

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài	3
2.1. Tình hình nghiên cứu ngoài nước	3
2.2. Tình hình nghiên cứu trong nước.....	5
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	6
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:	7
5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu:.....	7
6. Đóng góp của luận văn:.....	8
7. Kết cấu luận văn:.....	9
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ	10
1.1. Một số khái niệm cơ bản về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.....	10
1.1.1. Khái niệm về nghề.....	10
1.1.2. Đào tạo nghề	13
1.1.3. Chất lượng đào tạo nghề.....	15
1.1.3.1 Khái niệm chất lượng đào tạo nghề.....	15
1.1.3.2 Các tiêu chí đo chất lượng đào tạo	18
1.1.4. Hiệu quả đào tạo nghề	24
1.1.4.1 Khái niệm về hiệu quả đào tạo nghề	24
1.1.4.2 Các tiêu chí đánh giá hiệu quả đào tạo nghề	26
1.2 Nội dung, loại hình và các hình thức đào tạo nghề:	31
1.2.1 Nội dung đào tạo nghề:.....	31
1.2.1.1 Đào tạo kiến thức nghề nghiệp:	31
1.2.1.2 Đào tạo kỹ năng nghề nghiệp:.....	33
1.2.1.3 Năng lực, phẩm chất:.....	33
1.2.2 Loại hình đào tạo:.....	35
1.2.2.1 Căn cứ vào thời gian đào tạo nghề:.....	35
1.2.2.2 Căn cứ vào nghề đào tạo đối với người học:	35
1.2.3 Các hình thức đào tạo nghề:.....	36
1.2.3.1 Đào tạo nghề chính quy:.....	36
1.2.3.2 Đào tạo nghề tại nơi làm việc (kèm cặp trong sản xuất):.....	37
1.2.3.3 Tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp:.....	38

1.2.3.4. Đào tạo nghề tại các trung tâm dạy nghề:	38
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề:.....	39
1.3.1. Yếu tố đầu vào:	39
1.3.2. Yếu tố thuộc quá trình đào tạo:.....	40
1.3.2.1. Nội dung chương trình:.....	40
1.3.2.2. Đội ngũ giáo viên:	41
1.3.2.3. Phương pháp dạy học:	42
1.3.2.4. Tổ chức quản lí đào tạo:	43
1.3.2.5. Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học:	44
1.3.2.6. Tài chính cho đào tạo:.....	45
1.3.3. Môi trường xã hội:.....	46
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo nghề	48
1.4.1. Nhu cầu về lao động của xã hội, thông tin thị trường lao động; thị trường hàng hóa dịch vụ.....	48
1.4.2. Năng lực cung cấp số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động qua đào tạo	51
1.4.3. Đầu ra của lao động được đào tạo nghề	52
1.4.4. Xử lý ảnh hưởng của độ trễ thời gian đào tạo đối với cung lao động qua đào tạo	53
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của một số nước trên thế giới và Việt Nam	53
1.5.1. Kinh nghiệm của các nước khu vực Châu Á và Đông Nam Á	53
1.5.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Nghệ An.....	54
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ CỦA TỈNH HÀ BÌNH.....	58
2.1. Khái quát chung về hệ thống đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình	58
2.1.1. Đặc điểm hệ thống đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình.....	59
2.1.1.1. Về công tác dạy nghề.....	59
2.1.1.2. Thực trạng hệ thống đào tạo:	61
2.1.2. Kết quả đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình trong những năm qua:	65
2.1.2.1. Số lượng đào tạo nghề qua các năm:.....	65
2.1.2.2. Phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nghề:	67
2.1.2.3. Phân tích thực trạng hiệu quả đào tạo nghề.....	77

2.2. Phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả ĐTN tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình:	78
2.2.1. Yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng ĐTN	78
2.2.1.1. Nội dung chương trình.....	78
2.2.1.2. Đội ngũ giảng viên:	81
2.2.1.3. Phương pháp dạy học:	88
2.2.1.4. Tổ chức quản lý đào tạo:.....	89
2.2.1.5. Cơ sở vật chất:.....	92
2.2.1.6. Tài chính cho đào tạo:.....	94
2.2.1.7. Môi trường xã hội:.....	98
2.2.2 Yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả ĐTN	99
2.2.2.1 Nhu cầu về lao động của xã hội, thông tin thị trường lao động; thị trường hàng hóa dịch vụ.....	99
2.2.2.2 Năng lực cung cấp số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động qua đào tạo	102
2.2.2.3 Cơ chế khớp nối cung-cầu lao động qua đào tạo.....	103
2.2.2.4 Xử lý ảnh hưởng của độ trễ thời gian đào tạo đối với cung lao động qua đào tạo	104
2.3. Tồn tại và nguyên nhân hạn chế đến chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của tỉnh:	105
2.3.1. Một số tồn tại chủ yếu:	105
2.3.2. Nguyên nhân hạn chế đến chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của tỉnh:.....	106
2.3.2.1. Về phía người học:	106
2.3.2.2. Về phía nhà trường:.....	106
2.3.2.3. Về phía doanh nghiệp và xã hội:.....	108
2.3.2.4. Về phía Nhà nước và địa phương:	108
CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ CỦA TỈNH HOÀ BÌNH	109
3.1. Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hoà Bình.....	109
3.2. Quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển dạy nghề của tỉnh Hoà Bình.....	109
3.2.1. Quan điểm phát triển:	109
3.2.2. Định hướng phát triển:.....	110

3.2.3. Quan điểm trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề:	113
3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình	115
3.3.1. Nguyên tắc thiết kế giải pháp.....	115
3.3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.....	115
3.3.2.1. Giải pháp về phát triển hệ thống dạy nghề.....	115
3.3.2.2. Giải pháp về vốn, đất đai và nhân lực cho phát triển hệ thống dạy nghề	117
3.3.2.3 Nâng cao chất lượng đầu vào.....	120
3.3.2.4. Nhóm giải pháp về tổ chức quá trình đào tạo	123
3.3.2.5 Tăng cường liên kết với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề.....	127
3.3.2.6. Nhóm giải pháp về tăng hiệu quả đầu ra cho đào tạo nghề.....	127
KẾT LUẬN.....	130
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	132

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG, BIỂU

Sơ đồ 1.1.: Quy trình đào tạo nghề	47
Biểu 2.1. Xu hướng học tập của học sinh nghề.....	68
Bảng 2.1 : Tổng hợp cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hoà Bình	63
Bảng 2.2: Đánh giá về mức độ phù hợp giữa nghề được đào tạo và việc làm theo trình độ đào tạo.....	70
Bảng 2.4: Kết quả đào tạo nghề hàng năm.....	72
Bảng 2.5: Kết quả đào tạo nghề, giải quyết việc làm từ năm 2010 đến tháng 6/2013 tỉnh Hoà Bình	74
Bảng 2.6: Hiện trạng giáo viên của các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hoà Bình năm học 2012	81
Bảng 2.7: Trình độ của giáo viên dạy nghề.....	85
Bảng 2.8: Cơ sở vật chất thiết bị của một số cơ sở dạy nghề năm 2010....	94
Bảng 2.9: Báo cáo tài chính hoạt động đào tạo nghề tỉnh Hoà Bình năm 2010	95
Bảng 2.10: Dự kiến kinh phí chi cho đào tạo nghề giai đoạn 2011-2015..	96
Bảng 2.11: Kinh phí dành cho đào tạo nhân lực trong các cơ sở đào tạo ..	97
Bảng 2.12: Nhu cầu lao động được đào tạo của một số lĩnh vực cụ thể trên địa bàn tỉnh thời kỳ đến 2020	99
Bảng 2.13: Nhu cầu lao động được đào tạo cho các khu công nghiệp năm 2011	100
Bảng 3.1: Kế hoạch đào tạo nhân lực hàng năm tỉnh Hoà Bình	112

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Xin đọc là
CĐN	Cao đẳng nghề
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNKT	Công nhân kỹ thuật
DN	Doanh nghiệp
DTTS	Dân tộc thiểu số
ĐTN	Đào tạo nghề
GDTX	Giáo dục thường xuyên
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
KTXH	Kinh tế xã hội
LĐTBXH	Lao động, thương binh và xã hội
LLLĐ	Lực lượng lao động
NNL	Nguồn nhân lực
TCN	Trung cấp nghề
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TTGTVL	Trung tâm giới thiệu việc làm
TW	Trung ương
XD&PTHT	Xây dựng và phát triển hạ tầng

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chất lượng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và “sức mạnh mềm” của mỗi quốc gia. Chất lượng này phụ thuộc và được quyết định bởi sự nghiệp giáo dục và đào tạo, trong đó có đào tạo nghề.

Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XI khi đánh giá về giáo dục và đào tạo (trong đó có đào tạo nghề) nhấn mạnh những hạn chế yếu kém của công tác này, đó là *“Chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhất là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao vẫn còn hạn chế; chưa chuyển mạnh sang đào tạo theo nhu cầu của xã hội. Chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng số lượng, quy mô với nâng cao chất lượng, giữa dạy chữ và dạy người. Chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học lạc hậu, đổi mới chậm; cơ cấu giáo dục không hợp lý giữa các lĩnh vực, ngành nghề đào tạo; chất lượng giáo dục toàn diện giảm sút, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Quản lý nhà nước về giáo dục còn bất cập. Xu hướng thương mại hoá và sa sút đạo đức trong giáo dục khắc phục còn chậm, hiệu quả thấp, đang trở thành nỗi bức xúc của xã hội”*.

Đại hội Đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XI cũng khẳng định trong ba đột phá chiến lược phát triển trong những năm tới của Việt Nam là cải cách hành chính, xây dựng đồng bộ hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế, và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế của đất nước khi nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng, quyết định.

Nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách về đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực

cạnh tranh quốc gia. Ngân sách nhà nước và các thành phần kinh tế đầu tư cho dạy nghề đã được tăng cường. Quy mô tuyển sinh và tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề liên tục tăng. Tuy nhiên, không phải không có những thách thức đặt ra đối với công tác này. Những thách thức chủ yếu đó là chất lượng lao động qua đào tạo nghề chưa cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân và doanh nghiệp; cơ cấu đào tạo nghề chưa hợp lý, có dẫn đến có tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động kỹ thuật; hiệu quả đào tạo nghề chưa cao khi người lao động học xong nghề thì hoặc là không tìm được việc, hoặc là không tự hành nghề được, không sử dụng kiến thức và kỹ năng được học.

Những bất cập này đang gây lãng phí về nguồn lực đầu tư của nhà nước, xã hội và gia đình người học nghề; lãng phí thời gian của người học nghề. Do vậy, việc nghiên cứu đề tài nâng cao chất lượng và hiệu quả tại các cơ sở đào tạo nghề là cần thiết, có ý nghĩa.

Trong khuôn khổ một luận văn cao học, do hạn hẹp về thời gian và kinh phí, tác giả không có tham vọng nghiên cứu, đánh giá và đề xuất các giải pháp cho toàn bộ hệ thống dạy nghề mà lựa chọn một địa bàn không quá rộng về diện tích, không quá đông về dân số và không quá nhiều cơ sở đào tạo nghề. Việc lựa chọn như vậy chỉ giúp giảm thiểu thời gian và chi phí thu nhập số liệu, tổ chức đánh giá mà không ảnh hưởng nhiều đến kết quả nghiên cứu của luận văn. Các phát hiện, đề xuất của luận văn hoàn toàn có thể phát triển, mở rộng đối với các địa bàn khác cũng như đối với toàn bộ hệ thống cơ sở dạy nghề của cả nước.

Xuất phát từ các lý do đó, tác giả chọn đề tài “***Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình***” làm luận văn thạc sĩ nhằm góp phần làm rõ hơn về mặt lý thuyết và đáp ứng yêu

cầu thực tế về đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh.

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

2.1 Tình hình nghiên cứu ngoài nước

Ở các nước trên thế giới, nghiên cứu về đào tạo nghề, chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề được nhiều tổ chức quốc tế, các trường đại học, các viện nghiên cứu, các tổ chức chính phủ, các tổ chức phi chính phủ quan tâm.

Nhìn chung, các nghiên cứu có thể được thực hiện dưới 2 dạng: Nghiên cứu về vấn đề đào tạo nghề nói chung và các cơ sở đào tạo nghề nói riêng. Nghiên cứu chuyên sâu về chất lượng và hiệu quả của việc đào tạo nghề. Nội dung chủ yếu mà các nghiên cứu đề cập đến là xác định kế hoạch đào tạo, phương pháp đào tạo, nội dung đào tạo, thực trạng đào tạo...

Tổ chức Giáo dục- Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp quốc (UNESCO) là tổ chức quốc tế lớn nhất dành sự quan tâm, sâu sắc đến giáo dục, đào tạo, hiệu quả và chất lượng của giáo dục và đào tạo. Các nghiên cứu, cẩm nang hướng dẫn, chương trình hợp tác, dự án phát triển của UNESCO khá nhiều, đa dạng về thể loại, phong phú về nội dung. Trên cơ sở nghiên cứu hệ thống, chất lượng và hiệu quả của giáo dục và đào tạo, năm 2013, UNESCO xuất bản cuốn “UNESCO Handbook on Education Policy Analysis and Programming”¹ (Cẩm nang phân tích chính sách và kế hoạch hóa giáo dục) Theo UNESCO, lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề dường như quá rộng lớn và phức tạp nên muốn phân tích nó. Cẩm nang này của UNESCO đề xuất một phương pháp hệ thống và cấu trúc hóa nhằm hỗ

¹ UNESCO Handbook on Education Policy Analysis and Programming- Published by UNESCO Bangkok,- Asia and Pacific Regional Bureau for Education, Bangkok 2013

trợ việc phân tích các chính sách giáo dục và đào tạo cũng như kế hoạch hóa lĩnh vực này để tăng cường khả năng tiếp cận, nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý, giải quyết các vấn đề liên ngành, liên lĩnh vực đối với mọi cấp trình độ cũng như loại hình giáo dục, đào tạo của mỗi quốc gia. Cẩm nang cung cấp khung lý thuyết cho việc phân tích chính sách, hoạch định kế hoạch, khuyến khích sự đối thoại chính sách giữa các cơ quan chính phủ với các đối tác phát triển; từ đó đưa ra các hướng dẫn từng bước phân tích chính sách và hoạch định chương trình giáo dục và đào tạo.

Hiệp hội phát triển giáo dục (Development Education Association) Vương quốc Anh là một tổ chức nghề nghiệp, hoạt động vì mục tiêu phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo, nâng cao năng lực của các thành viên hiệp hội, thúc đẩy việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục và đào tạo nghề. Năm 1001, Hiệp hội nghiên cứu và công bố xuất bản tác phẩm với tên gọi “Measuring effectiveness in development education”² (Đo lường hiệu quả trong giáo dục phát triển). Nghiên cứu này đưa ra các nguyên tắc khi phân tích, đánh giá một hệ thống giáo dục; các mục tiêu đánh giá, đo lường hiệu quả; định nghĩa các khái niệm về đánh giá, hiệu quả, tác động lan tỏa, các chỉ số đo lường hiệu quả; các cấp độ hiệu quả: cấp độ cá nhân người học; cấp độ cơ sở giáo dục, đào tạo; cấp độ đầu tư của nhà nước; cấp độ hiệu quả nền trên toàn bộ bình diện nền kinh tế và bình diện xã hội.

Ngoài ra còn có các hướng nghiên cứu kết hợp đánh giá tới chất lượng của các mô hình, cơ sở đào tạo nghề khác nhưng có thể nhận thấy đều đề cập đến nội dung cơ bản của việc đào tạo nghề như tầm quan trọng, kế hoạch, phương pháp đào tạo ... và được các tổ chức cá nhân nghiên cứu

² Published by Development Education Association (2001), *Measuring effectiveness in development education*, London.

dưới các góc độ và khía cạnh khác nhau để phù hợp, gắn liền với bối cảnh xã hội thực tiễn.

2.2 Tình hình nghiên cứu trong nước

Ở Việt Nam, những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về đào tạo nghề nói chung và nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói riêng.

Nghiên cứu về “*Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”³ của tác giả Phan Chính Thức đã đi sâu nghiên cứu đề xuất những khái niệm, cơ sở lý luận mới của đào tạo nghề, về lịch sử đào tạo nghề và giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta.

Tác giả Nguyễn Việt Sự đã có một nghiên cứu khá công phu về “*Giáo dục nghề nghiệp – những vấn đề và giải pháp*”⁴. Trong nghiên cứu này, tác giả đã nhận diện những vấn đề tồn tại phổ biến trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam, từ chương trình, phương pháp, nội dung, đội ngũ giáo viên, chất lượng giảng dạy, khả năng thích ứng với môi trường làm việc, tác phong nghề nghiệp, từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

- Các tác giả Đỗ Minh Cương và Mạc Văn Tiến đã có nghiên cứu về *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam – Lý luận và thực tiễn*⁵. Trong nghiên cứu này, các tác giả đã đề cập đến nhu cầu đào tạo lao động kỹ thuật của Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Những nội dung về đổi mới chương trình giảng dạy, tăng cường đầu tư thiết bị, công nghệ phù hợp với thiết bị, công nghệ của sản xuất, nâng

³Th.s Phan Chính Thức (2003), Luận án Tiến sĩ Kinh tế “*Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, Đại học Sư phạm Hà Nội.

⁴ Nguyễn Việt Sự (2005), *Giáo dục nghề nghiệp – những vấn đề và giải pháp*, NXB Giáo dục Hà Nội.

⁵ PGS.TS Đỗ Văn Cương TS Mạc Văn Tiến (2004), “*Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam – Lý luận và thực tiễn*”, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội.

cao chất lượng và chuẩn hóa đội ngũ giáo viên; đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá; kiểm định chất lượng các trường nghề; đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật của nền kinh tế cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu để đảm bảo hiệu quả đầu tư cho giáo dục và dạy nghề.

Ngoài ra còn có một số công trình nghiên cứu, các bài báo, đề tài nghiên cứu khác được nêu trong tài liệu tham khảo của luận văn. Những nghiên cứu trên có các cách tiếp cận khác nhau về đào tạo nghề, trong đó có nâng cao chất lượng về đào tạo nghề ở nước ta. Tuy nhiên, để có nghiên cứu chuyên sâu, đánh giá về thực trạng đào tạo nghề tại một tỉnh thành nào đó và nâng cao chất lượng cũng như hiệu quả của các cơ sở đào tạo nghề cụ thể tại tỉnh Hòa Bình thì chưa có nghiên cứu nào đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Do vậy đề tài: “*Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình*” là một đề tài mới, chưa được nghiên cứu một cách có hệ thống ở Việt Nam. Trong quá trình thực hiện đề tài, bên cạnh việc kế thừa có chọn lọc những thành tựu nghiên cứu đã có, tác giả cũng tham khảo, kết hợp việc khảo sát những vấn đề mới phát sinh nhất là về lý luận và thực tiễn của chất lượng và hiệu quả trong các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hòa Bình. Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tại các cơ sở đào tạo nghề ở địa phương trong thời gian tới.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: Luận văn làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề ở tỉnh Hòa Bình.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

Một là, hệ thống hóa một số lý luận cơ bản về đào tạo nghề (ĐTN), chất lượng ĐTN, hiệu quả ĐTN, chỉ tiêu đánh giá chất lượng và hiệu quả ĐTN và những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của ĐTN.

Hai là, tập trung phân tích và đưa ra những đánh giá về thực trạng chất lượng và hiệu quả của ĐTN tại các cơ sở dạy nghề ở tỉnh Hòa Bình. Phân tích những thành tựu, tồn tại và nguyên nhân.

Ba là, đưa ra một số các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:***Đối tượng nghiên cứu:***

Luận văn nghiên cứu về thực trạng chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề ở tỉnh Hòa Bình.

Phạm vi nghiên cứu:

Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình. Các cơ sở này đào tạo công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ và phổ cập nghề.

Về thời gian: Nghiên cứu thực trạng trong thời gian gần đây. Đề xuất các giải pháp cho giai đoạn tiếp theo (các giải pháp ngắn hạn và dài hạn). Do chất lượng và hiệu quả là những vấn đề luôn phải chú trọng quan tâm và phát triển cả về trước mắt lẫn lâu dài nên luận văn không giới hạn về mặt thời gian của các giải pháp. Những giải pháp mà luận văn đưa ra có tính phát triển bền vững cho các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hòa Bình.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu:***Cơ sở lý luận của luận văn:***

Luận văn dựa vào các cơ sở lý luận về đào tạo, đào tạo nghề, chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.

Phương pháp nghiên cứu

Tổng quan tài liệu đánh giá về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình.

Sử dụng các công cụ thống kê, phỏng vấn, phân tích, định lượng để đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình.

Các thông tin, số liệu sử dụng cho nghiên cứu có thể là thông tin, số liệu sơ cấp do tác giả tự thu thập hoặc các thông tin, số liệu thứ cấp do các cơ quan ở địa phương và các cơ quan khác cung cấp.

6. Đóng góp của luận văn:

6.1. Về lý luận:

Trình bày một cách hệ thống lý luận về ĐTN, quan niệm về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề;

Phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.

Tổng hợp mô hình ĐTN của các nước trong khu vực và điển hình một mô hình ĐTN hiện đại của Việt Nam.

6.2. Về thực tiễn:

Phân tích và chỉ rõ thực trạng quy mô, cơ cấu, chất lượng và hiệu quả ĐTN tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình, qua đó việc cải thiện, nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN là hết sức quan trọng đối với sự phát triển kinh tế xã hội (KTXH) của tỉnh và cải thiện chất lượng nguồn nhân lực của địa phương.

Đề xuất một số giải pháp mang tính thực tiễn cho việc nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình.

6.3. Những nội dung mới của luận văn:

Phân tích chuyên sâu về những tồn tại, nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hòa Bình.

Đề xuất các giải pháp mang tính thực tiễn cho việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình trong ngắn hạn và cả dài hạn.

7. Kết cấu luận văn:

Tên luận văn: “*Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình*”.

Kết cấu luận văn: Ngoài mục lục, danh mục chữ viết tắt, danh mục bảng biểu, kết luận, tài liệu tham khảo, phần nội dung luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề chung về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề

Chương 2: Thực trạng chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình.

Chương 3: Đề xuất và kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình.

NỘI DUNG

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ

1.1. Một số khái niệm cơ bản về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề

1.1.1. Khái niệm về nghề

Có khá nhiều diễn đạt về khái niệm nghề. Có tác giả quan niệm “*Nghề* là một hình thức phân công lao động, nó được biểu thị bằng những kiến thức lý thuyết tổng hợp và thói quen thực hành để hoàn thành những công việc nhất định. Những công việc được sắp xếp vào một nghề là những công việc đòi hỏi kiến thức lý thuyết tổng hợp như nhau, thực hiện trên những máy móc, thiết bị, dụng cụ tương ứng như nhau, tạo ra sản phẩm thuộc về cùng một dạng”⁶.

Ở một khía cạnh khác, có tác giả quan niệm “*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”.

Bên cạnh đó cũng có thể hiểu, “*Nghề* là một dạng xác định của hoạt động trong hệ thống phân công lao động của xã hội, là toàn bộ kiến thức (hiểu biết) và kỹ năng mà một người lao động cần có để thực hiện các hoạt động xã hội nhất định trong một lĩnh vực lao động nhất định”⁷

Danh mục về diễn giải khái niệm nghề có thể rất dài, nhưng tựu trung lại, nghề nghiệp trong xã hội không phải là một cái gì cố định, cứng nhắc. Nghề nghiệp cũng giống như một cơ thể sống, có sinh thành, phát

⁶ Th.s Lương Văn Úc (2003), *Giáo trình Tâm lý học Lao động*, trang 77

⁷ PGS. TS. Mai Quốc Chánh PGS. TS Trần Xuân Cầu (2008), *Giáo trình Kinh tế Lao động*, trang 45.

triển và tiêu vong. Chẳng hạn, do sự phát triển của kỹ thuật điện tử nên đã hình thành công nghệ điện tử, do sự phát triển vũ bão của kỹ thuật máy tính nên đã hình thành cả một nền công nghệ tin học đồ sộ bao gồm việc thiết kế, chế tạo cả phần cứng, phần mềm và các thiết bị hỗ trợ v.v... Công nghệ các hợp chất cao phân tử tách ra từ công nghệ hóa dầu, công nghệ sinh học và các ngành dịch vụ, du lịch tiếp nối ra đời... Bên cạnh đó, rất nhiều nghề đã có thời kỳ gần như không thể thiếu trong đời sống xã hội trước đây nay đã mất đi, từ những nghề hoàn toàn thủ công, lao động chân tay (như nghề đóng cối xay lúa tồn tại hàng vài thế kỷ, nhưng khi máy xay sát được đưa vào hoạt động thì nghề này không còn nữa) hoặc sử dụng công nghệ ở trình độ thấp (như nghề trực tổng đài điện thoại tại các cơ quan để nối đến các máy lẻ đã mất đi nhiều năm nay khi công nghệ viễn thông phát triển)

Nghề bao gồm nhiều chuyên môn. Chuyên môn là một lĩnh vực lao động sản xuất hẹp mà ở đó, con người bằng năng lực thể chất và tinh thần của mình làm ra những giá trị vật chất (thực phẩm, lương thực, công cụ lao động...) hoặc giá trị tinh thần (sách báo, phim ảnh, âm nhạc, tranh vẽ...) với tư cách là những phương tiện sinh tồn và phát triển của xã hội.

Vì hệ thống nghề nghiệp trong xã hội có số lượng nghề và chuyên môn nhiều như vậy nên người ta gọi hệ thống đó là “Thế giới nghề nghiệp”. Nhiều nghề chỉ thấy có ở nước này nhưng lại không thấy ở nước khác. Hơn nữa, các nghề trong xã hội luôn ở trong trạng thái biến động do sự phát triển của khoa học và công nghệ. Nhiều nghề cũ mất đi hoặc thay đổi về nội dung cũng như về phương pháp sản xuất. Nhiều nghề mới xuất hiện rồi phát triển theo hướng đa dạng hóa. Theo thống kê gần đây, trên thế giới mỗi năm có tới 500 nghề bị đào thải và khoảng 600 nghề mới xuất hiện. Ở nước ta, mỗi năm ở cả 3 hệ trường (dạy nghề, trung học chuyên

ngiệp và cao đẳng - đại học) đào tạo trên dưới 300 nghề bao gồm hàng nghìn chuyên môn khác nhau.

Từ các cách hiểu trên cho thấy nghề là kết quả của sự phân công lao động xã hội, xã hội phát triển thì ngành nghề cũng thay đổi theo. Và dưới góc độ đào tạo, nghề là toàn bộ các kiến thức, kỹ năng, thái độ, kinh nghiệm nghề nghiệp và các phẩm chất khác.

Muốn trở thành một nghề thì ít nhất cũng phải trải qua đào tạo, cho dù là đào tạo dài hạn, bài bản; hoặc hướng dẫn kèm cặp. Xuất phát từ quan niệm như vậy, có tác giả phân loại nghề thành hai nhóm là nghề qua đào tạo và nghề xã hội. *Nghề đào tạo* là nghề mà muốn nắm vững nó, con người phải có trình độ văn hóa nhất định, được đào tạo hệ thống, bằng nhiều hình thức và được nhận bằng hoặc chứng chỉ. Các nghề được đào tạo được phân biệt với nhau qua các yêu cầu về nội dung chương trình, mức độ chuyên môn và thời gian cần thiết để đào tạo. *Nghề xã hội* là nghề được hình thành một cách tự phát theo nhu cầu của đời sống xã hội, thường được đào tạo với các chương trình đào tạo ngắn hạn, cũng có thể thực hiện thông qua hướng dẫn, kèm cặp hoặc truyền nghề.

Trong hệ thống nghề đào tạo có hai dạng: đào tạo lao động kỹ thuật hệ thực hành và đào tạo lao động chuyên môn, hệ kiến thức hàn lâm.

- Lao động chuyên môn, hệ kiến thức hàn lâm bao gồm chủ yếu là lao động qua đào tạo ở cấp trình độ đại học, sau đại học, đào tạo thuộc hệ đào tạo nặng hơn về kiến thức hàn lâm, kiến thức lý thuyết và làm các công việc như: nghiên cứu khoa học, phân tích – thống kê kinh tế, giảng viên các trường đại học (không bao gồm các giảng viên kỹ thuật hệ thực hành), nhà quản lý, chuyên gia thuộc các lĩnh vực kinh tế - xã hội khác nhau...

- Lao động kỹ thuật hệ thực hành là lao động đã được đào tạo qua các cấp trình độ nghề kỹ thuật (dạy nghề), trung cấp kỹ thuật, cao đẳng kỹ

thuật thực hành, đại học kỹ thuật thực hành, sau đại học kỹ thuật thực hành. Hệ thống đào tạo này thực hiện việc đào tạo các chuyên ngành về kỹ thuật, công nghệ, nghiệp vụ nhưng đào tạo nặng hơn về thực hành. Lao động này làm các công việc như: kỹ sư công nghệ, kỹ sư kinh tế, kỹ thuật viên, kỹ sư chỉ đạo sản xuất, công nhân kỹ thuật

Như vậy có rất nhiều nghề trong xã hội, trong khuôn khổ luận văn chỉ nghiên cứu nghề trong hệ thống nghề được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề của địa phương bao gồm công nhân kỹ thuật được đào tạo chính quy tại các trường, lớp dạy nghề; nhân viên nghiệp vụ và phổ cập nghề cho người lao động.

1.1.2. Đào tạo nghề

Khái niệm đào tạo thường gắn với giáo dục, nhưng hai phạm trù vẫn có một số sự khác nhau tương đối.

Giáo dục được hiểu là các hoạt động và tác động hướng vào sự phát triển và rèn luyện năng lực (bao gồm tri thức, kỹ năng và kỹ xảo...) và phẩm chất (niềm tin, tư cách, đạo đức...) ở con người để có thể phát triển nhân cách đầy đủ nhất và trở nên có giá trị tích cực đối với xã hội. Hay nói cách khác, giáo dục còn là quá trình khơi gợi các tiềm năng sẵn có trong mỗi con người, góp phần nâng cao các năng lực và phẩm chất cá nhân của cả thầy và trò theo hướng hoàn thiện hơn, đáp ứng các yêu cầu tồn tại và phát triển trong xã hội loài người đương đại.

Thứ nhất, theo từ điển Tiếng Việt, “*đào tạo* được hiểu là việc: làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định”.

Thứ hai, “Đào tạo là quá trình trang bị kiến thức nhất định về mặt chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động để họ có thể đảm nhận được một công việc nhất định”⁸.

Thứ ba, từ góc nhìn của các nhà giáo dục và đào tạo Việt Nam, khái niệm tương đối đầy đủ là: “Đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm đạt được các kiến thức, kỹ năng và kỹ xảo trong lý thuyết và thực tiễn, tạo ra năng lực để thực hiện thành công một hoạt động xã hội (nghề nghiệp) cần thiết”.

Hay nói cách khác, đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định.

Giáo dục và đào tạo đều có điểm chung là đều hướng vào việc trang bị kiến thức kỹ năng để phát triển năng lực của người lao động. Tuy nhiên, trong giáo dục nhằm vào những năng lực rộng lớn còn đào tạo lại nhằm vào những năng lực cụ thể để người lao động đảm nhận công việc xác định, thường đào tạo đề cập đến giai đoạn sau, khi một người đã đạt đến một độ tuổi nhất định, có một trình độ nhất định. Có nhiều dạng đào tạo: đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên môn và đào tạo nghề, đào tạo lại, đào tạo từ xa, tự đào tạo...

