

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH NAM ĐỊNH

Bùi Hồng Đăng^{1*}, Đinh Văn Dần², Nguyễn Phúc Thọ², Lại Hà Nam³

¹*NCS Khoa Kinh tế và Phát triển nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

²*Khoa Kinh tế và Phát triển nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

³*Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định*

Email*: hongdang848@gmail.com

Ngày gửi bài: 17.09.2015

Ngày chấp nhận: 04.11.2015

TÓM TẮT

Sau khi Quyết định 1956 của Chính phủ được ban hành, tỉnh Nam Định đã quan tâm đầu tư và quyết liệt triển khai Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh. Qua 5 năm (2010 - 2014) triển khai thực hiện Đề án cho thấy, mặc dù tỷ lệ lao động nông thôn qua đào tạo nghề tăng nhưng chất lượng đào tạo còn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế; một số giải pháp khắc phục đã được triển khai tuy nhiên vẫn chưa mang lại hiệu quả thiết thực. Nghiên cứu này tập trung đánh giá chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn thời gian qua, tìm ra những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định. Từ đó đề ra một số giải pháp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh thời gian tới.

Từ khóa: Chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn, giải pháp, nâng cao.

The Situation and Solutions to Improve The Quality of Vocational Training for Rural Labors in Nam Dinh Province

ABSTRACT

After the Decision 1956 was issued by the Government, Nam Dinh province has paid much attention to and fully implemented the Scheme for vocational training for rural labors in the Province. In the past five years (2010-2014), although the percentage of rural labors trained increased but there existed some limitations in the quality. Corrective measures have been employed with limited success in terms of practical effects. This study focused on evaluating the quality of vocational training for rural labors during the last few years to identify factors influencing the quality of vocational training for rural labors in Nam Dinh Province and to recommend some effective solutions to improve the quality of vocational training for rural labors in the Province in the near future.

Keywords: Quality, solutions, vocational training for rural labors.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nam Định là một tỉnh nông nghiệp thuộc khu vực phía nam của Đồng bằng sông Hồng với dân số khoảng hơn 1,84 triệu người, trong đó có khoảng gần 82% dân số sống ở khu vực nông thôn; tổng lực lượng lao động (LLLĐ) chiếm gần 58,71% dân số, lao động nông thôn (LĐNT) chiếm trên 82,83% tổng LLLĐ của tỉnh (Cục thống kê tỉnh Nam Định, 2015). Quyết định số

1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ ban hành là cơ sở để các tỉnh, thành trên phạm vi cả nước thúc đẩy mở rộng hoạt động đào tạo nghề (ĐTN) cho LĐNT. Để cụ thể hóa chủ trương này, Chủ tịch UBND tỉnh Nam Định đã ban hành Quyết định số 1220/QĐ-UBND ngày 24/6/2010, phê duyệt Đề án “ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định đến năm 2020”. Số liệu thống kê của UBND tỉnh Nam Định (2011), Sở LĐ-TB&XH (2015) cho thấy sau 5 năm triển

khai Đề án đã nâng cao tỷ lệ LĐNT qua ĐTN từ 29,7% năm 2010 lên 34,8% năm 2014. Tuy phần nào đạt được mục tiêu về số lượng LĐNT qua ĐTN nhưng vấn đề chất lượng đào tạo nghề (CLĐTN) cho LĐNT đang tồn tại nhiều bất cập.

Tác giả Nguyễn Văn Đại (2012) cho rằng *“CLĐTN tuy có được nâng cao nhưng người lao động (LĐ) phải mất nhiều thời gian mới tiếp cận được yêu cầu của cơ sở sử dụng LĐ”*. Đây cũng là tình trạng đang diễn ra trong hoạt động ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định; một bộ phận không nhỏ LĐNT qua ĐTN chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động (TTLĐ), không đủ khả năng tự tạo việc làm cho bản thân sau khi tốt nghiệp. Mặc dù thời gian qua các cơ quan quản lý về ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định đã đề ra một số giải pháp nhằm nâng cao CLĐTN nhưng tính hiệu quả của các giải pháp chưa cao, những hạn chế về CLĐTN cho LĐNT vẫn chưa được khắc phục triệt để.

Xuất phát từ những vấn đề đang tồn tại, bài viết này tập trung nghiên cứu sâu hơn thực trạng CLĐTN cho LĐNT nhằm tìm ra những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao CLĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định. Từ đó, đề ra một số giải pháp hiệu quả nhằm nâng cao CLĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định thời gian tới.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Tiếp cận theo hai phía (bên cung cấp - bên sử dụng), phương pháp này dùng để đánh giá CLĐTN từ phía cung cấp dịch vụ đào tạo (cơ quan quản lý nhà nước về ĐTN, cán bộ quản lý các CSDN, giáo viên) và phía sử dụng dịch vụ đào tạo (LĐNT học nghề, LĐNT đã qua ĐTN đang đi làm và người sử dụng LĐ).

