhu cầu ĐTN phục vụ cho sản xuất nông nghiệp tăng. Nơi nào chính quyền địa phương có những chủ trương đúng, có chính sách ưu đãi cho công tác ĐTN và tạo việc làm cho người lao động sau ĐTN thì ở đó công tác ĐTN được phát triển...

1.3.2. Đối tượng đầu vào của đào tạo nghề

Học viên được tuyển học nghề là nhân tố trung tâm, có tính chất quyết định đối với công tác ĐTN, nó ảnh hưởng toàn diện tới công tác ĐTN. Trình độ văn hóa, sự hiểu biết, tâm lý, cá tính, vị trí công việc hiện tại, nhu cầu tìm việc trong tương lai, khả năng tài chính, quỹ thời gian... của bản thân người học viên đều có ảnh hưởng sâu sắc tới quy mô và chất lượng ĐTN.

Chất lượng đầu vào là nhân tố nằm trong nhóm yếu tố về người học, có ảnh hưởng lớn đến việc tiếp thu chương trình đào tạo, chất lượng đầu vào sẽ liên quan đến:

Một là: năng lực học tập hay khả năng tiếp thu kiến thức của học viên. Đây là tiêu chí dùng để đánh giá mức độ thông minh của người học. Nếu các cơ sở ĐTN tuyển được những học viên giỏi thì việc tiếp thu chương trình học của học viên sẽ dễ dàng hơn và do đó người học sẽ có kiến thức, kỹ năng tốt hơn sau khi được học nghề.

Hai là: mức độ chuyên cần và tâm lý ổn định, yên tâm học tập của học viên. Năng lực tiếp thu kiến thức là điều kiện cần để sinh viên có thể học tập tốt. Nếu người học có năng lực tốt nhưng tâm lý không ổn định, không chuyên tâm vào học hành thì lượng kiến thức tiếp thu sẽ không nhiều.

1.3.3. Chương trình, giáo trình liên quan đến đào tạo nghề

Wentling (1993) cho rằng: “Chương trình đào tạo là một bảng thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo, đó có thể là một khóa học kéo dài vài giờ, một ngày, một tuần, hoặc một vài năm. Bảng thiết kế tổng thể đó cho biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ những gì có thể trông đợi ở người học sau khóa học, nó phác họa ra quy trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo, nó cũng cho biết các phương pháp đào tạo, các cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ”

Dù chương trình dạy học ở cấp độ vĩ mô hay vi mô, dù ít hay nhiều thì đều có 5 yếu tố cơ bản của hoạt động dạy học: mục tiêu dạy học của chương trình; nội dung dạy học; hình thức tổ chức và phương pháp dạy học; quy trình kế hoạch triển khai; đánh giá kết quả.

Chương trình đào tạo gắn với từng nghề đào tạo. Không có chương trình đào tạo chung cho các nghề mà mỗi loại nghề đều có chương trình riêng theo chuẩn quy định chung. Chương trình đào tạo bao gồm phần lý thuyết và phần thực hành, tương ứng với mỗi cấp độ đào tạo, mỗi nghề thì tỷ lệ phân chia giữa hai phần này là khác nhau về lượng nội dung cũng như thời gian học.

Việc nghiên cứu, xây dựng các chương trình, giáo trình sao cho hợp lý và sát với nhu cầu đào tạo cũng như sát với nghề đào tạo để học viên có thể nắm vững được nghề sau khi tốt nghiệp là vấn đề rất quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng ĐTN.

1.3.4. Nguồn tài chính đầu tư cho công tác đào tạo nghề

Nguồn tài chính đầu tư công tác ĐTN có tính chất quyết định đến sự tồn tại và phát triển của các cơ sở ĐTN. Tài chính bao gồm các khoản chi cho việc đầu

tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, chi phí công tác quản lý, tiền lương và các hoạt động khác của các cơ sở dạy nghề.

Cơ sở vật chất và trang thiết bị ĐTN bao gồm: phòng học, xưởng thực hành cơ bản và thực tập sản xuất, thư viện, học liệu, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập... Đây là yếu tố hết sức quan trọng, nó tác động trực tiếp đến chất lượng ĐTN, ứng với mỗi nghề dù đơn giản hay phức tạp cũng cần phải có các máy móc, trang thiết bị chuyên dùng phục vụ cho giảng dạy và học tập. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị nghề càng tốt, càng hiện đại bao nhiêu, theo sát với máy móc phục vụ cho sản xuất bao nhiêu thì người học viên có thể thích ứng, vận dụng nhanh chóng với sản xuất trong DN bấy nhiêu. Chất lượng của cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề đòi hỏi phải theo kịp tốc độ đổi mới hiện đại hóa của máy móc, thiết bị sản xuất.

Có thể thấy được ĐTN là hình thức đào tạo tốn kém, trong khi đó đối tượng học nghề là người lao động ở khu vực nông thôn, ít có khả năng đóng góp kinh phí để học nghề. Nên rất cần sự đầu tư đúng mức của Chính phủ và hỗ trợ kinh phí từ các nguồn khác cho công tác ĐTN đối với LĐTN.

1.3.5. Các chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề

Kể từ khi Luật dạy nghề ra đời năm 2006, các chính sách mới liên quan về ĐTN cho người lao động được ban hành, phù hợp với thực tế ĐTN như việc ban hành các chính sách đầu tư cho dạy nghề: Dự án nâng cao năng lực ĐTN thuộc chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục và đào tạo, trong đó có hợp phần ĐTN cho LĐNT; Đề án phát triển ĐTN cho LĐNT đến năm 2020; Chính sách đối với người học nghề (miễn giảm học phí, cử tuyển, giới thiệu việc làm...); Chính sách đối với trường nghề và trung tâm dạy nghề; Chính sách đối với giáo viên,

giảng viên tham gia ĐTN và cán bộ quản lý dạy nghề; Chính sách đối với DN tham gia ĐTN, nhận lao động qua sau khi được ĐTN.

Nhà nước quản lý dạy nghề thông qua hệ thống chính sách, văn bản quy phạm pháp luật như: quy định về thành lập, đăng ký hoạt động dạy nghề, quy chế hoạt động của trường dạy nghề; chương trình khung; mã nghề; quy định liên thông các trình độ tay nghề; kiểm định chất lượng ĐTN. Đó là những chính sách quan trọng giúp phát triển ĐTN.

1.3.6. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề

Nhận thức của xã hội về ĐTN tác động mạnh đến công tác ĐTN, ảnh hưởng rõ rệt nhất của nó là tới lượng học viên đầu vào cho các cơ sở dạy nghề. Thực tế công tác ĐTN hiện nay chưa được xã hội nhận thức đầy đủ và đúng đắn. Thứ nhất, vì những hạn chế, những rào cản của ĐTN. Thứ hai, do tâm lý ưa chuộng khoa bảng, bằng cấp của gia đình, người học nghề và xã hội. Không ít các gia đình coi việc vào đại học như là con đường duy nhất để tiến thân, kiếm được việc nhàn hạ.

Nếu mọi người lao động trong xã hội đánh giá được đúng đắn hơn tầm quan trọng của việc học nghề thì lượng lao động tham gia học nghề sẽ chiếm một tỷ lệ lớn hơn so với toàn bộ số lao động trên thị trường và sẽ có cơ cấu trẻ hơn, đa dạng hơn. Hơn nữa, nếu người lao động nhận thức được rằng giới nghề là một phẩm chất quý giá của mình, là cơ sở vững chắc để có việc làm và thu nhập ổn định thì công tác ĐTN sẽ nhận được thêm nhiều nguồn lực hỗ trợ cần thiết từ xã hội.

1.4. Nội dung của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Chiến lược Phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 nêu quan điểm: “Phát triển dạy nghề là sự nghiệp và trách nhiệm của toàn xã hội; là một nội dung quan

trọng của chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; đòi hỏi phải có sự tham gia của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương, các cơ sở dạy nghề, cơ sở sử dụng lao động và người lao động để thực hiện ĐTN theo nhu cầu của thị trường lao động”.

Theo số liệu thống kê, LLLĐ ở khu vực nông thôn chưa được đào tạo chiếm tỷ lệ khá lớn. Phần lớn LĐNT có trình độ học vấn thấp, làm việc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm hoặc do truyền nghề, năng suất lao động không cao. Để đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn thì trước hết lực lượng LĐNT phải được đào tạo nâng cao trình độ, trong đó ĐTN là vấn đề hết sức quan trọng.

Nhu cầu ĐTN là mong muốn được tham gia học, được hiểu biết và thực hành về một và một số nghề phù hợp với điều kiện của mỗi người lao động. Nó là cơ sở quan trọng để hệ thống ĐTN, chuẩn bị các điều kiện ĐTN như: Xây dựng hệ thống đào tạo chuẩn bị các điều kiện vật chất, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ĐTN. Nhu cầu đào tạo cũng có thể được tính toán từ việc xem xét các điều kiện vật chất và con người có thể huy động cho ĐTN với nhu cầu từ sự phát triển kinh tế xã hội. Việc xem xét các mối tương quan giữa nhu cầu xã hội và khả năng về các điều kiện có thể huy động là quy trình hợp lý nhất để xác định nhu cầu ĐTN của một quốc gia, một vùng, một địa phương trong thời gian nhất định. Mặt khác cũng cần xem xét tới đối tượng của hoạt động ĐTN những người học nghề với nhu cầu thực sự của họ và của chính họ để có thể tham gia vào quá trình ĐTN, xác định khoảng cách giữa kiến thức và kỹ năng cần có khi tham gia lao động và những kiến thức, kỹ năng mà người học hiện có.

Việc xác định nhu cầu ĐTN cần tiến hành theo quy trình:

- Xác định yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực bao gồm cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ.

- Phân tích, đánh giá nguồn lao động hiện có của địa phương so sánh với yêu cầu về nhân lực để từ đó xác định nhu cầu lập kế hoạch đào tạo và đào tạo nâng cao năng lực cho người địa phương.

1.4.2. Xác định được mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Tại điều 33, Luật giáo dục 2005 và tại điều 4 Luật dạy nghề có nêu: “Mục tiêu dạy nghề là đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH - HĐH đất nước”

Trên cơ sở xác định nhu cầu và để đảm bảo công tác ĐTN cho LĐNT đạt hiệu quả, thì cần phải xác định một số mục tiêu cụ thể sau:

- Nâng cao quy mô và chất lượng đào tạo LĐNT đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ CNH – HĐH nông nghiệp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn và hội nhập kinh tế Quốc tế.

- Đào tạo nghề cho LĐNT nhằm cung cấp một đội ngũ người lao động có tay nghề đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động đã qua ĐTN của các DN, cơ sở sản xuất hoặc tự tạo việc làm cho bản thân. Từ đó tạo ra bước đột phá tăng năng suất lao động trong sản xuất nông nghiệp và ở khu vực nông thôn.

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN, nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của LĐNT; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn;

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ, năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý hành chính, quản lý, điều hành KTXH và thực thi công vụ phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn.

1.4.3. Xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1.4.3.1. Nội dung đào tạo nghề cho lao động nông thôn

* Tổ chức tuyên truyền, tư vấn học nghề và việc làm đối với LĐNT

- Phổ biến chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về dạy nghề cho LĐNT;
- Triển khai tuyên truyền về dạy nghề LĐNT trên phương tiện thông tin đại chúng;
- Xây dựng, biên soạn tài liệu và tổ chức bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng tuyên truyền, vận động đối với đội ngũ tuyên truyền viên là cán bộ của các tổ chức chính trị - xã hội;

- Tư vấn học nghề và việc làm đối với LĐNT;

* Điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu dạy nghề cho LĐNT

- Xác định danh mục nghề đào tạo cho LĐNT;
- Xác định nhu cầu học nghề của LĐNT theo từng nghề, khu vực và cấp trình độ;
- Xác định nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo nghề (số lượng, chất lượng, cơ cấu) của các DN, các ngành kinh tế và thị trường lao động;
- Xác định năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề cho LĐNT gồm: mạng lưới, nghề đào tạo, chương trình, học liệu, giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, cơ sở vật chất thiết bị dạy nghề.

* Xây dựng các chương trình ĐTN, giáo trình, học liệu và xây dựng danh mục thiết bị dạy nghề

- Cấu trúc của chương trình đào tạo gồm có các môn học chung, các môn học riêng, môđun nghề. Thời gian trong chương trình đào tạo gồm có học các môn học, môđun bắt buộc theo quy định và thời gian học các môn học, môđun tự chọn do cơ sở đào tạo tự xây dựng.

- Các chương trình đào tạo phải rất cụ thể theo từng nghề và nhóm nghề. Các chương trình hướng đến 2 mục tiêu là trang bị cho người học những kiến thức cơ bản và rèn luyện những kỹ năng nghề một cách cụ thể.

- Để có được các chương trình ĐTN, trên cơ sở chương trình khung chuẩn của nhà nước, các cơ sở ĐTN phải xác định được hệ thống ngành nghề mà cơ sở tham gia đào tạo; xác định ngành nghề là phạm vi sản phẩm của các cơ sở đào tạo sẽ cung ứng; xác định nhu cầu đào tạo của mỗi địa phương.

- Xây dựng các chương trình, học liệu dạy nghề (giáo trình, tài liệu hướng dẫn, băng, đĩa hình...) để đào tạo trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng theo yêu cầu của thị trường lao động;

- Xây dựng danh mục thiết bị dạy nghề trình độ sơ cấp của các loại nghề theo nhu cầu đào tạo.

1.4.3.2. Phương pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Đào tạo nghề cho LĐNT có những đặc điểm riêng biệt. Vì vậy phương thức đào tạo cũng phải đa dạng, phong phú, tùy theo đối tượng, nhu cầu và điều kiện cụ thể để có hình thức đào tạo phù hợp.

Tại khoản 1, điều 34, Luật giáo dục 2005 có nêu: “ Phương pháp ĐTN phải kết hợp rèn luyện kỹ năng thực hành với giảng dạy lý thuyết để giúp người học có khả năng hành nghề và phát triển nghề nghiệp theo yêu cầu của từng công việc”

Phương pháp ĐTN là tổng hợp các cách thức hoạt động của thầy và trò nhằm thực hiện một cách tối ưu mục đích và nhiệm vụ dạy và học nghề. Có 4

nhóm phương pháp ĐTN: nhóm phương pháp truyền đạt bằng lời, nhóm phương pháp dạy học trực quan, nhóm phương pháp dạy thực hành, nhóm phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả của học sinh. Trong thực tế, khi giảng dạy mỗi nhóm phương pháp đều có những ưu và nhược điểm riêng của nó nên trong quá trình thực hiện ĐTN cần lựa chọn và vận dụng kết hợp các phương pháp với nhau. Giáo viên căn cứ vào mục đích, yêu cầu, nội dung, đặc trưng của từng môn học, khả năng nhận thức của người học và điều kiện cơ sở vật chất để lựa chọn phương pháp phù hợp nhằm đạt được hiệu quả ĐTN cao nhất.

1.4.4. Dự trù kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Tăng cường nguồn lực tài chính trong đào tạo là một trong những nhân tố quan trọng để nâng cao chất lượng đầu ra. Vấn đề tài chính bao gồm thu và chi. Để nguồn lực tài chính phát huy hiệu quả cao trong đào tạo thì hai quá trình thu và chi đều phải được thực hiện tốt.

Các nguồn thu phải thỏa mãn nhu cầu về chi tiêu cho đào tạo về việc mua sắm, sửa đổi nội dung chương trình, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo và nâng cao thu nhập của giáo viên. Có như vậy, cơ sở vật chất mới đáp ứng được nhu cầu của giảng dạy và một mức thu nhập thỏa đáng mới thu hút được đội ngũ giáo viên giỏi. Đây là những nền tảng của việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Các khoản chi tiêu hợp lý nhằm sử dụng các nguồn lực về tài chính một cách hiệu quả. Chi tiêu hợp lý là chi tiêu vào những vấn đề cần thiết nằm trong khả năng chi trả của cơ sở đào tạo. Việc chi tiêu cần ưu tiên cho những vấn đề cấp thiết nhất của việc đào tạo và phải luôn chú ý tính hiệu quả của nó.

Như vậy, việc lập kế hoạch, dự trù kinh phí đào tạo với cơ cấu hợp lý và áp dụng những giải pháp về tài chính đáp ứng được các hoạt động đào tạo nhằm

khắc phục những hạn chế nói trên là điều kiện để nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT.

1.4.5. Lựa chọn giáo viên đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Đội ngũ giáo viên dạy nghề là lực lượng trực tiếp thực hiện và giữ vai trò quyết định đối với chất lượng và sự phát triển của hệ thống dạy nghề nói chung, của dạy nghề cho LĐNT nói riêng. Do vậy việc lựa chọn giáo viên giỏi, phù hợp với ngành nghề cần đào tạo, am hiểu tình hình hình thực tế của mỗi địa phương và có kiến thức thực tiễn sẽ quyết định đến chất lượng công tác ĐTN cho LĐNT.

Ngoài giáo viên, giảng viên dạy nghề cho LĐNT là cán bộ trong các cơ sở dạy nghề, cơ sở khác có tham gia dạy nghề, thì đội ngũ giáo viên thực hiện công tác giảng dạy cho LĐNT còn có đội ngũ cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các DN, cơ sở sản xuất, kinh doanh và các trung tâm khuyến nông, lâm, ngư, nông dân sản xuất giỏi.

Biên soạn chương trình, tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề cho giáo viên dạy nghề dạy trình độ sơ cấp nghề và người dạy nghề: chương trình tài liệu, bồi dưỡng công nghệ mới, chương trình tài liệu bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở dạy nghề về nghiệp vụ tư vấn học nghề, tư vấn việc làm.

1.4.6. Đánh giá công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1.4.6.1. Tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Việc đánh giá hiệu quả ĐTN do các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề, các đơn vị sử dụng lao động qua ĐTN và các cơ sở ĐTN thực hiện; được tiến hành dựa trên các tiêu chí đánh giá sau:

Mức độ hài lòng của học viên đối với khóa học, thông qua phiếu thăm dò thường được phát vào cuối khóa học. Học viên bày tỏ ý kiến của mình về các khía cạnh của khóa học như: nội dung của chương trình học, khả năng ứng dụng của những kiến thức, kỹ năng học nhận được từ khóa học với công việc đảm nhận, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ quá trình giảng dạy, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý...

Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng ĐTN cho người lao động. Chất lượng ĐTN ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao trình độ, chất lượng nguồn nhân lực. Qua năm bắt từ chủ sử dụng lao động có thể biết những người đã được đào tạo nghề có khả năng đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp hay không.

Sự thay đổi thu nhập của người lao động sau khi được đào tạo. Một trong những mục đích của ĐTN là giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, góp phần ổn định đời sống, phát triển kinh tế địa phương.

1.4.6.2. Nội dung đánh giá hiệu quả công tác đào tạo nghề

Hiệu quả luôn được xem là một trong những yếu tố chính quyết định sự thành công của các chương trình đào tạo. Việc đánh giá này được thực hiện để tìm hiểu xem chương trình đào tạo có hoàn thành mục tiêu đề ra hay không? Nó chủ yếu xác định kết quả đào tạo – lượng kiến thức, kỹ năng học viên tiếp nhận được từ khóa học và quan trọng hơn là khả năng và mức độ ứng dụng của các kiến thức, kỹ năng này trong công việc mà học viên đảm nhận. Những thông tin thu được từ công tác đánh giá hiệu quả ĐTN có thể giúp các nhà tổ chức đào tạo tìm ra các điểm mạnh, điểm yếu cần được cải thiện, điều chỉnh của từng chương trình đào tạo; tính hiệu quả kinh tế của việc đào tạo thông qua đánh giá chi phí và kết quả của chương trình, từ đó so sánh chi phí và lợi ích của mỗi chương

trình đào tạo. Những thông tin này còn có thể được sử dụng trong việc lập kế hoạch hay đưa ra các quyết định phân bổ tài chính cho các chương trình ĐTN cho người lao động trong thời gian tiếp theo.

1.5. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở một số địa phương và bài học cho huyện Quỳnh Phụ

1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số địa phương trong nước

1.5.1.1. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Tiên Lữ, tỉnh Hưng Yên

Trong chương trình dạy nghề, tạo việc làm và giảm nghèo giai đoạn 2011-2015, định hướng đến năm 2020, huyện Tiên Lữ, tỉnh Hưng Yên đã xác định mục tiêu tạo bước phát triển nhanh, toàn diện trên lĩnh vực dạy nghề, tạo việc làm, giảm nghèo, từng bước hội nhập khu vực và quốc tế, nâng cao chất lượng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực cho CNH - HĐH, tăng thu nhập, cải thiện đời sống về vật chất và tinh thần cho người lao động, giảm nghèo bền vững...

Để thực hiện thắng lợi các mục tiêu nói trên, Huyện ủy huyện Tiên Lữ đã chỉ đạo các cấp ủy Đảng, chính quyền, các phòng, ban, ngành liên quan và UBND các xã, thị trấn tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp chủ yếu: tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý nhà nước, phát huy sức mạnh của các tổ chức đoàn thể, chính trị - xã hội, cộng đồng dân cư và của người dân về dạy nghề, việc làm và giảm nghèo, xây dựng mục tiêu theo trình độ đào tạo. Phát triển mạng lưới dạy nghề, xã hội hóa dạy nghề, bổ sung thêm chức năng cho các trung tâm GDTX, trung tâm kỹ thuật tổng hợp – hướng nghiệp dạy nghề... Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đội ngũ quản lý; Đổi mới, phát triển chương trình dạy nghề; Nâng cao chất lượng ĐTN và tạo việc làm sau đào tạo; Gắn công tác ĐTN với nhu cầu sử dụng lao động của DN, xuất khẩu lao động, nhất là gắn

với sự chuyển dịch cơ cấu lao động ở nông thôn. Đầu tư phát triển sản xuất, tạo việc làm cho người lao động, mở rộng và phát triển thị trường xuất khẩu lao động. Giải quyết việc làm cho lao động vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp. Phát triển kinh tế cùng với giảm nghèo bền vững; tạo cơ hội cho người nghèo, hộ nghèo tổ chức sản xuất, phát triển kinh tế thoát nghèo...

Huyện Tiên Lữ đã thúc đẩy việc liên kết giữa cơ sở dạy nghề với DN tuyển dụng lao động, tạo điều kiện cho lao động tiếp cận nhanh với công nghệ sản xuất tiên tiến, tạo nguồn lao động phục vụ xuất khẩu lao động trong và ngoài nước và đẩy mạnh công tác tuyên truyền để người lao động hiểu và quan tâm đầu tư cho việc học nghề, nhằm nâng cao hiệu quả các chương trình, đề án ĐTN - trong đó có khu vực nông thôn, góp phần thực hiện mục tiêu giảm nghèo nhanh và bền vững.

1.5.1.2. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn của huyện Hòa Vang, thành phố Đà Nẵng

Huyện Hòa Vang, Thành phố Đà Nẵng là một trong những địa phương có tốc độ tăng trưởng nhanh về kinh tế. Để đáp ứng nhu cầu phát triển huyện cần giải tỏa một số lượng lớn đất nông nghiệp để xây dựng phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng các khu công nghiệp. Tuy có nhiều thành tựu về phát triển kinh tế, cơ sở vật chất nhưng huyện cũng gặp không ít khó khăn trong việc giải quyết việc làm cho người lao động mà trước hết là phải ĐTN nâng cao chất lượng lao động để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của thị trường lao động.

UBND huyện đã tập trung phát triển hoạt động ĐTN đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động gắn với định hướng và nhu cầu phát triển của ngành nghề kinh tế. Huyện chủ trương xây dựng Trung tâm dạy nghề chất lượng cao, thực hiện chính sách ĐTN miễn phí tại các cơ sở dạy nghề tập trung cho các đối tượng ưu tiên như: con gia đình liệt sỹ, con thương binh, con bệnh binh, con người có công với cách mạng, gia đình thuộc diện hộ nghèo, hộ bị mất đất.

Chính quyền đã thực hiện lồng ghép các hoạt động của chính sách ĐTN, giải quyết việc làm, xóa đói, giảm nghèo...

1.5.1.3. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động nông thôn huyện Thanh Ba, tỉnh Phú Thọ

Sau gần 5 năm triển khai thực hiện Đề án 1956 trên địa bàn huyện, nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và người dân về đào tạo nghề cho LĐNT đã được nâng lên rõ rệt. Đào tạo nghề cho LĐNT chuyển mạnh từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở dạy nghề sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của LĐNT và yêu cầu của thị trường lao động, gắn với đào tạo theo quy hoạch, kế hoạch phát triển KT-XH của từng địa phương. Mạng lưới cơ sở dạy nghề phát triển, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề được tăng cường đầu tư. Chất lượng dạy nghề cho LĐNT mang lại hiệu quả thiết thực. Chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên gắn với giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho LĐNT, góp phần tích cực chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 42,5% lên 52%. Trong 5 năm (2009 - 2014), số LĐNT được hỗ trợ học nghề từ ngân sách Trung ương theo Chương trình mục tiêu là trên 3.500 người. Tỷ lệ lao động có việc làm sau học nghề đạt trên 81%. Số cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng là gần 450 lượt người. Tuy nhiên, công tác đào tạo nghề cho LĐNT còn bộc lộ nhiều tồn tại, hạn chế như cơ cấu đào tạo nghề cho LĐNT chưa hợp lý, chủ yếu dạy nghề nông nghiệp, tỷ lệ dạy nghề phi nông nghiệp còn thấp; công tác quản lý, theo dõi lớp học chưa chặt chẽ, vẫn còn hiện tượng “đánh trống ghi tên”, bỏ học, học theo phong trào; việc rà soát nhu cầu, xây dựng kế hoạch dạy nghề cho LĐNT hằng năm chưa sát thực tiễn... Giai đoạn 2015 - 2020, toàn huyện phấn đấu đào tạo nghề cho 7.200 LĐNT; tỷ lệ

LĐNT có việc làm sau đào tạo nghề đạt từ 75% trở lên; bồi dưỡng nâng cao kiến thức cho khoảng 500 lượt cán bộ, công chức cấp xã.

Trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả, chất lượng công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn UBND huyện yêu các phòng, ban, ngành, đoàn thể và UBND các xã, thị trấn cần tiếp tục triển khai thực hiện Đề án, phấn đấu tăng tỷ lệ LĐNT có việc làm sau đào tạo nghề; Ban Chỉ đạo triển khai Đề án cấp huyện và các cơ sở dạy nghề tập trung đánh giá kết quả đào tạo nghề cho LĐNT sau 5 năm; sớm xây dựng và ban hành kế hoạch thực hiện Đề án năm 2015, trong đó ưu tiên dạy nghề cho hộ nghèo, gia đình chính sách, đồng bào dân tộc thiểu số; đẩy mạnh công tác tuyên truyền về đào tạo nghề để nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền và người lao động; tập trung đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị, phương tiện cho các trung tâm dạy nghề; đổi mới chương trình, phương pháp dạy học, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và người dạy nghề; nâng cao chất lượng khảo sát, dự báo nhu cầu đào tạo nghề sát với thực tế; xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích, động viên cán bộ, công chức tham gia đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ; tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát việc triển khai thực hiện Đề án...

1.5.2. Bài học kinh nghiệm áp dụng để hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

Từ kinh nghiệm của một số địa phương trong nước về ĐTN cho người lao động, chúng tôi rút ra được một số bài học có thể vận dụng để hoàn thiện công tác ĐTN cho người LĐNT ở huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình, cụ thể như sau:

Một là: để công tác ĐTN thành công cần có sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Huyện ủy - HĐND - UBND huyện, sự phối hợp đồng bộ giữa các phòng, ban ngành, đoàn thể liên quan và sự tham gia tích cực của UBND các xã,

thị trấn trong thực hiện ĐTN cho người lao động trên địa bàn huyện. Làm tốt công tác tuyên truyền, tư vấn nghề cho người lao động nâng cao nhận thức về nghề nghiệp, việc làm, đặc biệt là lao động thuộc diện bị thu hồi đất để người dân nắm và hiểu đầy đủ các thông tin, làm cơ sở cho việc lựa chọn nghề cần học và có khả năng giải quyết được việc làm sau khi học nghề.

Hai là: Thực hiện rà soát nhu cầu học nghề cho lao động trên địa bàn huyện và nhu cầu tuyển lao động qua ĐTN thông qua cuộc điều tra thu thập thông tin biến động cung – cầu lao động hàng năm. Kết quả cuộc điều tra là cơ sở để huyện xây dựng kế hoạch ĐTN và giải quyết việc làm phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của địa phương, đảm bảo 80% lao động sau khi học nghề có việc làm.

Ba là: Thực hiện đa dạng các loại hình, hình thức ĐTN theo hướng tạo điều kiện thuận lợi để các đối tượng người lao động tham gia học nghề phù hợp với trình độ học vấn, điều kiện kinh tế và nhu cầu việc làm của mình. Tổ chức thực hiện tốt các chính sách của nhà nước về hỗ trợ người lao động học nghề và hỗ trợ các cơ sở ĐTN.

Bốn là: công tác ĐTN cho LĐNT được triển khai trên các mặt hoạt động đồng thời theo các hướng đào tạo gồm: đào tạo chuyển dịch cơ cấu lao động đi đôi với quá trình CNH; có sự phân phối giữa đào tạo lý thuyết với thực hành tại nơi sử dụng lao động; thực hiện nhiều giải pháp hỗ trợ các DN trong việc tuyển dụng lao động; đề nghị các DN cam kết tuyển dụng nguồn nhân lực sau đào tạo nhằm thu hút chính những lao động bị thu hồi đất, lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, lao động thuộc các gia đình chính sách, có công với cách mạng vào làm việc, đảm bảo an ninh trật tự, an sinh xã hội.

Năm là: Thường xuyên thực hiện kiểm tra giám sát, chấn chỉnh việc tổ chức thực hiện công tác dạy nghề, giải quyết việc làm cho người lao động. Thực hiện

đánh giá khách quan chất lượng và hiệu quả đào tạo, từng bước nâng cao tiêu chuẩn đánh giá đầu ra trong dạy nghề để đáp ứng các yêu cầu của thực tế sản xuất và thị trường lao động,...

Bên cạnh đó, về phía người dân và người lao động cũng cần thường xuyên quan tâm, nắm bắt cập nhật thông tin về định hướng, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển KTXH, về giáo dục - đào tạo, nghề nghiệp, việc làm....; Nắm bắt các thông tin về xu hướng của thị trường lao động, xu hướng phát triển ngành nghề,... đồng thời căn cứ vào các điều kiện cụ thể về trình độ học vấn, khả năng kinh tế, năng lực sở trường, điều kiện sản xuất ... của bản thân hoặc người thân để có thể lựa chọn ngành nghề học theo các cấp trình độ đào tạo, hình thức học tập, thời gian đào tạo, phù hợp để theo học, đảm bảo cho việc phát triển tương lai nghề nghiệp, xây dựng cuộc sống vững chắc sau này.

Tóm tắt chương 1

Chương 1 với tiêu đề: Cơ sở lý luận công tác ĐTN cho LĐNT, tác giả đã trình bày một số nội dung cơ bản đó là: Tổng hợp và lựa chọn các khái niệm về nghề, đào tạo, đào tạo nghề, lao động, nông thôn, lao động nông thôn, đào tạo nghề cho lao động nông thôn; Phân tích đặc điểm và vai trò của công tác ĐTN cho LĐNT; Nêu những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn; Xác định nhu cầu, mục tiêu, lựa chọn đối tượng đào tạo nghề. Từ những vấn đề có tính lý luận, tác giả đã xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Đồng thời qua kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở một số địa phương trong nước thời gian

qua, chúng tôi đã rút ra bài học nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN QUỲNH PHỤ TỈNH THÁI BÌNH

2.1. Phân tích thực trạng công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

2.1.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

Mối quan hệ giữa ĐTN và yêu cầu phát triển KTXH đã được làm rõ về mặt lý thuyết. Trên thực tế ở huyện Quỳnh Phụ, mối quan hệ tương quan này cũng được thể hiện rõ. Thời gian qua cơ cấu kinh tế nông thôn có sự chuyển dịch theo hướng tích cực. Sự chuyển dịch đó có sự đóng góp của công tác ĐTN cho LĐNT trong huyện và ngược lại sự phát triển các khu, cụm công nghiệp, các làng nghề, nhất là các ngành nghề mới cũng đặt ra những yêu cầu mới đối với công tác dạy nghề.

Việc xác định nhu cầu ĐTN phải dựa trên số lượng lao động từng năm, chất lượng ĐTN hiện tại, mục tiêu ĐTN và nhu cầu của mỗi địa phương hoặc khu vực sản xuất kinh doanh trong huyện.

Theo số liệu điều tra của huyện năm 2014 (thông qua chương trình điều tra cung cầu lao động và đào tạo nghề do Sở Lao động – TBXH tổ chức), kết quả tổng số lao động trong độ tuổi lao động quy định và có khả năng lao động, có nhu cầu học nghề là 7.503 người = 8,57% so với tổng LLLĐ nông thôn (trong đó: Cao đẳng nghề: 405 người = 5,4%, Trung cấp nghề: 1.150 người = 15,3%,

Sơ cấp nghề: 1.352 người = 18,0%, Dạy nghề thường xuyên dưới 3 tháng: 4.596 người = 61,3%).

Lao động có nhu cầu học nghề thuộc diện hưởng chính sách người có công với cách mạng, hộ nghèo, người tàn tật, người có đất canh tác bị thu hồi: 546 người; Lao động có nhu cầu học nghề thuộc hộ có thu nhập tối đa bằng 150% thu nhập của hộ nghèo: 1.740 người; LĐNT khác có nhu cầu học nghề: 5.217 người.

Số nghề người lao động có nhu cầu học: 74 nghề; trong đó: nhóm nghề nông - lâm - ngư nghiệp: 12 nghề; nhóm nghề công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng: 35 nghề; nhóm nghề dịch vụ và nghề khác: 27 nghề.

Hiện nay, dạy nghề được thực hiện dưới 2 hình thức là dạy nghề chính quy (sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề) hoặc dạy nghề thường xuyên (vừa học vừa làm). Theo số liệu điều tra của huyện, 38,7% lao động có nhu cầu học nghề muốn được học nghề chính quy và 61,3% muốn học nghề theo hình thức vừa học, vừa làm.

Qua tổng hợp số liệu điều tra thông qua bảng hỏi của tác giả đối với LĐNT ở một số xã trong huyện, kết quả về nhu cầu học nghề cụ thể như sau:

Bảng 2.1. Nhu cầu đào tạo nghề của lao động huyện Quỳnh Phụ

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
01	Tổng số LĐNT được điều tra	360	100	
	Số người có nhu cầu học nghề	43	11,94	
	Số người không có nhu cầu học nghề	317	88,06	
02	Nhu cầu về ngành nghề cần học	43	100	
	Nông nghiệp	15	34,88	
	Công nghiệp	21	48,83	
	Tiểu thủ công nghiệp	5	11,63	
	Thương mại, dịch vụ	1	2,33	
	Ngành nghề khác	1	2,33	
03	Mục đích học nghề	43	100	
	Nâng cao kiến thức để phục vụ cho công việc hiện tại	10	23,25	
	Có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn	19	44,19	
	Có chứng chỉ nghề để mở rộng sản xuất, kinh doanh	5	11,63	
	Khác	9	20,93	
04	Nhu cầu về thời gian học nghề	43	100	
	Ngắn hạn dưới 3 tháng	26	60,47	
	Trung hạn từ 3 tháng đến dưới 1 năm	8	18,60	
	Dài hạn trên 1 năm	4	9,30	
	Khác	5	11,63	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Từ số liệu điều tra bằng bảng hỏi trên đây cho thấy chỉ 11,94% người lao động được điều tra trong độ tuổi, có đủ sức khỏe có mong muốn học nghề, với các lý do: Nâng cao kiến thức để phục vụ cho công việc hiện tại: 23,25%; Có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn: 44,19%; Có chứng chỉ nghề để mở rộng sản xuất, kinh doanh: 11,63% và lý do khác chiếm 20,93%. Như vậy đa số người lao động luôn mong muốn được đào tạo nghề để tìm kiếm được việc làm ổn định và có thu nhập tốt hơn công việc hiện tại.

Về nhu cầu ngành nghề cần học: có 15/43 người có nhu cầu học về nhóm nghề nông nghiệp = 34,88%; nhóm nghề công nghiệp có 21 người = 48,83%; nhóm nghề Tiểu thủ công nghiệp có 5 người = 11,63%; nhóm nghề Thương mại, dịch vụ và nhóm ngành nghề khác đều có 1 người = 2,33%. Trong 43 người có nhu cầu học nghề, thì số người có nhu cầu về nhóm nghề công nghiệp là cao nhất, tiếp sau đó là nhóm nghề nông nghiệp, thấp nhất là nhóm nghề thương mại dịch vụ.

Về thời gian học nghề, trong số người lao động được hỏi thì có 26/43 = người 60,47% có nhu cầu học nghề theo thời gian ngắn dưới 3 tháng, số người có nhu cầu học nghề dài hạn chiếm tỷ lệ thấp. Điều đó chứng tỏ đa số người lao động có tâm lý muốn tham gia các lớp ĐTN ngắn hạn nhằm bồi dưỡng kiến thức phục vụ cho công việc hiện tại và có cơ hội tìm việc khác phù hợp hơn.

2.1.2. Mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

2.1.2.1. Mục tiêu chung

Nâng cao quy mô và chất lượng đào tạo cho LĐNT trong huyện nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ CNH - HĐH nông nghiệp nông thôn và hội nhập kinh tế quốc tế.

Dạy nghề cho lực lượng LĐNT thuộc các địa phương nhằm tạo ra bước đột phá tăng năng suất lao động trong sản xuất nông nghiệp và ở khu vực nông thôn huyện Quỳnh Phụ.

Trang bị cho người học nghề những năng lực thực hành một nghề đơn giản, một số công việc của một nghề, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp; tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên, phục vụ chuyển dịch cơ cấu lao động, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo việc làm tại chỗ và tăng thu nhập cho LĐNT trong huyện.

2.1.2.2. Mục tiêu cụ thể

Trong quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội huyện Quỳnh Phụ nhiệm kỳ 2010 - 2015, dự báo đến năm 2015 dân số toàn huyện vào khoảng 265.000 người và lực lượng lao động trong độ tuổi dự kiến 160.000 người, và có khoảng 15.000 người bắt đầu bước vào độ tuổi lao động có nhu cầu đào tạo và giải quyết việc làm.

Theo kế hoạch ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2015, phân đầu mỗi năm có khoảng trên 3.000 lao động được đào tạo với nhiều cấp trình độ và ngành nghề khác nhau, trong đó ĐTN cho 1.500 đến 2.000 lao động nông thôn dưới nhiều hình thức. Đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo của huyện đạt 55 %, trong đó ĐTN đạt trên 40%; theo cấp đào tạo: trung cấp nghề trở lên đạt 15%, sơ cấp nghề và đào tạo nghề thường xuyên dưới 3 tháng đạt 85%; đảm bảo đa dạng và cân đối giữa các ngành nghề, phù hợp với nhu cầu của người học, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các DN và cơ sở sản xuất trong và ngoài huyện.

Đối với nghề nông nghiệp tập trung đào tạo các nghề như kỹ thuật trồng trọt, BVTV, kỹ thuật chăn nuôi gia súc, gia cầm, nuôi trồng thủy sản, dịch vụ thú y, quản lý kinh tế nông nghiệp, kinh doanh thuốc BVTV, kinh doanh thuốc thú y...

2.1.3. Thực trạng việc xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

2.1.3.1. Nội dung công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

* Công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề và việc làm đối với lao động nông thôn

Huyện đã tổ chức phổ biến các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về dạy nghề cho LĐNT như Quyết định 1956 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”; Đề án ĐTN cho LĐNT tỉnh Thái Bình và Đề án ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh phụ thông qua các hội nghị triển khai, phổ biến tới các ban ngành đoàn thể của huyện, các xã, thị trấn trong huyện.

Triển khai tuyên truyền về dạy nghề LĐNT trên phương tiện thông tin đại chúng. Thông qua Đài truyền thanh của huyện và Đài truyền thanh các xã, thị trấn phổ biến các cơ chế, chính sách cho người tham gia học nghề; thông báo các lớp đào tạo, loại hình đào tạo để người lao động lựa chọn và đăng ký tham gia học nghề.

Qua khảo sát thông tin từ bảng hỏi của tác giả kết quả tuyên truyền về ĐTN cho LĐNT được thể hiện như sau:

Bảng 2.2. Kết quả công tác truyền thông về ĐTN cho LĐNT

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
01	Thông tin về ĐTN cho người dân	360	100	
	Số người được tiếp cận thông tin	275	76.39	
	Số người không được tiếp cận thông tin	85	23.61	
02	Nguồn thông tin người dân được tiếp cận	275	100	
	Từ các phương tiện thông tin đại chúng	192	69.82	
	Do cán bộ địa phương truyền đạt	65	23.64	
	Nguồn thông tin khác	18	6.54	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Như vậy với số liệu ở bảng trên cho thấy, tỷ lệ người dân được tiếp cận thông tin về ĐTN cho LĐNT đạt 76,39%, vẫn còn 23,61% người dân chưa được biết đến các chính sách về ĐTN cho LĐNT. Qua đó chúng ta, mặc dù các cấp các ngành đã vào cuộc tích cực song kết quả công tác tuyên truyền về dạy nghề cho người dân nói chung và người lao động nói riêng vẫn còn hạn chế nhất định.

Về nguồn thông tin, người dân chủ yếu được tiếp cận thông tin về ĐTN thông qua hệ thống thông tin đại chúng như đài truyền hình, đài truyền thanh, báo, internet... (chiếm 69,82%). Điều đó đã chứng minh hệ thống thông tin đại chúng đã góp vai trò quan trọng số 1 trong công tác truyền thông về ĐTN; tiếp đến là thông qua đội ngũ cán bộ cơ sở như cán bộ đảng, chính quyền và các ban ngành đoàn thể từ xã đến các thôn, đặc biệt là hội nông dân.

Xây dựng, biên soạn tài liệu và tổ chức bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng tuyên truyền, vận động đối với đội ngũ tuyên truyền viên là cán bộ của Hội nông dân.

Vì phần lớn lực lượng LĐNT là hội viên Hội nông dân, nên huyện đã chỉ đạo Hội nông dân chủ trì tổ chức biên soạn hoặc sưu tầm tài liệu và trực tiếp là lực lượng nòng cốt để tuyên truyền hội viên nhận thức rõ tầm quan trọng của việc học nghề.

Tư vấn học nghề và việc làm đối với LĐNT. Thông qua các tổ chức dịch vụ việc làm, các cơ quan Lao động - TBXH từ huyện đến cơ sở, các tổ chức đoàn thể, đặc biệt là hội nông dân để tư vấn cho người lao động học nghề gì, thời gian bao nhiêu lâu và sau khi học nghề có thể làm việc ở đâu, mức thu nhập như thế nào...

Bảng 2.3. Kết quả chính quyền hỗ trợ tìm việc làm cho LĐNT

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
	Tổng số lao động được phỏng vấn	360	100	
01	Số người được cung cấp thông tin về cơ sở cần tuyển LĐ	237	65.83	
02	Số người được cung cấp địa chỉ tin cậy để được tư vấn, giới thiệu việc làm	328	91.11	
03	Số người được trực tiếp tư vấn giới thiệu việc làm	153	42.5	
04	Số người được cung cấp các thông tin khác	295	81.94	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Qua số liệu ở bảng trên cho thấy, tỷ lệ người được cung cấp thông tin về cơ sở cần tuyển LĐ và thông tin việc làm đều đạt tỷ lệ cao, đặc biệt số được giới thiệu địa chỉ tư vấn về việc làm chiếm tỷ lệ 91,11% so với tổng số người được

hỏi. Điều đó chứng tỏ các cấp chính quyền từ huyện đến cơ sở đã quan tâm đến việc tìm việc và giới thiệu việc làm cho người lao động sau đào tạo, số còn lại chưa được biết thông tin từ chính quyền chủ yếu là do chưa muốn tìm việc hoặc không có mặt tại địa phương.

Ngoài ra, các cấp các ngành còn tổ chức biểu dương, tôn vinh, khen thưởng đối với những người có nhiều đóng góp trong công tác dạy nghề cho LĐNT. Những tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác dạy nghề và tạo việc làm cho người lao động, những gương điển hình tiên tiến làm kinh tế giỏi do được ĐTN tự tạo việc làm cho bản thân, gia đình và xã hội là những nhân tố tiêu biểu được các cấp chính quyền tôn vinh, khen thưởng. Qua đó góp phần tích cực trong việc truyền thông để nâng cao ý thức của người dân về công tác ĐTN.

* Điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu dạy nghề cho lao động nông thôn và sử dụng lao động qua đào tạo nghề

- Xác định danh mục nghề đào tạo cho LĐNT. Theo Đề án ĐTN cho LĐNT của huyện đến năm 2015, tập trung vào một số nghề chính sau:

Đối với nghề nông nghiệp gồm: kỹ thuật trồng trọt - BVTV, kỹ thuật chăn nuôi - thú y, quản lý kinh tế nông nghiệp, kinh doanh thuốc BVTV, kinh doanh thuốc thú y...

Đối với nghề phi nông nghiệp gồm: may công nghiệp, tin học văn phòng, điện dân dụng, gò - hàn - sơn, vận hành và sửa chữa máy nông nghiệp, kỹ thuật xây dựng và một số nghề truyền thống như xe đạp, dệt chiếu cói, làm lưới câu, mây tre đan, chế biến lương thực...

- Xác định nhu cầu sử dụng lao động qua ĐTN. Qua tổng hợp số liệu điều tra cầu lao động từ các DN, cơ sở sản xuất trong huyện đối với các loại hình lao động năm 2014 như sau:

Tổng số nhu cầu về lao động qua ĐTN ở các cấp trình độ là 1.821 người, trong đó: trình độ Cao đẳng 54 người, trình độ Trung cấp 117 người, trình độ sơ cấp nghề 601 người, dạy nghề dưới 3 tháng: 1.049 người.

Nhu cầu sử dụng chia theo nhóm nghề (trong đó: Nhóm nghề nông - lâm - ngư nghiệp: 8 nghề, Nhóm nghề công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng: 21 nghề, Nhóm nghề dịch vụ và nghề khác: 25 nghề).

- Xác định năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề cho LĐNT gồm: mạng lưới, nghề đào tạo, chương trình, giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, cơ sở vật chất thiết bị dạy nghề.

Hiện tại trên địa bàn huyện, có 01 trường Trung cấp nông nghiệp trực thuộc Sở Nông nghiệp - PTNT, 01 trung tâm dạy nghề trực thuộc UBND huyện, 02 trung tâm giáo dục thường xuyên và hướng nghiệp dạy nghề, 01 doanh nghiệp may xuất khẩu có Trung tâm dạy nghề tại chỗ cho người lao động.

Với năng lực hiện tại, các đơn vị ĐTN trong huyện cùng với các đơn vị trong tỉnh có thể đào tạo từ 4.500 đến 5.000 lượt học viên tham gia các khóa đào tạo thường xuyên, sơ cấp và trung cấp nghề cho LĐNT thuộc các xã trong huyện. Ngoài ra, trường Trung cấp nông nghiệp của tỉnh đóng trên địa bàn huyện và Trung tâm giáo dục thường xuyên - Hướng nghiệp dạy nghề của huyện còn liên kết với các trường Đại học tổ chức các khóa đào tạo Đại học, Cao đẳng ngay tại địa phương.

* Xây dựng các chương trình đào tạo nghề, giáo trình, học liệu và xây dựng danh mục thiết bị dạy nghề

Trên cơ sở chương trình khung chuẩn của nhà nước, các cơ sở ĐTN trong huyện xác định được hệ thống ngành nghề mà cơ sở tham gia đào tạo; xác định ngành nghề là phạm vi sản phẩm của các cơ sở đào tạo sẽ cung ứng; xác định

nhu cầu đào tạo của mỗi địa phương. Từ đó xây dựng chương trình đào tạo cụ thể theo từng nghề và nhóm nghề. Các chương trình hướng đến 2 mục tiêu là trang bị cho người học những kiến thức cơ bản và rèn luyện những kỹ năng nghề đảm bảo người lao động sau khi học nghề phải làm được thành thạo nghề đã được đào tạo.

Bảng 2.4. Đánh giá của người học nghề đối với chương trình, giáo trình đào tạo nghề

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
01	Tổng số lao động được phỏng vấn về nội dung đánh giá chương trình, giáo trình ĐTN	360		
02	Số người đã tham gia học nghề	254	100	
	Đáp ứng được nhu cầu của thị trường LĐ	125	49.21	
	Phù hợp với nhu cầu và xu thế phát triển	89	35.04	
	Chưa phù hợp cần bổ sung thêm	40	15.75	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Qua số liệu phỏng vấn từ người lao động đã tham gia học nghề cho thấy, số người đánh giá chương trình, giáo trình của các cơ sở ĐTN cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đồng thời phù hợp với nhu cầu của người học và xu thế phát triển của xã hội nói chung và thị trường lao động nói riêng. Điều đó chứng tỏ các chương trình được xây dựng đã phù hợp với mục tiêu đào tạo của từng cơ sở, cũng như gắn bó với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, nhu cầu học tập của người học và thị trường lao động trong huyện cũng như trong khu vực. Chương trình đã xây dựng dựa trên cơ sở đào tạo theo mô đun và liên

thông từ đào tạo thường xuyên lên sơ cấp, hay trung cấp nghề. Đồng thời xây dựng cơ chế tổ chức biên soạn, thẩm định và phê duyệt giáo trình. Hàng năm, các chương trình đào tạo được điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, luôn đổi mới về KHCVN, trang thiết bị máy móc phù hợp nhu cầu phát triển của xã hội.

Tuy nhiên bên cạnh đó, vẫn còn 15,75% số người được phỏng vấn đã tham gia học nghề cho rằng chương trình, giáo trình của cơ sở ĐTN chưa phù hợp, chưa bám sát vào nhu cầu thực tế của người học cũng như thị trường lao động. Họ cho rằng chương trình đào tạo chủ yếu dựa trên kế hoạch có sẵn, chưa linh hoạt, chưa gắn đào tạo với việc làm sau ĐTN... Đây là bài toán khó cần được các cơ sở ĐTN và các ngành chức năng tìm lời giải đáp.

2.1.3.2. Phương pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

** Loại hình đào tạo*

Việc phân chia đối tượng để thực hiện các hình thức đào tạo và phương pháp đào tạo cho phù hợp nhằm đạt kết quả tối ưu.

Đào tạo hệ tập trung cho mọi đối tượng đủ theo tiêu chuẩn quy định và nhu cầu người học.

Đào tạo thường xuyên cho người lao động đang làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh và người lao động có nhu cầu chuẩn hóa chương trình.

Đào tạo các lớp nghề lưu động tại cộng đồng dân cư trong huyện.

** Các hình thức đào tạo*

Đào tạo nghề ngắn hạn: Đây là hình thức phù hợp với đa số đối tượng là LĐNT. Tuy nhiên, đối với bộ phận LĐNT này cần được phân rõ đối tượng để hình thức dạy nghề phù hợp với nguyện vọng học nghề và độ tuổi lao động. Triển khai rộng hình thức này nhằm khai thác tối đa năng lực và chức năng hoạt

động của cơ sở dạy nghề phục vụ nhu cầu đa số đối tượng trên địa bàn huyện. Với việc phân rõ đối tượng và độ tuổi lao động sẽ là một giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐTN cho lao động, đáp ứng được đòi hỏi của thị trường lao động.