Luật dạy nghề ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2006 đưa ra khái niệm như sau: “*Dạy (đào tạo) 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 khóa học”. Luật cũng quy định có ba cấp trình độ đào tạo là sơ cấp nghề, trung

⁸ PGS. TS. Mai Quốc Chánh PGS. TS Trần Xuân Cầu, (2008), “*Giáo trình Kinh tế Lao động*”, trang 54.

cấp nghề và cao đẳng nghề và về hình thức dạy nghề bao gồm cả dạy nghề chính quy và dạy nghề thường xuyên.

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

1.1.3. Chất lượng đào tạo nghề

1.1.3.1. Khái niệm chất lượng đào tạo nghề

Chất lượng đào tạo nghề được sự quan tâm của chính cơ sở đào tạo, người sử dụng lao động, của người học và gia đình người học, của cả xã hội. Có một loạt lý do đứng đằng sau sự quan tâm này, đó là tất cả các cơ sở đào tạo có trách nhiệm muốn đào tạo sinh viên tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu về chất lượng của xã hội và doanh nghiệp; Các cơ sở đào tạo đều mong muốn cung cấp sản phẩm đào tạo mà xã hội cần và tự hào về các sinh viên tốt nghiệp; Thị trường lao động kỳ vọng nhà trường cung cấp cho họ những sinh viên có đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ thích hợp với công việc; Việc quốc tế hóa nghề nghiệp và thế giới ngày càng xích lại gần nhau sẽ tạo ra sự cạnh tranh nhiều hơn trước đó. Một cơ sở đào tạo trong nước không chỉ cạnh tranh với các cơ sở trong nước mà còn cạnh tranh với các nước khác, với khu vực khác; mà cạnh tranh trước hết là chất lượng. Không có chất lượng, cơ sở sẽ không thu hút được người học, sớm muộn cũng sẽ phải đóng cửa; Có một nhu cầu tự nhiên là “bảo vệ người tiêu dùng”. Các sinh viên và phụ huynh đã tốn kém rất nhiều chi phí cho việc học của họ và con cái họ, vì vậy họ phải có quyền nhận được một chương trình đào tạo có chất lượng;

Định nghĩa khái niệm “chất lượng đào tạo” là việc làm thiết thực nhằm giúp các cơ sở đào tạo thiết lập các chuẩn mực chất lượng và đề xuất các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng của nhà trường. Trong xu thế hội nhập và phát triển hiện nay, khái niệm chất lượng đào tạo cần phải được xác định một cách toàn diện với cách tiếp cận mới, đó là tiếp cận thông qua khách hàng.

Trước hết, có thể thấy chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với các sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật.

Tiêu chuẩn ISO 9000 (năm 2000) định nghĩa: “Chất lượng là mức độ mà một tập hợp các đặc trưng vốn có đáp ứng được các yêu cầu của khách hàng và những người khác có quan tâm”.

Các cách hiểu này cho thấy, chất lượng là một phạm trù khá trừu tượng, khó định nghĩa, khó xác định, khó đo lường và cách hiểu của người này cũng khác so với người kia. Tuy nhiên, bằng cách này hay cách khác, người ta vẫn cần đi đến một số khía cạnh có thể đo lường được, biểu hiện được chất lượng.

Chất lượng là một khái niệm quá quen, tuy nhiên khái niệm chất lượng nói chung, chất lượng đào tạo nghề nói riêng là một khái niệm gây nhiều tranh cãi. Nguyên nhân bắt nguồn từ nội hàm phức tạp của khái niệm “Chất lượng” với sự trừu tượng và tính đa diện, đa chiều của khái niệm này. Ví dụ, đối với cán bộ giảng dạy và sinh viên thì ưu tiên của khái niệm chất lượng phải là ở quá trình đào tạo, là cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho quá trình giảng dạy và học tập. Còn đối với những người sử dụng lao

động, ưu tiên về chất lượng của họ lại ở đâu ra, tức là ở trình độ, năng lực và kiến thức của sinh viên khi ra trường...

Do vậy không thể nói đến chất lượng như một khái niệm nhất thể, chất lượng cần được xác định kèm theo mục tiêu hay ý nghĩa của nó. Chất lượng đào tạo nghề được định nghĩa rất khác nhau tùy theo từng thời điểm và giữa những người quan tâm: Sinh viên, giảng viên, người sử dụng lao động, các tổ chức tài trợ và các cơ quan kiểm định; trong nhiều bối cảnh, nó còn phụ thuộc vào tình trạng phát triển kinh tế - xã hội của mỗi nước.

Harvey L. và Knight PT⁹ đề cập đến năm khía cạnh chất lượng đào tạo và đã được nhiều tác giả khác thảo luận, công nhận và phát triển:

- Chất lượng là được hiểu ngầm là chuẩn mực cao, sự vượt trội (hay sự xuất sắc);
- Chất lượng là sự hoàn hảo trong quá trình thực hiện (kết quả hoàn thiện, không có sai sót);
- Chất lượng là sự phù hợp với mục tiêu trong kế hoạch của trường
- Chất lượng là sự đáng giá về đồng tiền (trên khía cạnh đáng giá để đầu tư);
- Chất lượng là một quy trình liên tục cho phép ‘khách hàng’ (tức sinh viên) đánh giá sự hài lòng của họ.

Như vậy, *chất lượng đào tạo nghề được xem như chất lượng của quá trình đào tạo, nó được thể hiện ở kết quả đem lại “giá trị gia tăng” (sự vượt trội sau quá trình đào tạo) của học sinh, sinh viên như khối lượng, nội dung, trình độ kiến thức được đào tạo và kỹ năng thực hành, năng lực nhận thức, năng lực tư duy cùng những phẩm chất nhân văn được đào tạo; thể hiện ở sự hoàn hảo trong thực hiện mục tiêu đào tạo của cơ sở; thể hiện ở*

⁹ Harvey L. và Knight PT- Transforming higher education- Buckingham: SRHE and Open University Press, 1999

mức độ xứng đáng với sự đầu tư của học sinh, cơ sở đào tạo, nhà nước và xã hội; và thể hiện ở sự hài lòng của sinh viên khi theo học chương trình.

1.1.3.2 Các tiêu chí đo chất lượng đào tạo

Chất lượng không thể tự nhiên có mà là kết quả tác động của nhiều yếu tố. Luận văn này quan niệm “*Chất lượng đào tạo nghề là kết quả tác động tích cực của tất cả các yếu tố cấu thành hệ thống đào tạo nghề và quá trình đào tạo vận hành trong môi trường nhất định*”

Vậy những yếu tố nào có thể đo được chất lượng của quá trình đào tạo? Khó có thể đo lường trực tiếp chất lượng đào tạo và thường người ta đo bằng các tiêu chí gián tiếp. Với quan niệm về chất lượng đào tạo nghề như trên, có thể đo chất lượng thông qua các tiêu chí sau đây

Tiêu chí 1: Sự vượt trội về kiến thức, kỹ năng hay “*giá trị gia tăng*” mà sinh viên nhận được sau quá trình đào tạo

Khi đề cập đến “*sự vượt trội*”, “*giá trị gia tăng*” của sinh viên học nghề cần có những kiểm chứng kết quả học tập và so sánh với người chưa học nghề.

Trong quá trình học nghề, người học được đánh giá kết quả thông qua điểm của bài kiểm tra, bao gồm kiểm tra lý thuyết và thực hành. Kết thúc khóa đào tạo, người học trải qua kỳ thi tốt nghiệp. Tùy ngành học, nghề học, bài kiểm tra có thể có hình thức tự luận, hình thức trắc nghiệm hoặc thực hành nghề. Tùy thuộc vào giá trị tích lũy về kiến thức và kỹ năng đạt được và biểu hiện qua kết quả kiểm tra và thi, người tốt nghiệp được xếp loại giỏi, khá, trung bình.

Kết quả đánh giá này mới chỉ một phía của cơ sở đào tạo. Chất lượng này được kiểm chứng thông qua quá trình sử dụng. Chính người sử dụng lao động sẽ bổ sung và có tiếng nói cuối cùng về chất lượng sinh viên được đào

tạo, xác nhận “giá trị gia tăng” nhận được của người học, đánh giá “sự vượt trội” của sinh viên sau học nghề với lao động phổ thông.

Để đo “sự vượt trội”, có thể thực hiện bằng cách so sánh kiến thức, kỹ năng trước khi học nghề với kiến thức kỹ năng mà một người học nghề đã tốt nghiệp. Cần nhắc lại một lần nữa, kết quả của phép đo này có thể do cơ sở đào tạo tự đo thông qua kiểm tra, đánh giá, hoặc do người sử dụng lao động đo thông qua so sánh phẩm chất, kỹ năng của một người lao động qua đào tạo với một lao động phổ thông mà họ sử dụng.

Vậy những nhân tố nào sẽ đóng góp vào “sự vượt trội”, “giá trị gia tăng” của sinh viên học nghề? Có thể thấy đó chính là:

- Đầu vào của sinh viên trường nghề. Học nghề là quá trình tiếp nhận kiến thức và kỹ năng, và mức độ kiến thức và kỹ năng tiếp nhận được trước hết phụ thuộc vào khả năng tiếp nhận của người học. Nếu “đầu vào” thấp, khó có thể kỳ vọng chất lượng đầu ra cao. Bài toán “phân luồng” để có thể có được “đầu vào có chất lượng” cho cơ sở đào tạo nghề tất yếu phải đặt ra;

- Chất lượng chương trình đào tạo: Khối lượng kiến thức, kỹ năng được trang bị trong quá trình học nghề. Do tiếng nói cuối cùng thuộc về người sử dụng lao động nên để đảm bảo chất lượng, chương trình đào tạo cần gắn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, bám sát được những yêu cầu mà người sử dụng kỳ vọng vào học sinh sau học nghề.

Tiêu chí 2, sự hoàn thiện (không sai sót) trong quá trình thực hiện hay nói cách khác hoàn thiện trong quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng theo chuẩn nghề nghiệp đầu ra mà cơ sở đào tạo công bố với xã hội.

Quá trình sản xuất ra hàng hóa thông thường được kết thúc bằng việc kiểm tra chất lượng sản phẩm, bảo đảm các thông số kỹ thuật, các yêu cầu chất lượng, mẫu mã và có thể lưu thông. Sản phẩm của quá trình đào tạo nghề là con người được dùng vào quá trình sản xuất hàng hóa. Những

người này cần được trang bị đầy đủ các hiểu biết kiến thức và năng lực thực hành đầy đủ, không cắt xén, không dưới chuẩn đã công bố với xã hội. Quá trình đào tạo tại cơ sở dạy nghề cần đảm bảo chắc chắn quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng đầy đủ, kiểm định (kiểm tra, thi cử) có chất lượng và sản phẩm là hoàn hảo. Tất nhiên hoàn thiện theo nghĩa sản phẩm đào tạo đưa ra thị trường lao động là sản phẩm hoàn thiện, không phải sản phẩm dở dang; những sản phẩm không đạt chuẩn không đưa ra thị trường. Cơ sở dạy nghề được đánh giá là có chất lượng nếu ít sản phẩm hỏng, không đưa ra thị trường “sản phẩm dở dang” (chưa hoàn chỉnh) và tỷ lệ sản phẩm đạt chuẩn cao (tỷ lệ tốt nghiệp cao).

Để đo sự hoàn thiện trong quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, có thể đối chứng giữa chuẩn đầu ra (kỳ vọng về kiến thức, kỹ năng) với kiến thức, kỹ năng mà sinh viên đạt được, tỷ lệ sinh viên đạt mức, giỏi, khá, trung bình, tỷ lệ sinh viên không đạt; kế hoạch đào tạo (về thời gian, thời lượng giảng dạy) với thời gian/ thời lượng giảng dạy trong thực tế.

Các yếu tố liên quan đến sự hoàn thiện trong quá trình dạy nghề chủ yếu gồm:

- Đội ngũ giáo viên dạy nghề đạt chuẩn, đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và hợp lý về cơ cấu. Khi thiếu về số lượng dẫn đến chương trình đào tạo có thể bị cắt xén; khi giáo viên không đảm bảo về chất lượng sẽ khiến cho việc trang bị kiến thức, kỹ năng cho học viên chưa đạt ngưỡng chuẩn đầu ra công bố với xã hội; cơ cấu giáo viên không hợp lý sẽ khiến sự kết hợp giữa kiến thức và kỹ năng nghề không hài hòa, giảm “giá trị gia tăng” mà người học nghề nhận được sau quá trình đào tạo tại cơ sở;

- Phương pháp kiểm tra, đánh giá chất lượng học sinh học nghề. Đây là khâu quan trọng để đảm bảo qua từng bước kiểm tra, đánh giá, khối

lượng kiến thức và kỹ năng nghề sinh tiếp nhận được qua quá trình học được xác nhận chính xác và đầy đủ.

- Trang thiết bị và công nghệ sử dụng trong dạy nghề phải được đầu tư đầy đủ, tương xứng với thiết bị và công nghệ đang sử dụng trong các doanh nghiệp của nền kinh tế. Không được đầy đủ, phù hợp với công nghệ sử dụng trong sản xuất thì khó có thể đảm bảo sự hoàn thiện trong quá trình dạy và học, khó đạt được chuẩn đầu ra của sản phẩm mà cơ sở đào tạo công bố với xã hội.

Tiêu chí 3, sự phù hợp với mục tiêu trong kế hoạch của trường.

Bất kỳ một cơ sở đào tạo nào cũng thường xây dựng cho mình tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu định hướng. Mục tiêu của một cơ sở đào tạo nghề thường bao hàm (1) Cơ sở đào tạo nghề phát triển tới quy mô nào; (2) Mức độ đa dạng ngành nghề đào tạo đến đâu; (3) Trình độ (kiến thức, kỹ năng) mà nhà trường trang bị cho sinh viên đạt đến mức độ nào; (4) Sinh viên tốt nghiệp của trường sẽ hòa nhập vào thị trường lao động đến mức độ nào (tỷ lệ sinh viên có việc làm sau một khoảng thời gian nhất định; tỷ lệ sinh viên có việc làm theo đúng ngành/ nghề đào tạo; tỷ lệ sinh viên cần được bổ túc tay nghề và thời gian trung bình bồi túc tay nghề sau đào tạo tại doanh nghiệp; v.v...)

Có thể kiểm chứng sự phù hợp với mục tiêu đào tạo trong kế hoạch của nhà trường thông qua đánh giá sự phát triển về quy mô, mức độ đa dạng ngành/ nghề đào tạo tại từng thời điểm với lộ trình của chiến lược phát triển nhà trường. Nếu tụt lại quá xa so với mục tiêu, đây là dấu hiệu chất lượng phát triển của nhà trường có vấn đề, do sản phẩm của nhà trường có thể không được thị trường lao động chấp nhận nên không thu hút được người học; hoặc tổ chức thông tin thị trường lao động chưa tốt, quan hệ của nhà trường với thị trường/ doanh nghiệp không đủ mạnh để có thể

có định hướng đa dạng ngành nghề đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động. Phép đo này được thực hiện chủ yếu bằng tự kiểm chứng, tự so sánh đối chiếu thực trạng kết quả đạt được với lộ trình chiến lược phát triển của trường

Trình độ kiến thức và kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp có thể đo bằng kết quả kiểm tra, đánh giá và phân loại sinh viên theo các mức độ mà sinh viên đạt được. Mức độ hội nhập thị trường lao động của sinh viên có thể đo thông qua các cuộc điều tra lần theo dấu vết (trace study) sinh viên tốt nghiệp với đối tượng khảo sát là sinh viên đã tốt nghiệp, chủ doanh nghiệp sử dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường.

Các yếu tố chính ảnh hưởng tới sự phù hợp với mục tiêu trong kế hoạch của cơ sở đào tạo là:

- Chất lượng đề án/ chiến lược phát triển nhà trường. Một cơ sở đào tạo không có định hướng phát triển sẽ chẳng có kế hoạch nâng cao chất lượng đào tạo, không thu hút được đội ngũ giáo viên giỏi/ tâm huyết, không có kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy và vì thế khó có thể đảm bảo chất lượng.

- Đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy cho phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá nhằm đánh giá chính xác, đầy đủ và thực chất khối lượng kiến thức và chất lượng kỹ năng mà người học thu nhận được;

- Tăng cường quan hệ với doanh nghiệp, với cộng đồng người sử dụng lao động, giúp việc đào tạo gắn với nhu cầu và giúp sinh viên hội nhập tốt hơn vào thị trường lao động.

Mục tiêu, nhiệm vụ của các cơ sở đào tạo định hướng chủ yếu vào việc đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu của người

học, xã hội, phù hợp với điều kiện thực tế và yêu cầu sử dụng lao động của địa phương, ngành.

Tiêu chí 4, chất lượng là sự đáng giá về đồng tiền (trên khía cạnh đáng giá để đầu tư).

Thực chất của tiêu chí này là chất lượng đào tạo, hay “giá trị gia tăng” mà người học thu nhận được phải xứng đáng với sự đầu tư của sinh viên, phụ huynh, nhà trường và xã hội. Đầu tư của sinh viên là đầu tư về thời gian và công sức; đầu tư của phụ huynh là đầu tư về tiền bạc; đầu tư của nhà trường là đầu tư về nguồn lực giáo viên, cơ sở vật chất, ngân sách và trang thiết bị cũng như các chi phí liên quan khác đến quá trình đào tạo; đầu tư của nhà nước xã hội là các chính sách, cơ chế và nguồn lực cho phát triển đào tạo nghề.

Đầu tư như thế nào có thể sẽ đem lại chất lượng tương xứng như thế, như vẫn thường nghe nói “tiền nào của nấy”. Tuy nhiên, kết quả này còn tùy thuộc vào chất lượng đầu tư, vào việc sử dụng khôn ngoan nguồn lực đầu tư. Để đo lường tiêu chí này, có thể sử dụng phương pháp so sánh tương tự giữa cơ sở đào tạo này với các cơ sở đào tạo khác có mức độ đầu tư tương tự thông qua việc so sánh một loạt các chỉ tiêu như “giá trị gia tăng” đạt được của sinh viên với chi phí tương tự của sinh viên và phụ huynh, mức độ phát triển của nhà trường so sánh với cơ sở khác, mức độ hội nhập thị trường lao động của sinh viên tốt nghiệp.

Tiêu chí 5, chất lượng là quá trình liên tục cho phép khách hàng (sinh viên) đánh giá thông qua sự hài lòng của họ.

Để đo tiêu chí này có thể khảo sát sự hài lòng của sinh viên đối với chất lượng bài giảng, chất lượng chương trình đào tạo, môi trường học tập, dịch vụ do nhà trường cung cấp, kiến thức và kỹ năng mà sinh viên thu

nhập được, những chuẩn bị của nhà trường đảm bảo cho sự chuyển tiếp tốt nhất từ nhà trường sang môi trường làm việc, v.v...

Với các chỉ báo này có thể thấy các yếu tố ảnh hưởng chính tới chất lượng đào tạo nghề là môi trường sinh hoạt và học tập của cơ sở đào tạo, chất lượng đội ngũ giáo viên, chất lượng chương trình đào tạo, quan hệ giữa giáo viên dạy nghề và sinh viên, quan hệ của nhà trường với cộng đồng doanh nghiệp.

Để đo tiêu chí này, có thể sử dụng phương pháp khảo sát xã hội học đối với sinh viên học nghề với nội dung khảo sát là đánh giá của sinh viên về các chỉ báo đo lường mức độ hài lòng của họ.

Ngoài các tiêu chí trên đây, quá trình học nghề cũng là quá trình trang bị cho sinh viên thái độ sống tích cực, phẩm chất và văn hóa nghề, tác phong lao động công nghiệp, tinh thần hợp tác trong công việc, kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng sáng tạo trong công việc, v.v... Đây là các chỉ báo rất quan trọng nhưng không dễ dàng định lượng, và chỉ có thể đo lường gián tiếp thông qua khảo sát ý kiến đánh giá của chính học viên và người sử dụng lao động. Một cơ sở đào tạo có chất lượng là một cơ sở mà các chỉ báo này đều được đo với dấu hiệu “tích cực”.

1.1.4. Hiệu quả đào tạo nghề

1.1.4.1. Khái niệm về hiệu quả đào tạo nghề

Nhiều nhà quản trị học quan niệm hiệu quả là một tương quan so sánh giữa kết quả đạt được theo mục tiêu đã được xác định với chi phí bỏ ra để đạt được kết quả đó. Theo Manfred Kuhn: “Tính hiệu quả được xác định bằng cách lấy kết quả tính theo đơn vị giá trị chia cho chi phí kinh doanh”¹⁰. Từ các quan điểm trên có thể hiểu một cách khái quát “hiệu quả là phạm trù phản ánh trình độ lợi dụng các nguồn lực (nhân, tài, vật lực,

¹⁰ Manfred Kuhn, từ điển Kinh tế, Hamburg 1990, cột 982

tiền vốn) để đạt được mục tiêu xác định. Trình độ lợi dụng các nguồn lực chỉ có thể được đánh giá trong mối quan hệ với kết quả tạo ra để xem xét xem với mỗi sự hao phí nguồn lực xác định có thể tạo ra kết quả ở mức độ nào. Hiệu quả phản ánh mặt chất lượng các hoạt động, trình độ lợi dụng các nguồn lực trong sự vận động không ngừng của các quá trình, không phụ thuộc vào quy mô và tốc độ biến động của từng nhân tố.”¹¹

Hiệu quả có thể được đánh giá ở nhiều góc độ, đối tượng, phạm vi và các thời kỳ khác nhau. Tùy vào từng góc độ cụ thể mà phân biệt các loại hiệu quả khác nhau như hiệu quả xã hội, hiệu quả kinh tế, hiệu quả kinh tế - xã hội, hiệu quả kinh doanh, hiệu quả đầu tư, hiệu quả ngắn hạn, hiệu quả dài hạn ...

Khi nói đến hiệu quả là nói đến góc nhìn của nhà đầu tư. Các nhà đầu tư chính cho đào tạo nghề là người học và gia đình, cơ sở đào tạo nghề, nhà nước và xã hội. Ở mỗi cấp độ, quan niệm về hiệu quả đầu tư có khác nhau.

Ở cấp độ cá nhân người học và phụ huynh, *hiệu quả đào tạo nghề thể hiện ở “giá trị gia tăng” về kiến thức, kỹ năng họ nhận được sau quá trình đào tạo, giúp họ có việc làm, thành đạt trong cuộc sống và có khả năng thích ứng với những thay đổi.* Học nghề mà không có cơ hội hành nghề, cơ may phát triển, kỹ năng đủ để thích ứng với những thay đổi trong thị trường lao động và cuộc sống thì khó có thể nói là có hiệu quả.

Ở cấp độ cơ sở đào tạo, *hiệu quả đào tạo nghề thể hiện ở chỗ sử dụng hiệu quả các nguồn lực đào tạo đem lại kết quả đào tạo (số lượng, chất lượng, cơ cấu sinh viên tốt nghiệp) tốt nhất có thể.*

¹¹ GS.TS Nguyễn Thành Độ PGS.TS Nguyễn Ngọc Huyền, (2011), “*Giáo trình Quản trị kinh doanh*”, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, trang 489.

Ở cấp độ nhà nước và xã hội, *hiệu quả đào tạo nghề thể hiện ở chỗ đầu tư của nhà nước và xã hội đảm bảo cung cấp được nguồn nhân lực có chất lượng, quy mô đủ lớn tương xứng với nguồn lực đầu tư, cơ cấu phù hợp với nhu cầu mà nền kinh tế cần*. Thiếu hoặc thừa về số lượng, chất lượng không đảm bảo, cơ cấu không phù hợp với nhu cầu của kinh tế-xã hội đều là lãng phí và không hiệu quả.

Như vậy có thể thấy, hiệu quả có quan hệ mật thiết với chất lượng. Không có chất lượng thì khó có thể sử dụng, khó đem lại hiệu quả. Trong thế giới việc làm cũng cần quan tâm đến việc sử dụng và phát huy đầy đủ chất lượng đào tạo nghề; việc sử dụng không hết (under-utilization) chất lượng, hay giá trị tích lũy về kiến thức và kỹ năng của người học- thường được xem là khiếm dụng (underemployment) cũng là một biểu hiện của không hiệu quả. Có thể thấy trong thị trường lao động hiện nay, nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học mà phải đi làm công việc của lao động phổ thông hoặc loại hình công việc không đòi hỏi trình độ cư nhân là một sự lãng phí của người học và gia đình, nhà nước và xã hội.

Hiệu quả đào tạo cũng có thể xem xét dưới góc độ *hiệu quả trong* (trong quá trình đào tạo) – những kết quả học tập, rèn luyện của người học tại cơ sở đào tạo và *hiệu quả ngoài* (kết quả sau khi đào tạo) – khả năng đóng góp của người học vào sự nghiệp phát triển đời sống kinh tế - xã hội bằng công ăn việc làm cụ thể, bằng sự thích ứng với thực tiễn, phát huy và phát triển được nghề nghiệp của bản thân sau khi được đào tạo.

1.1.4.2. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả đào tạo nghề

Từ khái niệm về hiệu quả đào tạo nghề ở trên, muốn đánh giá được mức độ hiệu quả của quá trình đào tạo nghề, nghiên cứu đưa ra các tiêu chí như sau:

Cấp độ cá nhân

Tiêu chí 1: Trình độ, khả năng ứng dụng vốn học tập của người học

Tiêu chí này chính là việc thừa nhận trình độ, khả năng của người học nghề bằng cách đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho họ sau khi được đào tạo nghề. Việc thực hiện đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề nhằm mục đích: Công nhận những kỹ năng nghề của người lao động đã tích lũy được trong quá trình học tập, làm việc và khuyến khích người lao động không ngừng nâng cao trình độ kỹ năng nghề của mình, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập với khu vực và thế giới.

Ngoài ra tiêu chí này còn phát hiện những thiếu hụt về kỹ năng nghề của người lao động so với tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đã được ban hành, từ đó đưa ra thông tin cho người lao động, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và cơ sở dạy nghề để có biện pháp bổ sung những kỹ năng nghề còn thiếu hụt.

Cuối cùng, tiêu chí này là căn cứ cho người sử dụng lao động khi tuyển dụng, bố trí công việc và trả lương phù hợp với bậc trình độ kỹ năng nghề mà người lao động đã đạt được.

Việc đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho người lao động có nhu cầu được thực hiện theo từng nghề và từng bậc trình độ kỹ năng đã được quy định trong tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia của nghề đó; được thực hiện tại các Trung tâm Đánh giá kỹ năng theo quy định. Người lao động tham dự kỳ đánh giá kỹ năng nghề đạt yêu cầu ở bậc trình độ kỹ năng nghề nào thì được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia ở bậc trình độ kỹ năng đó.

Liên quan đến việc đo lường tiêu chí này có một loạt chỉ báo. Trước hết, đó là tỷ lệ sinh viên có việc làm sau tốt nghiệp (có thể tính theo thời

gian ngay sau khi tốt nghiệp, sau 3 tháng, 6 tháng, v.v...); tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng nghề đào tạo/ gần nghề đào tạo; thời gian trung bình bổ túc thêm tay nghề tại nơi làm việc, mức tiền lương trung bình sinh viên tốt nghiệp được nhận, v.v...

Tiêu chí 2: Sự thành đạt của người được đào tạo nghề trong thực tiễn cuộc sống

Tiêu chí này là minh chứng lớn nhất cho hiệu quả đào tạo của các cơ sở dạy nghề. Người lao động sau khi được đào tạo nghề phù hợp, đầy đủ kỹ năng kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn sẽ mong muốn nghề mà họ được đào tạo sẽ làm cho họ trở nên thành công trong cuộc sống. Sự thành công ở đây có thể hiểu như việc nghề mà họ được học đã giúp họ có việc làm, nâng cao thu nhập cho cuộc sống, trau dồi kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và mở ra cho họ những lựa chọn mới để họ hoàn thiện hơn trong cuộc sống.

Có thể đo tiêu chí này thông qua các chỉ báo như phân bố mức độ thành đạt (vị trí đảm nhận) của sinh viên tốt nghiệp sau các khoảng thời gian nhất định (1 năm, 3 năm, 5 năm, 10 năm, v.v...), mức độ cải thiện về thu nhập của sinh viên sau tốt nghiệp; sự hài lòng của sinh viên với nghề được học sau tốt nghiệp. Điều này hoàn toàn có thể làm thông qua các khảo sát theo dấu vết (trace study).

Tiêu chí 3: Sự thích nghi của người học với quá trình thay đổi của thực tiễn khách quan

Tiêu chí này thể hiện sự đánh giá hiệu quả một cách bền vững của các cơ sở dạy nghề. Người được đào tạo nghề có hiệu quả không chỉ là đáp ứng được nhu cầu thực tiễn mà còn phải thích ứng với những thay đổi liên tục về nhu cầu nghề nghiệp của xã hội trong hiện tại và cả trong tương lai. Họ tham gia tích cực và có hiệu quả vào các lĩnh vực hoạt động xã hội, biết

phát huy sức mạnh của nghề nghiệp mà họ được đào tạo nhằm góp phần xây dựng xã hội phát triển bền vững.

Thị trường lao động biến động không ngừng và thế giới việc làm luôn làm mất đi một số vị trí việc làm hiện có và mở ra các cơ hội mới cho người lao động. Với người học nghề sau tốt nghiệp và bước vào thị trường lao động, họ cần có được khả năng thích ứng với những biến động đó.

Các chỉ báo đo lường tiêu chí này có thể là số lần và tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp phải thay đổi công việc tại nơi làm việc hoặc các nơi làm việc; thời gian trung bình đảm nhận các vị trí làm việc; thời gian mất việc trung bình giữa hai công việc đảm nhận; tỷ lệ tìm được việc làm mới phù hợp trong số sinh viên tốt nghiệp mất việc làm. Các chỉ báo này có thể có được cũng thông qua các cuộc điều tra lần theo dấu vết sinh viên.

Cấp độ cơ sở đào tạo

Tiêu chí 4, sử dụng hiệu quả các nguồn lực về giáo viên/ nhân viên, cơ sở vật chất và các nguồn lực khác cho đào tạo.

Với nguồn lực về đội ngũ giáo viên và nhân viên, cơ sở vật chất và các nguồn lực đầu tư khác, hiệu quả của cơ sở đào tạo nghề được đo bằng số lượng và chất lượng sinh viên cung cấp cho thị trường lao động và được thị trường lao động chấp nhận. Liên quan đến việc đo lường tiêu chí này có một loạt chỉ báo như suất đầu tư cho một sinh viên (tính bằng các tỷ số sinh viên/ 1 giáo viên; chi phí bằng tiền/ 1 sinh viên tốt nghiệp; tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm, v.v...) và có thể có được các chỉ báo này thông qua việc tính toán hoặc khảo sát.

Cấp độ nhà nước và xã hội

Tiêu chí 5, mức độ sử dụng được lao động đào tạo nghề cho phát triển kinh tế - xã hội.

Đầu tư của nhà nước và xã hội cho đào tạo nghề bao gồm chính sách và cơ chế ưu tiên cho đào tạo, đầu tư về nguồn lực (ngân sách/ kinh phí, nhân lực (cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên), cơ sở vật chất (đất đai, nhà xưởng, trang thiết bị) và các nguồn lực khác với mục tiêu có được đội ngũ lao động kỹ thuật lành nghề phục vụ nhu cầu phát triển của đất nước và xã hội.

Các chỉ tiêu đo lường tiêu chí này có nhiều nhưng có thể kể đến các chỉ tiêu chính như số mức độ thiếu hụt lao động qua đào tạo nghề trong toàn bộ nền kinh tế; mức độ dư thừa lao động kỹ thuật qua đào tạo nghề mà nền kinh tế không thể hấp thu; mức độ sử dụng lãng phí (under-utilization hoặc underemployment) lao động qua đào tạo nghề. Nếu các mức độ này càng gần 0 thì hiệu quả đào tạo nghề càng cao.

Có thể nói, ở cấp độ nhà nước và xã hội thì các tiêu chí này thể hiện cả ở số lượng, chất lượng và cơ cấu. Đo lường các chỉ báo này thông thường được tiến hành qua các cuộc điều tra về lực lượng lao động hoặc điều tra thị trường lao động.

Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo và các yếu tố chính bao gồm:

- Có một hệ thống thông tin thị trường lao động cập nhật. Hệ thống thông tin này giúp nhận diện các loại hình lao động mà thị trường cần để định hướng cho kế hoạch đào tạo. Thoát ly khỏi nhu cầu của thị trường và xã hội, không một hệ thống đào tạo nào có hiệu quả xét dưới mọi cấp độ.

- Có một cơ chế xử lý “độ trễ của đào tạo” trong mối tương quan với nhu cầu của thị trường. Đào tạo là một quá trình, cần một khoảng thời gian nhất định. Nhu cầu của ngày mai không thể đáp ứng bằng kế hoạch đào tạo ngày hôm nay vì thời gian không cho phép. Vì vậy, cần nắm và dự báo nhu cầu của thị trường lao động sau 3 tháng, 6 tháng, 9 tháng, 1 năm, 2 năm, 3

năm tương ứng với các bậc đào tạo nghề để có thể xây dựng hoặc điều chỉnh kế hoạch đào tạo nghề phù hợp.

- Có một hệ thống tư vấn hướng nghiệp chuyên nghiệp để tư vấn và hướng nghiệp cho người học dựa trên năng lực, sở trường của bản thân và nhu cầu của thị trường. Việc này đảm bảo hiệu quả cả cấp độ cá nhân và cấp độ nhà nước và xã hội;

- Có một kế hoạch sử dụng tối ưu nguồn lực của các cơ sở đào tạo nhằm sử dụng hợp lý nguồn lực của cơ sở, đáp ứng nhu cầu của thị trường. Điều này đòi hỏi bộ phận kế hoạch/ đào tạo/ quan hệ với doanh nghiệp của các cơ sở đào tạo không ngừng nâng cao năng lực, thích ứng với biến động của thị trường lao động và nhu cầu của người học để đảm bảo hiệu quả ngoài; đồng thời cân đối, sắp xếp, bố trí đội ngũ giáo viên, xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp để đảm bảo hiệu quả trong của đào tạo.

1.2. Nội dung, loại hình và các hình thức đào tạo nghề:

1.2.1. Nội dung đào tạo nghề:

Nội dung của đào tạo nghề bao gồm: trang bị kiến thức lý thuyết cho học sinh một cách có hệ thống và rèn luyện các kỹ năng thực hành, tác phong làm việc cho học sinh trong phạm vi ngành nghề họ theo học nhằm giúp họ có thể làm một nghề nhất định.

1.2.1.1. Đào tạo kiến thức nghề nghiệp:

Kiến thức là những gì con người tích lũy được trong cuộc sống của mình, thông qua giáo dục hoặc quá trình trải nghiệm cuộc sống, đáp ứng sở thích hay nhu cầu tồn tại và phát triển của con người.

Kiến thức là những thông tin mà con người có được và lưu trữ trong bộ não, cách thức họ tổ chức, sử dụng các thông tin này¹².

¹²PGS.TS Nguyễn Tiệp,(2005), “ *Giáo trình Nguồn nhân lực*”, trang 165.

Đối với mỗi nghề đều yêu cầu những kiến thức cơ bản và kiến thức chuyên môn nhất định. Nhìn chung, hệ thống kiến thức nghề nghiệp được trang bị trong hệ thống đào tạo nghề bao gồm:

- *Kiến thức đại cương*: là một giai đoạn bắt buộc với tất cả các sinh viên, mọi người đều phải biết như nhau (kiến thức mang tính chung nhất), thời gian đào tạo kéo dài từ 1 đến 2 năm đầu đối với các hệ đào tạo dài hạn (hệ ngắn hạn thì ít hơn). Học xong sinh viên có thể chuyển sang chuyên ngành khác.

- *Kiến thức cơ sở nghề nghiệp chuyên môn* là kiến thức nghề nghiệp chuyên môn dựa vào nó để xây dựng và phát triển kiến thức nghề nghiệp chuyên môn. Ví dụ: kiến thức về kinh tế vi mô, vĩ mô, học thuyết kinh tế, xã hội học, tâm lý học, quản lý khoa học, những kiến thức căn bản về thông tin, đồ họa, điện công nghiệp, vật liệu cơ khí... làm cơ sở.

- *Kiến thức công cụ cho chuyên môn nghề nghiệp* là các kiến thức mà kiến thức chuyên môn nghề nghiệp dùng nó làm các cơ sở tính toán cho mình. Ví dụ: toán, thống kê, kế toán và soạn thảo văn bản, thiết kế... làm công cụ cho chuyên môn của mình.

- *Kiến thức chuyên môn nghề nghiệp* là kiến thức lý thuyết và thực hành để thực hiện một chuyên môn nghiệp vụ nào đó trong xã hội. Ví dụ: ngành kế toán, quản trị kinh doanh, quản trị nhân lực, marketing.... và nghề nghiệp gồm có: nghề điện, điện tử, mộc, may mặc...

Các kiến thức bổ trợ cho chuyên môn nghề nghiệp là các kiến thức cần có để người lao động thực hiện được chuyên môn nghề nghiệp tốt hơn, tạo điều kiện cho họ phản ứng nhanh nhạy và chính xác hơn trong lao động.

1.2.1.2. Đào tạo kỹ năng nghề nghiệp:

Kỹ năng là năng lực hay khả năng chuyên biệt của một cá nhân về một hoặc nhiều khía cạnh nào đó được sử dụng để giải quyết tình huống hay công việc nào đó. Bản thân chúng ta sinh ra chưa có kỹ năng về một khía cạnh cụ thể nào (trừ kỹ năng bẩm sinh) nhất là kỹ năng công việc, đó là lý do hình thành hệ thống đào tạo nghề nghiệp hiện có ở bất kỳ quốc gia nào. Như vậy, đa số kỹ năng mà chúng ta có được và hữu ích với cuộc sống của chúng ta là xuất phát từ việc chúng ta được đào tạo.

Ta hiểu, “*Kỹ năng lao động* là các nhận thức của người lao động cả về chiều rộng và chiều sâu của một chuyên môn nghề nghiệp nào đó để hình thành năng lực lao động đối với chuyên môn nghề nghiệp đó”¹³.

Hay, “*Kỹ năng* là năng lực cần thiết để thực hiện công việc, là kết quả của đào tạo và kinh nghiệm của từng cá nhân”¹⁴.

Kỹ năng phụ thuộc vào kiến thức bởi vì trước khi cần thực hiện các công việc cụ thể thì cá nhân đó phải biết mình cần phải làm những việc gì và làm việc đó như thế nào, thời gian bao lâu, điều kiện làm việc như thế nào. Kỹ năng là việc thực hiện các công việc ở mức độ thuần thục trên nền tảng kiến thức có được, khác hẳn với sự hiểu biết về công việc phải làm.

1.2.1.3. Năng lực, phẩm chất:

Trình độ đào tạo nghề được biểu hiện qua năng lực hành nghề (năng lực thực hiện). Năng lực hành nghề chính là sự vận dụng các kiến thức, kỹ năng và thái độ để thực hiện các nhiệm vụ của nghề nghiệp. Năng lực hành nghề được hình thành và phát triển trên cơ sở năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp và năng lực xã hội (năng lực giao tiếp).

¹³ Th.s Lương Văn Úc; (2003); *Giáo trình Tâm lý học Lao động*; Trường Đại học Kinh tế Quốc dân; ; trang 71.

¹⁴ PGS.TS Nguyễn Tiệp, (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, Trường Đại học Lao động - xã hội, trang 165.

- *Năng lực chuyên môn*: Là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể, có thể làm, thu thập thông tin và xử lý linh hoạt, sáng tạo các tình huống diễn ra trong thực tiễn.

Năng lực chuyên môn trong thực tế thường thể hiện ở trình độ lành nghề trong lao động và kinh nghiệm lao động. Người lao động khi có sự am hiểu sâu và rộng về công nghệ chế tạo máy móc, kết cấu máy móc thiết bị, đặc tính về nguyên nhiên vật liệu, dụng cụ, đối tượng lao động thì họ có khả năng cao trong việc ngăn ngừa các sự cố và tai nạn lao động xảy ra, mặt khác kinh nghiệm lao động càng cao thì độ thuần thục trong thực hiện các thao tác lao động càng cao, nâng cao năng suất lao động và đạt hiệu quả kinh tế. Do vậy, với đối tượng này, cần phải chú trọng đào tạo, nâng cao trình độ lành nghề cho họ và kinh nghiệm lao động với những công việc đòi hỏi trách nhiệm cao.

- *Năng lực phương pháp*: Là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng các kiến thức, kỹ năng đã tiếp thu được sao cho thích hợp với hoàn cảnh mới trong môi trường cụ thể, có khả năng xử lý thông tin trong quá trình lao động và học tập, đưa ra các giải pháp thích ứng để giải quyết các nhiệm vụ mới xuất hiện trong công việc. Có khả năng làm chủ thực tiễn để giải quyết các vấn đề nghề nghiệp và xã hội.

- *Năng lực xã hội*: Là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng phương pháp học tập, đề ra chiến lược, chiến thuật trong việc tự đào tạo và bồi dưỡng. Đồng thời có khả năng phối hợp với đồng nghiệp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, biết tổ chức phối hợp để làm việc theo tổ nhóm.

Ngoài đào tạo kiến thức, kỹ năng, năng lực thực hiện, việc nâng cao phẩm chất đạo đức cho người lao động đóng vai trò hết sức quan trọng để góp phần làm mới chất lượng nguồn nhân lực của nước ta vốn từ xưa đã bị

ảnh hưởng bởi cung cách làm việc tiểu nông, manh mún. Như vậy, yêu cầu đối với các cơ sở dạy nghề cần phải trang bị cho các học viên có được “phẩm chất lao động mới”: đó là tập hợp các phẩm chất người lao động được rèn luyện, hình thành trong quá trình đào tạo để phù hợp với các quá trình lao động hiện đại. Ví dụ như: tính kỷ luật công nghệ, đạo đức nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, tính thích ứng, sáng tạo, năng động, niềm tin đối với công việc và tổ chức...

1.2.2. Loại hình đào tạo:

1.2.2.1. Căn cứ vào thời gian đào tạo nghề:

Đào tạo ngắn hạn: Là loại hình đào tạo nghề có thời gian đào tạo dưới 1 năm, chủ yếu áp dụng đối với phổ cập nghề. Loại hình này có ưu điểm là có thể tập hợp đông đảo lực lượng lao động ở mọi lứa tuổi, những người không có điều kiện học tập trung vẫn có thể tiếp thu được tri thức ngay tại chỗ, với sự hỗ trợ đặc lực của các cơ quan đoàn thể, địa phương, Nhà nước về mặt giáo trình, giảng viên.

Đào tạo dài hạn: Là loại hình đào tạo nghề có thời gian đào tạo từ 1 năm trở lên, chủ yếu áp dụng đối với đào tạo công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ. Đào tạo nghề dài hạn thường có chất lượng cao hơn các lớp đào tạo ngắn hạn.

1.2.2.2. Căn cứ vào nghề đào tạo đối với người học:

Đào tạo mới: Là loại hình đào tạo nghề áp dụng cho những người chưa có nghề, đào tạo mới để đáp ứng yêu cầu tăng thêm lao động có nghề.

Đào tạo lại: Là quá trình đào tạo những người đã có nghề, song vì lý do nào đó nghề của họ không còn phù hợp nữa.

Đào tạo nâng cao: Nhằm bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kinh nghiệm làm việc để người lao động có thể đảm bảo công việc phức tạp hơn và có năng suất cao hơn.

Đào tạo liên thông: Nhằm để chuyển đổi giữa lao động kỹ thuật thực hành và lao động chuyên môn mang tính hàn lâm và ngược lại.

1.2.3. Các hình thức đào tạo nghề:

1.2.3.1. Đào tạo nghề chính quy:

Theo quy định của Luật dạy nghề, đào tạo nghề chính quy được thực hiện với các chương trình sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề tại các cơ sở dạy nghề theo các khoa học tập trung và liên tục.

Đào tạo nghề chính quy là loại hình đào tạo tập trung tại các trung tâm dạy nghề, các trường nghề và quy mô đào tạo tương đối lớn, chủ yếu là đào tạo các công nhân kỹ thuật có trình độ lành nghề cao.

Việc đào tạo công nhân kỹ thuật thường được chia ra làm hai giai đoạn: giai đoạn học tập cơ bản và giai đoạn học tập chuyên môn. Giai đoạn học tập cơ bản là giai đoạn đào tạo nghề theo diện rộng, thường chiếm từ 70% đến 80% nội dung giảng dạy và tương đối ổn định. Còn trong giai đoạn học tập chuyên môn, người học được trang bị những kiến thức chuyên sâu và rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo để nắm vững nghề đã chọn.

- *Ưu điểm:* Học sinh được học một cách có hệ thống từ đơn giản đến phức tạp, từ lý thuyết đến thực hành, tạo điều kiện cho học sinh tiếp thu kiến thức nhanh chóng và dễ dàng. Đào tạo tương đối toàn diện cả lý thuyết lẫn thực hành.

Với hình thức đào tạo chính quy, sau khi đào tạo, học viên có thể chủ động, độc lập giải quyết công việc, có khả năng đảm nhận các công việc tương đối phức tạp, đòi hỏi trình độ lành nghề cao. Cùng với sự phát triển của sản xuất và tiến bộ của khoa học kỹ thuật, hình thức đào tạo này ngày càng giữ vai trò quan trọng trong việc đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật.

- *Nhược điểm:* Thời gian đào tạo tương đối dài. Đòi hỏi phải đầu tư lớn để đảm bảo đầy đủ cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, các cán bộ quản lý ...nên kinh phí đào tạo cho một học viên là rất lớn.

1.2.3.2. Đào tạo nghề tại nơi làm việc (kèm cặp trong sản xuất):

Là hình thức đào tạo trực tiếp, trong đó người học sẽ được dạy những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những người lao động có trình độ cao hơn. Hình thức đào tạo này thiên về thực hành ngay trong quá trình sản xuất và thường là do các doanh nghiệp (hoặc các cá nhân sản xuất) tự tổ chức.

Chương trình đào tạo áp dụng cho hình thức đào tạo tại nơi làm việc và thường được chia ra làm ba giai đoạn: Giai đoạn đầu, người hướng dẫn vừa sản xuất vừa hướng dẫn cho học viên. Giai đoạn hai, giao việc làm thử cho học viên sau khi họ đã nắm được các nguyên tắc và phương pháp làm việc. Giai đoạn ba, giao việc hoàn toàn cho học viên sau khi họ đã có thể tiến hành làm việc một cách độc lập.

- *Ưu điểm:* Có khả năng đào tạo nhiều người cùng một lúc ở tất cả các doanh nghiệp, phân xưởng. Thời gian đào tạo ngắn. Không đòi hỏi điều kiện về trường lớp, giáo viên chuyên trách, bộ máy quản lý, thiết bị học tập riêng...nên tiết kiệm chi phí đào tạo. Trong quá trình học tập, người học còn được trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, giúp họ có thể nắm chắc kỹ năng lao động.

- *Nhược điểm:* Việc truyền đạt và tiếp thu kiến thức không có tính hệ thống. Người dạy không có nghiệp vụ sư phạm nên hạn chế trong quá trình hướng dẫn, việc tổ chức dạy lý thuyết gặp nhiều khó khăn...nên kết quả học tập còn hạn chế. Học viên không chỉ học các phương pháp tiên tiến mà còn có thể bắt chước những thói quen không tốt của người hướng dẫn. Vì

vậy hình thức đào tạo này chỉ phù hợp với những công việc đòi hỏi trình độ không cao.

1.2.3.3. Tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp:

Đây là hình thức đào tạo theo chương trình gồm hai phần lý thuyết và thực hành. Phần lý thuyết được giảng tập trung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật phụ trách. Còn phần thực hành thì được tiến hành ở các xưởng thực tập do các kỹ sư hoặc công nhân lành nghề hướng dẫn. Hình thức đào tạo này chủ yếu tập trung áp dụng để đào tạo cho những nghề phức tạp, đòi hỏi có sự hiểu biết rộng về lý thuyết và độ thành thực cao.

- *Ưu điểm:* Dạy lý thuyết tương đối có hệ thống, đồng thời học viên lại được trực tiếp tham gia lao động ở các phân xưởng, tạo điều kiện cho họ nắm vững nghề. Bộ máy đào tạo gọn, chi phí đào tạo không lớn.

- *Nhược điểm:* Hình thức này chỉ áp dụng được ở những doanh nghiệp tương đối lớn và chỉ đào tạo cho các doanh nghiệp cùng ngành có tính chất giống nhau.

1.2.3.4. Đào tạo nghề tại các trung tâm dạy nghề:

Là loại hình ĐTN ngắn hạn, phần lớn dưới 1 năm. Đối tượng chủ yếu là đào tạo phổ cập nghề cho thanh niên và người lao động.

- *Ưu điểm:* Thu hút được đông đảo người học vì các thủ tục học thường dễ dàng, thời gian hợp lý. Nghề đào tạo đa dạng và thường các trung tâm đào tạo nghề gắn với giới thiệu việc làm nên hỗ trợ được cho người lao động trong tìm việc làm. Khả năng thích ứng nhanh với nhu cầu thị trường lao động, nhu cầu người học. Chi phí đầu tư đào tạo không lớn.

- *Nhược điểm:* Hạn chế của hình thức đào tạo này biểu hiện là quy mô nhỏ, kiến thức lý thuyết ở mức độ thấp, thiếu đội ngũ giáo viên chuyên nghiệp, thiếu các máy móc, thiết bị, phương tiện hiện đại cho thực hành nghề, đào tạo đa số là công nhân bán lành nghề.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề:

Chất lượng luôn là vấn đề quan trọng nhất của tất cả các nhà trường, việc phấn đấu nâng cao chất lượng đào tạo bao giờ cũng được xem là nhiệm vụ quan trọng nhất trong công tác quản lý của các cơ sở đào tạo nghề. Có rất nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng như đã nêu ở trên. Tuy nhiên đối với công tác nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề chịu ảnh hưởng của các yếu tố:

1.3.1. Yếu tố đầu vào:

Một số quốc gia có quan điểm rằng: chất lượng đầu vào của một nhà trường phụ thuộc vào chất lượng hay số lượng đầu vào của trường đó. Theo quan điểm này, một trường tuyển được học sinh giỏi được xem là có chất lượng cao.

Quan điểm này đã bỏ qua sự tác động của quá trình đào tạo diễn ra rất đa dạng, liên tục trong một thời gian dài trong nhà trường. Sẽ khó giải thích trường hợp một trường có nguồn lực đầu vào dồi dào nhưng chỉ có những hoạt động đào tạo hạn chế, hoặc ngược lại, một trường có những nguồn lực khiêm tốn nhưng đã cung cấp cho học sinh một chương trình đào tạo hiệu quả.

Tuy nhiên cũng không thể phủ nhận vai trò của chất lượng “đầu vào”, đặc biệt là đối với các hệ đào tạo nghề. Chất lượng đầu vào là cơ sở, là nền móng vững chắc để đảm bảo chất lượng quá trình đào tạo. Chất lượng đầu vào thường được đánh giá thông qua: số lượng thí sinh dự tuyển thực, chỉ tiêu tuyển, chất lượng tuyển (tiêu chí và chuẩn tuyển), cơ cấu học sinh nhập học theo vùng, miền...

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

Thứ nhất, đó là năng lực học tập hay khả năng tiếp thu kiến thức của sinh viên. Đây là tiêu chí dùng để đánh giá mức độ thông minh của người học. Nếu trường tuyển được những sinh viên giỏi thì việc tiếp thu chương trình học của sinh viên sẽ dễ dàng hơn và do đó sinh viên sẽ có kiến thức, kỹ năng tốt hơn sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, tiêu chí này khó có thể lượng hóa. Thông thường chúng ta sẽ sử dụng điểm tuyển sinh để đánh giá năng lực tiếp thu kiến thức của sinh viên.

Thứ hai, là mức độ chuyên cần và tâm lý ổn định, yên tâm học tập của sinh viên. Năng lực tiếp thu kiến thức là điều kiện cần để sinh viên có thể học tập tốt. Nếu người học có năng lực tốt nhưng tâm lý không ổn định, không chuyên tâm vào học hành thì lượng kiến thức tiếp thu sẽ không nhiều. Tuy nhiên tiêu chí này cũng rất khó lượng hóa.

Thực tế đào tạo đã chứng minh rằng: học sinh lớp được tuyển từ kết quả thi đại học, cao đẳng điểm cao có sức học tốt hơn, kết quả tốt nghiệp cao hơn và làm việc tốt hơn những học sinh tuyển trực tiếp từ xét tuyển.

1.3.2. Yếu tố thuộc quá trình đào tạo:

1.3.2.1. Nội dung chương trình:

Nội dung chương trình được thiết kế khi đã có mục tiêu đào tạo. Câu hỏi chính được trả lời khi thiết kế nội dung chương trình là: Dạy cái gì? Dạy như thế nào? Chương trình phải phản ánh mục tiêu tương ứng. Diễn đạt càng chi tiết càng thuận lợi cho việc biên soạn giáo trình, bài giảng.

Chương trình đào tạo được thể hiện thông qua những nội dung sau:

- Thời gian đào tạo
- Kết cấu thời lượng từng nhóm kiến thức (cơ bản, cơ sở, ngành và bổ trợ)
- Thời lượng của từng học phần và kết cấu lý thuyết, thực hành
- Thời gian thực tập về ngành

Chất lượng của nội dung chương trình đào tạo phụ thuộc vào mức độ phù hợp của tất cả những nội dung trên. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng đào tạo của học sinh các hệ đào tạo nghề thì cần chú trọng một số vấn đề sau:

- Bổ sung, hoàn thiện chương trình đào tạo, đảm bảo mức độ phù hợp cao nhất giữa lý thuyết và thực tiễn.

- Tăng cường tỷ trọng thời lượng của các môn ngành

- Tăng tỷ trọng thời lượng thực hành nghiệp vụ ngành

- Hoàn thiện nội dung môn học (chi tiết về nội dung khoa học, yêu cầu các yếu tố đảm bảo thực hiện nội dung, tiêu chí đánh giá và thước đo đánh giá mức độ đạt được của chất lượng kiến thức môn học).

- Đảm bảo tính linh hoạt, thống nhất giữa các môn học

Như vậy, nội dung chương trình là yếu tố cơ bản quyết định chất lượng đào tạo. Vì vậy việc rà soát, bổ sung và hoàn chỉnh nội dung chương trình là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng hàng đầu của các cơ sở đào tạo.

1.3.2.2. Đội ngũ giáo viên:

Có chương trình, giáo trình, tài liệu học tập, thiết bị đầy đủ, thời lượng học hợp lý nhưng giáo viên yếu năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức kém thì không thể dạy tốt và sẽ không có chất lượng đào tạo tốt được. Vì vậy việc đảm bảo đội ngũ đủ về cả số lượng và chất lượng là một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định chất lượng đào tạo.

- Số lượng giáo viên thể hiện ở tỷ lệ số học sinh trên một giáo viên, đặc biệt cơ cấu giáo viên hợp lý theo ngành đào tạo, khoa, tổ bộ môn.

- Chất lượng giáo viên thể hiện ở đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn và sư phạm.

Năng lực dạy học của giáo viên không chỉ được đánh giá thông qua bằng cấp mà quan trọng hơn là phải nắm vững kiến thức chuyên môn, có

phương pháp dạy học tốt, có nhiều kinh nghiệm trong thực tế, hướng dẫn học sinh ứng dụng thực tế có hiệu quả và cần thường xuyên lắng nghe, khảo sát ý kiến người học.

Đối với các cơ sở đào tạo nghề thì yêu cầu về đội ngũ giáo viên càng phải đòi hỏi toàn diện cả về phẩm chất đạo đức và kinh nghiệm thực tiễn mới đáp ứng được yêu cầu về giáo dục, rèn luyện nhân cách và kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho học sinh.

1.3.2.3. Phương pháp dạy học:

Phương pháp dạy học là cách thức hoạt động tương tác được điều chỉnh giữa giáo viên và học sinh hướng vào việc giải quyết các nhiệm vụ giáo dục và phát triển trong quá trình dạy học.

Các phương pháp dạy học hiện nay rất đa dạng và được xếp vào nhiều kiểu phân loại khác nhau dựa trên những cơ sở nhất định. Những phương pháp dạy học phổ biến thường áp dụng là: diễn giảng, trình diễn, thảo luận nhóm, công não, tự học, bài luyện, nghiên cứu điển hình, đóng vai, tham quan thực tế... Mỗi phương pháp đều có những ưu và nhược điểm riêng.

- Nhóm phương pháp thiên về tính chủ động của giáo viên như diễn giảng, trình diễn có ưu điểm cơ bản là: chủ động tiến trình đào tạo, phù hợp với lớp đông, thiếu phương tiện dạy học, chi phí đào tạo thấp. Tuy nhiên lại bộc lộ nhiều nhược điểm: thông tin một chiều, học sinh thụ động, hiệu quả hấp thụ bài giảng thấp, không phù hợp với đào tạo kỹ năng...

- Nhóm những phương pháp dạy học thiên về phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học còn lại có nhiều ưu điểm: học sinh hoạt động nhiều, hứng thú trong học tập, hiệu quả tiếp thu bài giảng cao, rèn luyện tính chủ động trong nghiên cứu, tự đào tạo, phù hợp với rèn luyện kỹ năng... Tuy nhiên cũng có những yêu cầu cao hơn như: đòi hỏi đội ngũ giáo viên có chất

lượng cao, tốn thời gian và sức lực chuẩn bị bài giảng, số học sinh mỗi lớp vừa phải (khoảng 30 người), khó kiểm soát được tiến độ dạy học, chi phí cao...

Thực tế, ở tất cả các cơ sở đào tạo thì tùy theo từng học phần và năng lực giáo viên mà sử dụng phương pháp dạy học khác nhau. Tuy nhiên, nếu kết hợp hài hòa được các phương pháp dạy học cho từng học phần thì mới phát huy được hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

Đặc biệt, đối với các cơ sở ĐTN thì cần lựa chọn những nội dung cơ bản, cốt lõi để trang bị cho học sinh theo phương pháp dạy học phối hợp giữa thuyết giảng, trình diễn với bài luyện, nghiên cứu điển hình, tham quan thực tế. Điều này yêu cầu giáo viên phải có kinh nghiệm thực tế, xây dựng kế hoạch và chuẩn bị rất kỹ từng nội dung của học phần phụ trách.

1.3.2.4. Tổ chức quản lý đào tạo:

Công tác tổ chức quản lý đào tạo về bản chất là triển khai thực hiện quản lý đào tạo theo chương trình đào tạo và quy chế đào tạo hiện hành thông qua kế hoạch đào tạo học kỳ, năm học và khóa học đã duyệt.

Nguyên tắc chung khi tổ chức quản lý đào tạo là:

- Triển khai đúng chương trình và kế hoạch khóa học đã duyệt;
- Thực hiện đúng quy chế đào tạo hiện hành;
- Không tự điều chỉnh, sửa đổi, vận dụng sai quy định. Trong trường hợp cần thiết phải có ý kiến phê duyệt của Ban giám hiệu.;
- Đảm bảo lưu trữ đầy đủ, an toàn, tra cứu nhanh các tài liệu khi cần tìm.

Nội dung của tổ chức quản lý đào tạo bao gồm: tổ chức bộ máy, tổ chức dạy học, tổ chức học và tổ chức đánh giá.

+ Thực chất của tổ chức dạy học là hàng loạt các công tác liên quan đến giáo viên. Từ việc cung cấp kế hoạch đào tạo, chương trình đào tạo

theo từng học phần, hình thức đào tạo cho đến việc kiểm tra tiến trình dạy học và đánh giá học sinh của giáo viên mỗi học phần.

+ Tổ chức học là những phần việc liên quan đến học sinh như: tổ chức chỉnh huấn đầu khóa; phổ biến đầy đủ quy chế, chương trình học, quyền và nghĩa vụ của học sinh; phân lớp; quản lý học sinh; tổ chức các hoạt động của học sinh...trong cả khóa đào tạo.

+ Tổ chức đánh giá bao gồm cả kết quả học tập và kết quả rèn luyện phải được thực hiện thường xuyên và theo đúng quy chế hiện hành. Đánh giá kết quả học tập phải được thực hiện theo từng học phần trên cơ sở điểm quá trình và điểm thi. Khi tổ chức thi, kiểm tra cần lựa chọn hình thức, nội dung phù hợp nhằm đảm bảo thực hiện được mục tiêu đề ra.

Việc thực hiện tốt quy trình đào tạo là yêu cầu quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo. Đặc biệt là công tác kiểm tra quá trình dạy của giáo viên, quá trình học của học sinh và tổ chức tốt việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học sinh.

1.3.2.5. Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học:

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

Để phát huy vai trò của cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo thì các cơ sở đào tạo cần thực hiện được những vấn đề sau:

- Phải quy hoạch khuôn viên hợp lý;

- Phải có đủ phòng học đạt tiêu chuẩn;
- Trang bị đầy đủ giáo trình, tài liệu tham khảo phong phú;
- Đảm bảo có thư viện, phòng đọc đủ chuẩn;
- Đảm bảo đầy đủ trang thiết bị dạy học như dụng cụ, đèn chiếu, hệ thống âm thanh, ti vi, radio...
- Đảm bảo đủ phòng thực hành, thí nghiệm phù hợp nghiệp vụ ngành;
- Trang bị mạng internet;
- Đảm bảo chỗ ở và khu vui chơi đạt chuẩn...

1.3.2.6. Tài chính cho đào tạo:

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

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

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

Thật vậy, ở nhiều cơ sở đào tạo, đặc biệt là các trường nghề thì những yếu tố đang ảnh hưởng xấu đến chất lượng đào tạo hiện nay là lớp học đông nên hiệu quả giảng dạy và học tập thấp; đội ngũ giáo viên không

yên tâm công tác do thu nhập thấp; nội dung chương trình ngành chưa thực sự gắn với thực tiễn; phương pháp giảng dạy không đổi mới được bao nhiêu do thiếu tài liệu và phương tiện dạy học; việc áp dụng công nghệ dạy học mới, các thành quả của công nghệ thông tin vào việc dạy và học thấp; cơ sở vật chất phục vụ học tập không đầy đủ; ít có cơ hội tiếp xúc với thực tiễn sản xuất, kỹ năng về tin học, ngoại ngữ yếu...

Như vậy, việc lập kế hoạch với cơ cấu hợp lý và áp dụng những giải pháp về tài chính đáp ứng được các hoạt động đào tạo nhằm khắc phục những hạn chế nói trên là điều kiện để nâng cao chất lượng đào tạo của trường.

1.3.3. Môi trường xã hội:

Các yếu tố của môi trường có quan hệ mật thiết, bổ trợ cho nhau và ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của con người. Nếu môi trường xã hội tốt thì các nhân tố cấu thành môi trường sẽ bổ trợ cho nhau, con người sống sẽ được hưởng đầy đủ các quyền: sống, làm việc, cống hiến, hưởng thụ. Ngược lại, môi trường sống xấu, các nhân tố cấu thành loại trừ nhau và tác động tiêu cực đến sự sống, làm việc, cống hiến và hưởng thụ của con người.

