

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

NGUYỄN VĂN TIẾN

ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN
HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2019

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN VĂN TIẾN

**ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN
HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. LÊ XUÂN SINH

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Nguyễn Văn Tiến

LỜI CẢM ƠN

Tôi vô cùng cảm ơn đến tất cả mọi người về mọi sự giúp đỡ nhiệt tình để giúp tôi hoàn thành cuốn luận văn này. Trước hết, tôi muốn gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến TS. Lê Xuân Sinh, người hướng dẫn khoa học cho luận văn của tôi và cô đã giúp tôi từ việc định hướng tên đề tài, đề cương nghiên cứu cho đến chỉnh sửa từng câu, từng chữ, văn phong và trình bày để diễn đạt sao cho khoa học, logic, giúp cho việc hoàn thành luận văn một cách tốt nhất theo quy định. Tiếp đến, tôi không quên gửi lời cảm ơn đến sự động viên, cổ vũ, giúp đỡ của gia đình, bạn bè và những cán bộ, lãnh đạo Phòng Lao động – TB&XH huyện Ba Vì, người đã giúp tôi có được những số liệu và thực hiện bảng khảo sát; đặc biệt sự góp ý, phản biện của Hội đồng khoa học của trường Đại học Lao động – xã hội, giúp tôi hoàn thiện hơn cho luận văn. Nếu không có sự giúp đỡ quý báu của quý thầy cô, người thân trong gia đình cùng bè bạn và đồng nghiệp thì cuốn luận văn này khó mà được hoàn thành. Cuối cùng, tôi không biết nói gì hơn ngoài việc gửi nhiều lời cảm ơn sâu sắc nhất đến tất cả mọi người đã giúp tôi bảo vệ thành công luận văn.

Học viên

Nguyễn Văn Tiến

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	V
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU	VI
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	3
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	6
6. Đóng góp mới của đề tài.....	7
7. Kết cấu luận văn.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN	8
1.1. Một số khái niệm cơ bản	8
1.1.1. Lao động nông thôn.....	8
1.1.2. Nghề.....	8
1.1.3. Đào tạo nghề	9
1.1.4. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	10
1.2. Nội dung đào tạo nghề cho lao động nông thôn	12
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo.....	12
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo	14
1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo	15
1.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo.....	16
1.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo	17
1.2.6. Chuẩn bị cơ sở vật chất, tài chính và giáo viên	22
1.2.7. Triển khai chương trình đào tạo.....	24

1.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo	24
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nghề cho lao động nông thôn....	29
1.3.1. Mạng lưới cơ sở dạy nghề cho lao động nông thôn.....	29
1.3.2. Hệ thống cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo nghề	30
1.3.3. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề.....	31
1.3.4. Một số yếu tố khác	31
1.4. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số quận, huyện thuộc thành phố Hà Nội và bài học rút ra cho huyện Ba Vì.....	34
1.4.1. Kinh nghiệm của một số quận, huyện	34
1.4.2. Bài học rút ra cho huyện Ba Vì thành phố Hà Nội	36
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	39
2.1. Một số đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội	39
2.1.1. Vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên	39
2.1.2. Tăng trưởng kinh tế	41
2.1.3. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế.....	42
2.1.4. Dân số, lao động, việc làm.....	43
2.2. Phân tích thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội	47
2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu.....	47
2.2.2. Thực trạng xác định mục tiêu đào tạo	51
2.2.3. Thực trạng lựa chọn đối tượng đào tạo	52
2.2.4. Thực trạng xây dựng nội dung chương trình đào tạo.....	54
2.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo nghề.....	56
2.2.6. Thực trạng chuẩn bị đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	58
2.2.7. Thực trạng nguồn kinh phí đào tạo nghề.....	61

2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo nghề.....	63
2.3. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì thành phố Hà Nội.....	74
2.3.1. Hệ thống cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo nghề.....	74
2.3.2. Chính sách của nhà nước và địa phương.....	76
2.3.3. Tốc độ đô thị hóa.....	78
2.3.4. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề.....	78
2.3.5. Quản lý nhà nước về đào tạo nghề.....	79
2.4. Đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.	80
2.4.1. Những mặt mạnh.....	80
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân.....	84
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	88
3.1. Định hướng và mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.....	88
3.1.1. Định hướng.....	88
3.1.2. Mục tiêu.....	91
3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.....	92
3.2.1. Làm tốt công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của lao động nông thôn theo yêu cầu của thị trường lao động.....	93
3.2.2. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với tình hình phát triển của địa phương.....	95
3.2.3. Đa dạng hóa hình thức và ngành nghề đào tạo.....	97
3.2.4. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	98

IV

3.2.5. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước và sự lãnh đạo của cấp ủy đảng đối với đào tạo nghề cho người lao động	99
3.2.6. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức về đào tạo nghề cho các cấp chính quyền và người lao động	100
3.2.7. Đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho người lao động	102
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	105

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa- Hiện đại hóa
CN - XD	Công nghiệp – Xây dựng
HĐND – UBND -UBMTTQ	Hội đồng nhân dân – Ủy ban nhân dân - Ủy ban mặt trận Tổ quốc
HĐKT	Hoạt động kinh tế
KT - XH	Kinh tế - Xã hội
LĐNT	Lao động nông thôn
LLLĐ	Lực lượng lao động
NN	Nông nghiệp
TBXH	Thương binh xã hội
TM - DV	Thương mại – Dịch vụ

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

TRANG

SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Tiến trình đào tạo nguồn nhân lực	13
Sơ đồ 1.2: Đánh giá các kết quả đã tiếp nhận được của học viên.....	27

BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Thu nhập bình quân đầu người năm 2013-2018	41
Bảng 2.2: Chuyển dịch cơ cấu theo ngành kinh tế huyện Ba Vì	42
Bảng 2.3: Quy mô dân số và lực lượng lao động năm 2013-2018.....	44
Bảng 2.4: LLLĐ đang làm việc theo ngành kinh tế 2013-2018	45
Bảng 2.5: Tình hình thất nghiệp năm 2013-2018.....	46
Bảng 2.6: Tổng hợp nhu cầu học nghề trên địa bàn huyện Ba Vì.....	48
Bảng 2.7: Kế hoạch đào tạo nghề cho người lao động năm 2013-2018.....	49
Bảng 2.8: Tổng hợp đội ngũ giáo viên Trung tâm dạy nghề Ba Vì.....	59
Bảng 2.9: Thống kê giáo viên tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn năm 2013-2018 huyện Ba Vì	60
Bảng 2.10: Ngân sách chi cho đào tạo nghề cho lao động nông thôn năm 2013-2018 trên địa bàn huyện Ba Vì	62
Bảng 2.11: Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi đào tạo nghề giai đoạn 2013-2018.....	64
Bảng 2.12: Đánh giá mức độ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc.....	66
Bảng 2.13: Đánh giá của người học nghề về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học.....	67
Bảng 2.14: Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học	68
Bảng 2.15: Đánh giá kết quả học tập của học viên năm 2013-2018	70

VII

Bảng 2.16: Đánh giá đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề.....	71
Bảng 2.17: Đánh giá về cấu trúc thời gian 30% học lý thuyết và 70% thực hành	72
Bảng 2.18: Cơ sở vật chất của Trung tâm dạy nghề Ba Vì.....	75
Bảng 2.19: Kết quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì giai đoạn 2013-2018.....	81
Bảng 2.20: Thống kê cách tiếp cận thông tin.....	85
Bảng 3.1: Chỉ tiêu đào tạo nghề giai đoạn 2016 -2023	92
Bảng 3.2: Tổng hợp các nội dung đào tạo cần tập trung	96

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở nông thôn nước ta hiện nay không chỉ giúp người lao động nông dân có việc làm, tăng thu nhập từ nông nghiệp mà còn có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh cơ cấu lại sản xuất nông nghiệp, cơ cấu lại nền kinh tế trong quá trình hội nhập.

Nông nghiệp là một ngành kinh tế trọng điểm của nền kinh tế nước ta, chiếm hơn 25% GDP của Việt Nam. Tính đến hết quý I năm 2018, lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm ước tính là 53,99 triệu người. Trong đó, khu vực nông thôn chiếm 68,11% so với tổng số người có việc làm trên toàn quốc. Lao động có việc làm đã qua đào tạo từ trình độ sơ cấp nghề trở lên ước tính 11,68 triệu người, chiếm 21,63% số lao động có việc (*Nguồn: Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 17, Quý 1 năm 2018*). Trong bối cảnh Việt Nam đang diễn ra tái cơ cấu nền nông nghiệp, dẫn đến quy mô ngành nông nghiệp bị giảm, cộng với lao động nông nghiệp mang tính thời vụ nên đã làm dư thừa một lượng lớn lao động nông thôn. Số lượng lao động dư thừa này nếu ở lại nông thôn thì không có việc làm, hoặc làm ra sản phẩm thì chất lượng không cao và khó tiêu thụ, làm cho một lượng lớn lao động tràn ra thành phố, gây áp lực cho thành phố,... gây nên hậu quả về vấn đề kinh tế, hậu quả lớn về mặt xã hội và ảnh hưởng đến môi trường an sinh của Việt Nam.

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước có nhiều chủ trương chính sách phát triển nguồn lao động nông thôn thông qua sự đầu tư cho các cơ sở đào tạo, cho các tổ chức khuyến nông, khuyến công, các tổ chức quần chúng làm nhiệm vụ đào tạo, chuyển giao khoa học công nghệ vào sản xuất, nâng cao chất lượng lao động nông thôn, trong đó có 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 lao động nông thôn đến năm 2020”.; Quyết định số 46 của Thủ tướng CP về hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn nông thôn.. Vì vậy, chất lượng lao động nông thôn được nâng lên, nhất là trình độ nghề, tạo nên bước phát triển mới trong kinh tế nông thôn nước ta. Tuy nhiên, để có được kết quả tốt cần rất nhiều yếu tố cấu thành như: đội ngũ quản lý nhạy bén, đội ngũ giáo viên có chuyên môn và giàu kinh nghiệm, cơ sở thực hành hiện đại theo kịp tư liệu sản xuất hiện tại.... Trong khi điều kiện của Việt Nam kinh tế còn khó khăn, phần lớn cán bộ - giáo viên tại các cơ sở dạy nghề ở các trung tâm còn non trẻ, số lượng giáo viên ít, đa số phải hợp đồng khoán việc, nhà xưởng thực hành tuy được đầu tư nhiều nhưng vẫn chưa theo kịp tư liệu sản xuất xã hội,... Do đó, mặc dù được Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề,... quan tâm, đầu tư, tạo điều kiện nhưng chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu lao động của xã hội.

Ba Vì là huyện tận cùng phía Tây Bắc của Hà Nội, với tổng diện tích tự nhiên là 428,0 km² dân số hơn 282,007 người gồm các dân tộc Kinh, Mường, Giao. Với hơn 90% dân số sống ở khu vực nông thôn, trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động là 180.923 người huyện Ba Vì có tiềm năng, thế mạnh trong phát triển nông, lâm nghiệp và chăn nuôi gia súc gia cầm (chè chất lượng cao, Bò sữa,...), du lịch (Khu du lịch sinh thái Ao Vua, Khoang Xanh, Đầm Long...., Đặc biệt Ba Vì có Vườn Quốc gia Ba Vì hàng năm thu hút hàng trăm nghìn lượt khách tham quan). Tuy vậy Ba Vì vẫn là một huyện có trình độ phát triển thấp, thu nhập bình quân đầu người thấp,... Cơ cấu kinh tế của huyện có sự chuyển dịch từ nhóm ngành nông nghiệp sang nhóm ngành công nghiệp và dịch vụ. Năm 2017, tổng giá trị sản xuất của huyện đạt 23.795 tỷ đồng. Cơ cấu kinh tế theo giá trị sản xuất: nhóm ngành dịch vụ du lịch

chiếm 40,6%, nông lâm nghiệp chiếm 37,8%, công nghiệp xây dựng chiếm 21,6%. Tổng giá trị sản xuất nông nghiệp đạt 8.995 tỷ đồng. Tổng giá trị sản xuất nhóm ngành dịch vụ, du lịch đạt 9.670 tỷ đồng,. Tổng doanh thu du lịch năm 2017 đạt 276 tỷ đồng (*Báo cáo kinh tế xã hội năm 2017 của UBND huyện Ba Vì*)

Xuất phát từ thực tiễn chuyển dịch cơ cấu kinh tế của cả nước nói chung, của huyện Ba Vì nói riêng, vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn phù hợp với sự chuyển dịch đó càng trở lên cấp thiết hơn bao giờ hết. Đây là đề tài được thảo luận rất nhiều nhưng cho đến nay chưa có giải pháp nào thực sự hữu hiệu để giải quyết. Chính vì lý do trên, trong quá trình học tập khóa học thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực - Trường Đại học Lao động – Xã hội , tác giả chọn đề tài “*Đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội*” để làm luận văn thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài:

Tính đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến nội dung về việc làm và đào tạo nghề cho lao động nông thôn nói chung và lao động nông thôn bị thu hồi đất nói riêng, cụ thể:

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*” của tác giả Nguyễn Văn Đại, trường Đại học Kinh tế Quốc dân 2012. Tác giả đã đánh giá một cách khách quan thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng Sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đồng thời chỉ ra những giải pháp để giải quyết khó khăn và đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn khu vực này

Tác giả Nguyễn Tiến Dũng, nguyên Tổng Cục trưởng Tổng cục dạy nghề, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, với bài viết: “*Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong thời kỳ hội nhập quốc tế*” đăng trên website của Bộ

Lao động – Thương binh và Xã hội. Tác giả đã nêu ra một số kết quả bước đầu trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở nước ta và đề cập đến một số hướng giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn nông thôn. Những giải pháp mà tác giả đưa ra còn mang tính khái quát và chung chung. Bài viết có tính tham khảo hữu hiệu cho những nghiên cứu về đào tạo nghề cho lao động nông thôn từng địa phương cụ thể.

Tác giả Tăng Minh Lộc, Phó Cục trưởng Cục kinh tế hợp tác và phát triển nông thôn, Bộ nông nghiệp và phát triển nông thôn, với bài viết: *“Thực hiện đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn: Điều chỉnh lại cơ cấu lao động, cách dạy nghề”* đăng trên báo Nông nghiệp Việt Nam. Tác giả đã đưa ra những mặt đạt được, thành công của đề án khi đưa vào triển khai thực hiện, tuy nhiên việc thực hiện Đề án ở khắp các tỉnh, thành phố vẫn còn nhiều khó khăn, bất cập cần được khắc phục, chấn chỉnh và đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả triển khai thực hiện Đề án trong giai đoạn tiếp theo

Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn (LĐNT) của Chính phủ, năm 2009 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 lao động nông thôn 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 (KT-XH) 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 KT-XH ở cấp xã phục vụ cho CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn.

Ngoài ra còn có một số công trình nghiên cứu khác đã đề cập đến vấn đề ĐTN cho người lao động nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng. Những nghiên cứu trên có các cách tiếp cận khác nhau về ĐTN cho người lao động do mỗi địa bàn khác nhau có những đặc thù khác nhau. Tuy nhiên, cho đến nay chưa có một công trình khoa học nào nghiên cứu về vấn đề đào tạo nghề cho người lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: Nghiên cứu và đề xuất giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, Thành phố Hà Nội.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho lao động nông thôn;
- Phân tích làm rõ thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Ba Vì; rút ra những mặt mạnh, hạn chế và nguyên nhân trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Ba Vì.
- Đề xuất giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, Thành phố Hà Nội

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về không gian: 30 xã, 1 thị trấn trên địa bàn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.

- Phạm vi về thời gian: Nghiên cứu thực trạng trong giai đoạn 2013 - 2018 và đề xuất giải pháp đến năm 2023.

- Phạm vi về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.

5. Phương pháp nghiên cứu.

5.1. Nguồn thông tin:

5.1.1. Thông tin thứ cấp:

Vấn đề lý luận được đúc rút từ các tài liệu chuyên ngành trong và ngoài nước, các văn bản pháp luật của Nhà nước Việt Nam

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu thống kê mô tả và sử dụng nguồn dữ liệu thu thập từ các tài liệu, thông tin nội bộ từ các bộ phận, phòng ban chuyên môn của UBND huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội như: phòng Lao động – TBXH, Chi cục Thống kê huyện, Phòng Kinh tế, Phòng Tài chính – Kế hoạch....trong giai đoạn 2012-2018

5.1.2. Thông tin sơ cấp

Luận văn sử dụng kết quả dữ liệu thu thập được từ điều tra bằng bảng hỏi nhằm thu thập các thông tin mang tính định lượng và định tính.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu như:

Phương pháp điều tra xã hội học: Sử dụng bảng hỏi; Đối tượng trả lời bảng hỏi là người lao động đã qua học nghề theo chương trình đào tạo nghề của huyện và doanh nghiệp sử dụng người lao động đã qua học nghề; Dự định sử dụng 28 bảng hỏi đối với cán bộ quản lý đào tạo và 70 bảng hỏi cho lao động nông thôn nông thôn. Phân tích, xử lý, tổng hợp kết quả.

Phương pháp thống kê: Tổng hợp số liệu đã có sẵn của huyện Ba Vì cũng như trên các trang mạng, website, của các phòng ban liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

Phương pháp phân tích: Phân tích các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động của đơn vị và các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động

Phương pháp so sánh: Sử dụng so sánh để đối chiếu kết quả đào tạo nghề cho người lao động giữa các kỳ và các năm hoạt động của huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

6. Đóng góp mới của đề tài

- Đề tài góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho lao động nông thôn nông thôn,

- Đã sử dụng phương pháp phân tích làm rõ thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội, Có thể sử dụng phương pháp phân tích này để phân tích thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn của các huyện trên địa bàn thành phố Hà Nội có đặc điểm, tính chất tương đồng.

- Những kết quả của đề tài có thể áp dụng để hoạch định các chính sách về đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.

- Đề tài có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo đối với sinh viên chuyên ngành QTNL, quản lý kinh tế ở các trường đại học, cao đẳng và các viện nghiên cứu lao động.

7. Kết cấu luận văn:

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo nội dung của luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Chương 2: Thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

Chương 3: Giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ

CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Lao động nông thôn

Lao động nông thôn là một bộ phận dân số sinh sống và làm việc ở nông thôn trong độ tuổi lao động theo qui định của pháp luật (nam từ 16 đến 60 tuổi, nữ từ 16 đến 55 tuổi) có khả năng lao động [18, tr215]

Lực lượng lao động ở nông thôn là bộ phận của nguồn lao động ở nông thôn bao gồm những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động, đang có việc làm và những người thất nghiệp nhưng có nhu cầu tìm việc làm.

Tuy nhiên do đặc điểm, tính chất, mùa vụ của công việc ở nông thôn mà lực lượng tham gia sản xuất nông nghiệp không chỉ có những người trong độ tuổi lao động mà còn có những người trên hoặc dưới độ tuổi lao động tham gia sản xuất với những công việc phù hợp với mình. Từ khái niệm nguồn lao động ở nông thôn mà ta thấy lao động ở nông thôn rất dồi dào, nhưng đây cũng chính là thách thức trong việc giải quyết việc làm ở nông thôn.

1.1.2. Nghề

Hiện nay, "nghề" được hiểu theo nhiều cách khác nhau:

Nghề là một lĩnh vực hoạt động lao động mà trong đó, nhờ được đào tạo, con người có được những tri thức, những kỹ năng để làm ra các loại sản phẩm vật chất hay tinh thần nào đó, đáp ứng được những nhu cầu của xã hội.

Theo Từ điển Tiếng Việt: “*Nghề là công việc chuyên làm theo phân công lao động trong xã hội*”. Với cách tiếp cận này, mỗi người trong hệ thống phân công lao động xã hội sẽ đảm nhận một hoặc một số công việc, những công việc này lặp đi lặp lại thường xuyên, từ ngày này sang ngày khác, nội dung của những công việc đó không hề thay đổi, và nó được hiểu là nghề.

Theo giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực- Đại học kinh tế quốc dân PGS.TS Trần Xuân Cầu, “*Nghề cũng được hiểu là một hình thức phân công lao động, nó đòi hỏi kiến thức lý thuyết tổng hợp và thói quen thực hành để hoàn thành những công việc nhất định*”.**[5, tr 105]**. Như vậy để có được nghề, người lao động cần phải có kiến thức về lý thuyết của một hoặc một vài môn khoa học nào đó, những kỹ năng thực hành đến mức thành thạo. Nghề có thể hiểu là tổng hợp những kiến thức và kỹ năng lao động mà con người tiếp thu được do kết quả của đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm trong công việc. Mặc dù các khái niệm trên được hiểu theo các góc độ khác nhau, song chúng ta có thể thấy nghề có các đặc điểm sau:

- Nghề là hoạt động, là công việc về lao động của con người được lặp đi lặp lại. Nghề được hình thành do sự phân công lao động xã hội, phù hợp với yêu cầu của xã hội và là phương tiện để sinh sống.

- Nghề là lao động kỹ năng, kỹ xảo chuyên biệt có giá trị trao đổi, đòi hỏi phải có một quá trình đào tạo nhất định. Vì vậy đào tạo nghề là yêu cầu tất yếu bắt nguồn từ chính bản chất, đặc trưng của nó.

1.1.3. Đào tạo nghề

Theo PGS.TS Trần Xuân Cầu, “*Đào tạo nghề là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc về một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng và nhiệm vụ của mình*.”**[5, tr 103]**

Nếu xét theo chủ thể tham gia quá trình đào tạo thì đào tạo nghề gồm hai quá trình không thể tách rời nhau: dạy nghề và học nghề. Trong một số văn bản

hiện nay, đào tạo nghề và dạy nghề được hiểu đồng nhất với nhau.

Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 số 74/2014/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 27/11/2014 tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII: “*Dạy*

nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khoá học. "

Theo tác giả, tác giả đồng tình với khái niệm của PGS.TS Trần Xuân Cầu về khái niệm đào tạo nghề. Vậy *Đào tạo nghề là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc về một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng và nhiệm vụ của mình.*

Dạy nghề là tổng thể các hoạt động truyền nghề đến người học nghề. Đó là quá trình giảng viên truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để học viên để học viên có được một trình độ, kỹ năng, sự khéo léo, thành thực nhất định về nghề nghiệp.

Học nghề là quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và thực hành của học viên để có được một nghề nghiệp nhất định

Đối tượng của đào tạo nghề là lao động nói chung, đối tượng của đào tạo nghề cho lao động nông thôn là những người lao động nông thôn

1.1.4. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Đối tượng của đào tạo nghề là lao động nói chung, đối tượng của đào tạo nghề cho lao động nông thôn là những người lao động nông thôn. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn là quá trình giảng viên truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để những người lao động nông thôn có được một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo, thành thực nhất định về nghề nghiệp. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, do số lượng nguồn lao động nông thôn lớn nên đối tượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn có số lượng lớn. Số lượng đối tượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn lớn còn thể hiện ở chất lượng nguồn lao động nông thôn thấp. Thực tế hiện nay, lực lượng lao động nông thôn được đào tạo và bồi dưỡng kiến thức về nghề nghiệp chiếm tỷ lệ rất thấp, hầu hết các kiến

thức, kinh nghiệm người lao động sử dụng đều thông qua sự đúc rút kinh nghiệm trong quá trình làm việc và sự truyền dạy lại của các thế hệ trước. Theo Báo cáo điều tra Lao động việc làm quý 4 năm 2014 của Tổng Cục Thống kê, lực lượng lao động nông thôn không có trình độ chuyên môn kỹ thuật là 32,689 triệu người, chiếm 89,14% trong tổng số lực lượng lao động nông thôn.

Thứ hai, do tính đa dạng của đối tượng đào tạo, nên việc tổ chức các khóa đào tạo phải rất linh hoạt về chương trình đào tạo, hình thức đào tạo, phương thức đào tạo, phương pháp truyền đạt... Chương trình đào tạo phải gắn với học liệu sinh động, đa dạng và thiết thực, phù hợp với trình độ, hoàn cảnh của người học để tất cả người lao động nông thôn có cơ hội được đào tạo chuyên môn kỹ thuật từ đó tìm việc làm và tạo việc làm có năng suất lao động cao hơn, nâng cao dần mức sống của người dân. Cần đa dạng hóa 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 lao động nông thôn chuyển đổi nghề nghiệp; đào tạo nghề lưu động cho lao động nông thôn làm nông nghiệp tại các làng, xã, thôn, bản; dạy nghề tại nơi sản xuất, tại hiện trường nơi người lao động làm việc.

Thứ ba, đối tượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn có nguồn nội lực cho đào tạo nghề rất hạn chế. Số lượng đối tượng đào tạo nghề rất lớn, tuy nhiên do đó là những người dân ở nông thôn. Đó là nơi GDP đầu người thấp, sản xuất hàng hóa ít phát triển, thị trường lao động ít phát triển, ít có khả năng tiếp cận với hệ thống giáo dục đào tạo, cơ sở hạ tầng kém phát triển, hệ thống chăm sóc sức khỏe cho người dân chưa đảm bảo, môi trường sống của dân cư nông thôn chậm cải thiện (giao thông, điện, nước sạch...), do đó điều kiện của họ cho việc học nghề rất hạn hẹp, đặc biệt là học ở bậc cao và theo các hình thức trường lớp.

Thứ tư, tính chất thời vụ của nguồn lao động nông thôn đòi hỏi việc tổ chức đào tạo nghề, tập huấn các kiến thức liên quan về trồng cây, vật nuôi cũng phải được sắp xếp phù hợp và kịp với thời vụ thì mới đạt hiệu quả cao. Việc đào tạo nâng cao nhận thức và các kiến thức khác không phụ thuộc vào thời vụ cần được tổ chức vào thời điểm nông nhàn để người dân có điều kiện tham gia đông đủ hơn.