Đánh giá nhanh nông thôn có sự tham gia của người dân (PRA), phương pháp này dùng để khảo sát tình hình ĐTN, CLĐTN ngắn hạn cho LĐNT thuộc lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp thông qua phiếu điều tra, phỏng vấn trực tiếp. Công cụ, chỉ tiêu đánh giá, đối tượng và số lượng mẫu khảo sát cụ thể như sau:

- Phía cung dịch vụ: Cán bộ quản lý của 21 CSDN tự đánh giá điểm theo Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CSDN ILO 500 (gồm nhóm 9 tiêu chí đánh giá, chia thành 100 tiêu chí cụ

thể; mức điểm tối đa mỗi tiêu chí cụ thể là 5 điểm); 100 GV đánh giá người học thông qua Hệ thống phân loại các mục tiêu trong đào tạo của Bloom với 6 cấp độ về kiến thức và 5 cấp độ về kỹ năng.

- Phía sử dụng dịch vụ: Người học nghề và người LĐ được cùng đánh giá về 5 chỉ tiêu (Số đồ 1 và Bảng 6). 250 LĐNT học nghề sẽ đánh giá sự hài lòng về dịch vụ đào tạo thông qua đánh giá 5 chỉ tiêu trên với 5 mức (Hoàn toàn chưa hài lòng - Chưa hài lòng - Đạt - Hài lòng - Hoàn toàn hài lòng). 120 LĐNT đã qua đào tạo nghề và đang đi làm sẽ đánh giá 5 chỉ tiêu trên thông qua 3 mức (Chưa tốt - Tốt - Rất tốt). 150 cán bộ quản lý tại các đơn vị sử dụng LĐ sẽ đánh giá 3 chỉ tiêu về kiến thức nghề nghiệp, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp của LĐNT qua đào tạo theo 5 mức (Hoàn toàn chưa đáp ứng - Đáp ứng một phần - Đáp ứng - Đáp ứng khá tốt - Hoàn toàn đáp ứng).

Sử dụng phương pháp thống kê mô tả để phân tích thực trạng CLĐTN và các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao CLĐTN cho LĐNT. Số liệu thứ cấp được thu thập từ Cục thống kê tỉnh; các báo cáo của Sở LĐ-TB&XH, Sở NN & PTNT, các Phòng lao động, Phòng nông nghiệp, các cơ sở dạy nghề (CSDN). Số liệu sơ cấp thu thập cuối 2014 và đầu 2015 từ điều tra, khảo sát được tiến hành xử lý, tổng hợp trên phần mềm Excel.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Khái quát về đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định

3.1.1. Chính sách về đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định

Người học nghề được hỗ trợ kinh phí và hỗ trợ tín dụng trong quá trình học và sau tốt nghiệp, mức hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn tối đa 3.000.000 đ/người/khóa học, LĐNT học nghề chia là 3 đối tượng, tùy đối tượng cụ thể có chính sách hỗ trợ phù hợp; người học được vay vốn học nghề và để tự tạo việc làm với lãi suất ưu đãi; nếu LĐNT sau khi học nghề về làm việc ổn định ở nông thôn còn được hỗ trợ 100% lãi suất vay vốn học nghề.

Người dạy nghề (cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người LĐ có tay nghề cao tại các doanh nghiệp (DN), cơ sở sản xuất, kinh doanh và các trung tâm khuyến nông, lâm, ngư, nông dân sản xuất giỏi tham gia dạy nghề LĐNT) được trả tiền công giảng dạy với mức tối thiểu 25.000 đồng/giờ; người dạy nghề là các tiến sĩ khoa học, tiến sĩ trong lĩnh vực nông nghiệp, nghề nhân cấp tỉnh trở lên được trả tiền công giảng dạy với mức tối thiểu 300.000 đồng/buổi; mức cụ thể do CSDN quyết định;

Giai đoạn 2010 - 2014, tỉnh tiến hành đầu tư 77 tỷ đồng cho 12 CSDN (4 trường TCN và 8 TTDN) để hỗ trợ tăng cường cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học theo hướng đạt chuẩn.