Học sinh với tư cách là con người sống trong xã hội nhất định nên chịu tác động đầy đủ của môi trường xã hội mà họ đang sống và làm việc, cống hiến và hưởng thụ. Các tác động của xã hội đến học sinh là rất mạnh mẽ vì họ là những người trẻ tuổi, năng động, nhạy cảm với môi trường xung quanh. Chúng ta có thể thấy sự tác động này qua một số biểu hiện sau đây:

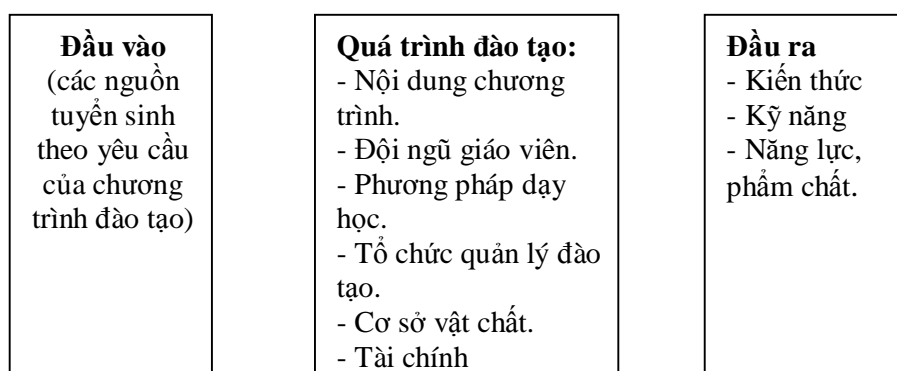
- Sự ổn định về chính trị và tăng trưởng kinh tế nhanh chóng của nước ta trong những năm gần đây, cùng với chính sách mở cửa, hội nhập ngày càng sâu và đầy đủ vào nền kinh tế thế giới đã tác động không nhỏ

đến việc lựa chọn nghề nghiệp của thanh niên nước ta. Tỷ lệ học sinh theo học khối ngành kinh tế - xã hội là rất lớn, trái ngược hẳn với thời kỳ bao cấp trước đây.

- Sự bùng nổ của thông tin đang là công cụ hữu hiệu giúp học sinh học tập tốt hơn thông qua việc dễ dàng tìm kiếm, cập nhật thông tin, tiếp cận nhanh chóng với tri thức nhân loại, tăng cường khả năng tự học, đa dạng hóa loại hình học tập, cơ hội học tập; mặt trái của nó là ảnh hưởng của các sản phẩm văn hóa độc hại, bạo lực vừa tốn nhiều thời gian lại vừa tác động xấu đến đạo đức của học sinh và từ đó làm giảm chất lượng học tập.

- Xu hướng sống độc lập trên thế giới đã tác động mạnh mẽ đến giới trẻ, nhất là học sinh. Họ ngày càng bớt phụ thuộc vào gia đình trong việc lựa chọn nghề nghiệp, ngành học. Sự năng động của họ ngày càng cao đã tác động tích cực đến kết quả rèn luyện và học tập nhờ sự chủ động hơn trong quá trình học và nghiên cứu...

Ta có thể khái quát quy trình đào tạo qua sơ đồ sau:



Sơ đồ 1.1.: Quy trình đào tạo nghề

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo nghề

1.4.1. Nhu cầu về lao động của xã hội, thông tin thị trường lao động; thị trường hàng hóa dịch vụ

Điều 3 của Luật giáo dục 2005 khẳng định nguyên lý giáo dục: “Hoạt động giáo dục phải được thực hiện theo nguyên lý học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội”.

Ngày 09/9/2008 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1230/QĐ-TTg về việc thành lập Ban chỉ đạo quốc gia về đào tạo theo nhu cầu xã hội giai đoạn 2008 – 2015. Điều đó cho thấy tầm quan trọng có tính định hướng chiến lược để đổi mới giáo dục, đào tạo và đào tạo nghề là hướng mọi nỗ lực vào việc đáp ứng nhu cầu xã hội.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 đã định hướng: “Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của xã hội”. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 nêu quan điểm: “Đặc biệt, phải chuyển nhanh hệ thống đào tạo nhân lực sang hoạt động theo cơ chế đào tạo theo nhu cầu xã hội và thị trường lao động, nhất là các ngành trọng điểm”.

Chiến lược Phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 nêu quan điểm: “Phát triển dạy nghề là sự nghiệp và trách nhiệm của toàn xã hội; là một nội dung quan trọng của chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; đòi hỏi phải có sự tham gia của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương, các cơ sở dạy nghề, cơ sở sử dụng lao động và người lao động để thực hiện đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động”.

Như vậy đáp ứng nhu cầu xã hội là định hướng quan trọng của hệ thống đào tạo nghề trong thời gian tới, vì:

Một là: Mỗi quan hệ giữa đào tạo nghề và nhu cầu xã hội là quan hệ “Cung – Cầu”. Nếu xét mỗi quan hệ giữa hệ thống đào tạo nhân lực dễ dàng nhận thấy mỗi quan hệ đào tạo với nhu cầu xã hội rất chặt chẽ và khăng khít với nhau. Nhiệm vụ chủ yếu của đào tạo nghề là cung cấp nhân lực kỹ thuật trực tiếp cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đội ngũ này phải đáp ứng cả về chất, về lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ phù hợp với yêu cầu tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội của đất nước trong từng giai đoạn. Kinh tế - xã hội càng phát triển thì nhu cầu về lao động có kỹ năng càng tăng, khi đó đào tạo nhân lực càng có điều kiện phát triển và ngược lại. Do vậy đào tạo nhân lực phải gắn với việc làm. Việc làm trong thị trường lao động là thước đo nhu cầu xã hội. Nếu đào tạo không gắn với nhu cầu xã hội sẽ ngay lập tức xuất hiện hiện tượng mất cân đối, vừa thừa vừa thiếu nhân lực như hiện nay. Tuy nhiên mỗi quan hệ “cung – cầu” này luôn tồn tại dưới dạng “Cân bằng động” điều đó cho thấy đào tạo nghề phải linh hoạt, thích ứng với nhu cầu xã hội luôn thay đổi.

Hai là: Quan hệ giữa nhu cầu xã hội thông qua thị trường lao động đối với đào tạo nghề thực chất là mối quan hệ “Khách hàng”. Một câu hỏi được đặt ra khách hàng là ai? Trong đào tạo nghề, có thể phân loại khách hàng như sau:

- Người học – khách hàng thứ nhất. Người học lựa chọn nghề, trình độ đào tạo, chương trình và thời gian đào tạo để có cơ hội tìm kiếm việc làm, hoặc tự tạo việc làm trong thị trường lao động để lập thân, lập nghiệp, hoặc nâng cao trình độ và sở thích của bản thân;

- Các chủ sử dụng lao động – khách hàng thứ hai. Chủ sử dụng lao động mua hàng hóa sức lao động trên thị trường để tăng sức cạnh tranh của sản phẩm hàng hóa và chất lượng dịch vụ. Trong trường hợp này sản phẩm hàng hóa sức lao động phải thỏa mãn nhu cầu đầu tư của chủ sử dụng

lao động. Để có thể lựa chọn nhân lực phù hợp với nhu cầu của mình, trong quan hệ với các cơ sở dạy nghề, chủ sử dụng lao động phải thực sự như một khách hàng: đặt mua sản phẩm theo nhu cầu - đầu tư, trả kinh phí cho việc mua sản phẩm sức lao động;

- Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương – khách hàng thứ ba. Chính phủ, các ngành, các địa phương tùy theo yêu cầu chung hoặc những yêu cầu đặc thù (ví dụ nhu cầu đặc thù đối với những nghề kỹ thuật cao, những nghề nặng nhọc, những nghề thị trường lao động cần ít nhưng ít người đi học, đào tạo cho đối tượng chính sách, người dân tộc thiểu số...).

Các hình thức được áp dụng hiện nay là: đấu thầu, đặt hàng hoặc giao nhiệm vụ... Với cùng một cấp trình độ và ngành nghề đào tạo, các loại khách hàng khác nhau có các nhu cầu cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và chất lượng khác nhau, đặc biệt là nhu cầu về trình độ kiến thức, kỹ năng nghề, năng lực thực hiện, phẩm chất chính trị và đạo đức của người tốt nghiệp. Vấn đề đặt ra là cần thiết phải xác định được nhu cầu chung và các nhu cầu đặc thù của từng loại khách hàng để thiết kế và tổ chức quá trình đào tạo, đáp ứng được nhu cầu đa dạng của thị trường lao động và của các loại khách hàng khác nhau.

Để đào tạo nghề thích ứng với nhu cầu xã hội cần xây dựng phương pháp tiếp cận hiệu quả trong đó quan trọng nhất là có sự tham gia của các đối tượng liên quan trong đào tạo bao gồm: cơ sở cung cấp dịch vụ đào tạo nghề (các cơ sở dạy nghề) – cơ sở sử dụng lao động (doanh nghiệp) – sản phẩm qua đào tạo (người tốt nghiệp). Các đối tượng này tạo nên tam giác cân trong mối quan hệ “Cung - cầu”. Tiếp cận này cho phép xác định được những khoảng trống, những điểm nghẽn trong cung cầu nhân lực qua đào tạo nghề.

Từ đó sẽ đưa ra giải pháp gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp. Theo đó, xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động ở các cấp (cả nước, vùng, tỉnh, huyện, xã) để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống dạy nghề hướng vào việc đáp ứng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của người sử dụng lao động và giải quyết việc làm.

Doanh nghiệp có trách nhiệm chính trong việc đảm bảo kỹ năng nghề của người lao động trong doanh nghiệp của mình (tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho lao động của doanh nghiệp; phối hợp với cơ sở dạy nghề để cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo); có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề; đồng thời trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề (xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của học sinh học nghề...).

Bên cạnh đó, doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm (số lượng cần tuyển dụng theo nghề và trình độ đào tạo, yêu cầu về thể lực, năng lực khác...) và các chế độ cho người lao động (tiền lương, môi trường và điều kiện làm việc, phúc lợi...) cho các cơ sở dạy nghề; đồng thời thường xuyên có thông tin phản hồi cho cơ sở dạy nghề mức độ hài lòng đối với "sản phẩm" đào tạo của cơ sở dạy nghề.

1.4.2. Năng lực cung cấp số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động qua đào tạo

Năng lực cung cấp số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động qua đào tạo của các cơ sở dạy nghề được thể hiện qua sự mở rộng quy mô đào tạo: các lớp học, các trường dạy nghề công lập, ngoài công lập, trung ương, địa phương ... làm cho số lượng lao động qua đào tạo ngày càng tăng lên. Mặt khác sự gia tăng về số lượng cũng kèm theo việc nâng cao về chất lượng của các lao động đã qua đào tạo được minh chứng bằng khả năng đảm nhận

dạy nghề của các cơ sở dạy nghề như trình độ giáo viên, nhận thức của người học về tầm quan trọng của việc đào tạo nghề, cơ sở vật chất, trang thiết bị của các cơ sở dạy nghề có đảm bảo cho việc đào tạo hay không... Đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả đào tạo nghề. Nếu các cơ sở dạy nghề không có đủ năng lực đào tạo thì lao động qua đào tạo cho dù có tăng lên về số lượng thì cũng không thể đảm bảo về chất lượng và càng không thể đảm bảo về hiệu quả đối với chính cơ sở đào tạo cũng như người học và xã hội.

1.4.3. Đầu ra của lao động được đào tạo nghề

Đầu ra của lao động được đào tạo nghề có thể hiểu chính là việc làm cho lao động được đào tạo. Các cơ sở dạy nghề phải đánh giá chính xác về năng lực của từng học sinh khi đã hoàn thành xong khoá học nghề để có thể phân loại, cấp chứng chỉ chứng nhận kỹ năng nghề cho họ. Có như vậy đầu ra của người học mới được đảm bảo bằng kết quả học tập xứng đáng với công sức họ bỏ ra. Ngoài ra, các cơ sở dạy nghề còn cần phải liên kết với các doanh nghiệp để đảm bảo lao động đào tạo xong được bố trí việc làm phù hợp, giúp họ có thể vận dụng kiến thức kỹ năng vừa được học để đóng góp cho sự phát triển của xã hội. Hiện nay, nền kinh tế chưa tạo được nhiều việc làm cho người lao động, vì thế khi đào tạo, các địa phương phải phối hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo, doanh nghiệp để lo đầu ra cho người lao động. Cần phải bám sát mục tiêu là chỉ đào tạo khi giải quyết được đầu ra hoặc nâng cao thu nhập cho người học từ nghề đã học. Có như vậy mới nâng cao được hiệu quả của việc đào tạo nghề.

1.4.4. Xử lý ảnh hưởng của độ trễ thời gian đào tạo đối với cung lao động qua đào tạo

Đây là yếu tố còn khá mới nhưng cũng không kém phần quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo. Tất cả các chính sách vĩ mô cũng như vi mô đều có độ trễ khi áp dụng vào thực tế cuộc sống.

Đối với đào tạo nghề, độ trễ được hiểu là khoảng thời gian giữa nhu cầu của thị trường xuất hiện và lúc mà nhu cầu đó được đáp ứng, Như đã nói ở trên, đào tạo nghề là một quá trình, cần thời gian. Nhu cầu của ngày mai, của tháng sau không thể đáp ứng nếu bắt đầu quá trình đào tạo từ ngày hôm nay. Các bậc đào tạo nghề bao gồm sơ cấp, trung cấp và cao đẳng tương ứng với các mốc thời gian là dưới 1 năm, 2 năm và 3 năm.

Vì vậy, cần có cơ chế xử lý độ trễ thời gian đáp ứng nhu cầu của thị trường thông qua việc tổ chức tốt hệ thống thông tin thị trường lao động cập nhật và đội ngũ tư vấn hướng nghiệp chuyên nghiệp. Khoảng thời gian đó đối với người lao động đã qua đào tạo cực kỳ quan trọng, nó mốc thời gian quyết định việc họ có việc làm hay trở thành người thất nghiệp. Nếu xử lý không khéo thì có thể sẽ phải kéo dài thời gian lao động chờ việc khi chưa kết nối được cung – cầu lao động. Còn ngược lại thì các cơ sở dạy nghề có thể rút ngắn độ trễ thời gian này như một cách để tạo điều kiện cho người lao động có thể tìm đến với các doanh nghiệp hoặc đơn thuần chỉ là kiểm tra lại năng lực của mình qua đào tạo.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của một số nước trên thế giới và Việt Nam

1.5.1. Kinh nghiệm của các nước khu vực Châu Á và Đông Nam Á

Ở Thái Lan, đào tạo nghề chính quy – dựa vào trường (khóa dài hạn) do Bộ Giáo dục quản lý, không chính quy – dựa vào trung tâm (khóa ngắn hạn) do Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội quản lý. Tuy nhiên, sự phát triển

đào tạo nghề nói chung và tiêu chuẩn kỹ năng của người lao động nói riêng phải theo hướng phát triển nguồn nhân lực mà Bộ Lao động chịu trách nhiệm về chiến lược và quản lý nghề.

Ở *Philippin*, sau một thời kỳ lâu dài chông chéo trong quản lý giữa Bộ Giáo dục và Bộ lao động. Năm 1995, Philippin thành lập Tổng cục Giáo dục kỹ thuật và Phát triển kỹ năng TESDA. Philippin đào tạo nghề vừa để đáp ứng nhu cầu thị trường trong nước, vừa để xuất khẩu lao động. Hiện nay, Philippin đang chiếm ưu thế thứ bậc cao về chất lượng đào tạo nghề ở Đông Nam Á.

1.5.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại tỉnh Nghệ An

Nghệ An là một tỉnh có diện tích tự nhiên 16.487,29 km², dân số có 3.003.000 người. Trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 1.477.687 người, đa số là lao động ở khu vực nông thôn với 1.335.743 người chiếm hơn 90% lực lượng lao động của tỉnh (Số liệu tính đến 31/12/2012).

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh Nghệ An luôn xác định công tác đào tạo nghề cho người lao động nói chung và đào tạo nghề cho người lao động ở nông thôn nói riêng là một trong những nội dung quan trọng, góp phần tích cực và sự phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước và địa phương.

Để thực hiện mục tiêu đó Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã tham mưu tập trung xây dựng các chương trình, đề án, chính sách đào tạo nghề, được UBND tỉnh Nghệ An phê duyệt và chỉ đạo phối hợp thực hiện đạt kết quả tốt. Từ năm 2006 đến 2010, thông qua các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lồng ghép các chương

trình, dự án đầu tư, phát triển các loại hình doanh nghiệp, phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, các làng nghề, trang trại, các tổng đội thanh niên xung phong xây dựng kinh tế. Nghệ An đã tạo thêm việc làm cho 130.000 lao động (trung bình mỗi năm giải quyết việc làm cho 2,6 đến 2,7 vạn người, trong đó tạo việc làm mới tập trung trên 30.000 lao động) và nâng tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở khu vực nông thôn từ 73,93 % năm 2006 lên 77,71 % năm 2010. Để đạt kết quả đó, tỉnh Nghệ An đã thực hiện đồng bộ các chủ trương và các nhóm giải pháp như sau:

- Công tác đào tạo nghề đã được toàn tỉnh xác định là một trong những nội dung chiến lược quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, được các cấp, các ngành quan tâm, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc và được sự đồng tình ủng hộ của các tầng lớp nhân dân.

- Nhận thức và trách nhiệm của các cấp uỷ đảng, chính quyền, các cơ quan, đoàn thể và các tầng lớp nhân dân về lĩnh vực lao động - việc làm, dạy nghề và xoá đói giảm nghèo có nhiều chuyển biến sâu sắc, phù hợp với cơ chế thị trường và đáp ứng phần nào yêu cầu của sự nghiệp, công nghiệp hóa - hiện đại hoá quê hương. Toàn tỉnh đã quán triệt và thực hiện tốt hơn chủ trương phát triển kinh tế gắn liền với giải quyết việc làm, dạy nghề và xoá đói giảm nghèo trước yêu cầu hội nhập và phát triển kinh tế - xã hội.

- Tập trung nghiên cứu, tổng kết thực tiễn các phong trào, xây dựng phát triển các mô hình, cách làm hiệu quả trong công tác đào tạo nghề; có nhiều cơ chế chính sách thông thoáng, khuyến khích thu hút các nhà đầu tư, các chủ doanh nghiệp trong và ngoài nước đến Nghệ An; đồng thời xúc tiến đẩy nhanh tiến độ dạy nghề và xuất khẩu lao động, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong công tác đào tạo nghề.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề cho lao động nông nghiệp nông thôn, miền núi. Hiện nay tỉnh đã có 13 trường đào tạo

nghe, 24 trung tâm dạy nghề công lập và 9 cơ sở dạy nghề ngoài công lập với cơ cấu ngành nghề đa dạng phong phú phù hợp với yêu cầu của cơ chế thị trường. Tỉnh đã có chính sách khuyến khích phát triển các cơ sở dạy nghề tư nhân, ngoài công lập, các doanh nghiệp và các làng nghề, đa dạng hoá phương thức đào tạo, phù hợp với yêu cầu phát triển sản xuất trong từng khu vực kinh tế. Bên cạnh việc tuyển sinh đào tạo tập trung dài hạn, ngắn hạn, truyền nghề tại các làng nghề, hoạt động liên kết đào tạo nghề tại các cơ sở sản xuất, các vùng dân tộc cũng được quan tâm mở rộng. Nhờ vậy, quy mô đào tạo tăng nhanh, năm 2006 là 14.532 người đến 2010 đã tăng lên 29.520 người, nâng tổng số lao động được đào tạo nghề từ 2006 đến 2010 ở Nghệ An lên 105.520 người. Chất lượng dạy nghề của tỉnh đã phần nào đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển công nghiệp và thị trường lao động. Hơn 80% học sinh sau học nghề đều có việc làm và tự tạo được việc làm ổn định.

Tóm lại: Từ thực tiễn giải quyết việc làm cho người lao động ở nông thôn của tỉnh Nghệ An, chúng ta có thể rút ra được bài học có thể vận dụng vào giải pháp giải quyết vấn đề đào tạo nghề cho người lao động ở tỉnh Hoà Bình và các tỉnh khác có điều kiện tương đồng đó là:

Thứ nhất, cần đẩy mạnh việc phát triển kinh tế ở khu vực nông thôn trên cả ba lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn.

Thứ hai, cần phải tập trung đẩy mạnh công tác đào tạo nghề cho người dân ở khu vực nông thôn theo sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế của từng địa phương trong tỉnh.

Thứ ba, cần đẩy mạnh việc thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước để chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng sản xuất hàng hoá, phát triển

kinh tế, tạo nhiều việc làm cho người dân nông thôn nhằm thúc đẩy xã hội hoá công tác dạy nghề ở cả Nhà nước lẫn tư nhân.

Thứ tư, cần đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động sang các thị trường truyền thống và các thị trường có thu nhập cao một cách hiệu quả và an toàn để tăng cường hiệu quả đầu ra cho lao động đã qua đào tạo.

Thứ năm, sử dụng và quản lý có hiệu quả Quỹ Quốc gia hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động ở khu vực nông thôn.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ CỦA TỈNH HÒA BÌNH

2.1. Khái quát chung về hệ thống đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình

Hoà Bình là tỉnh miền núi thuộc vùng Tây Bắc, tiếp giáp với Thủ đô Hà Nội, trung tâm tỉnh lỵ cách Hà Nội 73 km, cách sân bay quốc tế Nội Bài 93 km, cách Cảng biển Hải Phòng 170 km;

Đơn vị hành chính gồm có 10 huyện, 1 TP với 210 xã, phường, thị trấn, trong đó có 67 xã đặc biệt khó khăn, 64 xã vùng cao, 23 xã vùng Hồ Sông Đà. Tổng diện tích tự nhiên toàn tỉnh rộng 4.596,4 km², trong đó đất lâm nghiệp chiếm hơn 51%, đất sản xuất nông nghiệp 12%, đất nuôi trồng thủy sản 0,27%, đất phi nông nghiệp 12,32%, đất chưa sử dụng chiếm hơn 24%. Khoáng sản có đá granit, đá vôi, than đá, đất sét, cao lanh, vàng, sắt, nước khoáng, đặc biệt là sản xuất xi măng... Nguồn nhân lực của Hoà Bình: Hoà Bình là tỉnh miền núi, dân số trung bình năm 2010 khoảng 793.500 người, gồm 6 dân tộc cùng sinh sống bao gồm: Dân tộc Kinh, Mường, Dao, Thái, Tày, Hmông, với 210 đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn thuộc 10 huyện và 01 thành phố.

Dân số tỉnh Hoà Bình trong độ tuổi lao động khoảng 539.236 người, chiếm 68% tổng dân số toàn tỉnh. Số người đang làm việc trong các ngành kinh tế 481.607 người chiếm 89,3% so với số người trong độ tuổi lao động.

+ Dân số trong độ tuổi lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế phân theo giới tính: Tổng số lao động nữ 245.730 người chiếm 51,02%; Lực lượng lao động nam 235.877 người chiếm 48,97%; Lực lượng lao động thành thị 121.292 người chiếm 25,18%; Lực lượng lao động nông thôn 360.315 người chiếm 74,82%;

+ Dân số trong độ tuổi lao động phân theo nhóm tuổi: Nhóm tuổi từ 15-24 tuổi 165.113 người, chiếm 30,6%; Nhóm tuổi từ 25-34 tuổi 131.788 người, chiếm 24,4%; Nhóm tuổi từ 35-44 tuổi 116.690 người, chiếm 21,6%; Nhóm tuổi từ 45-54 tuổi 97.601 người, chiếm 18,1%; Nhóm tuổi từ 55-60 tuổi 28.044 người, chiếm 5,2%.¹⁵

2.1.1. Đặc điểm hệ thống đào tạo nghề của tỉnh Hòa Bình

2.1.1.1. Về công tác dạy nghề

Trong những năm gần đây, công tác dạy nghề luôn được Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành và xã hội đặc biệt quan tâm nhằm nâng cao chất lượng lao động, đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH. Riêng với tỉnh Hoà Bình đã dành nhiều sự đầu tư cho việc phát triển hệ thống các cơ sở dạy nghề cả về số lượng, quy mô và chất lượng.

Hệ thống dạy nghề được triển khai rộng rãi trong tỉnh với các loại hình đào tạo cơ bản như sau:

- Trường cao đẳng nghề: Đào tạo nghề dài hạn có trình độ cao đẳng nghề, thời gian đào tạo từ 1 đến 3 năm tùy theo trình độ đầu vào của học viên, cấp bằng nghề. Ngoài ra trong trường cũng đào tạo các hệ trung cấp nghề, sơ cấp nghề và các khóa đào tạo ngắn hạn thường xuyên, cấp chứng chỉ nghề.

- Trường trung cấp nghề: Đào tạo nghề dài hạn có trình độ trung cấp nghề, thời gian đào tạo từ 1 đến 2 năm, cấp bằng nghề; đào tạo sơ cấp nghề, các khóa đào tạo ngắn hạn và cấp chứng chỉ nghề.

- Trung tâm dạy nghề: Đào tạo nghề ngắn hạn dưới 1 năm, thời gian đào tạo có thể là 3 tháng, 6 tháng.

¹⁵Ủy Ban nhân dân tỉnh Hoà Bình (2011), “Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Hoà Bình, giai đoạn 2011-2020”

- Các trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp có dạy nghề: Đào tạo nghề trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề và các khóa bồi dưỡng ngắn hạn. Trường cao đẳng nghề và trung cấp nghề được gọi chung là trường nghề.

Tính đến năm 2012, toàn tỉnh có 27 cơ sở đào tạo nghề trong đó:

1. Trường Cao đẳng nghề có 3 trường, gồm: Trường Cao đẳng nghề Sông Đà; Trường cao đẳng nghề tỉnh Hoà Bình; Trường Cao đẳng nghề cơ điện Tây Bắc;

2. Trường Trung cấp có 3 trường, gồm: Trường Trung học Kinh tế - Kỹ Thuật; Trường trung cấp Y Hoà Bình; Trường Trung cấp nghề kinh tế kỹ thuật công nghiệp kỹ thuật Hoà Bình;

3. Trung tâm dạy nghề công lập và tư thực có 17 trung tâm, gồm: Trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm Liên đoàn lao động tỉnh; Trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm Hội liên hiệp Phụ nữ tỉnh; Trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm Bộ chỉ huy quân sự tỉnh; Trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm huyện Lương sơn, Kỳ sơn, Đà Bắc, Tân Lạc, Cao Phong, Lạc Sơn, Yên Thủy, Lạc Thủy, Kim Bôi, Mai Châu, thành phố Hoà Bình và 3 trung tâm dạy nghề tư thực.

Hằng năm các cơ sở đào tạo với lưu lượng từ 13.000 đến 14.000 lao động cung cấp cho thị trường ở địa phương, trong đó đào tạo trung cấp nghề, cao đẳng nghề là 2.000 đến 3.000, đào tạo sơ cấp nghề và dưới 3 tháng là 9.000 đến 10.000 lao động, với các ngành nghề chủ yếu là nghề truyền thống, các nghề dịch vụ và các nghề phục vụ cho xuất khẩu lao động và các cụm khu công nghiệp trong và ngoài tỉnh, trong đó số lao động là người dân tộc chiếm 80%. Đã có 75% lao động sau học nghề có việc làm; 54% đối tượng thuộc hộ nghèo được học nghề đã thoát nghèo, trong đó 78% hộ thoát nghèo nhờ học nghề phi nông nghiệp, 31% thoát nghèo nhờ

học nghề nông nghiệp. Trên địa bàn tỉnh đã xuất hiện nhiều mô hình sản xuất, trong đó nhiều mô hình đã mang lại hiệu quả rõ rệt, được nhân rộng tại các địa phương như: mô hình nuôi lợn thịt, trồng nấm rơm tại huyện Lạc Sơn với 60 học viên đã tham gia học nghề. Ngoài ra còn có các mô hình dạy nghề làm chổi chít ở các huyện Kim Bôi, Kỳ Sơn; nuôi cá lồng ở huyện Đà Bắc, nuôi gà thịt ở huyện Lương Sơn; dệt thổ cẩm ở huyện Tân Lạc; dạy nghề may công nghiệp tại Công ty TNHH may Hòa Bình, Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu 3.2 Hòa Bình (tại đây các lao động học nghề xong được bố trí làm việc ngay tại dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp).

Trước đây do chưa được đầu tư và nhận thức của người dân còn hạn chế nên việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn để nâng cao chất lượng nguồn lao động trong huyện chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Sau khi triển khai đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn thì số lao động có tay nghề ngày càng nhiều, đáp ứng phần nào nhu cầu thị trường lao động trong và ngoài tỉnh. Thời gian qua, tỉnh đã mở được hàng trăm lớp đào tạo nghề cho rất nhiều lao động nông thôn với các nghề như nuôi cá nước ngọt, nuôi gà thả vườn, làm chổi chít, hàn điện... Đặc biệt, số lao động được học nghề có việc làm đã góp phần không nhỏ đến việc xóa đói, giảm nghèo, thúc đẩy kinh tế, xã hội địa phương phát triển.

2.1.1.2. Thực trạng hệ thống đào tạo:

Đến nay đã trên địa bàn tỉnh có 27 trường dạy nghề (tăng 11 cơ sở dạy nghề so với năm 2005 là 16 cơ sở). Trong đó:

Cơ sở thuộc các Bộ, ngành Trung ương quản lý có 6 cơ sở; (gồm 02 trường Cao đẳng nghề, 5 trung tâm dạy nghề) gồm: Trường Cao đẳng nghề Sông Đà, Cao đẳng Tây Bắc, trung tâm dạy nghề phụ nữ, công đoàn, nông dân, bộ chỉ huy quân sự tỉnh.

Cơ sở do tỉnh quản lý có 15 cơ sở; (Gồm 01 trường Cao đẳng nghề, 2 trường trung cấp chuyên nghiệp có dạy nghề, 12 trung tâm dạy nghề). Đó là: Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình, Trường Trung cấp kinh tế, Trường Trung cấp y tế, Trung tâm dạy nghề Cao phong, Tân Lạc, Lạc Sơn, Yên Thủy, Mai Châu, Lạc Thủy, Kim Bôi, Lương Sơn, Kỳ Sơn, Đà Bắc và Trung tâm Dịch vụ giới thiệu việc làm trực thuộc Sở Lao động - TBXH, Trung tâm hướng nghiệp dạy nghề Sở giáo dục, Trung tâm Giáo dục - Lao động Xã hội Lạc Sơn.

Cơ sở tư thực quản lý có 6 cơ sở (Gồm 01 trường trung cấp và 4 trung tâm đào tạo) bao gồm Trung tâm Dạy nghề tư thực Long thành, Minh Đức, Trường trung cấp kinh tế kỹ thuật thuộc công ty năng lượng Lương Sơn, Trung tâm dạy nghề 26/3 thuộc Công ty Cổ phần 26/3, Trung tâm dạy nghề công ty may 3/2, Công ty may Việt Hàn.

Các huyện, thành phố đều đã có cơ sở dạy nghề đạt tỷ lệ 11/11. Ngoài ra còn có các trung tâm hướng nghiệp dạy nghề của Sở Giáo dục đào tạo và ở các huyện. Các doanh nghiệp có đào tạo, các trung tâm giáo dục cộng đồng, các gia đình và người có khả năng dạy nghề.

Bảng 2.1 : Tổng hợp cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hoà Bình

T T	Tên cơ sở đào tạo	Quy mô đào tạo (người/n ăm)	Ngành nghề được đào tạo			Lao động được đào tạo qua các năm (người)							
			Tổng số ngành nghề	Nghề nông nghiệp	Nghề phi nông nghiệp	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Dự kiến năm 2013	
						Tổng	DTTS	Tổng	DTTS	Tổng	DTTS	Tổng	DTTS
	Tổng cộng (A+B)	21.830	314	90	952	13.567	9.423	17.597	12.432	12.154	8.437	13.542	9.452
A	Địa phương	17.245	260	90	898	11.006	7.887	15.367	11.094	9.815	7.034	11.332	8.126
I	Trường cao đẳng nghề												
II	Trường trung cấp nghề	3.700	5	0	5	1.762	1.057	2.262	1.357	1.646	988	1.840	1.104
III	Trung tâm dạy nghề	6.890	131	44	87	3.981	2.986	3.865	2.899	3.447	2.585	5.048	3.786
IV	Cơ sở khác có dạy nghề	5.400	108	46	62	4.114	3.086	1.959	1.469	2.548	1.911	2.794	2.096
V	Các hội đoàn thể					458	344	6.669	5.002	1.635	1.226	1.000	750
B	Trung ương	4.585	54	0	54	2.561	1.537	2.230	1.338	2.339	1.403	2.210	1.326

Nguồn: Sở Lao động - TBXH tỉnh Hoà Bình

Số cơ sở đào tạo nghề tăng từ 16 cơ sở (năm 2005) lên 27 cơ sở (năm 2010) làm nhiệm vụ đào tạo nhân lực với danh mục ngành nghề đào tạo rộng khắp từ các nghề nông, lâm, ngư, công nghiệp, văn hóa xã hội, tài chính kế toán đến tin học, ngoại ngữ. Riêng hệ thống dạy nghề đã có 11 đơn vị đang trực tiếp dạy nghề các cấp trình độ (sơ, trung cấp, cao đẳng nghề).

