

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN THỊ HỒNG ĐÀO

**ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ
CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI GIAI ĐOẠN 2010 -
2020**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng – Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Ninh Thị Thu Thủy

Phản biện 1: GS.TS. Trương Bá Thanh

Phản biện 2: TS. Đoàn Hồng Lê

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 30 tháng 11 năm 2011

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng

- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng để phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia. Đào tạo nghề cho lao động giữ vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Trong những năm qua Đảng, Nhà nước rất quan tâm đến phát triển giáo dục đào tạo nói chung và công tác đào tạo nghề nói riêng để phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, hiện nay công tác đào tạo nghề vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Để có lực lượng lao động có trình độ tay nghề cao đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước thì đẩy mạnh công tác đào tạo nghề là vấn đề vô cùng cần thiết.

Quảng Ngãi đang trên đà phát triển có nhu cầu về nhân lực khá lớn, tuy nhiên cơ cấu lao động qua đào tạo hiện nay chưa phù hợp cho một tỉnh phát triển theo hướng công nghiệp.

Do vậy, việc đẩy mạnh công tác đào tạo nghề là việc làm thiết thực hiện nay nhằm tạo ra một đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh và các vùng phụ cận. Vì vậy, cả về mặt lý luận và thực tiễn, cả về ý nghĩa giáo dục và ý nghĩa kinh tế cho thấy cần phải gấp rút có một chiến lược về nhân lực, trong đó việc **“Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của Tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010 - 2020”** là vấn đề thiết yếu. Đó cũng là lý do tôi chọn đề tài này làm luận văn tốt nghiệp.

2. Mục đích nghiên cứu

- Trình bày có hệ thống và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận liên quan đến đào tạo nghề để định hướng cho việc ứng dụng lý thuyết vào việc đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ngãi.

- Khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian qua.

- Đề xuất các giải pháp nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của Tỉnh, đảm bảo cân đối giữa cung và cầu về lực lượng lao động qua đào tạo nghề của các ngành, địa phương trên địa bàn Tỉnh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ngãi.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về nội dung: Luận văn tập trung nghiên cứu lý luận và thực trạng công tác đào tạo nghề, trên cơ sở đó đề ra các giải pháp nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo nghề trong thời gian tới.

- Về không gian: Luận văn nghiên cứu các nội dung trên tại tỉnh Quảng Ngãi.

- Về thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo nghề trong giai đoạn từ năm 2006 đến năm 2010. Các giải pháp cho giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên, tác giả sử dụng các phương pháp sau: phương pháp duy vật biện chứng, phương pháp phân tích khảo sát, tổng hợp thống kê, điều tra, dự báo và phương pháp phỏng vấn.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

- Về mặt lý luận: Luận văn góp phần hệ thống hóa và làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về đào tạo nghề.

- Về mặt thực tiễn: Luận văn góp phần phân tích thực trạng, đánh giá những nguyên nhân tồn tại trong công tác đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ngãi. Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 – 2020

nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

6. Cấu trúc của luận văn

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nghề

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nghề tại Tỉnh Quảng Ngãi

Chương 3: Một số giải pháp đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của Tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010 – 2020.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ

1.1. KHÁI NIỆM, PHÂN LOẠI VÀ VAI TRÒ CỦA ĐÀO TẠO NGHỀ

1.1.1. Một số khái niệm

Trình bày một số khái niệm về đào tạo nghề.

Theo luật dạy nghề ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2006: “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”.

1.1.2. Phân loại đào tạo nghề

Phân loại đào tạo nghề theo 2 tiêu thức là thời gian đào tạo (có đào tạo ngắn hạn, đào tạo dài hạn) và nghề đào tạo (có đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao).

1.1.3. Vai trò của đào tạo nghề

- Đào tạo nghề với chuyển dịch cơ cấu lao động
- Đào tạo nghề với giải quyết việc làm
- Đào tạo nghề tạo ra một lực lượng lao động có trình độ lành nghề cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hoá đất nước

1.2. NỘI DUNG ĐÀO TẠO NGHỀ

1.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo nghề

Xác định mục tiêu đào tạo nghề là xác định kết quả đạt được sau khi kết thúc quá trình đào tạo, thể hiện ở những mục tiêu về số lượng, cơ cấu đào tạo, năng lực nghề nghiệp, thời gian đào tạo,...

1.2.2. Xác định nhu cầu đào tạo nghề

Xác định nhu cầu đào tạo cần xác định bao nhiêu người cần phải đào tạo, ở trình độ nào, trong những ngành nghề nào. Thông thường phân tích các đối tượng như: nhu cầu học nghề của người lao động, nhu cầu nguồn nhân lực cần được đào tạo nghề.