3.1.2. Mạng lưới và quy mô đào tạo nghề

Hiện nay trên địa bàn tỉnh có 38 CSDN (4 trường CDN, 6 trường TCN, 14 TTDN và 14 cơ sở tham gia dạy nghề). Quy mô đào tạo đạt 30.200 người/năm; đào tạo các trình độ: CDN, TCN, SCN và DNTX. Các CSDN được phân bố tương đối đồng đều ở khắp các huyện, thành phố trong tỉnh. Đến nay đã có 32 cơ sở tham gia dạy nghề cho LĐNT theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg. Sau 5 năm thực hiện Đề án, tổng số học viên theo học là 28.889 người, chiếm 41,9% số người có nhu cầu học, số người đã học xong là 28.244 người. Các nghề đào tạo thuộc 2 lĩnh vực chủ yếu là nông nghiệp và phi nông nghiệp, đào tạo trình độ là SCN và DNTX.

3.1.3. Chương trình, giáo trình, học liệu học nghề

Đến nay, các CSDN trong tỉnh đã ban hành 116 chương trình dạy nghề trình độ SCN và

DNTX để triển khai ĐTN cho LĐNT; tiếp tục tham khảo 55 chương trình SCN do Tổng cục Dạy nghề ban hành, tiến hành chỉnh sửa cho phù hợp với thực tế của địa phương trước khi áp dụng. Các CSDN cũng đang từng bước chủ động xây dựng, ban hành giáo trình phù hợp với năng lực, nhận thức của người học, phục vụ tốt cho hoạt động ĐTN cho LĐNT.

Tuy nhiên, sau 5 năm triển khai Đề án mới chỉ sử dụng 34 chương trình đào tạo để tổ chức ĐTN cho LĐNT; một số chương trình đào tạo sau khi ban hành không mở được lớp do LĐNT không có nhu cầu học nghề gây lãng phí; số lượng giáo trình, tài liệu còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu cho người học nghề về số lượng và nội dung.

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

Hiện nay, tổng số giáo viên, cán bộ quản lý công tác dạy nghề của 38 CSDN là 2.512 người (1.537 giáo viên, 975 cán bộ quản lý); ký hợp đồng thỉnh giảng với giảng viên, giáo viên của các trường Đại học, cán bộ khoa học của các trung tâm khuyến công, khuyến nông, khuyến ngư, phòng nông nghiệp các huyện, các nghề nhân tại các làng nghề La Xuyên, Tống Xá, Hải Minh... cùng tham gia dạy nghề. Biên chế 1 cán bộ chuyên trách về dạy nghề thuộc Phòng LĐ-TB&XH các huyện, thành phố. Giai đoạn 2010-2014, các cơ quan quản lý nhà nước về ĐTN và các CSDN đã bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho 115 học viên, bồi dưỡng kỹ năng dạy học 145 người dạy nghề; tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý, tư vấn chọn nghề, tìm việc làm cán bộ quản lý dạy nghề cấp huyện.

Bảng 1. Kết quả hỗ trợ dạy nghề cho lao động nông thôn trong 5 năm (2010 - 2014)

Lĩnh vực	Số nghề	Công tác đào tạo				Kết quả sau đào tạo		
		Tổng người có nhu cầu học nghề	Tổng số người được học	Tổng số người đã học xong	Tổng số người có việc làm	Số người được DN/Đơn vị tuyển dụng	Số người được DN/Đơn vị bao tiêu sản phẩm	Số người tự tạo việc làm
Nông nghiệp	9	25.016	6.365	5.805	5.317	0	0	5.317
Phi nông nghiệp	25	43.911	22.524	22.439	17.549	12.770	3.624	1.155
Tổng	34	68.927	28.889	28.244	22.866	12.770	3.624	6.472

Nguồn: UBND tỉnh Nam Định (2013) và Sở LĐ-TB&XH tỉnh Nam Định (2015).

Bảng 2. Danh mục các chương trình đã áp dụng ĐTN cho lao động nông thôn

TT	Tên nghề
<i>I</i>	<i>Nghề nông nghiệp (9)</i>
1	Chăn nuôi gà, vịt, ngan, ngỗng
2	Nuôi cá nước lợ
3	Nuôi cá nước ngọt, ba ba, ếch
4	Chăn nuôi lợn nái, lợn thịt
5	Chăm sóc cắt tỉa cây cảnh
6	Trồng nấm
7	Sản xuất muối sạch
8	Trồng cây lương thực thực phẩm
9	Nuôi tôm, ghẹ, ngao, cua biển
<i>II</i>	<i>Nghề phi nông nghiệp (26)</i>
10	May công nghiệp
11	Mây tre đan, cói, bẹ chuối, bèo tây
12	Móc sợi
13	Mộc dân dụng
14	Điện dân dụng
15	Dệt tiểu thủ công nghiệp
16	Hàn
17	Thêu ren
18	Dịch vụ khách sạn nhà hàng
19	Kỹ thuật chế biến món ăn
20	Đúc rút đồng
21	Đúc kim loại
22	Điện công nghiệp
23	Sửa chữa ô tô, xe máy
24	Xoa bóp bấm huyệt
25	Đan bẹ chuối
26	Vận hành máy bơm và sửa chữa máy nông nghiệp
27	Kỹ thuật điêu khắc gỗ
28	Dệt len
30	Xây dựng và hoàn thiện công trình thủy lợi
30	Công nghệ đúc kim loại
31	Lắp đặt đường ống nước
32	Sửa chữa máy tính
33	Vận hành sửa chữa trạm bơm
34	Cắt gọt kim loại

Nguồn: Sở LĐ-TB&XH tỉnh Nam Định (2015).