Trong giai đoạn 3 năm (2008 - 2010), nhìn chung có sự gia tăng nhanh về cơ sở đào tạo. Tuy nhiên không có sự thay đổi về số lượng các cơ sở đào tạo do trung ương quản lý, mà số cơ sở đào tạo do địa phương quản lý đã tăng lên đáng kể, cho thấy sự nỗ lực của địa phương trong việc mở rộng quy mô đào tạo nghề. Số trường cao đẳng nghề hầu như không có sự tăng lên về quy mô, trường trung cấp nghề tăng từ 3 đến 5 trường năm 2010. Cho thấy trong thời gian qua tỉnh cũng thực hiện tốt chủ trương mở rộng quy mô đào tạo trên nhiều lĩnh vực, bên cạnh đó cũng tự chủ được công tác đào tạo, khuyến khích tư nhân mở thêm các cơ sở đào tạo.

Như vậy, hệ thống đào tạo nghề của Hoà Bình phát triển khá mạnh, năng lực đào tạo lớn, có thể đáp ứng nhu cầu về đào tạo nhân lực cho địa phương. Tỉnh đã thực hiện hiệu quả các cơ chế, chính sách hỗ trợ tạo việc làm, đồng thời đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, xuất khẩu lao động. Bình quân mỗi năm tạo việc làm mới cho khoảng 16.500 lao động. Cả giai đoạn 2006 - 2010 giải quyết việc làm cho khoảng 80.000 lao động.¹⁶

Tuy nhiên, phần lớn các cơ sở đào tạo này mới ở cấp độ dạy nghề sơ, trung cấp, nghề thường xuyên. Ở cấp độ nghề cao như cao đẳng nghề mới có 5 trường, số học sinh chiếm tỷ lệ thấp (12,02% tổng số học sinh học

¹⁶ Sở LĐ Thương binh và xã hội tỉnh Hoà Bình, (2010), “Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hoà Bình đến năm 2020”

nghe). Phần lớn các nghề đào tạo như may công nghiệp, tin học văn phòng, điện dân dụng, xây dựng, cơ khí... là những nghề có hàm lượng kỹ thuật thấp mang tính chất giải quyết việc làm cấp bách, chưa phải là những ngành nghề có hàm lượng chuyên môn, kỹ thuật cao.

Bên cạnh đó các cơ sở dạy nghề của Hoà Bình hầu hết mới thành lập. Do vậy, các cơ sở dạy nghề nhìn chung quy mô còn nhỏ, năng lực không cao. Chất lượng đào tạo tuy đã có nhiều tiến bộ nhưng vẫn chưa theo kịp với tình hình thực tiễn. Một số học viên học nghề sau khi được đào tạo qua các trường lớp vẫn không thể đáp ứng yêu cầu làm việc công nghiệp tại các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Xã hội hóa công tác dạy nghề được nhân rộng và phát triển nhanh trong vài năm gần đây đã đem lại nhiều cơ hội học nghề hơn cho người lao động, nhưng mặt khác cũng thấy được hệ thống cơ sở dạy nghề công lập chưa đáp ứng được vai trò chủ đạo trong việc đào tạo nghề cho lao động Hoà Bình.

2.1.2. Kết quả đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình trong những năm qua:

2.1.2.1. Số lượng đào tạo nghề qua các năm:

a. Quy mô đào tạo

Theo bảng 2.3 (phụ lục 1), Tổng số người được đào tạo nghề từ năm 2006 - 2010 là 62.200 người, bình quân mỗi năm đào tạo nghề là 12.000 người. (Trong đó số lao động khu vực nông thôn là 8.150 người chiếm 66%), số người có trình độ cao đẳng trở lên 3.800 người chiếm 6,1%, số người có trình độ trung cấp nghề là 12.000 người chiếm 14,6%, trình độ sơ cấp nghề là 17.000 người chiếm 27,6%, đào tạo ngắn hạn cho 29.200 người chiếm 35,6%.

Số lao động nông thôn, lao động thuộc hộ nghèo, người tàn tật được học nghề trình độ sơ cấp miễn phí từ các chương trình Mục tiêu quốc gia là

32.000 người (bằng khoảng 80% so với tổng số lao động nông thôn được đào tạo nghề).

Từ năm 2007 đã có 2.700 người là lao động nông thôn nghèo được đào tạo thí điểm từ chương trình dạy nghề cho người nghèo gắn với giải quyết việc làm thông qua chương trình Quốc gia giảm nghèo với số kinh phí 800 triệu đồng.

Tính đến tháng 31/12/2010, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề lũy kế so với tổng lực lượng lao động trên địa bàn đạt 25% (Trong đó lao động ở khu vực nông thôn chiếm 17%).

b. Ngành nghề đào tạo:

Cho đến năm 2012 nhóm nghề Nông, Lâm, Ngư nghiệp đào tạo nghề được 26.746 người chiếm 43%; Nhóm nghề công nghiệp, xây dựng đào tạo được 18.290 người, chiếm 29,5%; Nhóm nghề tiểu thủ công nghiệp đào tạo được 7.401 người, chiếm 11,9%; Nhóm nghề dịch vụ đào tạo được 9.703 người, chiếm 15,6%.

Trình độ Cao đẳng với 7 nghề mỗi năm đào tạo được 1.000 người/năm, tương đương 6,6% gồm: Công nghệ ô tô, Tin học, Điện công nghiệp, Điện dân dụng, Hàn, Kế toán doanh nghiệp, Máy xây dựng.

Trình độ trung cấp với 10 nghề mỗi năm đào tạo được 3.000 người/năm, tương đương 20% gồm: Hàn, Điện công nghiệp, Điện tử, Điện lạnh, Điện nước, Kỹ thuật sửa chữa ô tô, Tin học, Kế toán doanh nghiệp, Xây dựng, gò.

Trình độ sơ cấp đào tạo 18 nghề mỗi năm đào tạo được 11.000 người/năm, tương đương 73,4% gồm: Hàn, Điện công nghiệp, Điện tử công nghiệp, Điện nước, Kỹ thuật VAC, May công nghiệp, Mây tre đan, Lái xe ô tô, Điện dân dụng, Thêu ren, Dệt thổ cẩm, Sửa chữa máy

nông nghiệp, Trồng nấm, Nuôi lợn lấy thịt, Nuôi cá lồng, Sữa chữa động cơ, nuôi dê, chột chít,

2.1.2.2. Phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nghề:

a. Kết quả học tập của học sinh nghề:

Thống kê mới đây cho thấy, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp đào tạo nghề tại Hoà Bình ở các hệ cũng tăng đáng kể năm 2010: hệ sơ cấp và phổ cập nghề: số học sinh đạt tốt nghiệp là 100%, trung cấp là 96,1% và cao đẳng là 95,3%. So với mặt bằng chung của cả nước, tỷ lệ này tương đối là cao (tính chung cả nước, tỷ lệ tốt nghiệp học nghề đạt 95%)

Kết quả học tập của các sinh viên là cơ sở để đánh giá năng lực của sinh viên sau khi ra trường. Kết quả đào tạo nghề được tính bằng điểm bình quân chung của các môn học trong suốt quá trình học của học sinh. Trong những năm gần đây, số học sinh đạt loại khá giỏi đều chiếm trên 50%, tỷ lệ này ngày càng tăng lên theo từng năm. Theo nhận xét sơ bộ của hiệu trưởng của một số trường trong tỉnh cho biết, kết quả học tập của học sinh nghề trong năm học vừa qua có những tiến bộ đáng kể so với những khóa học trước. Đó là điều đáng mừng, kết quả đó đánh giá sự cố gắng phấn đấu dạy và học của giáo viên cũng như của học sinh trong toàn trường. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số học sinh có ý thức học tập chưa tốt, kết quả học tập kém, làm giảm thành tích thi đua của trường, và ảnh hưởng đến phong trào học tập trong học sinh, sinh viên.

Việc đánh giá học tập của học sinh nghề lâu nay vẫn được thực hiện theo cách truyền thống, chỉ chú trọng kiểm tra kiến thức sách vở mà là ở mức độ nhớ và tái hiện kiến thức dựa vào bài kiểm tra trên giấy chứ ít phát huy được kiến thức thực tiễn, khả năng thực hành của học sinh, đặc biệt đối với dạy nghề thì công tác thực hành lại chiếm vị trí hết sức quan trọng. Do

đó nhiều sinh viên mặc dù ra trường với tấm bằng khá giỏi nhưng vẫn chưa thích ứng được yêu cầu công việc.

Một số nghiên cứu chỉ ra xu hướng kiểm tra đánh giá kết quả học tập trong hơn thập niên vừa qua cho thấy sự khác biệt giữa hai xu hướng và sản phẩm đầu ra có chất lượng khác nhau.

Biểu 2.1. Xu hướng học tập của học sinh nghề

Xu hướng cũ	Xu hướng mới
Các bài thi trên giấy được thực hiện vào cuối kỳ	Nhiều bài tập đa dạng trong suốt quá trình học
Do bên ngoài không chế	Do học sinh chủ động
Việc lựa chọn câu hỏi và tiêu chí đánh giá không được nêu trước	Việc lựa chọn câu hỏi và tiêu chí đánh giá được nêu rõ từ trước
Nhấn mạnh sự cạnh tranh	Nhấn mạnh sự hợp tác
Quan tâm đến mục tiêu cuối cùng của việc giảng dạy	Quan tâm đến kinh nghiệm học tập của học sinh, sinh viên
Chú trọng sản phẩm	Chú trọng quá trình
Tập trung vào kiến thức sách vở	Tập trung vào năng lực thực tế

Việc đánh giá kết quả học tập đối với học sinh nghề của tỉnh Hoà Bình vẫn chủ yếu dựa theo xu hướng cũ. Vì vậy, chất lượng đào tạo nghề không chỉ dựa vào kết quả học tập của học sinh, sinh viên mà còn dựa vào năng lực làm việc của học sinh sau khi ra trường.

b. Sự phù hợp công việc và ngành nghề được đào tạo:

Chọn cho mình một nghề nghĩa là chọn cho mình một tương lai. Việc chọn nghề thực sự quan trọng và vô cùng cần thiết. Chọn sai lầm một nghề nghĩa là đặt cho mình một tương lai không thực sự an toàn và vững chắc.

Không phải ai cũng có thể trả lời được câu hỏi: Làm thế nào chọn được một nghề phù hợp. Chính những nghĩ suy và trăn trở rằng tôi có phù hợp nghề này hay không, tôi có thực sự yêu thích nghề này hay không,

nghề này có tương lai hay không... là những vấn đề cần được giải quyết khi bắt đầu quá trình chọn một nghề phù hợp.

Mức độ yêu thích ngành nghề được đào tạo:

Hầu hết các học sinh nghề trong tỉnh đều có những hoàn cảnh khác nhau: gia đình nghèo không có tiền cho con đi học những khóa học dài hạn, học lực kém nên không dám thi tuyển vào các cấp trình độ cao hơn hoặc là các em không đủ điểm vào các trường đại học, cao đẳng khác nên nộp đơn xét tuyển vào các trường học nghề. Số sinh viên xác định từ đầu, học nghề xuất phát từ sự yêu thích sau này sẽ làm công việc ấy là rất hiếm hoi. Trong điều tra 100 sinh viên tại các cơ sở đào tạo nghề, thì chỉ có 10 sinh viên (tương ứng là 10%) số người được hỏi trả lời là thích công việc này nên chọn lựa từ đầu.

Theo điều tra khảo sát cho thấy, trong 100 học sinh tại một số cơ sở dạy nghề trong tỉnh được hỏi có yêu thích nghề mà mình đang được đào tạo hay không thì chỉ có 60% trả lời là có, còn lại là không nói gì hoặc nói là “không biết”. Điều đó cho thấy, nhiều sinh viên cũng dường như chưa xác định được nghề trong tương lai, cứ đi học rồi ra trường làm gì thì làm. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng học tập của sinh viên vì chính họ cũng chưa định hướng được nghề nghiệp cho bản thân mình, làm hạn chế sự cố gắng, nỗ lực đạt được mục tiêu trong học tập.

Mức độ phù hợp của nghề được đào tạo với việc làm:

Tỷ lệ học sinh có việc làm đúng ngành nghề là một trong những chỉ tiêu phản ánh chất lượng đào tạo nghề.

Theo thống kê của của Sở Lao động – Thương binh & Xã hội của tỉnh Hoà Bình thì có khoảng 74 – 75% số học sinh nghề có việc làm sau khi tốt nghiệp, riêng cao đẳng nghề có việc làm ngay sau tốt nghiệp đạt 88%. So với mặt bằng chung của cả nước, tỷ lệ này được đánh giá tương đối cao vì tính

chung cả nước thì có 60 - 70 % học sinh học nghề có việc làm sau khi tốt nghiệp và riêng cao đẳng nghề là 85%.

Trong số những người tốt nghiệp có việc làm ở trên, có những người được làm đúng ngành nghề được đào tạo, nhưng cũng có những người phải làm những công việc không đúng với chuyên môn được đào tạo.

Những năm gần đây, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp có việc làm đúng nghề được đào tạo ngày càng cao và có xu hướng gia tăng, điều này cho thấy việc đào tạo ngày càng gần với thực tế hơn góp phần cải thiện chất lượng đào tạo.

Các học sinh học nghề sau khi ra trường thường tìm cho mình một công việc phù hợp với ngành nghề được đào tạo. Từ kết quả trên cho thấy, trong tổng số lao động được phỏng vấn, có đến 80,2% cho rằng công việc đang làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo. Đây là một tín hiệu đáng mừng của chất lượng ĐTN tại Hoà Bình. Tuy nhiên tỷ lệ này chỉ tính trên lao động có việc làm sau khi tốt nghiệp hoặc hoàn thiện xong các khóa học.

Bảng 2.2: Đánh giá về mức độ phù hợp giữa nghề được đào tạo và việc làm theo trình độ đào tạo.

Đơn vị tính: %

Mức độ phù hợp	Ngắn hạn	Dài hạn	
		Trung cấp nghề	Cao đẳng nghề
Rất phù hợp	11,3	10,7	12,1
Phù hợp	75,2	66,9	62,6
Không phù hợp	13,5	22,4	25,3
Tổng	100	100	100

Nguồn: Số liệu điều tra khảo sát.

Tỷ lệ làm không đúng chuyên môn được đào tạo ở bậc trung cấp nghề và cao đẳng nghề cao hơn nhiều so với hệ đào tạo ngắn hạn. Phần là

do những người này lẽ ra làm việc ở khối sản xuất lại làm ở khối văn phòng. Sự không phù hợp này gây ra một lãng phí rất lớn trong quá trình đào tạo. Những người được đào tạo dài hạn thường tốn thời gian hơn, chi phí cao hơn nhưng được trang bị trình độ chuyên môn, lành nghề tốt hơn những người được đào tạo ngắn hạn, họ phải là lực lượng nòng cốt trong các dây chuyền sản xuất. Có như vậy thì quá trình đó mới vận hành tốt được.

Ngoài ra, trong số 19,8% những người cho rằng mình không phù hợp với công việc này, họ còn có những người mặc dù làm việc ở khu vực sản xuất nhưng lại không làm đúng nghề mình được đào tạo. Do vậy, các trường cũng cần theo dõi, cập nhật thông tin về cầu lao động trên thị trường để từ đó điều chỉnh cơ cấu đào tạo, cải cách chương trình đào tạo nhằm tăng tỷ lệ học sinh tốt nghiệp có việc làm phù hợp với ngành học, chuyên môn, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

Việc làm và thu nhập của học sinh nghề đã tốt nghiệp:

Hiện nay, các trung tâm tư vấn nghề và giới thiệu việc làm của tỉnh Hoà Bình hoạt động ngày càng hiệu quả. Nhiều học sinh sau khi tốt nghiệp THPT hay THCS cũng chưa biết chọn cho mình một nghề nào đó cho phù hợp nên cần phải đến trung tâm tư vấn nghề của tỉnh. Hơn nữa, sinh viên sau khi ra trường cũng khó chủ động tìm được công việc phù hợp với ngành nghề được đào tạo, họ cần phải tìm đến các trung tâm để giới thiệu việc làm cho họ.

c. Tỷ lệ lao động có việc làm sau khi đào tạo nghề

Trong những năm qua, nhất là giai đoạn 2001-2010, công tác đào tạo nghề phát triển nguồn nhân lực và giải quyết việc làm của tỉnh đã bám sát nội dung Nghị quyết tỉnh Đảng bộ lần thứ XIV đề ra. Đến nay các huyện, thành phố đều có trung tâm dạy nghề, tỷ lệ lao động qua đào tạo nói chung

đạt 35% trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 25% (năm 2010), bước đầu đáp ứng nhu cầu lao động của các khu, cụm công nghiệp và xuất khẩu lao động, các doanh nghiệp nhỏ và vừa, các trang trại, các nghề truyền thống góp phần vào công cuộc giảm nghèo, tạo điều kiện để các hộ gia đình làm giàu, góp phần đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp, dịch vụ, từng bước xã hội hoá công tác đào tạo trên địa bàn.

Bảng 2.4: Kết quả đào tạo nghề hàng năm

Năm	2010	2011	2012	Dự kiến 2013
Số lao động được đào tạo nghề (người)	13.567	17.597	12.154	13.542
Lượng tăng giảm tuyệt đối liên hoàn (người)	-	4030	-5443	1388
Tốc độ phát triển liên hoàn (%)	-	129,7	69,07	111,42
Tốc độ tăng giảm liên hoàn (%)	-	29,7	-30,93	11,42
Tốc độ phát triển bình quân(%)	99,94			
Lượng tăng giảm tuyệt đối bình quân (người)	-8,33			

Nguồn: Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hoà Bình

Số lao động được đào tạo có tốc độ phát triển lớn nhất trong năm 2011 là tăng 29,7% tương ứng với tăng 4030 lao động so với năm 2010. Trong khi đó, năm 2012 số lao động được đào tạo giảm so với năm 2011 30,93% tương ứng với 5443 người. Tuy nhiên sau đó đã tăng trở lại vào dự kiến năm 2013 với tốc độ tăng là 11,42% tương ứng với 1388 người.

Có sự thay đổi đáng kể về tốc độ tăng hàng năm về quy mô đào tạo nghề của tỉnh. Phần lớn là có xu hướng tăng qua các năm. Tốc độ tăng lớn nhất vào 2 năm 2010 và 2011, do thời kỳ này bắt đầu mở rộng quy mô đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường. Số cơ sở đào tạo nghề tăng rõ rệt từ năm 2010 và phát triển mạnh. Đến năm 2012, tốc độ này có giảm xuống, một phần vì do ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế năm 2008, phần

nào ảnh hưởng đến cầu thị trường lao động mặc dù mức độ ảnh hưởng là nhỏ. Dự kiến năm 2013, giữ được nhịp tăng trưởng và đạt tăng 11,42% số lượng người được đào tạo nghề so với năm 2012.

Từ kết quả bảng trên cho thấy, mặc dù có sự thay đổi giữa các năm, nhưng nhìn chung tốc độ tăng bình quân hàng năm giai đoạn 2003 - 2010 tuy là con số âm (-0,06%) nhưng tốc độ giảm không đáng kể cho thấy quy mô đào tạo nghề vẫn có xu hướng ổn định.

Bảng 2.5: Kết quả đào tạo nghề, giải quyết việc làm từ năm 2010 đến tháng 6/2013 tỉnh Hoà Bình

TT	Tên cơ sở dạy nghề tại các địa phương	Số lao động trong độ tuổi lao động		Lao động được đào tạo nghề dưới 1 năm		Lao động được đào tạo trung cấp nghề		Lao động được đào tạo cao đẳng nghề		Lao động được đào tạo được bố trí việc làm		Xuất khẩu lao động	
		Tuyệt đối	Tương đối %	Tuyệt đối	Tương đối %	Tuyệt đối	Tương đối %	Tuyệt đối	Tương đối %	Tuyệt đối	Tương đối %	Tuyệt đối	Tương đối %
1	Thành phố Hoà Bình	67.505	13,5	4.418	10,20	45	1,52	23	1,33	3.245	10,19	271	16,92
2	Huyện Yên Thủy	42.422	8,49	4.630	10,69	137	4,64	84	4,87	3.457	10,85	147	9,18
3	Huyện Cao Phong	28.774	5,76	3.667	8,47	167	5,65	105	6,09	4.032	12,66	68	4,24
4	Huyện Lạc Sơn	80.893	16,19	1.779	4,11	68	2,30	45	2,61	545	1,71	56	3,50
5	Huyện Mai Châu	24.770	4,96	2.607	6,02	150	5,08	182	10,56	1.963	6,16	82	5,12
6	Huyện Lạc Thủy	35.070	7,02	3.677	8,49	33	1,12	27	1,57	2.689	8,44	213	13,30
7	Huyện Đà Bắc	30.012	6,00	2.303	5,32	35	1,18	18	1,04	1.884	5,91	211	13,17
8	Huyện Kim Bôi	63.746	12,76	6.739	15,57	855	28,94	474	27,49	2.320	7,28	168	10,49
9	Huyện Tân Lạc	51.541	10,31	3.215	7,43	954	32,30	400	23,2	3200	10,04	220	13,73
10	Huyện Kỳ Sơn	18.852	3,77	3.020	6,97	90	3,05	86	4,99	2.365	7,42	67	4,18
11	Huyện Lương Sơn	56.150	11,24	7.240	16,73	420	14,22	280	16,24	6.158	19,33	99	7,06
	Tổng cộng	499.735	100	43.295	100	2.954	100	1.724	100	31.858	100	1.602	100

Nguồn: Sở lao động – TBXH Tỉnh Hoà Bình

Qua bảng 2.5 cho thấy, chủ yếu lao động được đào tạo ngắn hạn dưới 1 năm chiếm 90,2%, tiếp theo là lao động được đào tạo trung cấp nghề, chiếm 6,15%. Cuối cùng là lao động được đào tạo cao đẳng nghề, chiếm 3,65% trong tổng số lao động được đào tạo giai đoạn từ năm 2010 cho đến tháng 6 năm 2013. Tỷ trọng lao động đã qua đào tạo được bố trí việc làm là 66,37%, thấp hơn tỷ lệ bình quân của cả nước (khoảng 70%). Tuy nhiên số lao động được đào tạo để đi xuất khẩu lao động cũng đang có xu hướng tăng lên và tập trung ở trung tâm dạy nghề thành phố Hoà Bình với tỷ trọng là 16,92%.

Điều đó cho thấy học sinh cũng đã chủ động để tìm được một công việc phù hợp cho bản thân, đó cũng là do trong mấy năm gần đây, kinh tế Hoà Bình có những bước chuyển nhanh chóng, nhiều doanh nghiệp, công ty được thành lập, nhu cầu lao động tăng nhanh đặc biệt là lao động đã qua đào tạo. Đó cũng là cơ hội đối với các học sinh nghề. Mặt khác, cho thấy lao động đã qua đào tạo chủ yếu là lao động thủ công, tay nghề thấp, trình độ chuyên môn còn hạn chế do chủ yếu là các khoá đào tạo nghề ngắn hạn để phù hợp với cơ cấu ngành nghề chủ yếu là nông, lâm, ngư nghiệp ở tỉnh.

Đến năm 2012, thông qua sàn giao dịch việc làm và các hội đoàn thể (như Đoàn Thanh niên, Hội nông dân, Hội phụ nữ...) công tác tuyên truyền cũng được đẩy mạnh giúp người lao động hiểu và thấy được tầm quan trọng của việc học nghề, đồng thời tư vấn giới thiệu việc làm miễn phí cho lao động sau đào tạo, giúp đỡ họ tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm nhằm tăng thu nhập góp phần xoá đói giảm nghèo tại địa phương. Kết quả là số lao động được tư vấn học nghề và việc làm thông qua sàn giao dịch việc làm trong năm 2012 khoảng 2500 lao động và giới thiệu cho khoảng 531 lao động vào làm việc cho các công ty và doanh nghiệp trong tỉnh. Điều này không phải là do các học sinh ngày càng khó có thể tự tìm được

công việc cho mình mà do từ năm 2012, quy mô đào tạo nghề được mở rộng hơn nhiều do đó số ra trường cũng tăng lên đáng kể trong khi nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp không phải là tăng vượt trội so với năm 2009 vì vậy họ cần phải tìm đến các trung tâm này nhiều hơn.

Mức lương bình quân cũng tăng lên qua các năm, nhưng do với mặt bằng giá thị trường thì mức lương tăng cũng không đáng kể, bình quân thu nhập mỗi lao động/ tháng chỉ giao động từ 1,5 – 2 triệu và sang năm 2009 có phần tăng lên đôi chút và đến năm 2010 thì mức thu nhập tính trung bình tháng của lao động đã qua đào tạo nghề lên đến trên 2 triệu đồng/1 người/1 tháng. Nguyên nhân là do: Phần lớn lao động đã qua đào tạo nghề đều làm việc trong các nhà máy xí nghiệp, trang trại và thường xuyên làm thêm giờ để kịp tiến độ hoàn thiện các đơn đặt hàng. Do đó thu nhập bình quân năm của người lao động cũng có phần được cải thiện. Hơn nữa, hàng năm chính phủ đều thực hiện tăng mức lương tối thiểu vì thế thu nhập trung bình cũng từ đó mà tăng theo.

Trong thời kỳ khủng hoảng giá lương thực thực phẩm như hiện nay. Các doanh nghiệp cũng cần chú trọng, quan tâm hơn nữa đến đời sống của người lao động, cải thiện mức thu nhập để họ có thể đảm bảo cuộc sống cũng như điều kiện để nâng cao sức khỏe, tái sản xuất sức lao động tốt phục vụ cho quá trình sản xuất ngày một hiệu quả hơn.

Mức độ đáp ứng yêu cầu của công việc:

Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người học là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng đào tạo.

Học sinh sau khi tốt nghiệp tại các trường dạy nghề của tỉnh về cơ bản đáp ứng được các kỹ năng cần thiết của một công việc độc lập, tuy nhiên theo kết quả nghiên cứu các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đánh giá chất lượng của lao động đã qua đào tạo đạt mức trung bình, nhất là về kỹ

năng thực hành thuần thục. Các doanh nghiệp cũng đề nghị các cơ sở đào tạo tập trung đầu tư thiết bị, máy móc kỹ thuật hiện đại để nâng cao chất lượng đào tạo thực hành, sát với hoạt động thực tế của doanh nghiệp. Mặt khác các doanh nghiệp cũng đề nghị các cơ sở dạy nghề chú ý rèn luyện ý thức kỷ luật và tác phong làm việc công nghiệp cho người lao động. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn quan tâm đến trình độ ngoại ngữ và pháp luật lao động của người lao động.

c. Phẩm chất, thái độ lao động của học sinh nghề:

Hầu hết các học sinh nghề có phẩm chất thái độ lao động tốt, có trách nhiệm với công việc được giao. Trong thời gian qua, trong tỉnh hầu như chưa xảy ra một sự việc nào nghiêm trọng liên quan đến sự bất cẩn của công nhân trong các nhà máy, xí nghiệp. Đó cũng là tín hiệu đáng mừng trong việc nâng cao ý thức tự giác trong công việc của người lao động.

Ở một số doanh nghiệp mới thành lập, lao động chủ yếu là những thanh niên mới tốt nghiệp các trường nghề hoặc là qua đào tạo nghề ngắn hạn. Đối với những doanh nghiệp này phần lớn là lao động làm thêm giờ vì quy mô lao động không lớn mà đơn đặt hàng thì nhiều. Hầu như 100% lao động ở các doanh nghiệp này đều đồng ý làm việc 10h/ngày trong những ngày cần gấp rút hoàn thiện công việc. Điều đó cũng thể hiện phần nào tinh thần cần cù trong lao động của các sinh viên mới ra trường này.

2.1.2.3. Phân tích thực trạng hiệu quả đào tạo nghề

Thời gian qua, hầu hết các chính sách của tỉnh đều chú trọng tới việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề mà chưa quan tâm đến hiệu quả của đào tạo nghề. Bởi vậy, hiệu quả đào tạo nghề của các cơ sở dạy nghề còn thấp, chưa thực sự mang lại hiệu quả cho bản thân người học, cơ sở dạy nghề và cho xã hội. Số lao động qua đào tạo nghề tự tìm được việc làm tuy lớn

(3876 người) nhưng chủ yếu là tự phát, không có hỗ trợ của các cơ sở dạy nghề và chính sách của tỉnh.

2.2. Phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả ĐTN tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình:

Như đã phân tích ở chương I, chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề là tác động tích cực của tất cả các yếu tố cấu thành hệ thống đào tạo nghề. Trong khuôn khổ luận văn sẽ tập trung phân tích một số yếu tố cơ bản đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề đã trình bày ở chương đầu tiên.

2.2.1. Yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng ĐTN

2.2.1.1. Nội dung chương trình

a. Chương trình đào tạo:

Hiện nay, các cơ sở dạy nghề vẫn sử dụng các chương trình đào tạo nghề được chỉnh sửa theo hướng dẫn tại Quyết định số 212/2003/QĐ-BLĐTBXH ban hành ngày 27/02/2003 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về quy định các nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề và đã tiến hành chỉnh sửa nội dung chương trình cho phù hợp với sự thay đổi của công nghệ mới và quyết định số 01/2007/QĐ-BLĐTBXH ban hành ngày 4/1/2007 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về việc quy định chương trình khung trình độ Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề.

Để đáp ứng mục tiêu của công tác đào tạo của các trường dạy nghề thì đến năm 2012 hoạt động phát triển xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình trình độ sơ cấp của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh đã được thực hiện theo đúng hướng dẫn của Thông tư số 31/2010/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2010. Chương trình, giáo trình trình độ dưới 3 tháng được xây dựng và biên soạn phù hợp với thực tiễn của từng vùng miền (môi trường, khí hậu ...), đáp ứng nhu cầu trình độ của người lao động. Trong năm 2012

số lượng chương trình, giáo trình đã được xây dựng và phê duyệt là 44 bộ và tính từ khi thực hiện đến thời điểm báo cáo là 51 bộ, trong đó nghề nông nghiệp là 19 bộ, nghề phi nông nghiệp là 25 bộ. Hiện nay Ban chỉ đạo Tỉnh đang chỉ đạo các cơ sở dạy nghề đối chiếu với 55 bộ chương trình khung của Tổng cục dạy nghề ban hành và 71 Bộ chương trình khung của Bộ nông nghiệp và Phát triển nông thôn để điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương. Các nghề được xây dựng chương trình tập trung ưu tiên phát triển các ngành nghề xã hội đang có nhu cầu; đào tạo lao động kỹ thuật có chất lượng cao cho các khu công nghiệp và cụm khu công nghiệp kinh tế mũi nhọn của tỉnh như sản xuất phân phối điện, khai thác mỏ vật liệu xây dựng; chế biến nông lâm; đào tạo nhân lực phục vụ phát triển các ngành du lịch, tài chính ngân hàng, vui chơi giải trí ...

