

# THỰC TRẠNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP DẠY NGHỀ CHO LAO ĐỘNG KHU VỰC NÔNG THÔN

○ ThS. LÊ TRUNG HUNG\*

**H**iện nay, lao động nông thôn (LĐNT) có khoảng 32,7 triệu người, chiếm tới 76% dân số trong độ tuổi lao động (LĐ) của cả nước. Đây là lực lượng LĐ có vai trò quan trọng trong quá trình thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Song thực tế hiện nay, lực lượng này được đào tạo (ĐT) và bồi dưỡng (BD) kiến thức về nghề nghiệp chiếm tỉ lệ rất thấp; hầu hết các kiến thức, kinh nghiệm người LĐ sử dụng đều thông qua sự đúc rút kinh nghiệm trong quá trình làm việc và sự truyền dạy lại của các thế hệ trước. Cùng với việc mức sống thấp, thiếu việc làm và quá trình đô thị hóa, ngày càng nhiều LĐNT ra thành thị để tìm kiếm việc làm, dẫn tới rất nhiều hệ lụy cho các đô thị (về nhà ở, môi trường, văn hóa...). Để giải quyết vấn đề này, tạo việc làm cho LĐNT phải luôn gắn chặt với việc đào tạo nghề (ĐT) cho họ.

## 1. Thực trạng trình độ LĐNT

Kết quả điều tra nông nghiệp, nông thôn do Tổng cục thống kê thực hiện năm 2004, chỉ có 2,3% LĐ được ĐT, dạy nghề (DN) ở trình độ sơ cấp, công nhân kỹ thuật, 2,4% ở trình độ trung cấp, 1,5% ở trình độ CĐ, ĐH, trong khi đó có tới 93% số LĐNT chưa được ĐT, BD. Trình độ văn hóa của LĐNT ở mức thấp, phần lớn ở trình độ tiểu học và trung học cơ sở, chỉ có 2,9% có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông, có tới 29% ở trình độ tiểu học (1). Tỉ lệ LĐNT qua ĐT đến nay mới đạt 18,7%, rất thấp so với bình quân chung của cả nước là 25%; LĐNT qua ĐT có sự chênh lệch lớn giữa các vùng kinh tế (đồng bằng Sông Hồng 19,4%, đồng bằng Sông Cửu Long 17,9%; trong khi đó vùng Tây Bắc chỉ có 8,3%) (2).

Sở dĩ công tác ĐT cho LĐNT đạt tỉ lệ chưa cao là do một số nguyên nhân sau: - Đại bộ phận LĐNT chưa có nhận thức đúng về ĐT, học nghề (do tập quán và thói quen canh tác theo kinh nghiệm, coi đây là công việc giản đơn không phải học; nhu cầu học tập của nông dân (ND) được dồn vào cho thế hệ con cháu với mục đích là tìm lối thoát khỏi nghề nông và cuộc sống ở

nông thôn; - ĐT cho LĐNT trong một thời gian dài chưa được coi trọng đúng mức, nhận thức chưa đầy đủ; coi ĐT chỉ là cứu cánh có tính thời điểm, không phải là vấn đề quan tâm thường xuyên, liên tục và có hệ thống; ĐT hiện nay thường tập trung vào các ngành mũi nhọn trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại và dịch vụ... Đồng thời nhận thức về nguồn LĐ mới được quan tâm về một số lượng, chưa chú ý về chất lượng, trình độ của nguồn LĐ, đặc biệt là đối với LĐNT; - Các hoạt động DN cho LĐNT hiện mới chỉ dừng lại ở mức quy mô nhỏ, rời rạc, thiếu thống nhất, thông qua các chương trình hoặc hoạt động như khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư là chủ yếu. Việc xây dựng các chiến lược ĐT, kế hoạch ĐT LĐNT dài hạn cho các vùng, miền chưa hiện thực hoặc chưa căn cứ vào thực trạng LĐ, định hướng phát triển của địa phương, nhu cầu về nguồn nhân lực...; - Việc DN cho LĐNT hiện nay chưa đầy đủ và chưa đồng bộ (thể hiện ở việc lập kế hoạch ĐT, DN giữa cấp trung ương, cấp tỉnh, giữa các Bộ và cơ sở, các dự án hỗ trợ phát triển), còn chồng chéo, chưa đảm bảo tính hệ thống, chưa có tổ chức quản lý thống nhất (ngoài hệ thống các trường, hiện có nhiều các trung tâm khác nhau tham gia ĐT LĐNT: TT GDTX, TT giới thiệu việc làm, hệ thống khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, hệ thống TT DN và hỗ trợ việc làm của Hội ND Việt Nam, hệ thống các TT học tập cộng đồng, các tổ chức, cá nhân, các chương trình phát triển,...); - Một số tỉnh, huyện có các TT DN, song phần lớn các nghề dạy trong các TT chưa gắn với nghề khu vực nông thôn cần có, đối tượng đến học cũng không phải là ND, mà chủ yếu là con em ND; điều kiện dạy và học rất hạn chế cả về quy mô và tính kỹ thuật (cơ sở vật chất nghèo nàn, nhỏ bé, lạc hậu về kỹ thuật, không có nơi thực hành, thực tập tay nghề,...) khó có khả năng đáp ứng được các mục tiêu ĐT; - Đội ngũ GVĐN cho LĐNT còn thiếu về số lượng và

\* Trường cao đẳng nông nghiệp và phát triển nông thôn Bắc bộ

chất lượng. Hiện tại chưa có chương trình nào ĐTGV nông nghiệp, hầu hết GVĐN cho LĐNT thiếu kiến thức và kĩ năng khi làm việc với ND. Mặt khác các hoạt động sản xuất kinh doanh trong khu vực nông thôn rất đa dạng, đòi hỏi GV không chỉ có kiến thức chuyên môn, mà còn cần có những kiến thức lập kế hoạch sản xuất kinh doanh, xây dựng mô hình, giám sát đánh giá...; - Tài liệu ĐT LĐNT chưa đáp ứng kịp sự thay đổi của KH-CN trong nông nghiệp, chưa căn cứ vào nhu cầu học tập của người LĐ, chưa có sự tham gia của người ND trong quá trình xây dựng và phát triển tài liệu. Các tài liệu phần lớn viết theo hướng hàn lâm, viết nhiều và dài, chưa phù hợp tâm lí người ND rất ngại đọc các tài liệu viết dài, nhiều chữ ít có hình...; Thời gian và các tổ chức lớp học chưa thực sự phù hợp: ND không thể và không muốn tham gia các khóa học thời gian dài, địa điểm xa nhà; phương pháp giảng dạy còn nặng về lí thuyết.

## 2. Một số giải pháp DN cho ND

Để thực hiện được mục tiêu ĐTN cho 12 triệu LĐNT trong giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2020 (3), theo chúng tôi, cần thực hiện một số giải pháp sau:

1) *Nâng cao nhận thức về DN đối với người LĐNT.* Tăng cường công tác vận động, tuyên truyền để cho ND hiểu rõ về mục tiêu, lợi ích của các chương trình DN cho LĐNT. Cùng với đó khuyến khích sự tham gia của ND vào quá trình ĐTN, để ND nhận thức được vai trò và trách nhiệm của họ đối với công tác DN thông qua việc xác định nhu cầu ĐT, xây dựng chương trình ĐT, giám sát và kiểm tra quá trình ĐTN...

2) *Nâng cao nhận thức về DN đối với các cấp, các ngành và địa phương.* Do trình độ văn hóa và trình độ tay nghề thấp, tâm lí chung của LĐNT ít chịu đổi mới, dè dặt khi đón nhận các yếu tố kĩ thuật mới, nhận thức chưa đầy đủ về việc cần phải được ĐT, chưa có được tầm nhìn cả hiện tại và tương lai trong việc xác định nghề cần học,... Vì vậy, chính quyền các cấp, cũng như các tổ chức khác còn đóng vai trò định hướng, tư vấn về nghề nghiệp, hỗ trợ và tổ chức DN, nâng cao năng lực làm việc cho LĐNT. Ngày nay yêu cầu của sản xuất hàng hóa trong nền kinh tế thị trường, buộc người ND phải tính toán tới hiệu quả sản xuất, vì vậy xuất hiện nhu cầu áp dụng tiến bộ kĩ thuật vào sản xuất. Điều đó đặt ra trách nhiệm cho các cấp, các ngành trong việc đáp ứng nhu cầu DN của ND.

3) *Xây dựng chiến lược và kế hoạch về DN cho LĐNT.* Để nâng cao năng lực làm việc, chất lượng của LĐNT phải có được những chiến lược cũng như các kế hoạch DN cho ND một cách cụ thể dựa trên chiến lược chung về phát triển kinh tế nông nghiệp và nông thôn của quốc gia. Việc xây dựng kế hoạch DN cần tiến hành theo quy trình: 1) Xác định yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực, cả cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ; 2) Phân tích, đánh giá đúng đắn nguồn LĐ hiện có của địa phương, so sánh với yêu cầu về nhân lực, để từ đó xác định nhu cầu, lập kế hoạch bổ sung, ĐT bồi dưỡng nâng cao năng lực cho LĐ của địa phương.

4) *Hoàn thiện hệ thống tổ chức DN cho LĐNT trên cơ sở xem xét, đánh giá lại các tổ chức đã tham gia vào công tác DN cho LĐNT thời gian qua (từ hệ thống trường lớp, đội ngũ GV, trang thiết bị phục vụ cho việc dạy và học, các ngành nghề đang được dạy, nội dung, tài liệu và phương pháp giảng dạy) để biết được cái gì đã được, cái gì chưa được cần bổ sung và hoàn thiện.* Mạng lưới các cơ sở DN hiện nay chủ yếu tập trung ở các khu vực đô thị, trong khi đó đặc điểm LĐNT là vừa là người LĐ vừa là các chủ hộ, họ quan tâm nhiều đến công việc gia đình, cho nên các lớp học cần gần nơi ở của họ, để sau các buổi học họ có thể tham gia sinh hoạt với gia đình; chú trọng phát triển hình thức DN tại trung tâm học tập cộng đồng trên cơ sở lớp học trên đồng ruộng/ lớp học hiện trường (Farmer field school).

5) *Nâng cao năng lực cho đội ngũ GVĐN.* GVĐN cho ND ngoài kiến thức chuyên môn vững vàng, kĩ năng tay nghề thành thạo, cần có phương pháp giảng dạy phù hợp với người ND. Về lâu dài, cần xây dựng chương trình ĐTGV DN cho ND, với các nội dung tập trung về kinh tế, kĩ thuật, nông nghiệp. GV phải có phương pháp sư phạm, phương pháp khuyến nông, tổ chức lớp học, phương pháp đánh giá nhu cầu ĐT, phát triển tài liệu. Trước mắt cần cần thực hiện chương trình ĐTGV DN cho ND từ các GV tiềm năng như cán bộ khuyến nông xã, cán bộ thú y, bảo vệ thực vật xã, cán bộ khuyến nông huyện, khuyến nông viên cơ sở, cán bộ Hội ND hoặc ND giỏi. Tổ chức cho GV tham quan các mô hình khuyến nông, lâm.

6) *Nội dung, hình thức và phương pháp ĐTN cho ND cần dựa trên kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của địa phương và chỉ như vậy*

mới có thể quản lý được DN cho ND, làm cho quá trình ĐT gắn được với mục tiêu sử dụng. Nguyên tắc cơ bản cho việc xác định nội dung ĐT: - Gắn với từng vùng cụ thể (vì mỗi vùng cơ cấu ngành nghề khác nhau, trình độ dân trí cũng khác nhau). Trong mỗi chương trình nên chia ra nhiều học phần khác nhau, ND có thể lựa chọn theo học toàn chương trình hoặc học từng phần riêng biệt, khi học xong cần cấp chứng chỉ về nghề nghiệp cho ND; - Việc tham gia xác định chương trình dạy cần có sự tham gia của LDNT. Thông qua đó, các nhà hoạch định nội dung chương trình sẽ biết được người LDNT cần gì, khả năng thu nhận và tư vấn cho họ trong việc lựa chọn, xác định nghề cần học; Nội dung dạy phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế của vùng, của địa phương, với mục tiêu phân bổ lại LDNT cũng như với KH-CN cao. Hai nội dung quan trọng của CNH, HDH nông nghiệp nông thôn phải được cụ thể hóa từng bước trong các chương trình DN cho LDNT.

7) *Thời gian và quy mô mỗi khóa học.* Các chương trình/khóa học nên thực hiện trọn vẹn một quy trình, chu kì sinh trưởng và phát triển... Nếu chương trình khóa học hay chuyên đề có nội dung lớn cần chia nhỏ thành các module và tổ chức học theo một trật tự logic với thời gian dài hơn; kết thúc mỗi module, người học đem những kết quả học được áp dụng vào thực tế công việc, từ đó sẽ thấy được những điều thiếu cần phải bổ sung, đề xuất cho nội dung học tập của giai đoạn học tiếp theo. Quy mô lớp học ĐT cho ND chỉ nên 25-30 người là phù hợp, nhằm đảm bảo chất lượng dạy và học, cũng như phát huy khả năng tham gia của người học trong quá trình trao đổi kinh nghiệm, kiến thức.

8) *Tài liệu học tập:* Tài liệu viết cho các lớp DN cho LDNT cần ngắn gọn, từ ngữ đơn giản phù hợp với ngôn ngữ địa phương, dễ hiểu dễ nhớ kèm theo các tranh, ví dụ minh họa và các nội dung được trình bày theo trật tự của một quy trình công việc. Giáo trình cần trình bày đẹp, nhỏ, tiện lợi cho học viên sử dụng hàng ngày. Khi xây dựng giáo trình cần chú ý đến yếu tố ND trong quá trình phát triển tài liệu, để đảm bảo sự phù hợp với nội dung ĐT, văn hóa và nhu cầu của LDNT.

Hình thức và phương pháp DN cho ND cần đảm bảo các nguyên tắc: - Học trọn một vụ cây trồng (lúa, ngô, khoai, sắn...), trọn một giai

(Xem tiếp trang 10)

## Đào tạo nhân tài...

(Tiếp theo trang 7)

ngày nay. Nhân tài được trọng dụng sẽ là động lực cho tài năng phát triển, trọng dụng nhân tài thể hiện ở chỗ: + Tôn vinh người tài; + Tạo điều kiện, cơ hội cho người tài được đóng góp trí tuệ cho xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; + Có chế độ đãi ngộ thích đáng cho người tài và đánh giá đúng mức đóng góp do tài năng họ cống hiến cho đất nước.

*Cả ba vấn đề trên hiện nay mới dừng ở nhận thức. Nên chăng có một nghị quyết, có một văn bản có tính pháp lí như luật, văn bản dưới luật về vấn đề nhân tài.*

3. Chưa bao giờ chúng ta thấy thấm thía lời dạy của ông cha ta «*Hiền tài là nguyên khí của quốc gia*» bằng hiện nay. Nhân tài cần phải được ĐT, bồi dưỡng theo một quy trình thường xuyên, liên tục; phải có chiến lược (hoạch định) nhân tài theo yêu cầu của sự phát triển KH-CN của thời kì CNH, HDH và mỗi lĩnh vực ĐT nhân tài phải xác định được mức độ của mục tiêu cụ thể, xây dựng được bộ công cụ tuyển chọn, xây dựng được mục tiêu, nội dung, phương thức ĐT, bồi dưỡng và hoạch định được việc sử dụng, xác định những điều kiện cho quá trình ĐT, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, cần xây dựng được một cơ chế có tính pháp quy để đảm bảo cho việc bồi dưỡng, ĐT, sử dụng nhân tài có điều kiện trở thành hiện thực. Để thực hiện có hiệu quả việc ĐT nhân tài, trước mắt phải có một chương trình KH-CN cấp Nhà nước nghiên cứu về nhân tài: xác định các lĩnh vực ĐT; mục tiêu chương trình, phương thức, điều kiện ĐT và quy trình ĐT,... □

(1) Ngô Quý Tùng. *Kinh tế tri thức*. NXB Chính trị quốc gia, H. 2000.

(2) Phạm Minh Hạc. *Phát triển toàn diện con người thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá*. NXB Chính trị quốc gia, H. 2001.

### Tài liệu tham khảo

1. Hà Nhật Thăng - Đào Thanh Âm. *Lịch sử giáo dục thế giới*. NXB Giáo dục, H.1998.

2. Hà Nhật Thăng. *Nhập môn Giáo dục Công đoàn*. NXB Giáo dục, H. 2007.

### SUMMARY

*The article points out the problem that talents should be educated and trained by a regular and continuous procedure, from discovery, preliminary selection, further filtering to training, using, and must be planned according to national development demand.*

thuật tối thiểu cần có (máy tính, Internet, tài liệu...) để HT trường THCS nâng cao hiệu quả tham gia thực hiện phong trào thi đua phấn đấu đạt và vượt chuẩn thông qua việc tự học, tự BD nâng cao năng lực QL nhà trường.

c) Phòng GD-ĐT cần tập trung chỉ đạo, đầu tư xây dựng các điển hình tiên tiến về QL trường THCS làm mô hình tổ chức bồi dưỡng để tổng kết kinh nghiệm phổ biến, nhân rộng trong toàn huyện.

d) Phòng GD-ĐT tổ chức các hoạt động tôn vinh những cá nhân có thành tích xuất sắc trong việc tự bồi dưỡng đạt và vượt chuẩn; tổ chức cho những điển hình tiên tiến ấy giao lưu trao đổi với các HT khác trong và ngoài huyện. Các nội dung giao lưu, trao đổi tập trung về cách xác định vấn đề cần tự BD, phương pháp tự BD và hình thức tự BD,... nhằm tạo nên sức lan tỏa và khí thế thi đua sôi nổi phấn đấu đạt và vượt chuẩn trong đội ngũ HT các trường THCS trên địa bàn huyện.

đ) Cuối mỗi năm học, phòng GD-ĐT cần tiến hành tổng kết việc thực hiện công tác thi đua đạt và vượt chuẩn HT trong đội ngũ HT trường THCS, từ đó nghiêm túc đánh giá được những ưu điểm cũng như tồn tại của công tác này. Thông qua đó rút ra được những bài học kinh nghiệm cho việc tổ chức các nội dung thi đua. Đồng thời các ý kiến đề xuất, kiến nghị của các HT cần được tiếp thu một cách nghiêm túc để rút kinh nghiệm trong việc chỉ đạo các phong trào thi đua trong toàn ngành đạt hiệu quả cao hơn. Kết quả tổ chức phong trào thi đua phấn đấu đạt và vượt chuẩn HT trường THCS của các huyện cần được sở GD-ĐT định kì sơ kết,

tổng kết để rút kinh nghiệm trong chỉ đạo, hướng dẫn triển khai cho thời gian tới, đảm bảo cho phong trào luôn có sức sống, sự lan tỏa mạnh mẽ, tạo nên môi trường thuận lợi, thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ HT trường THCS theo chuẩn HT đã được Bộ GD-ĐT ban hành. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Bùi Văn Quân. “Đánh giá hiệu trưởng trường trung học cơ sở theo định hướng chuẩn hóa” Kỉ yếu Hội thảo khoa học: *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở theo quan điểm chuẩn hóa phục vụ giáo dục miền núi Tây Bắc hiện nay*. Trường Cao đẳng Sơn La, 2009.
2. Nguyễn Trọng Hoàn. “Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục trung học cơ sở đáp ứng chuẩn hiệu trưởng trong giai đoạn mới” Kỉ yếu Hội thảo khoa học: *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở theo quan điểm chuẩn hóa phục vụ giáo dục miền núi Tây Bắc hiện nay*, Trường Cao đẳng Sơn La, 2009.
3. Tỉnh ủy Sơn La. Báo cáo sơ kết 3 năm thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư (khóa IX) về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (2004-2007).

#### SUMMARY

*The article proposes 5 solutions relating to forecasting, planning, resource creating, training and education aiming at developing lower secondary school principals in Northwestern provinces to meet the standard for principal, especially the capability of school management.*

## Thực trạng và các giải pháp...

(Tiếp theo trang 13)

đoạn của dự án, trọn một công việc, trọn một quy trình sản xuất, chế biến; Học bằng thực hành, học từ kinh nghiệm sẵn có của học viên; - Hoạt động nhóm để phát huy sức mạnh tập thể; nhóm hoạt động không chỉ trong thời gian trên lớp mà duy trì lâu dài trên thực tế: nhóm sở thích, nhóm sản xuất của ND; Chương trình học tập mang tính tổng hợp nhiều mặt kiến thức tổng hợp, kĩ năng cơ bản và phương pháp đa dạng đảm bảo tính linh động, phù hợp với địa phương ví dụ như IPM, ICM, TOT; ĐT những học viên giỏi trở thành hướng dẫn viên, giảng viên ND. Tăng cường hình thức «huấn luyện đồng ruộng» cho ND (FFS).□

(1) Phạm Thanh Hải và các nhóm nghiên cứu “Nghiên cứu cơ sở khoa học của các hình thức dạy nghề nâng cao kiến thức cho nông dân” (Đề tài NCKH cấp Bộ, 2006).

(2) Tuấn Minh. Đào tạo nghề cho nông thôn con đường ngắn nhất đưa khoa học kĩ thuật về nông thôn, 2009

(3) Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”

#### SUMMARY

*The number of labourers in the rural area is now about 32.7 million but the proportion of those that have been trained or retrained is very low. The question is to create jobs for rural workers should be closely associated with their training.*