Tuy nhiên, một số quy định hiện hành chưa khuyến khích được các thợ lành nghề, nghệ nhân tích cực tham gia ĐTN cho LĐNT. “Ở cấp cơ sở một số xã, thị trấn chưa có quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, chưa xác định được cơ

cấu kinh tế, cơ cấu LĐ nên đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề chưa xác định được nghề đào tạo, lúng túng trong việc tư vấn người dân học nghề gì để sau khi học nghề có việc làm và nâng cao thu nhập” (trích Sở LĐ-TB&XH tỉnh ND, 2015).

3.1.4. Cơ sở vật chất và tài chính

Sau 5 năm thực hiện (2010 - 2014), tổng kinh phí ĐTN cho LĐNT của tỉnh thực hiện theo Đề án là 146,977 tỷ đồng. Trong đó, 69,98 tỷ chỉ cho công tác tổ chức và hỗ trợ cho LĐNT học nghề; số còn lại đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học cho 12 CSDN thuộc tỉnh quản lý.

Mặc dù tổng đầu tư lớn, nhưng do phải phân bổ tương đối đều cho các địa phương nên việc đầu tư trở nên dàn trải, không trọng điểm; nguồn đầu tư quá phụ thuộc vào ngân sách Nhà nước mà chưa có biện pháp huy động từ nguồn xã hội hóa nên tiến trình đầu tư chậm và chưa đầy đủ.

3.2. Thực trạng chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định

3.2.1. Cơ sở dạy nghề tự đánh giá về chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Sử dụng bộ tiêu chí của ILO 500 để đánh giá chất lượng đối với 21 CSDN đã đăng ký tham gia hoạt động ĐTN cho LĐNT cho thấy: 5 CSDN có mức điểm cao nhất cũng chính là nhóm các CSND đã được công nhận đạt kiểm

định chất lượng dạy nghề (gồm: 2 trường CDN, 1 trường TCN và 2 TTDN). 16 CSDN chưa thực hiện kiểm định thì có 11 CSDN có mức điểm đạt mức chất lượng khá và tốt, 5 CSDN còn lại có mức điểm tương ứng chất lượng đạt và chưa đạt.

Thực tế khảo sát thì không chỉ 2 CSDN có điểm thấp nhất mà ngay cả 3 CSDN có mức điểm tương ứng với mức “đạt” cũng có chung tình trạng là đội ngũ giáo viên còn mỏng, năng lực chuyên môn còn khá hạn chế; đặc biệt là cơ sở vật chất còn rất hạn chế cần tiếp tục quan tâm đầu tư nhiều hơn nữa.

3.2.2. Chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn qua đánh giá của đội ngũ giáo viên

Về kiến thức, hầu hết đội ngũ GV đánh giá người học chỉ đạt cấp độ 1; thậm chí có ý kiến còn cho rằng có một bộ phận người học không đạt mức nào về kiến thức, tức là sau khi học họ không tiếp nhận được kiến thức gì về nghề đã học. Về kỹ năng nghề, đa số GV cho rằng người học chỉ đạt cấp độ 1; trong khi phần lớn người sử dụng LĐ thường yêu cầu người LĐ được tuyển dụng đạt tối thiểu cấp độ 2.

Bảng 3. Nguồn tài chính đầu tư cho đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định (Triệu đồng)

Nguồn	Năm				
	2010	2011	2012	2013	2014
Ngân sách trung ương	41.000	48.030	27.400	12.000	16.047
Ngân sách địa phương	2.500	0	0	0	0
Tổng	43.500	48.030	27.400	12.000	16.047

Nguồn: Sở LĐ-TB&XH tỉnh Nam Định, (2013, 2015).