Như vậy về cơ bản, chương trình đào tạo hiện hành tại các cơ sở đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình thường xuyên phát triển theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, hiện đại hoá, nhanh chóng tiếp thu có chọn lọc những chương trình đào tạo của các nước phát triển về khoa học công nghệ, phù hợp với yêu cầu của đất nước, phục vụ thiết thực cho sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, của từng ngành, từng lĩnh vực, vùng, địa phương nói riêng. Tuy nhiên, hiện nay khoa học kỹ thuật và công nghệ trên thế giới phát triển nhanh chóng và các chương trình đào tạo cần phải được rà soát chỉnh sửa thường xuyên để cập nhật kiến thức mới, các môn học trong chương trình chủ yếu mới xác định về khung kiến thức chứ chưa đi sâu vào nội dung chi tiết từng môn học. Như vậy các cơ sở đào tạo cần tiếp tục thực hiện việc rà soát thường xuyên để xác định nội dung kiến thức chi tiết cho từng môn để chương trình đào tạo ngày càng phù hợp hơn.

b. Về giáo trình và tài liệu học tập:

Giáo trình, bài giảng và các tài liệu học tập khác được coi là nội dung chi tiết của chương trình đào tạo, dựa vào đó mà sinh viên có thể chủ động nghiên cứu để tự trang bị kiến thức cho mình.

Các cơ sở đào tạo cũng đã xây dựng cho mình thư viện sách để sinh viên có thể vào đó tham khảo, tuy nhiên số lượng này không là nhiều. Theo khảo sát thì hầu hết các cơ sở đều có xưởng thực hành, chỉ có 1 – 2 cơ sở là không có do đặc thù của ngành nghề đào tạo. Sự thiếu hụt này cũng phần nào ngăn cản quá trình tự học và rèn luyện của sinh viên.

Hiện nay, hệ thống giáo trình, bài giảng dành cho đào tạo còn rất thiếu và nghèo nàn, mặc dù hàng năm đều rà soát chỉnh sửa nhưng vẫn chưa đi vào nội dung của các môn học, đặc biệt là các môn chuyên ngành, chủ yếu tại thư viện chỉ có sách tham khảo, nhiều môn cũng không có giáo trình nên sinh viên bị thiếu tài liệu học tập, khiến rất khó trong việc học hỏi, tìm tòi của sinh viên. Giáo trình tại thư viện chủ yếu là giáo trình của trường khác, trường có biên soạn nhưng phần lớn cũng chỉ là xào xáo mà chưa có sự lựa chọn kỹ càng về nội dung nên nhiều giáo trình không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đòi hỏi, tính cập nhật, số liệu vẫn còn là cũ kỹ.

Do số lượng sách có chất lượng của phần lớn các thư viện trong các cơ sở đào tạo nghề của tỉnh không cao nên tỷ lệ độc giả đến thư viện trên tổng số người học và giảng viên là rất thấp. Có những sinh viên và giảng viên trong vòng một năm không đến thư viện một lần nào. Có cả những bạn sinh viên từ khi vào học đến khi ra trường chưa bao giờ bước chân vào thư viện.

2.2.1.2. *Đội ngũ giảng viên:*a. *Số lượng và cơ cấu giảng viên***Bảng 2.6: Hiện trạng giáo viên của các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hoà Bình năm học 2012**

Tên cơ sở đào tạo	Số giáo viên					Số sinh viên (người)	Số giảng viên/ số SV
	Tổng số	Giáo viên cơ hữu		Giáo viên thỉnh giảng			
		Tuyệt đối (người)	Tương đối (%)	Tuyệt đối (người)	Tương đối (%)		
Tổng cộng (A+B)	641	429	66,93	212	33,07	19.667	1/31
A. Địa phương	480	279	58,125	201	41,875		
I. Trường cao đẳng nghề	57	48	84,21	9	15,79		
<i>1 Trường cao đẳng nghề Hoà Bình</i>	57	48	84,21	9	15,79		
II. Trường trung cấp nghề	94	0	0	94	100		
1. Trường TH KTKT Hoà Bình	94	0	0	94	100		
III. Trung tâm dạy nghề	93	45	48,39	48	51,61		
1. TTDN huyện Lương Sơn	6	3	50	3	50		
2. TTDN huyện Cao Phong	5	2	40	3	60		
3. TTDN huyện Lạc Sơn	12	7	58,33	5	41,67		
4. TTDN huyện Lạc Thủy	12	5	41,67	7	58,33		
5. TTDN huyện Đà Bắc	2	2	100	0	0		
6. TTDN huyện Tân Lạc	5	3	60	2	40		
7. TTDN huyện Kim Bôi	5	3	60	2	40		
8. TTDN huyện Mai Châu	2	2	100	0	0		
9. TTDN huyện Yên Thủy	4	0	0	4	100		
10. TTDN huyện Kỳ Sơn	4	2	50	2	50		
11. TTDN và GTVL thuộc BCH	7	4	57,14	3	42,86		

quân sự tỉnh							
12. TTDN và hỗ trợ nông dân thuộc Hội nông dân tỉnh	5	1	20	4	80		
13. TTDN Hòa Bình (thuộc Liên đoàn lao động tỉnh)	6	4	66,67	2	33,33		
14. TTDN Phụ nữ Hòa Bình (thuộc Hội liên hiệp phụ nữ tỉnh)	3	1	33,33	2	66,67		
15. TTDN 26/3	7	3	42,86	4	57,14		
16. TTDN tư thực Long Thành	5	3	60	2	40		
17. TTDN Hoa Phượng	3	0	0	3	100		
IV. Các cơ sở có đăng ký hoạt động dạy nghề	236	186	78,81	50	21,19		
1. Trường trung cấp y tế Hoà Bình	4	2	50	2	50		
2. Trường trung học Kinh tế - kỹ thuật Hoà Bình	144	141	97,92	3	2,08		
3. TT giáo dục thường xuyên	3	2	66,67	1	33,33		
4. TT kỹ thuật – tổng hợp hướng nghiệp tỉnh	5	3	60	2	40		
5. TT giới thiệu việc làm tỉnh	7	0	0	7	100		
6. TT giáo dục LĐXH Lạc Sơn	3	1	33,33	2	66,67		
7. TT Chữa bệnh giáo dục lao động xã hội thuộc Sở Lao động TB&XH	5	2	40	3	60		
8. TT giống cây trồng tỉnh	13	5	38,46	8	61,54		
9. TT khuyến nông – khuyến ngư	10	5	50	5	50		
10. Chi cục bảo vệ thực vật	7	5	71,43	2	28,57		
11. Chi cục thủy sản	7	5	71,43	2	28,57		

12. Trạm khuyến nông – khuyến lâm huyện Đà Bắc	7	4	57,14	3	42,86		
13. TTDN và XKLD thuộc công ty CPXNK 3.2 Hòa Bình	5	2	40	3	60		
14. Công ty TNHH may Hoà Bình	3	2	66,67	1	33,33		
15. Công ty CP may XNK Việt Hàn	8	5	62,50	3	37,50		
16. Trung tâm bảo trợ nhân đạo Minh Đức	2	1	50	1	50		
17. TT nghiên cứu bảo tồn và phát huy văn hoá dân tộc Mường và các dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc	1	0	0	1	100		
18. Hợp tác xã Vọng Ngàn	2	1	50	1	50		
V. Các hội đoàn thể	0	0	0	0	0		
B. Trung ương	161	150	93,17	11	6,83		
1. Trường cao đẳng nghề Sông Đà	86	76	88,37	10	11,63		
2. Trường cao đẳng nghề cơ điện Tây Bắc	75	74	98,67	1	1,33		

Nguồn: Thống kê từ các trường đào tạo tại Tỉnh

Cơ sở thuộc địa phương quản lý, giáo viên cơ hữu (biên chế và hợp đồng 1 năm trở lên) có tăng, chiếm 66,93% tổng số giáo viên, tỷ lệ này của nhóm cơ sở công lập là 58,125% thấp hơn nhiều so với cơ sở Trung ương (98,67%). Một số cơ sở dạy nghề tư nhân, số lượng giáo viên chỉ có từ 2 - 5 người, những cơ sở này có quy mô tuyển sinh nhỏ và số học sinh theo học cũng không đồng, từ 50 đến 200 người/năm 2010.

Cơ sở dạy nghề trực thuộc trung ương, giáo viên cơ hữu (biên chế và hợp đồng 1 năm trở lên) chiếm tỷ trọng lớn (98,67% tổng số giáo viên). Còn lại số giảng viên thỉnh giảng phần lớn là trẻ tuổi, có cả mới ra trường. Do đó họ đến lớp tham dự các buổi học để trợ giảng cho giảng viên cơ hữu.

Mặc dù giảng viên đã đáp ứng yêu cầu chuẩn về nghiệp vụ, kiến thức giảng dạy nhưng cơ cấu đội ngũ giảng viên chưa phải là hợp lý giữa các trường và các khoa và bộ môn. Có trường thiếu giảng viên nhưng cũng có trường do nhiều giảng viên nên không đủ định mức giảng dạy. Do vậy, các trường liên quan có thể điều chỉnh để cân đối số giáo viên trong trường mình. Hơn nữa, ngay cả các khoa trong trường cũng có sự khác nhau về số giờ lên lớp, những khoa nào sinh viên theo học nhiều thì phải đảm bảo đủ giáo viên dạy, tránh tình trạng giáo viên khoa khác sang giảng dạy không đúng chuyên môn, dạy giao thoa giữa các bộ môn trong khoa.

So với quy định và quy mô đào tạo hiện nay giáo viên dạy nghề ở các cơ sở dạy nghề đang thiếu theo quy định tại Quyết định số 71/2008/QĐ-BLĐTBXH là 20 học sinh/1 giáo viên. Tỷ lệ này nói chung cho tất cả các cơ sở đào tạo trong tỉnh đạt 31 học sinh/ giáo viên. Do đặc thù là đào tạo nghề do vậy sinh viên phần lớn là cần thời gian để giáo viên hướng dẫn, cầm tay chỉ việc, do đó chưa thể đảm bảo được điều kiện để sinh viên có thể thực hành thuần thục ngay trong nhà trường. Tuy nhiên, khi quy mô đào tạo tăng lên, cũng cần cân đối số giáo viên với số sinh viên tuyển thêm vào, nếu cần

thiết có các giải pháp tăng thêm số lượng giảng viên để đảm bảo chất lượng đào tạo ngày một nâng cao.

Về kinh nghiệm công tác và tuổi tác : Khoảng 50% số giảng viên trong các trường nghề là những người mới được tuyển dụng từ năm 2002 đến nay. Tuổi đời giáo viên trên 35 tuổi không nhiều. Phần lớn là những người còn rất trẻ, đây chính là một thế mạnh cần được khai thác. Do trẻ tuổi nên có nhiều điều kiện để có thể học hỏi thêm hơn nữa, nâng cao kiến thức, dễ tiếp thu...Những giảng viên thỉnh giảng có thể tham gia thêm công tác đào tạo, các hoạt động văn hóa xã hội của trường. Tuy nhiên do trẻ tuổi nên kinh nghiệm công tác, giảng dạy cũng như thực tế còn chưa nhiều nên đòi hỏi những giáo viên này cần phải tu dưỡng, rèn luyện để chín chắn hơn, chững chạc hơn với công việc giảng dạy.

b. Về trình độ chuyên môn:

Chất lượng 641 giáo viên của 27 cơ sở dạy nghề có 552 người đạt chuẩn chiếm 86,2%. Về trình độ có 41 người có trình độ trên đại học chiếm 6,9%, trình độ đại học, cao đẳng 350 người chiếm 58,8%, trình độ trung cấp và tương đương có 189 người chiếm 31,8%.

Các giáo viên dạy nghề có trình độ sau đại học chủ yếu giảng dạy trong các trường thuộc trung ương và một số trường, trung tâm dạy nghề công lập thuộc địa phương.

Bảng 2.7: Trình độ của giáo viên dạy nghề

Đơn vị: người

Tổng số	Trình độ			
	Sau đại học	Đại học, cao đẳng	Trình độ khác	Đạt chuẩn
641	44	377	220	552

Nguồn: Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hoà Bình

Theo khảo sát của nhóm nghiên cứu, hầu hết giáo viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với nghề giảng dạy. Các cơ sở dạy nghề đều có kế hoạch tiếp tục đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên, một số cơ sở Trung ương quản lý có kế hoạch “Thạc sĩ hoá đội ngũ giáo viên dạy nghề”. Đây chính là một phương pháp hiệu quả nhất để nâng cao chất lượng đào tạo của cơ sở dạy nghề.

Tuy nhiên, xét mặt bằng chung thì trình độ của giáo viên chủ yếu là tốt nghiệp đại học và cao đẳng, số giáo viên có trình độ sau đại học chỉ đạt 44/641 người (6,9%). Trình độ chuyên môn của giảng viên chưa cao sẽ ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng giảng dạy, đào tạo, hạn chế đến khả năng tự nghiên cứu nâng cao trình độ của giảng viên. Do đó, hầu hết ở các trường, bài giảng của giáo viên chủ yếu dựa vào giáo trình đã biên soạn sẵn, kiến thức gói gọn trong đó chứ cũng ít được mở rộng thêm. Do đó, kiến thức mà sinh viên lĩnh hội được chủ yếu cũng chỉ là những gì đã viết trong giáo trình, bài giảng. Hơn nữa, trình độ chuyên môn của giáo viên chưa cao thì giảng viên lại không thể tham gia vào việc viết giáo trình, bài giảng hoặc nếu tham gia thì chất lượng của giáo trình, bài giảng cũng không cao.

Hơn nữa, các giáo viên dạy thực hành tại các trường vẫn còn những hạn chế nhất định. Đa số học đã được đào tạo cơ bản, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn nhưng kinh nghiệm sản xuất trực tiếp còn chưa thực sự thành thục, điều này ảnh hưởng xấu tới chất lượng đào tạo (nhất là đối với đào tạo nghề thì thực hành chiếm từ 50% đến 70% thời lượng khóa học). Tuy nhiên, trên thực tế lượng giáo viên được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ vẫn chủ yếu thiên về lý thuyết, đây là một bất cập xảy ra ở hầu hết các trường.

So với nhu cầu phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề thì số giáo viên ở các cơ sở dạy nghề còn thiếu nhiều về số lượng, hạn chế về năng lực

chuyên môn, thiếu kinh nghiệm thực tế giảng dạy và thực hành, yếu về ngoại ngữ và khả năng tiếp cận với công nghệ thông tin. Riêng trung tâm dạy nghề cấp huyện còn chưa bố trí đủ giảng viên cơ hữu và đảm bảo chất lượng về cơ cấu ngành nghề, chưa đạt chuẩn về chuyên môn, chưa phù hợp với ngành nghề đào tạo, mất cân đối ngành nghề.

Để khắc phục phần thiếu hụt đội ngũ giảng viên này các trung tâm dạy nghề công lập cấp huyện đều phải ký hợp đồng thỉnh giảng đối với một số cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh và các trung tâm khuyến nông, khuyến lâm, trung tâm thủy sản, nông dân sản xuất giỏi... Nhưng do số này còn bận về công việc chính nơi họ đang làm việc, mặt khác phần kinh phí hỗ trợ dành cho người dạy nghề quá ít nên rất khó thu hút số giáo viên thỉnh giảng này. Chính vì vậy ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động dạy nghề của các cơ sở dạy nghề trong tỉnh hiện nay.

c. Trình độ tin học:

Trình độ tin học của giảng viên cơ hữu còn thấp so với yêu cầu về trình độ tin học của giảng viên các trường nghề. Hầu hết các giảng viên đều biết sử dụng các phần mềm tin học cơ bản như word, excel để soạn bài, viết giáo trình, báo cáo khoa học...nhưng mới chỉ dừng lại ở một số kỹ năng đơn giản. Hơn nữa, số người biết sử dụng các phần mềm thống kê, phân tích để ứng dụng trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học không nhiều, chỉ đạt khoảng 18% tổng số giảng viên cơ hữu.

d. Về trình độ ngoại ngữ:

Trình độ ngoại ngữ của giảng viên cơ hữu còn yếu so với yêu cầu. Tỷ lệ giảng viên có thể đọc và hiểu được tài liệu bằng tiếng nước ngoài chỉ đạt khoảng 20%, còn tỷ lệ giảng viên của trường có đủ trình độ ngoại ngữ để làm việc trực tiếp với người nước ngoài chỉ đạt dưới 10%. Trình độ

ngoại ngữ yếu sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến việc mở rộng ngành nghề, hợp tác đào tạo với nước ngoài.

Hơn nữa, hiện nay kiến thức và lý luận thực tiễn trên thế giới được phát triển với tốc độ nhanh chóng. Việc ứng dụng những tiến bộ công nghệ hiện đại được ứng dụng trong học tập ở các nhà trường. Tuy nhiên, phần lớn những kiến thức này lại được viết bằng Tiếng Anh. Trình độ ngoại ngữ thấp sẽ khó khăn cho việc cập nhật kiến thức để nâng cao trình độ cho giảng viên và phục vụ cho công tác dịch sách nước ngoài để đưa vào giảng dạy.

Trình độ chuyên môn, trình độ tin học, ngoại ngữ của giảng viên chưa cao sẽ ảnh hưởng không tốt đến chất lượng đào tạo. Vì thế nhiệm vụ đặt ra đối với địa phương là từng bước nâng cao, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên giảng dạy là nền tảng đưa chất lượng đào tạo nghề của tỉnh đi lên.

2.2.1.3. Phương pháp dạy học:

Hiện nay, nước ta đang đẩy mạnh việc cải cách giáo dục và đổi mới phương pháp giảng dạy từ việc lấy người dạy làm trung tâm sang việc lấy người học làm trung tâm. Do đó, phương pháp đào tạo nghề cũng không nằm ngoài tinh thần đó. Trong quá trình học, coi trọng việc bồi dưỡng ý thức tự giác trong học tập, năng lực tự học, tự nghiên cứu, phát triển tư duy sáng tạo...Đồng thời đổi mới phương pháp đào tạo cũng gắn liền với việc áp dụng các phương tiện hiện đại vào quá trình giảng dạy để người học có thể dễ dàng tiếp thu kiến thức hơn.

Chương trình đào tạo của các trường đều được xây dựng trên cơ sở có thể áp dụng phương pháp đào tạo tích cực, khuyến khích người học phát huy tính chủ động, sáng tạo và năng lực tự học, tự nghiên cứu của mình. Đối với phần lý thuyết, sinh viên sẽ chủ động nghiên cứu giáo trình, tài liệu ở nhà. Trên lớp giảng viên chỉ nêu những nội dung quan trọng để cùng trao đổi với

sinh viên. Giảng viên sẽ chỉ đóng vai trò hướng dẫn, giải đáp những thắc mắc và những điều mà sinh viên chưa hiểu hoặc hiểu không đúng. Ngoài ra việc đánh giá kết quả học tập của sinh viên và ra đề thi cũng được cân nhắc cho phù hợp với trình độ cũng như kiến thức đã được trang bị.

Kết quả học tập của sinh viên được đánh giá trong suốt quá trình học tập. Điểm đánh giá kết quả học tập cuối cùng của sinh viên được ghi vào bảng điểm của sinh viên khi ra trường và được tính trung bình dựa vào điểm chuyên cần, điểm thảo luận, điểm kiểm tra và điểm thi hết môn theo những tỷ lệ nhất định. Tuy nhiên việc ra đề cũng còn nhiều vấn đề bất cập. Là trường nghề nhưng phần lớn đề thi đưa ra đều mang nặng tính lý thuyết chứ không phải là những tình huống thực tế sinh viên có thể gặp phải trong công việc sau này.

Mặc dù có sự đổi mới tiến bộ nhất định trong phương pháp giảng dạy và học tập đã giúp sinh viên được tiếp cận với phương pháp học mới, hiệu quả hơn. Tuy nhiên cũng chỉ có một số bộ phận ở một số trường áp dụng phương pháp này. Việc đổi mới chỉ là khuyến khích chứ chưa bắt buộc cho nên việc thực hiện nó chỉ đạt một tỷ lệ nhỏ chứ chưa phải là phổ biến trong các trường dạy nghề của tỉnh Hoà Bình.

2.2.1.4. Tổ chức quản lý đào tạo:

Dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, các cơ quan quản lý Nhà nước tỉnh Hoà Bình đã thực hiện tổ chức quản lý, đào tạo nhân lực theo đúng các Luật, Nghị định và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan từ Trung ương đến địa phương, áp dụng đầy đủ các chế độ đối với người lao động cũng như với các cơ sở đào tạo, sử dụng lao động. Ngoài ra, các ban, ngành của tỉnh đã phát huy sáng tạo tham mưu các cơ chế, chính sách nhằm phát triển nhân lực của tỉnh, ban hành các quy định tạo điều kiện cho lao động như: Quy định phối hợp giữa Ban quản lý các KCN Hoà Bình -

Sở Lao động Thương binh & Xã hội về công tác quản lý lao động đối với các doanh nghiệp trong khu công nghiệp nhằm triển khai có hiệu quả thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, đảm bảo các chế độ cho người lao động về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và thực hiện tốt các chính sách cho người lao động; qua đó tổng hợp nhu cầu về tuyển dụng lao động, hỗ trợ, phối hợp trong công tác đào tạo, tuyển dụng lao động cho doanh nghiệp.

Hoà Bình luôn khuyến khích bằng các ưu đãi cụ thể (tạo mặt bằng xây dựng, đất đai, vay vốn ưu đãi, chính sách thu nộp và sử dụng phí, lệ phí ...đơn giản hoá các thủ tục hành chính trong việc thành lập các cơ sở ngoài công lập theo quy định, thực hiện cơ chế hậu kiểm...) cho các tổ chức trong và ngoài nước thành lập các trường, trung tâm đào tạo nhằm hỗ trợ cho các doanh nghiệp có địa chỉ đào tạo tin cậy, chất lượng, đồng thời các trường, trung tâm là nơi cung cấp thông tin, tư vấn về đào tạo tại chỗ cho các doanh nghiệp.

Tỉnh đặc biệt chú trọng thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐTTg của Thủ tướng Chính phủ; Đề án đổi mới và phát triển dạy nghề giai đoạn 2011 – 2010; Quyết định số 267/2005/QĐ-TTg ngày 31/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách dạy nghề đối với học sinh dân tộc thiểu số nội trú ... nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề của tỉnh.

Trong nhiều năm qua, tỉnh cũng đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao về tỉnh làm việc, như Quyết định số 109/QĐ-UBND ngày 27/01/2012 về quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh; Tỉnh uỷ Hoà Bình đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 23/12/2011 về phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2015, định hướng đến 2020. Nhờ có các chính sách nói trên tính đến năm 2012, tỉnh

đã bố trí cán bộ chuyên trách dạy nghề ở 5/11 huyện, thành phố; cán bộ kiêm nhiệm ở 6/11 huyện; số cán bộ quản lý dạy nghề ở cấp huyện và cán bộ lao động ở cấp xã được bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý và tư vấn chọn nghề, tìm việc làm cho lao động trong năm là 221 người, và trong 3 năm 2010 – 2012 là 663 người.

Ngoài ra tỉnh đã tổ chức cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề là 159 người. Tính đến hết năm 2012, toàn tỉnh Hoà Bình có 237 người làm công tác quản lý dạy nghề, trong đó cấp Sở là 5 người (chiếm 2,11%); cấp huyện: 22 người (chiếm 9,28%); còn lại là cấp xã: 210 người (chiếm 88,61%). Trong đó chuyên trách là 8 người chiếm 3,37%; kiêm nhiệm 229 người chiếm 96,63%. Nói chung đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề đều có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn sư phạm (do một số là cán bộ quản lý và giáo viên phổ thông được điều động sang làm công tác quản lý dạy nghề), có kinh nghiệm làm quản lý giáo dục. Tuy nhiên so với nhu cầu phát triển mạng lưới dạy nghề thì số cán bộ này vẫn còn thiếu về số lượng và hạn chế về năng lực chuyên môn, số cán bộ kiêm nhiệm quá nhiều nên chưa dành nhiều thời gian cho công tác dạy nghề.

Cơ cấu tổ chức của các trường nghề trong tỉnh được thực hiện theo quy định và được cụ thể hóa trong quy chế về tổ chức và hoạt động của trường. Trong quy chế có quy định chi tiết cho từng đơn vị về chức năng, nhiệm vụ để phục vụ cho nhiệm vụ chung của toàn trường. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện đôi lúc vẫn còn xảy ra những bất cập chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ tích cực cho công tác quản lý, điều hành và cho các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học.

Ở một số trường nghề trong tỉnh, hoạt động Đảng ủy, Công đoàn, Đoàn thanh niên được coi là thế mạnh của trường, luôn thu hút mọi người

tham gia, duy trì sự ổn định của nhà trường. Hơn nữa, hoạt động của những tổ chức này luôn đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai giúp cho cán bộ, học sinh sinh viên có cơ hội thể hiện khả năng của bản thân, giúp họ yên tâm công tác và học tập, nâng cao chất lượng đào tạo.

2.2.1.5. Cơ sở vật chất:

Theo quy hoạch phát triển mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề đến năm 2010 (Quyết định số 07/2006/QĐ-BLĐTBXH) thì đến năm 2010 có 60% số trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề đạt tiêu chuẩn về đất đai, trang thiết bị, nhà xưởng, phòng học, ký túc xá và khu rèn luyện thể chất và tới năm 2020 thì 100% các trường này sẽ đạt các tiêu chuẩn trên. Căn cứ vào những quy định đó UBND tỉnh đã giao UBND các huyện làm chủ đầu tư xây dựng công trình các TTDN, đã có 8/10 dự án đầu tư xây dựng TTDN được phê duyệt với tổng mức đầu tư trên 20 tỷ đồng/ trung tâm, trong khi đó nguồn hỗ trợ theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg mức trung bình đối với các TTDN các tỉnh miền núi, thành lập sau năm 2009 là 9 tỷ đồng/trung tâm. Số cơ sở dạy nghề đã được hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất dạy nghề trong 3 năm 2010 – 2012 là 10 CSDN.

Hiện nay có 20/27 cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn với diện tích đất đã đáp ứng theo yêu cầu của Quyết định số 71/2008/QĐ-BLĐTBXH Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội với tổng diện tích là 477.145 m², đáp ứng được việc quy hoạch cơ sở theo chuẩn hóa về diện tích đất. Còn 7 cơ sở đang trong giai đoạn hoàn thiện các thủ tục. Trong đó diện tích đất sử dụng cho việc xây dựng nhà quản lý, nhà học lý thuyết, nhà xưởng thực hành, và các công trình phụ trợ khác là 145.334 m², số còn lại là diện tích đất dự phòng và quản thể với diện tích là 197.306 m².

Nhìn chung, các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hoà Bình có quy mô nhỏ, mới phát triển mạnh trong thời gian gần đây nên đất đai vẫn còn thiếu, cơ sở vật chất nghèo, nhà xưởng ít. Trang thiết bị, máy móc, dụng cụ dạy nghề thiếu và lạc hậu. Các máy móc, trang thiết bị dạy nghề phần lớn là phổ thông như máy may công nghiệp, máy tính, dụng cụ điện dân dụng...thiếu những trang thiết bị như dạng máy CNC, máy tiện, máy phay, máy bào, máy hàn công nghệ cao...trang bị máy móc dạy nghề thường không theo kịp sự phát triển nhanh nhạy của thực tiễn sản xuất đang diễn ra cho nên kết quả đào tạo thường có sự chênh lệch (độ trễ) của trình độ, kỹ năng đào tạo và nhu cầu thực tế.

So sánh giữa 2 nhóm TTDN công lập và ngoài công lập thì các trường công lập có diện tích mặt bằng rộng hơn hẳn, diện tích đất từ 0,5 ha đến hơn 9,5 ha, chiếm 93,24% tổng số diện tích đất của các TTDN. Các cơ sở dạy nghề ngoài công lập nhất là những cơ sở thuộc địa phương đều là những cơ sở nhỏ, diện tích chỉ từ 0,03 đến 0,8 ha. Tham khảo bảng 2.9 dưới đây về cơ sở vật chất thiết bị của một số cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh có thể thấy các cơ sở dạy nghề đầu tư xây dựng xưởng thực hành nhưng phòng thí nghiệm và thư viện thì chỉ một số cơ sở dạy nghề thuộc công lập mới có, song hầu hết đều là các cơ sở trực thuộc trung ương. Kinh phí xây dựng cơ sở vật chất cho các TTDN công lập là 94.487 triệu đồng chiếm 81,99% tổng số kinh phí chi cho các hạng mục đào tạo nghề của tỉnh Hoà Bình giai đoạn từ 2010 đến tháng 6/2013 (tổng số là 115.239 triệu đồng).¹⁷

¹⁷ “Báo cáo tình hình thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng dân tộc thiểu số”, Sở Lao động – thương binh và xã hội tỉnh Hoà Bình, năm 2013.

Bảng 2.8: Cơ sở vật chất thiết bị của một số cơ sở dạy nghề năm 2010

Trường	Diện tích đất		Kinh phí xây dựng cơ sở vật chất	
	Tuyệt đối (ha)	Tương đối (%)	Tuyệt đối (tr.đ)	Tương đối (%)
TTDN công lập ở các huyện	15,58	93,24	94.487	100
TTDN ngoài công lập	1,13	6,76	0	0
Tổng số	16,71	100	94.487	100

Nguồn: Sở Lao động xã hội tỉnh Hoà Bình

2.2.1.6. Tài chính cho đào tạo:

Cấp tài chính cho đào tạo nghề đã trở thành một vấn đề ngày càng quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách và đưa ra quyết định về đào tạo nghề tại Việt Nam nói chung và tỉnh Hoà Bình nói riêng. Chính phủ Việt Nam đã nhận ra sự bức thiết trong việc huy động các nguồn lực bổ sung để đầu tư một cách phù hợp và bền vững cho việc mở rộng quy mô đào tạo nghề và nâng cao chất lượng đào tạo theo kế hoạch đã đặt ra. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã xây dựng hoạch đến năm 2010, quy mô đào tạo nghề tăng 10% một năm và thêm 7%/năm trong giai đoạn 2011-2015. Hy vọng rằng sự tăng quy mô đào tạo sẽ đi liền với việc nâng cao chất lượng của các hoạt động đào tạo đó, điều đó đòi hỏi phải có các chương trình đào tạo và các tiêu chuẩn nghề mới, các trang thiết bị đào tạo hiện đại, có nhiều các tài liệu đào tạo được cập nhật hơn, có nhiều giáo viên lý thuyết/ giáo viên thực hành có năng lực hơn,.... Tất cả các yêu cầu trên đòi hỏi cần phải có nhiều nguồn lực được huy động cho đào tạo nghề.

Hiện nay, ngân sách nhà nước và ngân sách địa phương vẫn là nguồn tài chính chủ yếu chi cho đào tạo nghề tại các trường trong tỉnh, các nguồn khác chỉ chiếm một phần nhỏ. Đây là một khó khăn trong quá trình đào tạo vì ngân sách nhà nước cấp rất hạn chế và ở mức thấp so với khu vực và quốc tế.

Lao động nông thôn học nghề được vay để học theo quy định hiện hành về tín dụng đối với học sinh, sinh viên (thực hiện theo Quyết định số 157/2007/QĐ-TTg ngày 27 tháng 9 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ về tín dụng đối với học sinh, sinh viên). Lao động nông thôn làm việc ổn định ở nông thôn sau khi học nghề được ngân sách hỗ trợ 100% lãi suất đối với khoản vay để học nghề. Sau khi học nghề được vay vốn từ Quỹ quốc gia hỗ trợ việc làm thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm để tự tạo việc làm.