Bảng 2.5. Tổng hợp các hình thức ĐTN qua phỏng vấn người lao động đã tham gia học nghề

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
01	Tổng số lao động được phỏng vấn về nội dung thời gian ĐTN	360		
02	Số người đã tham gia học nghề	254	100	
	Khóa ngắn hạn (dưới 3 tháng)	176	69.29	
	Khóa trung hạn (dưới 6 tháng)	32	12.60	
	Khóa dài hạn (từ 1 năm trở lên)	3	1.18	
	Khác (lớp bồi dưỡng thường xuyên)	43	16.93	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Như vậy, với số liệu trên đã cho thấy rằng nhu cầu học nghề ngắn hạn dưới 3 tháng là phổ biến (gần 70% số người đã tham gia các lớp ĐTN). Qua phỏng vấn trực tiếp một số lao động đã học nghề được biết lý do họ muốn học các khóa ĐTN nghề ngắn hạn là thời gian học ngắn, nhanh có chứng chỉ để xin việc hoặc hoàn thiện đào tạo để có chứng chỉ hành nghề tự nhân hoặc học ngắn để đỡ tốn phí thời gian giành cho các công việc khác hoặc là học như thế đã đủ kiến thức để hành một nghề nhất định... Còn đối với những người đã học các lớp ĐTN dài hạn cho rằng phải có bằng trung cấp nghề mới dễ tìm được việc như mong muốn.

Hình thức dạy nghề tại DN và làng nghề: Đây là hình thức đào tạo phù hợp với đối tượng lao động trẻ có khả năng tiếp thu nhanh, sau khi được đào tạo tại

các DN lao động sẽ có tay nghề để phục vụ cho khu công nghiệp. Hình thức này cũng phù hợp với đối tượng LĐNT muốn gắn bó với làng nghề truyền thống. Hình thức này phát triển sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc thực hiện kế hoạch ĐTN huyện đề ra, đồng thời góp phần trong việc giải quyết việc làm cho bộ phận lao động qua đào tạo.

Đào tạo tại các lớp học tại cộng đồng: Hình thức này phù hợp với đại bộ phận LĐNT sản xuất nông nghiệp và gắn bó với nông thôn trên địa bàn huyện. Những nội dung được thay đổi phù hợp với điều kiện và lợi thế trong sản xuất nông nghiệp của mỗi địa phương nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm nông nghiệp. Nội dung là phổ biến kiến thức về kỹ thuật, kinh nghiệm sản xuất cây, con giống, các kiến thức về kinh tế, sử dụng phân bón, kỹ thuật canh tác, phòng trừ sâu bệnh, bảo quản và chế biến sản phẩm nông sản sau thu hoạch.

* Cách thức đào tạo

Kết hợp kiến thức với rèn luyện kỹ năng nghề cơ bản, phù hợp với từng cấp độ đào tạo, đảm bảo tính khoa học, tính hệ thống.

Kết hợp giữa đào tạo tập trung tại các nhà trường, trung tâm dạy nghề với việc thực tập tại các cơ sở sản xuất giúp người học rèn luyện kỹ năng thực hành, có điều kiện nắm bắt yêu cầu của các cơ sở sản xuất, rèn luyện tính kỷ luật, tác phong công nghiệp và tình yêu với nghề nghiệp.

Tổ chức các hoạt động ngoại khóa nhằm giao lưu, học tập kinh nghiệm với các cơ sở đào tạo khác hoặc các cơ sở sản xuất trong và ngoài huyện.

* Phương pháp giảng dạy

Từ năm 2010 đến nay, hàng năm căn cứ vào kế hoạch toàn khóa của từng nghề đã được thẩm định và phê duyệt, các cơ sở ĐTN xây dựng kế hoạch đào tạo với mục tiêu và nội dung cụ thể cho từng nghề.

Căn cứ vào kế hoạch cụ thể từng năm học, lãnh đạo các cơ sở ĐTN chỉ đạo các phòng liên quan thực hiện các hoạt động dạy và học, đồng thời từng năm có báo cáo rà soát đánh giá mức độ phù hợp giữa hoạt động dạy nghề với mục tiêu, nội dung chương trình đã được phê duyệt.

Việc đổi mới và đa dạng hóa các phương pháp dạy học được các cơ sở ĐTN trong huyện xác định là nội dung trọng tâm bằng cách tiến hành cử giáo viên đi học, tập huấn về phương pháp dạy học mới, lớp quản lý hoạt động dạy nghề từ nguồn dự án của Tổng cục dạy nghề. Sau đó các Bộ môn tổ chức, ứng dụng các phương pháp dạy học tích cực trong quá trình lên lớp, biên soạn các giáo án giáo trình, thiết bị dạy nghề tự làm, sử dụng giáo án điện tử, kết hợp các chương trình học liệu phong phú để phục vụ công tác giảng dạy.

Trong đề cương chi tiết của mỗi môn học, mô đun và trong quy chế qui định thi, kiểm tra và công nhận tốt nghiệp của các cơ sở ĐTN đều thể hiện rất rõ nét việc đánh giá quá trình; cụ thể trong quá trình học của người học nếu không được đánh giá định kỳ thì không đủ điều kiện kiểm tra kết thúc môn học, mô đun.

Hiện tại Trung tâm dạy nghề huyện và các cơ sở đào tạo đang áp dụng các phương pháp giảng dạy cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ như: phương pháp thuyết trình, phương pháp nêu vấn đề, phương pháp thảo luận nhóm... Các phương pháp dạy học đó đã giúp học viên chủ động hơn, tự tin hơn, phát triển năng lực tự học góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

2.1.4. Thực trạng cơ sở vật chất và kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

2.1.4.1. Thực trạng cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong huyện

Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ công tác ĐTN ngày càng đóng vai trò to lớn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Xã hội càng phát triển, lượng thông tin, kiến thức mới càng nhiều, tốc độ tiếp nhận và xử lý thông tin càng nhanh, mức độ phụ thuộc của con người vào máy móc thiết bị ngày càng cao. Trong lĩnh vực đào tạo, các thiết bị hỗ trợ giảng dạy ngày càng trở thành những sự trợ giúp không thể thiếu, là công cụ để tiếp nhận, khám phá tri thức như máy tính, mạng internet, máy chiếu, micro,...

Bảng 2.6. Đánh giá của người học về cơ sở vật chất phục vụ các lớp đào tạo nghề

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
01	Tổng số lao động được phỏng vấn	360		
02	Số người đã tham gia học nghề đánh giá về cơ sở vật chất các lớp ĐTN	254	100	
	Tốt	71	27.95	
	Khá	162	63.78	
	Trung bình	21	8.27	
	Kém	0	0	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Qua đánh giá của người lao động đã tham gia học nghề cho thấy, cơ sở vật chất phục vụ các lớp ĐTN đã cơ bản đáp ứng được việc dạy và học. Những lớp ĐTN trực tiếp tại Trung tâm dạy nghề của huyện hay trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình đã đáp ứng tốt nhu cầu của người học kể cả về cơ sở vật chất dạy lý thuyết, dụng cụ thực hành, nơi nghỉ ngơi của học viên. Đa số người được

hỏi về cơ sở vật chất phục vụ các lớp ĐTN và đánh giá ở mức độ khá là những người đã tham gia các lớp ĐTN được thực hiện ở các địa phương trong huyện. Đây là điều khó tránh khỏi bởi các lớp ĐTN được mở tại các địa phương thường không đảm bảo yêu cầu về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học, song lại thuận tiện cho học viên trong quá trình đi lại tham gia lớp học cũng như việc thực hành, nhất là các lớp ĐTN nông nghiệp.

Hiện nay, trên địa bàn huyện có 3 cơ sở ĐTN đều được đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị đảm bảo phục vụ tốt công tác ĐTN một số lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp cho LĐNT các xã trong huyện. Trong đó, đối với Trung tâm dạy nghề huyện cơ sở vật chất hiện có 1 khu nhà làm việc 2 tầng cho cán bộ, giáo viên, tương đối đủ tiện nghi; Nguyên đơn 1 của khu phòng học 2 tầng với 03 phòng học lý thuyết, 01 phòng học thực hành, 01 thư viện và 02 phòng chờ giáo viên; 06 phòng xưởng (với 3 xưởng hiện đại 400 m² đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu về đào tạo), nhà thường trực, nhà xe, công trình vệ sinh nước sạch, hệ thống cây cảnh, tường bao cổng dậu, đường vào Trung tâm; Thiết bị dạy nghề hiện có: 55 máy may công nghiệp, 120 máy vi tính để bàn, 5 máy vi tính xách tay, 5 máy chiếu đa năng, 1 hệ thống thiết bị dạy nghề cơ khí gò hàn hiện đại, 01 dây truyền dạy nghề Sơn tĩnh điện; Thiết bị, máy móc dạy nghề vận hành sửa chữa máy nông nghiệp; 02 phòng học đa phương tiện cùng 1 số trang thiết bị, phương tiện phổ dụng phục vụ công tác dạy nghề của Trung tâm.

Ngoài ra, các cơ sở ĐTN khác trên địa bàn huyện cơ bản có đủ điều kiện về cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo một số nghề cho LĐNT trong và ngoài huyện.

2.1.4.2. Kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

* Nội dung chi phục vụ cho công tác ĐTN cho LĐNT nói chung bao gồm:

- Kinh phí đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm thiết bị dạy nghề;
- Kinh phí điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu dạy nghề cho LĐNT;
- Kinh phí truyền thông, giám sát đánh giá;
- Kinh phí hỗ trợ cho LĐNT học nghề;

* Thực trạng kinh phí phục vụ công tác ĐTN tại Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2014 như sau:

**Bảng 2.7. Kinh phí đầu tư cho công tác ĐTN tại Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ
giai đoạn 2010 – 2014**

ĐVT: 1000 đồng

STT	Nội dung	Kinh phí đầu tư qua các năm					
		2010	2011	2012	2013	2014	Tổng số
1	Đầu tư cơ sở vật chất	4.500.000	3.000.000	3.250.000	2.500.000	2.000.000	15.250.000
2	Mua sắm thiết bị dạy nghề	2.000.000	1.500.000	1.000.000	1.000.000	500.000	6.000.000
3	Điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu dạy nghề cho LĐNT	20.000	20.000	20.000	30.000	30.000	120.000
4	Truyền thông, giám sát đánh giá	10.000	10.000	20.000	20.000	20.000	80.000
5	Hỗ trợ tổ chức các lớp ĐTN ngắn hạn từ Đề án 1956	402.000	637.000	509.000	754.000	429.000	2.731.000
	Cộng	6.932.000	5.167.000	4.799.000	4.304.000	2.979.000	24.181.000

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình)

Từ năm 2010 đến năm 2014, kinh phí đầu tư xây dựng và mua sắm cơ sở vật chất cho Trung tâm dạy nghề của huyện là 15 tỷ 250 triệu đồng, trong đó nguồn ngân sách huyện là 5 tỷ đồng và nguồn vốn mục tiêu quốc gia là 10,25 tỷ đồng. Kinh phí mua sắm thiết bị dạy nghề từ nguồn vốn mục tiêu Quốc gia và nguồn ngân sách huyện là 6 tỷ đồng.

Qua xem xét số liệu ở bảng trên cho thấy việc đầu tư kinh phí cho công tác ĐTN tại Trung tâm dạy nghề của huyện không đồng đều giữa các năm. Việc đầu tư cơ sở vật chất và mua sắm trang thiết bị dạy nghề giảm dần, từ 6,5 tỷ đồng năm 2010 xuống còn 2,5 tỷ đồng năm 2014. Kinh phí điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu dạy nghề cho LĐNT, kinh phí hỗ trợ công tác truyền thông, giám sát đánh giá hàng năm được ngân sách huyện quan tâm hỗ trợ xong chưa tương xứng với nhu cầu thực tế.

Từ năm 2010 đến nay, được hỗ trợ từ Đề án 1956 của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo nghề cho LĐNT, Trung tâm dạy nghề huyện đã tổ chức được hơn 80 lớp ĐTN cho LĐNT trong huyện, với tổng kinh phí hỗ trợ là 2 tỷ 731 triệu đồng, bình quân mỗi năm nhà nước hỗ trợ trực tiếp cho các lớp ĐTN tại Trung tâm dạy nghề huyện là 550 triệu đồng. Đây là nguồn kinh phí đáng kể giúp cho người lao động trong huyện được đào tạo nghề miễn phí.

Nhìn chung việc đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm thiết bị dạy nghề từ năm 2010 đến năm 2014 trên địa bàn huyện nói chung và đối với Trung tâm dạy nghề của huyện nói riêng đã cơ bản đáp ứng những nội dung cần thiết phục vụ công tác dạy và học nghề; giúp các cơ sở dạy nghề mở rộng được quy mô và nâng cao được chất lượng ĐTN cho người LĐNT; người lao động có điều kiện để nâng cao kỹ năng thực hành hành nghề; chất lượng lao động đã dần đáp ứng được yêu cầu sản xuất thực tiễn của các DN, cơ sở sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên vẫn có cơ sở dạy nghề đã được đầu tư mua sắm thiết bị nghề nhưng hiệu quả sử dụng thiết bị được đầu tư chưa cao, mức đầu tư vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra.

2.1.4.1. Kinh phí đối với từng lớp dạy nghề

* Nội dung chi cho 01 lớp dạy nghề cho LĐNT của huyện bao gồm:

- Chi tuyển sinh, khai giảng, bế giảng, cấp chứng chỉ nghề;
- Chi mua, in ấn tài liệu, giáo trình, học liệu học nghề;
- Chi trả thù lao giáo viên, người dạy nghề;
- Hỗ trợ nguyên, nhiên, vật liệu học nghề;
- Chi phí thuê thiết bị dạy nghề chuyên dụng hoặc vận chuyển thiết bị dạy nghề (đối với các lớp dạy nghề lưu động);
- Trích khấu hao tài sản cố định phục vụ lớp học nghề;
- Chi chỉnh sửa, biên soạn lại chương trình, giáo trình;
- Chi cho công tác quản lý lớp học.

* Mức dự trù kinh phí cho mỗi lớp ĐTN phụ thuộc vào ngành nghề đào tạo, thời gian đào tạo và địa điểm đào tạo (tham khảo tại phụ lục 2 và phụ lục 3)

Số liệu ở phụ lục 2 và phụ lục 3 cho thấy dự toán và chi phí thực tế của 2 lớp ĐTN theo Đề án 1956 do 2 đơn vị ĐTN là Trung tâm dạy nghề và Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình thực hiện.

Ở đây, kinh phí đào tạo do được hỗ trợ từ Đề án 1956 nên định mức chi hỗ trợ cho mỗi loại ngành nghề đào tạo do UBND tỉnh quy định. Vì thế cho nên chi phí thực tế của mỗi lớp ĐTN bằng chi phí đã được xây dựng trong dự toán trình cấp có thẩm quyền phê duyệt và việc xây dựng dự toán chi cho mỗi lớp ĐTN dựa trên số kinh phí được phân bổ cho đơn vị ĐTN thực hiện.

Tuy nhiên, nếu để đạt được hiệu quả tối đa cho các lớp dạy nghề thì mức kinh phí hỗ trợ như định mức từ Đề án 1956 mà các lớp ĐTN đang thực hiện chưa đáp ứng được yêu cầu dạy và học, mà trong thời gian tới cần có sự bổ sung từ các nguồn thu khác, trong đó có nguồn đóng góp của người học nhằm hỗ trợ thêm kinh phí cho công tác đào tạo đồng thời giúp nâng cao trách nhiệm của học viên với khóa ĐTN.

2.1.5. Thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

Hiện tại trên địa bàn huyện có 3 cơ sở ĐTN cho LĐNT trong huyện gồm: Trung tâm dạy nghề huyện, Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình và Trung tâm dạy nghề Tư thực Thăng Long. Ngoài ra còn có 10 đơn vị ngoài huyện tham gia công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ.

Về đội ngũ giáo viên dạy nghề: So với quy định và quy mô đào tạo hiện nay giáo viên dạy nghề ở các cơ sở dạy nghề đang thiếu theo quy định tại Thông tư số 29/2010/TT-BLĐTBXH là 20 học sinh/1 giáo viên. Tỷ lệ này nói chung cho các cơ sở ĐTN trong huyện là 30 học sinh/ giáo viên. Do đặc thù ĐTN là phần lớn học viên cần thời gian để giáo viên hướng dẫn, cầm tay chỉ việc, do đó chưa thể đảm bảo được điều kiện để sinh viên có thể thực hành thuần thục ngay trong khi học.

Về kinh nghiệm công tác và tuổi tác: trên 70% số giảng viên trong các cơ sở ĐTN trong huyện là giảng viên trẻ, có trình độ học vấn tốt, nhanh nhạy với việc cập nhật kiến thức mới. Tuy nhiên do trẻ tuổi nên chưa có nhiều kinh nghiệm công tác, giảng dạy, đặc biệt là kiến thức thực tế.

Về trình độ chuyên môn: theo thống kê, hầu hết giáo viên ĐTN có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với nghề giảng dạy, thường xuyên được tham gia các lớp tập huấn nâng cao nghiệp vụ do các đơn vị có chức năng tổ chức. Song, bên cạnh đó về kiến thức thực tiễn và khả năng truyền đạt ở nhiều giáo viên còn thiếu và chưa có kỹ năng nên ảnh hưởng nhiều đến chất lượng ĐTN cho LĐNT trong huyện.

Về cán bộ quản lý dạy nghề: Theo Quyết định 1956/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ quy định bổ sung 1 cán bộ biên chế chuyên trách theo dõi về công tác dạy nghề cho Phòng Lao động – TBXH huyện, nhưng đến nay vẫn chưa được bố trí. Đối với cấp xã chỉ có một công chức thực hiện vụ của ngành Lao động – TBXH ở địa phương, nhưng phải đảm nhiệm quá nhiều công việc.

Đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề cấp huyện và cấp xã vừa thiếu về số lượng và hạn chế về chuyên môn quản lý, không phải là cán bộ quản lý chuyên trách, đội ngũ này phải phụ trách nhiều lĩnh vực của ngành nên việc tập trung cho công tác quản lý nhà nước về dạy nghề còn hạn chế. Mặc dù đã được tham gia một số khóa tập huấn về nghiệp vụ quản lý dạy nghề, tuy nhiên năng lực quản lý vẫn chưa có sự chuyển biến rõ rệt. Do vậy đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc tham mưu cho huyện xây dựng kế hoạch đào tạo; tổ chức điều tra, dự báo nhu cầu đào tạo và sử dụng lao động qua ĐTN; chỉ đạo, định hướng các cơ sở ĐTN; hướng dẫn các đơn vị ĐTN có sự liên kết với các đơn vị sử dụng lao động qua đào tạo...

Dưới đây là thống kê tình hình thực trạng về đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề tại 2 cơ sở ĐTN cho LĐNT trong huyện Quỳnh Phụ.

Bảng 2.8. Thống kê tình hình giáo viên của Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ năm 2014

TT	Chỉ tiêu	Tổng số	Trong đó					Cơ hữu		Trình độ chuyên môn			
			Nữ	Đạt chuẩn			Biên chế	Hợp đồng	Trên ĐH	ĐH	CĐN, CĐ	TCN, TCCN	
				Ngoại ngữ	Tin học	Nghiệp vụ sư phạm							
				SPKT	SPDN								
1	Ban giám đốc	2			B			2			2		
2	Bộ phận đào tạo	1		B	B		X	1			1		
3	Bộ phận tổ chức hành chính	1	1		B		X		1		1		
4	Bộ phận kế hoạch tài vụ	1	1	B	B		X	1				1	
5	Bộ môn chung	-											
6	Tổ công nghệ kỹ thuật cơ khí	2		B	B	X	X	2			2		
7	Tổ công nghệ Điện - Điện tử - Tin học	6	2	B	B	X	X	4	2		5	1	
8	Tổ may mặc - mĩ thuật ứng dụng	1	1	B	B	X	X	1				1	
9	Tổ Thú y – Chăn nuôi – Trồng trọt	7	1	B	B		X	2	5		1	6	
	Giáo viên thỉnh giảng	6											
	Tổng cộng	27	6	-	-	-	-	13	8	-	12	9	-

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình)

Trung tâm Dạy nghề huyện: hiện có 13 cán bộ, giáo viên thuộc biên chế nhà nước và 8 cán bộ, giáo viên hợp đồng, trong đó trình độ Đại học là 12 người, cao đẳng là 9 người; giáo viên thỉnh giảng là 6 người.

Đội ngũ giáo viên của Trung tâm đạt chuẩn về trình độ đào tạo, nghiệp vụ sư phạm, đáp ứng yêu cầu giảng dạy. Đồng thời nhiệt tình, năng động, có trách nhiệm cao trong giảng dạy, không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thực hiện tốt mục tiêu chất lượng do Trung tâm dạy nghề qui định.

Bên cạnh đội ngũ giáo viên cơ hữu nhiệt tình, năng động, có trách nhiệm cao trong giảng dạy, Trung tâm dạy nghề huyện đã chủ động mời các giáo viên có kinh nghiệm lâu năm, các nghệ nhân, và các chuyên gia kỹ thuật trực tiếp tham gia giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Qua đó đội ngũ giáo viên của Trung tâm được tiếp cận và chia sẻ kinh nghiệm trong phương pháp giảng dạy, nội dung giảng dạy, cập nhật kỹ thuật công nghệ mới.

Cán bộ quản lý các phòng, tổ bộ môn, đội ngũ quản lý được bồi dưỡng và không ngừng học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ quản lý và chuyên môn, đáp ứng được nhiệm vụ được giao.

Ban giám đốc trung tâm có phẩm chất đạo đức, có năng lực chuyên môn tốt, khả năng điều hành, quản lý, tầm nhìn và hoạch định chiến lược cho sự phát triển của Trung tâm dạy nghề huyện.

Bên cạnh những điểm mạnh trên, đội ngũ giáo viên của Trung tâm dạy nghề huyện vẫn còn một số tồn tại, hạn chế sau:

Việc nghiên cứu, áp dụng những thành tựu KHCN vào cải tiến phương pháp giảng dạy và giáo dục học sinh chưa được nhân rộng nhiều và đều khắp ở các giáo viên.

Việc thâm nhập thực tế chủ yếu thông qua các đợt thực tập, thực tế của học viên và tham gia các hội thảo chuyên ngành, nhưng chưa tổ chức thường xuyên.

Bảng 2.9. Thống kê tình hình giáo viên của trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình năm 2014

TT	Chỉ tiêu	Tổng số	Trong đó:							Cơ hữu		Trình độ chuyên môn							
			Nữ	Dân tộc thiểu số	Đạt chuẩn						Biên chế	Hợp đồng	Trên ĐH	Trong đó:		ĐH	CDN, CD	TCN, TCCN	Khác (THCN, CNKT, SC, CCN)
					Ngoại ngữ	Tin học	Kỹ năng nghề	Nghệ thuật		TS				ThS					
								SPKT	SPDN										
A	B	1= 9+10	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11= 12+13	12	13	14	15	16	17	
	<i>Số giáo viên, giảng viên dạy nghề tại cơ sở</i>	56	30	-	-	-	-			44	9	17	-	14	27	2	7	-	
<i>Theo cơ cấu tổ chức</i>																			
1	Ban giám hiệu	3			B	B				3		2		2	1				
2	Khoa Chăn nuôi thú y	20	12		B	B			X	16	4	4		4	14		2		
3	Khoa Nuôi trồng thủy sản	3	1		B	B			X	3		3		3					
4	Khoa Trồng trọt - BVTV	22	15		B	B			X	18	4	7		7	10		5		
5	Khoa Cơ khí	3			B	B			X	2	1				1	2			
6	Khoa Kinh tế	5	2		B	B			X	5		3			2				

(Nguồn: Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình)

Qua số liệu ở bảng 2.9. cho thấy số liệu về số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ và giáo viên Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái bình:

Tổng số cán bộ, giáo viên của nhà trường có 56 người, trong đó cán bộ giáo viên tham gia chương trình dạy nghề là 45 người, giáo viên thỉnh giảng: 10 người.

Về giới tính: trong tổng số cán bộ giáo viên của trường có 26 cán bộ giáo viên là nam = 46,43% và 30 người là nữ chiếm 53,57%.

Về tuổi đời giáo viên: dưới 35 tuổi có 16 người, từ 36 đến 45 tuổi có 21 người và trên 45 tuổi có 8 người. Như vậy tuổi đời bình quân giáo viên tham gia ĐTN cho LĐNT còn khá trẻ. Tuy nhiên, hiện tại nhà trường có các thể hệ đảm bảo tính kế thừa cao và có sự hỗ trợ về chuyên môn giữa các nhóm tuổi.

Về trình độ của giáo viên: giáo viên có trình độ thạc sĩ: 14 người, Đại học: 27 người và trình độ cao đẳng là: 3 người; 100% giáo viên có trình độ nghiệp vụ sư phạm về dạy nghề; các giáo viên đứng lớp đều có trình độ ngoại ngữ Tiếng Anh bằng B, sử dụng thành thạo máy vi tính phục vụ cho công tác nghiên cứu và giảng dạy. Nhìn chung, đội ngũ giáo viên trực tiếp giảng dạy và giáo viên chủ nhiệm các lớp nghề đều có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình, trách nhiệm trong giảng dạy, có kiến thức thực tiễn sản xuất và gần gũi với bà con nông dân.

Ngoài ra, với Trung tâm dạy nghề Tư thực Thăng Long trực thuộc Tổng Công ty xuất nhập khẩu Thăng Long Thái Bình. Là đơn vị chuyên đào tạo nghề may công nghiệp cho nội bộ các doanh nghiệp may thuộc Tổng công ty xuất nhập khẩu Thăng Long. Số cán bộ, giáo viên của Trung tâm hiện có 10 người, trong đó cán bộ quản lý hành chính là 3 người, giáo viên trực tiếp giảng dạy là 7 người. Giáo viên có trình độ đại học là 2 người, cao đẳng nghề là 5 người; 100% giáo viên có nghiệp vụ sư phạm kỹ thuật và dạy nghề, có khả năng sử dụng thành thạo máy vi tính để ứng dụng khoa học công nghệ mới vào lĩnh vực giảng dạy nghề may công nghiệp; trong đó nam là 1 người =

14,3% và nữ là 6 người chiếm 85,7%. 7/7 giáo viên có tuổi đời khá trẻ và đều dưới 35 tuổi, đây là điều kiện thuận lợi cho môi trường năng động trong doanh nghiệp may mặc.