Bảng 4. Đánh giá các cơ sở dạy nghề theo hệ thống tiêu chí ILO 500

Mức điểm được đánh giá	Mức chất lượng đạt được của cơ sở đào tạo	Kết quả đánh giá	
		Số lượng (Cơ sở)	Cơ cấu (%)
450 - 500	Rất tốt	5	23,8
400 - dưới 450	Tốt	4	19,1
350 - dưới 400	Khá	7	33,3
300 - dưới 350	Đạt	3	14,3
dưới 300	Chưa đạt	2	9,5
Tổng		21	100,0

Nguồn: Kết quả điều tra

Bảng 5. Đánh giá của giáo viên về kiến thức, kỹ năng của người học

Kiến thức chuyên môn			Kỹ năng nghề nghiệp		
TT	Nội dung	Tỷ lệ GV đánh giá HV theo từng mức (%)	TT	Nội dung	Tỷ lệ GV đánh giá HV theo từng mức (%)
1	Biết	75,0	1	Bắt chước	55,0
2	Hiểu	15,0	2	Làm theo chỉ dẫn	42,0
3	Vận dụng	5,0	3	Làm chuẩn xác	3,0
4	Phân tích	0,0	4	Liên kết phối hợp kỹ năng	0,0
5	Tổng hợp	0,0	5	Phát triển/sáng tạo	0,0
6	Đánh giá	0,0			
7	Không đạt các mức trên	5,0	6	Không đạt các mức trên	0,0
Tổng		100,0	Tổng		100,0

Nguồn: Kết quả điều tra.

Theo đội ngũ GV, CLĐTN chưa tốt một phần do thiếu thốn về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học; nguyên nhân quan trọng khác là công tác tư vấn lựa chọn nghề chưa tốt, việc lựa chọn đối tượng học viên của từng lớp học chưa phù hợp nên một bộ phận LĐNT đi học theo phong trào hoặc với mục đích khác.

3.2.3. Chất lượng đào tạo qua đánh giá sự hài lòng của người học nghề

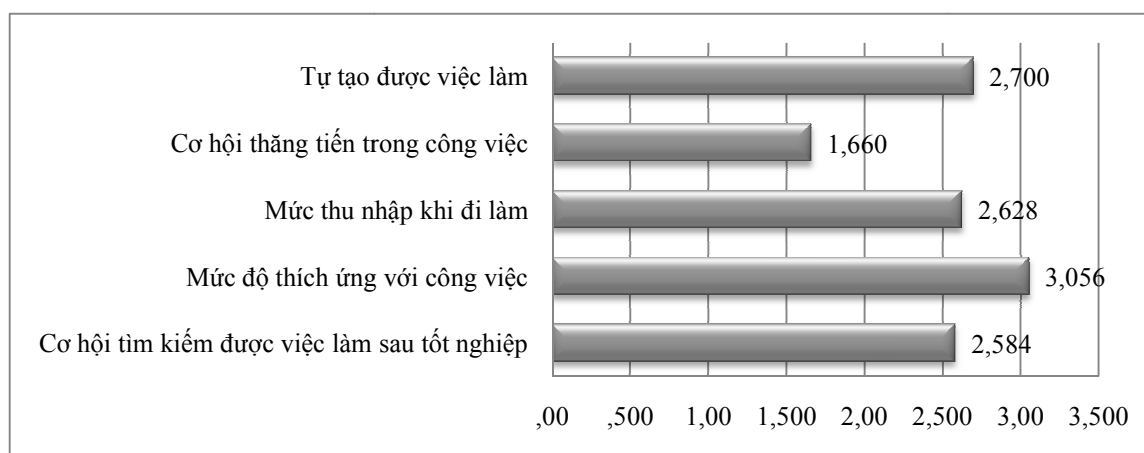
Trong số những ý kiến tỏ ra hài lòng với chỉ tiêu “Mức độ thích ứng với công việc” (có giá trị trung bình lớn hơn 3), chủ yếu là học viên của những lớp do cơ sở sử dụng LĐ đứng ra chủ trì tổ chức đào tạo (chủ yếu là nghề phi nông nghiệp); số còn lại là những học viên đi học nghề

mà họ đang làm và sẽ tiếp tục làm nghề đó sau khi học (chủ yếu là nghề nông nghiệp và số ít nghề phi nông nghiệp), số này thông thường có đủ tiền đề để phát triển nghề nghiệp bản thân.

Những chỉ tiêu còn lại có giá trị nhỏ hơn 3, có nghĩa là đa phần chưa tin tưởng rằng học xong sẽ giúp họ tìm được việc làm tốt hơn, có thu nhập cao hay tự tạo việc làm. Riêng đối với chỉ tiêu có thể thăng tiến trong công việc khi đi làm thì có tới 84% đánh giá mức “Hoàn toàn chưa hài lòng” và “Chưa hài lòng”.

3.2.4. Đánh giá của lao động đã qua đào tạo nghề về chất lượng đào tạo

Nhiều ý kiến cho rằng, việc tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp gặp không ít khó khăn,



Sơ đồ 1. Đánh giá mức độ hài lòng của người học về chất lượng đào tạo

Nguồn: Kết quả điều tra.