Bảng 2.9: Báo cáo tài chính hoạt động đào tạo nghề tỉnh Hoà Bình năm 2010

Đơn vị tính: Triệu đồng

STT	Nội dung chi	Cộng	Ngân sách TW	Ngân sách Địa phương
1	<i>Hỗ trợ dạy nghề cho LĐNT</i>	3.150	3.150	
2	<i>Đào tạo bồi dưỡng CBCC xã</i>	1.050	1.050	
3	<i>Mua sắm thiết bị dạy nghề</i>	17.000	17.000	
4	<i>Đầu tư xây dựng cơ bản</i>	11.000	17.000	
5	<i>Tuyên truyền, tư vấn</i>	180	180	
6	<i>Giám sát đánh giá</i>	200	200	
7	<i>Khảo sát, điều tra</i>	1.000	1.000	
	<i>Tổng cộng</i>	33.580	33.580	

(Quyết định 1481/QĐ- UBND ngày 9/9/2010 của uỷ ban nhân dân tỉnh Hoà Bình về việc phân bổ kinh phí thực hiện đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”)

Bảng 2.10: Dự kiến kinh phí chi cho đào tạo nghề giai đoạn 2011-2015.*Đơn vị tính: Triệu đồng*

STT	Nội dung chi	Cộng	Ngân sách TW	Ngân sách ĐP	Xã hội hoá
1	Hỗ trợ dạy nghề cho LĐNT	115.000	80.000	35.000	
2	Đào tạo bồi dưỡng CBCC xã	3.000	3.000		
3	Đào tạo, bồi dưỡng GV cán bộ quản lý dạy nghề	500	500		
4	Phát triển chương trình, giáo trình	2.200	2.000	200	
5	Mua sắm thiết bị dạy nghề	100.000	100.000		
6	Đầu tư xây dựng cơ bản	297.000	200.000	75.000	22.000
7	Tuyên truyền, tư vấn, khảo sát, tập huấn cán bộ	1.550	1.400	150	
8	Giám sát đánh giá	2.200	2.000	200	
	Tổng cộng	521.450	388.900	110.550	22.000

Nguồn: Sở lao động thương binh, xã hội tỉnh Hoà Bình

Hàng năm hỗ trợ đào tạo nghề cho 11.000 lao động, theo quy định tại Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg, Thông tư 112/2010/TTLT-BTC-BLĐTBXH và Quyết định của UBND tỉnh theo từng nghề bình quân 2,5 triệu/người/khoá học tổng 5 năm là 115.000 triệu.

Hỗ trợ đào tạo cho 210 cán bộ lao động - TBXH xã, phường, thị trấn trình độ trung cấp 3 năm là 3.000 triệu đồng. Bình quân 5 năm bồi dưỡng cho 500 cán bộ, giáo viên của 27 cơ sở đào tạo về trình độ quản lý, trình độ sư phạm, công giảng dạy và nghiệp vụ chuyên môn là 500 triệu đồng.

Phát triển chương trình, giáo trình phù hợp cho các nghề 2.200 triệu đồng. Hỗ trợ trang, thiết bị cho 10 trung tâm của 10 huyện, bình quân 10.000 triệu/ trung tâm là 100.000 triệu.

Hỗ trợ đầu tư cho 10 trung tâm các huyện, 10 trung tâm các bộ ngành bình quân 15.000 triệu/trung tâm là 297.000 triệu. Trong đó ngân sách trung ương 200.000 triệu, địa phương 75.000 triệu, xã hội hoá 22.000

triệu. Tuyên truyền, tư vấn, khảo sát hàng năm 1.550 triệu theo quy định hiện hành. Giám sát, đánh giá hàng năm 2.200 triệu.

Kết quả thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục - đào tạo từ Dự án “Tăng cường năng lực đào tạo nghề” năm 2009 và năm 2010:

Bảng 2.11: Kinh phí dành cho đào tạo nhân lực trong các cơ sở đào tạo

Đơn vị: Triệu đồng

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng số	14.451	16.777	20.214	25.520	36.166
Hệ dạy nghề	5.590	7.055	8.385	9.224	12.212
1.Sơ cấp	1.205	1.630	1.938	1.598	2.522
2.Trung cấp nghề	3.927	4.784	5.274	5.906	7.125
3. Cao đẳng nghề	458	642	1.173	1.720	2.565
Hệ Giáo dục và Đào tạo	8.861	9.722	11.830	16.296	23.954
1. Trung cấp chuyên nghiệp	7.117	8.330	9.210	13.832	18.396
2. Cao đẳng	1.744	1.392	2.620	2.464	5.558
3. Đại học	0	0	0	0	0
4. Trên đại học	0	0	0	0	0

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động thương binh và Xã hội.

Hàng năm, tổng nguồn thu ở các trường đều có xu hướng tăng lên, ngân sách nhà nước và địa phương cấp cho đào tạo nghề cũng tăng lên về mặt tuyệt đối nhưng cùng với sự tăng lên nhanh chóng của quy mô đào tạo cùng với mức độ trượt giá của đồng tiền thì khả năng tài chính của các trường vẫn chưa đủ đảm bảo các điều kiện tốt cho đào tạo nghề. Nếu xét theo con số tương đối thì tỷ lệ ngân sách nhà nước cấp cho đào tạo nghề thậm chí còn có xu hướng giảm xuống.

Một dấu hiệu khả quan là phần tài chính do các doanh nghiệp đóng góp cho các trường ngày càng tăng lên. Phần tài chính này chủ yếu từ phí đào tạo mà doanh nghiệp trả cho trường khi trường thực hiện đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp (hầu hết là đào tạo lại, đào tạo bổ sung, bồi dưỡng nâng cao cho lao động của doanh nghiệp). Hơn nữa, nguồn vốn từ các chương trình dự án được triển khai cũng đóng góp vào nguồn vốn cho đào tạo nghề tại địa phương.

2.2.1.7. Môi trường xã hội:

Một thực tế nữa cho thấy tại tỉnh là từ lúc Luật dạy nghề có hiệu lực đến nay, các trường dạy nghề gặp khó khăn trong việc tuyển sinh vì học sinh chọn con đường cao đẳng sau đó liên thông lên đại học. Do vậy, các trường trung học nghề vào cao đẳng nghề đang rơi vào tình trạng khó tuyển học sinh mới mặc dù nhu cầu đào tạo nghề vẫn rất cao trên địa phương.

Hơn nữa, đối với đào tạo lại nghề cho chuyển đổi cơ cấu kinh tế chưa được chuẩn bị kỹ, do vậy người lao động chưa được đào tạo kịp thời. Chẳng hạn như chưa chủ động về chuẩn bị nguồn nhân lực cần thiết khi phê duyệt các dự án đầu tư tại tỉnh, dẫn đến tình trạng khi mất đất thì người nông dân chưa được đào tạo kịp thời để chuyển đổi nghề nhằm bổ sung lực lượng lao động có tay nghề cho tỉnh.

Đối với một số trường nghề thuộc vùng xa trong tỉnh, điều kiện tiếp cận với công nghệ thông tin không được thuận lợi, dễ dàng do đó ảnh hưởng đến việc tiếp cận những thành tựu khoa học hiện đại, tin tức trong nước và quốc tế do đó ảnh hưởng trực tiếp đến việc học tập, nghiên cứu của các bạn.

Nhìn chung, tình hình chính trị tại địa bàn tỉnh Hoà Bình là tương đối ổn định, trong thời gian qua chưa xảy ra biến cố nào nghiêm trọng. Do vậy học sinh có thể yên tâm học tập tại các trường mình đã chọn. Bên cạnh

đó tại một số trường vẫn xảy ra tình trạng một số sinh viên quá sa đà vào chơi game, điện tử, các mạng xã hội... dẫn đến việc không đến lớp thường xuyên, kết quả học tập yếu kém. Hoặc đáng nói hơn nữa là một số học sinh, sinh viên không thể tiếp tục theo học hoặc bị nhà trường đình chỉ do mãi chơi, không hoàn thành nhiệm vụ học tập. Tuy nhiên, những sinh viên này cũng chỉ là thiểu số.

2.2.2 Yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả ĐTN

2.2.2.1 Nhu cầu về lao động của xã hội, thông tin thị trường lao động; thị trường hàng hóa dịch vụ

Bảng 2.12: Nhu cầu lao động được đào tạo của một số lĩnh vực cụ thể trên địa bàn tỉnh thời kỳ đến 2020

Đơn vị: người

Lĩnh vực	2011			2015			2020		
	Cao đẳng	Đại học	Trên ĐH	Cao đẳng	Đại học	Trên ĐH	Cao đẳng	Đại học	Trên ĐH
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	320	180	12	270	250	17	250	140	12
II. Công nghiệp và xây dựng	150	380	17	230	450	20	190	350	17
III. Dịch vụ	1.690	1.560	125	2590	2190	190	2.120	1.860	165
Cộng	2.160	2.120	154	3.090	2.890	227	2.560	2.350	194

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Hoà Bình, (năm 2012), Quy hoạch phát triển nhân lực 2011-2020,

Qua bảng 2.12 cho thấy nhu cầu đối với nhân lực đã qua đào tạo là rất lớn, đặc biệt là ở ngành dịch vụ và có xu hướng tăng lên qua các năm.

Bảng 2.13: Nhu cầu lao động được đào tạo cho các khu công nghiệp năm 2011
(dự kiến tổng số công nhân 6.000 người)

Đơn vị: người

STT	Ngành nghề đào tạo	Hệ Dạy nghề (Tổng cục Dạy nghề)				Hệ đào tạo (Bộ GD & ĐT)				Tổng
		Dạy nghề dưới 3 tháng	Sơ cấp nghề	Trung cấp nghề	Cao đẳng nghề	TCCN	Cao đẳng	Đại học	Trên ĐH	
1	Điện - điện tử	100	80	60	20	80	20	20	0	380
2	Cơ điện	80	80	40	10	70	30	30	0	340
3	May mặc	180	50	30	0	50	0	0	0	310
4	Cơ khí	150	18	35	20	45	20	20	0	308
5	Chế biến - Thực phẩm	100	50	15	0	20	10	20	0	215
6	Hàn	80	15	30	50	40	0	0	0	215
7	Vật liệu xây dựng	40	30	20	20	30	20	0	0	160
8	Xây dựng	10	20	10	0	20	10	15	0	85
9	Kinh tế - Tài chính	0	0	20	0	30	10	20	0	80
10	Lái xe	0	0	20	0	20	0	0	0	40
	Cộng	740	343	280	120	405	120	125	0	2133

Nguồn : Ban quản lý các khu công nghiệp Hoà Bình

Qua bảng 2.13 cho thấy nhu cầu lao động được đào tạo ở tỉnh trong một số ngành nghề năm 2011 là 2133 người, trong đó nhu cầu về lao động qua đào tạo đối với nghề điện - điện tử là lớn nhất 380 người, do sự hoạt động của nhà máy Thủy điện Hoà Bình đang ngày càng được đẩy mạnh. Chính nhu cầu về lao động đã qua đào tạo của các khu công nghiệp đã phản ánh một phần nhu cầu về lao động qua đào tạo trên địa bàn tỉnh là rất dồi dào và có xu hướng tăng mạnh do sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh CNH – HĐH nông nghiệp nông thôn đã góp phần giải quyết đầu ra cho các lao động được đào tạo. Chính vì vậy giúp hiệu quả đào tạo nghề tăng lên đáng kể.

Trong những năm qua, các thành phần kinh tế trong nền kinh tế nhiều thành phần có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở Hòa Bình đã có bước chuyển biến, phát triển mạnh mẽ, góp phần giải phóng mọi tiềm năng, phát huy lợi thế của tỉnh và giải quyết việc làm cho người lao động, nhất là lao động ở khu vực nông thôn.

Các thành phần kinh tế ngoài khu vực nhà nước có vai trò to lớn trong đầu tư tạo ra sản phẩm và tạo ra việc làm. Tính đến cuối năm 2011 trên địa bàn tỉnh có 2.019 doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện, trong đó có 23 doanh nghiệp vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, 53 Công ty Nhà nước, 137 doanh nghiệp tư nhân, 568 công ty TNHH một thành viên, 588 công ty TNHH có 2 thành viên trở lên, 534 công ty cổ phần, 1 tổ chức khoa học và 138 chi nhánh, văn phòng đại diện. Về phát triển kinh tế tập thể, trên địa bàn có 240 hợp tác xã và 18.920 hộ kinh doanh. Hầu hết các doanh nghiệp đều có quy mô nhỏ và vừa, có 896 doanh nghiệp chiếm 49,7% đăng ký hoạt động lĩnh vực công nghiệp, xây dựng, 731 doanh nghiệp dịch vụ chiếm 40% và lĩnh vực nông nghiệp có 201 doanh nghiệp chiếm 11%. Sự mở rộng của các công ty thuộc nhiều thành phần kinh tế

cũng góp phần tăng nhu cầu về lao động qua đào tạo, giải quyết việc làm cho các lao động này và tăng hiệu quả cho lĩnh vực đào tạo nghề trong tỉnh.

2.2.2.2 Năng lực cung cấp số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động qua đào tạo

Các cơ sở đào tạo cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề có bước phát triển lớn về số lượng trường lớp và quy mô đào tạo. Cơ cấu ngành nghề ngày càng đa dạng và phong phú theo nhu cầu của xã hội. Hiện nay tỉnh Hoà Bình có 5 trường cao đẳng, trong đó có 2 trường Cao đẳng chuyên nghiệp và 3 trường Cao đẳng nghề; 1 trường trung cấp nghề; 14 trung tâm dạy nghề; 1 trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm; 8 cơ sở đào tạo khác có đăng ký hoạt động dạy nghề; 3 trường trung cấp chuyên nghiệp trong đó có 1 trường Chính trị tỉnh; 210 Trung tâm học tập cộng đồng; 12 Trung tâm giáo dục thường xuyên.

Số lượng lao động được đào tạo ngày một tăng, giai đoạn 2006-2010 đào tạo 83.236 lao động, trong đó trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, công nhân kỹ thuật 19.038 người đạt 22,9%; Sơ cấp nghề và đào tạo ngắn hạn là 40.959 người đạt 49,2%; Trung cấp chuyên nghiệp: 18.775 người chiếm 22,6%; Cao đẳng, đại học và trên đại học: 4.464 người chiếm 5,4%. Kết quả trên đã nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 20,4% năm 2005 lên 36,9% năm 2010, trong đó tỷ lệ qua đào tạo nghề từ 15,4% năm 2005 lên 27,3% năm 2010.

Tuy nhiên, do điều kiện kinh tế xã hội của tỉnh việc đầu tư cho lĩnh vực dạy nghề còn ở mức khiêm tốn, nhận thức của một số cán bộ, người lao động và người dân về học nghề và việc làm còn hạn chế, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề, đội ngũ giáo của các cơ sở dạy nghề còn thiếu và yếu, trong tỉnh có 9/10 huyện có trung tâm dạy nghề thì có đến 05 trung tâm được thành lập từ năm 2009 - 2010,... Chất lượng đào tạo nghề của

tình chủ yếu là sơ cấp nghề và đào tạo ngắn hạn, chiếm gần 70% số lượng lao động được đào tạo. Do vậy, năng lực cung cấp số lượng, chất lượng lao động qua đào tạo của tỉnh mặc dù đã được đầu tư một cách đáng kể nhưng vẫn còn yếu, chưa đáp ứng được nhu cầu về lao động cho xã hội, đặc biệt là yếu về lao động chất lượng cao cho các ngành đòi hỏi nhân lực có kỹ thuật và trình độ tốt.

2.2.2.3 Cơ chế khớp nối cung-cầu lao động qua đào tạo

Trong những năm qua, tỉnh đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền tầm quan trọng của công tác đào tạo nghề trên tất cả các hoạt động nhằm truyền đạt thông tin đến mọi cá nhân, tổ chức, làm cầu nối cho người lao động và các doanh nghiệp.

Các cơ quan thông tấn, Báo, Đài truyền hình của tỉnh đã có các bài viết, bản tin, phóng sự giới thiệu chính sách của lĩnh vực đào tạo nghề và tình hình thực hiện đào tạo nghề cho LĐNT. BCD tỉnh đã ký hợp đồng với Ban tuyên giáo Tỉnh ủy tổ chức tuyên truyền chính sách của đào tạo nghề, những kết quả trong việc tổ chức triển khai thực hiện tại các địa phương trong bản tin sinh hoạt chi bộ hàng tháng; Ký hợp đồng tuyên truyền với trung tâm Nghiên cứu bảo tồn và phát huy văn hóa dân tộc Mường và các dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc, Sở Thông tin và Truyền thông tuyên truyền công tác dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Tổ chức tuyên truyền cho cán bộ làm công tác Lao động TB&XH, cán bộ là đại biểu: các trưởng thôn, bản, bí thư chi bộ (năm 2011 mời mỗi xã 05 đại biểu) Nội dung tuyên truyền về chính sách và kết quả thực hiện của lĩnh vực đào tạo nghề trên địa bàn toàn tỉnh; Cách thức mở lớp và tạo việc làm sau học nghề.

Công tác tuyên truyền được BCD các huyện, thành phố quan tâm thường xuyên dưới nhiều hình thức: qua phương tiện, thông tin đại chúng, thông qua hội nghị tập huấn, hội nghị lồng ghép của Hội nông dân, Hội phụ nữ, đoàn thanh niên để phổ biến đến hội viên cùng tham gia;

Tuy nhiên công tác tư vấn học nghề, tạo việc làm cho LĐNT còn nhiều hạn chế do rất nhiều nguyên nhân: các cơ quan chính trị ở địa phương đặc biệt là các cán bộ cấp xã, phường, chưa thấy rõ vai trò trách nhiệm của mình trong việc tuyên truyền các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về dạy nghề, trách nhiệm của doanh nghiệp trong công tác tạo việc làm sau đào tạo chưa được quan tâm nhiều.

2.2.2.4 Xử lý ảnh hưởng của độ trễ thời gian đào tạo đối với cung lao động qua đào tạo

Cho đến nay, có thể nói cơ chế tổ chức hệ thống thông tin thị trường lao động và hướng nghiệp/ dạy nghề của tỉnh Hòa Bình còn nhiều điểm cần củng cố và hoàn thiện. Nhu cầu của thị trường lao động Hòa Bình mới chủ yếu dựa vào quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và quy hoạch phát triển nhân lực. Quy hoạch là cần thiết, nhưng bản chất của thị trường là luôn biến động. Quy hoạch cứng nhắc, không điều chỉnh sẽ không phù hợp với nhu cầu phát triển. Thị trường luôn biến động và nhu cầu lao động luôn biến động theo; do vậy cần xây dựng cơ chế nắm tín hiệu của thị trường, nắm nhu cầu của thị trường để xây dựng kế hoạch đào tạo nghề. Các nhu cầu này cần gắn với các khoảng thời gian trong tương lai để có thể xử lý được độ trễ trong đào tạo. Đồng thời, tại Hòa Bình chưa hình thành đội ngũ tư vấn, hướng nghiệp chuyên nghiệp để có thể phân luồng, giúp người lao động chọn đúng nghề để học và sau đó có đúng việc để làm.

2.3. Tồn tại và nguyên nhân hạn chế đến chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của tỉnh:

2.3.1. Một số tồn tại chủ yếu:

Chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh còn bộc lộ nhiều mặt yếu kém. Một mặt, chưa đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của thị trường lao động, chưa đáp ứng được yêu cầu của sản xuất và đặc biệt là nhu cầu đầu tư ngày càng tăng mạnh tại địa phương. Thị trường rất cần lao động có kỹ năng, có trình độ chuyên môn kỹ thuật nhưng lực lượng này vẫn còn chưa đáp ứng được.

Cơ cấu đào tạo ngành nghề mất cân đối, không hợp lý dẫn đến tình trạng nhiều học viên sau khi ra trường không tìm được việc làm vì nhu cầu thị trường rất ít, khiến họ phải tiếp tục học theo ngành nghề khác, tốn nhiều công sức và tiền của.

Một bộ phận học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn khó khăn trong tìm việc làm vì trình độ, kỹ năng nghề yếu, không phù hợp với yêu cầu doanh nghiệp.

Học sinh được đào tạo sau khi ra trường vẫn còn nhiều người chưa tự tìm được công việc phù hợp cho mình, phải cần đến các trung tâm tư vấn và giới thiệu việc làm, thậm chí thất nghiệp. Tuy nhiên khi đi thực tế công việc thì những sản phẩm đầu ra này vẫn chưa tự hoàn thành được công việc được giao mà vẫn cần có sự kèm cặp, hướng dẫn, giúp đỡ của công nhân trình độ lành nghề hơn. Kỹ năng thực hành chưa thuần thục, còn nhiều vụng về, chưa đáp ứng được tiến độ của dây chuyền sản xuất.

Mặt khác, công tác đào tạo nghề đã được địa phương quan tâm nhưng chất lượng đào tạo lại chưa được kiểm định, đánh giá đúng mức. Do đó còn tình trạng đào tạo tràn lan, bát nháo, chỉ chú trọng đến quy mô mà chưa tập trung nâng cao chất lượng. Vì vậy, các ban ngành của tỉnh cần có

sự kiểm tra, theo dõi sát sao thực trạng chất lượng và hiệu quả đào tạo ở những cơ sở này. Nếu đào tạo nghề không có sự đổi mới, phát triển mạnh thì không thể khắc phục được thực tế thiếu hụt lao động cho sự nghiệp công nghiệp hoá – hiện đại hoá của Hoà Bình nói riêng và toàn quốc nói chung.

2.3.2. Nguyên nhân hạn chế đến chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của tỉnh:

Chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình còn yếu và hạn chế như thực tế đã phân tích ở trên bắt nguồn từ những nguyên nhân sau:

2.3.2.1. Về phía người học:

- Yếu tố đầu vào rất quan trọng vì đó là khả năng nhận thức, học hỏi của sinh viên. Tuy nhiên tại các cơ sở dạy nghề, do yếu tố tâm lý, không muốn học nghề, hơn nữa do điều kiện gia đình cho nên đối tượng này phần lớn là những người có học lực yếu, trung bình, khá tham gia. Yếu tố đầu vào xơ cứng đã ảnh hưởng ngay đến chất lượng học tập cũng như việc tiếp thu kiến thức của học viên.

- Ý thức tự học và tự hoàn thiện của đa số học viên vẫn còn yếu. Chủ yếu là học thụ động và nhiều khi mang tính chất đối phó.

2.3.2.2. Về phía nhà trường:

- Phần lớn các cơ sở đào tạo nghề cơ bản chú trọng đào tạo những nghề truyền thống hoặc đào tạo theo khả năng đã có mà chưa tập trung đào tạo theo yêu cầu của thị trường lao động.

- Nội dung chương trình còn cứng nhắc, chưa cập nhật được những tiến bộ khoa học công nghệ hiện đại. Giáo trình còn nặng về lý thuyết, tài liệu học tập và nghiên cứu còn nghèo nàn, chưa đa dạng.

Khung chương trình được phân bố nhiều khi không hợp lý, một số môn lẽ ra là môn chuyên ngành nhưng lại được sắp xếp là môn cơ sở của ngành học đó.

- Thiếu đội ngũ giáo viên có trình độ, năng lực thực hiện công tác giảng dạy. Nhiều trường do thiếu giáo viên nên đội ngũ trợ giảng, mới ra trường đã phải lên lớp giảng dạy, đội ngũ giáo viên cơ hữu chiếm tỷ lệ không cao.

- Phương pháp dạy học phần lớn là theo phương pháp truyền thống, không phát huy được tính sáng tạo của người học, dễ gây nhàm chán trong đại bộ phận học viên. Một số nơi cũng đã áp dụng phương pháp dạy học hiện đại nhưng con số này còn là rất nhỏ, lại không thường xuyên.

- Nhiều trường hiện nay còn chịu ảnh hưởng của cơ chế quản lý tập trung, chưa thực sự năng động, linh hoạt trong cải tiến, đổi mới chất lượng đào tạo.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc, phương tiện phục vụ cho giảng dạy, học tập còn cũ kỹ, nghèo nàn, lạc hậu, chưa có đủ những máy móc, thiết bị hiện đại. Mặc dù được xây dựng khang trang về trường sở nhưng thư viện, xưởng thực hành, phòng thí nghiệm không được chú trọng đầu tư (có những trường không có), ảnh hưởng trực tiếp đến việc học kỹ năng của sinh viên.

- Nguồn tài chính hạn hẹp, chủ yếu là do ngân sách Nhà nước và Ngân sách địa phương. Nguồn tài chính chi cho mở rộng quy mô đào tạo do vậy khó lòng cùng lúc nâng cao được chất lượng đào tạo.

- Nhiều trường vẫn nặng về mở rộng quy mô mà chưa thực sự chú ý đến chất lượng đào tạo. Nhà trường chưa nỗ lực tạo lập mối quan hệ với các doanh nghiệp và các địa phương khác trong nước để tìm đầu ra cho sinh viên.

2.3.2.3. Về phía doanh nghiệp và xã hội:

- Các doanh nghiệp mặc dù có nhu cầu sử dụng lao động kỹ thuật là lớn nhưng vẫn chưa thực sự chủ động, liên kết với các cơ sở đào tạo nghề để sử dụng các sản phẩm đầu ra này mà họ chỉ quan tâm đến tuyển lao động khi họ cần.

- Mặc dù sử dụng sản phẩm của đào tạo nghề nhưng các doanh nghiệp vẫn chưa có nhận thức đúng đắn về trách nhiệm trở lại đối với các cơ sở đào tạo, với đội ngũ lao động kỹ thuật. Rất ít doanh nghiệp trong tỉnh hỗ trợ vốn cho đào tạo nghề.

- Doanh nghiệp và nhà trường vẫn chưa có mối quan hệ mật thiết. Nếu tình trạng này được cải thiện, hàng tháng doanh nghiệp có thể cử cán bộ xuống các cơ sở để giảng dạy, truyền đạt kinh nghiệm cũng như hướng dẫn, giới thiệu công nghệ sản xuất mới cho học viên thì hiệu quả đào tạo nghề sẽ tăng lên đáng kể.

- Xã hội còn có cái nhìn chưa đúng đắn về việc học nghề, vẫn coi học nghề là hướng đi cuối cùng và không được đề cao trong quan điểm và suy nghĩ của mọi người. Do đó cần xã hội hóa công tác dạy nghề, tuyên truyền để thay đổi quan điểm của người dân về học nghề.

2.3.2.4. Về phía Nhà nước và địa phương:

- Chưa có sự quan tâm đúng mức đến chất lượng đào tạo nghề tại địa phương.

- Chưa có sự kiểm tra, thanh tra, đánh giá thường xuyên về chất lượng đào tạo nghề.

Tóm lại, chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình còn có những bất cập nhất định và nguyên nhân của sự yếu kém đó xuất phát từ nhiều phía khác nhau. Do đó cần thiết phải nghiên cứu, đánh giá, đưa ra hệ thống các giải pháp tích cực, hiệu quả nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại địa phương trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI CÁC CƠ SỞ DẠY NGHỀ CỦA TỈNH HÒA BÌNH

3.1. Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hòa Bình

Tăng trưởng nhanh và bền vững, hiệu quả cao trên cơ sở phát huy mọi nguồn lực, trước hết là nguồn nhân lực... Đến năm 2015, Hoà Bình trở thành một tỉnh có nền kinh tế phát triển, trong đó nông nghiệp và công nghiệp có tỷ trọng lớn trong cơ cấu kinh tế, có nền văn hoá - xã hội tiên tiến.

Một số chỉ tiêu cụ thể:

- Kinh tế tăng trưởng bình quân 11,5%/năm giai đoạn 2006-2010 và 11-11,5%/năm trong giai đoạn sau.

- Kinh tế đối ngoại phát triển, tổng kim ngạch xuất khẩu tăng bình quân 25%/năm giai đoạn đầu và 25 - 30%/năm trong giai đoạn tiếp theo; thu hút nguồn vốn bên ngoài đạt khoảng 36-39% tổng vốn đầu tư (bao gồm cả vốn đầu tư nước ngoài).

- Cơ cấu kinh tế: công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp năm 2012 là: 31,5% - 33,5% - 35% và năm 2015 cơ cấu là: 50% - 30,5% - 19,5%; cơ cấu lao động tương ứng là: công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp năm 2012 là: 23% - 17% - 60% và năm 2015 cơ cấu là: 20% - 30% - 50%

- Chỉ số phát triển con người năm 2015 đạt 0,740 - 0,780;

- Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên dưới 0,9%/năm;

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 40% năm 2010 và năm 2015 từ 65% - 70%.

3.2. Quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển dạy nghề của tỉnh Hoà Bình

3.2.1. Quan điểm phát triển:

(1) Phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hòa Bình đặt trong trong tổng thể phát triển của vùng Trung du miền núi Bắc Bộ, vùng Thủ đô Hà Nội, trong bối cảnh đất nước hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng.

(2) Huy động cao nhất các nguồn nội lực kết hợp với tranh thủ các nguồn lực từ bên ngoài để phát triển với tốc độ tăng trưởng nhanh, nâng cao chất lượng tăng trưởng, đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng giảm nhanh tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ cả trong GDP và cơ cấu lao động.

(3) Gắn phát triển kinh tế với phát triển xã hội, xóa đói giảm nghèo, tạo việc làm, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giảm chênh lệch về phát triển xã hội giữa các khu vực, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân.

(4) Phát triển kinh tế phải kết hợp chặt chẽ với khai thác tài nguyên thiên nhiên hợp lý, đảm bảo phát triển bền vững và bảo vệ môi trường sinh thái, cảnh quan, môi trường cho phát triển du lịch.

(5) Gắn phát triển kinh tế với phát triển hệ thống đô thị và hiện đại hóa mạng lưới kết cấu hạ tầng.

(6) Phát triển kinh tế kết hợp với bảo vệ quốc phòng - an ninh, giữ vững ổn định an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội.

3.2.2. Định hướng phát triển:

- Tạo việc làm bình quân mỗi năm cho 20 nghìn lao động giai đoạn 2011-2015 và 22 nghìn lao động giai đoạn 2016-2020.

- Phần đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 45% đến năm 2015 và đạt 65% đến năm 2020.

- Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường chuyên nghiệp dạy nghề.

- Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo viên để nâng cấp các trường trung cấp thành trường cao đẳng chuyên nghiệp.

- Tăng tỷ trọng đào tạo trình độ cao đẳng nghề trong tổng quy mô tuyển sinh đào tạo nghề hàng năm.

- Phối hợp chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo, người học nghề và người sử dụng để đáp ứng trình độ, ngành nghề cho sản xuất.

- Đa dạng hóa, linh hoạt các cấp trình độ đào tạo để đáp ứng sự biến đổi của sản xuất và nhu cầu học tập suốt đời của người lao động.

- Tinh giảm bộ máy quản lý đồng thời tăng tính năng động, đủ mạnh để quản lý đào tạo nghề trong điều kiện thị trường luôn biến động mạnh mẽ như hiện nay.

- Gắn đào tạo với sử dụng nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nghề.

- Hội nhập với khu vực và trên thế giới về phát triển đào tạo nghề.