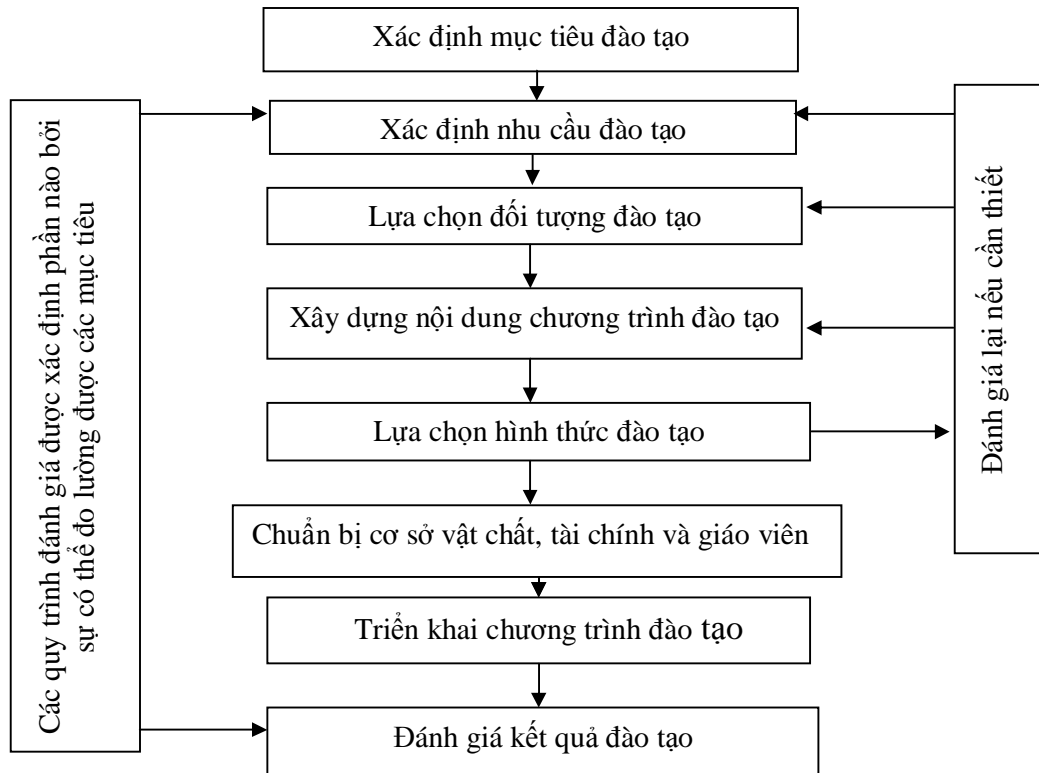
Thứ năm, trong nông thôn, bên cạnh các cơ sở đào tạo chuyên, hệ thống các tổ chức kinh tế như hộ thủ công truyền thống, các hợp tác xã dịch vụ nông nghiệp, các tổ chức xã hội như hội lao động nông thôn, hội phụ nữ, đoàn thanh niên đặc biệt là các tổ chức khuyến nông, lâm, ngư cũng đảm nhận chức năng đào tạo.

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

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn là cả một quá trình liên tục bao gồm các hoạt động được tiến hành một cách bài bản, có thể liệt kê qua 8 công việc sau (Sơ đồ 1.1); Trong đó bắt đầu từ khâu: Xác định nhu cầu đào tạo, xác định mục tiêu; lựa chọn đối tượng, Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo; Lựa chọn hình thức đào tạo; Chuẩn bị cơ sở vật chất, tài chính và giáo viên; triển khai chương trình đào tạo cho đến việc đánh giá kết quả đào tạo, rút kinh nghiệm cho lần đào tạo sau này [11, tr.166].

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Lao động nông thôn hiện nay có nhu cầu học nghề ở các cơ sở, trung tâm dạy nghề ngày càng gia tăng; mục đích của việc học nghề của họ là sau khi kết thúc khóa đào tạo nghề họ sẽ có trong tay một nghề với trình độ tay nghề, chuyên môn vững vàng để có thể tự lập nghiệp và tìm kiếm cơ hội việc làm ở thị trường lao động.



Sơ đồ 1.1: Tiến trình đào tạo nguồn nhân lực

Xác định nhu cầu đào tạo nghề của mỗi địa phương, cần xác định nhu cầu của các bên liên quan:

Từ phía người lao động hay người có nhu cầu học nghề: khi tiến hành đào tạo nghề cần xem xét tới đối tượng của hoạt động đào tạo nghề - những người học nghề với nhu cầu thực sự của họ và các điều kiện của chính họ để có thể tham gia vào quá trình đào tạo nghề, xác định khoảng trống giữa kiến thức, kỹ năng cần có khi tham gia lao động và những kiến thức, kỹ năng mà người học hiện có.

Từ phía người sử dụng lao động: sự phát triển kinh tế của địa phương, lĩnh vực, ngành nghề hoạt động của các doanh nghiệp và chiến lược phát triển kinh doanh là yếu tố quan trọng quyết định đến việc sử dụng lao động trong các doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp hoạt động trong những ngành công nghiệp nhẹ, dệt may, da giày, chế biến lương thực thực phẩm,... thì yêu

cầu về trình độ lao động không cao, vì vậy lao động đã qua đào tạo nghề sẽ đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Đối với những địa phương kinh tế chưa phát triển, chậm phát triển hay kinh tế xác hội còn nhiều khó khăn thì lao động địa phương chủ yếu là lao động chưa qua đào tạo hoặc đã qua đào tạo nhưng tay nghề chưa cao. Nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo nghề của doanh nghiệp là một nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến nhu cầu học nghề của người lao động và sự phát triển của đào tạo nghề tại địa phương.

Việc xác định nhu cầu đào tạo nghề cần tiến hành theo quy trình:

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

Phân tích, đánh giá đúng đắn 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 bổ sung, đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động của địa phương.

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo là cái đích ngắm và kỳ vọng của mỗi một khóa đào tạo. Nó là những kết quả cần phải đạt được của chương trình đào tạo đó về các mặt như: kiến thức, kỹ năng cần đạt tới, những chuyển biến, thay đổi về hành vi sau khóa học, số lượng, cơ cấu học viên được đào tạo, khoảng thời gian cần phải hoàn thành khóa học... Xác định đúng được mục tiêu đào tạo sẽ nâng cao được kết quả của chương trình đào tạo, tạo thuận lợi cho việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo sau này [19, tr.261].

Việc xác định mục tiêu đào tạo sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của công tác đào tạo, là cơ sở để đánh giá sự chuyển biến về trình độ chuyên môn của người lao động sau khóa đào tạo. Suy cho cùng, mục tiêu đào tạo dù thế nào đi nữa cuối cùng vẫn là để góp phần vào việc nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, tăng doanh thu, lợi nhuận và chiếm

lĩnh thị trường ...Mục tiêu đặt ra phải phù hợp, rõ ràng, cụ thể, không quá cao, nhưng cũng không thấp quá so với yêu cầu đặt ra. Nói đơn giản là sau khóa đào tạo người lao động sẽ nắm được những kiến thức, kỹ năng nào, có thể làm được gì về cái nghề đào tạo, cũng như mức độ lành nghề ra sao.

1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Lựa chọn đối tượng đào tạo là một bước quan trọng. Thông qua nghiên cứu động cơ và nhu cầu, khả năng của người được đào tạo mà chính quyền địa phương có thể biết được quá trình đào tạo có thể có tác dụng như thế nào đối với người lao động. Qua đó, có thể lựa chọn những lao động phù hợp với mục tiêu của địa phương và bản thân người lao động.

Lựa chọn đối tượng đào tạo nghề là lựa chọn người cụ thể để đào tạo, dựa trên nghiên cứu và xác định nhu cầu và động cơ đào tạo của người lao động, tác dụng của đào tạo đối với người lao động và khả năng nghề nghiệp cho từng người.

Việc xác định đối tượng tham gia đào tạo có vai trò quan trọng giúp đem lại kết quả cao cho khóa học và quan trọng hơn là nó sẽ phát huy hiệu quả cao nhất cho công việc chung của tổ chức. Việc xác định đối tượng đào tạo và bồi dưỡng cần căn cứ vào một số cơ sở sau:

Phải xuất phát từ yêu cầu công việc mà đối tượng đó đang hoặc sẽ đảm nhiệm trong tương lai.

Đối tượng tham gia đào tạo phải có đủ tình độ, kinh nghiệm, kỹ năng cần thiết phù hợp với tính chất và nội dung của khóa học để đảm bảo kết quả.

Phải xem xét nguyện vọng cá nhân của người học vì đây là động lực quan trọng để học viên thu được kết quả cao trong học tập.

Phải dựa vào những điều kiện của bản thân địa phương và người lao động như nguồn kinh phí, bố trí sắp xếp thời gian học tập, chính sách sử dụng sau đào tạo. Tránh tình trạng đào tạo tràn lan hay cử đi đào tạo trong khi nhu

cầu công việc không thực sự cần thiết hoặc không sử dụng một cách thỏa đáng.

Do đặc thù của sản xuất ở nông thôn là có thể sử dụng lao động từ rất trẻ cho đến sau độ tuổi lao động (theo quy định của pháp luật lao động). Vì vậy, có thể có những đối tượng chỉ có thể tham gia được các khoá đào tạo ngắn hạn, nhưng cũng có nhóm đối tượng (ví dụ từ 16- 24 tuổi) có thể và có điều kiện tham gia các khoá đào tạo dài hạn. Mặt khác, cần thiết phải phân các nhóm đối tượng trên trình độ học vấn. Đối với những người có trình độ học vấn thấp, họ có thể theo học các khoá dạy nghề ngắn hạn. Ngược lại, đối với những người có học vấn cao hơn (THCS, THPT..) có đủ điều kiện có thể theo các khoá học nghề ở trình độ trung cấp hoặc cao đẳng nghề. Hơn nữa, cũng phải khảo sát đặc điểm và thói quen canh tác của người nông dân ở các vùng miền khác nhau để có thể có các hình thức đào tạo phù hợp. vì vậy cần có sự phân nhóm đối tượng để tổ chức các khoá đào tạo phù hợp

1.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo

Dù chương trình dạy học ở cấp độ vĩ mô hay vi mô 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.

Tùy vào tình hình thực tế, nhu cầu đào tạo nghề, xác định *mục tiêu* cụ thể của từng chương trình dạy nghề.

Để xác định *nội dung đào tạo nghề* cho lao động nông thôn, các cấp chính quyền địa phương phải lập được kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó sẽ xác định được nội dung đào tạo. Các cơ sở đào tạo có trách nhiệm đào tạo theo kế hoạch của địa phương, khi đó có thể đảm bảo được quá trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với mục tiêu sử dụng. Nguyên tắc cơ bản cho việc xác định nội dung đào tạo:

Tại mỗi vùng, cơ cấu ngành nghề và trình độ dân trí khác nhau nên cần xác định cụ thể nội dung dạy nghề cho lao động nông thôn tại từng vùng. Trong mỗi chương trình nên chia ra nhiều học phần khác nhau, lao động nông thôn có thể lựa chọn theo học toàn chương trình hoặc học từng phần riêng biệt, khi học xong cần cấp chứng chỉ về nghề nghiệp cho lao động nông thôn.

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 cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư xây dựng chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề cho lao động nông thôn. Ngoài ra, cần có sự tham gia của lao động nông thôn trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Thông qua việc tiếp xúc tìm hiểu nhu cầu học nghề của lao động nông thôn, các nhà hoạch định nội dung chương trình sẽ biết được người lao động nông thôn cần gì, khả năng thu nhận và tư vấn cho họ trong việc lựa chọn, xác định nghề cần học.

Nội dung dạy cho lao động nông thôn phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế của vùng, của địa phương, với mục tiêu phân bố lại lao động nông thôn cũng như với khoa học công nghệ cao. Hai nội dung quan trọng của công nghiệp hóa hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn phải được cụ thể hóa từng bước trong các chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn.

Về Giáo trình, tài liệu học tập: Tài liệu viết cho các lớp dạy nghề cho lao động nông thôn phải viết ngắn, từ ngữ đơn giản phù hợp với ngôn ngữ địa phương, dễ hiểu dễ nhớ kèm theo các tranh, ví dụ minh họa và các nội dung được trình bày theo trật tự của một quy trình công việc. Giáo trình cần trình bày đẹp, nhỏ, tiện lợi cho học viên sử dụng hàng ngày.

1.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo

Hình thức đào tạo là tổng hợp các cách thức hoạt động của giáo viên và học viên nhằm thực hiện tối ưu mục đích, nhiệm vụ dạy học. Trong thực tế

giảng dạy mỗi hình thức đều có ưu điểm và nhược điểm riêng cho nên để có sự lựa chọn và vận dụng phối hợp tốt nhất các hình thức giảng dạy, cần căn cứ vào mục đích yêu cầu nội dung, đặc trưng từng môn học, căn cứ vào đặc điểm nhận thức, đặc điểm lứa tuổi người học, điều kiện cơ sở vật chất.

Như vậy, có thể hiểu, hình thức đào tạo nghề là phương thức, cách thức để thực hiện mục tiêu đào tạo nghề.

Đào tạo nghề cho người lao động ở mỗi địa phương khác nhau có những đặc điểm riêng biệt khác nhau. 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. Hiện nay, có một số hình thức đào tạo được sử dụng nhiều đó là:

**Đào tạo tại trung tâm dạy nghề*

Hầu hết các huyện, thị xã hiện nay đều có những trung tâm dạy nghề riêng và đang được quan tâm đầu tư kỹ lưỡng. Hình thức đào tạo nghề tại các trung tâm này thường có thời gian dài và thường từ ba tháng trở lên. Các trung tâm này hiện đang được đầu tư từng bước đáp ứng được những yêu cầu mới đối với công tác đào tạo nghề cho người lao động như: Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học hiện đại...

Ưu điểm của hình thức: Đào tạo được một số lượng người lao động lớn; Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho quá trình giảng dạy thuận tiện, đầy đủ; Có điều kiện hơn trong việc thực hành.

Nhược điểm của hình thức: Việc di chuyển đi lại của các học viên gặp nhiều khó khăn, chi phí đi lại, ăn ở lớn; Kinh phí đầu tư cho các trang thiết bị cao.

** Đào tạo tại cơ sở, khu dân cư*

Đây là hình thức đào tạo mà các địa phương đang sử dụng đào tạo nghề cho người lao động thường xuyên nhất. Giáo viên từ các trung tâm nghề sẽ

trực tiếp xuống thôn, bản giảng dạy lý thuyết và các kỹ năng cho học viên, hướng dẫn học viên từng mô hình cụ thể, từng cách làm đem lại hiệu quả kinh tế cao nhất

Hình thức đào tạo này là phổ biến nhất trong công tác đào tạo nghề cho người lao động của các địa phương. Tuy nhiên để hình thức này thực sự phát huy hiệu quả thì cần nâng cao nhận thức cho người lao động. Người dạy cần phải thật sự tập trung và truyền đạt kiến thức chậm rãi, tỉ mỉ và dễ hiểu. Có như thế, người lao động mới có thể tiếp thu một cách tốt nhất.

Ưu điểm của hình thức này: Việc áp dụng lý thuyết và thực hành dễ dàng hơn; Tiết kiệm được chi phí, thuận tiện cho việc đi lại của học viên; Thu hút được lượng học viên tham gia đông đảo hơn.

Nhược điểm của hình thức này: Thiếu thốn về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo nghề; Việc tiếp thu kiến thức không được trọn vẹn, vì đây thường là đào tạo ngắn hạn.

** Đào tạo tại các trường chính quy*

Tổ chức đào tạo tại các trường nghề cần phải có bộ máy quản lý, đội ngũ giáo viên chuyên trách và cơ sở vật chất riêng cho đào tạo. Để nâng cao chất lượng của công tác đào tạo nghề, các trường phải đảm bảo các điều kiện sau:

+ Phải có kế hoạch, chương trình và giáo trình đào tạo đúng, đủ và phù hợp với ngành nghề đào tạo. Đối với các nghề phổ biến chương trình phải do Bộ Lao động - TBXH và Bộ Giáo dục - Đào tạo xây dựng ban hành. Chương trình đào tạo bao gồm hai phần: Lý thuyết và thực hành.

+ Phải có đội ngũ cán bộ quản lý có chuyên môn, nghiệp vụ, quan tâm và có trách nhiệm trong công việc đặc biệt là trong công tác đào tạo nghề.

+ Phải có đội ngũ giáo viên dạy nghề có đủ khả năng kinh nghiệm, chuyên môn, giảng dạy.

+ Các trang bị máy móc, thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập, các phòng thí nghiệm phải được đầu tư đầy đủ và hiện đại.

Ưu điểm của hình thức này: Học viên được đào tạo một cách có hệ thống và bài bản; Tạo điều kiện cho việc phát triển tay nghề cao và có kiến thức chuyên sâu vững chắc hơn.

Nhược điểm của hình thức này: Phải có bộ máy quản lý và đội ngũ giáo viên giảng dạy chuyên nghiệp nên chi phí đào tạo khá lớn; Việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học cần nhiều kinh phí.

** Đào tạo tại nơi làm việc:*

Đây là hình thức đào tạo trực tiếp cho người lao động tại nơi làm việc của họ. Có thể là đào tạo cho cá nhân hoặc cho một nhóm công nhân lao động. Với việc đào tạo cho cá nhân, thì học viên học nghề được một công nhân có trình độ lành nghề cao hướng dẫn. Người hướng dẫn vừa sản xuất, vừa dạy nghề theo kế hoạch. Với việc đào tạo cho một nhóm người lao động, thì học viên học nghề được tổ chức thành từng tổ và phân công cho những công nhân dạy nghề, thoát ly sản xuất, chuyên trách hướng dẫn. Những công nhân dạy nghề phải có trình độ văn hoá, trình độ nghề nghiệp và có phương pháp sư phạm nhất định.

Ưu điểm của hình thức này: Tiết kiệm chi phí đào tạo cho tổ chức; Học viên dễ dàng hơn trong việc thực hành; Thời gian đào tạo ngắn.

Nhược điểm của hình thức này: Học viên không nắm được kiến thức từ thấp đến cao, học thiếu hệ thống khoa học; Nếu người dạy nghề không có trách nhiệm, thiếu kinh nghiệm, thì việc đào tạo này không có hiệu quả. Do đó kết quả học tập còn hạn chế.

** Đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp:*

Đối với những doanh nghiệp không có giáo viên chuyên trách về các ngành nghề phức tạp, cũng có thể là các ngành nghề riêng của doanh nghiệp,

việc đào tạo trong sản xuất không đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng lẫn chất lượng. Do đó, các doanh nghiệp phải tổ chức các lớp đào tạo riêng cho mình. Nhằm mang lại những hiệu quả cao trong quá trình sản xuất. Hình thức đào tạo này không đòi hỏi phải có đầy đủ cơ sở vật chất kỹ thuật riêng, mà dựa vào những gì có sẵn trong doanh nghiệp. Chương trình đào tạo gồm hai phần:

Phần lý thuyết được giảng dạy tập chung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật phụ trách.

Phần thực hành được tiến hành ở các phân xưởng thực tập và trong các phân xưởng do các kỹ sư, công nhân lành nghề hướng dẫn.

Ưu điểm của hình thức này: Học viên được học lý thuyết tương đối có hệ thống và được trực tiếp tham gia lao động sản xuất. Tạo điều kiện phát triển và nâng cao tay nghề nhanh chóng; Thời gian đào tạo dài, số lượng đào tạo tương đối lớn nên có khả năng giải quyết nhu cầu cấp bách về công nhân kỹ thuật, lao động có trình độ mà các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh cần.

Nhược điểm của hình thức này: Chỉ áp dụng được ở những doanh nghiệp quy mô tương đối lớn và chỉ đào tạo cho các doanh nghiệp cùng ngành có tính chất giống nhau.

Mỗi hình thức đào tạo đều có những ưu và nhược điểm riêng nên trong quá trình thực hiện đào tạo nghề cần lựa chọn và vận dụng kết hợp các hình thức 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 hình thức phù hợp nhằm đạt được hiệu quả đào tạo nghề cao nhất.

1.2.6. Chuẩn bị cơ sở vật chất, tài chính và giáo viên

Thành công của chương trình đào tạo nhiều khi còn phụ thuộc vào khâu chuẩn bị về hậu cần, cơ sở vật chất, tài chính và giáo viên. Vì vậy, đòi hỏi đơn vị tổ chức đào tạo phải dự trù và tính toán một cách cẩn thận để tránh bị động trong suốt quá trình đào tạo. Thông thường, cần có kế hoạch và chuẩn bị chu đáo những vấn đề về Cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí và giáo viên để phục vụ tốt cho chương trình đào tạo.

+ *Chuẩn bị cơ sở vật chất:* Bao gồm tất cả các trang thiết bị, giáo cụ, phương tiện dạy học như hội trường, bàn, ghế, phấn, bảng, máy chiếu, băng hình, các phương tiện máy móc thiết bị, mô hình hay giáo cụ cần thiết. Ngoài ra, phải tính toán một cách chi tiết những nhu cầu cần thiết khác phục vụ cho giáo viên và học viên như điện, nước, loa, đài, micrô, phôtô in ấn tài liệu học tập cũng như các nguyên nhiên vật liệu khác cần thiết cho giảng dạy, thực hành.

+ *Chuẩn bị tài chính:* Từ việc xác định nhu cầu đào tạo đến việc xây dựng chương trình đào tạo và phương pháp để đào tạo thì doanh nghiệp phải dựa vào yếu tố quan trọng là chi phí mà doanh nghiệp dành cho công tác đào tạo. Kinh phí dành cho đào tạo của doanh nghiệp được dự trù từ việc lập kế hoạch đào tạo năm. Do vậy, chi phí đào tạo phải ở mức hợp lý chứ không thể quá thấp làm ảnh hưởng đến kết quả đào tạo. Chi phí dành cho đào tạo nguồn nhân lực có thể gồm các chi phí sau:

Chi phí bên trong doanh nghiệp: Chi phí cho cơ sở vật chất kỹ thuật như bàn ghế, lớp học... và chi phí về con người (chi phí cho đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy trong doanh nghiệp).

Chi phí bên ngoài: Chi phí đi lại, phí sinh hoạt cho học viên, cho tổ chức, cá nhân mà doanh nghiệp thuê đào tạo.

Chi phí cơ hội: Là tất cả những lợi ích có được nếu không tiến hành hoạt động đào tạo. Chẳng hạn, lãi suất, lợi nhuận của số tiền mà doanh nghiệp chi phí cho đào tạo, giá trị lợi ích thu được từ cá nhân người lao động trong thời gian ngừng làm việc để đi học tập. nghĩa là bao gồm cả chi phí cơ hội của doanh nghiệp và cá nhân học viên. Doanh nghiệp phải dự tính các chi phí liên quan đến đào tạo bao gồm các chi phí cho việc học tập, chi phí cho việc giảng dạy, chi phí cho cơ sở vật chất phục vụ công việc giảng dạy và học tập. Đây là loại chi phí khó xác định. Tuy nhiên có thể thấy loại cơ bản và dễ nhận biết nhất là tiền lương phải trả cho học viên trong thời gian họ tham gia các chương trình đào tạo mà không làm việc tại doanh nghiệp.

Như vậy, tổng chi phí cho đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp gồm chi phí bên trong, chi phí bên ngoài và chi phí cơ hội. Muốn quản lý và phân bổ chi phí một cách hợp lý và có hiệu quả thì doanh nghiệp phải tính toán chính xác các loại chi phí trên.

+ *Chuẩn bị giáo viên:* Việc lựa chọn giảng viên cho chương trình đào tạo là một trong những việc quan trọng nhất quyết định đến sự thành công của mỗi chương trình đào tạo. Các giáo viên cần phải được tuyển chọn kỹ càng, được tập huấn nắm vững những mục tiêu cơ cấu của các chương trình đào tạo chung của các doanh nghiệp. Tốt nhất các doanh nghiệp cần căn cứ vào mục tiêu, nội dung, đối tượng đào tạo và kinh phí để lựa chọn giáo viên phù hợp. Mỗi một loại hình đào tạo, khóa học, lớp học nên xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn giáo viên.

Doanh nghiệp có thể lựa chọn giáo viên giảng dạy từ trong biên chế của doanh nghiệp (người có thâm niên làm việc lâu, có kinh nghiệm giảng dạy, am hiểu trong lĩnh vực cần đào tạo...) hoặc có thể ký hợp đồng thuê giáo viên ngoài từ các trung tâm đào tạo dạy nghề chuyên nghiệp, giảng viên từ các trường đại học, giáo sư, tiến sĩ.... để có thể thiết kế nội dung và chương trình

đào tạo phù hợp nhất với tình hình thực tế tại doanh nghiệp. Các giảng viên được lựa chọn dựa vào trình độ chuyên môn, khả năng sư phạm, kinh nghiệm, uy tín đối với hình thức đào tạo trong công việc thì người giảng viên còn phải là người có kỹ năng tốt trong thực hiện công việc, giỏi chuyên môn.

1.2.7. Triển khai chương trình đào tạo

Các công việc của triển khai gồm:

- Xây dựng thời khóa biểu, lịch học tập sao cho phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp thích hợp ở mức cao nhất có thể được với điều kiện, hoàn cảnh học viên.

- Phân công, bố trí giáo viên thực hiện chương trình theo tiến độ đề ra.

- Bố trí người phục vụ lớp học và thực hiện công tác hậu cần.

- Tổ chức kiểm tra, quản lý công tác đào tạo.

- Điều chỉnh chương trình, nội dung, tiến độ đào tạo nếu thấy bất cập cho phù hợp.

Sau khi đã chuẩn bị đầy đủ các bước cơ bản của quá trình chúng ta tiến hành thực hiện chương trình này. Chúng ta cần trang bị những kiến thức chung và có cái nhìn tổng quát về các vấn đề cần đào tạo. Chúng ta nên chỉ ra rõ quyền lợi của học viên sau quá trình đào tạo, kích thích học viên học tập giúp học viên chủ động tham gia vào quá trình một cách tích cực. Bên cạnh đó đề ra các nội quy, quy định và phải thường xuyên kiểm tra tình hình thực tế của chương trình đào tạo nhằm đảm bảo việc học tập cũng như giảng dạy đạt hiệu quả cao, theo đúng mục tiêu kế hoạch đã định. Chương trình phải có người đôn đốc kiểm tra quản lý quá trình thực hiện chương trình.

1.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo

Hiệu quả là một trong yếu tố chính quyết định sự thành công của hoạt động đào tạo nghề. Việc đánh giá này nhằm tìm hiểu 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 đạt được và khả năng ứng dụng kiến thức, kỹ năng đó vào quá trình làm việc sau khi được đào tạo

Hiện nay có nhiều phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo, chẳng hạn có thể so sánh kết quả của học viên trước và sau khi đào tạo, có thể so sánh khả năng thực hiện công việc của những người được đào tạo và người chưa qua đào tạo có cùng đặc điểm, có thể đánh giá bằng định lượng thông qua chỉ tiêu kinh tế - xã hội liên quan đến sự chuyển biến thông qua đào tạo, chẳng hạn như năng suất lao động, doanh thu, lợi nhuận, số vụ vi phạm kỷ luật lao động, số vụ tai nạn lao động, số người thực hiện thành thạo công việc, có thành tích cao sau khi được đào tạo... [19, tr.278]. Trên thực tế, để đánh giá kết quả của chương trình đào tạo người ta thường xem xét đánh giá theo những tiêu thức sau:

+ ***Về định tính***

- Mục tiêu đào tạo có đạt được không.
- Sau khoá học học viên đã tiếp thu được những gì, sự hài lòng thoả mãn của học viên đối với chương trình.
- Khả năng vận dụng kiến thức, kinh nghiệm đã học vào thực hiện công việc, sử dụng các kiến thức, công nghệ mới vào hoạt động giảng dạy, đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy.
- Những thay đổi về nhận thức, hành vi theo hướng tích cực là gì? Có thiết thực cho hoạt động giảng dạy và nâng cao chất lượng thực hiện công việc không.

