

NGHIÊN CỨU MÔ HÌNH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO PHỤ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI CÁC XÃ ĐẶC BIỆT KHÓ KHĂN Ở KHU VỰC TÂY NAM BỘ, VIỆT NAM¹

PGS. TS. Ngô Quang Sơn
Học viện Dân tộc

Tóm tắt: Bài viết này dựa trên kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số ở các xã đặc biệt khó khăn khu vực Tây Nam Bộ, Việt Nam. Mục đích là xây dựng và đề xuất mô hình đào tạo nghề hợp lý, hiệu quả và khoa học. Kết quả điều tra, phân tích cho thấy, thực trạng đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số ở các xã đặc biệt khó khăn khu vực Tây Nam Bộ chỉ được xếp ở mức độ trung bình và hiệu quả thấp, chưa xây dựng được mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số hợp lý, hiệu quả và khoa học. Từ đó, bài viết đã đề xuất 4 nhóm mô hình cần được xây dựng gồm: 1) Mô hình đào tạo nghề theo tổ chức (với 6 mô hình cụ thể); 2) Mô hình đào tạo nghề theo lĩnh vực lao động (với 2 mô hình cụ thể); 3) Mô hình đào tạo nghề đối với lao động trong các vùng chuyên canh (với 2 mô hình cụ thể); và 4) Mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số ở các làng nghề (với 3 mô hình cụ thể).

Từ khóa: Đào tạo nghề, mô hình đào tạo nghề, dân tộc thiểu số, phụ nữ dân tộc thiểu số, xã đặc biệt khó khăn, Tây Nam Bộ.

Ngày nhận bài: 20/8/2018; ngày gửi phản biện: 28/8/2018; ngày duyệt đăng: 13/10/2018

1. Mở đầu

Sau khi thực hiện Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án: “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, các tỉnh, thành phố vùng đồng bằng sông Cửu Long đã có 364 cơ sở dạy nghề, trong đó có 39 cơ sở dạy nghề ngoài công lập (chiếm 22,16%), 70% học viên đã có việc làm sau khi được đào tạo nghề (Ủy ban Dân tộc, 2015). Trong giai đoạn 2011 - 2015, tổng số tuyển sinh học nghề là 1.238.643 người ở các trình độ đào tạo nghề (Tổng cục Thống kê, 2016). Giai đoạn 2016 - 2020, khu vực đồng bằng sông Cửu Long phấn đấu mỗi năm sẽ đào tạo nghề cho khoảng 300.000 lao động trong vùng (Thủ tướng Chính phủ, 2009). Bên cạnh những thành tựu đạt được như vừa nêu trên, công tác đào tạo nghề cho đồng bào dân tộc thiểu số vẫn còn những hạn chế nhất định. Công tác đào tạo nghề ở Tây Nam Bộ mới chỉ đáp ứng được khoảng 15% nhu cầu học nghề của địa phương (Bé Trường Thành,

¹ Bài viết là sản phẩm khoa học của Đề tài nghiên cứu cơ bản trong khoa học xã hội và nhân văn của Quỹ phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (Nafosted): “Nghiên cứu mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số các xã đặc biệt khó khăn khu vực Tây Nam Bộ”, Mã số: VI2.1-2013.1 do PGS.TS Ngô Quang Sơn làm Chủ nhiệm.

2015). Việc dạy nghề, giải quyết việc làm cho phụ nữ dân tộc thiểu số đang sống ở các xã đặc biệt khó khăn còn nhiều vấn đề đặt ra cần giải quyết (Minh Đức, 2015). Cụ thể là:

1) Sau học nghề, lao động được giải quyết việc làm có thu nhập cao còn ít. Chưa có chính sách phù hợp để khuyến khích các cơ sở dạy nghề mở rộng quy mô tuyển sinh.

2) Nhiều địa phương vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn chưa có mô hình dạy nghề phù hợp cho phụ nữ dân tộc thiểu số. Công tác xã hội hóa giáo dục chưa được đẩy mạnh, chưa huy động được nguồn lực từ doanh nghiệp và nhân dân.