Bảng 6. Đánh giá của người lao động về chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn (%)

Nội dung	Mức đánh giá		
	Chưa tốt	Tốt	Rất tốt
Cơ hội tìm kiếm được việc làm sau tốt nghiệp	27,5	47,5	25,0
Mức độ thích ứng với công việc	32,5	45,8	21,7
Mức thu nhập khi đi làm	42,5	35,0	22,5
Cơ hội thăng tiến trong công việc	82,5	10,0	7,5
Tự tạo được việc làm	65,0	20,8	14,2

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra

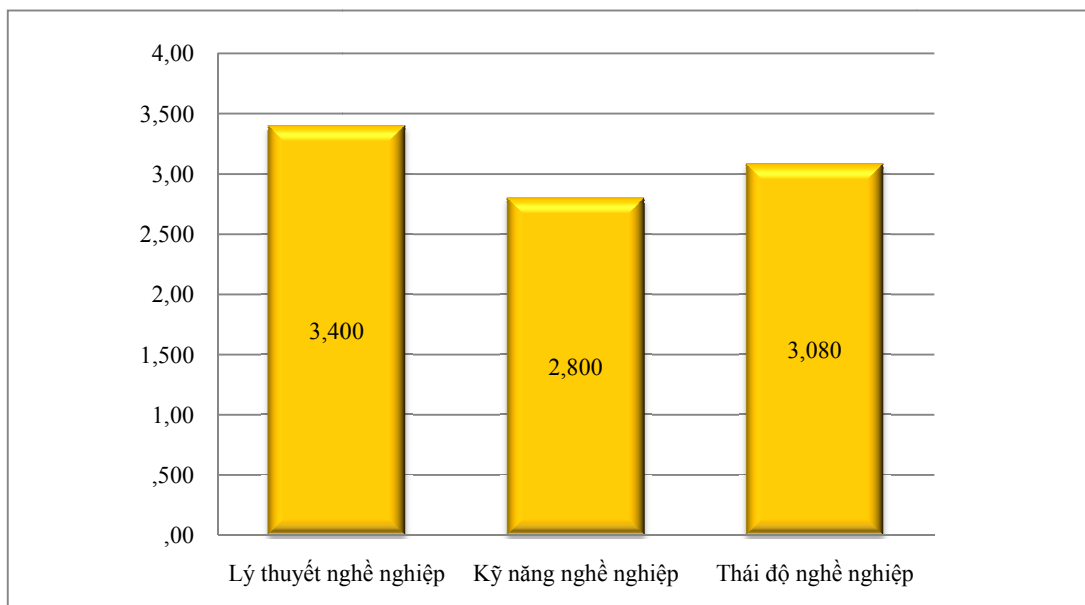
trình độ đã được đào tạo còn rất hạn chế để thích ứng ngay với công việc được giao. Mức thu nhập trung bình của LĐNT sau học nghề đi làm khá thấp (chỉ dao động khoảng từ 1,8 đến 4 triệu đồng/tháng); đặc biệt đối với các nghề nông nghiệp, mức thu nhập trung bình của người LĐ chỉ ở mức cận dưới của mức thu nhập trung bình trên.

Hầu hết người LĐ đánh giá LĐNT sau tốt nghiệp có ít cơ hội thăng tiến trong công việc (82,5% đánh giá Chưa tốt); đa số cho rằng khả năng tự tạo việc làm chưa tốt (65,0%) bởi vừa yếu, thiếu về chuyên môn, vừa thiếu các tiền đề để có thể tự tổ chức sản xuất kinh doanh bằng

nghề đã học như: thiếu vốn, công nghệ và thông tin thị trường.

3.2.4. Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo nghề

Các giá trị trung bình đánh giá mức độ đáp ứng về lý thuyết nghề nghiệp và thái độ nghề nghiệp (đều đạt giá trị > 3); riêng kỹ năng nghề nghiệp có giá trị < 3 (đạt 2,8) cho thấy người học nghề sau khi tốt nghiệp vào làm việc tại DN có mức kỹ năng nghề nghiệp khá thấp, trong khi đây lại là yêu cầu quan trọng nhất mà người sử dụng LĐ đặt ra đối với người LĐ (32% hoàn toàn chưa đáp ứng và đáp ứng một phần).



Sơ đồ 2. Đánh giá khả năng đáp ứng công việc của lao động nông thôn qua đào tạo nghề

Nguồn: Kết quả điều tra

Nguyên nhân của kết quả trên là do chương trình đào tạo của các CSDN vẫn quá đề cao lý thuyết; trang thiết bị, máy móc và vật tư đáp ứng nhu cầu dạy thực hành còn hạn chế nên ảnh hưởng đến việc hình thành kỹ năng nghề của người học. Điều này khác hẳn với mô hình đã khảo sát thực tế tại các lớp ĐTN do chính DN đứng ra tổ chức, họ chỉ tập trung chủ yếu vào đào tạo kỹ năng nghề cho người LĐ và thực hành trên chính dây chuyền, máy móc mà người LĐ sẽ làm sau khi được tuyển dụng.