+ ***Về định lượng***

- Quy mô đào tạo: Được bao nhiêu người, Tỷ lệ đạt yêu cầu, khá, giỏi
- Hiệu quả công việc sau đào tạo: Chất lượng và hiệu quả công việc như thế nào? Có bao nhiêu người nhận xét đánh giá tích cực về giảng viên? Số công trình, bài báo hay đề tài nghiên cứu khoa học được công bố? Những

kết quả cụ thể về năng suất và hiệu suất công việc của giảng viên, nhất là các giảng viên dạy thực hành?

Có thể đánh giá gián tiếp thông qua chất lượng đào tạo thể hiện ở kết quả, sự tiến bộ và thành tích mà học viên đạt được trong các môn học, khóa học hoặc có thể so sánh giữa thành tích thực hiện công việc giữa học viên và những người không tham gia đào tạo.

Ngoài ra có thể đánh giá theo các tiêu thức như: mục tiêu đào tạo có đạt được hay không? Những điểm yếu, điểm mạnh của chương trình đào tạo và đặc 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 chương trình đào tạo. Để đo lường các kết quả trên, có thể sử dụng các phương pháp như phỏng vấn, điều tra thông qua bảng hỏi, quan sát, yêu cầu người học làm bài kiểm tra. Từ đó chúng ta rút kinh nghiệm bài học để tránh lặp lại sai lầm cho chương trình giáo dục và đào tạo lần sau.

Trong thực tế các bước được thực hiện song song với nhau, hỗ trợ và điều chỉnh lẫn nhau. Phòng nhân sự có vai trò lãnh đạo trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình này trong sự ủng hộ của lãnh đạo trực tuyến và các phòng ban chức năng khác.

Sau mỗi khóa đào tạo đơn vị tổ chức cần đánh giá kết quả và hiệu quả đào tạo đã đạt được, rút kinh nghiệm về những mặt làm tốt, những hạn chế và nguyên nhân cần khắc phục. Trên thực tế các đơn vị cần xây dựng các tiêu chí cụ thể để đánh giá.

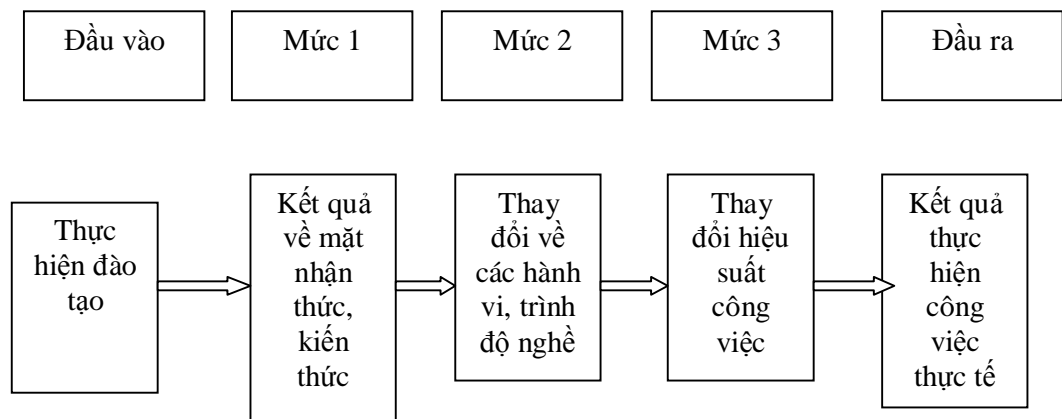
+ Các tiêu chí đánh giá kết quả

Tiêu chí để đánh giá là “Kết quả của các khóa đào tạo có đáp ứng được mục tiêu đề ra hay không” nghĩa là sau khóa đào tạo học viên có những chuyển biến, thay đổi gì về nhận thức, hành vi, đã thu được những kiến thức, kỹ năng gì phục vụ cho công việc và hiệu quả mang lại đến đâu có đạt được mục tiêu đề ra không?

+ Đánh giá về kết quả: đo lường hiệu quả và ích lợi đạt được do chương trình đào tạo. trước hết là đánh giá từ phía học viên.

- Đánh giá thông qua sự phản hồi của học viên: Tổ chức lấy ý kiến đánh giá, nhận xét, phản hồi từ phía học viên, tìm hiểu xem học viên có thỏa mãn, hay không thỏa mãn, thích thú hay, không thích thú với chương trình đào tạo? Những kiến thức, kỹ năng cung cấp có bổ ích cho học viên hay không?

- Đánh giá các kết quả đã tiếp nhận được của học viên: Thường được thể hiện qua ba mức: Thay đổi về mặt nhận thức, lý thuyết đến sự thay đổi về hành vi trong công việc dẫn đến sự thay đổi về kết quả, hiệu suất công tác. (xem Sơ đồ)



Sơ đồ 1.2: Đánh giá các kết quả đã tiếp nhận được của học viên

+ Phân tích kết quả đào tạo qua điểm học tập của học viên

Cần tiến hành kiểm tra, đánh giá kết quả học tập. Kết quả điểm học tập là một trong số cơ sở đánh giá mức độ nhận thức tiếp thu kiến thức của học viên

+ Phân tích kết quả đào tạo qua thái độ và hành vi của học viên: Đánh giá thông qua hành vi, trình độ lành nghề, sự tiến bộ trong thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tế công việc.

+ *Các tiêu chí đánh giá hiệu quả*

Hiệu quả là một trong yếu tố chính quyết định sự thành công của hoạt động đào tạo nghề. Việc đánh giá này nhằm tìm hiểu 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 đạt được và khả năng ứng dụng kiến thức, kỹ năng đó vào quá trình làm việc sau khi được đào tạo. Việc đánh giá hiệu quả đào tạo nghề được tiến hành dựa vào các tiêu chí sau:

+ Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề học

+ Tỷ lệ lao động tự tạo được việc làm sau đào tạo

+ Số lượng lao động chuyển đổi nghề sau đào tạo nghề

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề được doanh nghiệp tuyển dụng

Mức độ hài lòng của lao động đối với khóa học: Khi kết thúc khóa học, thông qua phát phiếu thăm dò, cơ sở đào tạo lấy ý kiến của người lao động về nội dung chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo viên, mức độ ứng dụng vào công việc họ sẽ làm.

+ Mức độ phù hợp của ngành nghề đào tạo với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của địa phương; khảo sát, điều tra người lao động sau khi tham gia khóa học có tìm được việc làm phù hợp không.

+ Sự thay đổi thu nhập của người lao động sau khi được đào tạo: đây là tiêu chí rất quan trọng để đánh giá hiệu quả đào tạo nghề. Mục tiêu chính của đào tạo nghề là giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập của người lao động.

Mức độ liên kết của các trường dạy nghề với các doanh nghiệp hay số lượng người lao động có việc làm sau đào tạo: các cơ sở đào tạo cần quan tâm đến nhu cầu của xã hội, của doanh nghiệp và của người lao động. Doanh nghiệp cũng cần liên kết với các trường trong việc xây dựng chương trình đào tạo để người học sau khi tốt nghiệp đủ kiến thức kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc. Như vậy sẽ tránh được tình trạng lãng phí thời gian, tiền bạc của người lao động, của các cơ sở đào tạo nghề của Nhà nước.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Đào tạo nghề là vấn đề đang rất được Đảng, Nhà nước quan tâm và thúc đẩy phát triển để nâng cao chất lượng của nó. Để có được chất lượng đào tạo tốt chúng ta cần tìm hiểu được các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề về cả 2 mặt tích cực và tiêu cực để có những hướng đi đúng. Nói đến các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề thì có rất nhiều nhân tố. Tuy nhiên có một số nhân tố được cho là ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đào tạo nghề:

1.3.1. Mạng lưới cơ sở dạy nghề cho lao động nông thôn

Các cơ sở dạy nghề cho lao động nông thôn rất đa dạng, đó là: cơ sở dạy nghề công lập, tư thục, cơ sở dạy nghề tại các doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, nông lâm trường, vùng chuyên canh, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và các cơ sở dạy nghề tiểu thủ công mỹ nghệ.

Cần đẩy mạnh xã hội hóa dạy nghề theo hướng khuyến khích các tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập cơ sở dạy nghề cho lao động nông thôn: thu hút các cơ sở dạy nghề tư thục, các cơ sở giáo dục (trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm kỹ

thuật tổng hợp hướng nghiệp), các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tham gia hoạt động dạy nghề cho lao động nông thôn.

Quy hoạch và thiết kế hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo nghề theo từng cấp học, từng hình thức đào tạo nghề tại từng địa phương là nội dung mang tính tiên đề. Xây dựng mạng lưới cơ sở dạy nghề cho lao động nông thôn trên cơ sở xem xét, đánh giá lại các tổ chức đã tham gia vào công tác dạy nghề cho lao động nông thôn trong thời gian qua trên tất cả các mặt, từ hệ thống trường lớp, đội ngũ giáo viên, trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học, các ngành nghề đang được dạy tại các cơ sở dạy nghề, nội dung, tài liệu và phương pháp giảng dạy cho lao động nông thôn để biết được cái gì đã được, cái gì chưa được cần bổ sung và hoàn thiện.

Hiện nay, mạng lưới các cơ sở dạy nghề chủ yếu tập trung ở các khu vực đô thị, tuy nhiên lao động nông thôn vừa là người lao động vừa là các chủ hộ, họ quan tâm nhiều đến công việc gia đình, do đó nên bố trí các lớp học gần nơi ở của họ, để sau các buổi học họ có thể tham gia sinh hoạt với gia đình. Do vậy chú trọng phát triển hình thức dạy nghề tại trung tâm học tập cộng đồng trên cơ sở lớp học trên đồng ruộng/ lớp học hiện trường.

1.3.2. Hệ thống cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo nghề

Cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo nghề bao gồm: phòng học lý thuyết, 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, nhà ở cho học viên, khu làm việc cho cán bộ, giáo viên dạy nghề... Kinh phí xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị thường là rất lớn, vì vậy cần có sự tham gia của các cấp quản lý vĩ mô với các hoạt động quan trọng như: Quy hoạch hệ thống đào tạo nghề trên phương diện cơ sở vật chất, cấp vốn cho các trường, các cơ sở đào tạo nghề và giám sát quá trình thực hiện vốn. Tổng Cục dạy nghề là cơ quan đảm nhận vai trò này.

1.3.3. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề

Để hoạt động dạy nghề cho người lao động có kết quả cao cần có tính thực hành của các bài học và có các phương pháp dạy học cho người lớn tuổi. Do vậy đòi hỏi giáo viên dạy nghề ngoài kiến thức chuyên môn vững vàng, kỹ năng tay nghề thành thạo, cần có phương pháp giảng dạy phù hợp với người lao động nông thôn.

Trước mắt cần thực hiện chương trình đào tạo giáo viên dạy nghề cho người lao động từ các giáo viên tiềm năng như cán bộ khuyến nông xã, cán bộ thú y, bảo vệ thực vật xã, cán bộ khuyến nông huyện, khuyến nông cơ sở, cán bộ hội lao động nông thôn hoặc lao động nông thôn giỏi.

Về lâu dài cần xây dựng chương trình đào tạo giáo viên dạy nghề cho người lao động, với các nội dung cần tập trung các chuyên đề kinh tế kỹ thuật nông nghiệp, mà các chuyên đề này là bài giảng ở lớp, làng, xã. Phương pháp sư phạm, phương pháp khuyến nông, tổ chức lớp học, phương pháp đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển tài liệu.

1.3.4. Một số yếu tố khác

Nguồn tài chính đầu tư cho công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn: Nguồn tài chính đầu tư công tác đào tạo nghề có vị trí hết sức quan trọng trong đào tạo nghề. Nó ảnh hưởng đến chất lượng giáo viên cũng như cơ sở vật chất, trang thiết bị của cơ sở đào tạo nghề, có tính chất quyết định đến sự tồn tại và phát triển của các cơ sở đào tạo nghề. 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. Có thể thấy được đào tạo nghề là hình thức đào tạo tốn kém nên rất cần sự đầu tư đúng mức của chính phủ và hỗ trợ kinh phí từ các nguồn khác.

Chiến lược phát triển kinh tế xã hội của địa phương cũng ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất.

Chiến lược này thường được cụ thể hóa bằng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nếu quy hoạch kinh tế phát triển của địa phương có tính khả thi thì các dự án đầu tư cũng có điều kiện thực hiện thuận lợi và có hiệu quả kinh tế cao, đồng thời việc giải quyết việc làm cho người lao động sau đào tạo cũng được thuận lợi. Ngoài ra, nội dung chiến lược hay quy hoạch phát triển kinh tế xã hội địa phương cũng ảnh hưởng đến nội dung công tác đào tạo nghề. Dẫn chứng đơn giản rằng, địa phương đang tập trung phát triển ngành nghề truyền thống hay tập trung phát triển dịch vụ thì đương nhiên nội dung đào tạo cũng phải đi theo hướng này.

Quá trình đô thị hóa – công nghiệp hóa của địa phương: do quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa và quá trình đô thị hóa nên đất đai của người dân bị thu hẹp, nhiều người dân bị mất đất mà khả năng tạo việc làm từ quá trình này còn nhiều hạn chế, đồng thời do người lao động nông thôn có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp không đáp ứng được yêu cầu công việc nên sức ép việc làm lao động nông thôn ngày càng tăng do xu thế phát triển của xã hội, điều này tác động không nhỏ đến hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn – đào tạo nghề cho các đối tượng lao động này là điều tất yếu.

Trình độ của người lao động: với các nước phát triển, trình độ văn hóa, khoa học kỹ thuật,... của lao động nông nghiệp, nông thôn thường rất thấp, do vậy khi tiến hành công nghiệp hóa, đô thị hóa nông thôn, xây dựng và phát triển các đô thị, phát triển các ngành phi nông nghiệp gắn với nền kinh tế thị trường, cơ hội tìm kiếm công ăn việc làm của người lao động nông nghiệp ở các đô thị là rất khó khăn. Ngay cả trong sản xuất nông nghiệp ngày nay – thời đại khoa học công nghệ - lao động nông nghiệp cũng đòi hỏi phải được đào tạo và đào tạo lại. Cùng với tiến trình hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn đặt ra những yêu cầu mới cho người lao động, đòi hỏi người lao động phải nâng cao trình độ, năng lực của mình. Nếu người lao động nông nghiệp nói

riêng, người lao động trong các ngành nói chung không được đào tạo và đào tạo lại đáp ứng yêu cầu mới, thì tự họ sẽ mất đi cơ hội việc làm, cơ hội tìm kiếm việc làm sẽ rất khó khăn, tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm là không thể tránh khỏi.

Xã hội hóa về đào tạo nghề: Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề tác động mạnh đến công tác đào tạo nghề, ảnh hưởng rõ rệt nhất của nó đến lượng học viên đầu vào cho các cơ sở dạy nghề. Do tâm lý ưa chuộng khoa bảng, bằng cấp của gia đình, người học nghề và xã hội nên công tác đào tạo nghề hiện nay chưa được xã hội nhận thức đầy đủ và đúng đắn. không ít các gia đình coi vào đại học là con đường duy nhất để kiếm được nghề ổn định và xây dựng được cuộc sống tốt. Phần lớn các học sinh không muốn thi vào các trường dạy nghề, bởi vì không muốn làm lao động nông thôn hoặc không muốn làm việc tại nông thôn mà có xu hướng đổ xô ra thành phố học và làm việc. bên cạnh đó, những người lao động nông thôn cũng không muốn tham gia vào các lớp dạy nghề mở tại địa phương, vì họ bảo thủ cho rằng, với kinh nghiệm bao đời và kinh nghiệm vật nuôi, cây trồng họ vẫn có thể trực tiếp chăm bón và tham gia sản xuất và làm việc với năng suất cao mà không cần phải mất thời gian và tiền bạc học qua các lớp dạy nghề.

Nếu người lao động đánh giá 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 phát chất quý giá của mình, là cơ sở vững chắc để có việc làm và thu nhập ổn định thì công tác đào tạo nghề sẽ nhận được thêm nhiều nguồn lực hỗ trợ cần thiết từ xã hội.

Khả năng tiếp nhận lao động sau khi đào tạo nghề của các doanh nghiệp: Hiện nay các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động qua đào

tạo nghề là rất lớn. Một trong những tiêu chí để đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo nghề là tỷ lệ lao động có việc làm sau khi được đào tạo. Để đảm bảo những tiêu chuẩn về chất lượng sản phẩm hàng hóa, các doanh nghiệp tuyển dụng lao động vào làm việc cũng có phần “khắt khe” hơn trước. Vì vậy, trình độ của người lao động là mục tiêu hàng đầu của các nhà tuyển dụng, đây là cơ sở để các cơ sở đào tạo nghề theo sát các doanh nghiệp tìm hiểu nhu cầu và nắm bắt thông tin để có những bước đi trong chương trình dạy nghề sao cho có hiệu quả nhất.

1.4. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số quận, huyện thuộc thành phố Hà Nội và bài học rút ra cho huyện Ba Vì

Nhận thức rõ vai trò của giáo dục, đào tạo nghề nghiệp đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và qua đó tạo sự phát triển trong tương lai, nhiều địa phương đã coi trọng đào tạo nghề cho người lao động và đầu tư thỏa đáng cho công tác này.

1.4.1. Kinh nghiệm của một số quận, huyện

1.4.1.1. Kinh nghiệm của huyện Gia Lâm

Gia Lâm được xác định là vùng kinh tế trọng điểm, là địa bàn quân sự chiến lược ở phía Đông của Thủ đô Hà Nội. Trên địa bàn huyện có nhiều khu đô thị, khu công nghiệp và các trung tâm thương mại được hình thành; nhiều làng nghề nổi tiếng...

Đây chính là những động lực và tiềm năng to lớn để phát triển kinh tế thương mại, du lịch, dịch vụ giao thông, giao lưu hàng hoá hiện nay và trong tương lai. Cùng với đó là sự quan tâm đầu tư cho lĩnh vực văn hóa – xã hội, đặc biệt là lĩnh vực đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.[22]

Trong số các huyện, thị xã trên địa bàn thành phố Hà Nội, huyện Gia Lâm được đánh giá là một địa phương làm tốt việc thực hiện sáng tạo trong công tác đào tạo nghề cho người lao động đặc biệt là lao động nông thôn.[24]

Trong 5 năm qua (2010 - 2014), công tác đào tạo nghề trên địa bàn huyện Gia Lâm đã được nâng lên cả về số lượng và chất lượng. Huyện luôn tập trung chỉ đạo, hướng dẫn các cấp, các ban, ngành phối hợp chặt chẽ, chủ động xây dựng kế hoạch, chỉ tiêu, chương trình cụ thể để hoàn thành các nội dung, nhiệm vụ của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn nói chung và lao động nông thôn nói riêng trên địa bàn huyện. Trong 5 năm, huyện Gia Lâm đã đào tạo nghề ở các cấp trình độ đào tạo đạt 21.137 lao động, trong đó, đào tạo nghề cho lao động nông thôn là 15.300 người đạt 51,7% mục tiêu đề ra, tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo nghề đạt 81.4%; nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo chung của toàn quận tăng từ 54,7% năm 2010 lên 63.3% trong năm 2014; Các hình thức dạy nghề đã được đa dạng hóa, các lớp đào tạo nghề theo mô hình đã tạo sự chuyển biến trong nhận thức của người lao động với hoạt động dạy nghề.

Các đối tượng học nghề chủ yếu là người dân thuộc hộ nghèo, hộ gia đình chính sách và lao động nông thôn khác. Người lao động tham gia học nghề được trang bị đầy đủ kiến thức cơ bản theo từng ngành, nghề được đào tạo. Kết quả, tổng số lao động có việc làm sau học nghề là 11,475 người;

Trong đó số tự tạo việc làm là 3.442 người [14, tr.6,7]

Huyện Gia Lâm đã có nhiều sáng tạo trong việc triển khai, tổ chức các hoạt động liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động. Đặc biệt, do tâm lý chung của người dân là đi học nghề tốn thời gian, phải nghỉ làm, ảnh hưởng đến thu nhập đang có. Thậm chí, có người còn cho rằng không cần thiết phải học nghề cũng có thể làm việc được thông qua học hỏi kinh nghiệm, rằng học nghề ra cũng chưa chắc có thể tìm được việc làm... Nắm bắt được tâm lý đó,

huyện Gia Lâm đã chủ động mở các lớp học nghề vào buổi tối, ngày nghỉ để khuyến khích người dân theo học.

Mặt khác, huyện cũng chủ động tìm hiểu, nắm bắt nguyện vọng học nghề của người dân, từ đó mở các lớp học nghề cho phù hợp với yêu cầu. Các nghề học nấu ăn, điện dân dụng, chăm sóc cây cảnh, trồng lúa... được người dân thích theo học bởi rất thiết thực với công việc của họ. Nhờ vậy, từ đầu năm 2015 đến nay, huyện Gia Lâm đã mở được 41 lớp học nghề cho trên 1.300 lao động. Trong khi năm 2013, cả huyện mới chỉ đào tạo được 900 lao động, đạt 70% kế hoạch năm.

Trong thời gian tới, đối với công tác đào tạo nghề cho người lao động, UBND huyện Gia Lâm đề nghị các cấp, các ngành cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của người lao động về vị trí, vai trò của công tác đào tạo nghề; Tăng cường công tác phối hợp giữa các ngành và các đoàn thể; Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của các Trung tâm đào tạo, dạy nghề; Tập trung kiểm tra, giám sát, đặc biệt là nâng cao công tác giám sát chuyên đề; Nhân rộng các mô hình, áp dụng tiến bộ khoa học vào giảng dạy và sản xuất, tổ chức sơ kết, tổng kết thực hiện các mô hình; Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền cơ sở.

1.4.2. Bài học rút ra cho huyện Ba Vì thành phố Hà Nội

Từ kinh nghiệm của các quận, huyện trên trong đào tạo nghề cho người lao động, chúng tôi rút ra được một số bài học có thể vận dụng vào đào tạo nghề ở huyện Ba Vì.

Một là: Sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Huyện ủy - HĐND – UBND, sự phối hợp đồng bộ giữa các phòng, ban ngành, đoàn thể liên quan và sự tham gia tích cực của UBND các xã trong thực hiện đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

Hai là: Thực hiện rà soát nhu cầu học nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện thông qua cuộc điều tra thu thập thông tin biến động cung lao động hàng năm. Kết quả cuộc điều tra là cơ sở để huyện xây dựng kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm phù hợp với tình hình KT - XH của địa phương, đảm bảo 85% trở lên lao động sau khi học nghề có việc làm.

Ba là: Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên dạy nghề, mở rộng hình thức và ngành nghề đào tạo, đổi mới nội dung đào tạo phù hợp với tình hình phát triển của địa phương.

Bốn là: Tăng cường vai trò quản lý nhà nước thông qua việc 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,...

Năm là: Làm tốt công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề cho người lao động để làm thay đổi nhận thức về nghề nghiệp, việc làm, đặc biệt là lao động thuộc diện bị thu hồi đất và một bộ phận thanh niên xem nhẹ việc học nghề 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. Cán bộ tuyên truyền phải thông hiểu chính sách pháp luật, nắm được thông tin về thị trường lao động để tư vấn học nghề và tư vấn việc làm sau học nghề cho người 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 KT - XH, 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. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì nói riêng và cả nước nói chung không chỉ góp phần nâng cao trình độ, tay nghề của người lao động mà còn góp phần vào sự phát triển kinh tế các địa phương, đảm bảo an sinh xã hội.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Một số đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

2.1.1. Vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên

Huyện Ba Vì được thành lập ngày 26 tháng 7 năm 1968 trên cơ sở hợp nhất các huyện cũ Bất Bạt, Tùng Thiện và Quảng Oai của tỉnh Hà Tây, khi mới thành lập, huyện gồm 43 xã: Ba Trại, Ba Vì, Cẩm Lĩnh, Cam Thượng, Châu Sơn, Chu Minh, Cổ Đô, Cổ Đông, Đông Quang, Đông Thái, Đường Lâm, Hòa Thuận, Khánh Thượng, Kim Sơn, Minh Châu, Minh Quang, Phong Vân, Phú Châu, Phú Cường, Phú Đông, Phú Phương, Phú Sơn, Sơn Đà, Sơn Đông, Tân Đức, Tản Hồng, Tản Lĩnh, Tây Đằng, Thái Hòa, Thanh Mỹ, Thuận Mỹ, Thụy An, Tích Giang, Tiên Phong, Tòng Bạt, Trạch Mỹ Lộc, Trung Hưng, Trung Sơn Trầm, Vân Sơn, Vạn Thắng, Vật Lại, Xuân Sơn, Yên Bài. Thời kỳ 1975-1978 thuộc tỉnh Hà Sơn Bình. Từ năm 1978 đến năm 1991 thuộc thành phố Hà Nội. Ngày 16 tháng 10 năm 1972, chuyển xã Trung Hưng về thị xã Sơn Tây quản lý. Ngày 18 tháng 12 năm 1976, hợp nhất 2 xã Vân Sơn và Hòa Thuận thành xã Vân Hòa. Ngày 2 tháng 6 năm 1982, chuyển 7 xã: Cổ Đông, Đường Lâm, Kim Sơn, Sơn Đông, Thanh Mỹ, Trung Sơn Trầm, Xuân Sơn về thị xã Sơn Tây quản lý và chuyển 2 xã: Tích Giang, Trạch Mỹ Lộc về huyện Phúc Thọ quản lý. Từ năm 1991 đến năm 2008 thuộc Hà Tây. Năm 1994, hợp nhất thị trấn Quảng Oai và xã Tây Đằng thành thị trấn Tây Đằng. Từ ngày 1 tháng 8 năm 2008, Ba Vì lại trở về là một huyện của Hà Nội. Cùng lúc đó, chuyển xã Tân Đức về thành phố Việt Trì của tỉnh Phú Thọ quản lý.