3) Công tác đào tạo nghề chưa phù hợp với thực tế nhu cầu của từng địa phương. Chất lượng đào tạo nghề chưa cao do trình độ học vấn của phụ nữ dân tộc thiểu số không đồng đều.

4) Thiếu các cơ chế, chính sách ưu tiên cho đối tượng học nghề là người dân tộc thiểu số và phụ nữ dân tộc thiểu số. Một số quy định, định mức về hỗ trợ đào tạo nghề chưa phù hợp, chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề tại địa phương.

5) Các nghề mang tính kỹ thuật cao chưa phát triển. Trình độ người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

6) Việc xuất khẩu lao động còn nhiều hạn chế. Nhiều cơ sở đào tạo còn khó khăn về cơ sở vật chất, thiếu nơi thực hành.

7) Chương trình đào tạo nghề còn nặng về lý thuyết, chưa thực sự phù hợp với trình độ nhận thức của phụ nữ dân tộc thiểu số.

Thực tế cho thấy, vùng đồng bằng sông Cửu Long vẫn là vùng lỡ về giáo dục, trình độ dân trí của đồng bào các dân tộc thiểu số còn thấp, đặc biệt là của phụ nữ. Cũng do những hủ tục để lại mà phần lớn phụ nữ dân tộc thiểu số ít được đi học, quỹ thời gian tham gia học tập quá ngắn, ít có cơ hội tham gia các chương trình đào tạo nghề nông thôn, số đông lao động thiếu việc làm do thiếu tay nghề hoặc tay nghề còn yếu. Đây là nguyên nhân cơ bản kìm hãm sự phát triển kinh tế hộ gia đình, cũng là một thách thức lớn trong việc đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho đồng bào dân tộc thiểu số, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số của các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bằng sông Cửu Long. Ở các xã này, phụ nữ thường là lao động chính trong gia đình, đóng vai trò quan trọng trong kinh tế hộ, vừa gánh vác việc nuôi dạy con cái, nhưng trên thực tế, tỷ lệ lao động nữ có việc làm ổn định còn thấp và nữ thanh niên không có việc làm rất cao. Việc đào tạo nghề cho đối tượng là phụ nữ người dân tộc thiểu số tuy đã được quan tâm, nhưng chưa thật sự hiệu quả. Mặt khác, phụ nữ dân tộc thiểu số còn phải chịu nhiều bất bình đẳng trong cuộc sống cũng như cơ hội tiếp cận với các dịch vụ văn hóa, xã hội, giáo dục... trong khi bình đẳng giới là vấn đề đã được cả xã hội đặc biệt quan tâm.

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước hiện nay phần lớn tập trung vào vấn đề bình đẳng giới tại Việt Nam. Các hướng nghiên cứu đó chủ yếu giải quyết những vấn đề về chính sách vĩ mô và những yếu tố tác động đến vấn đề giới nói chung mà có rất ít các công trình nghiên cứu về bình đẳng giới cho dân tộc thiểu số, đặc biệt vấn đề bình đẳng giới trong đào tạo nghề tại các xã đặc biệt khó khăn của khu vực Tây Nam Bộ. Vấn đề nghiên cứu đề xuất mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số đóng vai trò hết

sức quan trọng trong thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn cũng như giáo dục nghề nghiệp nói chung, nhưng không được đề cập nghiên cứu một cách đầy đủ và khoa học.

2. Thực trạng đào tạo nghề

2.1. Nhu cầu đào tạo nghề

Để xác định nhu cầu đào tạo nghề của phụ nữ dân tộc thiểu số khu vực Tây Nam Bộ, tác giả đã tiến hành điều tra, khảo sát thực tế với 204 phụ nữ dân tộc thiểu số tại 6 xã đặc biệt khó khăn thuộc 3 huyện khó khăn của 3 tỉnh là Trà Vinh, An Giang và Kiên Giang. Kết quả khảo sát cho thấy, số lượng phụ nữ dân tộc thiểu số có nhu cầu đào tạo nghề là 135/204 người (chiếm 66,2%).

