

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN: LÝ LUẬN, THỰC TIỄN VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

Nguyễn Văn Lương^{1*}, Nguyễn Văn Song²

¹*Trường Trung cấp Nông nghiệp Thái Bình*

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

*Tác giả liên hệ: nguyenvanluong.cdnntb@gmail.com

Ngày nhận bài: 16.03.2021

Ngày chấp nhận đăng: 23.06.2021

TÓM TẮT

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn có vai trò quan trọng trong việc chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế, góp phần thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói, giảm nghèo, bảo đảm an sinh xã hội. Đã có nhiều nghiên cứu về đào tạo nghề cho lao động nông thôn được thực hiện, tuy nhiên ít có nghiên cứu hệ thống một cách đầy đủ các vấn đề về lý luận cho chủ đề này. Mục tiêu của bài viết nhằm tổng hợp các vấn đề lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Nghiên cứu đã phân tích 3 yếu tố của chất lượng đào tạo nghề và 7 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nghề cho lao động nông thôn gồm: Hệ thống các chính sách, chiến lược; hệ thống tổ chức và quản lý; mức độ mở của hệ thống đào tạo nghề; giáo viên; cơ sở vật chất; nguồn tài chính, ngân sách; đảm bảo chất lượng. Ngoài ra, nghiên cứu đã tổng hợp những cơ sở thực tiễn điển hình liên quan đào tạo nghề trong nước và quốc tế, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm ở Việt Nam.

Từ khóa: Đào tạo nghề, chất lượng đào tạo nghề, giáo dục nghề nghiệp, lao động nông thôn.

Factors Influencing The Quality of Vocational Training for Rural Labors: Theories, Practices and Lessons for Vietnam

ABSTRACT

Vocational training for rural laborers plays an important role in transforming the labor structure, the economic structure, contributing to the implementation of plans for socio-economic development, hunger eradication, poverty reduction, and social security assurance. The objective of the article was to synthesize theoretical and practical issues about improving the quality of vocational training for rural laborers. The study analyzed 3 factors of the quality of vocational training and 7 factors influencing the quality of vocational training for rural laborers, including system of policies and strategies; organization and management system; the degree of openness of the vocational training system; teacher; infrastructure; financial resources and budget; quality assurance. In addition, the study has synthesized typical practical bases related to vocational training in the country and internationally, thereby drawing lessons from experience in Vietnam.

Keywords: Vocational training, vocational training quality, vocational education, rural labor.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục và đào tạo nghề (Vocational Education and Training - VET) đóng vai trò quan trọng giúp tự tạo việc làm, phát triển khởi nghiệp, nâng cao thu nhập, năng suất, cung cấp nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế bền vững (UNESCO, 2004; Card & cs., 2010; Sala & Silva, 2013). Bên cạnh đó, VET còn ảnh hưởng

đến tình trạng di cư (Ragazzi & Sella, 2013), góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp (Cockx, 2003; Batchuluun & cs., 2017), giảm tỷ lệ tội phạm về người, ma túy và tài sản (Jha & Polidano, 2016). Ngoài ra, VET cũng có ảnh hưởng tích cực đến nhóm yếu thế trong xã hội như phụ nữ, thanh niên nghèo, người khuyết tật và người có hoàn cảnh khó khăn (Bartlett, 2009; Dudley & cs., 2015; Maitra & Mani, 2017; Adhikari, 2018).

Theo công bố kết quả Tổng điều tra dân số năm 2019, có 65,6% dân số Việt Nam sống ở khu vực nông thôn. An sinh xã hội không được đảm bảo, trình độ học vấn và thu nhập thấp, cũng có nghĩa là khả năng dễ bị tổn thương của lao động khu vực nông thôn đối với các cú sốc khác nhau là rất cao (ADB, 2012). Giáo dục và đào tạo là hai trong những vũ khí mạnh nhất giúp xóa đói giảm nghèo và phát triển nông thôn (Atchoarena & Gasperini, 2003). Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, nâng cao chất lượng và tăng thu nhập của lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn (Thủ tướng Chính phủ, 2009).

Đã có nhiều nghiên cứu về đào tạo nghề cho LĐNT được thực hiện, tuy nhiên các nghiên cứu này tập trung vào kết quả, hiệu quả đào tạo nghề, các chương trình đào tạo ở lĩnh vực, ngành nghề cụ thể, hoặc thực tiễn tình hình địa phương, trong khi ít có các nghiên cứu mang tính chất tổng quan, làm cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT. Mục đích của bài viết này nhằm trình bày các cơ sở lý luận gồm khái niệm, đặc điểm, nội dung phân tích nội dung chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT; tổng quan các cơ sở thực tiễn về giáo dục nghề nghiệp trên thế giới và trong nước, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT ở Việt Nam.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thông tin thứ cấp được thu thập từ các văn bản chính sách, tạp chí chuyên ngành, sách, đề tài, bài báo khoa học đã được công bố có liên quan đến chủ đề đào tạo nghề, năng lực đào tạo nghề cho lao động nông thôn của các nhà xuất bản, tạp chí khoa học có uy tín.