Ba Vì là huyện tận cùng phía Tây Bắc của Hà Nội, trên địa bàn huyện có một phần lớn của dãy núi Ba Vì chạy qua phía Nam huyện, phía Đông giáp thị xã Sơn Tây, phía Đông Nam giáp huyện Thạch Thất. Phía Nam giáp các huyện Lương Sơn (về phía Đông Nam huyện) và Kỳ Sơn của Hòa Bình (về phía Tây Nam huyện). Phía Bắc giáp thành phố Việt Trì, Phú Thọ, với ranh giới là sông Hồng (sông Thao) nằm ở phía Bắc. Phía Tây giáp các huyện Lâm Thao, Tam Nông, Thanh Thủy của Phú Thọ. Huyện Ba Vì là một huyện bán sơn địa, diện tích tự nhiên là 428,0 km², lớn nhất Thủ đô Hà Nội. Huyện có hai hồ khá lớn là hồ Suối Hai, và hồ Đồng Mô (tại khu du lịch Đồng Mô). Các hồ này đều là hồ nhân tạo và nằm ở đầu nguồn sông Tích, chảy sang thị xã Sơn Tây, và một số huyện phía Tây Hà Nội, rồi đổ nước vào sông Đáy. Trên địa bàn huyện có vườn quốc gia Ba Vì. Ở ranh giới của huyện với tỉnh Phú Thọ có hai ngã ba sông là: ngã ba Trung Hà giữa sông Đà và sông Hồng (tại xã Phong Vân) và ngã ba Bạch Hạc giữa sông Hồng và sông Lô (tại các xã Tân Hồng và Phú Cường, đối diện với thành phố Việt Trì).

Theo thống kê năm 2018, dân số huyện Ba Vì là hơn 281 nghìn người, gồm các dân tộc: Kinh, Mường, Dao. Trước khi sáp nhập vào Hà Nội, toàn huyện Ba Vì có 1 thị trấn và 30 xã. Ngày 1 tháng 8 năm 2008, cũng như các huyện khác của tỉnh Hà Tây, huyện Ba Vì sáp nhập vào Hà Nội. Tuy nhiên trước đó, ngày 10 tháng 7 năm 2008, toàn bộ diện tích tự nhiên là 454,08ha và dân số 2.701 người của xã Tân Đức, thuộc huyện Ba Vì được sáp nhập vào thành phố Việt Trì, Phú Thọ

Huyện Ba Vì có 1 thị trấn là Tây Đằng (huyện lỵ) và 30 xã: Ba Trại, Ba Vì, Cẩm Lĩnh, Cam Thượng, Châu Sơn, Chu Minh, Cổ Đô, Đông Quang, Đồng Thái, Khánh Thượng, Minh Châu, Minh Quang, Phong Vân, Phú Châu, Phú Cường, Phú Đông, Phú Phương, Phú Sơn, Sơn Đà, Tân

Hồng, Tân Lĩnh, Thái Hòa, Thuần Mỹ, Thụy An, Tiên Phong, Tòng Bạt, Vân Hòa, Vạn Thắng, Vật Lại, Yên Bái.

2.1.2. Tăng trưởng kinh tế

Thực trạng phát triển KT - XH trên địa bàn huyện Ba Vì trong những năm qua có xu hướng đạt và vượt nhiều chỉ tiêu quan trọng so với mục tiêu quy hoạch giai đoạn 2015-2020. Nền kinh tế huyện có sự tăng trưởng khá, đạt bình quân 17,2%/năm (so với kế hoạch là 17%/năm) [6, tr.7].

Cùng với sự tăng trưởng kinh tế, thu nhập bình quân/người cũng tăng liên tục từ năm 2013-2017. Cụ thể năm 2017 là: 26.7 triệu đồng, bằng 181,63% so với mục tiêu đề ra cho năm 2013. Nhịp độ tăng trưởng thu nhập bình quân trên địa bàn huyện đạt khá.

Bảng 2.1: Thu nhập bình quân đầu người năm 2013-2018

Đơn vị: %

Chi tiêu	Năm					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Thu nhập bq đầu người (nghìn đồng)	14,7	18,2	21	23,8	26,7	29,3
Tốc độ tăng năm sau so với năm trước (%)	0	123,81	115,38	113,33	112,18	109,74
Tốc độ tăng năm sau so với năm 2013 (%)	0	123,81	142,86	161,90	181,63	199,31

(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Ba Vì [5])

Tốc độ tăng trưởng kinh tế của huyện tăng, kéo theo đó là sự thay đổi của khoa học kỹ thuật áp dụng vào sản xuất. Nền kinh tế phát triển ngày càng đòi hỏi nhiều lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật và được qua đào tạo nghề vì vậy ngày càng thúc đẩy đào tạo nghề phát triển hơn.

Tăng trưởng kinh tế của toàn huyện tăng dần lên qua các năm, thu nhập của người dân cũng tăng lên, mức sống của người dân được cải thiện. Do vậy nhu cầu học nghề của người dân trong huyện tăng mạnh trong thời gian gần đây. Điều này thúc đẩy sự phát triển của mạng lưới cơ sở đào tạo nghề của huyện ngày càng rộng hơn.

2.1.3. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Cơ cấu kinh tế của huyện Ba Vì thể hiện những nét đặc trưng của nền kinh tế nông nghiệp đồng bằng sông Hồng, tỷ trọng của khu vực nông nghiệp còn ở mức cao, tỷ trọng của khu vực công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp thấp. Cơ cấu kinh tế của huyện tiếp tục chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ, giảm tương đối tỷ trọng nông nghiệp theo hướng CNH - HĐH.

Bảng 2.2: Chuyển dịch cơ cấu theo ngành kinh tế huyện Ba Vì

Đơn vị: %

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
Thương mại - Dịch vụ	32.6	35.1	37.5	38.9	40.6	42.1
Công nghiệp và Xây dựng	13.7	15.1	17	19.2	21.6	23
Nông nghiệp	53.7	49.8	45.5	41.9	37.8	34.9

(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Ba Vì [5])

Giai đoạn 2013 - 2018 tỷ trọng ngành CN - XD tăng từ 13.7% lên 23%; TM - DV tăng từ 32.6% lên 42.1%; NN giảm từ 53.7% xuống còn 34.9% [6, tr.4] do huyện Ba Vì còn trong quá trình chuyển đổi, nhất là chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, một số ngành nghề tiểu thủ công nghiệp, làng nghề truyền thống của huyện còn chậm được phục hồi và phát triển. Việc tiếp cận

với trình độ khoa học - công nghệ mới và đổi mới công nghệ, cũng như việc thu hút đầu tư từ bên ngoài còn hạn chế, đặc biệt là thiếu lao động lành nghề.

Chính điều này dẫn đến sự thay đổi mạnh về cơ cấu lao động. Tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành CN - XD, TM - DV tăng lên. Tỷ lệ lao động làm việc trong lĩnh vực NN giảm, nhưng chất lượng lao động đòi hỏi tăng lên. Do vậy, cùng với sự phát triển kinh tế, đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng lao động đảm bảo tăng thu nhập của người lao động, nâng cao chất lượng cuộc sống và giải quyết các vấn đề an sinh xã hội.

Về xã hội: công tác xã hội ngày càng được các cấp, các ngành quan tâm chỉ đạo, từng bước đưa công tác xã hội đi vào ổn định. Hệ thống kết cấu hạ tầng kỹ thuật từng bước được xây dựng, nâng cấp bước đầu tạo điều kiện phát triển giao lưu kinh tế; Tiếp tục thực hiện chương trình giảm nghèo, giảm thiểu tới mức thấp nhất về hộ nghèo và tái nghèo. Hiện nay, số hộ nghèo về cơ bản giảm nhiều, năm 2018 tỷ lệ hộ nghèo còn khoảng 2.5%, đã tạo điều kiện cho người nghèo tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản; nâng cao dân trí; tạo cơ hội và giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, nhất là lao động trẻ và lao động nông thôn, từng bước cải thiện đời sống nhân dân; Chương trình phổ cập giáo dục đã vượt nhiều so với mục tiêu năm 2015, mạng lưới trường học, trạm y tế - chăm sóc sức khỏe từng bước được mở rộng, nâng cấp. Song song với việc phát triển giáo dục thì công tác hướng nghiệp cho học sinh PTTH và đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện cũng được đặc biệt quan tâm giúp nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo.

2.1.4. Dân số, lao động, việc làm

2.1.4.1 Đặc điểm dân số

Dân số trung bình của huyện năm 2018 là 282,007 người, chiếm khoảng 3,1% dân số của thành phố Hà Nội. Trong những năm qua, nguồn lao

động của huyện tăng bình quân 2,90% năm, tốc độ tăng lao động chủ yếu từ địa phương, ngoài ra còn do

dòng lao động tăng cơ học từ các tỉnh khác [5].

Số dân trong độ tuổi lao động tiếp tục gia tăng, đây là một lợi thế về cung lao động, mặt khác cũng đặt ra vấn đề phải đào tạo nghề, giải quyết việc làm và thúc đẩy việc phân công lao động trên địa bàn huyện.

2.1.4.2. Đặc điểm lao động

Qua số liệu bảng 2.3 cho thấy lực lượng lao động của huyện Ba Vì trong giai đoạn 2013 – 2018 cơ bản ổn định và có sự gia tăng nhẹ

Bảng 2.3: Quy mô dân số và lực lượng lao động năm 2013-2018

Chỉ tiêu	Năm	Đơn vị						
			2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dân số trung bình		Nghìn người	235.14	241.7	248.71	256.5	276.53	281.023
Lực lượng lao động		Nghìn người	156.2	169.19	172.4	185.89	197.51	199.38
LLLĐ thành thị		Nghìn người	10.572	11.054	11.597	11.892	12.365	14.364
Tỷ lệ LLLĐ thành thị		%	6.77	6.53	6.73	6.4	6.26	5.1
LLLĐ nông thôn		Nghìn người	145.62	158.13	160.8	174	185.15	185.06
Tỷ lệ LLLĐ nông thôn		%	93.23	93.47	93.27	93.6	93.74	94.9

(Nguồn: Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển KT -XH- an ninh quốc phòng giai đoạn 2015 – 2020, nhiệm vụ giải pháp trọng tâm 2019)

Cùng với sự biến động quy mô dân số, lực lượng lao động của toàn huyện nói chung tăng đều qua các năm từ 235.136 người vào năm 2013 lên 281.023 người vào năm 2018. Trong năm 2018, tỷ lệ LLLĐ thành thị chiếm 5.1%, tỷ lệ LLLĐ nông thôn chiếm 94.9%. Điều đó cho thấy sự dồi dào về nguồn lực lao động huyện Ba Vì.

2.1.4.3. Tình trạng việc làm

Bảng 2.4: LLLĐ đang làm việc theo ngành kinh tế 2013-2018

Đơn vị: Người

Chỉ tiêu	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tổng số	156200	169190	172400	185890	197510	199389
1. Nông nghiệp	83879	84257	78442	77888	74659	69587
% so với tổng số	53.7	49.8	45.5	41.9	37.8	34.9
2. Công nghiệp – Xây dựng	21399	25548	29308	35691	42662	45859
% so với tổng số	13.7	15.1	17	19.2	21.6	23
3. Dịch vụ	50921	59386	64650	72311	80189	83943
% so với tổng số	32.6	35.1	37.5	38.9	40.6	42.1

(Nguồn: Niên giám thống kê huyện Ba Vì, 2018[5])

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc năm 2018 của khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 34.9% tổng số (Năm 2017 là 37.8%; năm 2013 là 53.7%); khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 23% (Năm 2017 là 21,62%); khu vực dịch vụ chiếm 42.1% (Năm 2015 là 37.5%; năm 2016 là 40.6%) [25]. Cùng chung xu hướng đó lao động của huyện do quá trình đô thị hóa, do bị thu hồi một số diện tích đất canh tác cho phát triển KT - XH nên một bộ phận đã chuyển sang các ngành CN, tiểu thủ CN và dịch vụ. Ở huyện Ba Vì, trong giai đoạn 2013 - 2018, tỷ lệ lao động trong lĩnh vực NN giảm từ 53.7 % xuống còn 34.9% vào năm 2018.

Lao động trong hai ngành còn lại tăng lên theo đúng định hướng cơ cấu kinh tế mà huyện đề ra. Lao động trong ngành CN - XD tăng từ 13.7% năm 2013 lên 23% vào năm 2018 và lao động trong ngành dịch vụ tăng từ 32.6% năm 2013 lên 42.1% năm 2019[15, tr.1].

Bảng 2.5: Tình hình thất nghiệp năm 2013-2018

Tiêu chí		Đơn vị	2013	2014	2015	2016	2017	2018
LLLĐ		Người	156200	169190	172400	185890	197510	1993890
SốLĐthất nghiệp	Số lượng	Người	5,108	5,397	5,413	5,725	5,846	5,264
	Tỷ lệ	%	3.27	3.19	3.14	3.08	2.96	2.64

(Nguồn: Chi cục thống kê huyện Ba Vì [5])

Bảng 2.5 cho thấy số lao động thất nghiệp tăng không đáng kể, tỷ lệ thất nghiệp có xu hướng giảm từ 3,27% năm 2013 xuống còn 2,64% năm 2018. Điều này phần nào cho thấy vai trò công tác giải quyết việc làm của huyện có những khả quan. Xét về mặt chuyên môn kỹ thuật thấy rằng lao động chưa qua đào tạo có số lượng thất nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp cao hơn lao động đã qua đào tạo. Năm 2018 số người thất nghiệp chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 87% tổng số lao động thất nghiệp của huyện [5].

=> Ảnh hưởng của dân số, lao động, việc làm đến đào tạo nghề cho người lao động.

Có thể nhận thấy LLLĐ trên địa bàn huyện Ba Vì có số lượng dồi dào và đang có xu hướng chuyển dịch từ lĩnh vực NN sang lĩnh vực CN

XD, TM - DV. Tuy tỷ lệ thất nghiệp đã giảm song vẫn ở mức cao. Chính điều đó vừa là thuận lợi và thách thức cho công tác đào tạo nghề cho người lao động của huyện Ba Vì.

Thuận lợi: Số lượng lao động đông nên việc thu hút đối tượng học viên tham gia học nghề được thuận lợi.

Khó khăn: Do Ba Vì là huyện ven đô có nhiều nghề có thu nhập cao hơn, nhanh hơn do đó lao động ít quan tâm tới việc học nghề mà thường chọn các công việc thời vụ.

Hơn bao giờ hết, cùng với sự phát triển kinh tế công tác đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Ba Vì cần được đầu tư và quan tâm hơn nữa để đảm bảo trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho người lao động để họ có thể tự tạo việc làm hoặc tìm kiếm cơ hội việc làm ở hiện tại và tương lai khi mà diện tích đất nông nghiệp ngày càng bị thu hẹp và xu thế kinh tế đang ngày càng chuyển dịch mạnh.

2.2. Phân tích thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu

Lao động nông thôn hiện nay có nhu cầu học nghề ở các cơ sở, trung tâm dạy nghề ngày càng gia tăng; mục đích của việc học nghề của họ là sau khi kết thúc khóa đào tạo nghề họ sẽ có trong tay một nghề với trình độ tay nghề, chuyên môn vững vàng để có thể tự lập nghiệp và tìm kiếm cơ hội việc làm ở thị trường lao động. Trong quá trình thực hiện Đề án 1956, để công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn có hiệu quả, ngành Lao động, Thương binh và Xã hội đã tiến hành điều tra, khảo sát nhu cầu đào tạo nghề cho lao động nông thôn nhằm phục vụ cho việc xây dựng đề án giai đoạn 2010- 2014, 2015-2020.

Thực hiện chương trình khảo sát của Thành phố, huyện Ba Vì đã tiến hành khảo sát toàn bộ các xã của huyện và có kết quả như sau:

**Bảng 2.6: Tổng hợp nhu cầu học nghề trên địa bàn huyện Ba Vì
giai đoạn 2013 -2018**

STT	Ngành nghề đào tạo	ĐVT	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1	Nghề nông nghiệp	Người	487	513	482	830	836	921
2	Nghề phi nông nghiệp	Người	1.534	1.711	1.916	2.032	2.259	2.530
3	Tổng cộng	Người	2.021	2.224	2.398	2.862	3.095	3.451
4	Tỷ lệ năm sau so với năm trước	%	0	110.04	107.82	119.35	108.14	111.50

(Nguồn : tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của phòng Lao động – TBXH huyện Ba Vì)

Có thể thấy, nhu cầu được đào tạo nghề của người lao động trên địa bàn huyện ngày một tăng cao từ 2.021 người vào năm 2013 tăng lên 3.451 người vào năm 2018, tăng 170.75%. Tỷ lệ đào tạo cũng phù hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương.

Bảng 2.7: Kế hoạch đào tạo nghề cho người lao động năm 2013-2018

STT	Ngành nghề đào tạo	Chia theo đối tượng					
		Số lao động đượ DT	Thuộc đối tượng hưởng	Bị thu hồi đất canh tác	Người tàn tật	Hộ nghèo	Lao động khác
Năm 2018							
A	Phi nông nghiệp	2500	17	214		31	2238
B	Nông nghiệp	800	8	3		5	784
	Cộng A + B	3300	25	217		36	3022
Năm 2017							
A	Phi nông nghiệp	2200	19	123	2	41	2015
B	Nông nghiệp	600	13	5	-	18	564
	Cộng A + B	2800	32	128	2	59	2579
Năm 2016							
A	Phi nông nghiệp	2000	11	48		20	1921
B	Nông nghiệp	500	14	2		22	462
	Cộng A + B	2500	25	50		42	2383
Năm 2015							
A	Phi Nông nghiệp	1800	24	28		32	1716
B	Nghề Nông nghiệp	400	5	1			394
	Cộng A + B	2200	29	29		32	2110
Năm 2014							
A	Phi Nông nghiệp	1700	9	14		11	1666
B	Nghề Nông nghiệp	400	1	11		5	383
	Cộng A + B	2100	10	25		16	2049
Năm 2013							
A	Phi Nông nghiệp	1500	24	42		14	1420
B	Nghề Nông nghiệp	400	24	26	1	17	332
	Cộng A + B	1900	48	68	1	31	1752

(Nguồn : tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của phòng Lao động – TBXH huyện Ba Vì)

Cùng với quá trình đô thị hóa, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện Ba Vì, diện tích đất nông nghiệp bị thu hồi đất để phục vụ các dự án an sinh xã hội và phát triển kinh tế - xã hội như xây trường học, bệnh viện, nhà máy, xí nghiệp, các trang trại với quy mô lớn chăn nuôi bò, gà, các dự án nghĩa trang Vĩnh Hằng, Yên Kỳ và bãi rác và đặc biệt là dự án đào sông Tích để phục vụ cho việc cấp thoát nước trên địa bàn thành phố Hà Nội, Kéo theo đó là một bộ phận người dân bị mất đất để canh tác và sản xuất nông nghiệp. Với trình độ, tay nghề hiện có của họ, việc tìm kiếm được một việc làm có thu nhập ổn định đảm bảo cuộc sống là rất khó khăn. Chính vì vậy, nhu cầu học nghề của người dân ngày càng tăng.

Tổng hợp kết quả của cuộc điều tra khảo sát nhu cầu học nghề của người lao động, trên cơ sở đó kết hợp với xu thế chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động của huyện, UBND huyện đã xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm. Trong đó, tỷ lệ lao động nghề phi nông nghiệp chiếm trên 76% tổng số lao động được đào tạo năm 2018; Tổng số lao động được đào tạo tăng dần qua các năm. Tuy nhiên, từ bảng 2.2, ta có thể nhận thấy kế hoạch đào tạo hàng năm trên địa bàn huyện mới chỉ đáp ứng được gần 95% so với nhu cầu học nghề của người lao động và có xu hướng tăng chậm. Nếu như năm 2013: tỷ lệ đạt 94.01% thì đến năm 2018 tỷ lệ này chỉ tăng 0,1% lên 95.62%.

Nguyên nhân của sự giảm này là do:

Công tác tuyên truyền về các chế độ chính sách, về những tác động tích cực của việc học nghề cho người dân đã phần nào phát huy hiệu quả; Nhận thức của người lao động trên địa bàn huyện đã tăng trong việc cần phải trang bị cho bản thân những kiến thức cơ bản để gia nhập vào thị trường lao động. Chính điều đó đã làm cho nhu cầu học nghề của người dân ngày càng tăng lên.

Chính sách đào tạo nghề cho người lao động nông thôn là chương trình đào tạo miễn phí, được nhà nước cấp ngân sách cho các quận, huyện. Người dân đi học không đóng học phí. Nguồn kinh phí chủ yếu dành cho công tác đào tạo nghề trên địa bàn huyện là do ngân sách của thành phố cấp và một phần kinh phí hỗ trợ bổ sung của huyện. Những năm đầu của giai đoạn, đào tạo nghề cho lao động nông thôn vẫn còn nằm trong chương trình mục tiêu Quốc gia nên kinh phí thành phố cấp được nhiều. Nhưng những năm gần đây, nguồn kinh phí do thành phố cấp cho các quận, huyện bị hạn chế nên cũng chưa đáp ứng được hết nhu cầu đào tạo của người lao động. Thêm vào đó, do huyện Ba Vì là một huyện ven đô, kinh phí còn hạn hẹp. Việc xây dựng kế hoạch hàng năm của địa phương phụ thuộc rất nhiều việc mức kinh phí do thành phố cấp. Điều này sẽ ảnh hưởng đến việc hoàn thành mục tiêu nâng cao tỷ lệ lao động và lao động nông thôn qua đào tạo trên địa bàn huyện Ba Vì trong thời gian tới.

2.2.2. Thực trạng xác định mục tiêu đào tạo

Trong những năm qua, cơ cấu kinh tế của huyện đang phát triển theo định hướng tăng tỷ lệ lao động trong lĩnh vực Công nghiệp – dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động trong lĩnh vực NN, tốc độ đô thị hóa nhanh, nhiều dự án thu hồi đất giải phóng mặt bằng nên đất canh tác ngày càng bị thu hẹp, đòi hỏi người lao động nhất là lao động vùng thu hồi đất cần được đào tạo nghề để chuyển từ sản xuất nông nghiệp sang lao động phi nông nghiệp phù hợp nhằm giải quyết việc làm ổn định cuộc sống.

Hàng năm, UBND huyện Ba Vì đã giao phòng Lao động – TBXH phụ trách công tác đào tạo nghề trong lĩnh vực Phi Nông nghiệp và phòng Kinh tế phụ trách công tác đào tạo nghề Nông nghiệp. Căn cứ vào lĩnh vực phân cấp quản lý, kết hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện và các

mục tiêu KT - XH của xã nói riêng và toàn huyện nói chung qua các giai đoạn thì:

Phòng Kinh tế: tham mưu UBND huyện xây dựng mục tiêu đào tạo cụ thể của lĩnh vực Nông nghiệp cho từng vùng, từng xã theo từng năm và từng giai đoạn phát triển của huyện.

Phòng Lao động – TBXH: tham mưu UBND huyện xây dựng mục tiêu đào tạo của lĩnh vực Phi nông nghiệp.

Mục tiêu đào tạo nghề của huyện Ba Vì cho người lao động tập trung những vấn đề sau:

Đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động, gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm tại chỗ và chuyển đổi cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế của huyện.

Từng bước nâng cao chất lượng lao động, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH – HDH nông thôn và xây dựng nông thôn mới

Tăng tỷ lệ lao động được tạo việc làm sau khi học nghề đạt trên 70% (giai đoạn 2013-2018) và trên 80% (giai đoạn 2018-2020).

Phấn đấu duy trì và phát triển mỗi xã có 01 sản phẩm truyền thống phù hợp với đặc thù địa phương.

2.2.3. Thực trạng lựa chọn đối tượng đào tạo

Lựa chọn đối tượng đào tạo là một bước quan trọng. Thông qua nghiên cứu động cơ và nhu cầu, khả năng của người được đào tạo mà chính quyền địa phương có thể biết được quá trình đào tạo có thể có tác dụng như thế nào đối với người lao động. Qua đó, có thể lựa chọn những lao động phù hợp với mục tiêu của địa phương và bản thân người lao động.

Lựa chọn đối tượng đào tạo nghề là lựa chọn người cụ thể để đào tạo, dựa trên nghiên cứu và xác định nhu cầu và động cơ đào tạo của người lao

động, tác dụng của đào tạo đối với người lao động và khả năng nghề nghiệp cho từng người.

Việc xác định đối tượng tham gia đào tạo có vai trò quan trọng giúp đem lại kết quả cao cho khóa học và quan trọng hơn là nó sẽ phát huy hiệu quả cao nhất cho công việc chung của tổ chức. Việc xác định đối tượng đào tạo và bồi dưỡng cần căn cứ vào một số cơ sở sau:

Phải xuất phát từ yêu cầu công việc mà đối tượng đó đang hoặc sẽ đảm nhiệm trong tương lai.

Đối tượng tham gia đào tạo phải có đủ tình độ, kinh nghiệm, kỹ năng cần thiết phù hợp với tính chất và nội dung của khóa học để đảm bảo kết quả.

Phải xem xét nguyện vọng cá nhân của người học vì đây là động lực quan trọng để học viên thu được kết quả cao trong học tập.

Phải dựa vào những điều kiện của bản thân địa phương và người lao động như nguồn kinh phí, bố trí sắp xếp thời gian học tập, chính sách sử dụng sau đào tạo. Tránh trường hợp đào tạo tràn lan hay cử đi đào tạo trong khi nhu cầu công việc không thực sự cần thiết hoặc không sử dụng một cách thỏa đáng.

Do đặc thù của sản xuất ở nông thôn là có thể sử dụng lao động từ rất trẻ cho đến sau độ tuổi lao động (theo quy định của pháp luật lao động). Vì vậy, có thể có những đối tượng chỉ có thể tham gia được các khóa đào tạo ngắn hạn, nhưng cũng có nhóm đối tượng (ví dụ từ 16- 24 tuổi) có thể và có điều kiện tham gia các khóa đào tạo dài hạn. Mặt khác, cần thiết phải phân các nhóm đối tượng trên trình độ học vấn. Đối với những người có trình độ học vấn thấp, họ có thể theo học các khóa dạy nghề ngắn hạn. Ngược lại, đối với những người có học vấn cao hơn (THCS, THPT..) có đủ điều kiện có thể theo các khóa học nghề ở trình độ trung cấp hoặc cao đẳng nghề. Hơn nữa, cũng phải khảo sát đặc điểm và thói quen canh tác của người nông dân ở các

vùng miền khác nhau để có thể có các hình thức đào tạo phù hợp. vì vậy cần có sự phân nhóm đối tượng để tổ chức các khoá đào tạo phù hợp.

2.2.4. Thực trạng xây dựng nội dung chương trình đào tạo

Dù chương trình dạy học ở cấp độ vĩ mô hay vi mô 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.

Tùy vào tình hình thực tế, nhu cầu đào tạo nghề, xác định *mục tiêu* cụ thể của từng chương trình dạy nghề.