1.2.3. Xác định chương trình đào tạo nghề

Xác định chương trình đào tạo nghề là xác định trình độ cần đào tạo, ngành nghề cần đào tạo, khối lượng kiến thức, kỹ năng thực hành cần có cho người lao động để phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

1.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo nghề

Có nhiều các phương pháp đào tạo, mỗi phương pháp có cách thức thực hiện và ưu nhược điểm riêng. Do vậy, cần lựa chọn phương pháp tối ưu để vừa đạt được các mục tiêu đặt ra vừa tiết kiệm được kinh phí đào tạo. Bao gồm các phương pháp đào tạo trong công việc và các phương pháp đào tạo ngoài công việc

1.2.5. Đánh giá kết quả đào tạo nghề

Đánh giá kết quả đào tạo là cần phải đánh giá xem chương trình đào tạo có đáp ứng được yêu cầu, mục tiêu đặt ra không, hiệu quả làm việc của lao động sau khi được đào tạo nghề có đáp ứng được với yêu cầu công việc thực tế không. Trên cơ sở đánh giá kết quả đào tạo để đưa ra những điều chỉnh về nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo cho phù hợp hơn.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ

1.3.1. Các nhân tố thuộc về điều kiện kinh tế - xã hội

1.3.2. Năng lực của hệ thống đào tạo nghề

- Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý
- Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo nghề
- Nguồn tài chính cho đào tạo nghề

1.3.3. Các nhân tố thuộc về người lao động

Nhận thức, ý thức, trình độ văn hoá, sự hiểu biết, tâm lý, cá tính, khả năng tài chính, quỹ thời gian... của bản thân học viên đều có ảnh hưởng sâu sắc tới quy mô và chất lượng đào tạo nghề.

1.4. KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO NGHỀ TRÊN THẾ GIỚI

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TỈNH QUẢNG NGÃI

2.1. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI

2.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo nghề

- Đào tạo đội ngũ lao động đáp ứng thị trường cả về số lượng và chất lượng, phù hợp với nhu cầu nhân lực của tỉnh, khu vực miền Trung và cả nước.

- Đào tạo gắn với việc làm, đảm bảo các tiêu chí về cấp độ và ngành nghề đào tạo, thúc đẩy nhanh quá trình dịch chuyển cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH đất nước.

- Đảm bảo người lao động sau khi được đào tạo có khả năng làm việc hoặc tự tạo việc làm, tăng thu nhập của người lao động.

- Phân đấu đến năm 2010 nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 30%, trong đó lao động qua đào tạo nghề là 26%. Qui mô tuyển sinh

đào tạo đạt 18.000 học sinh/năm, trong đó trình độ TCN trở lên chiếm 40%.

2.1.2. Xác định nhu cầu đào tạo nghề

2.1.2.1 Nhu cầu sử dụng lao động

Việc xác định nhu cầu sử dụng lao động giai đoạn 2006 – 2010 của tỉnh dựa trên cơ sở kết quả điều tra, khảo sát của Sở Lao động Thương binh và Xã hội. Trên cơ sở đó xác định nhu cầu đào tạo nghề giai đoạn 2006 – 2010 là 50.000 lao động. Trong đó, đào tạo nghề dài hạn: 20.000 người và đào tạo nghề ngắn hạn: 30.000 người.

Tập trung đào tạo nghề cho các ngành: CN - XD, TM - DV và nông lâm thủy sản đến năm 2010 như sau:

- + Ngành CN - XD: 12.695 người, chiếm 25,4%
- + Ngành nông lâm thủy sản: 5.085 người, chiếm 10,2%
- + Ngành TM - DV: 10.920 người, chiếm 21,9%

2.1.2.2 Nhu cầu học nghề của người lao động

Việc xác định nhu cầu học nghề của người lao động tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2006 – 2010 chưa thực sự được chú trọng. Công tác đào tạo nghề được tiến hành hàng năm nhưng chưa điều tra khảo sát nhu cầu học nghề của người lao động, chưa đánh giá đầy đủ được đặc điểm, những khó khăn của người học nghề trước khi tiến hành đào tạo

2.1.3. Chương trình, ngành nghề đào tạo

2.1.3.1. Nội dung chương trình đào tạo nghề

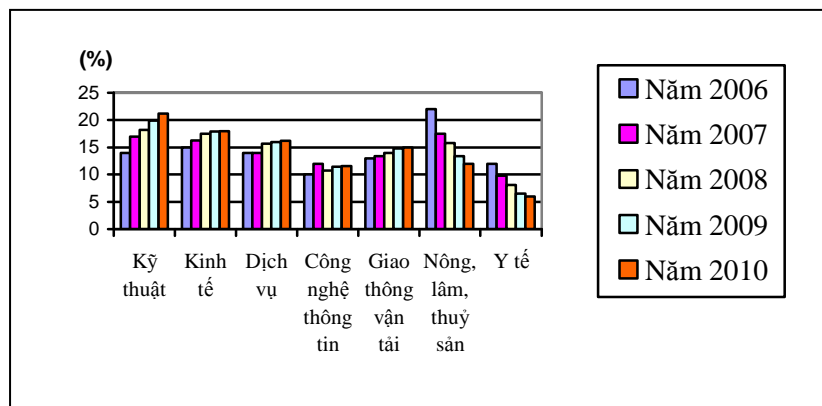
Các trường cao đẳng, trung cấp nghề và các cơ sở đào tạo khác trong tỉnh đều áp dụng chương trình khung mới để đào tạo.

Đối với các nghề mới phát sinh thực tế do nhu cầu phát triển của xã hội, Sở Lao động Thương binh và Xã hội khảo sát thực tế, đồng thời làm việc với các cơ sở dạy nghề để thống nhất chương trình, thời gian dạy nghề phù hợp.