Phụ nữ dân tộc thiểu số tham gia khóa học nghề chủ yếu tại các cơ sở ở địa bàn cư trú như: Trung tâm học tập cộng đồng (chiếm tỷ lệ 12,2%), số ít còn lại tham gia tại các Trung tâm giáo dục thường xuyên, Trung tâm đào tạo nghề, các trường Trung học phổ thông,... Tuy nhiên, số lượng này rất ít, chỉ chiếm tỷ lệ dưới 10%. Đồng thời, các khóa đào tạo nghề mà phụ nữ dân tộc thiểu số tham gia hầu hết là những lớp ngắn hạn 3 tháng.

Nhu cầu đào tạo nghề của phụ nữ dân tộc thiểu số còn được minh chứng bởi nhận xét của cán bộ làm chính sách tại địa phương trong câu hỏi về nhu cầu đào tạo nghề của các đối tượng học sinh nam nữ: tỷ lệ nữ tham gia đào tạo nghề chỉ chiếm 26,5% so với nam là 64,7%, trong khi tỷ lệ lao động ở vùng dân tộc thiểu số nam và nữ tương đương nhau. Kết quả điều tra, phỏng vấn giáo viên là đối tượng tham gia đào tạo nghề cũng cho thấy, nhu cầu đào tạo nghề của phụ nữ dân tộc thiểu số tại các xã đặc biệt khó khăn chưa nhiều, và mức độ tham gia học nghề giảm dần từ cấp cao đẳng, trung cấp đến ngắn hạn. Tại trường Cao đẳng nghề tỉnh Kiên Giang, chỉ có 7 nữ học sinh dân tộc thiểu số tại các xã đặc biệt khó khăn trong toàn tỉnh tham gia học nghề và có 5 học sinh tham gia trả lời phiếu phỏng vấn cho nghiên cứu của chúng tôi. Trường Cao đẳng nghề An Giang có 6 em là nữ học sinh dân tộc thiểu số tại các xã đặc biệt khó khăn theo học; còn lại chủ yếu phụ nữ tham gia các khóa đào tạo nghề ngắn hạn trong khoảng 3 - 6 tháng tại các trường trung cấp nghề, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm học tập cộng đồng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc tham gia các chương trình đào tạo nghề dài hạn (trên 6 tháng) của phụ nữ dân tộc thiểu số còn ít, do nhiều yếu tố tác động và cản trở đến sự tiếp cận những chương trình đào tạo nghề tại địa phương.

Qua xử lý phiếu khảo sát cho thấy: phụ nữ dân tộc thiểu số có nhu cầu đào tạo nghề sư phạm (33,3%); nghề dịch vụ xã hội, làm đẹp (16,7%); nghề thú y (16,7%); nghề công nghệ thông tin (11,1%); nghề trồng trọt (11,1%); nghề chế biến nông sản (11,1%);... Đây cũng là những nghề được các doanh nghiệp tuyển dụng nhiều nhất. Phụ nữ thích tham gia học nghề ngắn hạn dưới 6 tháng để đạt trình độ sơ cấp nghề.

2.2. Các nguyên nhân ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận đào tạo nghề và chuyển đổi nghề

Có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận đào tạo nghề và chuyển đổi nghề đối với phụ nữ dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, các nguyên nhân chính gồm:

Thứ nhất, do cơ chế, chính sách về đào tạo nghề thời gian qua còn nhiều nội dung chưa phù hợp, thiếu thống nhất trong chỉ đạo, giữa các bộ, ngành Trung ương.

Thứ hai, cơ sở hạ tầng được quan tâm nhưng chưa được đầu tư đồng bộ và chưa đáp ứng kịp yêu cầu của địa phương, nhất là ở các xã đặc biệt khó khăn. Ngành nghề mới chậm phát triển, đặc biệt là ở khu vực đặc biệt khó khăn nên việc chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm.

Thứ ba, nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp trong khu vực có chiều hướng giảm do tình hình sản xuất, kinh doanh gặp nhiều khó khăn. Đặc biệt là các doanh nghiệp thủ công mỹ nghệ, các doanh nghiệp chế biến thủy sản, lương thực.