* Đánh giá chung về đội ngũ giáo viên tham gia đào tạo nghề:

Đội ngũ giáo viên dạy nghề được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, mỗi nguồn có những đặc điểm riêng và yêu cầu đào tạo khác nhau. Căn cứ trên từng loại đối tượng để xác định nội dung đào tạo. Hàng năm từ nguồn kinh phí chương trình mục tiêu đã bố trí kinh phí để đào tạo nhiều lượt giáo viên tham gia các khóa như đào tạo công nghệ mới, đào tạo về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, đào tạo cập nhật kiến thức, đào tạo kỹ năng giảng dạy...

Đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề cho LĐNT: Về trình độ chuyên môn đều đạt chuẩn và trên chuẩn theo quy định, năng lực sư phạm cơ bản đáp ứng được yêu cầu đào tạo.

Việc tổ chức Hội giảng giáo viên dạy nghề các cấp đã được duy trì thường xuyên thành nề nếp nhằm đẩy mạnh phong trào thi đua dạy tốt, học tốt, đổi mới phương pháp giảng dạy; tăng cường giao lưu, học tập kinh nghiệm; nâng cao kỹ năng nghề, kỹ năng giảng dạy cho giáo viên dạy nghề; đúc rút kinh nghiệm, tìm ra các phương pháp dạy nghề hiệu quả để phổ biến áp dụng trong đơn vị đào tạo.

Việc huy động người dạy nghề tham gia dạy nghề cho LĐNT: hàng năm, việc huy động người dạy nghề tham gia dạy nghề cho LĐNT đã được các cơ sở dạy nghề triển khai và tổ chức thực hiện. Một số cán bộ ở các ngành có nhiều kinh nghiệm, cán bộ khoa học nghỉ hưu tại các địa phương, một số nông dân sản xuất kinh doanh giỏi, có tay nghề cao trong sản xuất đã được mời tham gia dạy nghề, đặc biệt là giáo viên thực hành.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm là chủ yếu, đội ngũ giáo viên tham gia ĐTN vẫn còn một số tồn tại hạn chế đó là:

Số lượng người dạy nghề được huy động chưa nhiều, đối tượng người dạy nghề được huy động mới chỉ dừng lại ở cán bộ kỹ thuật, lao động có tay nghề giỏi tại các doanh nghiệp và cán bộ ở các trung tâm khuyến nông; chưa huy động được đội ngũ các nhà khoa học, nghệ nhân tham gia dạy nghề.

Do tuổi đời bình quân còn trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm về thực tiễn, kỹ năng nghề và dạy thực hành nghề của đội ngũ giáo viên còn hạn chế.

Tỉ lệ giáo viên cơ hữu chưa đồng đều trong các tổ bộ môn; tỷ lệ học viên/ giáo viên còn cao hơn 50% so với quy định. Đặc biệt đối với những nghề mới, nghề công nghệ cao thì đội ngũ giáo viên dạy nghề vừa thiếu về số lượng, vừa không đồng bộ về cơ cấu ngành, nghề đào tạo.

Sau đây là đánh giá của học viên đã tham gia đào tạo nghề đối với đội ngũ giáo viên, giảng viên:

Bảng 2.10. Đánh giá của người học về giáo viên đào tạo nghề

STT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
01	Tổng số lao động được phỏng vấn	360		
02	Số người đã tham gia học nghề đánh giá về đội ngũ giáo viên ĐTN	254		
	a) Về thái độ giảng dạy	254	100	
	- Nhiệt tình, trách nhiệm	245	96.46	
	- Chưa nhiệt tình	9	3.54	
	b) Về trình độ chuyên môn	254	100	
	- Tốt	216	85.04	
	- Trung bình	38	14.96	
	- Kém	0	0	
	c) Về khả năng truyền đạt	254	100	
	- Dễ hiểu	127	50.00	
	- Trung bình	121	47.64	
	- Khó hiểu	6	2.36	

(Nguồn kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Số liệu điều tra trên đây cho thấy người học đã nhận định, đánh giá hết sức khách quan về đội ngũ giáo viên đã tham gia công tác ĐTN trên địa bàn huyện. Với tỷ lệ 96.46 người được hỏi cho rằng đội ngũ giáo viên đã tham gia ĐTN đều có tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy với công việc, nhiệt tình giải đáp và hướng dẫn học viên để đạt kết quả cao trong học tập. Đa số học viên cho rằng giáo viên tham gia ĐTN đều có trình độ tốt về lý thuyết, có khả năng truyền đạt kiến thức cho các đối tượng học viên. Song bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận học viên cho rằng trình độ của giáo viên thực hành còn hạn chế, một số hướng dẫn khó hiểu, chưa có kỹ năng truyền tải kiến thức thực tiễn cho học viên.

2.1.6. Thực trạng việc triển khai công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2014

2.1.6.1. Việc phân định trách nhiệm của các cơ quan chức năng trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

* Trách nhiệm của UBND huyện

Căn cứ quy hoạch tổng thể và từng quy hoạch chi tiết Phát triển kinh tế - xã hội của địa phương xác định nhu cầu sử dụng lao động có kỹ thuật, nhu cầu đào tạo lao động và xây dựng thành các dự án.

Tập trung làm tốt công tác tuyên truyền làm chuyển biến nhận thức của nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội về sự cần thiết và lợi ích của việc học nghề nhằm tạo sự đồng thuận, tham gia tích cực vào công tác dạy và học nghề, huy động đóng góp của cộng đồng cả về trí lực và tài lực để thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT trên địa bàn huyện.

Chịu trách nhiệm phối hợp quản lý, giám sát, đánh giá chất lượng công tác dạy và học nghề thuộc địa bàn quản lý. Đầu tư nâng cao năng lực cho Trung tâm dạy nghề của huyện.

* Trách nhiệm của các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội

Chỉ đạo tổ chức đoàn, hội ở các địa phương, các cơ sở dạy nghề trực thuộc tuyên truyền đến mọi hội viên về sự cần thiết và lợi ích của việc học nghề. Vận động nông dân tham gia học nghề, tư vấn miễn phí về dạy nghề, việc làm, thành lập doanh nghiệp, trang trại, gia trại và các cơ sở sản xuất kinh doanh.

Tham gia tích cực vào công tác dạy nghề cho người lao động. Phối hợp với các cơ quan chức năng kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT.

2.1.6.2. Công tác triển khai và tổ chức thực hiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Căn cứ chỉ đạo của tỉnh và các văn bản hướng dẫn, UBND huyện đã ban hành Quyết định số 3987/QĐ-UBND, ngày 14/10/2010 về việc thành lập BCD thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ. Ban chỉ đạo của huyện đã xây dựng Phương án, Kế hoạch triển khai, thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ giai đoạn 2010-2020;

Công tác tuyên truyền đã được triển khai đồng bộ; cấp huyện giao cho Phòng Văn hóa – Thông tin, Đài truyền thanh huyện phối hợp với các binh chủng tư tưởng xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện theo chức năng nhiệm vụ được giao; chỉ đạo cấp xã triển khai trên các hội nghị, kỳ sinh hoạt chi bộ, trên hệ thống truyền thanh, phát tờ rơi, kẻ vẽ băng biển khẩu hiệu...

BCĐ dạy nghề của huyện tổ chức tổng rà soát năm 2010 và năm 2014 về nhu cầu đào tạo nghề của lao động nông thôn và nhu cầu sử dụng lao động đã qua đào tạo của các cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn huyện. Hàng năm BCD dạy nghề của huyện yêu cầu BCD dạy nghề các xã, thị trấn rà soát nhanh và báo cáo nhu cầu học nghề và đăng ký mở lớp trên địa bàn để báo cáo BCD tỉnh, UBND huyện và

giúp các đơn vị dạy nghề có nguồn thông tin về nhu cầu học nghề của từng địa phương để xây dựng kế hoạch ĐTN.

UBND huyện giao Phòng Lao động – TBXH chịu trách nhiệm phối hợp với các ngành liên quan và UBND các theo dõi, giám sát các lớp ĐTN cho LĐNT trên địa bàn huyện; phối hợp với Sở Lao động – TBXH tổ chức kiểm tra việc thực hiện quy trình mở lớp, công tác thanh quyết toán kinh phí hỗ trợ từ Đề án 1956.

2.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

2.2.1. Điều kiện đặc thù của địa phương

2.2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Quỳnh Phụ là huyện nằm ở phía Đông Bắc của tỉnh Thái Bình, với tổng diện tích tự nhiên 20.961,46 ha và 2 hệ thống sông chính là sông Luộc, sông Hóa dài 36 km chảy qua phía Bắc và phía Đông của huyện dẫn nước vào các sông nội đồng. Địa giới hành chính của huyện được xác định như sau:

Phía Đông giáp huyện Vĩnh Bảo – thành phố Hải Phòng với ranh giới là sông Hóa;

Phía Tây giáp huyện Hưng Hà - tỉnh Thái Bình;

Phía Nam giáp huyện Đông Hưng và huyện Thái Thụy - tỉnh Thái Bình;

Phía Bắc giáp huyện Ninh Giang - tỉnh Hải Dương với ranh giới là sông Luộc.

Tổng số đơn vị hành chính của huyện gồm 36 xã và 02 thị trấn, trong đó Thị trấn Quỳnh Côi là trung tâm Chính trị - Văn hóa của huyện; Quỳnh Phụ là một huyện nông nghiệp, đất chật, người đông, nguồn lao động khá dồi dào.

Phía Tây Bắc, dọc theo đường ĐT.396B, qua Cầu Hiệp là tỉnh Hải Dương. Phía Đông Bắc, theo Quốc lộ 10, qua cầu Nghìn là huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng. Riêng thị trấn Quỳnh Côi là nơi giao nhau của 3 trục

tỉnh lộ, đó là ĐT.455, ĐT.396B, ĐT.452 tạo thuận lợi cho việc luân chuyển hàng hóa, phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Huyện có Quốc lộ 10 đi qua, là cửa ngõ phía Đông Bắc của tỉnh, tiếp giáp với thành phố Hải Phòng, thuận lợi cho giao lưu kinh tế với đô thị lớn trong vùng và ra hệ thống cảng biển khu vực phía Bắc. Đây là điều kiện thuận lợi cho việc tiêu thụ những mặt hàng truyền thống của các làng nghề trong huyện. Từ đó, là cơ sở cho các đơn vị ĐTN xác định mục tiêu đào tạo cho lao động trong các làng nghề.

Quỳnh Phụ có đất đai phì nhiêu, nằm trong vùng có truyền thống và trình độ thâm canh trong sản xuất nông nghiệp ở Đồng bằng Sông Hồng, với điều kiện tự nhiên sinh thái thuận lợi cho sự phát triển đa dạng về cây trồng vật nuôi cho năng suất, sản lượng cao. Sản xuất phát triển, sản phẩm đầu ra từ trồng trọt và chăn nuôi tăng cao đã tác động đến ngành nghề chế biến nông sản, thực phẩm và nhu cầu học nghề chế biến gia tăng.

Các nguồn tài nguyên nhân văn phong phú, tiềm năng lớn để phát triển du lịch văn hóa, tâm linh. Nhân dân có truyền thống kinh doanh buôn bán, xếp thứ hai toàn tỉnh về phát triển chợ nông thôn, là điều kiện để phát triển nghề và tiêu thụ sản phẩm từ các làng nghề cũng đã gián tiếp tác động đến nhu cầu học nghề và việc tổ chức dạy nghề cho người lao động.

2.2.1.2. *Đặc điểm kinh tế - xã hội*

Trong những năm qua, thực hiện kế hoạch phát triển KTXH, cơ cấu và tốc độ tăng trưởng kinh tế của huyện có những chuyển biến tích cực, đáp ứng những mục tiêu KTXH đề ra, đời sống của nhân dân từng bước được cải thiện và phát triển ổn định. Tổng giá trị sản xuất tăng bình quân 7,85%; thu nhập bình quân đạt 28,6 triệu đồng/người/năm; sản lượng lương thực đạt 172,9 nghìn tấn; lương thực bình quân 673 kg/người/năm.

Trên địa bàn huyện Quỳnh Phụ hiện tại có 161 công ty, doanh nghiệp các loại; trong đó có 50 Doanh nghiệp sản xuất công nghiệp và gia công hàng công nghiệp, 40 công ty chuyên về lĩnh vực xây dựng, 25 công ty và cơ sở chuyên làm về lĩnh vực thương mại và dịch vụ, ngoài ra còn có gần 50 cơ sở sản xuất tiểu thủ công nghiệp. Huyện có 3 xã nghề và 35 làng nghề chuyên làm các nghề như: sản xuất chiếu cói, khâu nón, sản xuất đồ gỗ mỹ nghệ, mây tre đan, uốn lưỡi câu, may xuất khẩu, chế biến lương thực, xây dựng, xe đạp, cơ khí... đảm bảo giải quyết cho một bộ phận người lao động trong huyện luôn có việc làm và thu nhập ổn định. Huyện có một số ngành nghề truyền thống đang trên đà phát triển. Đúng thứ tư toàn tỉnh phát triển nghề và làng nghề.

Bảng 2.11. Giá trị sản xuất và cơ cấu kinh tế huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010 đến năm 2014

Đơn vị tính: triệu đồng

S T T	Chỉ tiêu	2010		2011		2012		2013		2014		Tốc độ phát triển BQ (%)
		Giá trị sản xuất	Cơ cấu (%)	Giá trị sản xuất	Cơ cấu (%)	Giá trị sản xuất	Cơ cấu (%)	Giá trị sản xuất	Cơ cấu (%)	Giá trị sản xuất	Cơ cấu (%)	
	Tổng giá trị SX	3.495.236	100	3.806.654	100	4.090.460	100	4.350.589	100	4.714.052	100	107,85
1	Nông nghiệp, thủy sản	768.922	22,0	812.230	21,3	831.262	20,3	844.968	19,4	873.752	18,5	103,22
2	Công nghiệp và xây dựng	768.922	65,9	2.533.424	66,6	2.773.118	67,8	2.986.381	68,7	3.283.300	69,7	109,31
3	Các ngành dịch vụ	422.000	12,1	461.000	12,1	486.080	11,9	519.240	11,9	557.000	11,8	107,36

(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Quỳnh Phụ)

Qua bảng trên ta thấy, kinh tế của huyện Quỳnh Phụ có sự gia tăng giá trị sản xuất của các ngành dịch vụ, công nghiệp - xây dựng, nông nghiệp - thủy sản đều có sự tăng lên rõ rệt. Trong đó, ngành công nghiệp xây dựng có sự tăng lên mạnh nhất. Để đạt được điều đó là nhờ có sự áp dụng khoa học kỹ thuật tiên tiến. Để tạo động lực thúc đẩy nền kinh tế phát triển và đem lại hiệu quả cao, tạo thêm công ăn việc làm cho lao động, nâng cao đời sống của nhân dân, trong những năm tới ngoài việc tiếp tục chuyển dịch cơ cấu trong nội bộ ngành nông nghiệp cần đầu tư đẩy mạnh phát triển công nghiệp – tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ thương mại, tăng nhanh tỷ trọng các ngành này trong cơ cấu kinh tế của huyện.

* Những thuận lợi:

Khi thị trường được mở rộng, môi trường đầu tư khá hơn nhờ sự phát triển và hoàn thiện của hệ thống kết cấu hạ tầng, của sự thông thoáng của hệ thống chính sách... Các lợi thế trên sẽ thu hút các nhà đầu tư mở ra các nhà máy. Mặt khác, nhu cầu về xây dựng trong giai đoạn tiếp theo là rất lớn, đặc biệt là xây dựng cơ sở hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội, các khu công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp, các trung tâm cụm xã, các trung tâm thương mại, dịch vụ, các điểm dân cư tập trung, mở mang đô thị... Khi ngành xây dựng phát triển sẽ kéo theo sự phát triển của các ngành tiểu thủ công nghiệp, các hoạt động dịch vụ có liên quan, đồng thời góp phần tạo thêm công ăn việc làm cho hàng ngàn lao động ở địa phương, góp phần tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện.

Công tác giáo dục và đào tạo của huyện trong thời gian qua đã có sự quan tâm đặc biệt, quy mô giáo dục ổn định, chất lượng giáo dục toàn diện được nâng lên. Toàn huyện đã có 81/116 trường đạt chuẩn quốc gia, 100% giáo viên có trình độ đạt chuẩn, trong đó có 74,7% giáo viên trên chuẩn. Tỷ lệ hộ nghèo (theo tiêu chí 2010 - 2015) đến cuối năm 2014 còn 4,20% giảm 5,74 % so với năm 2010. Theo kết quả điều tra, toàn huyện có 143/257 thôn, làng, tổ dân phố có nhà văn hoá đạt 55,6 %.

Những thuận lợi trên đã tác động tới việc phát triển ngành nghề, nâng cao dân trí,

góp phần không nhỏ vào việc thúc đẩy nhu cầu học nghề, tạo điều kiện để việc nâng cao chất lượng đầu vào dạy nghề.

* Những hạn chế:

Hệ thống cơ sở hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội của huyện đã được cải thiện nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển KTXH hiện tại trong giai đoạn tới. Hệ thống giao thông, thủy lợi, hạ tầng viễn thông, các cơ sở giáo dục, y tế, thể dục thể thao, các cơ sở phúc lợi xã hội... còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển KTXH nhanh, mạnh và vững chắc trong giai đoạn 2015 - 2020.

Cơ cấu kinh tế giữa các ngành và trong nội bộ từng ngành tuy đã có sự chuyển dịch theo hướng tích cực, nhưng về cơ bản vẫn là huyện nông nghiệp. Ngành nông nghiệp và thủy sản vẫn còn chiếm tỷ trọng cao; các ngành công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và ngành thương mại, dịch vụ chiếm tỷ trọng còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và yêu cầu phát triển của huyện. Các cơ sở sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp chưa phát triển nhiều, một số cơ sở sản xuất chưa phát huy được hiệu quả.

Giá trị sản xuất trên một đơn vị diện tích đất đai chưa cao; các ngành dịch vụ phục vụ nông nghiệp chưa phát triển đáp ứng yêu cầu thực tế; cơ cấu lao động còn bất hợp lý, tỷ trọng lao động hoạt động trong nông nghiệp và thủy sản còn quá cao. Lao động chủ yếu của huyện là lao động phổ thông, hạn chế trong việc tiếp thu và áp dụng các tiến bộ kỹ thuật và công nghệ mới trong sản xuất.

Những hạn chế trên đây đã tác động làm hạn chế nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất cho các cơ sở ĐTN; kinh tế chậm phát triển, các ngành nghề sản xuất, kinh doanh không được mở rộng, lao động thiếu việc làm sẽ tác động trực tiếp đến nhu cầu học nghề để tìm việc làm ngay trên quê hương của người lao động.

2.2.1.3. Đặc điểm dân số và lao động huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

Tổng dân số của huyện hiện nay là 264.053 người, trong đó số người trong độ tuổi lao động là 159.113 người = 60,3 %/ tổng dân số toàn huyện; số lao động nữ là 85.428 người = 53.69%/ tổng số lao động trong độ tuổi.

Dân số tập trung không đều, đông nhất là xã Quỳnh Hồng với 11.381 người; đơn vị có số dân số thấp nhất là xã Quỳnh Châu với 3.093 người. Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên năm 2014 là 0,87%.

Cơ cấu lao động được phân theo các lĩnh vực sau:

- Lao động hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, nuôi trồng thủy sản: 89.580 người = 56,3%;

- Lao động hoạt động trong lĩnh vực Công nghiệp và xây dựng: 37.551 người = 23,6%;

- Lao động hoạt động trong lĩnh vực Thương mại dịch vụ: 31.982 người = 20,10%.

* Những thuận lợi:

Chất lượng lao động trên địa bàn huyện có nhiều điểm mạnh như: nguồn nhân lực dồi dào, người lao động cần cù, năng động, sáng tạo, có mặt bằng trình độ học vấn tương đối đồng đều, khả năng tiếp thu kỹ thuật nhanh...

Dân cư chủ yếu sống ở khu vực nông thôn; tỷ lệ người dân có trình độ học vấn hết THCS và THPT tương đối cao. Đây là những điều kiện giúp cho chất lượng đầu vào của các lớp ĐTN được nâng lên, góp phần nâng cao khả năng tiếp thu nghề của người học.

* Những hạn chế:

Lao động đã qua ĐTN, đặc biệt là những người có tay nghề thợ bậc cao đạt tỷ lệ thấp. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trên địa bàn ở thời điểm cuối năm 2014 đạt 44,85%/ tổng số lao động trong độ tuổi. Lao động chưa qua đào tạo chủ yếu tập trung trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và làm các ngành nghề không ổn định, không thường xuyên liên tục.

Người lao động còn mang nặng tính tiểu nông, sản xuất manh mún, tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp; số lao động đã qua đào tạo nhưng tay nghề chưa đáp ứng được một số khâu, một số lĩnh vực sản xuất yêu cầu kỹ thuật cao. Do đó lao

động phổ thông trên địa bàn huyện nhiều nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu các doanh nghiệp cần tuyển dụng .

Huyện Quỳnh Phụ có mật độ dân số lớn, lao động dư thừa, việc bố trí sản xuất, tạo công ăn việc làm chưa cao. Với đặc thù lao động nông nghiệp và gia công là chủ yếu, không yêu cầu cao về trình độ kỹ thuật do đó ngày công lao động còn thấp, đời sống người lao động còn gặp nhiều khó khăn.

Từ những hạn chế trên đây, các cơ quan chức năng quản lý nhà nước về dạy nghề và các cơ sở ĐTN căn cứ vào tình hình thực tế để xác định nhu cầu học nghề, xác định phương pháp ĐTN cho phù hợp với từng đối tượng người tham gia học nghề.

**Bảng 2.12: Dân số, lao động huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình
giai đoạn 2010 – 2014**

Năm Chỉ tiêu	2010		2011		2012		2013		2014	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Dân số	254.541	100	256.191	100	258.111	100	260.267	100	262.885	100
Dân số nông thôn	241.358	94,82	242.022	94,47	243.808	94,46	245.685	94,40	247.616	94,19
Tổng lực lượng LĐXH	154.012	63,81	155.014	64,05	156.106	64,03	156.118	63,54	158.021	63,82
LL LĐNT	89.388	58,04	87.490	56,44	86.904	55,67	86.708	55,54	87.496	55,37

(Nguồn: Phòng lao động - TBXH huyện Quỳnh Phụ)

Số liệu điều tra lao động việc làm của Phòng Lao động – TBXH huyện qua các năm cho thấy khu vực nông thôn là nơi cung cấp nguồn lao động chủ yếu với khoảng 55 – 58% tổng LLLĐ của toàn huyện. Năm 2010, LLLĐ nông thôn có gần 90 nghìn người, đến năm 2014, lực lượng này có xu hướng giảm, chỉ còn hơn 87 nghìn người, mặc dù dân số toàn huyện tăng bình quân 2.000 người mỗi năm. Nguyên nhân chính là do luồng lao động di cư từ nông thôn ra thành thị để tìm kiếm việc làm, hoặc lực lượng học sinh sau khi tốt nghiệp THPT đi học tập tại các trường Đại học, Cao đẳng và Trung học chuyên nghiệp tại các tỉnh, thành phố lớn trong cả nước.

2.2.2. Đối tượng đầu vào của đào tạo nghề

Chất lượng đầu vào là nhân tố nằm trong nhóm yếu tố về người học, có ảnh hưởng lớn đến việc tiếp thu chương trình đào tạo, chất lượng đầu vào sẽ có quyết định đến:

Năng lực học tập hay khả năng tiếp thu kiến thức của học viên. Đây là tiêu chí dùng để đánh giá mức độ thông minh của người học. Nếu đầu vào có những học viên giỏi thì việc tiếp thu chương trình học của học viên sẽ dễ dàng hơn và do đó người học sẽ có kiến thức, kỹ năng tốt hơn sau khi hoàn thành khóa ĐTN.

Mức độ chuyên cần và tâm lý ổn định, yên tâm học tập của người học, năng lực tiếp thu kiến thức là điều kiện cần để học viên có thể học tập tốt. Nếu người học có năng lực tốt nhưng tâm lý không ổn định, không chuyên tâm vào học hành thì lượng kiến thức tiếp thu sẽ không được nhiều.

Trên thực tế, trong thời gian qua trên địa bàn huyện chất lượng đầu vào là vấn đề khá bất cập, bởi trình độ học vấn của người học rất khác nhau, độ tuổi khác nhau, điều kiện học tập và mức độ chuyên cần của mỗi học viên không đảm bảo đã tác động trực tiếp đến khả năng tiếp thu của mỗi học viên tham gia các lớp ĐTN. Qua thực tế chứng minh, những học viên trẻ, có trình độ học vấn cao, tỷ lệ chuyên cần đảm bảo thì khả năng tiếp thu bài tốt và thành thạo trong việc thực hiện các thao tác khi thực hành nghề.

2.2.3. Chương trình, giáo trình liên quan đến đào tạo nghề

Chương trình, giáo trình, nội dung đào tạo phải gắn liền với thực tế sản xuất, phải đảm bảo tính khoa học, cơ bản, hiện đại, tính liên thông phù hợp với các cấp và trình độ của người học. Đối với đào tạo nghề, chương trình đào tạo phải tập trung vào phần kỹ thuật và thực hành, tránh nặng về lý thuyết hay có tính chất nhồi nhét kiến thức; được xây dựng, điều chỉnh phù hợp có sự tham gia của giáo viên và cán bộ kỹ thuật từ DN.

Nhìn chung, các đơn vị ĐTN trong huyện đã quan tâm tập trung xây dựng, hoàn thiện các bộ chương trình, tài liệu, học liệu dạy nghề cho LĐNT. Chất lượng chương trình, tài liệu ngày được nâng cao và dần đáp ứng sát với yêu cầu của thực tế sản xuất. Chương trình, tài liệu dạy nghề được xây dựng đã góp phần nâng cao chất lượng dạy nghề cho LĐNT trong huyện thời gian qua.