Để xác định nội dung đào tạo nghề cho lao động nông thôn, các cấp chính quyền địa phương phải lập được kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó sẽ xác định được nội dung đào tạo. Các cơ sở đào tạo có trách nhiệm đào tạo theo kế hoạch của địa phương, khi đó có thể đảm bảo được quá trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với mục tiêu sử dụng. Nguyên tắc cơ bản cho việc xác định nội dung đào tạo:

Tại mỗi vùng, cơ cấu ngành nghề và trình độ dân trí khác nhau nên cần xác định cụ thể nội dung dạy nghề cho lao động nông thôn tại từng vùng. Trong mỗi chương trình nên chia ra nhiều học phần khác nhau, lao động nông thôn có thể lựa chọn theo học toàn chương trình hoặc học từng phần riêng biệt, khi học xong cần cấp chứng chỉ về nghề nghiệp cho lao động nông thôn.

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 cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư xây dựng chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề cho lao động nông thôn. Ngoài ra, cần có sự tham gia của lao động nông thôn trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Thông qua việc tiếp xúc tìm hiểu nhu cầu học nghề của lao động nông thôn, các nhà hoạch định nội dung chương trình sẽ biết được người lao động nông thôn cần

gì, khả năng thu nhận và tư vấn cho họ trong việc lựa chọn, xác định nghề cần học.

Nội dung dạy cho lao động nông thôn phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế của vùng, của địa phương, với mục tiêu phân bố lại lao động nông thôn cũng như với khoa học công nghệ cao. Hai nội dung quan trọng của công nghiệp hóa hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn phải được cụ thể hóa từng bước trong các chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn.

Về Giáo trình, tài liệu học tập: Tài liệu viết cho các lớp dạy nghề cho lao động nông thôn phải viết ngắn, từ ngữ đơn giản phù hợp với ngôn ngữ địa phương, dễ hiểu dễ nhớ kèm theo các tranh, ví dụ minh họa và các nội dung được trình bày theo trật tự của một quy trình công việc. Giáo trình cần trình bày đẹp, nhỏ, tiện lợi cho học viên sử dụng hàng ngày.

Về thời gian của khóa học:

Các chương trình/ khóa học nên thực hiện trọn vẹn một quy trình, chu kỳ sinh trưởng và phát triển...Nếu chương trình khóa học hay chuyên đề có nội dung lớn cần chia nhỏ thành các Module và được tổ chức học theo một trật tự logic với thời gian dài hơn, kết thúc mỗi module, người học đem những kết quả học được áp dụng vào thực tế công việc, từ đó sẽ thấy được những điều thiếu cần phải được bổ sung để đề xuất, bổ sung cho nội dung học tập của giai đoạn học tiếp theo.

Về quy mô lớp học đào tạo nghề:

Để đảm bảo chất lượng dạy và học, và phát huy khả năng tham gia của người học trong quá trình trao đổi kinh nghiệm, kiến thức mỗi lớp học chỉ nên có từ 25-30 học viên.

Đối với nhóm đối tượng nông dân đào tạo để có thể làm nông nghiệp hiện đại, do đặc thù của sản xuất nông nghiệp, người nông dân làm việc theo mùa vụ, nên các khoá đào tạo cần gắn với việc vừa học, vừa làm việc của

người nông dân, hoặc phải lựa chọn thời gian nông nhàn của người dân để tổ chức khoá học cho phù hợp. Mặt khác, do tính đa dạng của vật nuôi, cây trồng nông nghiệp, các khoá học nên được tổ chức gắn với thời kỳ sinh trưởng của vật nuôi, cây trồng. Điều này đòi hỏi việc xây dựng chương trình đào tạo phải rất linh hoạt và khoa học

2.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo nghề

Đào tạo ngắn hạn: Hầu hết các cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện đang thực hiện hình thức dạy nghề ngắn hạn. Thời gian dạy nghề ngắn hạn phù hợp với việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Hình thức này hiện nay được nhiều lao động lựa chọn vì ngoài thời gian linh hoạt, có thể từ vài ngày đến vài tháng tùy theo nghề đào tạo còn có nhiều ngành nghề cho họ có thể lựa chọn phù hợp với nhu cầu và khả năng của mình. Ngoài ra hình thức này còn đáp ứng nhanh chóng nhu cầu thị trường lao động, cũng như nhu cầu có việc làm và có thu nhập của người học nghề. Tuy nhiên, đào tạo ngắn hạn cũng có những mặt hạn chế nhất định. Hạn chế của hình thức này hiện nay là quy mô đào tạo nhỏ, do các trang thiết bị dạy và học nghề ở các cơ sở dạy nghề, đặc biệt là trung tâm dạy nghề còn thô sơ, thiếu đồng bộ.

Đào tạo dài hạn: Hình thức này được áp dụng ở Trung tâm Ba Vì, thời gian kéo dài từ 18 – 36 tháng tùy theo đối tượng tuyển sinh. Với thời gian học, lao động được đào tạo dưới hình thức này sẽ được học tập một cách bài bản, chuyên sâu hơn để nâng cao tay nghề và có chuyên môn vững vàng. Đào tạo dài hạn là một biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động, đáp ứng được nhu cầu của thị trường trong nước, khu vực và thế giới. Tuy nhiên, nó hạn chế lượng đầu vào và chưa thực sự phù hợp với bộ phận lao động nông thôn do thời gian học dài và ngành nghề đào tạo ít. Với những người tốt nghiệp THCS hoặc THPT không có điều kiện tham gia học Đại học sẽ phù hợp với quá trình đào tạo của hình thức này. Đối tượng này có năng

lực tiếp thu nhanh, có tính cơ động cao trong quá trình học nghề và tìm kiếm việc làm sau khi học nghề.

Tuy nhiên, quy mô đào tạo hiện nay theo hình thức này còn nhỏ, chưa đáp ứng được nhu cầu học tập của bộ phận lao động thanh niên của địa phương. Một bộ phận lao động nông thôn có nhu cầu nhưng do điều kiện thời gian, kinh phí nên không theo học được. Hình thức này nếu không có sự đầu tư kinh phí, ưu tiên cho bộ phận lao động nông thôn, lao động nghèo... thì sẽ có một bộ phận không nhỏ lao động nông thôn không tiếp cận được.

Theo thống kê thì đào tạo ngắn hạn là hình thức được các học viên lựa chọn nhiều tại Ba Vì.

Hình thức liên kết đào tạo: Những năm qua, trung tâm dạy nghề đã chủ động phối hợp với các trường trên địa bàn tỉnh; các doanh nghiệp ngay tại địa phương thành lập các lớp dạy nghề. Với hình thức liên kết đào tạo đã đáp ứng được một bộ phận lớn nhu cầu của người học. Tại các doanh nghiệp trên địa bàn huyện Ba Vì, phần lớn sau khi vào công ty người lao động sẽ được đào tạo lại hoặc đào tạo mới.

Truyền nghề: đây là hình thức dạy nghề phổ biến và được áp dụng rộng rãi tại các làng nghề nói chung và tại Ba Vì nói riêng. Đây là hình thức đào tạo được áp dụng tại các hộ gia đình, cơ sở sản xuất ngành nghề nông thôn tại huyện. Hình thức này có ưu điểm là không tốn kém, người học nghề không phải đi xa, ngoài ra còn giữ lại được nghề truyền thống của địa phương.

Chương trình Hỗ trợ kinh phí (chương trình 1956 hoặc hỗ trợ của địa phương). Với hình thức đào tạo này, người lao động sẽ ngân sách nhà nước, địa phương chi trả toàn bộ hoặc một phần kinh phí đào tạo, các lớp đào tạo được mở ra với số lượng học viên và kinh phí cho phép.

Hình thức dạy nghề lưu động: từ khi Đề án 1956 đi vào triển khai đến nay, hình thức dạy nghề lưu động càng phát huy được hiệu quả. Các TTDN

đã phối hợp với chính quyền địa phương thực hiện đào tạo các nghề phi nông nghiệp như: đan mây tre, may công nghiệp, các nghề truyền thống của địa phương,...

Qua nghiên cứu cho thấy, những năm qua các cơ sở dạy nghề đã chủ động mở rộng các hình thức đào tạo nghề nhằm thu hút được người học, đặc biệt đối tượng là những lao động nông thôn. Các hình thức này đang được triển khai tương đối linh hoạt về thời gian và trình độ. Tuy nhiên, xác định được các hình thức dạy nghề phù hợp với đối tượng và điều kiện tình hình cụ thể của địa phương là vấn đề cần quan tâm và giải quyết sớm. Cần tiến hành kiểm tra, xem xét hình thức nào đang triển khai phù hợp cần tiếp tục nhân rộng, hình thức nào chưa thực sự phù hợp thì cần nghiên cứu, tìm biện pháp khắc phục. Đặc biệt cần quan tâm xem các địa phương khác đang triển khai hình thức đào tạo có hiệu quả có phù hợp với điều kiện cụ thể của Huyện thì cần triển khai trong thời gian tới. Giải quyết tốt các vấn đề trên không chỉ giúp cho bộ phận lao động huyện được học nghề mà còn có cơ hội tìm kiếm được việc làm có thu nhập ổn định. Qua đó, Huyện cũng đã giải quyết được phần nào các vấn đề: giải quyết việc làm cho người lao động, xóa đói giảm nghèo, nâng cao chất lượng nguồn lao động... đồng thời giúp cho huyện có bước tăng trưởng kinh tế cao hơn, đảm bảo an sinh xã hội

2.2.6. Thực trạng chuẩn bị đội ngũ giáo viên dạy nghề

Đối với công tác dạy nghề, giáo viên ngoài các yêu cầu đủ trình độ về sư phạm và chuyên môn còn phải có kinh nghiệm trong việc hướng dẫn thực hành để đảm bảo được chất lượng sau đào tạo. Việc đảm bảo được chất lượng sau đào tạo là điều kiện cho người lao động dễ tìm được việc làm từ đó mới thu hút được người lao động tham gia học nghề.

Căn cứ vào các tiêu chuẩn, quy định của Bộ Lao động – TBXH về quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề, Phòng Lao động – TBXH và phòng Kinh tế đã chủ động lựa chọn đội ngũ giáo viên đủ tiêu chuẩn, điều

kiện tham gia giảng dạy các lớp đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

+ Đối với trung tâm dạy nghề huyện Ba Vì:

Bảng 2.8: Tổng hợp đội ngũ giáo viên Trung tâm dạy nghề Ba Vì

Đơn vị tính: Người

TT	Đối tượng	Số lượng	Trình độ chuyên môn				Trình độ nghiệp vụ sư phạm
			Đại học trở lên	Cao đẳng	Trung cấp	Khác	
	Tổng số	22	16	3	2	1	18
<i>Trong đó:</i>							
1	Giáo viên cơ hữu	6	6	1	0		3
2	Giáo viên thỉnh giảng	16	10	2	2	1	15

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề Ba Vì, 2016 [12])

Đội ngũ giáo viên của Trung tâm dạy nghề Ba Vì có trình độ cao từ Cao đẳng trở lên là 23/27 người (chiếm 85,19%) tổng số người của Trung tâm. Giáo viên tham gia giảng dạy là những có trình độ cao hoặc là nghệ nhân, đảm bảo các tiêu chuẩn và quy định của giáo viên tham gia dạy nghề. Với kiến thức, kinh nghiệm của mình cùng với sự không ngừng học tập để nâng cao trình độ, đội ngũ giáo viên, nghệ nhân của huyện Ba Vì đã nhiệt tình, tận tâm trong công tác giảng dạy, truyền đạt những kiến thức, kinh nghiệm cho học viên.

Đội ngũ giáo viên thỉnh giảng cũng được Trung tâm mời từ các trường Cao đẳng, đại học, Cao đẳng nghề, trung cấp nghề trong địa bàn thành phố Hà Nội .

- Giáo viên thỉnh giảng dạy nghề Nông nghiệp được mời từ các trường: Học viên nông nghiệp Việt Nam, Trung cấp Nông nghiệp, trường trung cấp đa ngành Vạn Xuân...

- Giáo viên thỉnh giảng dạy nghề Phi nông nghiệp: được mời từ trường Cao đẳng nghề Trần Hưng Đạo, trường Cao đẳng nghề cơ điện và công nghệ thực phẩm Hà Nội, trường trung cấp Công nghệ Bách Khoa Hà Nội...

Tuy nhiên, theo Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề Sở Lao động – TBXH thành phố Hà Nội cấp thì Trung tâm dạy nghề được dạy 9 nghề với quy mô đào tạo là 1.000 người. Như vậy, số giáo viên cơ hữu của Trung tâm chưa đảm bảo số lượng. Chính điều này làm hạn chế năng lực dạy nghề của Trung tâm.

Đối với các đơn vị tham gia dạy nghề trên địa bàn huyện Ba Vì: đều lựa chọn đội ngũ giáo viên có năng lực, trình độ, có kinh nghiệm, thâm niên đảm bảo theo đúng tiêu chuẩn dạy nghề của Bộ Lao động – TBXH:

Bảng 2.9: Thống kê giáo viên tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn năm 2013-2018 huyện Ba Vì

Nội dung	ĐVT	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. Số đơn vị tham gia dạy nghề	Đơn vị	9	7	5	8	11	12
3. Tổng số giáo viên tham gia dạy nghề	Người	31	24	37	42	61	65
4. Chia theo trình độ giáo viên							
- Đại học và trên đại học	Người	8	6	9	11	14	17
- Cao đẳng	Người	14	5	11	7	12	15
Trung học chuyên nghiệp	Người	6	8	14	19	27	20
Khác	Người	3	5	3	5	8	13

(Nguồn: Phòng Lao động– TBXH huyện Ba Vì)

Từ bảng số liệu trên có thể thấy, trình độ năng lực của đội ngũ giáo viên đào tạo nghề trên địa bàn huyện Ba Vì tương đối cao. Tỷ lệ giáo viên có trình độ đại học và trên đại học chiếm khoảng 26.15%, trình độ trung học chuyên nghiệp chiếm tỷ lệ khoảng 30.76%. Số có trình độ khác là những nghề nhân của các làng nghề truyền thống tham gia dạy nghề như nghề chăn nuôi bò sữa xã Tả Lĩnh, nghề làm nón xa Phú Châu, tổng trè xã Ba Trại...

Tuy nhiên, hiện nay vẫn có một số nghề mà các trường chính quy của nước ta chưa đào tạo. Do vậy, giáo viên tham gia giảng dạy các nghề này mới chỉ có chứng chỉ học nghề 6 tháng trở lên của các Công ty hoặc Trung tâm đào tạo trong và ngoài nước. Điều này, cũng là một khó khăn trong việc lựa chọn giáo viên của huyện Ba Vì trong quá trình đào tạo các nghề này.

2.2.7. Thực trạng nguồn kinh phí đào tạo nghề

Tham gia chương trình đào tạo nghề, người lao động được hỗ trợ hoàn toàn chi phí học nghề, không phải đóng thêm khoản phí nào. Riêng đối tượng là gia đình chính sách, hộ bị thu hồi đất, hộ nghèo, người tàn tật, người dân tộc thiểu số sẽ được hỗ trợ thêm tiền ăn là 15.000 đồng/người/ngày học.

Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch đào tạo kết hợp với ngân sách nhà nước, thành phố Hà Nội sẽ phân bổ kinh phí về đào tạo nghề cho các quận, huyện để tổ chức thực hiện đào tạo nghề.

Mức hỗ trợ tùy thuộc vào mỗi nghề, trung bình khoảng 2 – 3 triệu đồng/ngành.

Nguồn kinh phí phân bổ của Thành phố và của huyện cho đào tạo nghề hàng năm không ngừng được nâng. Người lao động được thụ hưởng nhiều lợi ích từ các chính sách đào tạo nghề và được tạo điều kiện thuận lợi tối đa để tham gia học nghề. Nguồn tài chính cho hoạt động học nghề chủ yếu là từ ngân sách nhà nước cấp và nguồn tài chính của các đơn vị dạy nghề (đầu tư

trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy) đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Ba Vì.

Bảng 2.10: Ngân sách chi cho đào tạo nghề cho lao động nông thôn năm 2013-2018 trên địa bàn huyện Ba Vì

(Đơn vị tính: nghìn đồng)

Nội dung	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1. Chi cho công tác tuyên truyền	200000	200000	150000	170000	200000	220000
2. Chi cho công tác điều tra, khảo sát	300000	250000	250000	250000	2500000	250000
3. Chi cho công tác đào tạo nghề Trong đó:	4,750,000	5,250,000	5,500,000	6,250,000	7,000,000	8,250,000
Đào tạo nghề phi nông nghiệp	3,750,000	4,250,000	4,500,000	5,000,000	5,500,000	6,250,000
Đào tạo nghề nông nghiệp	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,250,000	1,500,000	2,000,000
4. Tổng	5250000	5700000	5900000	6670000	9700000	8720000

(Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu phòng Tài chính – Kế hoạch huyện Ba Vì)

Có thể nói mức chi cho hoạt động đào tạo nghề hàng năm trên địa bàn huyện Ba Vì ngày càng tăng. Tổng kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo nghề và công tác tuyên truyền, khảo sát điều tra tăng từ 5.250.000.000 nghìn đồng (năm 2013) lên 8.720.000.000 nghìn đồng (năm 2018) tăng 165,71%. Điều đó chứng tỏ, số lượng người lao động đã biết và được thụ hưởng chính sách của

nhà nước về chương trình đào tạo nghề miễn phí ngày càng tăng. Qua đó làm tăng số lượng lao động qua đào tạo trên địa bàn huyện từ 57% tại thời điểm trước năm 2013 lên đến 62% năm 2018.[20, tr.7]

Với việc không phải đóng học phí khi tham gia học nghề đã thu hút được nhiều học viên tham gia. Đây cũng là một hình thức để khuyến khích người học tham gia học nghề. Giải tỏa tâm lý người lao động, nhất là đội ngũ lao động trẻ tuổi luôn có suy nghĩ là “Đại học là con đường duy nhất để lập nghiệp”.

Để đảm bảo cho nguồn ngân sách nhà nước cấp được sử dụng đúng mục đích, hàng năm có các đoàn kiểm toán, kiểm tra do UBND thành phố, Sở Lao động – TBXH, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tổ chức kiểm tra, giám sát tình hình kết quả đào tạo nghề cho người lao động tại các quận, huyện áp dụng chương trình này. Chính vì vậy, nguồn kinh phí cấp cho hoạt động dạy nghề luôn đảm bảo chi đúng, chi đủ theo đúng quy định tại nội dung chi ngân sách.

Tuy nguồn kinh phí hàng năm dành cho hoạt động đào tạo nghề của huyện có tăng nhưng chưa đủ để đáp ứng hết nhu cầu học nghề của người lao động. Do vậy, UBND huyện cần có phương án cân đối nguồn ngân sách của thành phố và nguồn chi hoạt động thường xuyên của huyện để có nguồn kinh phí đáp ứng đủ nhu cầu học nghề của người dân trên địa bàn huyện.

2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo nghề

2.2.8.1. Kết quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn năm 2013 - 2018

Bảng 2.11: Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi đào tạo nghề giai đoạn 2013-2018

TT	Ngành nghề đào tạo	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm
A	Phi nông nghiệp	1500	1327	1700	1586	1800	1754	2000	1901	2200	2154	2500	2409
	Tỷ lệ % giữa LĐ có việc làmso với số LĐ được đào tạo		88.5		93.29		97.44		95.05		97.91		96.36
B	Nông nghiệp	400	255	400	288	400	301	500	419	600	481	800	684
	Tỷ lệ % giữa LĐ có việc làmso với số LĐ được đào tạo		63.8		72		75.3		83.8		80.2		85.5
	Cộng A + B	1900	1582	2100	1874	2200	2055	2500	2320	2800	2635	3300	3093
	Tỷ lệ % giữa LĐ có việc làmso với số LĐ được đào tạo		83.3		89.24		93.41		92.80		94.11		93.73

(Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của phòng Lao động – TBXH huyện Ba Vì [9])

Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã được học qua các năm đã tăng lên, chiếm khoảng 83.26% - 93.97% lao động được đào tạo nghề. Từ bảng phụ lục số 1, có thể nhận thấy một số nghề được người lao động lựa chọn học nhiều như nghề: Kỹ thuật chế biến món ăn; May công nghiệp; Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu... Các học viên sau khi học nghề đã chủ động

từ tổ chức tìm kiếm việc làm hoặc đi làm theo các nghề đã được học thông qua sự giới thiệu của Trung tâm dạy nghề huyện Ba Vì, các hội đoàn thể như: Hội Cựu chiến Binh, Hội chữ thập Đỏ, Đoàn thanh niên....

Đối với nghề nông nghiệp: do học viên đều có diện tích đất để sản xuất nông nghiệp, có vườn cây nên các học viên sau khi kết thúc khóa học nghề đã áp dụng những kiến thức, kỹ năng đã được học vào ngay trên diện tích đất sản xuất nông nghiệp của gia đình, tham gia vào Hội sinh vật cảnh của xã như học viên lớp trồng và chăm sóc cây cảnh của xã Tản Hồng; tham gia vào Mô hình sản xuất rau hữu cơ, rau an toàn của xã Chu Minh, Thụy An... Từ đó góp phần nâng cao chất lượng các sản phẩm, cung cấp cho thị trường các sản phẩm rau sạch, nấm ăn an toàn, chất lượng và bước đầu tạo thu nhập, ổn định cuộc sống.

2.2.8.2. Tỷ lệ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc

Các đơn vị dạy nghề đã và đang có những bước tiến mới trong việc xây dựng chương trình đào tạo. Theo đó, chương trình đào tạo được xây dựng với sự tham gia của các chuyên gia về phát triển tài liệu, cán bộ có nghiệp vụ chuyên môn, giáo viên có trình độ và kinh nghiệm giảng dạy và các đơn vị sản xuất kinh doanh.

Các chương trình đào tạo được xây dựng theo phương pháp mới này không những phù hợp chương trình khung quy định của Nhà nước và chính sách quốc gia về đào tạo nghề đồng thời nó cũng bám sát thực tiễn sản xuất và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động. Nội dung, thời gian dành cho mỗi môn học, tỷ lệ kiến thức giữa lý thuyết và thực hành được thiết kế hợp lý, phù hợp với yêu cầu của từng nghề đào tạo.

Theo kết quả khảo sát, các ý kiến đánh giá về mức độ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc như sau:

Bảng 2.12: Đánh giá mức độ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc

Mức độ sử dụng kiến thức đã học	Đối với người học		Đối với doanh nghiệp	
	Tổng số	%	Tổng số	%
Tổng cộng	98	100	30	100
Sử dụng trên 75% kiến thức đã học	47	47,96	8	26,67
Sử dụng 50% - 75% kiến thức đã học	31	31,63	11	36,67
Sử dụng 25% - 50% kiến thức đã học	18	18,37	7	23,33
Sử dụng <25% kiến thức đã học	2	2,04	4	13,33

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Qua kết quả khảo sát thực tế, có thể thấy rằng, hiệu quả của chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn đang dần đáp ứng được đúng mục tiêu của Chương trình: “*Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn*”. [1, tr.2]

Với người học tham gia khóa học đã đánh giá: Với kiến thức được tiếp thu trong khóa học đã giúp ích nhiều cho công việc của họ. Trong đó 78 người chiếm 79,59% cho rằng sử dụng được từ 50-70% kiến thức đã và sẽ học được áp dụng vào công việc. Chỉ có 02 người chiếm 2,04% cho rằng chỉ sử dụng dưới 25% kiến thức đã học vào công việc.

Tuy nhiên, theo đánh giá của các doanh nghiệp thì với nội dung, chương trình đào tạo đó thì còn nhiều nội dung đào tạo chưa sát với thực tế và nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Có 11/30 (chiếm 36,6%) doanh nghiệp cho rằng người lao động mới chỉ được sử dụng một phần kiến thức đã

học vào công việc . Có thể thấy chương trình đào tạo vẫn còn những nội dung chưa sát với nhu cầu thực tế mà doanh nghiệp đang cần.

2.2.8.3. *Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của học viên sau khi kết thúc khóa học*

* *Đánh giá của người học nghề*

Bảng 2.13: Đánh giá của người học nghề về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học

(Đơn vị tính: %)

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Khá	Tốt
1	Kiến thức chuyên môn	0	5,44	21,11	39,98	33,5
2	Kỹ năng thực hành	0	3,97	19,29	34,14	42,6
3	Khả năng lao động sáng tạo	1,28	14,92	27,5	40,7	15,6
4	Khả năng phối hợp làm việc nhóm	0	11,27	29,27	41,19	18,27
5	Khả năng giải quyết các tình huống	1,79	12,59	32,3	26,41	26,91

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Đánh giá của các doanh nghiệp tiếp nhận lao động sau khi học nghề

Bảng 2.14: Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Khá	Tốt
1	Kiến thức chuyên môn	0	11,67	8,43	42,7	37,2
2	Kỹ năng thực hành	0	7,02	29,1	36,1	27,78
3	Khả năng tiếp cận công nghệ, thiết bị mới	11,3	17,65	36,8	23,6	10,65
4	Khả năng lao động sáng tạo	6,1	17,54;	46,21	33,16	14,53
5	Khả năng phối hợp, làm việc nhóm	0	16,01	39,31	33,49	11,19
6	Khả năng giải quyết các tình huống	0	20,12	41,98	27,12	10,78

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Từ kết quả điều tra thực tế cho thấy:

Theo đánh giá chủ quan của người học, sau khi hoàn thành khóa học, họ có khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc. Có thể nhận thấy, với kết quả khảo sát, người học cho rằng họ có khả năng thực hành đạt trình độ từ khá trở lên chiếm 63,88%; kiến thức chuyên môn đạt trình độ từ khá trở lên chiếm 79,9%. Tuy nhiên, khả năng sáng tạo ở mức trung bình trở xuống đạt tỷ lệ cao chiếm 69,85%. Theo đánh giá khách quan của phía doanh nghiệp: thì mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người học đạt mức trung bình khá trở lên. Trong đó, khả năng thực hành đạt từ mức trung bình khá chiếm 92.98%; Khả năng làm việc nhóm đạt mức trung bình khá trở lên là: 83.99%; Khả

năng giải quyết các tình huống: đạt mức trung bình khá trở lên là: 79.79%. Tuy nhiên, khả năng tiếp cận công nghệ, thiết bị mới với mức đánh giá rất thấp và thấp chiếm tới 34.87%.

Điều này chứng tỏ, kết thúc khóa học, chất lượng lao động từng bước được nâng cao, học viên dần đáp ứng yêu cầu công việc, thực tiễn sản xuất.

Tuy nhiên, một số kỹ năng cần được đào tạo thêm như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tiếp cận công nghệ, thiết bị mới, khả năng sáng tạo....