Thứ tư, chậm chuyển đổi các mô hình đào tạo nghề, những nghề đào tạo còn lạc hậu không phù hợp với nhu cầu tuyển dụng lao động thực tế tại địa phương.

Thứ năm, một số cán bộ, đảng viên còn xem nhẹ việc tiếp cận với đào tạo nghề, học nghề nên việc triển khai thực hiện chính sách kém hiệu quả. Người dân hiểu biết về các chương trình đào tạo nghề, chuyển đổi nghề hạn chế.

Thứ sáu, kinh phí hỗ trợ đào tạo quá thấp. Đồng thời, chính sách cho vay vốn tín dụng, vốn vay từ ngân hàng chính sách còn nhiều hạn chế: thủ tục rườm rà, mức vay thấp, thời gian ngắn không đảm bảo cho việc sản xuất, kinh doanh hay quay vòng vốn khi gặp rủi ro.

Thứ bảy, công tác tuyên truyền chính sách còn yếu kém: xuất phát từ trình độ cán bộ địa phương còn hạn chế, dẫn đến công tác tuyên truyền thực hiện chính sách còn nhiều yếu kém, chưa làm tròn chức trách của mình. Chính vì thế, tỷ lệ phụ nữ dân tộc thiểu số tại các xã đặc biệt khó khăn khu vực Tây Nam Bộ không biết đến chính sách đào tạo chuyển đổi nghề còn rất cao, chiếm tới 71,6% và không có nhu cầu chuyển đổi nghề chiếm 52,0%.

Thứ tám, công tác phối kết hợp còn yếu, đào tạo nghề chưa gắn với đầu ra, được thể hiện ở việc chưa có sự kết nối giữa cơ sở đào tạo nghề với các cơ sở, doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa bàn.

3. Kết quả từ các mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở Tây Nam Bộ

Trong 3 năm 2010 - 2012, triển khai Quyết định 1956 của Thủ tướng Chính phủ về “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, các tỉnh Tây Nam Bộ đã huy động được 282 cơ sở tham gia dạy nghề cho 311.556 lao động nông thôn. Trong đó, có 303.298 lao động đã học xong, 231.273 người có việc làm sau đào tạo, đạt 76,25% (bình quân chung cả nước trong 3 năm đạt 78,93%) (Báo cáo kết quả đào tạo nghề lao động nông thôn ở các tỉnh Tây Nam Bộ trong 3 năm 2010 - 2012 của Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ).

Theo Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ, tính đến tháng 6 năm 2013, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố đã phê duyệt danh mục nghề đào tạo gồm 757 lượt nghề, trong đó 252 lượt nghề nông nghiệp và 505 lượt nghề phi nông nghiệp, đồng thời đã phê duyệt chi phí đào tạo nghề cho 674 lượt nghề. Trong 3 năm 2010 - 2012, toàn vùng đã huy động được 282 cơ sở tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn, gồm: 9 trường cao đẳng nghề, 28 trường trung cấp nghề, 106 trung tâm dạy nghề; 2 trung tâm kỹ thuật tổng hợp hướng nghiệp, 16 trung tâm giáo dục thường xuyên, 45 doanh nghiệp, hợp tác

xã và 76 cơ sở khác. Theo báo cáo của các tỉnh, thành phố, đã có 303.298 lao động nông thôn được học nghề, trong đó có 231.273 người có việc làm sau đào tạo, đạt 76,25%. Trong số này lao động nông thôn sau học nghề được doanh nghiệp tuyển dụng là 37.462 người, số lao động tự tìm việc làm là 161.811 người,... Hiện có 9.556 hộ nghèo có người tham gia học nghề đã thoát được nghèo, trong tổng số 44.959 người nghèo tham gia học nghề; 8.293 hộ gia đình có người tham gia học nghề trở thành hộ khá (Báo cáo kết quả đào tạo nghề lao động nông thôn ở các tỉnh Tây Nam Bộ trong 3 năm 2010 - 2012 của Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ).

4. Xây dựng mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số ở các xã đặc biệt khó khăn vùng Tây Nam Bộ

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về đào tạo nghề, bài học kinh nghiệm về mô hình đào tạo nghề của các nước trong khu vực, trên thế giới và các địa phương trong cả nước, bài viết này bước đầu xây dựng mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số các xã đặc biệt khó khăn khu vực Tây Nam Bộ như sau:

4.1 Mô hình đào tạo nghề theo tổ chức

Mô hình 1: Liên kết “các nhà” (nhà nước, nhà khoa học, nhà doanh nghiệp, nhà nông) trong cung cấp thông tin, tư vấn học nghề, tư vấn việc làm cho phụ nữ phù hợp với nhu cầu thị trường. Trong đó:

Ưu điểm của mô hình: Các cơ sở dạy nghề (CSDN) có đủ thông tin để tổ chức đào tạo nghề cho phụ nữ theo nhu cầu thị trường. Nguồn thông tin cập nhật, đầy đủ, chính xác, kịp thời, tiết kiệm chi phí. Người lao động có nhiều cơ hội được tiếp cận với thông tin chính thức, tin cậy về học nghề, việc làm tại địa bàn (do cán bộ cơ sở, đặc biệt là mạng lưới cán bộ phụ nữ xã cung cấp).

Nhược điểm: Năng lực tư vấn học nghề, việc làm hạn chế, kể cả đội ngũ tư vấn chuyên nghiệp và cộng tác viên (cán bộ Hội LHPN xã). Liên kết mạng chưa chặt chẽ.

Mô hình 2: Các cơ sở dạy nghề thuộc Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam phối hợp với các cơ sở dạy nghề thuộc hệ thống chung để tổ chức các khoá đào tạo trung cấp, sơ cấp nghề, đào tạo nghề ngắn hạn dưới 3 tháng cho phụ nữ nói chung và các nhóm phụ nữ dân tộc thiểu số ở những xã đặc biệt khó khăn nhằm đa dạng nghề đào tạo, phù hợp với nhu cầu thị trường. Trong đó:

Ưu điểm: (i) Phụ nữ có thể lựa chọn học nhiều nghề đa dạng khác nhau theo đúng nhu cầu; (ii) Tiết kiệm chi phí đầu tư cơ sở vật chất và các điều kiện đảm bảo dạy nghề cho CSDN, mà vẫn đảm bảo dạy được nhiều nghề cho lao động; (iii) Tăng cường mối quan hệ phối hợp, hỗ trợ giữa các CSDN trên cùng địa bàn và trong cùng khu vực, vùng; (iv) Tiết kiệm chi phí ăn ở đi lại cho người học nghề do được lựa chọn CSDN gần nhất.

Nhược điểm: Phụ thuộc vào khả năng, thiện chí hợp tác của các CSDN.

Mô hình 3: Liên thông đào tạo trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề với hệ thống các CSDN chung. Với mô hình này, phụ nữ dân tộc thiểu số liên tục được cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp một cách chính thống, thường xuyên và liên tục. Trong đó:

Ưu điểm: Phụ nữ có cơ hội tiếp tục học nghề ở trình độ cao hơn (trung cấp nghề, cao đẳng nghề) ở hệ thống CSDN chung. Khả năng này làm tăng tính hấp dẫn cho hệ thống CSDN nói chung và CSDN thuộc Hội LHPN các cấp nói riêng.

Nhược điểm: Có sự khác biệt về chất lượng giảng dạy, nội dung chương trình giữa các CSDN, có thể gây khó khăn nhất định cho học sinh liên thông. Cần kiểm tra và bổ sung kiến thức trước khi nhập học liên thông để đảm bảo yêu cầu đầu vào.

Mô hình 4: Gắn kết giữa CSDN với doanh nghiệp sử dụng nhiều phụ nữ. Với mô hình này, phụ nữ với tư cách là người học, đảm bảo có cơ hội tìm kiếm việc làm sau quá trình đào tạo nghề ở CSDN. Trong đó:

Ưu điểm: Phụ nữ học nghề xong ở CSDN được giới thiệu việc làm tốt, là động lực thực tiễn quan trọng thúc đẩy phụ nữ tham gia học nghề. Các CSDN nâng cao uy tín với người lao động. Doanh nghiệp có thể tuyển được lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) theo đúng ngành nghề, đảm bảo chất lượng.

Nhược điểm: Những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thường thuộc những ngành nghề lĩnh vực thâm dụng lao động (sử dụng nhiều lao động), thu nhập thấp, thời gian làm việc kéo dài (làm thêm giờ nhiều) như dệt-may, da giày, điện tử, thủ công mỹ nghệ,... Cần nhân rộng mô hình này ở những nghề còn ít phụ nữ tham gia để tăng cơ hội cho phụ nữ tham gia vào những công việc tốt hơn, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm.

Mô hình 5: Cơ sở dạy nghề phối hợp đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm tại các làng nghề truyền thống sử dụng nhiều phụ nữ. Với mô hình này, phụ nữ dân tộc thiểu số được đảm bảo có cơ hội việc làm sau quá trình đào tạo nghề ở CSDN và làng nghề truyền thống. Trong đó:

Ưu điểm: Lao động trong các làng nghề được học nghề, được cấp bằng/chứng chỉ chính quy, được công nhận chính thức. Các làng nghề được tiếp nhận, sử dụng đội ngũ lao động đã qua đào tạo nghề chính quy. Học sinh học nghề thuận tiện, dễ dàng do không phải đi xa. Tiết kiệm chi phí giảng dạy do CSDN không phải đầu tư lớn về trang thiết bị phục vụ dạy thực hành. Học sinh được thực hành, thực tập nghề ngay tại nơi sản xuất thực tế, giúp họ làm quen với công việc ngay từ khi đang học nghề.

Nhược điểm: Toàn bộ chương trình, giáo trình biên soạn riêng cho từng nghề truyền thống, khó áp dụng rộng rãi, vì vậy khá tốn kém về thời gian và kinh phí

Mô hình 6: Cơ sở dạy nghề phối hợp với doanh nghiệp xuất khẩu lao động hoặc người sử dụng lao động nước ngoài. Với mô hình này, phụ nữ dân tộc thiểu số sẽ có thêm cơ hội lựa chọn việc làm, được xuất khẩu lao động với mức thu nhập và mức sống cao hơn trong nước. Trong đó:

Ưu điểm: Các doanh nghiệp xuất khẩu lao động có nguồn lao động chất lượng do được đào tạo nghề, được giáo dục kiến thức, kỹ năng cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Người phụ nữ được học nghề, có trình độ CMKT sẽ tăng cơ hội được đi làm việc ở nước ngoài với công việc có thu nhập và điều kiện làm việc tốt hơn.

Nhược điểm: Ít doanh nghiệp xuất khẩu lao động “đặt hàng đào tạo” phụ nữ phục vụ xuất khẩu

lao động. Trong thời gian qua, chỉ tập trung vào một số nghề như giúp việc gia đình, điều dưỡng chăm sóc người già, chăm sóc móng tay... chủ yếu cho thị trường Đài Loan, Hàn Quốc.

4.2. Mô hình đào tạo nghề theo lĩnh vực lao động ở vùng thuận nông

- *Mô hình 1:* Các cơ quan Nhà nước phối hợp với những trung tâm, CSDN ở địa bàn, hội đoàn thể, hội nghề nghiệp ở địa phương tổ chức dạy nghề cho các hội viên là phụ nữ dân tộc thiểu số ở những xã đặc biệt khó khăn. Mô hình dạy nghề này có thể phổ cập nghề trồng lúa chất lượng cao, nuôi trồng thủy hải sản cho học viên nữ dân tộc thiểu số ở các xã có điều kiện thuận lợi, tận dụng được những ưu điểm của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

- *Mô hình 2 (Mô hình khoán):* Các cơ quan Nhà nước phối hợp với các CSDN tổ chức dạy nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số. Trong mô hình này, ban dạy nghề huyện, xã có vai trò như “chủ thầu”, chịu trách nhiệm trước các cơ quan quản lý Nhà nước, các tổ chức chính trị, xã hội về công tác dạy nghề để tổ chức dạy nghề. Trong quá trình thực hiện có sự tham gia của các doanh nghiệp, các đoàn thể, hội nghề nghiệp ở địa phương.