Bên cạnh đó, việc thu thập ý kiến nhận xét đánh giá của cán bộ, giáo viên và học viên về chất lượng giáo trình của các cơ sở ĐTN có tổ chức nhưng chưa sâu rộng; chưa đáp ứng được yêu cầu về hoàn thiện các giáo trình nhằm tạo điều kiện để thực hiện phương pháp dạy học tích cực, đồng thời nhằm hạn chế những tồn tại, hạn chế trong chương trình và giáo trình giảng dạy đối với từng môđun, từng môn học trong từng lớp ĐTN.

2.2.4. Nguồn tài chính đầu tư cho công tác đào tạo nghề

Đầu tư tài chính cho công tác ĐTN đã trở thành một vấn đề ngày càng quan trọng bởi vì tất cả các nội dung của công tác ĐTN và đặc biệt là mục tiêu mở rộng quy mô ĐTN và nâng cao chất lượng đào tạo đều đòi hỏi phải có nhiều nguồn lực được huy động cho công tác ĐTN. Nguồn lực tài chính là yếu tố quyết định đến sự thành công trong công tác ĐTN nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng.

Hiện nay, trên địa bàn huyện nguồn tài chính chủ yếu từ ngân sách nhà nước phục vụ cho việc dạy và học tại các cơ sở ĐTN thông qua Quyết định 1956, các nguồn đầu tư khác chỉ chiếm một phần nhỏ. Đây là một khó khăn trong quá trình

ĐTN của các cơ sở dạy nghề trong huyện, vì ngân sách nhà nước cấp rất hạn chế so với nhu cầu chung ở trong nước và ở mức thấp so với các nước trong khu vực cũng như Quốc tế.

2.2.5. Các chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề

Để có cơ chế chính sách quản lý đào tạo nghề, năm 2006 nước ta chính thức ban hành Luật Dạy nghề, đến ngày 27/11/2014 Quốc hội khóa 13 đã ban hành Luật Giáo dục nghề nghiệp thay thế cho Luật dạy nghề năm 2006. Đặc biệt sau khi gia nhập WTO năm 2007, nước ta đã triển khai rất nhiều dự án, ban hành nhiều chính sách nhằm hỗ trợ cho đào tạo nghề đạt chất lượng cao. Ví dụ như dự án nâng cao năng lực đào tạo nghề thuộc chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục và đào tạo; dự án thuộc chương trình mục tiêu quốc gia việc làm - dạy nghề giai đoạn 2012-2015; dự án đổi mới và phát triển dạy nghề trọng điểm quốc gia, nghề điện công nghiệp giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020; đào tạo nghề cho lao động các tỉnh, chính sách đối với người học nghề (miễn giảm học phí, cử tuyển, giới thiệu việc làm...)

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về nông nghiệp, nông dân, nông thôn, ngày 28 tháng 10 năm 2008 Chính phủ ban hành Nghị quyết số 24/2008/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ nhằm cụ thể hóa Nghị quyết Trung ương 7 – Khóa XI;

Ngày 27/11/2009 Thủ tướng Chính Phủ đã ban hành Quyết định 1956/2009/QĐ-TTG Quyết định phê duyệt đề án ĐTN cho LĐNT đến năm 2020; với quan điểm: “ Đào tạo nghề cho LĐNT là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng LĐNT, đáp ứng yêu cầu CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn...”. Theo đó, các văn bản hướng dẫn đã được ban hành như: Thông tư số liên tịch số 30/2012/TTLT-BLĐTBXH-BNV-BNN&PTNT-BTC-BTTTT ngày 12/12/2012 của liên bộ Bộ Lao động – TBXH,

Bộ Nội vụ, Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Bộ Công thương và Bộ Thông tin và truyền thông về hướng dẫn trách nhiệm tổ chức thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg; Thông tư số 31/2010/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2010 của Bộ Lao động – TBXH hướng dẫn xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình.

Trên địa bàn tỉnh Thái Bình, trước khi có Quyết định 1956/2009/QĐ-TTG ngày 21/10/2004 Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã ban hành Nghị quyết số 13-NQ/TU của về việc phát triển đào tạo, dạy nghề giai đoạn 2004-2010; sau khi có Quyết định 1956/2009/QĐ-TTG, UBND tỉnh Thái Bình đã ban hành Quyết định 1721/QĐ-UBND ngày 07/5/2010 phê duyệt Đề án ĐTN cho LĐNT đến năm 2020 trên địa bàn tỉnh Thái Bình. Trong đó, cụ thể hóa một số chính sách về công tác ĐTN cho LĐNT cho phù hợp với tình hình cụ thể của địa phương.

Với các cơ chế chính sách của Đảng và nhà nước, từ năm 2010 đến hết năm 2014 trên phạm vi cả nước đã có hàng triệu LĐNT được ĐTN, tỉnh Thái Bình đã có 48.025 người và đặc biệt huyện Quỳnh Phụ đã tổ chức cho hơn 10.800 người lao động thuộc các xã trong huyện tham gia học nghề theo đề án 1956 của Thủ tướng Chính phủ. Qua 5 năm triển khai và tổ chức thực hiện đề án 1956, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề của các cơ sở ĐTN đã được đầu tư nâng cấp, quy hoạch kế hoạch về ĐTN đã được quan tâm trú trọng, số lượng lao động được ĐTN đã tăng đáng kể, nhận thức của người lao động về vai trò của học nghề đã được cải thiện, chất lượng lao động sau đào tạo đã được nâng lên, đáp ứng được một phần nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo của các DN và cơ sở sản xuất.

Như vậy, từ các chính sách của nhà nước, đặc biệt là Đề án 1956 của Thủ tướng Chính Phủ đã tác động tích cực trong công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ trong thời gian vừa qua.

2.2.6. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề

Những năm trước, đa số người dân trong huyện đều định hướng cho con em mình bằng mọi giá để có tấm bằng đại học, họ cho rằng chỉ có tốt nghiệp các trường đại học mới có cơ hội tìm kiếm việc làm, hoặc tìm được những công việc tốt, thu nhập cao; nếu học nghề thì hoặc là khó có cơ hội tìm việc làm tốt hoặc không tìm được việc làm. Mặt khác, các cấp chính quyền chưa thực sự có nhận thức đúng đắn về vai trò, vị trí của công tác ĐTN, chưa có chính sách đầu tư cho hoạt động ĐTN, việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch, phát triển mạng lưới ĐTN còn khá hạn chế... nên tỷ lệ lao động qua đào tạo và ĐTN còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động, năng suất và chất lượng lao động không cao.

Từ năm 2010 đến nay, đặc biệt là từ khi có đề án 1956 của Thủ tướng Chính phủ, do có sự vào cuộc của các cấp ủy, chính quyền đối với việc tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước về cơ chế hỗ trợ ĐTN; tuyên truyền về tầm quan trọng của công tác ĐTN cho LĐNT trong sự nghiệp CNH – HĐH nông nghiệp nông thôn nên nhận thức của cán bộ và nhân dân trong huyện về công tác ĐTN đã được cải thiện đáng kể. Người lao động đã tích cực tham gia các lớp dạy nghề; một bộ phận học sinh học xong chương trình phổ thông đã được các bậc phụ huynh định hướng học nghề để tìm việc làm phù hợp với khả năng của gia đình và bản thân.

2.3. Đánh giá công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

2.3.1. Kết quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ từ năm 2010-2014

Năm 2004, UBND tỉnh Thái Bình có quyết định số 102/2004/QĐ-UB về việc thành lập Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ. Từ năm 2005, Trung tâm Dạy nghề huyện bắt đầu đi vào hoạt động. Tuy nhiên qua 5 năm từ 2010 đến năm

2009, kết quả ĐTN còn khá khiêm tốn, toàn huyện Quỳnh Phụ mới chỉ tổ chức được 42 lớp dạy nghề cho LĐNT trong huyện và mở được một số lớp dạy nghề phổ thông cho học sinh THCS cuối cấp.

Từ khi được tiếp cận được Đề án dạy nghề cho LĐNT theo Quyết định 1956 của Thủ tướng Chính Phủ, công tác ĐTN của huyện đã có những chuyển biến đáng kể, từ công tác tuyên truyền; công tác điều tra, khảo sát nhu cầu học nghề; việc đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy nghề và kết quả mở các lớp dạy nghề cho LĐNT trong huyện, kết quả được chứng minh qua có số liệu ở bảng dưới đây:

**Bảng 2.13. Tổng hợp kết quả đào tạo nghề của huyện Quỳnh Phụ
từ năm 2010 đến năm 2014**

TT	Nội dung	ĐVT	Số lượng	Ghi chú
1	Công tác tuyên truyền			
	Tuyên truyền trên hệ thống truyền thanh	Lượt	135	
	Số băng biển, khẩu hiệu, pano...	Chiếc	182	
	Tờ rơi, sách mỏng đã cấp phát	Tờ, quyển	1.622	
	Hội nghị truyền thông	Lượt	86	
	Kinh phí hỗ trợ công tác tuyên truyền	1000 đ	75.000	
2	Hoạt động điều tra, khảo sát, lập KH			
	Số lần điều tra, khảo sát	lần	3	
	Kế hoạch đã ban hành	KH	3	
	Kinh phí hỗ trợ công tác điều tra	1000 đ	250.000	
3	Hoạt động tăng cường năng lực ĐTN			
	Kinh phí đầu tư cơ sở vật chất	Triệu đồng	15.250	
	Kinh phí đầu tư trang thiết bị	Triệu đồng	6.000	
4	Hoạt động nâng cao chất lượng quản lý nhà nước			
	Số lớp tập huấn nghiệp vụ	lớp	4	
	Số lượng cán bộ tham gia	Lượt người	160	
	Kinh phí đầu tư cho công tác tập huấn	1000 đ	17.000	
5	Kết quả công tác đào tạo nghề			
	Số đơn vị tham gia ĐTN	đơn vị	13	
	Số lớp ĐTN cho LĐNT	lớp	312	
	Số học viên tham gia	người	10.889	
	Số ngành nghề đã đào tạo	nghề	20	

(Nguồn: báo cáo kết quả công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ theo Đề án 1956 từ năm 2010 đến năm 2014)

Những kết quả trên đây đã chứng tỏ Đề án 1956 đã phát huy tác dụng đối với công tác ĐTN trên địa bàn toàn huyện, cụ thể như sau:

** Hoạt động tuyên truyền về dạy nghề*

Hàng năm, các hoạt động tuyên truyền về các chủ trương, chính sách của Đảng, của Nhà nước về công tác dạy nghề cho LĐNT được triển khai thường xuyên. Qua 5 năm các hoạt động tuyên truyền đầu đã tăng đột biến trên các mặt như: số lượng tin bài trên hệ thống truyền thanh, số lượng sản phẩm phát hành đã tăng hơn 300% so với giai đoạn 2005 – 2009; hình thức được triển khai đa dạng.

Nội dung tuyên truyền: tầm quan trọng của phát triển dạy nghề, của việc học nghề đối với công cuộc CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn và xây dựng nông thôn mới; các chính sách, chế độ đối với người lao động tham gia học nghề và sau học nghề; trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các cấp, của DN và của toàn xã hội đối với việc phát triển dạy nghề.

Các hình thức đã triển khai: công tác tuyên truyền được đa dạng hóa như thông qua các chuyên mục, bài phát thanh, các bản tin nội bộ của Ban tuyên giáo Huyện ủy, các Nghị quyết, Chương trình hành động của cấp ủy, chính quyền các cấp; Thông qua các hội nghị truyền thông hàng năm do các ngành chức năng của huyện tổ chức. Qua đó làm chuyển biến nhận thức của người lao động về việc học nghề, tạo cho người lao động nhận thấy tác dụng của công tác học nghề trong giai đoạn mới.

** Hoạt động điều tra khảo sát, lập kế hoạch dạy nghề hàng năm*

Hàng năm ngoài chương trình điều tra khảo sát nhu cầu học nghề của LĐNT theo chỉ đạo của BCD tỉnh, BCD huyện cũng đã xây dựng kế hoạch tổng hợp nhu cầu học nghề của người lao động trên địa bàn huyện thông qua số liệu đăng ký học nghề của các xã, thị trấn được thực hiện khảo sát ngay đầu năm; từ cơ sở số liệu đó BCD của huyện báo cáo về BCD tỉnh, UBND huyện và hỗ trợ các đơn vị tham

gia dạy nghề có thông tin và xây dựng kế hoạch đào tạo cho phù hợp, đúng nghề mà người lao động cần.

Từ năm 2010 đến năm 2014, toàn huyện đã có 3 cuộc điều tra, khảo sát về nhu cầu học nghề do tỉnh hỗ trợ kinh phí từ Đề án ĐTN cho LĐNT của tỉnh Thái Bình. Với tổng kinh phí hỗ trợ là 250 triệu đồng, tuy không lớn nhưng đã giúp cho việc điều tra nhu cầu thực tế về học nghề đã được triển khai thực hiện khá hiệu quả. Thông qua đó đã cung cấp số liệu để huyện và các cơ sở ĐTN xây dựng được kế hoạch ĐTN hàng năm.

** Hoạt động tăng cường năng lực dạy nghề cho Trung tâm dạy nghề huyện*

Trong những năm qua, tỉnh và huyện đã có sự quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị nhằm nâng cao năng lực dạy nghề cho Trung tâm dạy nghề của huyện. Từ khi thành lập đến nay, bằng nguồn vốn mục tiêu Quốc gia và từ nguồn ngân sách huyện đã đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và mua sắm trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học nghề với số tiền trên 21 tỷ đồng; hàng năm huyện hỗ trợ từ 50 đến 60 triệu đồng để tổ chức các lớp tập huấn kỹ thuật thực hành nghề cho người lao động thuộc các xã trong huyện

Việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đã giúp các cơ sở dạy nghề mở rộng được quy mô và nâng cao được chất lượng ĐTN cho người lao động; người lao động có điều kiện để nâng cao kỹ năng thực hành hành nghề; chất lượng lao động đã dần đáp ứng được yêu cầu sản xuất thực tiễn của các DN và cơ sở sản xuất kinh doanh.

** Hoạt động nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về dạy nghề*

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo từ tỉnh, huyện đến cơ sở được thực hiện thường xuyên; Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ tham gia công tác quản lý nhà nước về dạy nghề cấp huyện, cấp xã đã được sở Lao động - TBXH quan tâm, hàng năm đều tổ chức các lớp tập cho cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về dạy nghề.

Công tác giám sát, kiểm tra việc dạy nghề đối với các cơ sở tham gia dạy nghề cho LĐNT trên địa bàn huyện luôn được quan tâm thực hiện như: theo dõi kiểm tra khai giảng lớp học, kiểm tra lịch học và kiểm tra đột xuất trong quá trình dạy nghề, theo dõi việc tổ chức thi và cấp chứng chỉ nghề đối với học viên.

Tuy nhiên, công tác kiểm tra, giám sát còn nhiều hạn chế; số lượng và thời gian tập huấn về nghiệp vụ quản lý nhà nước đối với công tác dạy nghề còn quá ít so với nhu cầu, mới chỉ dừng lại ở mức tập huấn thời gian ngắn, cán bộ làm công tác quản lý chủ yếu phải tự tham khảo tài liệu qua nhiều kênh thông tin. Việc bố trí cán bộ chuyên trách làm công tác quản lý nhà nước về dạy nghề cho phòng Lao động - TBXH hiện tại chưa được thực hiện mà vẫn do cán bộ trong đơn vị kiêm nhiệm. Cán bộ cấp xã do phải đảm nhiệm nhiều công việc chuyên môn khác nên ít có thời gian cho công tác quản lý nhà nước về dạy nghề.

** Kết quả dạy nghề trên địa bàn huyện trong thời gian từ năm 2010 đến năm 2014*

Số nghề đã đào tạo gồm 20 nghề do 13 đơn vị thực hiện, gồm: May công nghiệp - may thời trang; Bảo vệ thực vật; Chăn nuôi - thú y; Máy tre đan xuất khẩu; Hàn xì; Làm vườn - cây cảnh; Trồng trọt; Trồng rau; Nuôi trồng thủy sản nước ngọt; Thú y; Chăn nuôi gia súc, gia cầm; Tin học văn phòng; Móc sợi; Điện dân dụng; Kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp máy vi tính; Vận hành, sửa chữa máy nông nghiệp; Kinh doanh thuốc thú y; Kinh doanh thuốc BVTV; Sinh vật cảnh và Nghề mộc mỹ nghệ.

Tổng số lao động đã được ĐTN theo Đề án 1956 của Thủ tướng Chính phủ là 10.889 người, tăng 9.599 học viên = 844% so với giai đoạn từ 2005 đến 2009. Ngoài số học viên được tham gia học nghề từ nguồn kinh phí thực hiện theo Quyết định 1956/QĐ-TTg của các cơ sở dạy nghề triển khai thực hiện dạy nghề trên địa bàn huyện Quỳnh Phụ, mỗi năm có hàng nghìn lao động được đào tạo nghề tại các trường chuyên nghiệp, cơ sở ĐTN tại các tỉnh, huyện trên toàn quốc.

2.3.2. Đánh giá chung

2.3.2.1. Những mặt đã đạt được trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

Nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, của cán bộ, đảng viên và nhân dân về vai trò, vị trí của công tác phát triển đào tạo, dạy nghề từng bước được nâng lên. Bước đầu các cấp, các ngành, địa phương, đơn vị đã xác định phát triển đào tạo, dạy nghề là nhiệm vụ của toàn Đảng, toàn dân, là mục tiêu cơ bản trong chiến lược phát triển KTXH. Ngành Lao động - TBXH tích cực tham mưu cho cấp ủy, chính quyền, phát huy khá tốt việc liên kết, phối hợp với các lực lượng xã hội cùng tham gia phát triển ĐTN.

Mạng lưới cơ sở dạy nghề đã hình thành và phát triển theo quy hoạch, cơ bản đáp ứng được nhu cầu ĐTN ở 2 cấp trình độ: trung cấp nghề, sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng.

Quy mô, cơ cấu các ngành nghề đào tạo cơ bản phù hợp với quy hoạch phát triển KTXH của địa phương, phù hợp với điều kiện học tập của người lao động. Số lượng người lao động được tuyển sinh ĐTN ở các cấp trình độ ngày một tăng. Các ngành nghề đào tạo ngày càng đa dạng, đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động và nhu cầu sử dụng lao động của các cơ sở sản xuất, kinh doanh trong và ngoài tỉnh cũng như phục vụ tốt quy hoạch phát triển KTXH của địa phương.

Công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng dạy học cho giáo viên, người dạy nghề được quan tâm đã góp phần nâng cao tỷ lệ giáo viên chuẩn hóa của huyện cũng như đáp ứng được yêu cầu về giáo viên, người dạy nghề đủ điều kiện tham gia dạy nghề cho LĐNT.

Điều tra nhu cầu học nghề của LĐNT và nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo của các cơ sở sản xuất - kinh doanh - dịch vụ, đã tạo cơ hội cho các DN đang có nhu cầu tuyển dụng lao động qua đào tạo. Qua đó người lao động có thể lựa chọn ngành nghề phù hợp để tham gia học nghề.

Tỷ lệ lao động qua ĐTN không ngừng tăng qua các năm (bình quân 2,5%/năm), góp phần tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo chung của huyện.

Đầu tư cho dạy nghề đã tăng đáng kể, các cơ sở dạy nghề đã chú trọng nhiều hơn công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên, đảm bảo cho việc nâng cao chất lượng đào tạo. Cơ sở vật chất ngày càng được mở rộng, hoàn thiện; thiết bị dạy nghề được đầu tư từng bước đáp ứng được việc tăng quy mô và chất lượng đào tạo.

Chính sách về dạy nghề được đổi mới, đặc biệt ưu đãi đối với nhóm lao động thuộc hộ nghèo, hộ gia đình người có công với cách mạng, hộ bị thu hồi đất canh tác... đã khuyến khích được nhiều người lao động tham gia học nghề để tìm việc làm, tự tạo việc làm, ổn định đời sống và an sinh xã hội, góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo hằng năm. Đặc biệt, việc xã hội hóa hoạt động dạy nghề đã huy động tiềm năng, cơ sở vật chất của một số tổ chức, cá nhân và DN đóng góp cho phát triển dạy nghề.

Việc tổ chức các nghề đào tạo và hình thức mở lớp dạy nghề được linh hoạt, đa dạng hơn đã đáp ứng được nhu cầu của người lao động và phù hợp với đặc thù theo mùa vụ của LĐNT.

Số lượng chương trình, tài liệu ĐTN tăng cơ bản so với giai đoạn trước. Chất lượng các chương trình, tài liệu dạy nghề được nâng lên giúp cải thiện chất đào tạo, dần đáp ứng được yêu cầu của DN, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Đội ngũ cán bộ công chức xã được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ qua đó nâng cao kỹ năng quản lý, đáp ứng được các tiêu chí, tiêu chuẩn của cán bộ công chức cấp xã.

Thông qua công tác ĐTN, lực lượng LĐNT đã được trang bị những kiến thức cơ bản về lý thuyết, kỹ năng thực hành, thái độ và tác phong làm việc theo công nghiệp đối với nghề mà người lao động cần học. Sau ĐTN có trên 80% người lao

động có việc làm bằng nhiều hình thức như tự tạo được việc làm, được giới thiệu việc làm mới hoặc tiếp tục thực hiện những công việc trước học nghề.

Theo báo sơ kết 5 năm thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT của huyện và báo cáo chính trị tại Đại hội đảng bộ huyện lần thứ XV, nhiệm kỳ 2015 – 2020, công tác ĐTN cho LĐNT đã góp phần không nhỏ vào tăng năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động; người lao động đã qua ĐTN có cơ hội tăng thu nhập và cải thiện đời sống vật chất và tinh thần; người lao động và mỗi doanh nghiệp đã đóng góp vào sự tăng trưởng kinh tế chung toàn huyện giai đoạn 2010 – 2014.

**Bảng 2.14. Kết quả thực hiện một số chỉ tiêu KTXH chủ yếu của huyện Quỳnh Phụ
Giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2014**

ĐVT: Triệu đồng

STT	Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Tốc độ phát triển (%)
	<i>Tổng giá trị sản xuất</i>	<i>3495236</i>	<i>3806654</i>	<i>4090460</i>	<i>4350589</i>	<i>4714052</i>	<i>107,85</i>
1	Lĩnh vực nông, lâm, thủy sản	768992	812230	831262	844968	873752	103,22
2	Lĩnh vực công nghiệp, xây dựng	2304314	2533424	2773118	2986381	3283300	109,31
3	Lĩnh vực thương mại, dịch vụ	422000	461000	486080	519240	517000	107,36

(Nguồn báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XV)

Theo kết quả tại bảng 2.14. cho thấy: tổng giá trị sản xuất của toàn huyện năm 2014 đạt 4.714.052 triệu đồng (theo giá cố định 1994) tăng 1.218.816 triệu đồng so với năm 2010 = 134,47%. Trong 5 năm, tổng giá trị sản xuất tăng bình quân 7,85%/năm (khu công nghiệp tăng 6,04%/năm, các lĩnh vực còn lại tăng 8,97%/năm). Giá trị sản xuất nông, lâm và thủy sản tăng bình quân 3,22%/năm; Công nghiệp – xây dựng cơ bản tăng bình quân 9,31%/năm (trong đó, khu công nghiệp: 6,04%, công nghiệp địa phương: 12,64%, ngành xây dựng: 17,91%); Thương mại, dịch vụ tăng bình quân 7,36%/năm; Thu nhập bình quân năm 2014 đạt 28,57 triệu VNĐ/người. Như vậy công tác ĐTN cho LĐNT thời gian qua đã tác động trực tiếp và gián tiếp vào việc tăng giá trị sản xuất chung của toàn huyện, góp phần tăng năng suất lao động, nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống của người lao động.

2.3.2.2. Những tồn tại và hạn chế trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

Lực lượng giáo viên cơ hữu nhìn chung còn thiếu số lượng so với quy định về tỷ lệ học sinh/ 1 giáo viên. Phương pháp giảng dạy của một số giáo viên chưa khoa học, còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn ở đội ngũ giáo viên trẻ đặc biệt là giáo viên thực hành.

Công tác quản lý nhà nước về công tác dạy nghề vừa thiếu về số lượng và vừa yếu về chất lượng. Hoạt động kiểm tra, giám sát không thường xuyên, không kịp thời phát hiện và ngăn chặn những biểu hiện tổ chức dạy nghề mang tính hình thức, lợi dụng nguồn kinh phí hỗ trợ theo Đề án 1956 để ĐTN nhưng hiệu quả không cao. Việc hoạch định chính sách hỗ trợ công tác ĐTN ở cấp cơ sở chưa được thực hiện đúng mức, kinh phí đầu tư cho công tác tuyên truyền, công tác điều tra, dự báo và xây dựng kế hoạch dài hạn về ĐTN thực hiện chưa đạt yêu cầu.

Các cơ sở ĐTN cho LĐNT trên địa bàn huyện mới chỉ tập trung đào tạo lao động ở trình độ bồi dưỡng đến sơ cấp nghề và chỉ mới đào tạo được một số nghề theo năng lực của cơ sở đào tạo. Nhìn chung mới chỉ đào tạo theo chỉ tiêu kinh phí từ đề án 1956, thực hiện phổ cập nghề nông hoặc bổ túc tay nghề mà chưa thực sự quan tâm nhiều đến nhu cầu thực tế của thị trường lao động như nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo của các DN, cơ sở sản xuất, làng nghề...

Cơ cấu đào tạo ngành nghề mất cân đối, không hợp lý, có ngành nghề thì đào tạo quá nhiều, một số ngành nghề người lao động cần học nhưng chưa được cơ sở ĐTN đáp ứng. Từ đó dẫn đến tình trạng nhiều học viên sau khi ra trường không tìm được việc làm vì nhu cầu thị trường lao động đối với một số ngành nghề đã đào tạo rất ít, khiến họ phải tiếp tục học theo ngành nghề khác, tốn nhiều công sức và tiền của.