3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định thời gian tới

- *Thứ nhất:* Điều chỉnh nâng mức hỗ trợ chi phí ĐTN phù hợp với thị trường hiện nay (mức tối đa khoảng 5 triệu đồng/người/khóa học đối với nghề phi nông nghiệp và 3,5 triệu đồng/người/khóa học đối với nghề nông nghiệp). Tăng cường cơ hội tiếp cận vốn vay tự tạo việc làm cho LĐNT học nghề, mở rộng nguồn vay bằng việc thành lập thêm các quỹ hỗ trợ tín dụng cho LĐNT tự tạo việc làm; tiếp tục cải cách hành chính để đơn giản hóa các thủ tục vay vốn, thiết lập các kênh hỗ trợ, tư vấn vay vốn cho LĐTN học nghề.

- *Thứ hai:* Áp dụng chuẩn Kỹ năng nghề quốc gia đối với GV dạy những nghề đã được Tổng cục Dạy nghề ban hành bộ chuẩn, chỉ những GV cơ hữu tại các CSDN đã được cấp chứng chỉ chuẩn Kỹ năng nghề quốc gia mới được tham gia dạy thực hành. Áp dụng linh hoạt những quy định đối với GV dạy nghề là thợ lành nghề, nghề nhân để khuyến khích người giỏi nghề, có nhiều kinh nghiệm thực tế tham gia; quy định bắt buộc người tham gia dạy nghề phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm như hiện nay gây khó khăn cho không ít trường hợp là nghề nhân cao tuổi có tâm huyết muốn tham gia để giúp LĐNT có nghề. Với những trường hợp này nên xây dựng tiêu chí thay thế để đánh giá năng lực sư phạm của họ như: số năm kinh nghiệm trong nghề hoặc số LĐ đã được họ truyền nghề trong quá trình hành nghề...

- *Thứ ba:* Các CSDN cần định kỳ điều chỉnh lại chương trình đào tạo theo hướng xác định

mục tiêu đào tạo phù hợp với yêu cầu TTLĐ; xác định tỷ lệ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành, đặc biệt ưu tiên nhiều thời gian dạy thực hành để nâng cao kỹ năng nghề cho người học. Một số lĩnh vực sản xuất (chủ yếu là nông nghiệp) mang tính thời vụ chỉ diễn ra ở thời điểm nhất định trong năm hoặc chu kỳ sản xuất kéo dài... nên sẽ khó khăn cho việc thực hiện các phần thực hành, thăm quan, trải nghiệm thực tế. Do đó, trong chương trình đào tạo cần căn cứ đặc thù nghề để xác định thời gian, phương pháp và hình thức đào tạo để quá trình đào tạo luôn gắn liền với thực tế lao động sản xuất.

- *Thứ tư:* Giáo trình, tài liệu học tập cũng là một trong những hạn chế trong ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định, không chỉ thiếu về số lượng mà ngay cả những giáo trình, tài liệu hiện tại phần lớn chưa phù hợp với đối tượng sử dụng là LĐNT học nghề do nội dung trình bày vẫn nặng tính hàn lâm, trong khi người học nghề có trình độ văn hóa khá thấp. Chính vì thế, ngoài đảm bảo cung cấp đủ số lượng giáo trình, tài liệu các môn học của mỗi chương trình đào tạo cho các học viên, cần phải thay đổi cách xây dựng, cách trình bày nội dung để người học dễ tiếp cận và tiếp thu được kiến thức, như: biên tập thành những cuốn cẩm nang về nghề, có hình vẽ minh họa, chỉ dẫn chi tiết hoặc dưới dạng video clip hay băng cát sét...

- *Thứ năm:* Cần tiếp tục tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho những CSDN còn thiếu theo hướng tập trung, tránh dàn trải như thời gian qua; ưu tiên đầu tư hoàn thiện cho những CSDN mà tại địa phương có nhu cầu học nghề lớn trước, nơi có nhu cầu học nghề ít hơn sau; yêu cầu các CSDN quy hoạch nghề trọng điểm (từ 3 đến 5 nghề/CSDN) để tập trung đầu tư. Ngoài ra, việc mua sắm thiết bị vật tư phục vụ thực hành thường có độ trễ giữa nhu cầu và thời gian để thực hiện việc mua sắm; do đó cần xây dựng được định mức sử dụng vật tư, xây dựng quy trình mua sắm vật tư để giảm thời gian trễ trong thực hiện việc mua sắm đối với từng nghề nhằm đáp ứng kịp thời cho ĐTN cho LĐNT. Tăng cường xã hội hóa hoạt động ĐTN cho LĐNT bằng việc huy động các nguồn đầu tư từ XH cho các CSDN; hợp tác với DN

trong ĐNT để tận dụng cơ sở vật chất, máy móc thiết bị để vừa giảm chi phí đầu tư, vừa gắn đào tạo với nhu cầu thực tế của bên sử dụng LĐ.