Việc đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo được thực hiện dưới nhiều góc độ:

2.2.8.4.Đánh giá từ phía giáo viên tham gia dạy nghề

Kết quả đánh giá là kết hợp giữa đánh giá về ý thức, thái độ học tập của học viên và kết quả kiểm tra kiến thức lý thuyết và thực hành của giáo viên đối với mỗi học viên sau mỗi khóa học.

Kết quả học tập: được thực hiện thông qua kết quả của bài kiểm thi cuối khóa học. Bao gồm 1 bài thi lý thuyết bằng hình thức thi vấn đáp hoặc thi viết không quá 45 phút và 1 bài thi thực hành không quá 3 giờ.

Ý thức học tập: được đánh giá thông qua việc điếm danh đi học hàng ngày; Thái độ học tập trên lớp như: hăng hái tham gia ý kiến xây dựng bài

Bảng 2.15: Đánh giá kết quả học tập của học viên năm 2013-2018

Nội dung đánh giá	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng số học viên	1900	100	2100	100	2200	100	2500	100	2800	100	3300	100
Kết quả học tập												
Xuất sắc	364	19.2	340	16.19	481	21.86	529	21.2	663	23.68	811	24.58
Giỏi	731	38.47	583	27.76	793	36.05	841	33.6	957	34.18	1534	46.48
Khá	540	28.4	532	25.33	626	28.45	517	20.7	612	21.86	651	19.73
Trung bình	246	13	582	27.71	274	12.45	567	22.7	514	18.36	271	8.212
Yếu	19	1	63	3	26	1.18	46	1.84	54	1.93	33	1
Ý thức học tập												
Tốt	467	24.58	585	27.86	773	35.14	741	29.6	877	31.32	926	28.06
Khá	818	43.05	831	39.57	1042	47.36	1159	46.4	1251	44.68	1577	47.79
Trung bình	593	31.21	645	30.71	334	15.18	538	21.5	611	21.82	731	22.15
Kém	22	1.16	39	1.86	51	2.32	62	2.48	61	2.18	66	2.00

(Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của Phòng Lao động – TBXH)

Với bảng số liệu trên, có thể nhận thấy kết quả học tập đạt loại Giỏi trở lên chiếm trên 24.58% - 46.4%; loại Khá chiếm khoảng 19.73%,; loại Yếu chiếm khoảng 1 %. Bên cạnh đó là ý thức tham gia học tập của học viên cũng được tăng lên. Năm 2013, loại trung bình – kém chiếm 32.37% thì đến năm 2018 là 24.15%. Điều đó chứng tỏ, nhận thức của người học ngày càng tăng. Họ nhận thức được vai trò của đào tạo nghề đối với bản thân họ. Qua đó, giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

2.2.8.5.Đánh giá kết quả đào tạo nghề từ phía học viên

Trong quá trình thực hiện luận văn, tác giả đã tiến hành khảo sát thực tế thông qua bảng hỏi. Cụ thể đã phát ra....phiếu hỏi cho các học viên đã từng tham gia các khóa đào tạo nghề do huyện Ba Vì đứng ra tổ chức. Kết quả xử lý cho thấy sự hài lòng của học viên đối với giáo viên tại Bảng 2.16.

Bảng 2.16: Đánh giá đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
	Rất không hài lòng		Không hài lòng		Bình thường		Hài lòng		Hoàn toàn hài lòng	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%
1. Giáo viên làm việc nghiêm túc, tận tình hướng dẫn học viên	0	-	0	-	0	-	17	17,35	81	82,65
2. Giáo viên có chuyên môn sâu và kiến thức rộng, gây hứng thú cho học viên trong giờ học	0	-	0	-	6	6,12	23	23,46	69	70,42

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Để kết quả đào tạo nghề đạt được kết quả tốt, đội ngũ giáo viên không chỉ giỏi về chuyên môn, mà họ còn phải là người tiếp lửa, truyền cảm hứng cho người học. Theo đánh giá của những học viên được khảo sát thì đội ngũ

giáo viên tham gia dạy nghề trên địa bàn huyện Ba Vì đều là những người không chỉ chuyên môn sâu, kiến thức rộng mà còn rất có tâm và nhiệt huyết, họ làm việc nghiêm túc, tận tình hướng dẫn, truyền đạt những kiến thức, kinh nghiệm của họ cho học viên.

Có đến 61/70 người được hỏi (chiếm 87,14%) đánh giá đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề làm việc nghiêm túc, nhiệt tình hướng dẫn học viên trong khóa học, và 59/70 người được hỏi (chiếm 84,28%) đánh giá giáo viên có chuyên môn sâu và kiến thức rộng, gây hứng thú cho học viên trong giờ học

Bảng 2.17: Đánh giá về cấu trúc thời gian 30% học lý thuyết và 70% thực hành

	Đối với người học		Đối với cán bộ quản lý	
	Tổng số	%	Tổng số	%
Tổng cộng	70	100	28	100
- Rất hợp lý	63	90	18	64,28
Tăng thời gian học lý thuyết	4	5,71	5	17,85
Tăng thời gian học thực hành	3	4,29	5	17,85

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Theo kết quả khảo sát tại bảng 2.13 thì có đến 90% học viên và 64,28% cán bộ quản lý được hỏi đánh giá thì kết cấu thời gian 30% học lý thuyết và 70% học thực hành là rất hợp lý. Với kết cấu thời gian học như vậy, học viên tham gia khóa học có điều kiện kết hợp thực hành ngay sau khi học lý thuyết. Thời gian học lý thuyết được giáo viên hệ thống hóa những kiến thức cơ bản cần thiết nhất để học viên hiểu về nghề đó. Thời gian thực hành chiếm 2/3 tổng thời gian học, do vậy tay nghề của học viên được nâng cao.

Theo đánh giá chủ quan của người học thì có 64/70 người (chiếm 90%) đánh giá tài liệu học tập đầy đủ, phong phú; và có 7/70 người (chiếm 10%) chưa hài lòng và rất không hài lòng về tài liệu học tập do các đơn vị dạy nghề cung cấp trong quá trình học tập. Đánh giá về việc chuẩn bị các thiết bị dạy học và thực hành, cơ sở vật chất phục vụ việc dạy và học thì có 58/70 người (chiếm 82,6%) hài lòng và rất hài lòng, nhưng cũng có 12/70 người (chiếm 17,4%) chưa hài lòng và rất không hài lòng.

Với kết quả nhận được từ việc tham khảo ý kiến của người học sẽ là cơ sở để các đơn vị dạy nghề cần quan tâm, đầu tư hơn trong việc cung cấp các tài liệu học tập và trang, thiết bị phục vụ giảng dạy cho các khóa học tiếp theo, đảm bảo tạo điều kiện tốt nhất cho cả người dạy và học để đem lại hiệu quả học tập.

2.2.8.6. Đánh giá từ phía cơ quan quản lý đào tạo nghề

Việc đánh giá được thực hiện thông qua các buổi kiểm tra đột xuất hoặc định kỳ tại các lớp học trên địa bàn huyện.

- Đoàn giám sát cấp huyện:

Thành phần: là đại diện phòng Lao động – TBXH, phòng Kinh tế và UBND xã có lớp học.

Nội dung kiểm tra: Số lượng học viên có mặt so với tổng số học viên có trong danh sách; Nội dung, chương trình bài giảng có đúng với kế hoạch giảng dạy mà đơn vị dạy nghề đã đăng ký với UBND huyện; Thời gian giảng dạy; Trang thiết bị phục vụ tiết học; Cơ sở vật chất...

- Đoàn giám sát cấp xã:

+ Thành phần: UBND xã có lớp học cử cán bộ thuộc các ban ngành đoàn thể như Hội liên hiệp phụ nữ xã, Hội nông dân, Đoàn Thanh niên Cộng sản HCM.

+ Nội dung kiểm tra: Ngoài các nội dung giống của đoàn kiểm tra cấp huyện; Điểm danh số học viên tham gia lớp học hàng ngày; Phối hợp với giáo viên bố trí thời gian và địa điểm học phù hợp.

Trong quá trình tổ chức và triển khai lớp học, UBND huyện đã giao nhiệm vụ giám sát lớp học cho 01 đồng chí cán bộ thuộc các ban, ngành đoàn thể cấp xã. Số lượng buổi kiểm tra, giám sát của cấp huyện mới chỉ có 2-3 buổi. Với sự quan tâm, giám sát của các cấp từ huyện đến cơ sở, các lớp học cơ bản đều đảm bảo diễn ra đúng thời gian, tiến độ theo kế hoạch giảng dạy đã xây dựng của mỗi đơn vị dạy nghề. Tuy nhiên, do số lượng cán bộ chuyên trách về công tác đào tạo nghề của huyện chưa có nên việc kiểm tra, giám sát của cấp huyện đối với các đơn vị dạy nghề còn hạn chế. Điều này, ít nhiều đã ảnh hưởng đến việc giải quyết các tình huống phát sinh trong quá trình dạy và học nghề, các kiến nghị, đề xuất cũng chưa được giải quyết kịp thời.

2.3. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì thành phố Hà Nội

2.3.1. Hệ thống cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo nghề

Một trong những điều kiện quan trọng trong việc phát triển đào tạo nghề và nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động là cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động dạy nghề. Trang thiết bị đào tạo nghề giúp học viên có điều kiện thực hành để hoàn thiện kỹ năng, tay nghề ứng với nội dung lý thuyết đã được học. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề càng tốt, càng hiện đại, phù hợp với tình hình lao động thực tế của mỗi địa phương bao nhiêu thì học viên càng có thể thích ứng, vận dụng nhanh.

Hiện nay, trên địa bàn huyện Ba Vì mới chỉ có Trung tâm dạy nghề Ba Vì được trang bị cơ sở vật chất đầy đủ phục vụ cho đào tạo nghề của huyện. Với tổng diện tích mặt bằng 12.000m², với 4.000m² sàn 4 tầng gồm 26 phòng

học; 500m² sàn 2 tầng gồm 10 phòng làm việc; 1 hội trường 300 chỗ ngồi, diện tích 1.000m² sàn;

Bảng 2.18: Cơ sở vật chất của Trung tâm dạy nghề Ba Vì

Cơ sở vật chất	Số lượng	Tổng diện tích
	(Phòng)	(m ²)
Diện tích toàn trung tâm		14.145
Văn phòng trung tâm	1	100
Phòng học lý thuyết	2	160
Phòng học thực hành	14	1400
Thư viện	0	0
Khu ký túc xá	0	0
Nhà ăn	0	0

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề Ba Vì [12])

Theo quy định về điều kiện, thủ tục, thẩm quyền thành lập, cho phép thành lập trung tâm dạy nghề ban hành kèm theo quyết định số 17/2007/QĐ - BLĐTĐTBXH ngày 29 tháng 5 của Bộ Lao Động -TBXH, thì các cơ sở đào tạo nghề phải đảm bảo diện tích tối thiểu sử dụng là 1000 m² với khu vực đô thị và 2000m² đối với khu vực ngoài đô thị, phải đảm bảo diện tích phòng học tối thiểu là 1,3m²/1 học sinh quy đổi và diện tích cơ sở thực hành tối thiểu là 2,5m²/1 học sinh quy đổi. Bên cạnh đó các cơ sở đào tạo nghề còn phải đảm bảo chỗ học tối thiểu cho 150 học sinh cùng học 1 thời điểm. Như vậy Trung tâm dạy nghề Ba Vì đã đảm bảo yêu cầu về diện tích mà nhà nước đặt ra cho các cơ sở đào tạo nghề.

Năm 2014, Trung tâm dạy nghề Ba Vì được sự quan tâm của Sở Lao động - TBXH thành phố Hà Nội, Bộ Lao động - TBXH đã đầu tư 1,729 tỷ

đồng để đầu tư xây dựng nhà xưởng và phòng làm việc của Trung tâm. [12, tr.41]

Tham gia dạy nghề cho người lao động huyện Ba Vì còn có các đơn vị dạy nghề trên địa bàn thành phố. Các đơn vị dạy tham gia dạy nghề đã linh hoạt địa điểm học và thời gian học cho học viên. Các lớp học được tổ chức học ngay tại địa phương, tại hội trường nhà văn hóa các thôn, khu dân cư.

Các đơn vị dạy nghề đảm bảo trang bị đầy đủ các phương tiện, cơ sở vật chất, dụng cụ cần thiết để phục vụ các nội dung giảng dạy. Đối với nghề tin học văn phòng, sửa chữa máy vi tính địa điểm học và thực hành sẽ được đơn vị dạy nghề lắp đặt trực tiếp hệ thống máy vi tính tại hội trường nhà văn hóa các thôn hoặc phối hợp với các trường tiểu học, trung học cơ sở để tổ chức lớp học. Đối với nghề May công nghiệp, lớp học thực hành sẽ được tổ chức tại các xưởng may, công ty may trên địa bàn huyện. Các nghề nông nghiệp lại được tổ chức tại chính đồng ruộng của người dân...

Thời gian học nghề thường được tổ chức linh hoạt vào buổi tối các ngày trong tuần hoặc cuối tuần.

Chính những thuận lợi đó, là cơ sở của việc tham gia học tích cực của người lao động trên địa bàn huyện Ba Vì.

2.3.2. Chính sách của nhà nước và địa phương

** Đường lối chủ trương chính sách của nhà nước*

Bước vào giai đoạn CNH - HĐH đất nước nhận thấy tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong sự nghiệp phát triển và hội nhập đó, trong đó đặc biệt quan tâm đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhiều nghị định, thông tư và các văn bản liên quan đến công tác đào tạo nghề cho người lao động được ban hành và triển khai sâu rộng trong cả nước. Trong đó đặc biệt quan tâm đến đối tượng là người lao động nông thôn.

Ngày 27/11/2009, Quyết định số 1956/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ đã được ban hành về việc phê duyệt “Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”. Trong đó nêu rõ, quan điểm “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng lao động nông thôn, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH nông nghiệp, nông thôn. Nhà nước tăng cường đầu tư để phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn, có chính sách bảo đảm thực hiện công bằng xã hội về cơ hội học nghề đối với mọi lao động nông thôn, khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia đào tạo nghề cho người lao động”

Cùng với đó, một loạt các văn bản liên quan đã được ban hành hướng dẫn tổ chức thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ 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 ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”; 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

** Đường lối chủ trương chính sách của huyện*

Trong kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của huyện hàng năm huyện luôn nhấn mạnh đến đào tạo nghề. Để tăng cường hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động, UBND huyện đã ban hành Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì đến năm 2020”. Hàng năm, giao cho phòng Lao động - TBXH là cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm hàng năm, trong đó có giao chỉ tiêu về đào tạo nghề nói chung và

đào tạo nghề theo Quyết định số 1956 nói riêng đến UBND các xã. Giao nhiệm vụ cho Đài phát thanh huyện và UBND các xã tích cực tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng, phát tờ rơi giới thiệu cho người lao động về đào tạo nghề và các chế độ chính sách ưu đãi cho người tham gia học nghề. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện đào tạo nghề trên địa bàn huyện.

2.3.3. Tốc độ đô thị hóa

Quá trình đô thị hóa tác động rất nhiều đến sự phát triển kinh tế của huyện và đời sống của người dân. Tại huyện Ba Vì, những tác động tiêu cực mà quá trình đô thị hóa mang lại là vấn đề mất đất nông nghiệp để xây dựng các khu đô thị, các công trình công cộng... Mất đất đồng nghĩa với việc người nông dân không có việc làm, trong khi họ chỉ quen với công việc nhà nông, chưa có những kỹ năng cần thiết để có thể làm những công việc khác trong xã hội. Không chỉ ảnh hưởng đến bản thân người nông dân mà điều này còn khiến con em của những người nông dân cũng mất đi cơ hội có việc làm trong khu vực nông nghiệp, được làm việc trên chính mảnh đất của gia đình.

Để tạo việc làm cho người lao động bị mất đất và tạo sự tin tưởng của người dân khi giao đất để xây dựng các khu đô thị, các công trình công cộng..., huyện đã xây dựng kế hoạch đào tạo nghề hàng năm cho những người lao động trên địa bàn huyện nói chung và người thuộc diện bị mất đất nói riêng. Vì vậy, trong những năm qua, tốc độ đô thị hóa trên địa bàn huyện diễn ra mạnh mẽ đồng thời cũng tác động tích cực đến việc phát triển hệ thống đào tạo nghề của huyện.

2.3.4. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề

Trong những năm qua nhờ sự tích cực tuyên truyền về đào tạo nghề của các cấp ủy, ban ngành, đoàn thể và UBND các xã trên các phương tiện đài

phát thanh và truyền thanh từ huyện đến cơ sở mà nhận thức của người dân về đào tạo nghề ngày càng được nâng cao.

Cùng với chủ trương xã hội hóa đào tạo nghề, huyện đã huy động sự tham gia của chính quyền địa phương và các hội, ban ngành đoàn thể trong việc vận động, tuyên truyền đến người dân để tác động đến sự chuyển biến tích cực trong nhận thức của cả xã hội về tầm quan trọng của đào tạo nghề, dần dần loại bỏ quan niệm coi trọng bằng cấp của người dân. Nhờ sự cố gắng của chính quyền địa phương, số lượng lao động có nhu cầu học nghề ngày một gia tăng. Học sinh phổ thông sau khi tốt nghiệp nếu không có đủ trình độ hoặc không có điều kiện học cao đẳng, đại học đã lựa chọn con đường vào các trường đào tạo nghề ngày một nhiều hơn.

2.3.5. Quản lý nhà nước về đào tạo nghề.

Công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề của huyện Ba Vì hiện nay được giao cho phòng Lao động – TBXH.

Chất lượng công việc quản lý Nhà nước về dạy nghề khá tốt. Trong những năm qua bộ phận Lao động - việc làm của phòng đã tham mưu cho UBND huyện xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược quy hoạch, kế hoạch phát triển đào tạo nghề đã được chính phủ và các cơ quan quản lý ở Trung ương ban hành, các văn bản, các quy định, về chính sách đào tạo nghề của huyện;

HĐND huyện đã ban hành Nghị quyết số 17/2010/NĐ-HĐND ngày 15/4/2015 về việc thực hiện Đề án, Nghị quyết về công tác giám sát tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm của các phòng, ban và UBND các xã. Hàng năm, HĐND tổ chức các buổi giám sát kết quả thực hiện tại các phòng, ban liên quan và UBND các xã.

Định kỳ hàng quý, 6 tháng, năm UBND huyện đánh giá tiến độ thực hiện Đề án trong các buổi họp giao ban công tác khối văn hóa – xã hội của

huyện và cơ sở. Từ đó, đề xuất giải pháp khắc phục những tồn tại hạn chế và đề ra phương hướng, nhiệm vụ thực hiện Đề án trong thời gian tiếp theo

Tuy nhiên, hiện nay Phòng LĐ - TBXH chỉ có 02 cán bộ phụ trách lĩnh vực đào tạo nghề của huyện, trong đó có 01 phó trưởng phòng phụ trách chung và 01 chuyên viên tham mưu giúp việc. Do quy định của huyện về giao chỉ tiêu biên chế, nên đồng chí chuyên viên giúp việc trong lĩnh vực này đang phải kiêm nhiệm cả lĩnh vực lao động - việc làm của huyện. Mặc dù, cán bộ phụ trách có trình độ Đại học và có nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực phụ trách nhưng do phải kiêm nhiệm công việc nên thời gian dành cho công tác quản lý lĩnh vực đào tạo nghề của huyện còn hạn chế, chưa thường xuyên.

2.4. Đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội.

2.4.1. Những mặt mạnh

Hàng năm số học sinh tham gia học nghề đều tăng với đầy đủ các đối tượng như: Lao động tham gia học nghề để chuyển đổi nghề nghiệp; lao động ở vùng chuyên canh tham gia học nghề để nâng cao tay nghề; lao động trong các làng nghề tham gia học nghề để tiếp cận để với phương pháp dạy nghề bài bản, chính tắc; lao động thuần nông tham gia học nghề nhằm giúp cho quá trình sản xuất nông nghiệp đạt năng suất chất lượng cao, từng bước tiếp cận với nền kinh tế thị trường, sản xuất sản phẩm nông nghiệp theo hướng hàng hóa.

Để có được những kết quả tăng trưởng đáng khích lệ, trong thời gian qua các TTDN ở huyện Ba Vì đã vượt lên trên mọi khó khăn nội tại và thách thức bên ngoài, thị trường lao động ngày càng đòi hỏi cao, sức ép phía người học nghề về thời gian học. Các TTDN đã hoàn thành tốt những mục tiêu đề ra cụ thể trên các mặt:

Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động dạy nghề được nâng cao, hàng năm quan tâm huy động mọi nguồn lực về tài chính để mua sắm đầu tư trang thiết bị dạy nghề, chỉnh trang cơ sở vật chất, xây dựng kế hoạch và có giải pháp thực hiện tốt kế hoạch về đầu tư cơ sở vật chất phục vụ cho dạy nghề; cơ bản đã đáp ứng yêu cầu.

Đội ngũ giáo viên được tăng lên hàng năm cả về số lượng và chất lượng; Quan tâm tốt đến công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề. Tạo điều kiện tối đa có thể cho cán bộ, giáo viên làm việc và cống hiến cho hoạt động dạy nghề.

Đã thực hiện chương trình giảng dạy, xây dựng chương trình và giáo trình đúng hướng dẫn của Sở Lao động –TB&XH, thực hiện giảng dạy theo đúng chương trình và giáo trình đã ban hành; Thực hiện nghiêm thời gian học, tổ chức kiểm tra, thi kết thúc cuối khóa theo quy định đúng định.

Công tác quản lý kinh phí nhà nước cấp cho dạy nghề thực hiện đúng quy định, không có sai phạm trong thời gian qua.

Bảng 2.19: Kết quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì giai đoạn 2013-2018

(ĐTV: Người)

STT	Ngành nghề đào tạo	Chia theo đối tượng					
		Số lao động đượ DT	Thuộc đối tượng hưởng	Bị thu hồi đất canh tác	Người tàn tật	Hộ nghèo	Lao động khác
Năm 2018							
A	Phi nông nghiệp	2500	17	214		31	2238
B	Nông nghiệp	800	8	3		5	784

	Cộng A + B	3300	25	217		36	3022
Năm 2017							
A	Phi nông nghiệp	2200	19	123	2	41	2015
B	Nông nghiệp	600	13	5	-	18	564
	Cộng A + B	2800	32	128	2	59	2579
Năm 2016							
A	Phi nông nghiệp	2000	11	48		20	1921
B	Nông nghiệp	500	14	2		22	462
	Cộng A + B	2500	25	50		42	2383
Năm 2015							
A	Phi Nông nghiệp	1800	24	28		32	1716
B	Nghề Nông nghiệp	400	5	1			394
	Cộng A + B	2200	29	29		32	2110
Năm 2014							
A	Phi Nông nghiệp	1700	9	14		11	1666
B	Nghề Nông nghiệp	400	1	11		5	383
	Cộng A + B	2100	10	25		16	2049
Năm 2013							
A	Phi Nông nghiệp	1500	24	42		14	1420
B	Nghề Nông nghiệp	400	24	26	1	17	332
	Cộng A + B	1900	48	68	1	31	1752

(Nguồn: Phòng Lao động – TBXH huyện Ba Vì [9])

Qua bảng số liệu kết quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì từ năm 2013- 2017, ta có thể thấy số lượng lao động được đào tạo ngày càng tăng lên. Năm 2013 đã có 1900 người được đào tạo và đến năm 2017 là: 3300 người. Các ngành nghề được đào tạo cũng được mở rộng hơn, đa dạng hóa hơn tập trung chủ yếu là các nghề thuộc lĩnh vực phi nông nghiệp, các nghề nông nghiệp đều là những nghề đòi hỏi có kỹ thuật, giá trị sản phẩm tạo ra cao hơn. Kết thúc khóa học, học viên được giới thiệu việc làm, được bao tiêu sản phẩm hoặc tự tạo việc làm. Kết quả từ năm 2013 - 2018, trên địa bàn huyện có 13.500 người được đào tạo nghề, số lao động được đào tạo nghề phi nông nghiệp là: 11.200 người, số lao động được đào tạo nghề nông nghiệp là: 2.300 người; Số người có việc làm sau khi kết thúc khóa học nghề chiếm khoảng 75,89% tổng số người học nghề.

Tạo sự chuyển biến cơ bản trong nhận thức của các cấp, ngành, các tổ chức chính trị, xã hội và người lao động về vai trò quan trọng của đào tạo nghề cho người lao động, từng bước tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, giúp người lao động tạo việc làm, nâng cao thu nhập từng bước cải thiện đời sống nhân dân trên địa bàn huyện.

Hiệu quả đào tạo nghề được nâng cao. Người học nghề đã tiếp cận phổ cập được kiến thức về lĩnh vực mình được đào tạo, biết được cách làm ăn, giảm chi phí sản xuất, tăng năng suất lao động, tạo việc làm tại chỗ hoặc tự hành nghề để kiếm sống, có cơ hội được nhận vào làm việc tại các cơ sở sản xuất và các doanh nghiệp qua đó nâng cao thu nhập cho bản thân và gia đình, góp phần ổn định cuộc sống. Kết quả đã góp phần tích cực trong việc thay đổi tư duy lao động sản xuất của người dân, thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, dạy nghề gắn với giải quyết việc làm và giảm nghèo bền vững.

Cùng với nguồn đầu tư từ ngân sách Nhà nước, các cơ sở dạy nghề đã cố gắng huy động mọi nguồn lực, tận dụng mọi khả năng hiện có để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm, nâng cấp trang thiết bị dạy và học, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, giáo viên đồng thời mở rộng liên kết với các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố và trong cả nước để mở rộng qui mô và phạm vi đào tạo, đem lại bước phát triển mạnh mẽ trong công tác dạy nghề.

Chính sách cho người lao động được công khai, minh bạch. Người lao động được hỗ trợ học nghề sơ cấp miễn phí, các đối tượng ưu tiên được hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại theo chính sách của Đề án đào tạo nghề. Mức hỗ trợ đối với nghề ngắn hạn là bình quân 2-3 triệu đồng/người/khóa học đối với đối tượng thuộc diện chính sách ưu đãi với người có công với cách mạng, hộ nghèo, người tàn tật, dân tộc thiểu số, người bị thu hồi đất; đối với lao động khác mức kinh phí hỗ trợ là 2 - 2,5 triệu đồng/người/khóa học.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1 Những hạn chế

Đào tạo nghề hiệu quả góp phần phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật và dịch vụ, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động. Trước yêu cầu đổi mới của nền kinh tế, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH –HDH của địa phương, đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế:

Một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa thực sự quan tâm sâu sát đến đào tạo nghề cho người lao động.