Nội dung ĐTN tuy đã được cải thiện đáng kể nhưng vẫn còn tình trạng nặng lý thuyết, chưa coi trọng đúng mức thực hành. Việc xây dựng chương trình dạy nghề chưa có sự tham gia của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ nên chưa đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động và sự thay đổi của công nghệ, khoa học kỹ thuật trong thực tiễn sản xuất. Kế hoạch ngành nghề đào tạo của một số cơ sở ĐTN chưa bám sát vào kết quả điều tra nhu cầu học nghề của người lao động, chưa căn cứ tình hình thực tế của địa phương nhất là mục tiêu, quan điểm đào tạo của huyện; chưa nghiên cứu để hướng đến đào tạo nghề cho các làng nghề truyền thống của các địa phương trong huyện.

Tỷ lệ người lao động được ĐTN so với tổng số lao động trong độ tuổi có khả năng lao động còn khá thấp; riêng số LĐNT được ĐTN theo Đề án 1956 mới đạt 6,96% so với tổng số lao động trong độ tuổi năm 2014 của huyện.

Còn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sử dụng lao động đã qua đào tạo. Kiến thức, kỹ năng, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp... mà cơ sở ĐTN trang bị cho học sinh chưa thoả mãn được nhu cầu của người sử dụng lao động. Học viên được đào tạo sau khi ra trường vẫn còn nhiều người chưa tự tìm được công việc phù hợp cho mình, phải cần đến các trung tâm tư vấn và giới thiệu việc làm, thậm chí thất nghiệp. Tuy nhiên khi đi thực tế công việc thì những sản phẩm đầu ra này vẫn chưa tự hoàn thành được công việc được giao mà vẫn cần có sự kèm cặp, hướng dẫn, giúp đỡ của công nhân trình độ lành nghề hơn. Kỹ năng thực hành chưa thuần thục, còn nhiều vụng về, chưa đáp ứng được tiến độ của dây chuyền sản xuất.

2.3.2.3. Nguyên nhân

* Về phía người học

Trình độ học vấn của người lao động ảnh hưởng nhiều đến khả năng tiếp thu kiến thức trong quá trình ĐTN.

Một số học viên chưa chuyên tâm cho việc học nghề; ý thức tự học, tự rèn luyện của đa số học viên vẫn còn yếu; đa số học viên còn học thụ động và nhiều khi mang tính chất học nghề theo phong trào.

* Về phía gia đình và cộng đồng

Các gia đình và người lao động chưa nhận thức rõ về tầm quan trọng của việc học nghề và hành nghề sau đào tạo.

Tâm lý xã hội nói chung vẫn còn chú trọng việc học cao đẳng, đại học; coi việc học nghề chưa phải là chỗ dựa vững chắc đối với việc lập nghiệp, tìm việc làm và tự tạo việc làm ổn định lâu dài của người lao động.

* Về phía cơ sở đào tạo nghề

Chuẩn đầu vào của các lớp đào tạo chưa rõ, nên chất lượng ĐTN còn thấp, dẫn đến còn khoảng cách giữa ĐTN và sử dụng lao động. Bên cạnh đó,

tác phong công nghiệp, thể chất, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp của học viên sau tốt nghiệp còn yếu; người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu sản xuất hàng hóa hiện đại trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Đội ngũ giáo viên tăng về số lượng, song một số còn thiếu kinh nghiệm thực tế để áp dụng vào dạy thực hành nghề cho học viên. Đội ngũ cán bộ quản lý tại nhiều cơ sở dạy nghề còn kiêm nhiệm, thiếu kinh nghiệm trong quản lý, tổ chức dạy nghề, nhất là các đơn vị dạy nghề ngoài địa bàn huyện.

Chưa huy động được nhiều sự tham gia của đội ngũ các nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các DN và cơ sở sản xuất kinh doanh, nông dân sản xuất giỏi ... vào việc xây dựng chương trình, giáo trình và học liệu dạy nghề.

*** Về phía nhà nước và chính quyền địa phương**

Công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đào tạo, dạy nghề chưa thường xuyên, liên tục. Một số địa phương, đơn vị có quan niệm chưa đúng mức đối với việc học nghề.

Chưa nhận được sự quan tâm tập trung cao trong việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các hoạt động của Đề án ĐTN cho LĐNT của một bộ phận cấp ủy, chính quyền các cấp.

Chưa có cơ chế chính sách quy định việc người sử dụng lao động qua ĐTN phải có trách nhiệm hỗ trợ cơ sở đào tạo về kinh phí ĐTN cho người lao động.

Việc đầu tư cho cơ sở dạy nghề, đặc biệt thuộc lĩnh vực KHKT cần phải có một lượng kinh phí lớn, nhất là đầu tư thiết bị dạy nghề công nghệ cao. Trong khi đó hàng năm kinh phí đầu tư cho các cơ sở dạy nghề còn hạn chế, thiếu tập trung, nguồn đầu tư chủ yếu phụ thuộc vào sự hỗ trợ của Trung ương từ các Chương trình mục tiêu Quốc gia.

Đội ngũ làm công tác quản lý dạy nghề các cấp còn thiếu về số lượng, chưa có cán bộ làm công tác chuyên trách dạy nghề ở cấp huyện. Cán bộ ở cấp xã ít được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ quản lý về dạy nghề.

Kinh phí Trung ương giành cho đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị cho cơ sở dạy nghề chưa đáp ứng được yêu cầu, trong khi nguồn kinh phí địa phương dành đầu tư cho dạy nghề còn thấp. Việc phối hợp, lồng ghép một số nguồn vốn để thực hiện các mục tiêu chưa được tốt, chưa có sự phối hợp, lồng ghép giữa nguồn vốn các dự án về dạy nghề của Trung ương và nguồn vốn hỗ trợ dạy nghề của địa phương.

Kinh phí điều tra, khảo sát hạn chế nên công tác rà soát và dự báo nhu cầu học nghề, nhu cầu về lao động đạt hiệu quả chưa cao.

Việc đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề còn dàn trải, chưa tập trung nên hiệu quả chưa cao, chưa tập trung ưu tiên đầu tư vào các nghề mũi nhọn, trọng điểm phục vụ quy hoạch phát triển KTXH của địa phương. Máy móc, thiết bị được đầu tư phục vụ đào tạo chưa phát huy hết hiệu quả.

Việc giám sát, đánh giá các hoạt động đào tạo, dạy nghề chưa được thường xuyên. Hệ thống tổ chức, quản lý nhà nước về công tác dạy nghề còn nhiều bất cập, chưa theo kịp yêu cầu phát triển của công tác dạy nghề.

Thiếu sự gắn kết chặt chẽ giữa các cơ sở dạy nghề với các DN để tổ chức đào tạo có địa chỉ và thực hiện tốt việc giải quyết việc làm sau đào tạo. Chưa thực sự khuyến khích, huy động được nguồn lực từ các tổ chức, DN và cá nhân tham gia hoạt động dạy nghề.

Tóm tắt chương 2

Chương 2 với tiêu đề: Thực trạng công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình, tác giả đã trình bày đặc điểm của huyện Quỳnh Phụ ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn; từ cơ sở lý luận tổng hợp ở chương 1, chúng tôi đã phân tích, đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong huyện từ năm 2010 đến năm 2014; từ đó nêu những nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ và đánh giá ưu nhược điểm của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ thời gian qua, đồng thời tìm nguyên nhân của những tồn tại hạn chế công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh phụ, tỉnh Thái Bình.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN QUỲNH PHỤ TỈNH THÁI BÌNH

3.1. Phương hướng phát triển kinh tế xã hội và đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020

3.1.1. Phương hướng phát triển kinh tế xã hội huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020

3.1.1.1. Lĩnh vực kinh tế

Phát triển nông nghiệp toàn diện và vững chắc gắn với xây dựng nông thôn mới. Phát triển nông nghiệp toàn diện cả trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản gắn với chế biến nông sản, thực phẩm; nâng cao chất lượng, khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường; tập trung chỉ đạo chuyên đổi cơ cấu cây trồng, mùa vụ; đưa nhanh các giống cây trồng có năng suất, chất lượng vào sản xuất, nhất là giống lúa và một số cây màu có ưu thế về thị trường.

Tiếp tục phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp; nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm và của các doanh nghiệp. Tăng cường xúc tiến đầu tư, thu hút các dự án đầu tư vào các ngành công nghiệp chế biến sản phẩm nông nghiệp, thức ăn gia súc, gia cầm, các ngành công nghiệp phụ trợ, điện tử, viễn thông, cơ khí, sản xuất vật liệu...thu hút nhiều lao động, nhất là LĐNT. Duy trì, mở rộng các làng nghề hiện có; khuyến khích áp dụng KHKT cải tiến công cụ sản xuất, phát triển nghề mới có giá trị kinh tế cao, thu hút nhiều lao động. Phấn đấu đến năm 2020 có từ 02 đến 03 thương hiệu sản phẩm làng nghề.

Phát triển thương mại, dịch vụ. Tăng cường xúc tiến đầu tư, thu hút các dự án đầu tư xây dựng, kinh doanh thương mại, các điểm du lịch đã được quy

hoạch. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch; khai thác, sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn cho đầu tư phát triển; tăng cường hiệu quả công tác quản lý, điều hành tài chính ngân sách.

Thực hiện nghiêm túc việc rà soát, đánh giá, bổ sung quy hoạch phát triển KTXH theo từng năm. Thực hiện tốt công tác quản lý đất đai, bảo vệ môi trường. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất, phát hiện, xử lý nghiêm các vi phạm pháp luật về đất đai.

Tiếp tục tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế phát triển. Thực hiện tốt chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, khuyến khích, tạo điều kiện phát triển mạnh mẽ kinh tế tư nhân, kinh tế hộ gia đình, phát triển các DN trong làng nghề. Củng cố các hợp tác xã dịch vụ nông nghiệp; dịch vụ điện năng; tín dụng và phát triển các hình thức hợp tác khác. Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với các DN, cơ sở sản xuất và các hợp tác xã theo chuyên ngành.

3.1.1.2. Lĩnh vực văn hóa – xã hội

Tập trung đầu tư phát triển sự nghiệp Giáo dục - Đào tạo, KH-CN, nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, phục vụ phát triển KTXH.

Tăng cường nghiên cứu, ứng dụng các tiến bộ KH-CN trong lao động, sản xuất, kinh doanh. Chú trọng đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành của các cơ quan Đảng, Nhà nước và trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị, tạo sự thông suốt và đồng bộ trong thực hiện nhiệm vụ.

Đẩy mạnh công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân, làm tốt công tác kế hoạch hóa gia đình. Đẩy mạnh truyền thông về dân số, kế hoạch hoá gia đình; thực hiện tốt Pháp lệnh dân số, duy trì mức sinh thay thế, ổn định tỷ lệ tăng dân số tự nhiên, giảm tỷ lệ sinh con thứ 3 trở lên.

Tiếp tục đẩy mạnh phát triển sự nghiệp văn hoá, thông tin, phát thanh, truyền thanh. Thực hiện tốt các chính sách xã hội, nhất là chính sách đối với người và gia đình có công; quan tâm tạo việc làm, giảm nghèo, bảo đảm an sinh xã hội, cải thiện đời sống nhân dân.

Nghiên cứu, xác định đúng hướng đi, giải pháp nâng cao hiệu quả trong việc đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho người lao động, chuyển đổi ngành nghề cho nông dân. Thực hiện giảm nghèo bền vững, phấn đấu, mỗi năm giảm 1% tỷ lệ hộ nghèo.

3.1.2. Phương hướng hoàn thiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020

Trong quy hoạch tổng thể phát triển KTXH huyện Quỳnh Phụ nhiệm kỳ 2015 - 2020, dự báo đến năm 2020 dân số toàn huyện vào khoảng 275.000 người và lực lượng lao động trong độ tuổi dự kiến 165.000 người, và có khoảng 20.000 người bắt đầu bước vào độ tuổi lao động có nhu cầu đào tạo và giải quyết việc làm.

Theo kế hoạch ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ từ năm 2015 đến năm 2020, phấn đấu mỗi năm có khoảng trên 4.000 lao động được đào tạo với nhiều cấp trình độ và ngành nghề khác nhau, trong đó ĐTN cho 2.000 đến 2.500 lao động nông thôn dưới nhiều hình thức. Đến năm 2020 tỷ lệ lao động qua đào tạo của huyện đạt 72,5%, trong đó ĐTN đạt trên 50%; theo cấp đào tạo: trung cấp nghề trở lên đạt 20%, sơ cấp nghề và đào tạo nghề thường xuyên dưới 3 tháng đạt 80%; đảm bảo đa dạng và cân đối giữa các ngành nghề, phù hợp với nhu cầu của người học, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các DN và cơ sở sản xuất trong và ngoài huyện, cụ thể được thể hiện trong bảng 3.1.

**Bảng 3.1. Kế hoạch đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông
thôn
huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020**

ST T	Ngành nghề đào tạo	Số lượng học viên	Thời gian đào tạo
1	Bồi dưỡng công tác quản lý HTXDVNN cho cán bộ mới tham gia ban quản lý các HTXDVNN.	35 học viên/năm	1 - 3 tháng
2	Quản lý phòng trừ dịch bệnh cho gia súc, gia cầm, sâu bệnh cho cây trồng.	50 - 70 học viên/năm	1 - 3 tháng
3	Kinh doanh thuốc BVTV, kinh doanh thuốc thú y.	50 - 70 học viên/năm	1 - 3 tháng
4	Quản lý công tác vệ sinh môi trường nước sạch, xây dựng nông thôn mới	1 - 2 học viên/xã/ năm	3 - 6 tháng
5	Kỹ thuật trồng trọt - BVTV, chăn nuôi - thú y	50 - 70 học viên/năm	3 - 6 tháng
6	Quản lý trồng trọt, chăn nuôi tổng hợp	10 học viên /xã/năm	Trung cấp 2 năm
7	Quản lý kinh tế nông nghiệp	35 học viên/năm	Trung cấp 2 năm

(Nguồn: Đề án đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020)

Bên cạnh kế hoạch ĐTN cho ngành nông nghiệp thì đề án cũng đưa ra hướng ĐTN cho các ngành phi nông nghiệp, tập trung chủ yếu đào tạo nghề may công nghiệp, tin học văn phòng, điện dân dụng, gò - hàn - sơn, vận hành và sửa chữa máy nông nghiệp, kỹ thuật xây dựng và một số nghề truyền thống, được thể hiện trong bảng 3.2.

Bảng 3.2. Kế hoạch đào tạo các nghề phi nông nghiệp cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020

STT	Ngành nghề đào tạo	Số lượng học viên/năm	Trình độ đào tạo
	Ngắn hạn	1.500	
1	Máy công nghiệp	350	Sơ cấp nghề
2	Thêu ren	70	Sơ cấp nghề
3	Mây tre đan	70	Sơ cấp nghề
4	Điện dân dụng	100	Sơ cấp nghề
5	Tin học văn phòng	210	Sơ cấp nghề
6	Sửa chữa. lắp ráp máy vi tính, máy in	70	Sơ cấp nghề
7	Gò, hàn	70	Sơ cấp nghề
8	Sơn tĩnh điện	70	Sơ cấp nghề
9	Sửa chữa xe máy	70	Sơ cấp nghề
10	Vận hành và sửa chữa máy N.nghiệp	140	Sơ cấp nghề
11	Mộc dân dụng và đồ gỗ mỹ nghệ	100	Sơ cấp nghề
12	Các nghề khác	180	Sơ cấp nghề
	Dài hạn	250	
1	Điện dân dụng	50	Trung cấp nghề
2	Điện công nghiệp	50	Trung cấp nghề
3	Gò, hàn	50	Trung cấp nghề
4	Máy và thiết kế thời trang	50	Trung cấp nghề
5	Kỹ thuật xây dựng	50	Trung cấp nghề

(Nguồn: Đề án đào tạo nghề cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020)

LĐNT hiện nay của huyện Quỳnh Phụ chiếm một tỷ lệ lớn trong tổng số lao động trên địa bàn huyện. Với nhu cầu phát triển kinh tế của huyện nên một phần diện tích đất nông nghiệp chuyển sang quy hoạch xây dựng khu công nghiệp khiến cho lực lượng lao động bị mất đất sản xuất gây ra tình trạng thiếu việc làm, do đó hướng dạy nghề của UBND huyện đề ra là cần trú trọng ĐTN cho LĐNT để rút bớt lao động nông nghiệp, nông thôn chuyển sang các ngành kinh tế khác, đồng thời một số làng nghề của huyện cần ĐTN để duy trì nghề truyền thống của các làng nghề.

Phát triển các hình thức dạy nghề là một biện pháp nhằm tăng quy mô ĐTN cho LĐNT và góp phần nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT. Huyện đã đưa ra kế hoạch để nhân rộng các mô hình tiên tiến về ĐTN và giải quyết việc làm cho LĐNT trên địa bàn huyện. Trước hết là cần phát triển và nhân rộng các hình thức dạy nghề đã thực hiện tốt trên địa bàn huyện trong thời gian qua và tiếp tục mở thêm các hình thức dạy nghề mà huyện chưa triển khai để phục vụ cho nhu cầu học nghề của người lao động trong huyện. Đồng thời khắc phục những yếu kém còn tồn tại trong quá trình dạy nghề cho người lao động để nâng cao được chất lượng các khóa ĐTN.

Dưới đây là một số phương hướng nhằm hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020.

3.1.2.1. Phương hướng đổi mới nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về công tác đào tạo nghề

Cơ quan quản lý nhà nước từ cấp huyện đến cơ sở nghiên cứu tham mưu các cơ chế chính sách ưu đãi cho công tác ĐTN như xây dựng các chương trình, đề án phát triển dạy nghề trình HĐND huyện thông qua và ban hành để triển khai và tổ chức thực hiện. Các cơ chế, chính sách phải đảm bảo các điều kiện về ngân sách, biên chế cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề, cơ sở vật chất và kỹ thuật để Trung tâm dạy nghề huyện có thể thực hiện được

nhiệm vụ.

Chỉ đạo triển khai thực hiện chủ trương xã hội hóa dạy nghề, thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính và tổ chức đối với cơ sở dạy nghề.

Tạo điều kiện về cầu nối giữa các DN, cơ sở sản xuất trong và ngoài huyện với các cơ sở ĐTN; tổ chức điều tra nhu cầu về nghề cần đào tạo; tăng cường công tác truyền thông để thay đổi cơ bản nhận thức của người dân về hiệu quả của ĐTN, nhằm gắn kết giữa công tác ĐTN với việc sử dụng lao động đã qua đào tạo; việc xây dựng kế hoạch đào tạo ngành nghề của các cơ sở ĐTN phải trên cơ sở nhu cầu thực tế của người lao động và mục đích của việc học nghề đối với người lao động phải được xuất phát từ tinh thần tự giác và nguyện vọng chính đáng của bản thân mỗi học viên.

3.1.2.2. Phương hướng phát triển một số ngành nghề cơ bản của huyện Quỳnh Phụ

Nguồn nhân lực cũng như đội ngũ lao động kỹ thuật cùng với khoa học công nghệ hiện đại là những yếu tố then chốt, quyết định và luôn được quan tâm hàng đầu của các DN. Những thay đổi trong hoạt động sản xuất kinh doanh sẽ dẫn đến sự biến động về lao động kỹ thuật cả về cơ cấu ngành nghề, số lượng, chất lượng.... Từ đó dẫn đến những biến động trong thị trường lao động kỹ thuật và thị trường ĐTN cũng chịu ảnh hưởng.

Đào tạo nghề với vai trò là nơi cung cấp sản phẩm lao động kỹ thuật qua đào tạo cần quan tâm thích đáng đến những xu hướng biến động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của DN hay những thay đổi của thị trường lao động kỹ thuật để dần phù hợp với quá trình CNH – HĐH. Do vậy, việc dự báo nhu cầu lao động cho các ngành cũng như xây dựng kế hoạch đào tạo những nghề cụ thể cho từng ngành, từng giai đoạn trên địa bàn huyện Quỳnh Phụ là hết sức cần thiết.

Cùng với xu hướng tăng lao động kỹ thuật về mặt số lượng, cơ cấu lao động theo ngành nghề cũng thay đổi (số lượng lao động trong khu vực công nghiệp và dịch vụ tăng mạnh, giảm dần số lao động trong khu vực nông nghiệp). Đồng thời, do sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ sản xuất ngày càng tiến bộ, hiện đại đòi hỏi người lao động phải có trình độ cao hơn về chất lượng cũng như số lượng. Vì vậy, cho người lao động cần phải có kế hoạch vừa tập trung vừa linh hoạt để đổi mới đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong thời gian tới.

Trước mắt khai thác tiềm năng và thế mạnh của huyện Quỳnh Phụ cần phải tập trung khai thác và phát triển một số làng nghề truyền thống như: đúc đồng – An Lộng; chế biến bánh đa sợi tại Đông Hải, An Mỹ, Quỳnh Hồng; chế biến gạo xuất khẩu tại Đồng Tiến; dệt chiếu cói tại An Tràng, An Vũ, An Dục; sản xuất giấy tiền, vàng mã xuất khẩu tại An Vinh, xây dựng dân dụng tại Quỳnh Thọ, An Khê...

Chú trọng phát huy một số ngành nghề hiện có thu hút được nhiều lao động như may mặc; sản xuất giày da, găng tay da xuất khẩu; màn rèm trúc mỹ thuật.

Ngoài ra cần phải đầu tư để khai thác tiềm năng về du lịch tâm linh của huyện như đền – đình – bến tượng A Sào, đền Đồng Bằng. Đồng thời nghiên cứu tiếp thu một số nghề mới phù hợp với điều kiện lao động và lợi thế của huyện nhằm từng bước chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo công ăn việc làm cho người lao động, tăng thu nhập, cải thiện đời sống nhân dân.

3.1.2.3. Phương hướng đối với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn huyện Quỳnh Phụ

Kế hoạch phát triển đào tạo của từng đơn vị dạy nghề cần nghiên cứu và bám sát các quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển KTXH của địa phương. Đây là những căn cứ quan trọng liên quan đến nhu cầu lao động về

số lượng, chất lượng, loại hình ngành nghề, trình độ của lao động. Bởi vì, mỗi dự án, cơ sở sản xuất, khu du lịch cần một số lượng lao động nhất định với một cơ cấu về trình độ, kỹ năng và nghiệp vụ khác nhau. Từ đó, các cơ sở đào tạo cần phải thay đổi quan niệm: Từ đào tạo các ngành nghề dựa vào thế mạnh của mình (cán bộ, giáo viên, cơ sở vật chất kỹ thuật...) sang đào tạo dựa trên các nhu cầu thực tế và những dự báo nhu cầu cơ cấu lao động trong tương lai. Đang tồn tại hiện tượng một số ngành nghề đào tạo ra với số lượng quá lớn nhưng cơ hội tìm việc làm không cao, trái lại một số ngành có nhu cầu lớn như công nhân kỹ thuật, nghề giúp việc gia đình... thì số lượng đào tạo rất hạn chế, thậm chí chưa có các khóa đào tạo. Điều này không chỉ gây ra một sự lãng phí lớn trong đào tạo mà còn gây lãng phí về nguồn nhân lực (đào tạo không phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động).

Các cơ sở đào tạo cần phải nghiên cứu, thay đổi linh hoạt các phương thức và hình thức đào tạo. Mỗi địa phương khác nhau sẽ áp dụng các hình thức ĐTN khác nhau. Trên cơ sở đó, đảm bảo việc liên kết với các DN cùng tham gia vào quá trình biên soạn nội dung, chương trình giảng dạy để đảm bảo lao động sau khi được đào tạo đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động.

Các cơ sở ĐTN cần xây dựng kế hoạch đào tạo theo hướng ngắn hạn (3-6 tháng), dài hạn (1 - 3 năm) và đào tạo lại cho đội ngũ lao động hiện đang làm việc tại các cơ sở sản xuất. Đồng thời, các cơ sở đào tạo cần phải đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, đội ngũ cán bộ, giáo viên để nhanh chóng mở rộng quy mô đào tạo trên cơ sở đảm bảo chất lượng đào tạo. Những học viên sau khi kết thúc khóa học nghề sơ cấp nếu có nhu cầu có thể tiếp tục theo học tiếp trung cấp nghề, cao đẳng nghề.

Ngoài ra, cần phối hợp chặt chẽ và tranh thủ sự giúp đỡ của các trường dạy nghề của Trung ương, các cơ sở dạy nghề trong cả nước nhằm đào tạo,

bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trong các cơ sở ĐTN của huyện. Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để người lao động có kiến thức, có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển KTXH trước mắt cũng như lâu dài.

Tiếp tục xây dựng mạng lưới cơ sở dạy nghề đa sở hữu, xã hội hóa công tác dạy nghề, truyền nghề gắn với việc dạy nghề làm nòng cốt để xây dựng và khôi phục các làng nghề truyền thống, hướng dẫn cho người lao động ứng dụng các tiến bộ KHKT vào sản xuất, trước hết là trong lĩnh vực nông nghiệp, kinh tế trang trại phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn. Đào tạo nguồn nhân lực phải gắn với phát triển KTXH và phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn.

Thực hiện phương châm không chỉ ĐTN ở trong các trường chuyên nghiệp, các cơ sở dạy nghề mà phải đào tạo trong suốt quá trình lao động. Ngoài việc học giỏi lý thuyết, học viên phải giỏi thực hành và vận dụng vào điều kiện thực tiễn của đời sống KTXH. Không những hiểu biết thành thạo một nghề mà người lao động còn biết nhiều nghề, am hiểu những kiến thức khác như: luật pháp, ngoại ngữ, tin học...

Như vậy, nhu cầu về một lực lượng lao động đạt chất lượng là rất cao. Các trường, cơ sở đào tạo cần sớm có định hướng đào tạo trên cơ sở xác định đúng hướng phát triển của chính đơn vị mình.

3.2. Quan điểm hoàn thiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ

3.2.1. Các giải pháp hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ phải dựa trên cơ sở khoa học, đặt trong trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế xã hội của huyện giai đoạn 2010 – 2020 nhằm chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ của địa phương và phát huy hiệu quả Đề án ĐTN theo quyết định 1956 của Thủ tướng Chính Phủ.

3.2.2. Nội dung hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT phải phù hợp với điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội và xu hướng phát triển công tác ĐTN của huyện nói riêng và của tỉnh Thái Bình nói chung.