- *Thứ 6:* Tăng cường hoạt động tư vấn lựa chọn nghề học và coi hoạt động này là yêu cầu bắt buộc trong quy trình tuyển sinh, đào tạo nghề cho LĐNT; tuy nhiên các địa phương cần sớm có quy hoạch chi tiết kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, cơ cấu kinh tế, cơ cấu LĐ để làm cơ sở tư vấn lựa chọn nghề sát với thực tế. Đồng thời, tăng cường hoạt động thông tin TTLĐ và giới thiệu việc làm; yêu cầu CSDN phải thiết lập mối quan hệ với DN trong đào tạo và sử dụng LĐ qua đào tạo đối với ít nhất 30% số chương trình đào tạo mà CSDN đăng ký tổ chức đào tạo; mở rộng các chi nhánh sàn giao dịch việc làm tới các huyện, thị xã... (hiện mới tập trung chủ yếu tại thành phố Nam Định). Tổ chức định kỳ hội chợ việc làm tại các huyện, thị xã, các xã để LĐNT dễ dàng tiếp cận. Xác định chính sách sử dụng LĐNT là một trong những tiêu chí đóng góp với XH, địa phương khi DN đăng ký đầu tư và có cơ chế hỗ trợ thỏa đáng cho những DN tích cực đóng góp vào đào tạo, sử dụng LĐNT qua đào tạo nghề.

4. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, hoạt động ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định thời gian qua cơ bản đã đạt được những mục tiêu đề ra trong “Đề án”. Tuy nhiên, vấn đề CLĐTN cho LĐNT vẫn là một trong những hạn chế làm giảm hiệu quả khi triển khai “Đề án” tại tỉnh. Phần lớn LĐNT sau khi học nghề vẫn còn khó khăn trong việc tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc có việc làm nhưng mức thu nhập tương đối thấp. LĐNT qua đào tạo phần lớn chưa đáp ứng tốt được yêu cầu của TTLĐ về kỹ năng nghề khi tìm kiếm việc làm hoặc chưa đủ năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, thông tin thị trường và các tiền đề khác để có thể tự tạo việc làm và phát triển sản xuất hiệu quả.

Trên cơ sở 6 nhóm giải pháp đã đề ra nhằm nâng cao CLĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định thời gian tới, để các giải pháp khi áp dụng vào thực tế mang lại hiệu quả đòi hỏi có sự chỉ đạo quyết liệt của tỉnh, các cơ quan quản lý về hoạt động ĐTN, các CSDN và phản hồi từ người học và người sử dụng LĐ. Trong đó, các cấp quản lý phải có vai trò chủ động trong việc đề ra các chủ trương, chính sách hiệu quả; các CSDN tích cực triển khai và không ngừng sáng tạo, đổi mới; người học cũng cần chủ động hơn nữa trong việc tìm kiếm thông tin từ TTLĐ, tìm hiểu ngành nghề để lựa chọn nghề học phù hợp; DN cần nâng cao trách nhiệm, chủ động hơn trong việc tham gia vào xây dựng chương trình đào tạo và công tác tổ chức đào tạo nghề, ưu tiên sử dụng LĐNT qua ĐTN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cục thống kê tỉnh Nam Định (2015). Niên giám thống kê tỉnh Nam Định 2015, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
- Nguyễn Văn Đại (2012). Đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ CNH, HĐH. Luận án tiến sĩ Kinh tế nông nghiệp, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, tr. 142.
- Sở LĐ-TB&XH tỉnh Nam Định (2015). Báo cáo kết quả thực hiện đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn năm 2014 và sơ kết 5 năm (2010 - 2014) thực hiện đề án; dự kiến kế hoạch năm 2015 và giai đoạn 2016 - 2020, Nam Định.
- Thủ tướng Chính phủ (2009). Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009.
- UBND tỉnh Nam Định (2010). Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định đến năm 2020”, Quyết định số 1220/QĐ-UBND ngày 24 tháng 6 năm 2010.
- UBND tỉnh Nam Định (2011). Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nam Định giai đoạn 2011 - 2020, Quyết định 1462/QĐ-UBND ngày 26 tháng 8 năm 2011.
- UBND tỉnh Nam Định (2013). Báo cáo sơ kết 3 năm (2010 - 2012) thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn” và dự kiến kế hoạch năm 2013 - 2015.