Trong những năm tiếp theo, cụ thể hóa nhu cầu đào tạo nghề qua bảng sau:

Bảng 3.1: Kế hoạch đào tạo nhân lực hàng năm tỉnh Hoà Bình*Đơn vị tính: Người*

Nhóm nghề	Hệ Dạy nghề (TC Dạy nghề)				Hệ đào tạo (Bộ GD & ĐT)			
	Dạy nghề dưới 3 tháng	SC nghề	TC nghề	CĐ nghề	TCCN	Cao đẳng	Đại học	Trên ĐH
Năm 2011								
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	4.151	2.975	1.150	234	150	320	180	12
II. Công nghiệp và xây dựng	1.340	955	446	112	230	150	380	17
III. Dịch vụ	1.005	720	264	119	1.615	1.690	1.560	125
Tổng số: 19.900	6.496	4.650	1.860	465	1995	2160	2120	154
Năm 2015								
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	4.737	3.143	1.730	475	240	270	250	17
II. Công nghiệp và xây dựng	1.960	1.330	886	310	290	230	450	20
III. Dịch vụ	1.340	1.020	680	205	2.040	2590	2190	190
Tổng số: 26.543	8.037	5.493	3.246	990	2.570	3.090	2.890	227
Năm 2020								
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	4.580	3.025	1.468	419	240	250	140	12
II. Công nghiệp và xây dựng	1.650	1.100	570	220	230	190	3620	17
III. Dịch vụ	1.110	800	525	140	1.660	2120	1860	165
Tổng số: 22.841	7.340	4.925	2.563	779	2.130	2.560	2.350	194

Nguồn: Sở LĐ-TB & XH tỉnh Hoà Bình

Từ 2010 trở đi, tập trung đào tạo lao động trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề để cung cấp cho các doanh nghiệp và xuất khẩu lao động; lao động trình độ từ sơ cấp nghề trở xuống cũng cần tăng nhưng tốc độ tăng thấp hơn, chủ yếu tập trung vào khu vực nông thôn. Mặt khác, cần có chính sách để thu hút lao động qua đào tạo dựa vào hệ thống đào tạo nghề của các tỉnh lân cận.

Trong những năm gần đây mặc dù có sự chuyển dịch trong cơ cấu đào tạo nghề, xu hướng đào tạo nghề có sự tăng lên về tỷ trọng nhưng đào

tạo nghề ngắn hạn vẫn là chủ yếu. Do đó trong thời gian tới, tình cũng cần có những chủ trương hợp lý cho việc cân đối cơ cấu đào tạo.

3.2.3. Quan điểm trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề:

Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã chỉ rõ “*Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội; nâng cao chất lượng theo yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế*”...”*Đẩy mạnh đào tạo nghề theo nhu cầu phát triển của xã hội; có cơ chế và chính sách thiết lập mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo. Xây dựng và thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, đồng thời chú trọng đào tạo nghề cho nông dân, đặc biệt đối với người bị thu hồi đất; mở rộng quy mô đào tạo để nâng tỷ lệ qua đào tạo nghề đạt 55% vào năm 2020, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực nước ta trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*”¹⁸

Đào tạo nghề hiện đang là vấn đề được toàn xã hội quan tâm. Chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề là hai yếu tố đảm bảo nâng cao chất lượng và tính hữu dụng của nguồn nhân lực, tạo nên sức mạnh mềm đảm bảo nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam khi gia nhập WTO. Đào tạo nghề không những đáp ứng yêu cầu trong nước mà còn phải hòa nhập với thế giới, được thể hiện bằng việc hàng năm cả nước ta có khoảng gần 75.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài (tính đến ngày 31/12/2009) trong khi đó tỉnh Hoà Bình là 2.500 người (2009). Một số quan điểm chính trong nâng cao chất lượng và hiệu quả của đào tạo nghề cần được quán triệt như sau:

¹⁸ Chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020- Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XI. Websites Đảng Cộng sản Việt Nam

Quan điểm 1, đào tạo nghề phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế xã hội của tỉnh vì nguồn nhân lực là phục vụ cho phát triển kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ của địa phương. Đào tạo nghề phải gắn với quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Sản phẩm của đào tạo nghề phải đáp ứng được nhu cầu nhân lực của phát triển.

Quan điểm 2, nhìn dưới góc độ quyết tâm chính trị thì giáo dục và đào tạo, trong đó có đào tạo nghề phải là quốc sách hàng đầu. Tuy nhiên, nhìn dưới góc độ kinh tế, giáo dục và đào tạo, trong đó có đào tạo nghề là một sự đầu tư. Đầu tư cho đào tạo nghề phải có chất lượng và hiệu quả. Quá chú trọng về quy mô, không chú trọng đến chất lượng và hiệu quả sẽ là lãng phí. Do vậy, phát triển đào tạo nghề cần có lộ trình chiến lược phù hợp. Trước mắt, do nhu cầu nhân lực qua đào tạo cao và năng lực đào tạo cung ứng còn thấp trên địa bàn tỉnh thì mở rộng quy mô đào tạo là phù hợp; nhưng đến một thời điểm thích hợp, cần chuyển dần từ quy mô sang chú trọng tới chất lượng và hiệu quả.

Quan điểm 3, chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề chịu tác động chi phối của nhiều yếu tố; và nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề cần dựa trên phân tích khoa học và các bằng chứng thực tế để xây dựng giải pháp và lộ trình phù hợp, có các can thiệp cần thiết để từng bước giải quyết các yếu kém, hạn chế của công tác đào tạo nghề hiện nay. Chương 1 và chương 2 của luận văn đã đề cập đến các khía cạnh của chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề và các yếu tố đằng sau việc nâng cao chất lượng và hiệu quả, dưới cả góc độ lý luận và thực tiễn. Các giải pháp nâng cao hiệu quả và chất lượng dạy nghề cần dựa trên các phân tích này;

Quan điểm 4, đào tạo nghề là sự nghiệp chung của đất nước, do vậy cần huy động sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, của cấp ủy, chính

quyền, doanh nghiệp, gia đình và người dân. Cần tạo sự chuyên biến mạnh mẽ trong nhận thức về dạy nghề và học nghề, trong chất lượng và hiệu quả dạy nghề, trong việc làm, thu nhập và nâng cao đời sống nhân dân.

3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình

3.3.1 Nguyên tắc thiết kế giải pháp

Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, dưới quan điểm về nâng cao chất lượng và hiệu quả, việc thiết kế các giải pháp cần đảm bảo một số nguyên tắc sau:

(1) Bảo đảm tính thực tiễn và khả thi. Các giải pháp phải cụ thể hóa được đường lối, chính sách và chủ trương của Đảng và Nhà nước, phù hợp với luật pháp và với thực tiễn của địa phương. Nếu thoát ly khỏi chủ trương của Đảng, pháp luật của nhà nước và thực tiễn của địa phương thì chắc chắn các giải pháp đó không thể thực hiện được;

(2) Bảo đảm tính đồng bộ và thống nhất. Tính đồng bộ và thống nhất được thể hiện ở chỗ các giải pháp phải có cấu trúc và logic hợp lý, tiếp cận theo quan điểm hệ thống. Dạy nghề là cả một quá trình, bao gồm nhiều cấu phần tương tác lẫn nhau; không giải quyết đồng bộ, thống nhất, hợp logic sẽ có thể phá vỡ kết cấu, đem lại sự rối loạn chứ không phải khởi dậy tiềm năng để phát triển.

3.3.2 Các giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề

3.3.2.1. Giải pháp về phát triển hệ thống dạy nghề

Để đảm bảo chất lượng và hiệu quả dạy nghề trước hết cần phát triển một hệ thống cơ sở dạy nghề có chất lượng, đáp ứng được nhu cầu phát triển của kinh tế - xã hội địa phương. Cung cấp thừa hay thiếu, đáp ứng quá mức hay thiếu hụt về số lượng, chất lượng đều không phải là tối ưu. Các

giải pháp về phát triển hệ thống liên quan chủ yếu đến cơ chế và chính sách. Trong giải pháp này, cần chú trọng các nội dung chính sau:

a) *Tạo lập cơ chế chính sách thu hút các tập đoàn kinh tế*, doanh nghiệp đầu tư cho giáo dục đào tạo nghề, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa ba bên: các cơ sở dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm và doanh nghiệp. Từng bước xây dựng và ban hành những quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc dạy nghề, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cho lao động.

b) *Qui hoạch, sắp xếp các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh*. Hệ thống cơ sở dạy nghề này bao gồm các cơ sở dạy nghề công lập và ngoài công lập. Quy hoạch hệ thống cơ sở dạy nghề cần căn cứ vào quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và quy hoạch phát triển nhân lực của địa phương. Tất nhiên, trong quá trình phát triển, quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và quy hoạch phát triển nhân lực có thể được điều chỉnh và quy hoạch phát triển hệ thống cơ sở đào tạo nghề cũng cần được điều chỉnh tương ứng.

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

c) *Nâng cao năng lực quản lý Nhà nước về dạy nghề*. Tham gia vào sự nghiệp dạy nghề có nhiều cơ quan, tổ chức và cá nhân. Đảm bảo nguyên tắc “*chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế*” đòi hỏi năng lực quản lý nhà nước cần được nâng tầm đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới. Sở Lao động Thương binh và Xã hội với tư

cách là cơ quan chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về công tác dạy nghề cần :

(i) có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của bộ phận quản lý dạy nghề tại sở và cán bộ quản lý dạy nghề tại các phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện;

(ii) Có chương trình phối hợp với các sở/ ngành và các huyện/ thành phố để tránh trùng lặp hoặc bỏ trống các mảng, các hoạt động dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của dạy nghề.

d) Xây dựng chính sách phát triển dạy nghề trong các làng nghề, dạy nghề và tạo cơ hội học nghề và việc làm cho lao động nông thôn và chính sách hỗ trợ cho giáo viên và người học nghề là người nghèo, bộ đội xuất ngũ, học sinh vùng sâu, vùng xa ... Việc xây dựng các chính sách này cũng giúp cho các cơ sở dạy nghề định hình được không gian phát triển, khả năng mở rộng hoạt động, đưa vào các hình thức dạy nghề linh hoạt, di động, tiết kiệm chi phí cho cơ sở và người học, nâng cao hiệu quả dạy nghề; và vì thế hệ thống dạy nghề của địa phương cũng có tiềm năng phát triển mạnh hơn, đáp ứng nhu cầu của tỉnh.

3.3.2.2 Giải pháp về vốn, đất đai và nhân lực cho phát triển hệ thống dạy nghề

Các giải pháp về vốn, đất đai và nhân lực cho phát triển hệ thống dạy nghề có thể nằm trong các giải pháp về cơ chế, chính sách phát triển hệ thống. Tuy nhiên, do tầm quan trọng của ba yếu tố này cần cụ thể hóa các giải pháp này để tạo động lực mạnh mẽ cho phát triển hệ thống.

a) Giải pháp về vốn

Với mục tiêu tăng cường đầu tư để đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nguồn nhân lực và cụ thể đào tạo nghề cho lao động cũng cần nhận được mức đầu tư thích đáng. Từ sau năm 2015, căn cứ vào hiệu

quả hoạt động và kết quả tiến trình xã hội hóa dạy nghề, nguồn kinh phí đầu tư cho dạy nghề có thể không phụ thuộc nhiều vào ngân sách của trung ương và địa phương. Dự báo nhu cầu vốn khoảng 2.384 tỷ đồng để phát triển nhân lực của tỉnh từ nay đến năm 2020, trong đó giai đoạn 2011 - 2015 là trên 1.674 tỷ đồng; giai đoạn 2016 - 2020 là 709 tỷ đồng. Việc huy động các nguồn vốn đáp ứng yêu cầu trên là nhiệm vụ hết sức khó khăn; đòi hỏi sự nỗ lực, cố gắng rất lớn của các cấp chính quyền và của toàn xã hội; trong đó tập trung vào một số giải pháp sau:

§ Xây dựng chính sách thu hút và huy động vốn từ tư nhân trong nước để đầu tư, tiến hành đào tạo nghề bao gồm: ưu đãi về cơ sở hạ tầng (cho thuê đất, nhà xưởng, miễn thuế sử dụng đất, nhà xưởng và các loại phí khác có liên quan). Ngoài ra, các cơ sở dạy nghề còn được hưởng một số ưu đãi về tín dụng và đầu tư, được miễn thuế nhập khẩu đối với một số trang thiết bị dạy nghề.

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

§ Nghiên cứu và đề xuất vốn đầu tư, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn vốn đào tạo nghề (vốn ngân sách trung ương, ngân sách địa phương, học phí, vốn tư nhân, vốn ODA, vốn vay và viện trợ của nước ngoài).

§ Huy động sự tham gia của các doanh nghiệp. Hiện nay kinh phí đầu tư cho các cơ sở đào tạo nghề có nguồn gốc từ ngân sách trung ương và

địa phương chiếm tỷ trọng lớn (khoảng 70%). Nguồn vốn của Nhà nước hầu như là ít thay đổi qua các năm. Sau năm 2015, nguồn kinh phí này có thể sẽ cắt giảm, và huy động sự tham gia của doanh nghiệp là cần thiết. Hiện nay, tại địa phương có rất nhiều các tập đoàn kinh tế lớn, các doanh nghiệp đang trên đà phát triển mạnh, nhiều cơ sở ăn nên làm ra ví dụ như Thủy điện Sông Đà, Công ty TNHH Minh Trung có cơ sở sản xuất cháo sen Bát Bảo ở KCN Lương Sơn ...với doanh thu hàng năm lên đến hàng trăm tỷ đồng. Do đó cần khuyến khích các doanh nghiệp này có nghĩa vụ hơn nữa đối với các cơ sở dạy nghề của địa phương. Hàng năm trích một phần nhỏ lợi nhuận để đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học cho dạy nghề.

§ Tập trung nguồn vốn ngân sách và vốn ODA để đầu tư phát triển một số trường trọng điểm như trường CDN Hoà Bình, trường CDN , trường TCN ... trung tâm giới thiệu việc làm để làm tiền đề phát triển nhân rộng mô hình đào tạo.

§ Phát huy cơ chế tự chủ về tài chính vừa là động lực để các cơ sở dạy nghề mạnh dạn đầu tư phát triển vừa là thước đo đánh giá hiệu quả hoạt động.

Quy chế chi tiêu nội bộ cho từng cơ sở, sử dụng nguồn vốn đúng mục đích, vốn được dùng để đầu tư mua sắm trang thiết bị, dụng cụ học tập mới, nâng cấp cơ sở đào tạo, đầu tư nâng cao đội ngũ giáo viên, giảng viên....

Các cơ sở chủ động về vấn đề thu hút vốn đầu tư, hỗ trợ từ bên ngoài. Các cơ sở tự tìm nguồn vốn ở nhiều nơi khác nhau để phù hợp với chiến lược và mục tiêu phát triển của cơ sở mình. Không giới hạn về mức đầu tư, Nhà nước luôn khích lệ họ nỗ lực trong việc tìm kiếm nguồn vốn.

b) Giải pháp về đất đai

Dành quỹ đất để phát triển và mở rộng các cơ sở dạy nghề. Trên cơ sở qui hoạch phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề được phê duyệt, dành quỹ đất cho việc mở rộng, xây dựng một số cơ sở dạy nghề mới, phát triển mới và mở rộng nâng cấp về diện tích đất cho các cơ sở dạy nghề; Ưu tiên dành đất ở những huyện thị, vùng nông thôn chưa có cơ sở dạy nghề để thành lập mới cơ sở dạy nghề thuộc các doanh nghiệp (Diện tích đất dành cho dạy nghề thuộc doanh nghiệp được tính trong tổng diện tích đất khi doanh nghiệp lập dự án thuê đất để thành lập doanh nghiệp).

c) Giải pháp về phát triển nhân lực cho cơ sở dạy nghề

Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên của cơ sở dạy nghề có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng và hiệu quả của đào tạo nghề vì thế rất cần có chiến lược phát triển và nâng cao năng lực của đội ngũ này. Cần có cơ chế, chính sách khuyến khích các học sinh có năng lực sau lớp 12 đi vào học để sau này trở thành giáo viên dạy nghề, thông qua các hình thức như lựa chọn, cử tuyển đi học, ưu đãi trong tuyển dụng, 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 ở nước ngoài trong Chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề và việc làm để nâng cao chất lượng giáo viên.

3.3.2.3 Nâng cao chất lượng đầu vào

Chất lượng đầu vào đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở dạy nghề. Chính vì vậy, việc xây dựng và thực hiện tốt các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đầu vào là cơ sở quan trọng ban đầu.

a) Thay đổi nhận thức về học nghề và dạy nghề, tổ chức tốt việc phân luồng học sinh, nâng cao chất lượng đầu vào của hệ thống đào tạo

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

Cần đẩy mạnh công tác truyền thông làm thay đổi nhận thức xã hội về học nghề; Tổ chức tốt hơn công tác phân luồng học sinh – rà soát, tính toán lại chỉ tiêu tuyển sinh đại học, cao đẳng để tạo nguồn dồi dào cho tuyển sinh học nghề (ở nhiều nước có quy định tỷ lệ phần trăm tốt đa học sinh học hết phổ thông được tuyển vào học đại học, số còn lại phải chuyển sang học nghề- Việt Nam cần nghiên cứu và tham khảo các kinh nghiệm này). Tổ chức tốt việc tư vấn, hướng nghiệp với đội ngũ tư vấn viên chuyên nghiệp, có khả năng đánh giá năng lực ứng viên, có thông tin về nhu cầu của thị trường nhằm đưa ra tư vấn thích hợp cho học sinh trước các lựa chọn học nghề và công việc.

b) Cần phải thực hiện tốt công tác Marketing đào tạo nhằm nâng cao chất lượng tuyển sinh đầu vào với các hình thức đa dạng để chuyển tải thông tin đến học sinh như:

(i) Gửi thông báo tuyển sinh đến các trường trung học phổ thông ở tất cả các tỉnh phía Bắc với những nội dung cụ thể về ngành nghề đào tạo;

(ii) Duy trì và thường xuyên cập nhật trang web thông tin của trường và nêu rõ những công việc mà sinh viên làm được sau khi tốt nghiệp tại các trường nghề này và triển vọng phát triển nghề nghiệp của các em;

(ii) Duy trì và phát triển hình thức quảng cáo trường qua các phương tiện thông tin đại chúng như đài báo, mạng internet, truyền hình...các thông tin, chỉ tiêu đào tạo, tuyển sinh được cập nhật một cách kịp thời, liên tục;

(iv) Tổ chức tốt các hoạt động giao lưu, hoạt động xã hội, các phong trào thể thao, văn hóa xã hội để người dân trong nước biết đến nhiều hơn, thông qua đó có thể giới thiệu trường đến mọi người dân.

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

d) Đa dạng hình thức đào tạo:

- Đa dạng hình thức đào tạo cũng là một biện pháp thu hút nhiều thí sinh tham gia dự tuyển và học tập. Việc đa dạng hóa hình thức đào tạo bao gồm chính quy, tại chức, vừa học vừa làm, đào tạo từ xa, giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu và đào tạo ngắn hạn. Thực tế hiện nay, rất nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học đang phải tìm đến các công việc tại các doanh nghiệp với tư cách là lao động kỹ thuật, nên đa dạng hóa hình thức đào tạo cũng tạo cơ hội cho họ có thể tìm hình thức phù hợp, học nghề và có thể bắt đầu một con đường mới cho chính họ.

- Đối với các vùng sâu vùng xa trong tỉnh, việc đi lại là hết sức khó khăn, vì thế chương trình đào tạo từ xa được lựa chọn là hợp lý nhất. Các học viên đến một nơi trung tâm của xã, huyện sau đó học theo chương trình đào tạo từ xa, do giáo viên có trình độ chuyên môn trong tỉnh giảng dạy.

Hàng tháng các cơ sở có chương trình đào tạo từ xa cử cán bộ giáo viên xuống địa bàn để giảng dạy, tập huấn trực tiếp, cụ thể đến người học.

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

e) Có chính sách miễn giảm học phí cụ thể đối với các học sinh nghèo, vùng sâu vùng xa đến học nghề.

- Đối với học sinh nghèo vùng sâu vùng xa, việc đi học là hết sức khó khăn, ngay cả những người hoàn toàn có đủ năng lực theo học các khóa học nghề nhằm cải thiện chất lượng việc làm. Cần có các cơ chế, chính sách để tạo điều kiện cho họ đi học như chính sách cử tuyển, chính sách miễn giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập cho các đối tượng là người có công và đối tượng xã hội. Các thủ tục hành chính cần được rà soát, cải cách để các đối tượng này tiếp cận được với các cơ hội học nghề phù hợp.

3.3.2.4. Nhóm giải pháp về tổ chức quá trình đào tạo

Hệ thống dạy nghề phát triển, chất lượng đầu vào được nâng lên nhưng nếu tổ chức quá trình đào tạo không tốt thì cũng không cải thiện được chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Do vậy, cần có những giải pháp đổi mới và nâng cao chất lượng tổ chức quá trình đào tạo. Nhóm giải pháp này bao gồm:

a) Phát triển nội dung chương trình, giáo trình:

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

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

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

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

b) Phát triển đội ngũ giáo viên đạt chuẩn và vượt chuẩn, gắn bó với nghề nghiệp

- Xây dựng cơ cấu đội ngũ giáo viên hợp lý, đạt chuẩn và vượt chuẩn; Đội ngũ giáo viên dạy nghề của Hòa Bình cần được quy hoạch dựa trên quy hoạch phát triển đào tạo nghề. Đổi mới các khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giáo viên dạy nghề.

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

- Thực hiện các chính sách đãi ngộ tốt 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. Đối với các sinh viên tốt nghiệp các trường đại học có ngành nghề phù hợp được tiếp nhận và đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung, phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.

- Thu hút những người có trình độ chuyên môn cao về giảng kiêm chức tại các trường bằng cách mời họ tham gia giảng dạy hoặc khuyến khích, chào đón họ đến giảng tại các trường nghề.

- Có chính sách giữ chân những giáo viên giỏi thông qua tạo môi trường giảng dạy thân thiện, tích cực; chế độ tiền lương và thu nhập thỏa đáng; 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.

- Tổ chức hội giảng giáo viên dạy nghề nhằm khuyến khích và vinh danh giáo viên dạy nghề nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trao đổi kinh nghiệm, phát hiện các phương pháp dạy hay, đồ dùng, thiết bị dạy học có hiệu quả để phổ biến trong toàn ngành. Đồng thời, đây cũng là dịp để đánh giá năng lực thực tế của đội ngũ giáo viên dạy nghề trong toàn tỉnh, từ đó giúp các cấp quản lý có chính sách hợp lý để bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề, góp phần đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực có trình độ của các doanh nghiệp hiện nay.

c) Đổi mới phương pháp giảng dạy:

Việc áp dụng phương pháp dạy học phù hợp với đối tượng là học sinh trung cấp, cao đẳng nghề và điều kiện hiện có của trường nhằm phát huy tích cực tính chủ động, sáng tạo của người học sẽ mang lại những kết quả khả quan trong nâng cao chất lượng đào tạo. Nhóm giải pháp này bao gồm:

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

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

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

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

d) Đổi mới cách đánh giá kết quả học tập

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

e) Nâng cao năng lực quản lý

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

Xây dựng định mức làm việc đối với giáo viên dạy nghề và cán bộ quản lý.

f) Đầu tư chuẩn hóa cơ sở vật chất:

- Tiến hành khảo sát các cơ sở đào tạo nghề của tỉnh, so sánh với chuẩn trường/chuẩn trung tâm đã được ban hành.

- Xây dựng mới và cải tạo hệ thống trường lớp, nhà xưởng thực hành, phòng thí nghiệm...theo chuẩn trường đã ban hành.

- Mua sắm và đầu tư nâng cấp trang thiết bị phục vụ giảng dạy hiện đại, đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế.

- Mở rộng liên kết đào tạo để tận dụng hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị cũng như đội ngũ giáo viên giữa các cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp

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

- Việc liên kết với các doanh nghiệp là một giải pháp quan trọng giúp các cơ sở đào tạo tăng cường nguồn lực đảm bảo cho chất lượng đào tạo. Hơn nữa, liên kết với doanh nghiệp cho phép sinh viên của trường có cơ hội thực tập, làm quen với công nghệ trong sản xuất, có thể làm việc sau khi ra trường mà không cần nhiều thời gian để doanh nghiệp đào tạo lại;

- Việc liên kết với doanh nghiệp cũng cho phép các cơ sở đào tạo nghề sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý và công nhân lành nghề của doanh nghiệp như là các giáo viên, trợ giảng, người hướng dẫn để sinh viên trường nghề có được kiến thức và kỹ năng tốt hơn.

- Tăng cường liên kết với doanh nghiệp cũng tạo cơ hội để cơ sở dạy nghề tìm đầu ra cho sinh viên tốt nghiệp, nâng cao hiệu quả dạy nghề.

3.3.2.6. Nhóm giải pháp về tăng hiệu quả đầu ra cho đào tạo nghề

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

- Nhanh chóng xây dựng và phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm để tạo cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động. Xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về thị trường lao động, về phát triển nhân lực; đẩy mạnh phát triển thị trường lao động thông qua việc tổ chức hoạt động sàn giao dịch lao động việc làm của tỉnh.

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

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

Đầu tiên, cần tăng cường tuyên truyền sâu rộng trên các phương tiện thông tin đại chúng các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về đào tạo nghề cho lao động nông thôn, tư vấn học nghề, đối với việc phát triển kinh tế xã hội. Ngoài ra, tỉnh cần có kế hoạch xây dựng đội ngũ tư vấn viên có năng lực để tư vấn chọn nghề học, chọn việc làm. Đó là các cán bộ chuyên trách về dạy nghề, là cán bộ xã, thôn, là những người đã từng học nghề và thành công trong cuộc sống, cũng có thể là tư vấn viên của những công ty cử xuống để lựa chọn những nhân sự cần thiết cho công ty... Việc xây dựng đội ngũ tư vấn viên này hết sức quan trọng,

vừa mang tính chất tư vấn, vừa mang tính chất định hướng, mở ra con đường mới cho người học, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở dạy nghề, phát triển đúng định hướng và bền vững.

c) Liên kết giữa các cơ sở đào tạo nghề trong tỉnh và với các tỉnh khác để đảm bảo hiệu quả của đào tạo nghề

Sở LĐTBXH của tỉnh có thể cử cán bộ chuyên trách, giảng viên, hoặc cử sinh viên đi học các lớp đào tạo nghề tại các tỉnh có nhiều kinh nghiệm để học tập kinh nghiệm, trao đổi kiến thức, kỹ năng, mở rộng môi trường việc làm tới các tỉnh bạn để có nhiều cơ hội cho đầu ra của các lao động đã qua đào tạo.

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

d) Xử lý ảnh hưởng của độ trễ về thời gian đào tạo đối với đảm bảo nhu cầu của thị trường

Chính sách nào cũng có những độ trễ nhất định về những tác động của nó. Thời gian đào tạo kéo dài sẽ gây khó khăn cho việc lao động tìm việc làm sau khi đào tạo. Muốn xử lý được ảnh hưởng này thì các cơ sở dạy nghề cần phải xây dựng kế hoạch phù hợp, có những dự báo về nhu cầu nhân lực ở 3 cấp độ: ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Để từ đó có những kế hoạch hợp lý về dạy nghề, tránh đào tạo ồ ạt, tràn lan gây lãng phí thời gian, tiền của, công sức của người học nghề.

KẾT LUẬN

Xã hội hóa dạy nghề đã đem lại những kết quả bước đầu nhưng bên cạnh đó còn tồn tại rất nhiều khó khăn, bất cập. Mạng lưới cơ sở dạy nghề, quy mô và chất lượng đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, yêu cầu đa dạng của xã hội. Một bộ phận học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn khó khăn trong tìm việc làm vì trình độ, kỹ năng nghề yếu, không phù hợp với yêu cầu doanh nghiệp. Nội dung, chương trình nặng nề dàn trải, đầu vào xơ cứng, cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc, phương tiện phục vụ cho giảng dạy, học tập còn cũ kỹ, lạc hậu, chưa có đủ những máy móc, thiết bị hiện đại. Điều đó phần nào hạn chế chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.

Trong bài luận văn, tôi đã trình bày một số vấn đề, đi sâu nghiên cứu những căn cứ lý luận và thực tiễn về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, đánh giá thực trạng về chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hoà Bình. Trên cơ sở đó tôi kiến nghị, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở đào tạo.

Tuy nhiên, luận văn thạc sĩ khó có thể giải quyết được tất cả các vấn đề có liên quan đến chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề. Những chỉ tiêu có liên quan có thể được tính toán và phân tích một cách có hệ thống và khoa học ở các nghiên cứu chuyên sâu hơn. Luận văn này đã gợi mở một số vấn đề có liên quan và giải quyết những vấn đề đó ở khả năng của tác giả. Do những hạn chế về kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn cũng như thời gian nghiên cứu nên bài luận văn cũng không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Rất mong sự đóng góp ý kiến của các thầy cô và các bạn.

Em xin chân thành cảm ơn Tiến sĩ Doãn Mậu Diệp đã tận tình hướng dẫn em thực hiện bài luận văn này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn đến Sở LĐTBXH tỉnh Hoà Bình, Tổng cục dạy nghề, các doanh nghiệp của tỉnh Hoà Bình đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi việc tìm hiểu thông tin, tài liệu để hoàn thành bài luận văn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội (2010), *Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho người lao động*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội (2007), *Quy chế tuyển sinh học nghề*, Hà Nội.
3. PGS. TS Trần Xuân Cầu và PGS. TS Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội.
4. Chính phủ (2009), *Nghị quyết về đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2020*, Hà Nội.
5. PGS.TS Đỗ Văn Cương TS Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam – Lý luận và thực tiễn*, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội
6. GS.TS Nguyễn Thành Độ PGS.TS Nguyễn Ngọc Huyền, (2011), *Giáo trình Quản trị kinh doanh*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, trang 489.
7. Sở Lao động, thương binh và xã hội tỉnh Hoà Bình (năm 2013), *Báo cáo tình hình thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng dân tộc thiểu số*.
8. Sở Lao động, Thương binh và xã hội tỉnh Hoà Bình , (2010), *Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hoà Bình đến năm 2020*, Hoà Bình.
9. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Hoà Bình (2009), *Niên giám thống kê 2011*, Hoà Bình
10. Sở Lao động, thương binh và xã hội tỉnh Hòa Bình (2009), *Sơ kết 3 năm thực hiện đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn*, Hoà Bình.
11. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Hoà Bình (2009), *Tổng kết chương trình “Giải quyết việc làm và nâng cao chất lượng nguồn nhân*

lực” và đánh giá kết quả “thực hiện chính sách xã hội, đời sống, việc làm, xóa đói giảm nghèo tỉnh Hoà Bình giai đoạn 2006 - 2010”, Hoà Bình.

12. Nguyễn Viết Sự (2005), *Giáo dục nghề nghiệp – những vấn đề và giải pháp*, NXB Giáo dục Hà Nội .

13. PGS. TS Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội.

14. Tổng cục dạy nghề (2009), *Đề án đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2010*, Hà Nội.

15. Tổng cục Thống kê (2011), *Hệ thống các chỉ tiêu thống kê quốc gia*, Hà Nội.

16. Th.s Phan Chính Thức (2003), Luận án Tiến sĩ Kinh tế “ *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, Đại học Sư phạm Hà Nội.

17. Th.S Lương Văn Úc (2003), *Giáo trình Tâm lý học lao động*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

18. Ủy ban nhân dân tỉnh Hoà Bình (2012), *Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Hoà Bình đến năm 2020*, Hoà Bình.

Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XI (2012), *Chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020*.

19. TS. Trần Văn Xuyên (2008), *Các giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đào tạo nghề tiếp cận trình độ khu vực Đông Nam Á*, Hà Nội.

Tiếng Anh :

20. Harvey L. Knight PT(1999), *Transforming higher education-Buckingham: SRHE and Open University Press*.

21. Manfred Kuhn (1990), *từ điển Kinh tế*, Hamburg 1990, cột 982

22. UNESCO Handbook on Education Policy Analysis and Programming- Published by UNESCO Bangkok (2013), *Asia and Pacific Regional Bureau for Education*, Bangkok.

23. Published by Development Education Association (2001), *Measuring effectiveness in development education*, London.

Trang web

<http://www.gso.gov.vn>

<http://tcdn.gov.vn/web>

<http://www.moet.gov.vn>

<http://www.hoabinh.gov.vn/web/guest/68/vcmsviewcontent/GbkG/11901/11901/78078>

http://solaodong.hoabinh.gov.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=429:nang-cao-v-th-va-cht-lng-ao-to&catid=43:dy-ngh&Itemid=78