3.2.3. Công tác ĐTN cho LĐNT trong huyện phải được gắn giữa nhu cầu, trách nhiệm người học với mục tiêu đào tạo; tranh thủ tối đa sự hỗ trợ của nhà nước kết hợp với công tác xã hội hóa giáo dục và ĐTN, từng bước nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT trong huyện nhằm đáp ứng mục tiêu CNH – HĐH mà Đại hội Đảng bộ tỉnh và huyện đã đề ra.

3.3. Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

Đề thực hiện tốt các mục tiêu, phương hướng phát triển KTXH đến năm 2020 trên cơ sở nâng cao chất lượng ĐTN cho người lao động thông qua việc hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ cần phải tập trung thực hiện tốt một số hệ thống giải pháp sau đây:

3.3.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên

Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên của cơ sở dạy nghề có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng và hiệu quả của đào tạo nghề vì thế rất cần có chiến lược phát triển và nâng cao năng lực của đội ngũ này.

Xây dựng và định kỳ rà soát quy hoạch cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề để có kế hoạch đào tạo, nâng cao năng lực; bố trí cán bộ theo đúng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ và phù hợp với năng lực, sở trường, phát huy khả năng làm việc và tiềm năng sáng tạo của cán bộ. Xây dựng định mức làm việc đối với giáo viên dạy nghề và cán bộ quản lý.

Cần có cơ chế, chính sách khuyến khích các học sinh có năng lực sau khi tốt nghiệp THPT đi vào học để sau này trở thành giáo viên dạy nghề; đối với sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá giỏi có ngành nghề đào tạo phù hợp

được ưu tiên xét tuyển thẳng vào Trung tâm dạy nghề của huyện. Đồng thời có chính sách ưu đãi đối với các sinh viên của tỉnh đang theo học tại các trường Đại học, Cao đẳng Sư phạm kỹ thuật để thu hút bổ sung đủ lực lượng giáo viên dạy nghề.

Tạo môi trường làm việc năng động và tích cực, có chế độ khuyến khích về tiền lương thu nhập. Tranh thủ các chương trình đưa giáo viên đi đào tạo theo Chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề và việc làm, chính sách hỗ trợ tiếp tục học tập nâng cao trình độ và nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên. Có chính sách giữ chân những giáo viên giỏi thông qua tạo môi trường giảng dạy thân thiện, tích cực.

Có kế hoạch hợp tác với các DN để bố trí giáo viên dạy nghề trải nghiệm thực tiễn sản xuất, sử dụng máy móc, công nghệ hiện đang phổ biến trong sản xuất, dịch vụ để nâng cao chất lượng giảng dạy cho học viên; đảm bảo cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng mà thị trường lao động cần cũng như không bỏ ngõ giữa công nghệ, thiết bị đang giảng dạy với công nghệ, thiết bị đang phổ biến trong thực tế sản xuất.

Huy động các nhà khoa học, nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư, nông dân sản xuất giỏi tham gia dạy nghề cho người lao động. Có cơ chế thu hút những người có trình độ chuyên môn cao về giảng dạy kiêm chức tại các đơn vị ĐTN.

Tổ chức hội giảng giáo viên dạy nghề trong phạm vi các đơn vị dạy nghề, trong huyện và tham gia hội giảng cấp tỉnh nhằm khuyến khích và vinh danh giáo viên dạy nghề nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trao đổi kinh nghiệm, phát hiện các phương pháp dạy hay, đồ dùng, thiết bị dạy học có hiệu quả để phổ biến nhân rộng. Đồng thời, đây cũng là dịp để đánh giá năng lực thực tế của đội ngũ giáo viên dạy nghề trong các cơ sở đào tạo. Từ đó giúp cơ

quan quản lý có chính sách hợp lý để bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề, góp phần đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực có trình độ của các DN và cơ sở sản xuất hiện nay.

3.3.2. Giải pháp về tăng cường công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề

Tham gia vào sự nghiệp dạy nghề có nhiều cơ quan, tổ chức và cá nhân. Đảm bảo nguyên tắc “*chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế*” đòi hỏi năng lực quản lý nhà nước cần được nâng tầm đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới. Phòng Lao động - TBXH với tư cách là cơ quan chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về công tác dạy nghề trên địa bàn huyện cần:

Đề xuất, kiến nghị với UBND huyện và ngành dọc cấp trên bổ sung 01 biên chế thực hiện nhiệm vụ chuyên trách về lĩnh vực dạy nghề thuộc Phòng Lao động – TBXH huyện (theo quy định tại Quyết định 1956/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính Phủ) và bổ sung 01 cán bộ bán chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về dạy nghề ở cấp xã.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý dạy nghề tại phòng Lao động - TBXH huyện, Trung tâm dạy nghề huyện và cán bộ cấp cơ sở.

Hằng năm tổ chức khảo sát, thu thập và cập nhật thông tin cung cầu lao động; nhu cầu về ĐTN của người lao động và nhu cầu sử dụng lao động qua ĐTN của các DN, cơ sở sản xuất, các làng nghề... nhằm tạo điều kiện giúp cho các cơ sở ĐTN nắm bắt thông tin để xây dựng kế hoạch đào tạo.

Xây dựng cơ chế kết nối giữa doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và các đơn vị ĐTN. Kế hoạch ĐTN phải dựa trên nhu cầu thực tế của người lao động hoặc theo đơn đặt hàng về lao động đã qua ĐTN theo từng ngành nghề cụ thể.

Tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện Đề án ĐTN hàng quý, 6 tháng và năm. Trên cơ sở kiểm tra chỉ rõ mặt đạt được, những

hạn chế và nguyên nhân từ đó đề ra giải pháp khắc phục những hạn chế, tồn tại.

3.3.3. Giải pháp về tổ chức quá trình đào tạo, nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo

3.3.3.1. Thực hiện các tiêu chuẩn quy định về việc dạy và học đối với cơ sở đào tạo nghề

Đăng ký và đăng ký bổ sung hoạt động dạy nghề theo quy định; thực hiện nghiêm túc công tác tuyển sinh theo quy định, đảm bảo công bằng, khách quan, công khai.

Thực hiện đa dạng hoá các phương thức tổ chức đào tạo đáp ứng yêu cầu học tập của người học và có mối quan hệ với các DN, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

Có kế hoạch đào tạo, giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ, có hiệu quả và tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt.

Thực hiện phương pháp dạy học theo hướng tích cực hóa người học; đánh giá nghiêm túc kết quả học tập đảm bảo công bằng khách quan phù hợp với phương thức, hình thức đào tạo và đặc thù của mô-đun, môn học.

Có đủ hệ thống sổ sách, biểu mẫu theo dõi kết quả học tập, rèn luyện của người học; được ghi chép đầy đủ, kịp thời, chính xác, lưu trữ an toàn, thuận tiện cho việc theo dõi, quản lý và tra cứu; báo cáo đầy đủ cho cấp quản lý trực tiếp và cơ quan quản lý nhà nước.

3.3.3.2. Đa dạng hình thức đào tạo

Đa dạng hình thức đào tạo cũng là một biện pháp thu hút nhiều thí sinh tham gia dự tuyển và học tập. Việc đa dạng hóa hình thức đào tạo bao gồm chính quy, vừa học vừa làm, giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu và đào tạo ngắn hạn. Thực tế hiện nay, rất nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học

đang phải tìm đến các công việc tại các DN với tư cách là lao động kỹ thuật, nên đa dạng hóa hình thức đào tạo cũng tạo cơ hội cho họ có thể tìm hình thức phù hợp, học nghề và có thể bắt đầu một con đường mới cho chính họ.

Đối với các xã xa trung tâm huyện, việc đi lại là khó khăn, vì thế chương trình đào tạo tại chỗ được lựa chọn là hợp lý nhất. Các học viên đến một nơi trung tâm của xã để học tập, do giáo viên có trình độ chuyên môn trong các cơ sở ĐTN giảng dạy.

Xây dựng chương trình học liên thông: Một nguyên nhân dẫn đến nguồn tuyển sinh đầu vào của các trường đào tạo nghề thấp xuất phát từ mong muốn của các bậc phụ huynh cũng như trong học sinh ở Việt Nam là “phải học đại học” vì vậy mà họ đã quay lưng lại với học nghề. Chính vì vậy việc xây dựng và thực hiện chương trình học liên thông cho ngành sẽ cải thiện đáng kể tình hình tuyển sinh đầu vào của trường. Mở rộng cơ hội cho học sinh có thể học ở các hệ cao hơn, hoặc liên kết với các trường trọng điểm để tổ chức liên thông.

3.3.3.3. Phát triển nội dung chương trình, giáo trình

Xây dựng chương trình đào tạo theo 3 cấp trình độ, kịp thời, phù hợp với và cập nhật nội dung đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Thường xuyên rà soát và tập trung chỉnh sửa, đổi mới các giáo trình đã lạc hậu; xây dựng chương trình giáo trình mới cho các nhóm ngành nghề mới xuất hiện hoặc các ngành nghề đào tạo mũi nhọn ở địa phương.

Tiến hành xây dựng chương trình giáo trình theo phương pháp xây dựng các môđun đào tạo độc lập.

Tổ chức nghiên cứu các chuyên đề ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật đối với giáo dục dạy nghề tổng kết việc áp dụng các sáng kiến kinh nghiệm tiên tiến trong các ngành học nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề.

3.3.3.4. Đổi mới phương pháp giảng dạy

Rà soát lại toàn bộ nội dung từng học phần, trên cơ sở đó nghiên cứu và áp dụng phương pháp dạy học cho phù hợp với nội dung trong từng bài, chương. Mỗi tổ bộ môn trong từng đơn vị đào tạo sẽ chịu trách nhiệm về vấn đề này.

Đầu tư trang bị, thiết bị, phương tiện dạy học phù hợp với nội dung, yêu cầu giảng dạy.

Nghiên cứu phải thay đổi thường xuyên các phương pháp dạy học tránh sự đơn điệu, nhàm chán từ học viên.

Sử dụng công nghệ thông tin hỗ trợ giảng dạy. Các dụng cụ học tập phải được sử dụng và phát huy tối đa tính năng sẵn có của chúng. Học viên được tiếp cận, nhìn, và thực hiện qua sự hướng dẫn của giáo viên. Quá trình này được diễn ra nhiều lần đến khi người học về cơ bản có thể thuần thục được một kỹ năng nào đó.

3.3.3.5. Đổi mới cách đánh giá kết quả học tập

Đổi mới phương pháp đánh giá kết quả học tập trên cơ sở kết hợp giữa kiểm tra kiến thức và đánh giá kỹ năng. Cần đảm bảo từng bước, từng giai đoạn kiểm tra, đánh giá là chính xác, khách quan như là quy trình áp dụng các tiêu chuẩn ISO trong đảm bảo chất lượng. Quá trình đánh giá cần chú trọng đến các yếu tố tích cực, sáng tạo của học viên nhưng cũng cần khẳng định được các kiến thức, kỹ năng nền tảng mà người học thu nhận được.

3.3.4. Giải pháp về công tác truyền thông và thu thập thu thông tin cung cầu lao động, việc làm và đào tạo nghề

3.3.4.1. Đổi mới phương thức truyền thông

Cần có sự vào cuộc của toàn bộ hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng. Các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội như Hội Nông dân, Đoàn Thanh niên, Hội phụ nữ, Hội cựu chiến binh... lấy nòng cốt là Hội nông dân để thực hiện công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn cho đoàn viên, hội

viên nâng cao nhận thức, hiểu rõ tầm quan trọng của việc học nghề, từ đó tự nguyện tham gia học nghề, phát triển nghề; các tổ chức đoàn thể tổ chức tư vấn giới thiệu việc làm cho đoàn viên, hội viên trước và sau khi học nghề.

Để thực hiện tốt công tác tuyên truyền vận động đoàn viên, hội viên tham gia học nghề, mỗi hội, ban, ngành, đoàn thể phải xây dựng chương trình, nội dung tuyên truyền học viên tham gia học nghề, lập nghiệp, phát triển kinh tế; chủ động kết hợp giữa các hoạt động của tổ chức hội với việc triển khai, tư vấn, tuyên truyền về nội dung, chế độ, chính sách của đào tạo nghề cho người lao động.

Mỗi tổ chức hội phải xây dựng mạng lưới đội ngũ tuyên truyền viên là cán bộ ban thường vụ, ban chấp hành nhiệt tình, tâm huyết với phong trào, hoạt động ổn định và được bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ để nắm chắc các chủ trương, chính sách về công tác ĐTN cho LĐNT, về kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương và cách tư vấn lựa chọn nghề để học. Người cán bộ tuyên truyền, tư vấn ở cơ sở phải làm chuyển biến, thôi thúc đoàn viên, hội viên tích cực tham gia học nghề, coi đó là quyền lợi và nghĩa vụ; phải trả lời, giải đáp thắc mắc về các chế độ, chính sách khi tham gia học nghề. Mặt khác, cũng phải tư vấn cho người học nghề biết cách tổ chức sản xuất, kinh doanh, hướng dẫn, giúp đỡ họ trong việc vay vốn quỹ Quốc gia giải quyết việc làm; chia sẻ với họ về thành công và những khó khăn trên con đường lập nghiệp.

Trên cơ sở các thông tin tuyển sinh của các cơ sở ĐTN, các trường THPT và THCS tổ chức các giờ học tư vấn, định hướng cho học sinh cuối cấp những ngành nghề cần học và có thể tìm việc làm phù hợp với lực học và khả năng tài chính của gia đình mỗi học sinh.

Đối với các cơ sở đào tạo cần có các trang thông tin trên Internet, ngoài ra duy trì và phát triển hình thức truyền thông khác như qua các phương tiện thông tin đại chúng, qua thông tin nội bộ của Ban Tuyên giáo huyện ủy phục

vụ cho sinh hoạt chi bộ hàng tháng về các nội dung: chỉ tiêu đào tạo, tuyển sinh, ngành nghề đào tạo, các chế độ ưu đãi trong học tập... để mỗi đảng viên và mọi người dân có thể tiếp cận thông tin một cách nhanh nhất, thuận lợi nhất.

3.3.4.2. Thường xuyên tổ chức điều tra cập nhật thông tin về nhu cầu học nghề, nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo

Hàng năm, ngoài chương trình điều tra theo Đề án 1956, huyện hỗ trợ kinh phí cho các xã, thị trấn tổ chức điều tra nhu cầu học nghề gồm: loại ngành nghề cần học, loại hình đào tạo, thời gian đào tạo, số lượng người có nhu cầu học nghề; điều tra nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo của các DN, cơ sở sản xuất kinh doanh trong huyện.

Sau điều tra, tổ chức cập nhật thông tin trên trang web về Đào tạo nghề - lao động – việc làm để các tổ chức, DN và cá nhân có thể tra cứu thông tin phục vụ cho công tác ĐTN, tuyển lao động, tìm việc làm...

3.3.5. Giải pháp về công tác lựa chọn đầu vào đối tượng đào tạo nghề và định hướng tìm việc sau đào tạo nghề

3.3.5.1. Thay đổi nhận thức về học nghề và dạy nghề

Tổ chức tốt việc phân luồng học sinh, nâng cao chất lượng đầu vào của hệ thống đào tạo nghề. Hiện nay, việc tuyển sinh cho học nghề còn nhiều khó khăn do: tâm lý xã hội (muốn học đại học hơn học nghề); do phân luồng học sinh chưa tốt (quá nhiều chỉ tiêu đào tạo đại học và cao đẳng do vậy chất lượng của số còn lại vào học nghề không cao; do công tác tư vấn, hướng nghiệp chưa tốt nên ít học sinh lựa chọn học nghề.

Cần đẩy mạnh công tác truyền thông làm thay đổi nhận thức xã hội về học nghề và tầm quan trọng của học nghề; Tính toán lại chỉ tiêu tuyển sinh đại học, cao đẳng để tạo nguồn dồi dào cho tuyển sinh học nghề. Tổ chức tốt việc tư vấn, hướng nghiệp với đội ngũ tư vấn viên chuyên nghiệp, có khả

năng đánh giá năng lực ứng viên, có thông tin về nhu cầu của thị trường nhằm đưa ra tư vấn thích hợp cho học sinh trước các lựa chọn học nghề và công việc.

3.3.5.2. Hoàn thiện căn cứ tuyển đầu vào

Hiện nay, việc tuyển sinh học nghề chủ yếu là xét tuyển (không thi), ít có việc tư vấn cho học sinh nên lựa chọn nghề gì để học phù hợp với năng lực, sở trường cũng như nhu cầu của xã hội. Các trường THCS, THPT, các địa phương trong huyện, các cơ sở dạy nghề nên tổ chức bộ phận tuyển sinh với nhiệm vụ chính là tư vấn, đánh giá năng lực học sinh để hướng nghiệp cho phù hợp. Đồng thời, theo quy định của pháp luật hiện hành, tổ chức ĐTN kết hợp với học văn hóa, khi kết thúc quá trình học nghề, học sinh vừa có bằng nghề, vừa có bằng THPT, nhờ đó khuyến khích được học sinh có năng lực sớm chuyển sang học nghề ngay từ khi tốt nghiệp THCS.

3.3.5.3. Tuyên truyền chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ chi phí học nghề, tìm việc làm đối với các học sinh nghèo, các đối tượng chính sách

Hiện tại các lớp học nghề theo Đề án 1956 được miễn học phí, được hỗ trợ vay vốn ưu đãi để học nghề, các đối tượng là hộ nghèo, đối tượng chính sách được hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại... cần được tuyên truyền, phổ biến rộng rãi để mọi người dân biết để tạo động lực cho những người có nhu cầu đăng ký tham gia học nghề.

Huyện cần có các cơ chế riêng để tạo điều kiện cho những người có điều kiện khó khăn về kinh tế, phương tiện đi lại đi học như hỗ trợ chi phí học tập, tổ chức tư vấn về nghề cần học và giới thiệu việc làm sau khi hoàn thành các khóa ĐTN cho các đối tượng là người có công và đối tượng chính sách xã hội. Các thủ tục hành chính cần được rà soát, cải cách để các đối tượng này tiếp cận được với các cơ chế chính sách của nhà nước, giúp họ có hội học nghề và tìm việc làm phù hợp.

3.3.6. Giải pháp về vốn, đất đai và cơ chế chính sách của địa phương đối với công tác dạy và học nghề

3.3.6.1. Giải pháp về vốn

Với mục tiêu tăng cường đầu tư để đẩy mạnh phát triển KTXH, phát triển nguồn nhân lực và cụ thể ĐTN cho LĐNT cũng cần nhận được mức đầu tư thích đáng. Những năm tiếp theo, căn cứ vào hiệu quả hoạt động và kết quả tiến trình xã hội hóa dạy nghề, nguồn kinh phí đầu tư cho dạy nghề có thể không phụ thuộc nhiều vào ngân sách của trung ương và địa phương. Việc huy động các nguồn vốn đáp ứng yêu cầu trên là nhiệm vụ hết sức khó khăn; đòi hỏi sự nỗ lực, cố gắng rất lớn của các cấp chính quyền và của toàn xã hội; trong đó tập trung vào một số giải pháp sau:

Khuyến khích và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các công ty liên doanh, các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài đầu tư vào lĩnh vực ĐTN, nhất là quá trình chuyển giao công nghệ, cải thiện các yếu tố về mặt pháp lý... Điều này cho phép tận dụng được các ưu thế công nghệ, kinh nghiệm đào tạo nhân lực có chất lượng cao của các đối tác nước ngoài, đó là một trong những con đường ngắn nhất giúp người lao động tiếp cận với kỹ thuật hiện đại.

Tiếp tục nghiên cứu sử dụng có hiệu quả mọi nguồn vốn phục vụ công tác ĐTN từ ngân sách trung ương, ngân sách tỉnh.

Phát huy cơ chế tự chủ về tài chính vừa là động lực để các cơ sở dạy nghề mạnh dạn đầu tư phát triển vừa là thước đo đánh giá hiệu quả hoạt động. Các cơ sở ĐTN chủ động về vấn đề thu hút vốn đầu tư, hỗ trợ từ bên ngoài. Các cơ sở tự tìm nguồn vốn ở nhiều nơi khác nhau để phù hợp với chiến lược và mục tiêu phát triển của cơ sở mình.

3.3.6.2. Giải pháp về đất đai

Dành quỹ đất để phát triển và mở rộng Trung tâm dạy nghề huyện, hướng nâng cấp Trung tâm dạy nghề thành trường Trung cấp nghề. Trên cơ

sở qui hoạch phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề được phê duyệt, dành quỹ đất cho việc mở rộng một số cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện.

Ưu tiên mở rộng đất cho trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình và Trung tâm dạy nghề thuộc các DN (Diện tích đất dành cho dạy nghề thuộc DN được tính trong tổng diện tích đất khi DN lập dự án thuê đất để thành lập DN).

3.3.6.3. Giải pháp về cơ chế chính sách và trách nhiệm của các cấp ủy chính quyền địa phương

a) Tăng cường liên kết với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề

UBND huyện xây dựng cơ chế tạo cầu nối cho Trung tâm dạy nghề huyện và các cơ sở ĐTN trong huyện. Liên kết với các DN là một giải pháp quan trọng giúp các cơ sở đào tạo tăng cường nguồn lực đảm bảo cho chất lượng đào tạo. Hơn nữa, liên kết với DN cho phép người học có cơ hội thực tập, làm quen với công nghệ trong sản xuất, có thể làm việc sau khi hoàn thành khóa ĐTN mà không cần nhiều thời gian để DN đào tạo lại;

Việc liên kết với DN cũng cho phép các cơ sở ĐTN sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý và công nhân lành nghề của DN như là các giáo viên, trợ giảng, người hướng dẫn để học viên các lớp ĐTN có được kiến thức và kỹ năng tốt hơn. Tăng cường liên kết với DN cũng tạo cơ hội để cơ sở dạy nghề tìm đầu ra cho học viên tốt nghiệp, nâng cao hiệu quả dạy nghề.

b) Tổ chức hệ thống thông tin thị trường lao động, thông tin hàng hóa, dịch vụ làm cơ sở cho tư vấn học nghề và xây dựng kế hoạch đào tạo nghề

Phòng Lao động – TBXH huyện là cơ quan tham mưu cho huyện xây dựng và phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm để tạo cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động. Xây

dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về thị trường lao động, về phát triển nhân lực; đẩy mạnh phát triển thị trường lao động thông qua việc tổ chức hoạt động giới thiệu việc làm của huyện.

Gắn hệ thống thông tin thị trường lao động của huyện với hệ thống thông tin thị trường lao động của tỉnh Thái Bình. Thực hiện các chính sách hỗ trợ lao động yếu thế và đặc thù (khuyết tật, người dân tộc thiểu số, nghèo, đối tượng bị thu hồi đất ...) khi tham gia vào thị trường lao động như: thành lập các đơn vị tư vấn, giới thiệu việc làm, cơ sở đào tạo dành riêng cho các đối tượng lao động yếu thế, hỗ trợ ĐTN, đào tạo lại, giải quyết việc làm...

c) Xây dựng đội ngũ tư vấn viên có năng lực để tư vấn chọn nghề học và chọn việc làm

Ngoài việc tăng cường tuyên truyền sâu rộng trên các phương tiện thông tin đại chúng các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về ĐTN cho LĐNT, tư vấn học nghề, đối với việc phát triển KTXH thì huyện cần có kế hoạch xây dựng đội ngũ tư vấn viên có năng lực để tư vấn chọn nghề học, chọn việc làm. Đó là các cán bộ chuyên trách về dạy nghề cấp huyện, là cán bộ Lao động – TBXH các xã, hội viên các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội, là những người đã từng học nghề và thành công trong cuộc sống, cũng có thể là tư vấn viên của những DN cử xuống để lựa chọn những nhân sự cần thiết cho đơn vị sử dụng lao động... Việc xây dựng đội ngũ tư vấn viên này hết sức quan trọng, vừa mang tính chất tư vấn, vừa mang tính chất định hướng, mở ra con đường mới cho người học, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở dạy nghề, phát triển đúng định hướng và bền vững.

d) Liên kết giữa các cơ sở đào tạo nghề trong và ngoài huyện

Huyện xây dựng cơ chế tạo điều kiện hỗ trợ Trung tâm dạy nghề của huyện và các cơ sở ĐTN trong huyện liên kết với các trường dạy nghề tổ chức

các lớp cao đẳng nghề, trung cấp nghề hoặc các lớp ĐTN mà các cơ sở ĐTN trong huyện chưa có đủ điều kiện dạy nghề.

Ngoài ra, cần đẩy mạnh các chính sách ưu đãi, thu hút đầu tư mở các cơ sở dạy nghề ngoài công lập của các địa phương khác nhằm tăng cường vốn đầu tư, thu hút nhân lực và vật lực cho ĐTN. Có thể đặt hàng đào tạo nghề cho những nghề xuất khẩu lao động, những nghề chất lượng cao của các cơ sở dạy nghề trong tỉnh hoặc ở tỉnh khác.

d) Xử lý ảnh hưởng của độ trễ về thời gian đào tạo đối với cầu của thị trường lao động

Chính sách nào cũng có những độ trễ nhất định về những tác động của nó. Thời gian đào tạo kéo dài sẽ gây khó khăn cho việc lao động tìm việc làm sau khi đào tạo.

Muốn xử lý được ảnh hưởng này thì công tác điều tra, nắm bắt nhu cầu học nghề của người lao động và nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo của các DN, các cơ sở sản xuất kinh doanh phải được cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề thực hiện và cập nhật thường xuyên, liên tục. Bên cạnh đó các cơ sở dạy nghề cần phải xây dựng kế hoạch phù hợp, có những dự báo về nhu cầu nhân lực ở 3 cấp độ: ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Để từ đó có những kế hoạch hợp lý về dạy nghề, tránh đào tạo ồ ạt, tràn lan gây lãng phí thời gian, tiền của, công sức của người học nghề.