4.3. Mô hình đào tạo nghề đối với lao động trong các vùng chuyên canh

- *Mô hình 1 (Phối hợp đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp):* Các cơ quan Nhà nước phối hợp với các tổng công ty có các vùng chuyên canh (lúa, dưa, dứa, rau màu...), thông qua các trung tâm kỹ thuật của các tổng công ty, trực tiếp tổ chức đào tạo cho nông dân các vùng chuyên canh.

- *Mô hình 2 (Dạy nghề theo yêu cầu của người học):* Các cơ quan Nhà nước phối hợp với các CSDN trên địa bàn tổ chức dạy nghề cho người học các nghề chuyên canh. Trong quá trình thực hiện có sự tham gia của các doanh nghiệp chuyên ngành.

4.4. Mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số ở các làng nghề

- *Mô hình 1:* Các cơ quan Nhà nước phối hợp với những trung tâm dạy nghề chuyên ngành của Liên minh Hợp tác xã Việt Nam trực tiếp dạy nghề cho các lao động trong làng nghề. Trong quá trình thực hiện có sự tham gia của các nghệ nhân làng nghề.

- *Mô hình 2:* Các cơ quan Nhà nước phối hợp với từng làng nghề để dạy nghề cho bà con. Người dạy là nghệ nhân, người có kỹ năng nghề cao trực tiếp truyền nghề. Trong quá trình thực hiện có sự tham gia của các giáo viên của các trung tâm dạy nghề chuyên ngành.

- *Mô hình 3:* Các cơ quan Nhà nước phối hợp doanh nghiệp đặt hàng dạy nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số. Người dạy là những người phụ trách kỹ thuật ở các doanh nghiệp. Khi kết thúc khóa học nghề, người lao động được tổ chức đưa đi làm việc tại các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh hoặc tự nhận hàng gia công tại gia đình. *Ví dụ: Mô hình đào tạo nghề phi nông nghiệp tại xã Ba Trúc, Núi Tô, huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang:* sau khi kết thúc khóa học, phụ nữ các DTTS được đưa đến các doanh nghiệp làm việc. Một số ít học viên tự làm nghề tại gia đình. Thu nhập bình quân từ 2 - 3 triệu đồng/tháng. Đây là mô hình rất hiệu quả và thu hút được nhiều lao động nữ (trong đó người DTTS chiếm 20 - 30%).

Học sinh, sinh viên nữ là sản phẩm đào tạo, là cầu nối gắn kết giữa trường và doanh nghiệp; các bên cần phải xác định rõ cần gắn kết nội dung gì và cơ chế gắn kết như thế nào trong khi thực hiện hợp tác đào tạo. Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp có thể chia thành 3 khâu chủ yếu: *đầu vào, công nghệ đào tạo, đầu ra*. Các khâu có liên hệ mật thiết với nhau, trong đó đầu ra là điều kiện, mục tiêu quyết định nội dung các khâu còn lại.

Qua phân tích kết quả liên kết đào tạo nghề với doanh nghiệp của các CSDN ở trên, tác giả nhận thấy để sự liên kết này thật sự hiệu quả giữa “các nhà”, cần quan tâm đến những vấn đề sau:

1. CSDN xây dựng quy trình đào tạo các ngành/ngành mũi nhọn theo nhu cầu của các doanh nghiệp.
2. Đa dạng các đối tác đào tạo để học sinh, sinh viên có cơ hội chọn lựa nơi làm việc phù hợp với bản thân. Mở rộng mô hình này sang các ngành/ngành đào tạo còn lại để thu hút người học.
3. Xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt, vừa đảm bảo kiến thức, kỹ năng, thái độ được quy định trong chương trình khung vừa đạt được yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.
4. Tranh thủ kinh phí từ các nguồn để hiện đại hóa trang thiết bị thực hành, thực tập. Có chế độ ưu đãi thích hợp thu hút, tuyển dụng nguồn giáo viên, giảng viên chuyên ngành có chất lượng, kinh nghiệm về công tác, giảng dạy.
5. Mạnh dạn đề nghị doanh nghiệp hỗ trợ kinh phí trong hợp tác đào tạo. Nâng cao chất lượng tuyển sinh đầu vào, kiện toàn quy trình đào tạo.
6. Phát huy những tiềm năng, cơ hội có sẵn và tiếp tục học tập, tiếp thu những lý luận thực tiễn, các cách làm có hiệu quả về đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, của xã hội từ các CSDN bạn.

5. Kết luận

Khi áp dụng các mô hình đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn, đặc biệt là lao động nữ muốn đạt được hiệu quả cao thì cần đặc biệt quan tâm đến các yếu tố cơ bản: đặc điểm kinh tế - văn hóa - xã hội ở từng địa phương, phong tục tập quán, bản sắc văn hóa của từng dân tộc thiểu số. Các mô hình phù hợp với thực tiễn địa phương cần được tiếp tục nghiên cứu, duy trì, nhân rộng và đánh giá hiệu quả ở địa bàn khu vực Tây Nam Bộ. Những khóa đào tạo nghề nông nghiệp cho phụ nữ dân tộc thiểu số tại các xã đặc biệt khó khăn khu vực Tây Nam bộ cần được tổ chức tại Trung tâm cộng đồng xã nhằm tạo điều kiện thuận lợi đi lại của học viên và đảm bảo kinh phí hỗ trợ cho các đối tượng tham gia dạy và học nghề. Đồng thời, cần có cơ chế hỗ trợ ưu tiên đặc thù trong việc vay vốn, cấp giống cây trồng, con giống... thông qua việc lồng ghép các chính sách đang thực hiện tại địa phương. Việc đào tạo phải được lập kế hoạch trên cơ sở phụ nữ dân tộc thiểu số có nhu cầu đào tạo nghề gắn với thực tế điều kiện của chính gia đình họ kết hợp với hỗ trợ từ chính sách của Nhà nước để họ có nghề, có việc làm, phát triển sinh kế, nâng cao thu nhập hộ gia đình sau khi kết thúc khóa học.

Trong phạm vi bài viết, tác giả đã đề xuất một số mô hình đào tạo nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số tại các xã đặc biệt khó khăn ở khu vực Tây Nam Bộ. Các mô hình này được dựa trên cơ sở tích hợp những nét tích cực của các mô hình hiện tại với sự kế thừa từ các mô hình hiệu quả, khoa học của một số nước trong khu vực và trên thế giới cùng với những đặc thù về đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương; đặc điểm tâm sinh lý, văn hóa, phong tục tập quán của phụ nữ dân tộc thiểu số tại các xã đặc

biệt khó khăn khu vực Tây Nam Bộ. Những kết quả nghiên cứu trong bài viết là kênh thông tin tham khảo rất hữu ích đối với các cơ quan quản lý nhà nước, các nhà hoạch định chính sách vĩ mô và các nhà khoa học quan tâm đến vấn đề nghiên cứu.

Tài liệu tham khảo

1. Ngô Phan Tuấn Anh (2013), *Đảm bảo chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục.
2. Phạm Mỹ Duyên (2014), “Giảm nghèo bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 9.
3. Lê Hiền (2013), *Phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nam Bộ: Cần bám sát nhu cầu thực tế*, trên trang <http://baotintuc.vn>, truy cập ngày 20/9/2013.
4. Đỗ Thị Bích Loan (2011), “Bình đẳng giới trong giáo dục - những vấn đề cần quan tâm”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Số 67, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
5. Võ Công Nguyên (Chủ nhiệm, 2011), *Phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc Khmer, Chăm ở tỉnh An Giang giai đoạn 2010-2015 và đến năm 2020*, Đề tài cấp Cơ sở, Viện Phát triển bền vững vùng Nam Bộ.
6. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Quyết định số 29/2013/QĐ-TTg ngày 20 tháng 5 năm 2013 về một số chính sách hỗ trợ giải quyết đất ở và giải quyết việc làm cho đồng bào dân tộc thiểu số nghèo, đời sống khó khăn vùng đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2013-2015*.



Nghề đan lục bình của phụ nữ Khơ-me ở đồng bằng sông Cửu Long

Ảnh: Mỹ Xuyên, chụp năm 2016