Thời gian thực hành cho công nhân chưa hợp lý chỉ đạt 50% - 57%.

2.1.3.2. Cơ cấu ngành nghề đào tạo

Cùng với sự phát triển về số lượng, cơ cấu trong đào tạo đã có sự thay đổi các ngành nghề được đào tạo đều tăng nhanh về số lượng tuyệt đối, nhưng về số lượng tương đối thì có sự khác nhau giữa các ngành: ngành nông lâm - thủy sản có xu hướng giảm dần về tỷ lệ năm 2006 là 22%, đến năm 2010 chỉ còn 12%, các ngành dịch vụ, xã hội, công nghiệp tăng nhanh về tỷ lệ, phù hợp với sự nghiệp CNH - HĐH.



Hình 2.1: Biểu đồ cơ cấu học sinh được đào tạo theo ngành nghề giai đoạn 2006 - 2010

2.1.4. Hình thức, phương pháp đào tạo

2.1.4.1. Các loại hình cơ sở đào tạo nghề

2.1.4.2. Các hình thức đào tạo nghề

Bảng 2.3: Kết quả đào tạo nghề theo các hình thức đào tạo giai đoạn 2006 – 2010

Đơn vị tính: người

Hình thức đào tạo nghề	2006	2007	2008	2009	2010
Đào tạo nghề chính quy	3.755	4.961	6.662	14.463	14.549
Đào tạo nghề tại doanh nghiệp	305	376	415	497	557
Đào tạo nghề theo đơn đặt hàng	215	280	376	450	571
Đào tạo nghề cho lao động nông thôn	2.492	3.011	2.775	2.147	2.307
Đào tạo nghề cho người dân tộc	34	218	770	577	590
Đào tạo nghề cho người tàn tật	197	210	231	307	397
Tổng số	6.998	9.056	11.229	18.441	18.971

(Nguồn: Sở lao động - Thương binh và Xã hội - tỉnh Quảng Ngãi)

2.1.4.3. Các phương pháp đào tạo nghề

Các phương pháp đào tạo nghề hiện nay chưa được quan tâm đúng mức, chưa đa dạng, chủ yếu đào tạo tại các trường, các trung tâm đào tạo nghề và các buổi tập huấn ngắn hạn. Phương pháp đào tạo tại doanh nghiệp, hay kèm cặp trong sản xuất chưa được chú trọng. Tỉnh chưa tập trung nghiên cứu, kiểm định về phương pháp đào tạo nghề.

2.1.5. Đánh giá kết quả đào tạo nghề

2.1.5.1. Đánh giá về số lượng đào tạo so với mục tiêu đào tạo

Trong 5 năm (2006 – 2010) đào tạo nghề từ trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề, liên kết đào tạo cao đẳng của tỉnh là 64.695 học sinh, sinh viên và người lao động. Góp phần nâng tỷ lệ

lao động qua đào tạo của tỉnh tăng từ 20,6% năm 2006 lên 28% năm 2010, trong đó lao động qua đào tạo nghề là 26% đạt mục tiêu đề ra.

Qui mô tuyển sinh hàng năm tăng cao và đạt 19.010 học sinh năm 2010, vượt 107% so với mục tiêu của tỉnh. Tuy nhiên, tỷ lệ đào tạo nghề dài hạn chỉ chiếm 38,9%, chưa đạt so với mục tiêu là 40%, do vậy cần phải có sự điều chỉnh trình độ đào tạo nghề để phù hợp với mục tiêu đề ra, đáp ứng yêu cầu của tỉnh.

2.1.5.2. Đánh giá về việc làm và thu nhập của học viên tốt nghiệp

Theo kết quả điều tra lần theo dấu vết học sinh tại các trường trung cấp và cao đẳng nghề năm 2010, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp tại các trường tìm được việc làm trong vòng 12 tháng sau khi tốt nghiệp có xu hướng tăng lên qua các năm. Cùng với sự gia tăng về việc làm thì mức lương bình quân của những đối tượng này cũng tăng lên. Tuy nhiên, tỷ lệ này còn thấp so với nhiều tỉnh trên địa bàn cả nước và mức tăng hàng năm còn chậm

2.1.5.3. Mức độ phù hợp của nghề đào tạo so với nhu cầu việc làm

- Trong những năm gần đây, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp có việc làm đúng ngành nghề được đào tạo ngày càng cao, điều này cho thấy việc đào tạo ngày càng gần với thực tế hơn, góp phần cải thiện chất lượng đào tạo.

- Theo kết quả điều tra lần theo dấu vết học sinh tại các trường trung cấp và cao đẳng nghề năm 2010, phần lớn người lao động được phỏng vấn cho rằng chuyên môn kỹ thuật được đào tạo phù hợp với công việc hiện tại (70,28%). Đây là một dấu hiệu khả quan của chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, tỷ lệ này chỉ tính trên những người đã có việc làm và 29,72% người được đào tạo làm không đúng chuyên môn vẫn là một con số đáng kể.

2.1.5.4. Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người được đào tạo

- Đánh giá khách quan của phía doanh nghiệp: đạt ở mức trung bình

- Đánh giá chủ quan từ chính những người được đào tạo: cao hơn so với đánh giá của các doanh nghiệp nhưng sự chênh lệch này không lớn

- Đánh giá của các trường nghề: tương đối thống nhất với đánh giá của các doanh nghiệp xét về mặt xu hướng. Tiêu chí về kiến thức chuyên môn cũng được đánh giá cao nhất (70%), khả năng thực hành và tiếp cận công nghệ mới được đánh giá thấp hơn (lần lượt là 61 % và 59%).

- Kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của những học sinh sau khi tốt nghiệp xét trên cả góc độ khách quan là doanh nghiệp và chủ quan là trường đào tạo nghề và người được đào tạo cho thấy chất lượng đào tạo nghề chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu

2.1.6. Những hạn chế trong công tác đào tạo nghề của tỉnh và nguyên nhân

2.1.6.1. Những hạn chế

- Công tác qui hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề và phát triển xã hội hoá dạy nghề của Tỉnh triển khai còn chậm.

- Công tác đào tạo nghề hiện nay chưa được xã hội nhận thức đầy đủ và đúng đắn.

- Cơ sở đào tạo nghề chỉ dạy và đào tạo những gì mình có, chưa thực sự quan tâm đến việc trang bị cho người lao động những kỹ năng, kiến thức về xã hội.

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa thật sự phù hợp với cơ cấu ngành nghề của thị trường lao động. Chất lượng đào tạo nghề chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động

- Các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo nghề còn nhiều hạn chế

- Mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tuyển dụng lao động còn rất mờ nhạt.

- Cơ chế, chính sách về dạy nghề của tỉnh và bộ còn thiếu.

2.1.6.2. Nguyên nhân của những hạn chế

- Chưa xây dựng chiến lược đào tạo nghề trong chiến lược phát triển KT - XH của tỉnh.

- Nhận thức của xã hội về học nghề chưa đầy đủ và đúng đắn.

- Cơ chế, chính sách cho đào tạo nghề còn nhiều bất cập, chưa được quan tâm.

- Chưa giải quyết tốt đầu ra cho đào tạo nghề.

- Các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề còn hạn chế.

2.2. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI

2.2.1. Đặc điểm kiện tự nhiên

Quảng Ngãi là tỉnh ven biển, thuộc vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, có diện tích tự nhiên 5.152,67 km², gồm 1 thành phố, 6 huyện miền núi, 6 huyện đồng bằng ven biển và 1 huyện đảo. Quảng Ngãi có bờ biển dài khoảng 129 km, ngoài khơi có đảo Lý Sơn và một số đảo nhỏ khác. Phía Bắc giáp tỉnh Quảng Nam, phía Nam giáp tỉnh Bình Định, phía Tây giáp tỉnh KonTum, phía Đông giáp biển Đông.

2.2.2. Điều kiện kinh tế

2.2.2.1. Tăng trưởng kinh tế

Từ một tỉnh có nền kinh tế xuất phát điểm thấp, Quảng Ngãi đã từng bước đạt được những thành tựu nổi bật, có ý nghĩa quan trọng. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn 2006 - 2010 đạt 18,66%, tăng 8,36% so với giai đoạn 2001 - 2005 (do có nguồn thu trên địa bàn tỉnh từ sản phẩm nhà máy lọc dầu Dung Quất).

2.2.2.2. Đầu tư phát triển

Đầu tư phát triển tăng mạnh mẽ trong những năm gần đây, giai đoạn 2006 - 2010 tổng vốn đầu tư toàn xã hội đạt 92.686 tỷ đồng, tăng gấp 4,8 lần của cả thời kỳ 2001 - 2005, tạo điều kiện thuận lợi cho bước chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH. Các lĩnh vực giáo dục, y tế, các công trình hạ tầng kỹ thuật, phúc lợi xã hội đã và đang được đầu tư, đáp ứng nhu cầu phát triển.

2.2.3. Điều kiện xã hội

Dân số Tỉnh Quảng Ngãi năm 2010 là 1,219 triệu người, mật độ dân số khoảng 237 người/km². Trong đó, dân số trong độ tuổi lao động chiếm 61,15% dân số. Lao động qua đào tạo chiếm 28% dân số trong độ tuổi lao động, trong đó lao động qua đào tạo nghề chiếm 26%.

2.2.4. Năng lực của hệ thống cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Quảng Ngãi

2.2.4.1. Năng lực đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo nghề

Bảng 2.19: Trình độ giáo viên ở các cơ sở dạy nghề tỉnh Quảng Ngãi

Đơn vị tính: người

Cơ sở dạy nghề	Số lượng Giáo viên	Trình độ chuyên môn kỹ thuật			Trình độ khác
		Trên ĐH	ĐH, CĐ	THCN	
Trường DN	231	24	172	17	18
Trung tâm DN	210	1	127	46	36
TC, CĐ, ĐH có dạy nghề	95	23	61	6	5
Tổng số	536	48	360	69	59

(Nguồn: Phiếu điều tra khảo sát)

Hiện nay toàn Tỉnh có 536 giáo viên dạy nghề

Trong đó: 95 giáo viên có trình độ sư phạm kỹ thuật

142 giáo viên được học sư phạm bậc I

246 giáo viên hoàn thành lớp sư phạm bậc II

Đội ngũ giáo viên dạy nghề cải thiện đáng kể so với trước đây cả về số lượng và chất lượng, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu hiện tại và sự phát triển trong thời gian tới.

** Năng lực cán bộ quản lý đào tạo nghề*

Đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ cao đẳng trở lên chiếm 93,79% đều này rất tốt. Tuy nhiên, chuyên môn, nghiệp vụ về quản lý còn hạn chế 38,62% được bồi dưỡng kiến thức về quản lý hành chính nhà nước. Số cán bộ được bồi dưỡng về giáo dục hướng nghiệp hay dạy nghề gần như không có. Một số cán bộ quản lý chưa thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ để đáp ứng với yêu cầu mới hiện nay do đó tầm nhìn chiến lược còn hạn chế.

2.2.4.2. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề

Cơ sở vật chất đầu tư phát triển hơn, nhưng thực chất chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo hiện nay. Nhìn chung các trường dạy nghề của Trung ương và Tỉnh cơ sở vật chất được trang bị tương đối tốt, còn các trung tâm mới thành lập thực chất chỉ tổ chức hoạt động đào tạo theo kế hoạch, chưa có kinh phí đầu tư.

Trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo nghề hiện nay còn thiếu thốn và lạc hậu, nhất là đối với ngành nghề cơ khí, sửa chữa... đòi hỏi phải có thiết bị hiện đại để đáp ứng được nhu cầu đào tạo công nhân lành nghề và bán lành nghề. Vì vậy trong những năm qua số học viên được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề khi làm việc tại các công ty, xí nghiệp không theo kịp những tiến bộ khoa học kỹ thuật phải mất thời gian đào tạo lại.

2.2.4.3. Hoạt động đầu tư cho đào tạo nghề

Bảng 2.22: Vốn đầu tư phát triển đào tạo nghề của Quảng Ngãi qua các năm 2006 - 2010

Đơn vị tính: tỷ đồng

Năm	2006	2007	2008	2009	2010	Giai đoạn 2006-2010
Tổng vốn đầu tư	9.819	21.610	24.470	16.390	15.482	92.686
Vốn đầu tư phát triển đào tạo nghề	7,9	9,7	28,1	17,6	46,9	110,81
Tỷ lệ (%)	0,08	0,04	0,11	0,11	0,29	0,12

(Nguồn: Sở lao động - Thương binh và Xã hội - tỉnh Quảng Ngãi)

Vốn đầu tư cho đào tạo nghề tăng qua các năm. Tuy nhiên tỷ lệ và lượng vốn đầu tư cho đào tạo nghề so với tổng vốn đầu tư của nền kinh tế Tỉnh còn rất thấp, thấp hơn nhiều so với tỷ lệ đầu tư của nhiều Tỉnh thành trong cả nước. Điều này cho thấy chưa có sự quan tâm thích đáng của Tỉnh trong đầu tư để phát triển đào tạo nghề trong thời gian qua.

2.2.5. Các chính sách về đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ngãi

- Đối với các cơ sở dạy nghề

+ Tỉnh có nhiệm vụ giao đất, cho thuê đất đã hoàn thành giải phóng mặt bằng đối với cơ sở thực hiện xã hội hóa phù hợp với quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất.

+ Tỉnh áp dụng mức ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp cho cơ sở thực hiện xã hội hóa.

- Đối với người học nghề

+ Thực hiện chế độ cử tuyển vào các trường dạy nghề đối với những người học nghề có hộ khẩu tại các huyện miền núi cao có nguyện vọng vào học tại các trường, các trung tâm dạy nghề của Tỉnh. Người học nghề sau khi tốt nghiệp trở lại các huyện miền núi

công tác được ưu tiên cho vay vốn để phát triển nghề. Những người tốt nghiệp các trường dạy nghề đang làm việc tại các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh tham gia các lớp bồi dưỡng ngắn hạn để nâng cao trình độ hay để phát triển sản xuất được miễn giảm 100% học phí nếu đang làm việc tại các huyện miền núi.

+ Ngân sách tỉnh hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo ngắn hạn cho công nhân của các doanh nghiệp đầu tư tại các khu công nghiệp Quảng Ngãi

- *Đối với giáo viên dạy nghề*

Ngoài các chế độ chính sách của Nhà nước áp dụng cho giáo viên đặc biệt là giáo viên công tác tại các huyện miền núi, còn được hưởng các chế độ chính sách riêng phù hợp với điều kiện của từng vùng, thời kỳ phát triển do Ủy ban nhân dân Tỉnh ban hành.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI GIAI ĐOẠN 2010 – 2020

3.1. NHỮNG CĂN CỨ ĐỂ ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào mục tiêu phát triển kinh tế xã hội tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2020

- Mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và chuyển dịch cơ cấu kinh tế
- Mục tiêu tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu việc làm

3.1.2. Căn cứ vào dự báo nhu cầu đào tạo nghề đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi

- Dự báo dân số trong độ tuổi lao động theo giới tính
- Dự báo nhu cầu lao động và cơ cấu lao động theo ngành nghề
- Dự báo nhu cầu lao động cần đào tạo nghề
- Dự báo nhu cầu lao động đào tạo mới và đào tạo lại, đào tạo bổ sung
- Dự báo nhu cầu đào tạo nghề ngắn hạn và dài hạn

3.1.3. Căn cứ vào quan điểm, mục tiêu, định hướng đào tạo nghề của tỉnh giai đoạn 2010 – 2020

3.1.3.1. Quan điểm

- Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành và xã hội.

- Học nghề là quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề theo năng lực sẵn có của cơ sở sản xuất đào tạo theo nhu cầu học nghề của lao động và yêu cầu của thị trường lao động, gắn đào tạo nghề với chiến lược, qui hoạch và kế hoạch phát triển KT – XH của tỉnh và của từng địa phương.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề thông qua việc tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của các cấp các ngành, xã hội và người dân.

3.1.3.2. Định hướng đào tạo nghề của Tỉnh Quảng Ngãi

- Phát triển mạnh mẽ hệ thống giáo dục dạy nghề
- Thực hiện việc liên kết trong đào tạo nghề
- Định hướng và xây dựng nội dung đào tạo nghề phù hợp

3.1.3.3. Mục tiêu đào tạo nghề đến năm 2020

a. Mục tiêu tổng quát

b. Mục tiêu cụ thể

- *Qui mô đào tạo nghề*

+ Giai đoạn 2011 – 2015 là 133.751 người

+ Giai đoạn 2016 – 2020 là 194.661 người

- *Lao động qua đào tạo nghề*

+ Đến năm 2015 đạt tỷ lệ 36%

+ Đến năm 2020 đạt tỷ lệ 42%

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM THỰC HIỆN MỤC TIÊU ĐÀO TẠO NGHỀ CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI GIAI ĐOẠN 2010 – 2020

3.2.1. Quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo nghề

3.2.1.1. Hệ thống mạng lưới đào tạo nghề Tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 – 2020

a. Sắp xếp, củng cố và phát triển hệ thống trường lớp, cơ sở đào tạo nghề

- Sắp xếp, củng cố hệ thống trường lớp, cơ sở đào tạo nghề cần tập trung vào một số vấn đề sau:

+ Khảo sát kiểm tra đánh giá lại một cách đầy đủ, toàn diện, nghiêm túc năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề để có phương án qui hoạch, sắp xếp lại cho phù hợp.

+ Qui hoạch, sắp xếp cơ cấu ngành nghề đối với các chuyên ngành đào tạo, cần chú ý theo hướng các ngành nghề yêu cầu khó đào tạo, phức tạp, nhiều kinh phí hoặc các trường ngoài công lập không muốn tổ chức đào tạo, thì các trường của Trung ương và địa phương phải chú trọng đào tạo, khuyến khích các doanh nghiệp tự đào tạo và đào tạo lại, nâng cao trình độ công nhân.

- Phát triển hệ thống trường lớp, cơ sở đào tạo nghề theo hướng mở rộng qui mô đào tạo nghề, đáp ứng yêu cầu phát triển KT – XH của tỉnh và nhu cầu học nghề của người lao động.

b. Hệ thống trường dạy nghề chất lượng cao

- Theo dự kiến đầu tư nâng cấp của Tỉnh thì hệ thống trường dạy nghề chất lượng cao đào tạo khoảng 49% lao động cần đào tạo nghề. Trong đó chiếm tỷ trọng đào tạo nghề dài hạn là 65% trên tổng nhu cầu đào tạo dài hạn của tỉnh.

c. Hệ thống dạy nghề đại trà

- Chủ yếu đào tạo các nghề ngắn hạn và một số trung tâm có điều kiện liên kết với các trường để đào tạo dài hạn.

d. Qui mô đào tạo học viên

Trình bày bảng phân bổ nhu cầu đào tạo dài hạn và ngắn hạn ở các cơ sở dạy nghề.

3.2.1.2. Qui mô đội ngũ giáo viên

- Giai đoạn 2011 – 2015 giáo viên dạy nghề cần có để đáp ứng nhu cầu là: 1.016 giáo viên, trung bình tuyển mới 96 giáo viên/năm.

- Giai đoạn 2016 – 2020 số lượng giáo viên dự kiến khoảng 1.616 giáo viên, trung bình tuyển mới là 120 giáo viên/năm.

- Theo dự kiến thì giáo viên được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hàng năm khoảng 35% trên tổng số giáo viên dạy nghề.

3.2.1.3. Dự trù kinh phí

Bảng 3.12: Tổng hợp dự trù kinh phí đầu tư

Đơn vị tính: triệu đồng

STT	Kinh phí thực hiện	Giai đoạn 2011 – 2015	Giai đoạn 2016 – 2020
1	Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị	311.000	323.000
2	Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên	1.445	1.686,7
3	Đào tạo học viên dài hạn, ngắn hạn	87.129	119.201
Tổng		399.574	443.887,7

3.2.2. Đẩy mạnh xã hội hoá, liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề

3.2.2.1. Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục – dạy nghề

Để thực hiện được giải pháp này cần:

- Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và xã hội

- Định hướng nghề nghiệp cho học sinh phổ thông và thanh niên nông thôn.

- Đào tạo nghề cho các đối tượng xã hội.

- Hoàn thiện các chính sách của nhà nước về khuyến khích đào tạo nghề trong mục tiêu xã hội hoá giáo dục dạy nghề.

3.2.2.2. Liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề

- *Liên kết trong đào tạo nghề*

a. Liên kết về tổ chức đào tạo

Cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp phải thực hiện một số nội dung sau:

- Thống nhất quyền và trách nhiệm trong quá trình tổ chức và quản lý đào tạo

- Bố trí các nguồn lực cho khóa đào tạo: giáo viên, phương thức đóng góp kinh phí cho khóa đào tạo, cơ sở vật chất trang thiết bị cho quá trình đào tạo

- Thống nhất thời gian, địa điểm tiến hành đào tạo

- Thống nhất hội đồng thi kiểm tra, đánh giá tốt nghiệp

b. Liên kết về tài chính cơ sở vật chất

Cơ sở đào tạo cần chủ động liên hệ với doanh nghiệp để quyên nhận số tài chính đầu tư cho đào tạo nghề trong việc hợp tác, chủ động hợp tác với các doanh nghiệp có cùng ngành nghề để tổ chức đào tạo nhằm tranh thủ các trang thiết bị, dây chuyền sản xuất của các doanh nghiệp này cho việc đào tạo thực hành và thực tập sản xuất

c. Liên kết về nhân sự

- Cơ sở đào tạo chủ động ký hợp đồng với các kỹ thuật viên, công nhân bậc cao có kinh nghiệm sản xuất lâu năm để giảng dạy.

- Cơ sở đào tạo nghề thường xuyên mời các cán bộ của doanh nghiệp tham dự các buổi thảo luận, trao đổi trực tiếp với học viên về

những công nghệ sản xuất mới của doanh nghiệp để giúp học viên cập nhật kiến thức mới và tích lũy kinh nghiệm.

- Các doanh nghiệp đưa việc hướng dẫn thực tập sản xuất cho học viên vào kế hoạch hoạt động của nhà máy.

d. Liên kết về xây dựng chương trình đào tạo

e. Liên kết về thông tin

Giải pháp cơ bản nhất là các cơ sở đào tạo phải phối hợp với các doanh nghiệp để thực hiện, xây dựng hệ thống thông tin - dịch vụ đào tạo và mạng lưới thông tin - dịch vụ việc làm. Trong đó:

- Hệ thống thông tin - dịch vụ đào tạo phải đưa ra các thông tin về: năng lực đào tạo, chất lượng đào tạo, hình thức đào tạo, ...

- Mạng lưới thông tin - dịch vụ việc làm phải đưa ra các thông tin cập nhật về: lao động kỹ thuật hiện tại, nhu cầu trong tương lai, ...

- *Hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề*

Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế, tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo nghề trong Tỉnh tham gia vào các hội dạy nghề, của các quốc gia trong khu vực, tham gia công nhận trình độ và bằng cấp lẫn nhau giữa các nước trong hội, trong khu vực.

Mở rộng trao đổi và học tập kinh nghiệm về dạy nghề của các nước, tạo điều kiện để các giáo viên dạy nghề được đào tạo, bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài.

3.2.3. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phương tiện dạy nghề

- Căn cứ vào mục tiêu chương trình đào tạo để xây dựng kế hoạch mua sắm trang thiết bị, phương tiện hàng năm.

- Tăng cường liên kết, liên doanh đào tạo với các đơn vị sản xuất để khai thác hiệu quả máy móc thiết bị, để học sinh có cơ hội tiếp xúc với các máy móc thiết bị hiện đại.

- Hỗ trợ cho các trung tâm dạy nghề ngoài công lập, các trung tâm thuộc quận huyện và các trường dạy nghề công lập đủ tiêu chuẩn.

3.2.4. Nâng cao chất lượng đào tạo nghề

3.2.4.1. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đào tạo nghề

- Nâng tỷ lệ giáo viên, cán bộ quản lý có trình độ sau đại học tại các trường dạy nghề, đặc biệt là các trường dạy nghề có trình độ cao.

- Tiếp tục mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho các giáo viên chưa đạt tiêu chuẩn.

- Bồi dưỡng kiến thức, tham gia hội thảo, hội giảng, tham quan học tập kinh nghiệm ngoài tỉnh tiếp cận kiến thức, trang thiết bị tiên tiến nhằm vận dụng vào công tác giảng dạy.

- Tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng

3.2.4.2. Hoàn thiện chương trình đào tạo nghề

Đề thực hiện giải pháp này đề nghị thành lập ban soạn thảo chương trình của Tỉnh. Hàng năm Tỉnh dành một khoản kinh phí thích đáng cho ban soạn thảo chương trình hoạt động.

- Căn cứ vào ngành nghề, trang thiết bị kỹ thuật và công nghệ, xem xét lại chương trình đào tạo hiện có để bổ sung cho hoàn thiện, phù hợp với thực tiễn.

- Xây dựng mô hình liên thông giữa các cấp học công nhân kỹ thuật – trung học – cao đẳng – đại học.

- Xây dựng cơ chế phối hợp, liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong xây dựng chương trình, giáo trình nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

3.2.4.3. Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nghề

Cơ quan quản lý công tác đào tạo nghề nên tổ chức “Hội nghị khách hàng”. Thành phần tham dự bao gồm: cơ sở đào tạo nghề,

doanh nghiệp, người học nghề, cơ quan quản lý đào tạo nghề và lãnh đạo địa phương. Qua đó các bên sẽ tham gia vào quá trình xây dựng chương trình, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nghề đào tạo như sau:

- Các doanh nghiệp căn cứ vào thực tế sản xuất và hướng phát triển của mình sẽ đưa ra các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, tác phong, kinh nghiệm làm việc mà người học nghề phải đạt được sau khi tốt nghiệp.