3.3.7. Giải pháp về hoàn thiện hệ thống dạy nghề

Hệ thống cơ sở dạy nghề này bao gồm các cơ sở dạy nghề công lập và ngoài công lập. Quy hoạch hệ thống cơ sở dạy nghề cần căn cứ vào quy hoạch phát triển KTXH và quy hoạch phát triển nhân lực của địa phương. Tất nhiên, trong quá trình phát triển, quy hoạch phát triển KTXH và quy hoạch phát triển nhân lực có thể được điều chỉnh và quy hoạch phát triển hệ thống cơ sở đào tạo nghề cũng cần được điều chỉnh tương ứng.

Trên cơ sở quy hoạch phát triển hệ thống cơ sở dạy nghề, cần xây dựng các chính sách về khuyến khích đầu tư, ưu đãi về giao đất đai, ưu đãi về thuế, vay vốn, hỗ trợ nâng cao năng lực, v.v... để các tổ chức và cá nhân tham gia vào sự nghiệp ĐTN. Trong phát triển ĐTN trên địa bàn huyện, các cơ sở công lập và ngoài công lập không chỉ cạnh tranh lành mạnh mà cần sự hợp tác, phối hợp để đảm bảo hiệu quả.

Tạo điều kiện để Trung tâm dạy nghề huyện khai thác hết năng lực hiện có để tổ chức các lớp ĐTN cho LĐNT theo Đề án 1956, khuyến khích mở rộng các ngành nghề đào tạo theo nguyện vọng có thu kinh phí đào tạo để đầu tư tái sản xuất. Bên cạnh đó, hỗ trợ các đơn vị ĐTN khác có đủ điều kiện để tham gia ĐTN cho LĐNT trong huyện, tăng cơ hội cho người lao động được quyền lựa chọn cơ sở đào tạo chất lượng, ngành nghề phù hợp với điều kiện thực tế.

Ngoài các cơ chế chính sách của Trung ương, của tỉnh, huyện xây dựng chính sách phát triển dạy nghề trong các làng nghề, dạy nghề và tạo cơ hội việc làm cho LĐNT; chính sách hỗ trợ cho giáo viên và người học nghề là người nghèo, bộ đội xuất ngũ, học sinh khuyết tật, người có hoàn cảnh khó khăn... Việc xây dựng các chính sách này cũng giúp cho các cơ sở dạy nghề định hình được không gian phát triển, khả năng mở rộng hoạt động, đưa vào các hình thức dạy nghề linh hoạt, di động, tiết kiệm chi phí cho cơ sở và người học, nâng cao hiệu quả dạy nghề. Từ đó hệ thống dạy nghề của địa phương cũng có tiềm năng phát triển mạnh hơn, đáp ứng nhu cầu ĐTN của LĐNT.

3.4. Những kiến nghị

Để thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, chúng tôi xin có một số đề xuất và kiến nghị như sau:

3.4.1. Đối với các cấp ủy, chính quyền

Ban hành nghị quyết chuyên đề về công tác ĐTN và tạo việc làm cho LDNT trong huyện.

Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, của cán bộ, công chức cấp huyện, cấp xã và LDNT về vai trò của ĐTN, tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn.

Xây dựng cơ chế phối hợp trong đào tạo giữa 3 bên: các cơ sở dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm và DN; phát huy vai trò của DN trong việc dạy nghề, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cho người lao động;

Đầu tư cơ sở vật chất, hỗ trợ kinh phí mua sắm trang thiết bị dạy nghề, mở rộng diện tích cho Trung tâm dạy nghề để đảm bảo công tác dạy nghề cho người lao động đạt hiệu quả, và có chất lượng cao.

Xây dựng chiến lược phát triển ĐTN trong dài hạn trên cơ sở quy hoạch phát triển KTXH, tạo cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch ĐTN theo từng năm, từng giai đoạn phát triển của địa phương. Đảm bảo công tác khảo sát, điều tra nhu cầu học nghề của người dân được tiến hành một cách nghiêm túc, thực tế và có hiệu quả.

Thực hiện phân cấp quản lý hoạt động dạy nghề theo hướng tăng quyền chủ động và trách nhiệm của cơ sở dạy nghề; tạo điều kiện cho các cơ sở dạy nghề thuộc mọi thành phần kinh tế thực hiện đầy đủ quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về mọi hoạt động trong lĩnh vực dạy nghề;

Tạo điều kiện thuận nhất về thủ tục để mọi người dân tiếp cận được vốn vay ưu đãi của nhà nước phục vụ học nghề và tạo việc làm.

Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra; thực hiện kiểm định chất lượng dạy nghề, kiểm định kỹ năng nghề theo quy định của Luật Dạy nghề; ngăn chặn tình trạng chạy theo số lượng mà coi nhẹ chất lượng đào tạo nghề.

3.4.2. Đối với cơ sở dạy nghề

Cần cập nhật thông tin, nghiên cứu, khảo sát nhu cầu sử dụng lao động của thị trường lao động nói chung và thị trường lao động trên địa bàn huyện nói riêng. Trên cơ sở đó lập kế hoạch đào tạo, nội dung cụ thể cho từng ngành nghề đào tạo phù hợp với từng địa phương để đảm bảo kết quả đào tạo thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý, đảm bảo chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy lý thuyết và thực hành nghề. Có kế hoạch dài hạn về việc mời đội ngũ nghệ nhân, thợ lành nghề, cán bộ kỹ thuật có tay nghề cao trong và ngoài huyện tham gia dạy thực hành nghề.

Hoàn thiện hệ thống chương trình, giáo trình liên quan đến công tác ĐTN đảm bảo điều chỉnh linh hoạt phù hợp với đối tượng học nghề và yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Chủ động liên kết với các DN, cơ sở sản xuất trong và ngoài huyện để ĐTN theo đơn đặt hàng hoặc liên kết trong đào tạo đặc biệt trong thực hành nghề.

Phối hợp với các trường THPT và THCS để tổ chức tư vấn học nghề phù hợp với điều kiện, khả năng tài chính của gia đình và trình độ của học sinh.

3.4.3. Đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh

Cần xây dựng kế hoạch dài hạn, trung hạn và ngắn hạn về hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị. Từ đó xác định rõ nhu cầu lao động cần tuyển dụng và có sự liên kết chặt chẽ với các cơ sở ĐTN. Kết quả của việc xác định này sẽ đảm bảo DN có được nguồn nhân lực từ các cơ sở ĐTN phù hợp với yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh.

Các DN, cơ sở sản xuất kinh doanh nghiên cứu và áp dụng hình thức trả lương và các chế độ chính sách cho người lao động một cách xứng đáng, đảm bảo trả lương theo số lượng và chất lượng công việc hoàn thành để người lao động thấy được sự cần thiết và chủ động tham gia vào quá trình ĐTN.

Tóm tắt chương 3

Chương 2 với tiêu đề: Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình. Đây là chương quan trọng nhằm giải quyết nút thắt đã phân tích trong phần thực trạng công tác đào tạo nghề của huyện Quỳnh Phụ. Tác giả đã khái quát phương hướng phát triển kinh tế xã hội huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020; nêu một số quan điểm hoàn thiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ; đề xuất 7 nhóm giải pháp cơ bản để hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình; đồng thời kiến nghị với các cấp ủy chính quyền, các cơ sở ĐTN, các DN và các cơ sở sản xuất kinh doanh để thực hiện tốt các nhóm giải pháp đã nêu ra.

KẾT LUẬN

Chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng LĐNT nói riêng có vai trò quan trọng trong quá trình thực hiện CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn. Để có được nguồn nhân lực đảm bảo đáp ứng được yêu cầu thực tiễn thì công tác ĐTN phải được xác định và nhìn nhận một cách đúng mức.

Qua 5 năm triển khai và tổ chức thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT trên địa bàn huyện, công tác ĐTN của huyện đã có những chuyển biến tích cực, tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo được nâng lên, trình độ tay nghề của người lao động đã được cải thiện, nguồn nhân lực trong huyện từng bước đáp ứng được yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn sản xuất và đời sống. Song bên cạnh đó, công tác ĐTN cho LĐNT vẫn còn một số tồn tại, bất cập chính đó là số lượng người lao động được đào tạo nghề chưa nhiều, chất lượng đào tạo chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu của thị trường, có cơ sở đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu ngành nghề của người học, mới chủ yếu đào tạo theo kế hoạch phân bổ kinh phí theo Đề án 1956...

Với mong muốn hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, luận văn đã trình bày một số vấn đề, đi sâu nghiên cứu cơ sở lý luận về công tác ĐTN cho LĐNT, đánh giá thực trạng công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình, trên cơ sở đó tôi kiến nghị, đề xuất một số giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại hạn chế để công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ được hoàn thiện hơn.

Với sự giúp đỡ của các thầy cô giáo trường Đại học Lao động – Xã hội, sự hỗ trợ của các cơ quan đơn vị, DN trong huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình, sự nỗ lực của bản thân và đặc biệt là sự hướng dẫn tận tình của PGS.TS. Trần Thị Thu, luận văn cơ bản đã hoàn thành mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu. Tuy nhiên, luận văn thạc sĩ là một đề tài của cá nhân tác giả, khó có thể

giải quyết được tất cả các vấn đề có liên quan đến các tiêu chí hoàn thiện công tác ĐTN cho LĐNT huyện Quỳnh Phụ. Luận văn này đã gợi mở một số vấn đề có liên quan và giải quyết những vấn đề trong khả năng của tác giả. Do những hạn chế về kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn cũng như thời gian nghiên cứu nên bài luận văn cũng không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Rất mong sự đóng góp ý kiến của các thầy cô và các bạn.

Em xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Sách, giáo trình, luận văn, luận án

1. PGS. TS Trần Xuân Cầu và PGS. TS Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Đại, (2010), Luận án tiến sĩ " *Đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*", Hà Nội.
3. Th.s Nguyễn Vân Điểm và PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân chủ biên (2011), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Hà Nội.
4. TS. Lê Thanh Hà, chủ biên (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập I*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. TS. Lê Thanh Hà, chủ biên (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập II*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
6. Bùi Tôn Hiến, (2010), Luận án tiến sĩ " *Nghiên cứu việc làm qua đào tạo nghề ở Việt Nam*", Hà Nội.
7. Hội đồng Quốc gia (2011), *Từ điển bách khoa Việt Nam*, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội.
8. Phan Chính Thức, (2003), Luận án tiến sĩ " *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*", Hà Nội.
9. Nguyễn Chí Trường, (2012), Luận án tiến sĩ " *Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác dạy nghề Việt Nam: Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giai đoạn 2013 – 2020*", Hà Nội.
10. Ngô Phan Anh Tuấn, (2012), Luận án tiến sĩ " *Đảm bảo chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ*", Hà Nội.

11. Viện nghiên cứu Khoa học dạy nghề (2010), *Định hướng đào tạo nghề cho lực lượng lao động trong các làng nghề truyền thống*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
12. Viện nghiên cứu Khoa học dạy nghề (2011), *Sổ tay công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
13. Viện ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội, tr.279-451.

Các văn bản của Đảng và nhà nước

14. BCD thực hiện Đề án 1956 tỉnh Thái Bình, (2014), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Thái Bình*, Thái Bình.
15. Chính phủ (2009), *Nghị quyết về đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2020*, Hà Nội.
16. Hội đồng nhân dân huyện Quỳnh Phụ (2013), *Báo cáo giám sát của Ban Kinh tế - Xã hội đối với các đơn vị dạy nghề*, Quỳnh Phụ.
17. Huyện ủy Quỳnh Phụ, (2015), *Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Quỳnh Phụ.
18. Quốc hội, (2012), *Bộ luật lao động*, Hà Nội.
19. Quốc hội, (2014), *Luật giáo dục nghề nghiệp*, Hà Nội.
20. Sở Lao động – TBXH tỉnh Thái Bình, (2014), *Tài liệu hướng dẫn quản lý dạy nghề*, Thái Bình.
21. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 về phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”*

22. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020*
23. Tổng cục dạy nghề (2014), *Mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn*, NXB Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
24. Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, (2014), *Báo cáo kết quả tự kiểm định chất lượng dạy nghề năm 2014*, Quỳnh Phụ.
25. Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, (2014), *Đề án nâng cấp Trung tâm dạy nghề thành trường Trung cấp nghề*, Quỳnh Phụ.
26. Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, (2014), *Báo cáo kết quả 5 năm thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn*, Quỳnh Phụ.
27. Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình, *Báo cáo kết quả 5 năm thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn*, Quỳnh Phụ.
28. UBND tỉnh Thái Bình, (2009), *Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Thái Bình đến năm 2020*, Thái Bình.
29. UBND huyện Quỳnh Phụ, (2010), *Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ đến năm 2020*, Quỳnh Phụ.
30. UBND huyện Quỳnh Phụ, (2014), *Báo cáo kết quả 5 năm thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ*, Quỳnh Phụ.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

BẢNG HỎI

Công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ - tỉnh Thái Bình
(Dành cho người lao động nông thôn)

Phiếu số Ngày điều tra:.....

Thưa: Anh/chị

Tôi là học viên cao học Quản trị Nhân lực của trường Đại học Lao động - Xã hội. Hiện nay tôi đang thực hiện đề tài luận văn: “ **Hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Quỳnh Phụ - tỉnh Thái Bình**”. Mong Anh/chị vui lòng giúp chúng tôi hoàn thành bảng hỏi dưới đây bằng cách đánh dấu x vào phương án thích hợp nhất với anh/chị. Mọi thông tin được cung cấp chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu.

I Thông tin cá nhân (tức người lao động nông thôn)

Họ và tên: (có thể ghi hoặc không).....

Năm sinh:..... Giới tính: Nam Nữ

Xã....., huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

II Các thông tin về đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1) Từ năm 2010 đến nay anh/chị có tham gia học tại lớp đào tạo nghề tại địa phương không ?

Có (chuyển câu hỏi số 5)

Không (chuyển câu hỏi số 2)

2) Anh/chị có nhu cầu tham gia học nghề tại địa phương không?

Có (chuyển câu hỏi số 3)

Không (chuyển câu hỏi số 4)

3) Anh/chị muốn học ngành, nghề gì?

Nông nghiệp

Tiểu thủ công nghiệp

Công nghiệp

Thương mại, dịch vụ

Khác:

4) Lý do anh/chị không muốn tham gia học nghề ?

- Đào tạo chưa gắn với giải quyết việc làm
- Do tâm lý muốn học một chương trình cao hơn
- Do điều kiện kinh phí
- Do chất lượng đào tạo nghề không đảm bảo
- Do không biết thông tin
- Lý do khác:

5) Ngành nghề đào tạo nào anh/chị đã tham gia:

- Nông nghiệp
- Thương mại, dịch vụ
- Tiểu thủ công nghiệp
- Khác: (xin ghi cụ thể);
- Công nghiệp

6) Mục đích tham gia vào khóa đào tạo nghề của anh/chị:

- Nâng cao kiến thức để phục vụ cho công việc hiện tại
- Có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn
- Có chứng chỉ nghề để mở rộng sản xuất, kinh doanh
- Khác (xin ghi cụ thể);

7) Anh/chị tham gia vào khóa đào tạo nghề nào?

- Ngắn hạn Thời gian:.....tháng
- Trung hạn Thời gian:.....tháng
- Dài hạn Thời gian:.....tháng
- Khác Thời gian:.....tháng

8) Xin anh/chị cho biết khi tham gia vào các lớp đào tạo nghề, anh/chị có phải trả chi phí không?

- Có Xin ghi cụ thể kinh phí: (1.000VNĐ).....
- Không

9) Anh/chị được học nghề theo phương pháp nào?

- Chỉ được học lý thuyết trên lớp
- Học xong lý thuyết trên lớp, giảng viên hướng dẫn thực hành
- Giảng viên vừa hướng dẫn lý thuyết vừa kết hợp thực hành
- Khác.....

10) Anh/chị có được cung cấp thông tin cho việc chọn ngành, nghề và phương thức đào tạo nghề tại địa phương không?

- Có (chuyển câu hỏi số 11)
 Không (chuyển câu hỏi số 12)

11) Nguồn thông tin đó anh/chị biết từ đâu?

- Do các phương tiện thông tin đại chúng (đài, báo, internet..)
 Do cán bộ địa phương tuyên truyền, giới thiệu
 Khác.....

12) Theo anh (chị) biết, hiện nay ngành nghề nào được tổ chức mở lớp đào tạo tại địa phương?

- Nông nghiệp
 Tiểu thủ công nghiệp
 Công nghiệp
 Thương mại, dịch vụ
Khác: (xin ghi cụ thể)

13) Theo anh/chị, các khóa đào tạo nghề do địa phương tổ chức đã đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng của anh/chị chưa?

- Đáp ứng Trung bình Chưa đáp ứng

14) Việc tiếp thu các kiến thức nghề học tập của anh/chị như thế nào?

- Tốt Trung bình Chưa tốt

15) Hình thức và nội dung chương trình đào tạo nghề tại địa phương được anh (chị) đánh giá như thế nào?

- Đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động
 Phù hợp với nhu cầu và xu thế phát triển
 Chưa phù hợp cần bổ sung thêm

15) Xin anh/chị cho biết cơ sở vật chất phục vụ các lớp đào tạo nghề như thế nào.

- Tốt Khá
 Trung bình Kém

16) Xin anh/chị cho biết, đội ngũ giáo viên của các khóa học như thế nào?

a) Thái độ giảng dạy

- Nhiệt tình, trách nhiệm Chưa nhiệt tình

b) Trình độ chuyên môn:

- Tốt Trung bình Thấp

c) Khả năng truyền đạt

- Khó hiểu Trung bình Dễ hiểu

17) Anh/chị có được cung cấp thông tin hỗ trợ cho việc tìm việc làm từ các cấp chính quyền sau khi tham gia vào các lớp đào tạo nghề không?

- Có (chuyển câu hỏi số 18)
 Không (chuyển câu hỏi số 19)

18) Các cấp chính quyền địa phương đã hỗ trợ anh/chị tìm việc làm như thế nào?

- Cung cấp thông tin về cơ sở cần tuyển lao động
 Cung cấp địa chỉ tin cậy về tư vấn, giới thiệu việc làm
 Trực tiếp tư vấn giới thiệu việc làm
 Khác:.....

19) Anh/chị làm thế nào để tìm việc làm sau khi kết thúc khóa đào tạo?

- Tự tìm hiểu trên các phương tiện thông tin
 Thông qua Trung tâm giới thiệu việc làm
 Bạn bè, người thân giới thiệu
 Khác:.....

20) Anh/chị có ý kiến đề xuất gì về các khóa đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề trên địa bàn huyện Quỳnh Phụ?

a. Đối với cơ sở đào tạo nghề:

- Giảng viên giỏi, có kinh nghiệm thực tiễn
- Giảng lý thuyết gắn với thực hành tại chỗ
- Đào tạo nghề theo nhu cầu của người học
- Có cơ sở vật chất tốt phục vụ đào tạo nghề
- Khác:.....

b. Đối với chính quyền các cấp:

- Có cơ chế hỗ trợ công tác dạy và học nghề
- Tạo điều kiện giới thiệu việc làm sau đào tạo nghề
- Xây dựng hệ thống dịch vụ tư vấn cho người có nhu cầu học nghề
- Tăng cường truyền thông về công tác đào tạo nghề
- Khác:.....

c) Một số đề xuất khác.....

.....

.....

.....

XIN CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ANH/CHỊ!

Phụ lục 2**DỰ TOÁN VÀ THỰC CHI KINH PHÍ TỔ CHỨC LỚP ĐÀO TẠO****Tên nghề: Thú y****I. Thông tin chung**Tên đơn vị đào tạo: *Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình*

Địa chỉ: Khu 3, thị trấn Quỳnh Côi, huyện Quỳnh phụ, tỉnh Thái Bình

Số lớp: 01 lớp

Số người/lớp: 35 người

Thời gian đào tạo: 02 tháng

Địa điểm đào tạo: các xã trong huyện

II. Dự toán*Đơn vị tính: Đồng*

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Số lượng	Đơn giá	Thành tiền
1	Tuyển sinh, khai giảng, bế giảng, cấp chứng chỉ nghề				3,025,000
	Tuyển sinh	Học viên	35	30,000	500,000
	Cắt chữ khai giảng	Cái	1	250,000	250,000
	Cắt chữ bế giảng	Cái	1	250,000	250,000
	Nước uống khai giảng	Người	50	15,000	750,000
	Nước uống bế giảng	Người	50	15,000	750,000
	Cấp chứng chỉ cho học viên	Chứng chỉ	35	15,000	525,000
2	Tài liệu, giáo trình học nghề				1,606,000
	Vở Hồng Hà 120 trang	Quyển	70	6,000	420,000
	Bút bi Thiên Long	Cái	70	3,000	210,000
	Phô tô tài liệu bài giảng	Bộ	35	26,000	910,000
	Phấn viết bảng	Hộp/Lớp	2	3,000	6,000
	Sổ lên lớp hàng ngày	Quyển	1	35,000	35,000
	Sổ giáo án cho giáo viên	Quyển/Lớp	2	12,500	25,000
3	Thù lao giáo viên, người dạy nghề	Ngày			19,800,000
	Lý thuyết	Ngày	11.0	360,000	3,960,000
	Thực hành	Ngày	33.0	480,000	15,840,000

4	Hỗ trợ nguyên, nhiên vật liệu học nghề				13,469,000
	Lợn thịt	Kg	72	35,000	2,520,000
	Gà thịt	Kg	8	70,000	560,000
	Ngan thịt	Kg	8	50,000	400,000
	Silanh	Cái	35	115,000	4,025,000
	Pank	Cái	35	20,300	710,500
	Dao mổ	Bộ	35	21,200	742,000
	Kim tiêm	Hộp	35	11,000	385,000
	Thuốc thú y				0
	Anticoc (Đặc trị cầu trùng)	Lọ	35	4,300	150,500
	Streptoterra (toi rù gà)	Lọ	35	4,500	157,500
	Levamisol	Lọ	35	15,600	546,000
	Ampicoli	Lọ	35	23,500	822,500
	Neocolistin	Lọ	35	7,800	273,000
	Norflox	Lọ	35	7,600	266,000
	Analgin – C	Lọ	35	6,300	220,500
	ATS - Đặc trị tiêu chảy	Lọ	35	12,000	420,000
	Hema - Sắt B12	Lọ	35	7,600	266,000
	Tetramycin – D	Lọ	35	7,500	262,500
	Calci B.Complex B12	Chai	35	21,200	742,000
5	Thuê địa điểm dạy nghề	Lớp	1	2,000,000	2,000,000
6	Chi cho công tác quản lý lớp học: (5% K.phí cho 01 lớp dạy nghề)				2,100,000
TỔNG DỰ TOÁN					42,000,000

(Nguồn: Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình)

DỰ TOÁN VÀ THỰC CHI KINH PHÍ TỔ CHỨC LỚP ĐÀO TẠO**Tên nghề: May công nghiệp****I. Thông tin chung**Tên đơn vị đào tạo: *Trung tâm Dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình*

Địa chỉ: Khu 3 Thị trấn Quỳnh Côi - Huyện Quỳnh Phụ - Tỉnh Thái Bình

Số lớp: 01 lớp

Số người/lớp: 35 người

Thời gian đào tạo: 03 tháng

Địa điểm đào tạo: Tại các xã, huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình

II. Dự toán*Đơn vị tính: Đồng*

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Số lượng	Đơn giá	Thành tiền
I	Hỗ trợ chi phí chỉnh sửa tài liệu, giáo trình giảng dạy	Nghề	1		
II	Chi phí đào tạo	Lớp	1	34,400,000	34,400,000
DỰ TOÁN 1 LỚP					34,400,000
1	Tuyển sinh, khai giảng, bế giảng, cấp chứng chỉ nghề				5,600,000
	Tuyển sinh	Học viên	35	40,000	1,400,000
	Khai giảng, bế giảng	Học viên	35	60,000	2,100,000
	Cấp chứng chỉ cho học viên	Chứng chỉ	35	60,000	2,100,000
2	Tài liệu, giáo trình học nghề				1,750,000
	Phô tô tài liệu giáo trình + đóng quyển, photo khác	Bộ	35	50,000	1,750,000

3	Thù lao giáo viên, người dạy nghề	Ngày	60		4,800,000
	Lý thuyết (Hỗ trợ giáo viên trong giờ hành chính)	Ngày	60	80,000	4,800,000
4	Hỗ trợ nguyên, nhiên VL học nghề				14,150,000
	Chổi may	Cuén	71	25,000	1,775,000
	Vải cộn	Cộn	35	50,000	1,750,000
	Vải tằm	m	36	60,000	2,160,000
	Vải may mếu	m	10	80,000	800,000
	Kéo to	Chiếc	10	60,000	600,000
	Kéo bêm	Chiếc	35	10,000	350,000
	Thoi	Chiếc	35	20,000	700,000
	Suét	Chiếc	70	5,000	350,000
	Kim may	Hép	10	20,000	200,000
	Phên may	Hép	10	12,000	120,000
	Phên viết bằng	Hép	2	20,000	40,000
	Kho, nấp	Chiếc	75	20,000	1,500,000
	Kho, c-i	Chiếc	75	5,000	375,000
	Kho, moi	Chiếc	75	5,000	375,000
	Dùng mex	m	37	15,000	555,000
	Dây chun	m	75	10,000	750,000
	Giấy tếp may	Tê	70	10,000	700,000
	Giấy cắt mếu	Tê	5	20,000	100,000
	Thức gạc 50 cm	Chiếc	35	10,000	350,000
	Thức dây	Chiếc	10	10,000	100,000
	Bộ đồ nghề chỉnh máy	Bộ	1	500,000	500,000
5	Thuê bảo vệ phương tiện, lớp học; nước uống học viên				2,100,000

	Thuê bảo vệ phương tiện, lớp học	Tháng	2	700,000	1,400,000
	Nước uống học viên	Học viên	35	20,000	700,000
6	Thuê phương tiện vận chuyển thiết bị dạy nghề (dạy nghề lưu động)	Lượt	2	2,000,000	4,000,000
7	Chi cho công tác quản lý lớp học: (5% kinh phí cho 01 lớp dạy nghề)				2,000,000
8	Hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại	Tháng			
TỔNG DỰ TOÁN (I+II)					34,400,000

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình)