

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

PHAN VĂN BÌNH

**ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN HUYỆN ĐIỆN
BÀN - QUẢNG NAM**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. BÙI QUANG BÌNH

Phản biện 1: TS. NINH THỊ THU THỦY

Phản biện 2: PGS.TS. PHẠM THANH KHIẾT

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 08 tháng 06 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

ĐTN cho LĐNT vừa là khâu cơ bản, vừa là khâu đột phá làm dịch chuyển cơ cấu LĐ từ NN sang CN và dịch vụ, từng bước nâng cao trình độ đội ngũ LĐ có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Chính vì vậy, công tác ĐTN cũng được Đảng và Nhà nước ta quan tâm và coi đó là một nhiệm vụ quan trọng góp phần phát triển KT - XH nói chung. Nghị quyết số: 26/NQ-TW ngày 5 tháng 8 năm 2008, Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa X về NN, Nông dân và Nông thôn, trong phần nhiệm vụ và giải pháp cụ thể đã nêu: “*Giải quyết việc làm cho nông dân là nhiệm vụ ưu tiên xuyên suốt trong mọi chương trình phát triển KT - XH của cả nước; bảo đảm hài hoà giữa các vùng, thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, giữa NT và thành thị. Có kế hoạch cụ thể về ĐNIT và chính sách đảm bảo việc làm cho nông dân, nhất là ở các vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất...*”.[1]

Trên tinh thần đó, Chính phủ đã ra Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “*ĐTN cho LĐNT đến năm 2020*” và Hướng dẫn số: 664/LĐTBXH-TCĐN ngày 09 tháng 3 năm 2010 của Bộ LĐ-TBXH về việc xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án “*ĐTN cho LĐNT đến năm 2020*”. Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, UBND tỉnh Quảng Nam đã ban hành Kế hoạch số: 1755/KH-UBND ngày 31 tháng 5 năm 2010 về hướng dẫn đến các sở, ngành cấp tỉnh, các huyện, thị xã, thành phố và các cơ sở đào tạo, ĐTN trên địa bàn tỉnh xây dựng kế hoạch; triển khai thực hiện công tác ĐTN và quán triệt thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg.

Đối với huyện Điện Bàn, Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ huyện lần thứ XXI (Nhiệm kỳ 2010 – 2015) về xây dựng và phát triển huyện Điện Bàn trong thời kỳ CNH - HĐH đất nước đã xác định phương hướng phát triển huyện đến năm 2015 là:

Tập trung mọi nguồn lực đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu KT, cơ cấu LĐ theo hướng CN – dịch vụ; đẩy mạnh CNH – HĐH NN, NT; tiếp tục xây dựng hoàn thành huyện CN, đồng thời đẩy nhanh quá trình đô thị hóa gắn với quá trình xây dựng NT mới. Chăm lo phát triển toàn diện văn hóa, xã hội; đảm bảo an sinh xã hội, nâng cao mọi mặt đời sống của nhân dân. Giữ vững ổn định chính trị, tăng cường khả năng quốc phòng, đảm bảo an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội. Không ngừng nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của đảng bộ, hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành của chính quyền; mở rộng và phát huy dân chủ; nâng cao

vai trò hiệu quả hoạt động của Mặt trận, đoàn thể; phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; tạo lập đồng bộ các yếu tố chính trị, KT, văn hóa, xã hội để xây dựng Điện Bàn thành thị xã vào năm 2015.
[9]

Để thực hiện mục tiêu đó, Đảng bộ huyện Điện Bàn đã đề ra 09 chỉ tiêu trên tất cả các lĩnh vực KT - XH, cải cách hành chính, an ninh, quốc phòng, xây dựng Đảng... bước đầu đã tổ chức thực hiện đạt được nhiều kết quả tốt. Tuy nhiên, cùng với các giải pháp khác nhằm đưa huyện Điện Bàn sớm hoàn thành nhiệm vụ trong sự nghiệp CNH – HĐH và trở thành Thị xã vào năm 2015, thì ngoài việc đầu tư xây dựng đội ngũ quản lý ở các cấp chính quyền, thì cần một LLLĐ qua đào tạo trong thời gian đến ở huyện Điện Bàn, đang là một thực tiễn cần được đầu tư nghiên cứu, giải quyết ở nhiều cấp độ khác nhau để góp phần trở thành một chương trình hành động mang tính quyết định. Vì vậy, nghiên cứu vấn đề “*ĐTN cho LĐNT huyện Điện Bàn, Quảng Nam*” là việc có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cấp thiết.

2. Mục đích nghiên cứu:

Việc nghiên cứu cơ sở khoa học và đề xuất một số chính sách ĐTN cho LĐNT là hết sức cấp thiết đặc biệt trong bối cảnh hiện nay. Mục đích nghiên cứu của đề tài chủ yếu tập trung vào các nội dung sau:

- *Về lý luận:* Hệ thống hóa những vấn đề lý luận vềLĐNT và ĐTN, phát triển công tác ĐTN. Làm rõ thêm một số vấn đề liên quan về ĐTN, đặc trưng của LĐNT, phát triển ĐTN, yêu cầu và một số nhân tố tác động đến việc phát triển LĐ qua ĐTN; đổi mới công tác quản lý nhà nước về ĐTN trong tình hình hiện nay.

- *Về thực trạng:* Phân tích, đánh giá thực trạng về LLLĐ và công tác ĐTN ở huyện Điện Bàn.

- *Về giải pháp:* Đề ra các quan điểm, định hướng và mục tiêu cụ thể cho công tác ĐTN cho LĐNT tại huyện Điện Bàn đến năm 2020. Bổ sung mô hình, cơ sở dự báo về LLLĐ cần ĐTN. Nêu lên một số điều kiện cần thiết và các đề xuất giải pháp với các ngành các cấp của huyện Điện Bàn để tham mưu với ngành LĐ-TB & XH, UBND tỉnh, những căn cứ về lý luận cũng như thực tế để phát triển công tác ĐTN cho LĐNT nhằm thực hiện tốt chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước tại tỉnh Quảng Nam nói chung và của huyện Điện Bàn nói riêng.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đề tài nghiên cứu phát triển ĐTN cho LĐNT, tập trung vào nhóm LĐ trong độ tuổi có nhu cầu và khả năng học nghề các cấp trình độ, cấp học khác nhau.

- Phạm vi nghiên cứu trên địa bàn huyện Điện Bàn – Quảng Nam.

4. Phương pháp nghiên cứu đề tài

- Nền tảng là lý luận Mác, Lê-Nin, các Nghị quyết của Đảng và Nhà nước về LĐ, giáo dục, đào tạo và ĐTN.

- Trên cơ sở các tài liệu thống kê, điều tra LĐ, khảo sát nhu cầu học nghề, việc làm hàng năm (2006 – 2011) của huyện Điện Bàn; các báo cáo về phát triển LĐ, ĐTN; các chính sách hiện có của Đảng, Nhà nước và chính quyền của huyện Điện Bàn trong việc phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển ĐTN cho LĐNT nói riêng. Trong luận văn sử dụng phương pháp chủ yếu là phương pháp phân tích, tổng hợp, ngoài ra luận văn còn sử dụng các phương pháp thống kê, so sánh, đối chiếu và mô hình dự báo.

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

- Nhằm cung cấp thêm tài liệu nghiên cứu, tham khảo về ĐTN cho LĐNT để UBND huyện Điện Bàn, UBND tỉnh Quảng Nam nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước về ĐTN, đảm bảo phát triển lực lượng LĐ qua đào tạo tại khu vực NT phục vụ CNH – HĐH.

- Luận văn làm rõ thêm xu hướng xã hội hoá ĐTN theo quy luật thị trường LĐ, nhằm góp phần tham mưu các cấp lãnh đạo huyện Điện Bàn để chỉ đạo, hoạch định chính sách ĐTN phù hợp trong điều kiện cụ thể của huyện.

- Luận văn cũng góp phần nêu lên những yêu cầu cơ bản của phát triển ĐTN, để làm rõ thêm việc ĐTN cho LĐNT là một trong những điều kiện quan trọng phát triển nền KT tri thức.

6. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu gồm 3 chương, 12 tiết:

Chương 1: Những vấn đề cơ bản về ĐTN cho LĐNT.

Chương 2: Thực trạng LĐNT và ĐTN ở Điện Bàn, Quảng Nam.

Chương 3: Những giải pháp chủ yếu để phát triển ĐTN cho LĐNT tại huyện Điện Bàn, Quảng Nam.

Chương 1 NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN.

1.1. Lý luận cơ bản về lao động nông thôn và đào tạo nghề

1.1.1. Lao động nông thôn và đặc điểm của lao động nông thôn:

Nguồn LĐNT: là một bộ phận của nguồn LĐ xã hội bao gồm toàn bộ những người LĐ đang làm việc trong nền KT quốc dân và những người có khả năng LĐ nhưng chưa tham gia hoạt động trong nền KT quốc dân thuộc khu vực NT. Cụ thể hơn, nguồn LĐNT bao gồm những người từ đủ 15 tuổi trở lên sống ở NT đang làm việc trong các ngành, lĩnh vực như: nông, lâm, ngư nghiệp, CN, xây dựng, dịch vụ, hoặc các ngành phi NN khác; và những người trong độ tuổi có khả năng LĐ nhưng hiện tại chưa tham gia hoạt động KT.

Đặc điểm người nông dân và LĐNT nước ta là cần cù, chịu khó, sẵn sàng tiếp thu kiến thức mới để cải tạo thiên nhiên, giúp ích cho hoạt động NN của mình. Tuy nhiên, một trong những nhược điểm của LĐNT trong giai đoạn hiện nay là làm việc manh mún, do tập quán làm việc theo cảm tính dẫn đến người nông dân không có định hướng phát triển hoạt động NN rõ ràng nếu như không có sự tư vấn chi tiết của các cơ quan chuyên môn, của những người có kinh nghiệm. Thiếu việc làm, không tìm được việc làm, thời gian nhàn rỗi, phần lớn chưa có nghề và chưa được ĐTN là những đặc trưng cơ bản của LĐNT. Chính đặc điểm của người nông dân như trên làm cho vai trò ĐTN càng trở nên quan trọng, quyết định sự thành công của việc hiện đại hóa NN, NT nói chung và thành công của xây dựng NT mới nói riêng.

1.1.2. Các khái niệm về đào tạo nghề và đặc trưng của đào tạo nghề

Theo Điều 5, Luật dạy nghề thì ĐTN được khái niệm là: “Hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khoá học” .

Như vậy, ĐTN có những đặc trưng cơ bản sau:

- ĐTN bao gồm hai quá trình có quan hệ hữu cơ với nhau, đó là:

+ Dạy nghề: “Là quá trình giáo viên truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để các học viên có được một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo, thành thực nhất định về nghề nghiệp”.

+ Học nghề: “Là quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và thực hành của người LĐ để đạt được một trình độ nghề nghiệp nhất định”.

- ĐTN cho người LĐ là giáo dục kỹ thuật sản xuất cho người LĐ để họ nắm vững nghề nghiệp, chuyên môn bao gồm ĐTN mới, ĐTN bổ sung, đào tạo lại nghề.

Các hình thức đào tạo nghề:

- Kèm cặp trong sản xuất
- Hình thức mở các lớp cạnh doanh nghiệp, cơ sở sản xuất
- Hình thức đào tạo ở các trường chính qui

1.1.3. Ý nghĩa đào tạo nghề cho lao động nông thôn

ĐTN cho LĐNT có tầm quan trọng đặc biệt vừa có tính nhân văn vừa có tính xã hội rất cao, có vai trò quan trọng đối với phát triển vốn con người, nguồn nhân lực, tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, giảm nghèo, thực hiện công bằng xã hội, góp phần phát triển KT-XH bền vững. ĐTN là một trong những giải pháp đột phá của chiến lược phát triển KT - XH, nhằm đào tạo nguồn nhân lực, phát triển nhanh đội ngũ LĐ kỹ thuật trực tiếp, phục vụ CNH, HĐH; góp phần bảo đảm an sinh xã hội. Thực tiễn quá trình phát triển KT tại Việt Nam, khi LĐNT được sử dụng tốt thì KT phát triển nhanh và bền vững, tránh rơi vào “ cái bẫy” dẫy nhanh CN hóa, không chú trọng đến phát triển NN, NT đã có những thời điểm rơi vào tình trạng khó khăn, gây lãng phí sức LĐNT và kéo theo hệ quả thu nhập của LĐNT thấp, mất ổn định xã hội. Vì vậy, ĐTN và nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐ nói chung và LĐNT nói riêng là yêu cầu cấp bách của nền kinh tế ĐTN được coi là quốc sách hàng đầu.

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

1.2.1. Xác định nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo nghề và nhu cầu học nghề của người lao động

- *Thứ nhất*, cần phải triển khai các hoạt động điều tra, khảo sát nhu cầu sử dụng nhân lực qua ĐTN trong các ngành KT, vùng KT và từng địa phương.

- *Thứ hai*, đồng thời với việc nắm thông tin về nhu cầu sử dụng LĐ, cần thiết phải khảo sát nhu cầu học nghề của đối tượng, nghĩa là cần có sự phân nhóm đối tượng để tổ chức các khoá đào tạo phù hợp. Hơn nữa, cũng phải khảo sát đặc điểm và thói quen canh tác của người nông dân ở các vùng miền khác nhau để có thể có các hình thức đào tạo phù hợp.

1.2.2. Xác định ngành nghề đào tạo cho lao động nông thôn

Dựa trên kết quả điều tra nhu cầu sử dụng LĐNT qua ĐTN và nhu cầu của các đối tượng LĐNT học nghề, trên cơ sở phân tích các yếu tố về KT - XH, đặc điểm của LĐNT theo từng vùng miền và từng thời điểm khác

n nhau để xác định ngành nghề đào tạo của LĐNT, nhằm tạo cơ hội tìm được việc làm bao gồm cả việc làm tự tạo và việc làm nhận lương, làm công.

1.2.3. Lựa chọn phương thức đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Để nâng cao hiệu quả đào tạo, việc tổ chức các khoá học với các hình thức và phương thức khác nhau đối với LĐNT rất quan trọng (khái quát lại là các mô hình ĐTN). ĐTN cho LĐNT có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như dạy tại các cơ sở dạy nghề; ĐTN theo đơn đặt hàng của các tập đoàn, Tổng công ty; ĐTN lưu động (tại xã, thôn, bản); ĐTN tại doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ; ĐTN gắn với các vùng chuyên canh, làng nghề;... Phương thức đào tạo cũng cần phải đa dạng hoá, phù hợp với từng nhóm đối tượng và điều kiện của từng vùng, miền..., như đào tạo tập trung tại cơ sở dạy nghề đối với những nông dân chuyên đổi nghề nghiệp (trung tâm dạy nghề, trường trung cấp, cao đẳng nghề, các trường khác có tham gia dạy nghề...); ĐTN lưu động cho nông dân làm nông dân hiện đại tại các làng, xã, thôn, bản; ĐTN tại nơi sản xuất...

1.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo

Kết quả của việc ĐTN cho LĐNT là đào tạo gắn với giải quyết việc làm cho người LĐ. Đây là vấn đề cốt lõi đối với ĐTN cho LĐNT, nhất là đối với nhóm LĐ cần phải chuyển sang làm trong lĩnh vực phi NN, CN. Nếu không gắn được với việc làm thì người nông dân sẽ không tham gia học nghề nữa và nguồn lực xã hội sẽ bị lãng phí. Do đó, trong quá trình ĐTN rất cần thiết có sự kết hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất để họ một mặt tham gia vào quá trình đào tạo; mặt khác có thể tạo cơ hội cho người học được tham gia vào quá trình sản xuất của doanh nghiệp từ khi còn học và sau khi học nghề xong là có thể làm việc được ngay với nghề nghiệp của mình.

1.3. Một số yếu tố tác động đến quá trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở nước ta hiện nay

1.3.1. Điều kiện tự nhiên

Điều kiện tự nhiên các vùng có tác động đến sự phân bố LĐ, chất lượng LĐ từ đó có ảnh hưởng đến công tác ĐTN. Điều kiện tự nhiên, khí hậu, thời tiết đã tạo ra các đặc điểm con người khác nhau giữa các địa phương, vùng, miền dẫn đến có những đặc điểm khác nhau giữa LĐ các vùng, miền như LĐ thuộc các dân tộc khác nhau, LĐ ở các vùng sinh thái khác nhau, LĐ ở đồng bằng và miền núi, hải đảo,... đều có những đặc trưng về tập quán, phương thức sản xuất khác nhau. Điều kiện về khí hậu, thời tiết cũng tạo ra tính chất mùa vụ khác nhau dẫn đến công việc và thời gian của LĐ làm nghề nông cũng khác nhau. Tất cả các yếu tố về điều kiện tự nhiên đều ảnh hưởng đến việc xây dựng kế hoạch, lựa chọn hình thức, danh mục nghề đào tạo... cho LĐNT.

1.3.2. Quy mô, chất lượng lực lượng lao động nông thôn

Để công tác ĐTN cho LĐNT đạt hiệu quả, LĐNT cần có một điều kiện đó là phải có trình độ học vấn nhất định. Điều kiện này có sự khác biệt đáng kể giữa các ngành nghề đào tạo mà người LĐ mong muốn học nghề cho bản thân. Điều kiện này có sự khác biệt đáng kể giữa các ngành nghề đào tạo mà người LĐ mong muốn học nghề cho bản thân. Như đối với ĐTN trong lĩnh vực NN, điều kiện học vấn chỉ đòi hỏi ở mức tốt nghiệp THCS (chiếm 64%), nhưng đối với ngành CN và dịch vụ thì điều kiện về học vấn cao hơn, tối thiểu là tốt nghiệp THPT (chiếm 61%), đối với việc làm trong ngành dịch vụ thì điều kiện về học vấn đòi hỏi cao nhất (gần 80% yêu cầu tối thiểu tốt nghiệp THPT).

1.3.3. Cơ sở vật chất cho đào tạo nghề và đội ngũ giáo viên dạy nghề

Do đặc điểm của giáo dục nghề nghiệp với phương châm lấy thực hành rèn luyện tay nghề và kỹ năng cho người học là chủ yếu, nên cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ ĐTN là điều kiện quan trọng để kế hoạch ĐTN đạt được mục tiêu cao nhất. Song song với điều kiện về xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo và điều kiện cơ sở vật chất thì các điều kiện liên quan đến đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý tại các cơ sở dạy nghề là quan trọng, bởi vì họ là chủ thể trong quá trình dạy nghề, truyền thụ kiến thức, sử dụng phương tiện, cơ sở vật chất, xây dựng chương trình ĐTN ...

1.3.4. Tác động của chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động

Đối với ngành NN nói chung, các chủ trương đã tác động rất lớn đến phát triển ĐTN, phải đào tạo một đội ngũ LĐNT rất lớn do có sự chuyển đổi ngành, nghề ở NT, do quá trình đô thị hoá. Chiến lược đào tạo cùng lúc phải đáp ứng hai yêu cầu là vừa đào tạo hoàn toàn mới, chuyển đổi ngành nghề đối với LĐ trước đây họ là nông dân, để cung ứng cho các nhà máy, dịch vụ CN, tiêu thụ CN NT, đồng thời phải đào tạo đội ngũ LĐNT có trình độ cao để đáp ứng, tiếp cận các ngành nghề mới xuất hiện áp dụng công nghệ sinh học, các loại giống mới và ĐTN để xuất khẩu LĐ.

Đối với lĩnh vực CN: có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển ĐTN, phải đào tạo một đội ngũ LĐNT rất lớn do có sự chuyển đổi ngành, nghề ở NT, do quá trình đô thị hoá. Chiến lược đào tạo cùng lúc phải đáp ứng hai yêu cầu là vừa đào tạo hoàn toàn mới, chuyển đổi ngành nghề đối với LĐ trước đây họ là nông dân, để cung ứng cho các nhà máy, dịch vụ CN, tiêu thụ CN NT, đồng thời phải đào tạo đội ngũ LĐNT có trình độ cao để đáp ứng, tiếp cận các ngành nghề mới xuất hiện áp dụng công nghệ sinh học, các loại giống mới và ĐTN để xuất khẩu LĐ.

Ngoài ra các loại hình dịch vụ mới sẽ hình thành từ nhu cầu trong nước và có sự du nhập nhanh các loại hình dịch vụ từ nước ngoài. Cho nên công tác ĐTN cho các ngành dịch vụ cao cấp cần người LĐ ở kỹ năng tinh

tế trong giao tiếp (phục vụ du lịch, nhà hàng, khách sạn, vận tải hàng không...), khả năng tư vấn, marketing, quan hệ khách hàng...,

1.3.5. Chính sách của chính quyền

Dưới tác động của hệ thống chính sách liên quan đến công tác dạy nghề đã làm cho hệ thống mạng lưới dạy nghề bước đầu đã được xã hội hóa, năng động, linh hoạt, gắn đào tạo với sử dụng lao động; hệ thống chính sách đã quan tâm đến người học, nhất là những người nghèo, người dân tộc, khu vực nông NT và NN và các vùng đặc biệt khó khăn; LĐ qua ĐTN đang từng bước đáp ứng được yêu cầu của thị trường LĐ. Như vậy hệ thống các chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước đã góp phần mở rộng qui mô các cơ sở dạy nghề với các loại hình khác nhau, đã hỗ trợ cho LĐNT tham gia học nghề với các đối tượng được ưu đãi, từ đó góp phần nâng cao nhận thức của người dân trong việc tham gia học nghề.

1.4. Kinh nghiệm của các nước và một số địa phương trong nước về phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn

1.4.1. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo nghề

Qua kinh nghiệm của một số nước: Malaysia, Nhật Bản và Hàn Quốc cho thấy phát triển ĐTN nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng luôn được Chính phủ các nước quan tâm đặc biệt với vai trò là một thành tố chính trong Chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Qua đó, Việt Nam cũng cần nghiên cứu để vận dụng một cách hợp lý một số bài học kinh nghiệm của các nước như sau:

- Chính phủ các nước thường có các chính sách nhất quán và đồng bộ về phát triển ĐTN lồng ghép trong Chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Phân cấp rõ ràng việc quản lý ĐTN theo ngành dọc và theo vùng địa lý để đảm bảo tính chủ động của các cơ quan quản lý đồng thời tạo sự linh hoạt cho hoạt động ĐTN được phân bổ tại các vùng địa phương theo quy hoạch tổng thể của cả nước.

- Phát triển nguồn ĐTN được nhất quán từ khâu đào tạo, sử dụng và bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đảm bảo cân bằng cung cầu LĐ trên thị trường theo các ngành KT cũng như theo vùng địa lý.

- Phát triển ĐTN cho LĐNT được thực hiện song song theo hai hướng là đào tạo để chuyển dịch cơ cấu LĐ (là chủ yếu, gắn liền với quá trình CN hóa) và ĐTN để nâng cao năng suất LĐ trong NN.

- ĐTN được phát triển đa dạng và vai trò của các đối tác xã hội được chú trọng; đồng thời phát huy tính chủ động của các cá nhân trong một xã hội học tập suốt đời.

- Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo lý thuyết và thực hành tại cơ sở đào tạo với thực hành tại nơi sử dụng LĐ, gắn kết chặt chẽ giữa “học” và

“hành”, đào tạo theo địa chỉ, gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của nơi sử dụng LĐ.

1.4.2. Kinh nghiệm trong nước

Kinh nghiệm từ các chương trình mục tiêu quốc gia: Trước khi Nghị quyết số 26-NQ/TW ra đời, việc ĐTN cho LĐNT được triển khai theo Quyết định số 81/QĐ-TTg, ngày 18-4-2005, về chính sách hỗ trợ ĐTN ngắn hạn cho LĐNT. Các chính sách theo Quyết định số 81/QĐ-TTg đã có hiệu quả nhất định cho ĐTN ngắn hạn với LĐNT trong độ tuổi LĐ chưa qua ĐTN, có nhu cầu học nghề như đã nêu ở các phần trên.

Tuy nhiên, quá trình triển khai Quyết định số 81/QĐ-TTg từ năm 2005 - 2010 bộc lộ một số nhược điểm: Không xác định được mục tiêu rõ ràng về kết quả đào tạo; việc phối hợp giữa cơ quan chủ trì triển khai chưa tốt; công tác tư vấn nghề nghiệp chưa tốt. Người LĐNT thiếu thông tin về nghề nghiệp, về định hướng phát triển KT - XH, về cơ hội việc làm; chính quyền cơ sở chưa thực sự vào cuộc trong quá trình xác định nhu cầu đào tạo phục vụ định hướng phát triển KT - XH tại địa phương; việc tổ chức ĐTN cho LĐNT chưa linh hoạt, chưa phù hợp với đặc điểm của LĐNT - thường là LĐ chính trong hộ, rất khó có thể tạm dừng công việc để đi học; chưa huy động được đội ngũ chuyên gia NN, nghệ nhân, các viện nghiên cứu và các hội nghề nghiệp tham gia quá trình đào tạo làm cho kiến thức đào tạo nghèo nàn, chưa phù hợp với thực tế và chưa đưa được công nghệ mới vào trong đào tạo.

Kinh nghiệm và các mô hình đào tạo nghề của các địa phương: Hiện nay ở nhiều địa phương đã có những mô hình ĐTN rất linh hoạt. Tuy nhiên, hiện tại chủ yếu vẫn là một số mô hình truyền thống như ĐTN tại cơ sở đào tạo; ĐTN tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Ngoài ra đối với một số khóa học ngắn ngày được tổ chức dưới dạng hướng dẫn, tập huấn đầu bờ, tập huấn phổ biến kiến thức và tiên bộ khoa học kỹ thuật.

Chương 2 THỰC TRẠNG VỀ LAO ĐỘNG NÔNG THÔN VÀ ĐÀO TẠO NGHỀ Ở HUYỆN ĐIỆN BÀN, QUẢNG NAM

2.1. Khái quát đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng lực lượng lao động nông thôn tại huyện Điện Bàn

2.1.1. Khái quát đặc điểm kinh tế - xã hội của huyện Điện Bàn tác động đến phát triển đào tạo nghề trên địa bàn

Huyện Điện Bàn ở vị trí phía bắc của tỉnh Quảng Nam, tiếp giáp với huyện Duy Xuyên, Đại Lộc, thành phố Hội An và huyện Hòa Vang – Thành phố Đà Nẵng. Huyện Điện Bàn có diện tích tự nhiên 214,71 Km², dân số trung bình tính đến thời điểm 2009 gần 197.989 người (chiếm 14% dân số cả tỉnh)

Tăng trưởng KT cao, chuyển dịch cơ cấu KT theo hướng CNH, HĐH đã tác động đến phát triển đội ngũ LĐ qua đào tạo của huyện Điện Bàn. Tốc độ tăng trưởng KT huyện giai đoạn 2006 - 2010, đạt bình quân 20,37%/năm, tổng GTSX năm 2010 ước đạt 5.916 tỷ đồng (giá cố định năm 94) gấp 2,55 lần so với năm 2006. Trong đó, CN tăng 28,02%; dịch vụ (thương mại, dịch vụ và du lịch) tăng 19,6%, NN (nông, lâm, thủy sản) tăng 3,52%

2.1.2. Thực trạng về lực lượng lao động nông thôn

2.1.2.1. Thực trạng về quy mô lao động nông thôn

Huyện Điện Bàn là huyện có dân số trung bình NT nhiều nhất so với 17 địa phương còn lại trên địa bàn tỉnh Quảng Nam. Năm 2010, dân số trung bình NT huyện Điện Bàn có 190.069 người, chiếm tỷ lệ 16,4% dân số trung bình NT của toàn tỉnh.

2.1.2.2. Thực trạng về trình độ học vấn của lao động nông thôn

Theo điều tra LĐ - VL năm 2010, toàn huyện Điện Bàn có 142.535 LĐ, trong đó có 32.312 LĐ đã tốt nghiệp THPT, chiếm khoản 23% ; 56.965 LĐ đã tốt nghiệp THCS, chiếm khoản 40%; 48.100 LĐ đã tốt nghiệp Tiểu học, chiếm khoản 33%; 5.158 LĐ chưa tốt nghiệp Tiểu học chiếm khoản 4%.

2.1.2.3. Thực trạng về trình độ chuyên môn kỹ thuật

Số lượng LĐ có trình độ CMKT ở huyện Điện Bàn không ngừng tăng lên cả về số tuyệt đối và số tương đối qua từng năm. Theo báo cáo kết quả điều tra LĐ - VL hằng năm, nếu như năm 2006, đội ngũ LĐ có trình độ CMKT khoảng 31.097 người, chiếm 26,22% so với tổng số LLLĐ, năm 2011 có khoảng 42.752 người, chiếm gần 30% so với LLLĐ, bình quân từ năm 2006 đến 2011, mỗi năm đội ngũ LĐ qua đào tạo ở các hình thức đào tạo của huyện Điện Bàn tăng gần 2.000 người. Qua điều tra các năm, nhóm LĐ ly hương chiếm đa số là LĐ đã qua đào tạo ở các hình thức khác nhau,

và nhóm công nhân, người LĐ có tay nghề nhưng chưa được các cơ sở đào tạo kiểm tra công nhận cấp chứng chỉ, nên ở đây có thể thống nhất xem các nhóm LĐ này thuộc LĐ có trình độ CMKT.

2.1.2.4. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn

Cùng với cơ cấu chuyển dịch KT, cơ cấu LĐ cũng đã chuyển dịch theo hướng tăng LĐ ngành CN và dịch vụ. Đến năm 2010, LĐ phi NN chiếm 60,03% trong tổng số LĐ, tăng 23,32% so với năm 2006.

2.2. Thực trạng về đào tạo nghề cho lao động nông thôn

2.2.1. Thực trạng về nhu cầu lao động qua đào tạo nghề

Thứ nhất, nhu cầu lao động qua ĐTN trong lĩnh vực phi NN và làng nghề: Theo số liệu thống kê LĐ - VL năm 2006, tổng cầu LĐ toàn huyện Điện Bàn là 29.594 LĐ, trong đó cầu về LĐ qua ĐTN là 3.651 người, chiếm 12,33% thì đến năm 2010, tổng cầu LĐ tăng lên 35.493 người, trong đó cầu về LĐ qua ĐTN là 6.772 người, chiếm 19,07%. Như vậy, tổng cầu LĐ năm 2010 tăng gấp hơn 1,1 lần so với năm 2006, riêng cầu về LĐ qua ĐTN tăng gần gấp 2 lần, chứng tỏ rằng thị trường LĐ ở huyện Điện Bàn ngày càng có nhu cầu tuyển dụng LĐ qua ĐTN nhiều hơn. Cầu LĐ qua ĐTN trong các làng nghề cũng đang tăng lên, cho đến nay, có 04 làng nghề đang còn hoạt động thu hút 1.057 LĐ, thợ và nghệ nhân đang làm có hiệu quả, đó là: Làng nghề đúc đồng Phước Kiều, Làng nghề chiếu chề Triêm Tây, Làng nghề bán trắng Phú Triêm và Làng nghề nước mắm Hà Quảng. Các làng nghề khác gần như hoạt động cầm chừng. Trong những năm gần đây trên địa bàn huyện cũng đã hình thành nhiều ngành nghề mới như mây tre đan, mộc mỹ nghệ, lồng đèn, gốm đồ...

Thứ hai, nhu cầu lao động qua đào tạo nghề đối với lĩnh vực NN và dịch vụ NN: Theo báo cáo của UBND huyện Điện năm 2010: GTSX ngành nông – lâm – ngư nghiệp năm 2010 đạt 413,9 tỷ đồng, tăng 3,68% so với năm 2009. Về KT vườn, KT trang trại: toàn huyện có 243 trang trại hoạt động hiệu quả, (trong đó có 6 trang trại trồng trọt, 119 trang trại chăn nuôi, 102 trang trại nuôi trồng thủy sản, 16 trang trại tổng hợp). Tổng giá trị hàng hoá dịch vụ đạt 79.549,75 triệu đồng, bình quân thu nhập của trang trại 83,3 triệu đồng/trang trại/năm, giải quyết 1.249 LĐ có thu nhập ổn định. Thực trạng hiện nay LĐ qua ĐTN ở lĩnh vực NN về trình độ chuyên môn hầu hết là từ tự học hỏi và đúc kết kinh nghiệm bản thân không qua trường lớp đào tạo là chủ yếu chiếm gần 80%, còn lại rất ít LĐ qua đào tạo hoạt động trong lĩnh vực NN và dịch vụ NN tại huyện và các nơi khác.

2.2.2. Thực trạng nhu cầu ngành nghề đào tạo của lao động nông thôn

Theo kết quả đợt điều tra khảo sát nhu cầu học nghề tại địa phương huyện Điện Bàn năm 2010, do Tổng cục dạy nghề phát động, kết quả có

khoảng trên dưới 50 nghề được nhận biết trong cuộc khảo sát, với 3.191 LĐ có nhu cầu học nghề ở 3 cấp trình độ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề và Sơ cấp nghề. Trong đó Cao đẳng nghề có 8 nghề LĐ có nhu cầu học, với 252 LĐ chiếm 7,8% nhu cầu học nghề; Trung cấp nghề có 28 nghề LĐ có nhu cầu học, với 863 LĐ chiếm 27,04% nhu cầu học nghề; và Sơ cấp nghề có 49 nghề LĐ có nhu cầu học, với 2.076 LĐ chiếm 65,06% nhu cầu học nghề.

2.2.3. Xác định hình thức và chương trình đào tạo nghề

Hình thức đào tạo chủ yếu vẫn là các hình thức ĐTN ở trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên (chiếm gần 73%) bao gồm cả loại được nhà nước hỗ trợ và tự chủ động đi học nghề tuy nhiên đối tượng LĐ được đào tạo ở trình độ Trung cấp nghề đã có tín hiệu gia tăng, chiếm hơn 12% số người được phỏng vấn, và có hơn 15% còn lại là vẫn phải theo học nghề dưới hình thức vừa học vừa làm.

Tình hình thực hiện chương trình ĐTN, tại các cơ sở ĐTN trong địa bàn huyện Điện Bàn, vẫn đang thực hiện các chương trình tự biên soạn (đối với ĐTN trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề thường xuyên) và biên soạn chương trình theo hướng dẫn của Bộ LĐ – TB & XH (đối với ĐTN trình độ Trung cấp nghề trở lên), thời gian đào tạo của chương trình chủ yếu là trong khoảng từ 1-12 tháng (chiếm gần 86%) số còn lại tham gia trong các khóa ĐTN theo chương trình trên 12 tháng. Tình hình tổ chức các hình thức đào tạo và thực hiện chương trình ĐTN cho LĐNT ở huyện Điện Bàn, là chưa có sự gắn kết cao giữa cơ quan hỗ trợ chương trình ĐTN, các cơ sở ĐTN và doanh nghiệp, cộng thêm về tính tự phát không được tư vấn nghề của LĐNT.

2.2.4. Lựa chọn phương pháp và cơ sở đào tạo

Theo kết quả điều tra nhu cầu học nghề tại trên địa bàn huyện Điện Bàn thì có chỉ có khoản 30% số LĐ đang làm việc tại các DN đã được học nghề trước khi tuyển dụng vào làm việc và hơn 70% còn lại chưa qua ĐTN trước khi được tuyển dụng.

2.2.3.1. Tình hình đào tạo nghề trong các doanh nghiệp

Do yêu cầu cần một số lượng LĐ làm việc có tay nghề làm việc tại các cơ sở sản xuất và các doanh nghiệp mà thị trường LĐ không thể đáp ứng được, nên các doanh nghiệp lựa chọn hình thức tự tuyển dụng LĐ phổ thông, chưa có nghề vào kèm nghề, ĐTN rồi sử dụng.

2.2.3.2. Tình hình đào tạo nghề trong các cơ sở dạy nghề và làng nghề

Hiện nay tại huyện Điện Bàn, chỉ có 01 Trường Trung cấp nghề Bắc Quảng Nam, trực thuộc Sở LĐ-TB & XH Quảng Nam là đơn vị công lập, 01 Trường CĐ KT - Kỹ thuật Quảng Nam (Cơ sở 2), Trường Trung cấp Quảng Đông có chức năng ĐTN. Các cơ sở này đã cung ứng cho huyện Điện Bàn

và các huyện thuộc phía Bắc tỉnh Quảng Nam về một số lượng tương đối LĐ qua ĐTN. Ngoài ra, còn có một vài cơ sở, làng nghề truyền thống có chức năng đăng ký hoạt động dạy nghề như: Cơ sở mộc Nguyễn Văn Tiếp, gồm Nguyễn Đức Hạ, làng nghề đúc đồng Phước Kiều ...

2.2.5. Đánh giá kết quả đào tạo

Kết quả đánh giá giai đoạn 2009 – 2010, cho thấy các tiêu chí chỉ ở mức độ trung bình và thấp, trong đó tổng số LĐNT qua ĐTN làm đúng với nghề 1.150; tỷ lệ làm đúng nghề sau khi học ở các nhóm nghề NN là chủ yếu chiếm 95% và còn lại hơn 30% sau khi học nghề ở nhóm nghề phi NN là làm việc không đúng ngành nghề; tỷ lệ hộ và xã có LĐNT thoát nghèo sau khi học nghề cũng ở tỷ lệ thấp.

Qua đánh giá trên của các doanh nghiệp cho thấy khoảng 1/3 số LĐNT sau khi được ĐTN có kiến thức và năng lực khá và tốt trong một số tiêu chí (riêng tiêu chí năng lực làm việc theo tổ nhóm- trên 50%). Đa số doanh nghiệp đánh giá học sinh học nghề đạt mức từ trung bình trở lên. Số LĐ qua ĐTN yếu kém trong các vấn đề nêu trên chiếm từ 8% đến 15%. Tuy nhiên, khoảng 50% số học sinh học nghề còn yếu về kỹ năng phân tích giải quyết vấn đề. Như vậy, mặc dù chỉ ra rằng chất lượng ĐTN nói chung là tốt đã được các cơ sở DN tập trung nâng cao, nhưng kết luận chất lượng ĐTN vẫn còn chưa phù hợp với yêu cầu thực sự của doanh nghiệp - nơi trực tiếp sử dụng LĐ sau đào tạo. Việc này đặt ra yêu cầu đối với các cơ sở DN cũng như doanh nghiệp trong việc phối kết hợp trong việc lựa chọn phương pháp, hình thức và xây dựng chương trình ĐTN đạt hiệu quả.

2.3. Chính sách về đào tạo nghề, việc làm của nhà nước và một số yêu cầu của lao động nông thôn đối với công tác đào tạo nghề.

2.3.1. Chính sách về đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Huyện Điện Bàn và cũng như các huyện, thành phố khác trên toàn tỉnh Quảng Nam, về quản lý và theo dõi hoạt động ĐTN tại các địa phương được giao cho Phòng LĐ – TB & XH các huyện, thành phố. Nhưng đặc biệt huyện Điện Bàn là một trong những huyện có đối tượng chính sách, người có công nhiều nhất nước, chính vì vậy công tác phục vụ, giải quyết chế độ cho các đối tượng này trở thành nhiệm vụ trọng tâm nặng nề do Phòng LĐ – TB & XH chịu trách nhiệm. Điều này dẫn đến công tác quản lý và theo dõi các hoạt động ĐTN ở huyện Điện Bàn được lồng ghép vào các lĩnh vực LĐ – VL, đến nay chưa có cán bộ phân công theo dõi riêng cho lĩnh vực hoạt động này, mọi hoạt động quản lý về ĐTN hầu hết do sự chỉ đạo theo dõi trực tiếp từ cơ quan quản lý cấp trên. Điều này đã nói lên công tác ĐTN cho LĐNT ở huyện Điện Bàn là chưa được quan tâm đúng mức, chính vì vậy phân nào cũng đã ảnh hưởng đến việc phát triển ĐTN trên địa bàn huyện trong thời gian qua.

2.3.2. Chính sách giải quyết việc làm cho LĐNT sau ĐTN

Kết quả đạt được từ những chính sách về phát triển ĐTN và việc làm cho LĐNT của huyện Điện Bàn giai đoạn 2006 – 2010 với 5.913 LĐ, NSNN và địa phương hỗ trợ cho ĐTN và việc làm là 14.005 triệu đồng. Nhìn chung, các chính sách của tỉnh Quảng Nam nói chung và huyện Điện Bàn nói riêng, trong hoạt động ĐTN và sử dụng LĐNT là phù hợp, kịp thời và có tác động rất lớn, không những nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về hoạt động ĐTN trên địa bàn, mà tạo ra được hành lang pháp lý để hoạt động ĐTN phát triển theo đúng khuynh hướng của thị trường LĐ trên địa bàn huyện. Song, hạn chế trong nhiệm vụ quản lý nhà nước về ĐTN trên địa bàn trong thời gian qua lớn nhất là: Công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về ĐTN chưa thực sự chú trọng về nội dung lẫn hình thức nhằm nâng cao nhận thức của các cấp, ngành, đoàn thể và toàn xã hội quan tâm đến công tác ĐTN.

2.3.3. Một số yêu cầu của lao động nông thôn đối với việc học nghề

Thứ nhất, yêu cầu về hỗ trợ kinh phí; *Thứ hai*, các yêu cầu đối với các cơ sở đào tạo; *Thứ ba*, yêu cầu về thông tin.

Nhìn chung, hiện trạng nhu cầu lao động qua ĐTN, nhu cầu học nghề và một số yêu cầu đối của LĐNT với công tác ĐTN tại huyện Điện Bàn hiện tại cũng khá thực tế, người LĐ đã lựa chọn các nghề để chuyển đổi có vẻ tương đối phù hợp với trình độ và phù hợp với quá trình chuyển dịch cơ cấu KT và cơ cấu LĐ của địa phương. Nhưng để đáp ứng thỏa mãn nhu cầu học nghề theo như kết quả điều tra, thì công tác tổ chức đào tạo và tư vấn học nghề phải được các cơ quan liên quan và các cơ sở đào tạo nghề đóng trên địa bàn huyện cần nghiên cứu cụ thể về những yêu cầu từ phía người LĐNT đối với công tác ĐTN tại huyện Điện Bàn.

2.4. Đánh giá chung về phát triển lao động nông thôn qua đào tạo nghề tại huyện Điện Bàn

2.4.1. Những kết quả đạt được

Nhìn chung, công tác ĐTN cho LĐNT trong những năm qua gần đây tại huyện Điện Bàn đã có những chuyển biến tích cực: Bình quân hàng năm toàn huyện đã giải quyết việc làm ổn định cho gần 2.000 LĐ được ĐTN; đã góp phần chuyển dịch cơ cấu LĐ của huyện từ LĐ NN năm 2005 là 69% đến nay chỉ còn 41,23%; LĐ CN – Thương mại – Du lịch năm 2005 chỉ có 30% đến nay đã nâng lên 58,77%.

2.4.2. Những tồn tại

Nguyên nhân khách quan:

Thế chế, cơ chế, chính sách thị trường LĐ còn mới, chưa hoàn thiện, chưa đồng bộ; Tốc độ đô thị hoá diễn ra nhanh chóng, một số ngành nghề

truyền thống bị thu hẹp, nhu cầu chuyển đổi ngành nghề của một bộ phận LĐ bị mất đất sản xuất, di dời, giải toả tạo áp lực lên công tác ĐTN; Do ảnh hưởng của suy thoái KT toàn cầu.

Nguyên nhân chủ quan:

Huyện Điện Bàn vẫn chưa có quy hoạch tổng thể hoạt động ĐTN cho LĐNT trên địa bàn; Các cấp, các ngành còn chưa thực sự quan tâm đến công tác ĐTN, đầu tư cho hoạt động ĐTN còn ít so với yêu cầu; Công tác quản lý nhà nước về ĐTN cho LĐNT chỉ có tác nghiệp ở tỉnh; Thông tin thị trường LĐ chưa phát triển, người LĐ còn thiếu thông tin, có nơi LĐ thất nghiệp, nhưng doanh nghiệp lại không tuyển dụng được LĐ cần thiết, nhất là đội ngũ LĐNT có trình độ cao. Tâm lý khoa cử, đổ đát vào các trường ĐH và tâm lý "thích làm thầy hơn làm thợ" trong bộ phận lớn LLLĐ xã hội và phụ huynh của họ vẫn còn đeo bám, nặng nề, không muốn cho con em vào học nghề, coi học nghề như là sự lựa chọn bất đắc dĩ. Người LĐ thì thụ động, trông chờ, không chủ động tham gia thị trường LĐ.

Chương 3

NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI HUYỆN ĐIỆN BÀN, QUẢNG NAM

3.1. Dự báo đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Điện Bàn đến năm 2020

3.1.1. Phương pháp và mô hình dự báo

- *Phương pháp dự báo:* Sử dụng phương pháp dựa vào hệ số cơ giãn. Hệ số cơ giãn chỉ ra rằng nếu thay đổi 1% GTSX thì cần thiết phải thay đổi bao nhiêu phần trăm về số lượng LĐ qua ĐTN.

- *Mô hình dự báo:*

$$L(t) = L * (1 + re)^t = L * (1 + n*ro)^t$$

3.1.2. Dự báo tổng nhu cầu lao động qua đào tạo nghề theo phát triển của các lĩnh vực kinh tế

- *Kết quả dự báo lực lượng lao động:* huyện Điện Bàn có LLLĐ ở năm 2015 là 171.280 người và năm 2020 là 215.497

- *Kết quả dự báo LĐ qua ĐTN theo cơ giãn GTSX:* dự báo LĐ qua ĐTN theo cơ giãn GTSX đến năm 2015 là đạt 63.108 người và năm 2020 là 96.157 người

- *Dự báo tổng nhu cầu ĐTN qua các năm ở giai đoạn 2011 – 2020:* dự báo tổng nhu cầu ĐTN mới đến năm 2020 là 50.112 người, bình quân hằng năm cần ĐTN mới cho trên 5.011 người và dự báo nhu cầu đào tạo lại khoảng 10.090 người, trung bình mỗi năm ĐTN lại cho 1.000 người.

3.1.3. Dự báo một số ngành nghề có nhu cầu lao động qua đào tạo nghề giai đoạn 2011 - 2020

3.1.3.1. Các ngành nghề ở lĩnh vực phi NN

- Ngành dệt - may – giày da

- Ngành chế biến nông, lâm sản, thủy, hải sản, thực phẩm

- Lĩnh vực Thương mại - Du lịch

- Lĩnh vực Xây dựng dân dụng, Cơ khí, Giao thông

3.1.3.2. Lĩnh vực NN nói chung

3.1.3.3. Dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo nghề tại Khu công nghiệp và Cụm công nghiệp.

3.2. Các quan điểm, định hướng và đào tạo nghề cho lao động nông thôn

3.2.1. Quan điểm

Thứ nhất, ĐTN cho LĐNT là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng LĐNT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH nông nghiệp, NT.

Thứ hai, Học nghề là quyền lợi và nghĩa vụ của LĐNT nhằm tạo việc làm, chuyên nghề, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống

Thứ ba, Chuyên mạnh ĐTN cho LĐNT từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở đào tạo sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của LĐNT và yêu cầu của thị trường LĐ

Thứ tư, Đổi mới và phát triển ĐTN cho LĐNT theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và tạo điều kiện thuận lợi để LĐNT tham gia học nghề phù hợp với trình độ học vấn, điều kiện KT và nhu cầu học nghề của mình.

3.2.2. Định hướng và nhiệm vụ phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn

- Do trình độ phát triển của KH - CN thời gian đến là rất cao, bắt buộc người LĐ phải được đào tạo ở trình độ cao hơn, cho nên cần khẩn trương hình thành và phát triển hệ thống ĐTN với ba trình độ đào tạo là sơ cấp nghề, trung cấp nghề như đã quy định tại Quyết định 1956 Chính phủ.

- ĐTN cho LĐNT phải bám sát các mục tiêu quy hoạch, chiến lược phát triển KT - XH của huyện, với thị trường LĐ của khu vực, của cả vùng, cả nước.

- Mở rộng quy mô, tăng số lượng LĐNT qua ĐTN cần đi đôi với đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo.

- Đa dạng các hình thức đào tạo, đảm bảo cơ cấu đào tạo kỹ thuật thực hành một cách hợp lý với tốc độ, trình độ đổi mới thiết bị công nghệ trong sản xuất, kinh doanh, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu KT và phù hợp với mọi lứa tuổi, trình độ của LLLĐ.

- Đẩy mạnh xã hội hoá ĐTN trên địa bàn.

- Đổi mới công tác quản lý nhà nước các cấp đối với hệ thống ĐTN trên địa bàn. Hệ thống ĐTN theo ba trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề và CĐ.

3.2.3. Mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Điện Bàn đến năm 2020

- Nâng tỷ lệ LĐ qua ĐTN của huyện Điện Bàn từ 29,7% năm 2011 lên khoảng 37 - 40% vào cuối năm 2015 và trên 50% vào năm 2020.

- Đảm bảo tại Phòng LĐ-TB & XH huyện, UBND mỗi xã, thị trấn có từ 01 đến 02 cán bộ chuyên trách được đào tạo chuyên môn để theo dõi, tư vấn, phối hợp với các cơ quan cấp trên và các cơ sở DN trong công tác ĐTN cho LĐNT.

- Bình quân hằng năm giai đoạn 2011-2020 giải quyết việc làm từ 3.500 đến 4.000 LĐ, trong đó có khoảng 1.700 – 2.000 LĐ qua ĐTN ở các cấp trình độ.

- Bình quân hằng năm tranh thủ các nguồn NSNN và địa phương để giải ngân phục vụ cho đào tạo và giải quyết việc làm của toàn huyện từ 3 đến 5 tỷ đồng, trong đó kinh phí hỗ trợ ĐTN cho LĐNT khoản 1 đến 1,5 tỷ đồng.

- 100% LĐNT thuộc diện nghèo, cận nghèo, mất đất sản xuất được ĐTN miễn phí và hỗ trợ kinh phí sinh hoạt trong thời gian tham gia học nghề.

- Đảm bảo 100% các cơ sở DN và các làng nghề có tham gia ĐTN trên địa bàn đạt chuẩn theo qui định của Bộ LĐ – TB và XH vào cuối năm 2015.

- Đảm bảo từ 80 - 85% LĐNT qua ĐTN có việc làm ổn định.

3.3. Một số điều kiện cần thiết để thúc đẩy phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại huyện Điện Bàn

3.3.1. Điều chỉnh cơ cấu đầu tư, hoàn thiện cơ cấu KT nhằm đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động hợp lý và tạo cầu lao động qua đào tạo nghề

Các điều kiện này tác động đến phát triển LĐ qua ĐTN ở khía cạnh tạo cầu LĐ qua ĐTN, chuyển dịch cơ cấu LĐ qua ĐTN và chống giảm chỗ làm việc của LĐ qua đào tạo trong nền KT ở các lĩnh vực như: CN – xây dựng, thương mại – dịch vụ và NN và NT.

Tập trung mọi nỗ lực phân đầu xây dựng Điện Bàn thành thị xã vào năm 2015. Phân đầu đưa tốc độ tăng trưởng GTSX nền KT từ nay đến cuối năm 2015 bình quân tăng 22 - 23%/năm; CN - xây dựng chiếm 76%, dịch vụ 20% và NN còn 4%; thu NSNN tăng bình quân hàng năm 23 - 24%; tổng vốn đầu tư xây dựng cơ bản tăng gấp 4,5 - 5 lần so với giai đoạn 2005 - 2010; thu nhập bình quân đầu người khoảng 40 - 42 triệu đồng vào năm 2015; Ưu tiên phát triển CN, dịch vụ, quản lý tốt quy hoạch, công tác bồi thường, giải phóng mặt bằng... đảm bảo yêu cầu và tiêu chí của một thị xã, lực lượng phi NN phải đạt trên 70%; LĐ qua đào tạo phải đạt trên 65%, nâng chất lượng LĐ theo hướng CN; tạo sự liên kết chặt chẽ các vùng KT của huyện với các khu KT khác của tỉnh; tập trung quy hoạch chi tiết và triển khai quy hoạch đó, đảm bảo chất lượng và có tính khả thi cao; làm tốt công tác quy hoạch đối với tất cả loại hình phát triển, kể cả đô thị và NT.

3.3.2. Sử dụng lao động nông thôn qua đào tạo nghề

Sử dụng LĐNT qua ĐTN sẽ là một trong những nền tảng chính đảm bảo đánh giá tính hiệu quả của công tác ĐTN - dạy được nghề và sử dụng được nghề đã học. Trong điều kiện này, cần được xây dựng thúc đẩy các cơ sở ĐTN, cơ sở sản xuất kinh doanh cùng hợp tác nhằm tạo điều kiện thuận

lợi cho thị trường LĐ vận hành. Trong đó, sẽ cần có thêm những chính sách thúc đẩy sự phát triển của mạng lưới trung gian làm cầu nối giữa đơn vị ĐTN và nơi sử dụng LĐ đảm bảo sự cân bằng cung cầu trên thị trường LĐ nói chung.

3.3.3. Đổi mới quản lý đào tạo nghề cho lao động nông thôn phù hợp với chính sách của Đảng và Nhà nước, thích ứng với quá trình phát triển KT-XH của huyện Điện Bàn.

Thứ nhất, huyện Điện Bàn cần thành lập Ban chỉ đạo cấp huyện về ĐTN cho LĐNT giai đoạn 2011 – 2020 nhằm đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị từng quý, năm và giai đoạn 5 năm, của các cấp chính quyền đoàn thể đề tạo được sự đồng thuận và quyết tâm phát triển ĐTN cho địa phương.

Thứ hai, huyện Điện Bàn cần đưa tiêu chí về ĐTN cho LĐNT vào các Nghị quyết của Đảng, Chính quyền và Hội đoàn thể.

Thứ ba, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện Điện Bàn cần đảm bảo bình đẳng, tuân thủ quy định pháp luật về DN, không phân biệt hình thức sở hữu, nên huyện và tỉnh cần xây dựng cơ chế phân cấp, phân quyền, phát huy tính tự chủ của địa phương, của các cơ sở đào

3.3.4. Xóa bỏ rào cản nhận thức xã hội về phát triển đào tạo nghề

Đây là điều kiện rất quan trọng cần có sự chỉ đạo đồng bộ của các cơ quan quản lý nhà nước để đảm bảo người LĐ và kể cả một số cán bộ quản lý cấp cơ sở được nâng cao nhận thức về dạy và học nghề phục vụ xóa đói giảm nghèo, phát triển KT – XH, cũng như tạo ra sự hướng nghiệp tốt cho đại bộ phận người dân LĐ.

3.4. Những giải pháp chủ yếu đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại Điện Bàn đến năm 2020

3.4.1. Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo

Thứ nhất, cần có chiến lược phân luồng học sinh sau THCS, tăng quy mô ĐTN. Để có cơ cấu đào tạo hợp lý giữa đào tạo CĐ, ĐH (hàn lâm) - THCN - DN (thực hành) và đạt được quy mô ĐTN ở 3 trình độ bình quân hàng năm khoảng 3.500 – 4.000 người, phần đầu trong 5 năm đạt quy mô ĐTN trên 18.000 – 20.000 người, đến cuối năm 2015, tỷ lệ qua ĐTN trong LLLĐ đạt 37 - 40% thì cần phải tăng quy mô tuyển sinh đầu vào hệ thống ĐTN trên địa bàn.

Thứ nhì, Để hoàn thành công tác xác định nhu cầu ĐTN cho LĐNT, thì cần phối hợp tốt công tác phân tích dự báo về tình hình phát triển KT – XH, dự báo về biến động của LLLĐ...

Thứ ba, công tác tư vấn học nghề và thông tin về ĐTN được xem là những hoạt động hỗ trợ thông tin nhằm đáp ứng nhu cầu học nghề của một cá nhân hay một nhóm LĐNT trong việc giải quyết khó khăn khi xác định nhu cầu học nghề của mình.

3.4.2. Hoàn thiện công tác xác định chương trình đào tạo nghề

Việc biên soạn chương trình đào tạo do các cơ sở dạy nghề chủ trì tổ chức biên soạn, nhưng cần có sự tham gia của các giáo viên có kinh nghiệm, chuyên gia, kỹ sư làm việc trong các doanh nghiệp, nghề nhân ở các làng nghề, nông dân sản xuất giỏi, thợ lành nghề... Nhằm xây dựng các bộ chương trình nghề: Chương trình bồi dưỡng, nâng cao, cập nhật kiến thức và kỹ năng nghề; chương trình chuyển giao công nghệ; chương trình ĐTN theo đơn đặt hàng. Do đặt trung của ĐTN và đặc điểm người học nghề là LĐNT nên các chương trình cần xây dựng đảm bảo tính hệ thống, đơn giản, dễ hiểu, ngắn gọn và phân bổ thời gian chương trình ĐTN theo hướng "Cầm tay, chỉ việc" nên về thời lượng chương trình: Lý thuyết chỉ chiếm 10 – 30% thời lượng và thực hành chiếm 70 – 90% thời lượng chương trình.

Tóm lại, việc phát triển các chương trình ĐTN tại huyện Điện Bàn cần phải gắn với nhu cầu của thị trường, trong đó cần chú ý gìn giữ và khôi phục các nghề truyền thống ; chương trình cần phù hợp nhu cầu của người học được quy định tại các tiêu chuẩn kỹ năng nghề và được xác định qua phân tích nghề; thường xuyên được cập nhật kỹ thuật, công nghệ mới trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Do vậy, hình thức và nội dung chương trình của tất cả các nghề được đề xuất đào tạo cần được xây dựng làm sao cho hết sức linh hoạt, tạo điều kiện cho việc thực hiện trên điều kiện thực tế ĐTN ở huyện Điện Bàn.

3.4.3. Hoàn thiện công tác lựa chọn hình thức và tổ chức đào tạo

Đối với nhóm đối tượng LĐNT đào tạo để có thể làm NN hiện đại: Với mô hình này, các cơ quan Nhà nước các đoàn thể từ cấp tỉnh đến địa phương đóng vai trò như là các đơn vị tổ chức giám sát quá trình ĐTN, tài trợ về kinh phí ĐTN, hỗ trợ tiền ăn, chi phí khác trong thời gian học nghề của LĐNT; hỗ trợ thủ tục vay vốn, thành lập các tổ, đội, HTX sản xuất sau ĐTN. Các cơ sở đào tạo chuyên ngành, TT kỹ thuật, các nông dân sản xuất giỏi, kỹ sư NN thực hiện ký kết hợp đồng với các cơ quan nhà nước, hội đoàn thể để xây dựng chương trình, thực hiện kế hoạch, tiến độ ĐTN. Các ngân hàng và các doanh nghiệp tiêu thụ sản phẩm NN thực hiện kết hợp với các cơ quan nhà nước, đoàn thể trong việc hỗ trợ việc làm sau ĐTN như cho vay ưu đãi sản xuất, tiêu thụ sản phẩm NN.

Đối với LĐNT học nghề trong các làng nghề: Trong điều kiện hiện nay tại huyện Điện Bàn đang khó khăn mọi mặt trong việc phát triển làng nghề (Hiện nay chỉ có 04/12 làng nghề của huyện hoạt động cầm chừng),

trong đó có khó khăn về đào tạo nguồn nhân lực trong các làng nghề. Công tác ĐTN trong các làng nghề cần được sự quan tâm hỗ trợ từ UBND tỉnh Quảng Nam trong việc xem xét phê duyệt các dự án ĐTN từ UBND huyện, Sở, Phòng Công thương tham mưu phù hợp cụ thể cho từng nghề, từng làng nghề trên địa bàn huyện có sự kết hợp của các nghệ nhân, thợ lành nghề đã qua bồi dưỡng về kỹ năng dạy nghề.

Đối với LĐNT học nghề lĩnh vực phi NN: Hình thức ĐTN cho nhóm đối tượng này chủ yếu là đào tạo tập trung tại các cơ sở đào tạo và tại các xưởng sản xuất của các doanh nghiệp trong địa bàn hoặc các vùng lân cận. LĐ sau khi học nghề cần bước vào làm việc trong các KCN, CCN hoặc làm việc "ly nông bất ly hương" tại NT.

Có thể có nhiều mô hình tổ chức ĐTN khác nhau, trong quá trình thực hiện huyện Điện Bàn, cần có sự đánh giá kết quả để điều chỉnh mô hình và nhân rộng những mô hình có hiệu quả. Trước mắt, trong năm 2011 - 2012, huyện cần triển khai một số mô hình với một số nhóm đối tượng ở những địa bàn điển hình đang nóng về vấn đề ĐTN như: Điện Ngọc, Điện Nam Bắc, Điện Nam Trung, Điện Nam Đông, Điện Dương và thị trấn Vĩnh Điện, để rút kinh nghiệm trước khi triển khai rộng.

3.4.4. Phát triển qui mô các cơ sở đào tạo nghề và đào tạo đội ngũ giáo viên dạy nghề

Huyện Điện Bàn cần xác định cần xác định quan điểm là không tăng số lượng các cơ sở ĐTN trên địa bàn huyện trong những năm đến, tập trung phối hợp tốt với UBND tỉnh Quảng Nam, Sở LĐ – TB & XH, Sở GD – ĐT tỉnh Quảng Nam và các Sở, Ban ngành có liên quan trong việc: Chuẩn hoá cơ sở ĐTN; hiện đại hoá trang thiết bị đào tạo, tăng đầu tư từ NSNN cho việc ĐTN cho LĐNT; đa dạng hoá nguồn lực đầu tư cho ĐTN; thu hút, liên kết với vốn đầu tư nước ngoài cho ĐTN, tranh thủ viện trợ nước ngoài cho ĐTN

Về công tác giáo viên phục vụ dạy nghề tại huyện Điện Bàn cần thực hiện các nội dung chủ yếu sau: Các cơ sở đào tạo, các tổ chức đơn vị có tham gia ĐTN cho LĐNT và tại các làng nghề cần thực hiện việc đào tạo chuẩn hóa, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, các nghệ nhân, kỹ sư, thợ lành nghề, nông dân sản xuất giỏi theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp, đảm bảo đủ về số lượng, giỏi về trình độ chuyên môn, cân đối về cơ cấu ngành nghề, tốt về phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức xã hội và lương tâm nghề nghiệp. Để đảm bảo công tác giáo viên phục vụ tốt công tác ĐTN huyện Điện Bàn và các cơ sở có chức năng ĐTN.

3.4.5. Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả đào tạo

Thứ nhất, thực hiện nhóm tiêu chí đánh giá đối với việc đánh giá trong quá trình tổ chức đào tạo. *Thứ hai,* thực hiện nhóm tiêu chí đánh giá đối với việc đánh giá hiệu quả công tác ĐTN sau quá trình đào tạo.

Để hoàn thành các tiêu chí đánh giá kết quả ĐTN như nêu trên và tạo được động lực cùng với các giải pháp khác góp phần thành công trong việc ĐTN cho LĐNT trên địa bàn huyện, thì cần xác định giải pháp "căn cơ" hơn nữa như: UBND các xã, thị trấn cần dựa trên nhu cầu học nghề, nhu cầu sử dụng LĐNT qua ĐTN và căn cứ vào tình hình dự báo phát triển KT – XH của địa phương để đưa ra mức độ hoàn thành các tiêu chí. Đối với các trường, các cơ sở dạy nghề cần ra soát xây dựng kế hoạch tuyển sinh ĐTN, kế hoạch đào tạo, kế hoạch giáo viên... nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và mức độ phù hợp của nghề sau khi tốt nghiệp. Hằng năm, UBND huyện cần tổ chức hội nghị tổng kết riêng cho công tác ĐTN cho LĐNT với các thành phần tham gia, nhằm đánh giá mức độ hoàn thành các tiêu chí ĐTN ở các địa phương và các cơ sở dạy nghề; bàn thảo các giải pháp mới và đề ra các tiêu chí ĐTN cho những thời gian sau tại các địa phương trên địa bàn huyện. Tóm lại, huyện Điện Bàn cần đưa tiêu chí đánh giá công tác ĐTN, trở thành nhiệm vụ chính trị quan trọng tại các để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ an sinh xã hội trong các Nghị quyết của Đảng bộ, chính quyền và các Hội đoàn thể... tại các xã và thị trấn. Có như vậy, thì giải pháp đánh giá kết quả ĐTN cho LĐNT ở huyện Điện Bàn mới có được sự đồng thuận cao trong hệ thống chính trị của toàn huyện.

Như vậy, với quan điểm ĐTN cho LĐNT là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng LĐNT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH nông nghiệp, NT. ĐTN thực hiện theo hướng từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở đào tạo sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của LĐNT và yêu cầu của thị trường LĐ; gắn ĐTN với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển KT - XH của địa phương huyện Điện Bàn. Ngoài ra đối với LĐNT cần xác định quan điểm là: học nghề là quyền lợi và nghĩa vụ của LĐNT nhằm tạo việc làm, chuyển nghề, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Với các định hướng như vậy, nhiệm vụ chủ yếu phát triển ĐTN cho LĐNT đến năm 2020 ở huyện Điện Bàn đặt ra là: Quy hoạch hoạt động ĐTN đến năm 2015, tầm nhìn đến năm 2020 theo ba trình độ đào tạo là sơ cấp nghề, trung cấp nghề và CĐ nghề. Thực hiện công tác xã hội hóa công tác ĐTN cho LĐNT; nâng cấp mọi mặt năng lực các cơ sở dạy nghề hiện có và huy động nguồn lực từ NSNN để phục vụ cho công tác ĐTN cho LĐNT.

Mục tiêu cụ thể cho công tác ĐTN cho LĐNT ở huyện Điện Bàn: Nâng tỷ lệ LĐ qua ĐTN 37 - 40% vào cuối năm 2015 và trên 50% vào năm 2020; Xây dựng đủ mạng lưới cán bộ chuyên trách quản lý ĐTN ở các địa

phương; hằng năm giải quyết việc làm cho khoảng 1.700 – 2.000 LĐ qua ĐTN ở các cấp trình độ; đảm bảo các nguồn NSNN phục vụ cho dạy nghề, các đối tượng nghèo và mất đất được học nghề đầy đủ và đảm bảo từ 70% đến 80% LĐNT sau khi học nghề có việc làm. Để hoàn thành các mục tiêu đó, huyện Điện Bàn cần tổ chức có lộ trình để thực hiện tốt các giải pháp từ khâu xác định nhu cầu LĐ qua ĐTN, tổ chức ĐTN và giải pháp cuối cùng là đánh giá kết quả ĐTN.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu đề tài “ĐTN cho LĐ nông thôn huyện Điện Bàn, Quảng Nam”, luận văn đã rút ra được một số nhận xét như sau:

Luận văn đã nêu lên được những nội dung về LĐNT và đặc điểm của LĐNT. Hệ thống hoá cơ sở lý luận chung về ĐTN, làm rõ một số đặc trưng và hình thức ĐTN cơ bản hiện nay; phân tích các nội dung chủ yếu đối với việc ĐTN cho LĐNT và các yếu tố tác động đến việc phát triển ĐTN. Luận văn cũng đã đưa ra các mô hình về ĐTN ở các nước và các địa phương trong nước để có thể nghiên cứu áp dụng cho công tác ĐTN tại tỉnh Quảng Nam và của huyện Điện Bàn.

Với phương pháp nghiên cứu một cách khái quát, phân tích, minh hoạ bằng số liệu cụ thể thực trạng về KT – XH, LĐNT, LĐ qua đào tạo, công tác ĐTN ở huyện Điện Bàn thời gian qua (chủ yếu giai đoạn 2006 - 2010), đã làm rõ được những tồn tại và nguyên nhân của những tồn tại, bất cập, yếu kém về số lượng, chất lượng, cơ cấu đào tạo, sử dụng và quản lý ĐTN. Luận văn cũng đã phân tích được những ưu điểm tiềm năng về cơ cấu LĐ và công tác ĐTN ở huyện Điện Bàn đã đóng góp tích cực vào sự tăng trưởng KT của tỉnh Quảng Nam và huyện Điện Bàn, góp phần chuyển dịch cơ cấu KT, cơ cấu LĐ theo hướng phát triển Điện Bàn trở thành thị xã vào năm 2015.

Xuất phát từ chủ trương đổi mới, về ĐTN cho LĐNT của Đảng và Nhà nước trong thời kỳ mới, luận văn đã đề xuất hệ thống quan điểm, định hướng, nhiệm vụ và xác định mục tiêu phát triển ĐTN cho LĐNT trên địa bàn huyện trong thời gian đến năm 2020. Định hướng quan trọng nhất là đổi mới căn bản công tác ĐTN theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá. ĐTN gắn với thị trường, gắn với sự phát KT – XH của địa phương. Từ số liệu thu thập luận văn cũng đã xây dựng được mô hình dự báo và đưa ra kết quả dự báo về LLLĐ, GTSX và nhu cầu sử dụng LĐNT qua ĐTN ở các ngành, lĩnh vực để trên cơ sở đó làm định hướng cho công tác ĐTN tại huyện Điện Bàn trong thời gian đến. Luận văn cũng đã hệ thống một số điều kiện cần thiết để phát triển ĐTN ở huyện Điện Bàn như: về

chống giảm chỗ làm việc thông qua phát KT để tạo cầu LĐ qua ĐTN; về sử dụng LĐNT qua ĐTN; về đổi mới công tác quản lý về ĐTN và xóa bỏ trào cản nhận thức về công tác ĐTN và học nghề. Từ đó luận văn đã đề xuất các giải pháp để phát triển ĐTN cho LĐNT ở huyện Điện Bàn, trong đó chủ yếu về các mô hình tổ chức ĐTN cho LĐNT ở lĩnh vực phi NN, NN và làng nghề, các giải pháp về: Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo; hoàn thiện công tác xác định chương trình đào tạo nghề; hoàn thiện công tác lựa chọn hình thức và tổ chức đào tạo; phát triển qui mô các cơ sở ĐTN và đào tạo đội ngũ giáo viên dạy nghề và hoàn thiện công tác công tác đánh giá kết quả đào tạo.

Tuy nhiên, Đề tài được nghiên cứu trong bối cảnh đất nước trong những năm đầu thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của Đảng và huyện Điện Bàn thực hiện Nghị Quyết Đại hội lần thứ XIX của Đảng bộ huyện với quyết tâm của nhân dân toàn huyện đưa huyện Điện Bàn trở thành thị xã vào năm 2015. Ngoài ra, các chính sách lâu dài của Đảng và Nhà nước về NN – Nông dân – NT, xây dựng NT mới, ĐTN cho LĐNT... còn trong giai đoạn đầu triển khai thực hiện để rút kinh nghiệm. Do vậy, có rất nhiều quan điểm, chủ trương mới, giải pháp liên quan đến phát triển ĐTN cho LĐNT mà luận văn chưa nghiên cứu và cập nhật kịp thời để chỉnh sửa bổ sung. Về dự báo nhu cầu LĐ qua ĐTN trên địa bàn huyện Điện Bàn cần nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng khác nhau, cũng như mức độ chi tiết của các nhân tố ảnh hưởng đến từng ngành, nghề cụ thể một cách chính xác và khoa học hơn nữa.