- Người học nghề khi tham gia sẽ nắm được và được nêu ra ý kiến tham gia xây dựng mục tiêu các khóa đào tạo.

- Cơ sở đào tạo nghề, căn cứ vào khung chương trình đào tạo và tham chiếu các ý kiến đóng góp của các doanh nghiệp và người học nghề điều chỉnh mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

3.2.5. Hoàn thiện cơ chế chính sách về đào tạo nghề

3.2.5.1. Chính sách với người học nghề

- Chính sách học phí: phải có tác động tích cực tới sự tham gia đào tạo. Học phí hợp lý tạo cơ hội cho người lao động tham gia đào tạo.

- Chính sách học bổng: tăng mức chi học bổng thỏa đáng cho người được đào tạo, nhằm khuyến khích, động viên người học đạt thành tích xuất sắc.

- Chính sách sử dụng sau đào tạo: cụ thể như: tiền lương, thu nhập, phương tiện làm việc, cải thiện điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội... đối với lao động chuyên môn kỹ thuật.

- Tiếp tục hoàn thiện thể chế dạy nghề, nhất là cơ chế tài chính đảm bảo lợi ích đối với người dạy nghề, người học nghề, người lao động qua đào tạo nghề (tiền lương, vinh danh...), chính sách đối với doanh nghiệp tham gia dạy nghề...

3.2.5.2. Chính sách đối với cơ sở đào tạo nghề

- Chính sách thu hút đầu tư nước ngoài để xây dựng các cơ sở đào tạo nhân lực chuyên môn kỹ thuật chất lượng cao.

- Chính sách ưu đãi về đầu tư, cung ứng trang thiết bị đào tạo, đào tạo đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.

- Chính sách thu hút học sinh tốt nghiệp loại giỏi và những người có năng lực đang làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh để đào tạo nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao và sử dụng làm giáo viên ở các cơ sở đào tạo, dạy nghề...

3.2.5.3. Các chính sách đối với giáo viên và cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề

- Hoàn chỉnh các qui định về ngạch, bậc lương đối với giáo viên, giảng viên dạy nghề

- Xây dựng các chính sách hỗ trợ riêng của tỉnh cho các giáo viên dạy nghề được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, nhất là đào tạo trình độ cao.

- Thực hiện chính sách ưu đãi đặc biệt nhằm thu hút nghệ nhân, thợ bậc cao, học sinh, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi tham gia công tác đào tạo nghề.

3.2.6. Tăng cường quản lý Nhà nước về đào tạo nghề

- Đối với Tỉnh

Cần phải tăng cường sự chỉ đạo của Tỉnh uỷ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân Tỉnh với các ngành, các cấp để có sự chuyển biến về tư tưởng và nhận thức đối với vai trò, vị trí của công tác dạy nghề và giải quyết việc làm.

- Đối với Sở Lao động Thương binh và Xã hội Tỉnh Quảng Ngãi

+ Ban giám đốc thường xuyên quan tâm và chỉ đạo công tác dạy nghề, xem xét giải quyết kịp thời các kiến nghị và đề xuất của phòng.

+ Tranh thủ sự giúp đỡ của Tổng cục dạy nghề trong mọi lĩnh vực.

+ Phối hợp chặt chẽ với các Sở, ban, ngành của Tỉnh, huyện thị và các phòng ban Sở để thực hiện chương trình công tác đề ra.

- Đối với Phòng quản lý dạy nghề

+ Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra đối với các cơ sở dạy nghề theo đúng quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành về hoạt động dạy nghề.

+ Thường xuyên đôn đốc các cơ sở dạy nghề thực hiện tốt những quy định của Nhà nước về đào tạo nghề. Đặc biệt là những yêu cầu về chất lượng đào tạo nghề.

KẾT LUẬN

Với đề tài “Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của Tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010 - 2020” Luận văn đã tập trung giải quyết được các vấn đề sau:

1. Hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về đào tạo nghề, cụ thể: khái niệm, phân loại, vai trò, nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề ... đặt tiền đề lý luận để đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề và đề xuất giải pháp nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của Tỉnh Quảng Ngãi giai 2010 - 2020.

2. Phản ánh thực trạng công tác đào tạo nghề và chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế trong công tác đào tạo nghề Tỉnh Quảng Ngãi.

3. Trên cơ sở đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề Tỉnh Quảng Ngãi, kết hợp với lý luận cơ bản về đào tạo nghề, luận văn đã đưa ra các giải pháp đẩy mạnh công tác đào tạo nghề của Tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010 - 2020 như: qui hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo nghề; đẩy mạnh xã hội hóa, liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phương tiện dạy nghề; nâng cao chất lượng đào tạo nghề; hoàn thiện cơ chế chính sách về đào tạo nghề và tăng cường quản lý nhà nước về đào tạo nghề.

Nhìn chung, luận văn đã đáp ứng được những yêu cầu cơ bản của mục tiêu đề ra.