Công tác tổ chức điều tra, khảo sát về nhu cầu học nghề hàng năm chưa sát với thực tiễn, chưa đúng thời điểm. Do vậy, việc lựa chọn của nhiều nghề đưa vào đào tạo chưa phù hợp, còn phải thay đổi nhiều lần, hiệu quả đào tạo nghề tạo việc làm đạt tỷ lệ chưa cao.

Ngành nghề đào tạo chưa bám sát với yêu cầu của thị trường lao động cũng là một hạn chế. Nhiều cơ sở dạy nghề chủ yếu đào tạo một số ngành

nghề đơn giản như: Kỹ thuật chế biến món ăn, Tin học văn phòng, Trang điểm, Cắt uốn tóc, May công nghiệp... Trong khi chưa chú trọng đầu tư cho các ngành kỹ thuật công nghệ cao như: Cơ khí chế tạo máy, công nghệ sửa chữa – lắp ráp ô tô, xe máy... Đặc biệt, hiện nay trên thị trường lao động xuất hiện cầu lao động trong lĩnh vực giúp việc gia đình... nhưng chưa có đơn vị nào đào tạo đội ngũ lao động trong lĩnh vực này. Nhiều lao động, sau khi tham gia khóa học nghề, khi được tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Nguyên nhân là do đào tạo nghề chủ yếu đào tạo theo chương trình có sẵn, chưa đổi mới nội dung, chương trình phù hợp với đặc điểm của người lao động, của nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Với mục tiêu của đào tạo nghề cho lao động nông thôn là đảm bảo ít nhất 80% có việc làm (giai đoạn 2016 - 2020) thì các đơn vị dạy nghề đã có sự điều chỉnh nội dung, chương trình phù hợp với mục đích, nhu cầu đào tạo của huyện Ba Vì.

Công tác tuyên truyền về đào tạo nghề và các chế độ, chính sách liên quan đến đào tạo nghề trên địa bàn huyện chưa sâu rộng. Người lao động chưa có ý thức chủ động trong việc học nghề, chưa thấy được tầm quan trọng của việc học nghề, vẫn còn nặng tư tưởng kén nghề, chọn việc

Bảng 2.20: Thống kê cách tiếp cận thông tin

KênhĐối tượng	Người lao động	Tỷ lệ %	Doanh nghiệp	Tỷ lệ %
Qua tờ rơi	22	22,44	4	13,33
Qua mạng internet (Website của huyện)	29	29,59	11	36,67
Qua thông tin tuyên truyền của địa phương	31	31,63	7	23,33
Kênh thông tin khác	16	16,34	8	26,67
Tổng cộng	98	100,00	30	100,00

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Có thể nhận thấy, công tác tuyên truyền trên địa bàn huyện Ba Vì còn hạn chế. Người lao động đặc biệt là người lao động có nhu cầu học nghề không nắm được các thông tin, chế độ chính sách của chương trình đào tạo. Các doanh nghiệp trên địa bàn huyện cũng không có cơ hội kết nối với những người đã học nghề để tuyển dụng lao động. Đối với cấp huyện và cấp xã thì kênh thông tin tuyên truyền của địa phương là hình thức phổ biến để cung cấp các thông tin đến người dân trên địa bàn huyện. Tuy nhiên, theo số liệu khảo sát thì chỉ có 31,63% người lao động và 23,33% doanh nghiệp nắm được thông tin này.

Công tác kiểm tra, giám sát cũng là một nguyên nhân giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Kết thúc đợt kiểm tra, giám sát những tồn tại hạn chế trong quá trình thực hiện được Phòng Lao động – TBXH, phòng Kinh tế (là đơn vị tham mưu UBND tổ chức các lớp học) và các đơn vị dạy nghề nghiêm túc rút kinh nghiệm, khắc phục cho các lớp sau. Tuy nhiên, do huyện Ba Vì chưa bố trí được cán bộ chuyên trách công tác đào tạo nghề, cán bộ phụ trách đang phải kiêm nhiệm. Do vậy, việc thường xuyên giám sát lớp học bị hạn chế.

Hoạt động kiểm tra, giám sát hàng năm của cấp trên cũng chỉ dừng lại ở mức: 01 đợt của Ban chỉ đạo đào tạo nghề và giải quyết việc làm cấp Thành phố, 01 đợt giám sát của HĐND-UBND cấp huyện.

Với những tồn tại, hạn chế nêu trên, huyện Ba Vì cần các giải pháp đồng bộ, nhất quán và dài hạn, kết hợp với sự vào cuộc quyết tâm của các cấp chính quyền địa phương, cũng như các cơ sở dạy nghề, các doanh nghiệp và toàn thể nhân dân trên địa bàn huyện.

2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Một trong những nguyên nhân cơ bản là do nhận thức của các cấp, các ngành, của xã hội và người lao động chưa đầy đủ, xem xã hội hóa chỉ là biện

pháp huy động sự đóng góp của nhân dân, tư tưởng chưa coi dạy nghề là lĩnh vực ưu tiên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Việc phân bổ chi tiêu và cấp ngân sách cho đào tạo nghề chiếm tỷ trọng thấp trong tổng ngân sách chi cho giáo dục - đào tạo của huyện và đang thực hiện theo cơ chế tổng hợp chung nên mức kinh phí chưa được phân định rõ gây khó khăn cho việc quản lý thực hiện kế hoạch. Bên cạnh đó, việc phân bổ kinh phí cho dạy nghề còn dàn trải nên đầu tư phát triển các nghề mũi nhọn cũng gặp nhiều khó khăn, các thiết bị đào tạo còn thiếu và chưa phù hợp.

Bên cạnh đó, do tác động của cơ chế thị trường trong quá trình cạnh tranh, nhiều doanh nghiệp Nhà nước, cơ sở sản xuất vẫn đang tiếp tục củng cố sắp xếp lại. Tốc độ các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thành lập mới tăng nhưng thu hút lao động vào làm việc còn hạn chế. Ngành nghề tiểu thủ công nghiệp, các làng nghề truyền thống chậm được đầu tư khôi phục. Thông tin thị trường lao động chưa đáp ứng nên người lao động còn lúng túng trong việc lựa chọn ngành nghề học với việc làm sau đào tạo.

Số lượng giáo viên dạy nghề tại các đơn vị dạy nghề hiện đang thiếu và nhiều giáo viên có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với các nghề giảng dạy, điều này khá phổ biến ở các trung tâm dạy nghề. Chính sách khuyến khích và ưu đãi đối với giáo viên dạy nghề còn chưa phát huy được tác dụng nên tình trạng thiếu giáo viên thường xuyên diễn ra gây ra những ảnh hưởng không nhỏ tới công tác dạy nghề.

Năng lực quản lý của bộ máy chưa cao, sự phối hợp giữa các phòng, ban, ngành ở địa phương chưa thống nhất và chặt chẽ dẫn đến công tác quản lý và phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề gặp nhiều khó khăn. Việc phân cấp chưa đủ mạnh để công tác quản lý nhà nước về dạy nghề phát huy được tính chủ động trong hoạt động. Thực tế một số cơ sở dạy nghề phải chịu sự quản lý chồng chéo của nhiều cơ quan nhà nước (Sở, ban, ngành) nên khi thực hiện các nhiệm vụ của mình phải xin ý kiến chỉ đạo của nhiều đơn vị dẫn tới thực hiện công việc bị chậm và hiệu quả hạn chế.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN BA VÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Định hướng và mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

3.1.1. Định hướng

3.1.1.1. Phát triển ngành nghề cơ bản

Các doanh nghiệp trên địa bàn huyện phải có sự đổi mới phương thức hoạt động, cải tiến chất lượng, cạnh tranh lành mạnh để tồn tại và phát triển. Trong đó, 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. 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 đào tạo nghề 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 doanh nghiệp 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 Ba Vì 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 tiên bộ, hiện đại đòi hỏi người lao động phải có trình độ cao

hơn về chất lượng cũng như số lượng. Vì vậy, đào tạo nghề 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.

3.1.1.2. Đổi mới và phát triển các cơ sở đào tạo nghề

Thứ nhất, trong 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 KT-XH 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, doanh nghiệp 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, công nhân điện, cơ khí, giúp việc gia đình... thì số lượng đào tạo rất hạn chế, thậm chí chưa có các khóa đào tạo chính quy. 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).

Thứ hai, trong 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 đào tạo nghề khác nhau. Trên cơ sở đó, đảm bảo việc liên kết với các doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình biên soạn nội dung, chương trình giảng dạy để đảm bảo người lao động sau khi được đào tạo nghề đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động.

Thứ ba, các cơ sở đào tạo 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 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.

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 khoa học kỹ thuật vào sản xuất, trước hết là trong lĩnh vực nông nghiệp, kinh tế trang trại phục vụ cho sự nghiệp CNH – HĐH nông thôn.

Đào tạo nguồn nhân lực phải gắn với phát triển kinh tế xã hội và phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn.

Thực hiện phương châm không chỉ đào tạo nghề 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 kinh tế xã hội. 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. Trung tâm dạy nghề Ba Vì và các cơ sở đào tạo nghề cần sớm có định hướng đào tạo trên cơ sở xác định đúng hướng phát triển của chính đơn vị mình.

3.1.2. Mục tiêu

3.1.2.1. Mục tiêu tổng quát

Huyện Ba Vì đã đề ra mục tiêu đến năm 2023, đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng lao động, hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội.

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn (chủ yếu là đào tạo lao động kỹ thuật); để phát triển nguồn nhân lực có trình độ kỹ thuật cao nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển KT - XH, chuẩn bị điều kiện và tiền đề đảm bảo nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp CNH – HĐH của huyện Ba Vì. Do đó, phải mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng, hiệu quả của đào tạo nghề. Phải hết sức coi trọng và bồi dưỡng lực lượng lao động giỏi, có trình độ kỹ năng nghề nghiệp tạo sản phẩm có chất lượng cao, đủ sức quản lý và vận hành nền kinh tế, thực hiện mục tiêu phát triển KT - XH mà quy hoạch tổng thể đến năm 2020 của huyện đã đề ra. Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm tăng thu nhập của người lao động, nhất là lao động nông thôn, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp CNH – HĐH nông nghiệp nông thôn.

Bình quân hàng năm, đào tạo nghề cho lao động nông thôn từ 2000 – 2500 người; Tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo đạt từ 75- 80%.

3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể

Mục tiêu phát triển nhân lực huyện Ba Vì giai đoạn 2015 – 2020 là đưa nhân lực của huyện trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững kinh tế - xã hội của huyện, nâng trình độ năng lực cạnh tranh nhân lực của huyện lên top 10 của Thành phố. Cụ thể:

Tạo bước đột phá trong đào tạo nhân lực. Nâng cao cả kiến thức, kỹ năng sản xuất cho người lao động. Hoàn thiện hệ thống thị trường lao động, gắn kết giữa đào tạo nghề và giải quyết việc làm.

Chuyển phần lớn lao động nông thôn ra khỏi nông nghiệp. Hình thành đội ngũ nông dân chuyên nghiệp, có kỹ năng sản xuất và quản lý, gắn kết trong các loại hình kinh tế hợp tác và kết nối với thị trường. Mục tiêu cụ thể:

Hàng năm đào tạo nghề cho 3800 lao động. Trong đó đào tạo nghề dài hạn là 2.000. Đào tạo nghề ngắn hạn là 1.800;

Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề có việc làm đạt từ 80% trở lên

Nâng thời gian sử dụng lao động từ 85.5% lên 90% vào năm 2023.

Tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 62% lên 70 % vào năm 2023.

Bảng 3.1: Chỉ tiêu đào tạo nghề giai đoạn 2016 -2023

STT	NGHỀ ĐÀO TẠO	Kế hoạch năm 2019		Nhu cầu giai đoạn 2019 - 2023	
		Tổng số		Tổng số	
		Số người	Số tiền	Số người	Số tiền
A	Phi nông nghiệp	3000	7500000000	5.955	14.887.500000
B	Nông nghiệp	800	2000000000	1.995	4.987.5000000
	Tổng cộng A+B	3800	9500000000	7950	19.875.000000

(Nguồn: Phòng Lao động – TBXH [21])

3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

Để đạt được các mục tiêu như trên, đòi hỏi huyện Ba Vì phải có sự cố gắng, nỗ lực rất lớn trong công tác đào tạo nghề. Do đó, huyện Ba Vì cần tập trung vào một số giải pháp cụ thể sau:

3.2.1. Làm tốt công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của lao động nông thôn theo yêu cầu của thị trường lao động

Hiện nay, nhu cầu học nghề của người lao động gồm nhiều đối tượng, nhiều lứa tuổi khác nhau với mong muốn được học những ngành, nghề sau này có cơ hội tìm kiếm việc làm với công việc ổn định, có mức thu nhập cao. Để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo nghề cho người lao động cần tích cực rà soát, tìm hiểu nhu cầu đối tượng và lứa tuổi mong muốn học nghề, đồng thời cần phải nắm bắt rõ nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp trên địa bàn huyện nói riêng và thị trường lao động nói chung. Từ đó, xây dựng chiến lược đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng lao động của địa phương và đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

Đây được coi là một trong những giải pháp tiên đề, là cơ sở cho những giải pháp tiếp theo. Nhu cầu khảo sát có sát với thực tế thì việc xây dựng kế hoạch đào tạo mới phát huy đúng tác dụng. Để làm tốt công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của người lao động cần được 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 trình độ.

- Cách thức tiến hành điều tra: được tiến hành hằng năm. Để làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm của huyện.

- Điều tra viên: là những người có chuyên môn và kinh nghiệm tham gia các cuộc điều tra, có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình công tác và có khả năng vận động quần chúng, được huấn luyện về nghiệp vụ điều tra; Thực hiện điều tra theo đúng chương trình tập huấn; Nội dung thông tin điều tra phải được ghi chép đúng và đầy đủ theo mẫu phiếu quy định; Có trách nhiệm về việc đảm bảo tính trung thực, chính xác của thông tin, đảm bảo đúng tiến độ theo quy định.

- Đối tượng điều tra:

Người lao động trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng chưa có việc làm trên địa bàn huyện, đặc biệt là người bị thu hồi đất nông nghiệp, người thuộc hộ gia đình chính sách, người có công với cách mạng, hộ nghèo, người tàn tật,... Đây chính là nguồn cung lao động cho thị trường lao động trong tương lai.

Nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn huyện về số lượng, chất lượng, ngành nghề, trình độ của người lao động, chủ động liên hệ, tiếp xúc với các doanh nghiệp có dự án đầu tư thu hút lao động tại huyện để xác định nhu cầu lao động..... Đây chính là cầu của thị trường lao động trong tương lai.

=> Việc nắm chắc được yêu cầu của thị trường lao động cả về phân cung và phân cầu sẽ giúp cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì sát với thực tế hơn, đảm bảo số lượng và chất lượng lao động được đào tạo sẽ đáp ứng được yêu cầu của thị trường.

2. Phân tích, đánh giá nguồn lao động hiện có của địa phương so sánh với yêu cầu về nhân lực của thị trường lao động. Từ đó xác định nhu cầu đào tạo nghề của địa phương trên cơ sở yêu cầu của thị trường lao động.

Hiện nay, không chỉ trên địa bàn huyện Ba Vì mà hầu hết các địa phương vẫn đang tồn tại tình trạng “Thừa thầy, thiếu thợ”. Việc phân tích, đánh giá nguồn lao động của địa phương sẽ chỉ ra được số lượng, chất lượng của nguồn lao động hiện nay. Trên cơ sở đó, so sánh với yêu cầu của thị trường lao động. Kết quả của việc so sánh sẽ chỉ ra sự mất cân đối giữa khả năng thực tế của địa phương với yêu cầu của thị trường lao động. Sự mất cân đối đó là do nhu cầu đào tạo không sát với nhu cầu sử dụng lao động. Một bộ phận người lao động sau khi học xong trình độ đại học, cao đẳng nhưng vẫn

thất nghiệp, trong khi thị trường lao động lại đang cần những người thợ kỹ thuật có tay nghề. Bài toán đặt ra là cần đào tạo nghề cho những người lao động đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng.

3.2.2. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với tình hình phát triển của địa phương

Hiện nay, các đơn vị dạy nghề chủ yếu sử dụng chương trình đào tạo theo khung chuẩn do Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Tổng cục dạy nghề ban hành mà ít có sự bổ sung, đổi mới hoặc sử dụng lại giáo trình, tài liệu của các trường đào tạo khác nên hiệu quả đào tạo còn hạn chế. Trong quá trình xây dựng nội dung, chương trình đào tạo sự kết hợp với các đơn vị sử dụng lao động còn nhiều bất hợp lý. Khoảng cách giữa kiến thức được học với kiến thức làm việc thực tế còn quá xa. Do đó, đối với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn huyện Ba Vì là cần có sự đầu tư đúng mức vào việc xây dựng nội dung, chương trình, giáo trình đào tạo nghề phù hợp.

Đổi mới giáo trình, nội dung theo hướng mềm hóa, đa dạng hóa chương trình, tạo điều kiện cho lưu thông, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đa dạng. Sử dụng các phương pháp tiên tiến trong dạy và học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhưng vẫn đảm bảo tính truyền thống, kế thừa, phát triển trên một nền học vấn rộng. Loại bỏ những nội dung không thiết thực, bổ sung những nội dung cần thiết theo hướng đảm bảo kiến thức cơ bản, cập nhật với tiến bộ khoa học công nghệ, tăng năng lực thực hành nghề, năng lực tự học phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế. Kết hợp giữa chương trình khung quốc gia với tham chiếu các ý kiến đóng góp của doanh nghiệp và người học để điều chỉnh mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

Nội dung đào tạo nghề thường xuyên thay đổi để phù hợp với tình hình đặc điểm và tình hình phát triển KT-XH qua các giai đoạn phát triển của địa phương. Có như vậy, mới tạo sự tin tưởng và thu hút được lực lượng lao động tham gia các khóa học nghề. Đảm bảo cân đối giữa thời gian học lý thuyết và thực hành, trong đó tăng cường, nâng cao chất lượng các giờ thực hành, khảo sát thực tế.

Bảng 3.2: Tổng hợp các nội dung đào tạo cần tập trung

Đối tượng	Nội dung	Người lao động	Tỷ lệ %	Cán bộ quản lý	Tỷ lệ %
	Bổ sung kiến thức cho người lao động	19	27,14	6	21,43
	Tăng cường khả năng thực hành	34	48,57	13	46,43
	Kết hợp cả bổ sung lý thuyết và khả	17	24,28	9	36,67
	Tổng cộng	70	100,00	28	100,00

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Trong quá trình khảo sát thực tế, mong muốn của người lao động được học nghề là nội dung, chương trình đào tạo cần tăng cường việc kết hợp giữa lý thuyết và thực hành là 17/70 người (chiếm 24,28%), có 34/70 người (chiếm 48,57%) cho rằng nên tăng cường thời gian thực hành và có 19/70 người (chiếm 27,14%) cho rằng cần bổ sung thêm lý thuyết.

Tuy nhiên, mong muốn của doanh nghiệp là người lao động phải có năng suất cao, tay nghề giỏi nên có 13/28 doanh nghiệp (chiếm 43,33%) đề nghị các khóa học cần tăng cường thời gian thực hành và chỉ có 6/28 doanh nghiệp (chiếm 20%) cho rằng cần tăng cường lý thuyết cho người lao động.

Việc tăng cường thời gian học lý thuyết hay tăng cường thời gian học thực hành thì cần phải linh hoạt đối với từng nghề. Đối với những nghề nông

nghiệp như Trồng lúa chất lượng cao, Trồng rau hữu cơ, rau an toàn, Trồng cây ăn quả, Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu, Nuôi cá thương phẩm nước ngọt...thì bản thân người lao động đã có tay nghề và các kinh nghiệm thực tế, tuy nhiên những kiến thức lý thuyết họ lại chưa hiểu rõ, hiểu đúng bản chất hay cách sử dụng các sản phẩm hóa chất để phòng trừ sâu bệnh, tạo ra các sản phẩm sạch, an toàn không gây hại cho sức khỏe người tiêu dùng. Nhưng đối với những nghề phi nông nghiệp như May công nghiệp, Tin học văn phòng, Kỹ thuật chế biến món ăn, Điện dân dụng... thì bên cạnh việc trang bị lý thuyết thì người học cần được tăng cường khả năng thực hành thì mới nâng cao tay nghề. Chính vì vậy, các đơn vị dạy nghề cần nghiên cứu, tham khảo ý kiến của các bên khi xây dựng nội dung, chương trình đào tạo cho phù hợp với từng nghề, từng địa phương, từng giai đoạn.

3.2.3. Đa dạng hóa hình thức và ngành nghề đào tạo

Cùng với việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, các hình thức đào tạo nghề cũng phải được mở rộng theo hướng đa dạng hóa.

Đẩy mạnh liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với đơn vị tuyển dụng lao động để đào tạo một số nghề như nghề May công nghiệp, Cắt uốn tóc, Điện dân dụng...

Tăng cường đào tạo tại các làng nghề truyền thống, tại nơi sản xuất như trang trại, nhà xưởng, đồng ruộng...Hiện nay, trên địa bàn huyện Ba Vì một số làng nghề truyền thống đang bị mai một dần như nghề rèn gò hàn của xã Vật Lại, nghề thêu ren mỹ thuật của xã Phú Châu, nghề trồng nấm của xã Đông Quang

Với các hình thức này, người lao động được trực tiếp vận dụng những kiến thức đã học vào thực hành. Các tình huống phát sinh trong quá trình thực hành sẽ được hướng dẫn cách giải quyết. Từ đó giúp người học nhớ lâu hơn kiến thức đã học, tay nghề được nâng cao.

Mở rộng các ngành nghề đào tạo nhằm bắt kịp với xu hướng phát triển KT-XH của địa phương cũng như của toàn thị trường lao động trong thời gian tới. Một số nghề hiện nay thị trường đang cần nhưng chưa có trường, lớp đào tạo chính quy, bài bản như nghề: giúp việc gia đình, trang điểm,... Nắm bắt được ngành nghề nào phát triển trong tương lai, từ đó mở rộng đào tạo ngành nghề đó cho lao động nông thôn đảm bảo cung ứng đủ số lượng và chất lượng lao động cho thị trường trong tương lai.

3.2.4. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề

Triển khai đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các giáo viên dạy nghề. Nâng cao trình độ và tiến hành chuẩn hoá đội ngũ giáo viên cụ thể như sau: thường xuyên tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ ...; Hỗ trợ kinh phí để tổ chức đào tạo, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, giáo viên các cơ sở dạy nghề học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức sư phạm.

Thực hiện các chính sách đãi ngộ để thu hút giáo viên giỏi, đồng thời đào tạo đội ngũ giáo viên mới. 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 các trường dạy nghề. 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. Ngoài ra, để có thể đáp ứng nhu cầu phát triển mạnh mẽ mạng lưới cơ sở dạy nghề trong những năm tới, đội ngũ giáo viên có thể được bổ sung thông qua việc lựa chọn, tuyển dụng những người có khả năng, đã có kinh nghiệm thực tế trong sản xuất và được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm...

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

Với cơ sở vật chất hiện nay, Trung tâm dạy nghề Ba Vì chưa sử dụng hết công suất dạy và học. Một trong những nguyên nhân đó là do thiếu giáo viên cơ hữu. Để nâng cao chất lượng đào tạo, để hạn chế sự lãng phí do chưa sử dụng hết công suất dạy và học của Trung tâm dạy nghề Ba Vì, việc làm trước tiên chính là đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên. UBND huyện cần sắp xếp, bố trí nhân sự theo chỉ tiêu biên chế cho Trung tâm dạy nghề huyện đảm bảo mỗi ngành nghề đào tạo phải có ít nhất 1 giáo viên cơ hữu.

Nghệ nhân của các làng nghề cũng là nguồn giáo viên dạy nghề chất lượng cao cho huyện Ba Vì nói riêng và các địa phương khác nói chung. Cần có các chế độ, chính sách để duy trì và phát triển và thu hút đội ngũ này tham gia dạy nghề.

3.2.5. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước và sự lãnh đạo của cấp ủy đảng đối với đào tạo nghề cho người lao động

Để đảm bảo các đơn vị dạy nghề giảng dạy theo đúng nội dung, chương trình đào tạo, đúng mục tiêu đào tạo; Việc sử dụng nguồn kinh phí thu – chi theo đúng quy định thì công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo nghề là rất cần thiết. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Ba Vì cần tập trung vào các vấn đề sau:

Xây dựng tiêu chí kiểm tra, giám sát đánh giá đề án đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

Hoàn thành hoạt động điều tra, khảo sát, tổng hợp số liệu làm cơ sở xây dựng đề án đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động từ cấp huyện đến cấp cơ sở.

Tăng số lượng các buổi giám sát của các đoàn giám sát cấp huyện và cấp xã để đảm bảo các lớp học được tiến hành theo đúng đối tượng, nội dung, chương trình giảng dạy, để có thể kịp thời giải quyết những phát sinh diễn ra trong quá trình dạy và học.

Tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện Đề án, kế hoạch đào tạo nghề 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.

Báo cáo tổng hợp, phân tích, đánh giá tình hình thực hiện mục tiêu, nội dung đề án, tình hình quản lý và sử dụng ngân sách của đề án.

Để làm tốt công tác quản lý đào tạo nghề trên địa bàn huyện, UBND huyện Ba Vì cần bố trí ít nhất 01 cán bộ chuyên trách làm công tác đào tạo nghề thuộc Phòng Lao động – TBXH.

3.2.6. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức về đào tạo nghề cho các cấp chính quyền và người lao động

Trong những năm gần đây, đào tạo nghề cho người lao động là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Vấn đề này có vị trí rất lớn trong sự nghiệp CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn. Đào tạo nghề cho người lao động không chỉ nhằm nâng cao năng suất lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động mà còn góp phần giảm nghèo và giải quyết việc làm cho người lao động. Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn nói chung và Đề án “Đào tạo nghề và giải quyết việc làm trên địa bàn huyện Ba Vì giai đoạn 2010-2020” nói riêng đã được ban hành và triển khai đến tất cả ban, ngành, đoàn thể và UBND các

xã và đã đạt được nhiều kết quả. Tuy nhiên, kết quả thực hiện đề án còn nhiều hạn chế. Một trong những nguyên nhân là do nhận thức của một số lãnh đạo chính quyền, ban, ngành đoàn thể và nhất là bản thân người lao động về tầm quan trọng của đào tạo nghề còn hạn chế, còn nhiều biểu hiện thụ động, ỷ lại trong việc triển khai thực hiện Đề án. Hơn nữa, thanh niên nông thôn lại chưa coi trọng việc học nghề, còn nặng tư tưởng “học Đại học mới là con đường duy nhất để lập nghiệp” kén nghề, chọn nghề. Để đào tạo nghề cho người lao động được triển khai ngày một sâu rộng và đạt được nhiều thành công cần phải triển khai một cách đồng bộ, cụ thể. Chính vì vậy, công tác tuyên truyền đóng vai trò quan trọng trong việc làm thay đổi nhận thức của người dân về học nghề, phải đánh thức nhu cầu học học nghề một cách thực sự như một khát vọng muốn lập nghiệp, làm giàu từ nghề nghiệp. Công tác tuyên truyền cần tập trung vào một số nội dung sau:

Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và chính quyền các cấp, phát huy vai trò của tổ chức đoàn thể như Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh...trong việc triển khai thực hiện công tác đào tạo nghề ở địa phương.

Tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước về đào tạo nghề, tư vấn học nghề, việc làm miễn phí, các chế độ ưu đãi và vận động các thành viên của các hội, ban, ngành đoàn thể tham gia học nghề.

Tuyên truyền các mô hình, tổ chức đào tạo nghề điển hình, các gương lập nghiệp làm giàu sau khi tham gia các khóa học nghề của địa phương.

Để 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 thống nhất từ trung ương đến địa phương; chủ động kết hợp giữa các hoạt động của tổ chức mình

với việc triển khai, tư vấn, tuyên truyền về nội dung, chế độ, chính sách của đào tạo nghề cho người lao động.

Cùng với đó, mỗi hội, ban, ngành, đoàn thể 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 đào tạo nghề, về kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương và cách tư vấn lựa chọn nghề để học. Trong quá trình tuyên truyền, tư vấn về học nghề, các hội, ban, ngành, đoàn thể cần tránh khuynh hướng chạy theo phong trào, học nghề nhưng không gắn với giải quyết việc làm. 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 kịp thời những thắc mắc về 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.

Để có đội ngũ tuyên truyền viên có kỹ năng, hoạt động có hiệu quả, các cấp ngành, đoàn thể phải lựa chọn, tạo dựng, bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ thường xuyên cho họ. Bên cạnh đó, mỗi hội, ban, ngành đoàn thể cần biểu dương, tôn vinh, khen thưởng kịp thời đối với những cá nhân, tập thể có nhiều thành tích, đóng góp trong công tác tư vấn, tuyên truyền học nghề; Tổ chức giao lưu, tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm giữa các tuyên truyền viên để họ có dịp học tập kinh nghiệm lẫn nhau.

3.2.7. Đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho người lao động

Đối với Chính quyền, địa phương: Làm tốt công tác quy hoạch phát triển KT - XH cơ sở cho việc xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo nghề theo từng năm, từng giai đoạn phát triển của địa phương. Việc xây dựng chiến

lược, kế hoạch đào tạo nghề phải xuất phát từ mục tiêu phát triển kinh tế của địa phương gắn với nhu cầu học nghề của người dân 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 xã hội hóa công tác đào tạo nghề nhằm thu hút mọi nguồn lực cho các hoạt động dạy nghề, khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia đào tạo nghề và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người lao động có cơ hội học nghề, tìm kiếm việc làm.

Đối với người lao động: Cần có nhận thức đúng về đào tạo nghề, thay đổi quan điểm kén chọn nghề, “học Đại học là con đường duy nhất để lập nghiệp” chủ động lựa chọn ngành nghề phù hợp với năng lực, điều kiện thực tế của bản thân. Đảm bảo sau khi kết thúc khóa học, những kiến thức thu nhận được sẽ được vận dụng có hiệu quả vào công việc thực tế đang làm hoặc có cơ hội tìm kiếm việc làm.

Đối với cơ sở dạy nghề: Cần 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, xây dựng chương trình, nội dung cụ thể cho từng ngành nghề đào tạo phù hợp với 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. Đặc biệt chú trọng đến đào tạo nghề cho người bị thu hồi đất, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, gia đình chính sách.

Đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh: Cần xác định rõ kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị trong từng giai đoạn. Từ đó xác định nhu cầu lao động cần sử dụng. Kết quả của việc xác định này sẽ đảm bảo doanh nghiệp có được nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh. Đồng thời, doanh nghiệp cũng 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 đào tạo nghề.

Giải quyết việc làm cho người lao động đã qua đào tạo nghề có nhiều hình thức: tự tạo việc làm, được tuyển dụng vào làm tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, tham gia duy trì và phát triển các làng nghề truyền thống của địa phương, thông qua xuất khẩu lao động...

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Khuyến nghị

** Đối với Trung ương và thành phố Hà Nội*

Xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ để phát triển đào tạo nghề, tạo động lực cho các cơ sở đào tạo nghề, giáo viên đào tạo nghề và người học nghề. Hệ thống văn bản pháp luật, chính sách của nhà nước tạo phải hành lang pháp lý môi trường thuận lợi khuyến khích phát triển đào tạo nghề.

Nâng mức kinh phí hỗ trợ cho đào tạo một nghề bình quân từ 3-3,5 triệu đồng; Tăng mức hỗ trợ tiền ăn cho đối tượng là gia đình chính sách, hộ bị thu hồi đất, hộ nghèo, người tàn tật, lên 25.000 đồng/người/ngày học do tình hình giá cả thị trường tăng cao.

Bổ sung nguồn vốn vay từ các Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm để hỗ trợ nhu cầu vay vốn học nghề và giải quyết việc làm của người dân cho phù hợp tình hình kinh tế.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo nghề, lựa chọn các đối tác chiến lược trong lĩnh vực dạy nghề trong khu vực và thế giới để học tập những kinh nghiệm tiên tiến trong công tác đào tạo nghề cho người lao động.

** Đối với hoạt động địa phương:*

Cần có sự chỉ đạo sát sao của cấp ủy đảng, chính quyền và huy động sự tham gia tích cực của các ban, ngành, đoàn thể và người dân trong việc thực hiện các chính sách, hoạt động của đào tạo nghề, nâng cao chất lượng đào tạo nghề và gắn với giải quyết việc làm cho người lao động giúp họ có cuộc sống ổn định.

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 nhân dân về vai trò của đào tạo nghề, tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân.

Xây dựng cơ chế phối hợp trong đào tạo giữa 3 bên: cơ quan quản lý lĩnh vực dạy nghề - các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người học nghề sau khi hoàn thành khóa học.

Bổ sung thêm vốn đầu tư cho đào tạo nghề từ ngân sách của huyện; 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 Ba Vì 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 đào tạo nghề trong dài hạn trên cơ sở quy hoạch phát triển KT - XH, tạo cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nghề 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

Xây dựng các chính sách thu hút đầu tư của các doanh nghiệp về huyện để giải quyết việc làm cho người lao động sau khi học nghề;

2.Kết luận

Đào tạo nghề cho người lao động được xem là “chìa khóa” thành công cho sự phát triển kinh tế, xã hội. Để người lao động có được tay nghề và trình độ sản xuất đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động đòi hỏi công tác đào tạo nghề phải được quan tâm, đầu tư thích đáng.

Qua thực tế, đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Ba Vì một lần nữa khẳng định vai trò to lớn của hoạt động này đối với sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, cũng như đảm bảo việc làm, thu nhập và cuộc sống sinh hoạt của dân cư góp phần không nhỏ trong việc ổn định trật tự, an ninh, xã hội.

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển kinh tế, huyện Ba Vì đã quan tâm đẩy mạnh hoạt động dạy nghề và giải quyết việc làm cho người lao

động. Nguồn nhân lực hiện có của huyện Ba Vì đã, đang và sẽ đáp ứng được yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn sản xuất và đời sống. Với những kết quả đã đạt được trong đào tạo nghề cho người lao động trong thời gian qua, huyện Ba Vì sẽ tiếp tục phát huy những ưu điểm, thuận lợi, khắc phục những tồn tại, hạn chế đồng thời cũng nghiên cứu để có những giải pháp hữu hiệu, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương đảm bảo hoàn thành và hoàn thành vượt chỉ tiêu đào tạo nghề cho người lao động đã đề ra.

Xuất phát từ mục tiêu nghiên cứu, luận văn đã hoàn thành được những nhiệm vụ cơ bản đặt ra, đó là:

- Hệ thống hóa được cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho lao động nông thôn
- Đã phân tích, đánh giá làm rõ được thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Ba Vì thành phố Hà Nội.
- Đã đề xuất được một số giải pháp thúc đẩy đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Ba Vì thành phố Hà Nội.

Tin tưởng rằng cùng với sự quan tâm, hỗ trợ của Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội, các sở, ban, ngành đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội trong các năm 2018 và các năm tiếp theo sẽ tiếp tục phát huy hiệu quả và góp phần giúp địa phương đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lao động theo đúng hướng tăng dần tỷ trọng công nghiệp, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, tăng chất lượng lao động, giải quyết việc làm, giảm nghèo bền vững, đảm bảo vấn đề an sinh xã hội, tăng trưởng kinh tế.

Mặc dù đã có những cố gắng, nhưng do hạn chế về thời gian, kinh nghiệm thực tế, những yếu tố về chủ quan và khách quan trong nghiên cứu, nhất là một số dữ liệu thống kê của các cơ quan quản lý đào tạo còn thiếu đồng bộ, không đầy đủ đã phần nào ảnh hưởng đến chất lượng luận văn, và do

đó, chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót, khiếm khuyết. Rất mong được sự góp ý từ phía các nhà khoa học, các chuyên gia, các thầy giáo, cô giáo và độc giả để tác giả hoàn thiện tốt luận văn. Tác giả sẽ nghiêm túc tiếp thu và chỉnh sửa.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD-ĐT (2000), *Tài liệu hướng nghiệp THPT- Nhà xuất bản Giáo dục năm 2000*.
2. Bộ Lao động - TB&XH (2007), Quy chế mẫu của Trung tâm DN, ban hành kèm theo
3. Bộ Lao động TB&XH (2011), Quy hoạch phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề giai đoạn 2011-2020
4. Ban Chấp hành Trung Ương Đảng (2010), Dự thảo Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011-2020
5. Chính phủ (2009), *Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”*
6. C.Mác (1984), *Bộ tư bản (1)*, NXB Tiến bộ, Hà Nội, tr.230-321.
7. C.Mác – Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập(23)*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr 641.
8. Cục thống kê thành phố Hà Nội (2018), *Niên giám thống kê 2017*, Hà Nội, tr.169-170
9. Chi cục thống kê huyện Ba Vì (2010-2014), *Niên giám thống kê hàng năm huyện Ba Vì từ năm 2013- 2017*, Hà Nội
10. Đảng bộ huyện Ba Vì (2013-2017)
27. Đàm Hữu Đắc (2008), *Đổi mới đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước*, Tạp chí Cộng sản số 9 – 2008.
11. Nguyễn Tiếp (2011), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động xã hội
12. Ngô Chí Thành (2004), *Nghiên cứu phát triển các hình thức dạy nghề cho lao động nông thôn tỉnh Thanh Hóa*, luận văn thạc sĩ kinh tế, trường đại học Nông nghiệp Hà Nội

13. Nghị định 48/2015/NĐ-CP ngày 15 tháng 05 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ về quy định chi tiết một số điều của Luật giáo dục nghề nghiệp

14. TS. Lê Thanh Hà (2007), *Giáo trình quản trị nhân lực tập 2*, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội, tr.61.

15. Phòng Lao động – TBXH huyện Ba Vì(2013-2017), *Báo cáo nhu cầu học nghề của lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì các năm 2014, 2015, 2016, 2017, 2018* Hà Nội.

16. Phòng Lao động – TBXH huyện Ba Vì(2013-2017) *Báo cáo công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm các năm 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018* Hà Nội.

17. Phạm Thị Thu Hà (2013), Hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại tỉnh Ninh Bình, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học kinh tế quốc dân

18. Quyết định số 13/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 14/5/2007

19. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động năm 2012, Điều 3*

20. Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Điều 3, 4, 5*

21. Trung tâm dạy nghề Ba Vì (2018), *Báo cáo kết quả tự kiểm định chất lượng dạy nghề*, Hà Nội

22. Ủy ban nhân dân quận Hà Đông, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội – an ninh quốc phòng giai đoạn 2013-2017, định hướng đến năm 2020*, Hà Nội

23. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lâm, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội – an ninh quốc phòng giai đoạn 2013-2017, định hướng đến năm 2020*, Hà Nội

24. Ủy ban nhân dân huyện Ba Vì, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội – an ninh quốc phòng giai đoạn 2013-2017, định hướng đến năm 2020*, Hà Nội

25. Ủy ban nhân dân huyện Ba Vì (2018), *Kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm giai đoạn 2015-2020 huyện Ba Vì*, Hà Nội

26. Ủy ban nhân dân huyện Ba Vì (2015), *Đề án đào tạo nghề và giải quyết việc làm huyện Ba Vì giai đoạn 2015-2020*, Hà Nội.

27. Ủy ban nhân dân huyện Ba Vì (2011-2014, 2015-2020), *Kế hoạch đào tạo nghề lao động và giải quyết việc làm trên địa bàn huyện Ba Vì các năm 2013, 2014, 2015, 2016, 2017* Hà Nội.

28. Viện ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội, tr.279-451

29. Luật giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC SỐ 1

KẾT QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN BA VÌ GIAI ĐOẠN 2013-2018

STT	Ngành nghề đào tạo	Số lao động được đào tạo (Người)	Chia theo đối tượng (Người)					Kinh phí (1000đồng)	Số người học xong có việc làm
			Thuộc đối tượng hưởng CSCC	Bị hủi hoặc tật khác	Người tàn tật	Hộ nghèo	La động nông thôn khác		
Năm 2018									
A	Phi nông nghiệp	2500	17	214		31	2238	625000000	2409
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	421	1			5	415	1052500000	406
2	Pha chế đồ uống	72					72	180000000	69
3	Nghiệp vụ lễ tân	17					17	42500000	16
4	May công nghiệp	1364	15	214		20	1115	3410000000	1314
5	Điện dân dụng	411	1			6	404	1027500000	396
6	Thêu ren mỹ thuật	50					50	125000000	48
7	Tin học văn phòng	100					100	250000000	96
8	Hàn	65					65	162500000	63

B	Nông nghiệp	800	8	3		5		2000000000	684
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	324	3			2		810000000	277
2	Trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu	202	1			2		505000000	173
3	Nuôi cá thương phẩm nước ngọt	74	1	3				185000000	63
4	Chăn nuôi thú y	112	3			1		280000000	96
5	Trồng cây cảnh	88						220000000	75
	Cộng A + B	3300	25	217	0	36	2238	8250000000	2822
Năm 2017									
A	Phi nông nghiệp	2200	19	123	2	41	2015	5,500,000,000	2154
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	391	2	67	2	11	309	977,500,000	383
2	Pha chế đồ uống	110	7	3		1	99	275,000,000	108
3	Nghiệp vụ lễ tân	70	5	11			54	175,000,000	69
4	Máy công nghiệp	800		16		21	763	2,000,000,000	783
5	Điện dân dụng	475	2	7		4	462	1,187,500,000	465

6	Thêu ren mỹ thuật	105		3			102	262,500,000	103
7	Tin học văn phòng	134	2	10			122	335,000,000	131
8	Hàn	115	1	6		4	104	287,500,000	113
B	Nông nghiệp	600	13	5		18		1,500,000,000	481
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	279	6	2		7	264	697,500,000	224
2	Trồng và chế biến nấm ăn, nấm độc liệu	101	2	1		11	87	252,500,000	81
3	Nuôi cá thương phẩm nước ngọt	35	5				30	87,500,000	28
4	Chăn nuôi thú y	81		2			79	202,500,000	65
5	Trồng cây cảnh	104					104	260,000,000	83
	Cộng A + B	2,800	32	128	2	59	2,015	7,000,000,000	2,635
Năm 2016									
A	Phi nông nghiệp	2000	11	48		20		5,000,000,000	1901
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	315	6	37		11	361	787,500,000	299
2	May công nghiệp	930	1	4		1	1324	2,325,000,000	884

3	Điện dân dụng	401	3	2			396	1,002,500,000	381
4	Tin học văn phòng	210	1	3		8	198	525,000,000	200
5	Thêu ren mỹ thuật	144		2			142	360,000,000	137
B	Nông nghiệp	500	14	2		22	462	1,250,000,000	419
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	268	8	1		13	246	670,000,000	225
2	Trồng và chăm sóc cây cảnh	159	3				156	397,500,000	133
3	Nuôi trồng nấm ăn, nấm dược liệu	73	3	1		9	60	182,500,000	61
	Cộng A + B	2,500	25	50	0	42	462	6,250,000,000	2095
Năm 2015									
A	Phi nông nghiệp	1800	24	28		32	1716	4,500,000,000	1754
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	241	2			11	228	602,500,000	235
2	Pha chế đồ uống	69	7	3		1	58	172,500,000	67
3	Nghiệp vụ lễ tân	70	5	11			54	175,000,000	68
4	Máy công nghiệp	735				16	719	1,837,500,000	716
5	Điện dân dụng	302	2	7		4	289	755,000,000	294

6	Thêu ren mỹ thuật	105		4			101	262,500,000	102
7	Tin học văn phòng	142	2				140	355,000,000	138
8	Hàn	69	4				65	172,500,000	67
9	Điện nước dân dụng	67	2	3			62	167,500,000	65
B	Nông nghiệp	400	5	1			394	1,000,000,000	301
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	179					179	447,500,000	135
2	Trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu	81		1			80	202,500,000	61
3	Nuôi cá thương phẩm nước ngọt	35	5				30	87,500,000	26
4	Chăn nuôi thú y	70					70	175,000,000	53
5	Trồng cây cảnh	35					35	87,500,000	26
	Cộng A + B	2,200	29	29	0	32	2,110	5,500,000,000	1657
Năm 2014									
A	Phi nông nghiệp	1700	9	14		11	1966	4,250,000,000	1586
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	315	4	3		5	403	787,500,000	294

2	Máy công nghiệp	780	1	4		1	974	1,950,000,000	728
3	Điện dân dụng	220		2			218	550,000,000	205
4	Tin học văn phòng	210	1	3		5	201	525,000,000	196
5	Thêu ren mỹ thuật	70		2			68	175,000,000	65
6	Cắt uốn tóc	105	3				102	262,500,000	98
B	Nông nghiệp	400	9	14		11		1666	288
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	186	1	10		3	172	465,000,000	134
2	Trồng và chăm sóc cây cảnh	94					94	235,000,000	68
3	Nuôi trồng nấm ăn, nấm dược liệu	120		1		2	117	300,000,000	86
	Cộng A + B	2,400	10	25	0	16	2,349	6,000,000,000	1920
Năm 2013									
A	Phi nông nghiệp	1500	24	42		14	1420	3,750,000,000	1327
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	415	6	4		1	404	1,037,500,000	367
2	Máy công nghiệp	674	16	33		10	615	1,685,000,000	596
3	Điện dân dụng	201		2			199	502,500,000	178

4	Tin học văn phòng	210	2	3		3	202	525,000,000	186
B	Nông nghiệp	400	24	26	1	17	332	1,000,000,000	255
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	188	16	17	1	12	142	470,000,000	120
2	Trồng và chăm sóc cây cảnh	82	5	4			73	205,000,000	52
3	Nuôi trồng nấm ăn, nấm độc liệu	130	3	5		5	117	325,000,000	83
	Cộng A + B	1,900	48	68	1	31	1,752	4,750,000,000	1,582

Phụ lục số 2:

BẢNG HỎI DÀNH CHO HỌC VIÊN HỌC NGHỀ

Về đào tạo nghề cho người lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội

Thưa anh/chị!

Nhằm đánh giá vấn đề đào tạo nghề cho lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội, tôi – học viên chuyên ngành Quản trị nhân lực trường Đại học Lao động – Xã hội đã thiết kế phiếu khảo sát dưới đây, gửi đến anh/chị để tiến hành khảo sát lấy ý kiến của anh/chị về vấn đề “Đào tạo nghề cho lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội”. Anh/chị vui lòng trả lời đầy đủ các câu hỏi trong phiếu này bằng cách đánh dấu X vào ô trống . Mỗi ý kiến của anh/chị là một đóng góp quan trọng giúp vấn đề đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn huyện Ba Vì được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp của anh/chị!

I.THÔNG TIN CHUNG	
Giới tính	Nam
	Nữ
Năm sinh	
Nghề nghiệp hiện tại (nếu có):	
Tên cơ sở đào tạo nghề anh/chị học:.....	

II. THÔNG TIN CỤ THỂ:

Câu 1: Anh/ chị biết thông tin về chương trình đào tạo nghề cho người lao động của huyện Ba Vì qua kênh thông tin nào?

- Qua các tờ rơi
- Qua mạng internet (Website của huyện)
- Qua thông tin tuyên truyền của địa phương
- Kênh thông tin khác

Câu 2: Đánh giá của anh/chị về đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề, về nội dung đào tạo, về nguồn tài liệu và cơ sở vật chất dạy và học

(A. Rất không hài lòng; B. Không hài lòng; C. Bình thường; D. Hài lòng; E. Hoàn toàn hài lòng)

(Với mỗi tiêu chí, chỉ đánh dấu X vào một ô tương ứng với mức độ anh/chị chọn)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
	A	B	C	D	E
<i>Về giáo viên</i>	-	-	-	-	-
1. Giáo viên làm việc nghiêm túc, tận tình hướng dẫn					
2. Giáo viên có chuyên môn sâu và kiến thức rộng, gây hứng thú cho học viên trong giờ học					
<i>Về nguồn tài liệu học tập và cơ sở vật chất</i>	-	-	-	-	-
1. Tài liệu học tập phong phú, phù hợp với trình độ người học					
2. Thiết bị dạy học và thực hành, cơ sở vật chất được cải tiến và bảo dưỡng thường xuyên, đáp ứng được nhu cầu học tập					

Câu 3: Đánh giá của anh/chị về việc áp dụng các nội dung, chương trình đã được đào tạo vào công việc hiện tại của mình như thế nào?

- Sử dụng trên 75% kiến thức đã học
- Sử dụng từ 50% - 75% kiến thức đã học
- Sử dụng từ 25% - 50% kiến thức đã học
- Sử dụng dưới 25% kiến thức đã học

Câu 4: Nhận định của anh/chị về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học

(A. Tốt; B. Khá; C. Trung bình; D. Thấp; E. Rất thấp)

(Với mỗi tiêu chí, chỉ đánh dấu X vào một ô tương ứng với mức độ anh/chị chọn)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
	A	B	C	D	E
1. Kiến thức chuyên môn					
2. Nâng cao kỹ năng thực hành					
3. Khả năng phối hợp làm việc nhóm					
4. Khả năng sáng tạo					
5. Khả năng giải quyết các tình huống					

Câu 5: Anh/ chị nhận xét gì về việc đào tạo kết hợp giữa 30% học lý thuyết với 70% học thực hành

- Rất hợp lý
- Tăng thời gian học lý thuyết
- Tăng thời gian học thực hành

Câu 6: Theo anh/chị, đào tạo nghề cho người lao động cần tập trung vào nội dung nào?

- Bổ sung kiến thức cho người lao động
- Tăng cường khả năng thực hành
- Kết hợp cả bổ sung lý thuyết và khả năng thực hành

Xin chân thành cảm ơn anh/chị đã tham gia cuộc phỏng vấn này.

Phụ lục số 3:
BẢNG HỎI DÀNH CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ

Về đào tạo nghề cho lao động huyện Ba Vì – Thành phố Hà Nội

Thưa anh/chị!

Nhằm đánh giá vấn đề đào tạo nghề cho lao động huyện Ba Vì – Thành phố Hà Nội, tôi – sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực trường Đại học Lao động – Xã hội đã thiết kế phiếu khảo sát dưới đây, gửi đến anh/chị để tiến hành khảo sát lấy ý kiến của anh/chị về vấn đề “Đào tạo nghề cho lao động huyện Ba Vì – Thành phố Hà Nội”. Anh/chị vui lòng trả lời đầy đủ các câu hỏi trong phiếu này bằng cách đánh dấu X vào ô trống . Mỗi ý kiến của anh/chị là một đóng góp quan trọng giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động nói chung và lao động nông thôn trên địa bàn huyện Ba Vì nói riêng được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp của anh/chị!

I. THÔNG TIN CHUNG
1.Họ và tên:
2. Địa chỉ:
3.Chức vụ:

II. THÔNG TIN CỤ THỂ

Câu 1: Anh/chị có biết đến chương trình đào tạo nghề cho người lao động huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội?

Có

- Trả lời tiếp câu 2

Không

- Trả lời tiếp câu 7

Câu 2: Anh/ chị biết thông tin đó qua kênh thông tin nào?

- Qua tờ rơi
- Qua mạng internet (Website của huyện)
- Qua thông tin tuyên truyền của địa phương
- Kênh thông tin khác

Câu 3: Đánh giá của anh/chị về việc người lao động đã áp dụng các nội dung, chương trình được đào tạo vào công việc hiện tại của họ như thế nào?

- Sử dụng trên 75% kiến thức đã học
- Sử dụng từ 50% - 75% kiến thức đã học
- Sử dụng từ 25% - 50% kiến thức đã học
- Sử dụng dưới 25% kiến thức đã học

Câu 4: Ở cơ quan của anh/chị có sử dụng lao động nào đã qua các chương trình đào tạo cho lao động nông thôn của địa phương không?

Đang sử dụng

- Trả lời tiếp câu 5

Đã từng sử dụng

- Trả lời tiếp câu 5

Không

- Trả lời tiếp câu 6

Câu 5: Nhận xét của anh/chị về các kỹ năng của người lao động có được sau khi tham gia các khóa đào tạo nghề của địa phương (A. Tốt; B. Khá; C. Trung bình; D. Thấp; E. Rất thấp)

(Với mỗi tiêu chí, chỉ đánh dấu X vào một ô tương ứng với mức độ anh/chị chọn)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
	A	B	C	D	E
1. Kiến thức chuyên môn					
2. Nâng cao kỹ năng thực hành					
3. Khả năng phối hợp làm việc nhóm					
4. Khả năng sáng tạo					
5. Khả năng giải quyết các tình huống					

Câu 6: Anh/ chị nhận xét gì về việc đào tạo kết hợp giữa 30% học lý thuyết với 70% học thực hành

- Rất hợp lý
- Tăng thời gian học lý thuyết
- Tăng thời gian học thực hành

Câu 7: Trong thời gian tới, theo anh/chị đào tạo nghề cho người lao động cần tập trung vào nội dung nào?

- Bổ sung kiến thức về nghề đó cho người lao động
- Tăng cường khả năng thực hành
- Kết hợp cả bổ sung lý thuyết và khả năng thực hành

Xin chân thành cảm ơn anh/chị đã tham gia cuộc phỏng vấn này.