Các số liệu thu thập được phân tích bằng phương pháp nghị luận, phương pháp hệ thống nhằm tổng hợp và đưa ra các nhận định, đánh giá để lựa chọn các khái niệm, nội dung phù hợp. Bên cạnh đó, các phương pháp này còn để phân tích, suy luận và rút ra các bài học liên quan cho nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Lý luận về chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn

3.1.1. Một số khái niệm cơ bản

Đào tạo nghề: Giáo dục và đào tạo nghề nghiệp (Vocational Education and Training - VET) hay Giáo dục kỹ thuật và Đào tạo nghề (Technical Vocational Education and Training - TVET) đều được hiểu chung là đào tạo nghề. VET là giáo dục và đào tạo nhằm mục đích trang bị cho mọi người kiến thức, bí quyết, kỹ năng hoặc năng lực cần thiết trong các ngành nghề cụ thể hoặc rộng hơn là thị trường lao động (Cedefop, 2014). Các mô hình dạy nghề ở mỗi quốc gia là khác nhau do mối quan hệ tổng thể giữa các thể chế kinh tế và xã hội, bao gồm giáo dục và đào tạo, thị trường lao động và hệ thống quan hệ lao động, hệ thống sản xuất, cấu trúc gia đình và các nền văn hóa,... là khác biệt ở mỗi quốc gia (Hannan & cs., 1996; OECD, 2010). Tại Việt Nam, theo quy định tại Điều 3, Luật giáo dục nghề nghiệp (2014), Giáo dục nghề nghiệp là “một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên”.

Chất lượng đào tạo nghề: Hầu hết các tác giả tin rằng “chất lượng” là sự hài lòng, đáp ứng mong đợi của khách hàng (Athiyaman, 1997). Từ quan điểm này và trong bối cảnh giáo dục có thể nói rằng “Chất lượng” là sự hài lòng của sinh viên và nhà tuyển dụng đối với các dịch vụ giáo dục (Kucinska & cs., 2020). Giáo dục là một dịch vụ chứ không phải một sản phẩm, do vậy chất lượng của nó không thể chỉ được đo lường bằng kết quả đầu ra mà cần được phản ánh trong quá trình cung cấp dịch vụ (George & cs., 2018). UNICEF (2000) xác định có năm vấn đề cần xem xét trong chất lượng của các dịch vụ giáo dục: học sinh, môi trường, nội dung, quá trình và kết quả. Những khía cạnh này cần khuyến khích sự đổi mới và đa dạng (Konrad,

2009). Theo Sergeeva & cs. (2019), cần đánh giá thông qua lăng kính về hiệu quả của quá trình giáo dục với sự đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan, không chỉ về việc học sinh đạt được một số lượng kiến thức, mà còn là sự phát triển nhân cách, nhận thức và khả năng sáng tạo.

Lao động nông thôn: LĐNT được định nghĩa là người lao động ở nông thôn làm việc trong các ngành nghề nông nghiệp hoặc phi nông nghiệp, được trả lương bằng tiền hoặc hiện vật, hoặc một phần bằng tiền và một phần bằng hiện vật (Labour, 2008). Tại Việt Nam, tác giả Phan Mạnh Hà (2013) và Phí Thị Nguyệt (2020) nhận định LĐNT là những người trong độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật, có khả năng lao động và hoạt động trong hệ thống kinh tế nông thôn. LĐNT bao gồm: lao động trong các ngành nông nghiệp, công nghiệp nông thôn, dịch vụ nông thôn (Dương Ngọc Thành & Nguyễn Minh Hiếu, 2014). Từ các phân tích trên, có thể định nghĩa lao động nông thôn là một bộ phận của nguồn nhân lực, được phân bố ở nông thôn và làm việc trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội trên địa bàn nông thôn, bao gồm: sản xuất nông, lâm, thủy sản, công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại, dịch vụ và các hoạt động phi nông nghiệp khác.

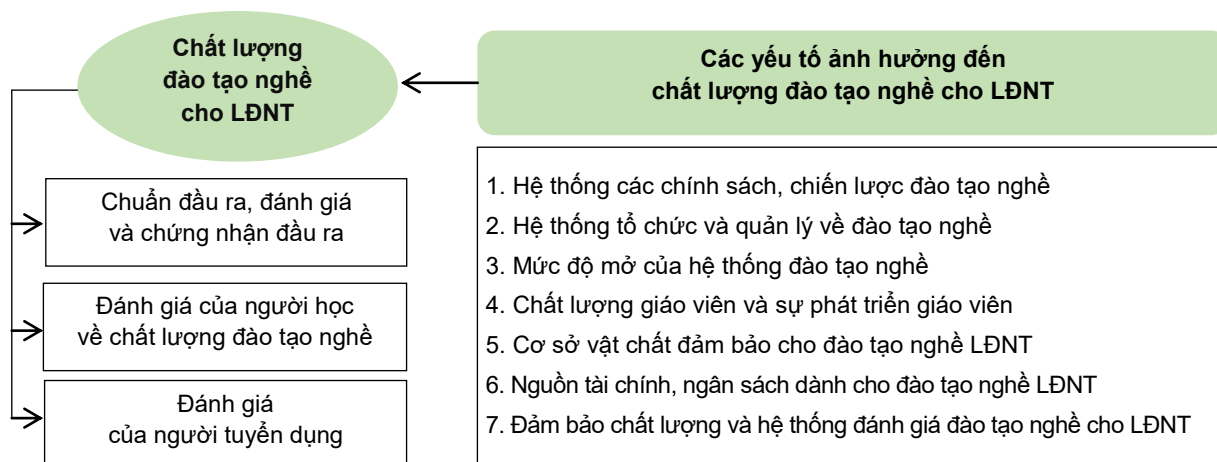
LĐNT có các đặc điểm cơ bản như: LĐNT bị hạn chế do tính thời vụ cao (Taylor & Charlton, 2018); trình độ văn hóa và chuyên môn thấp hơn so với thành thị; khó tiếp cận với việc làm có thu nhập và chất lượng cao; bên cạnh đó họ

có tâm lý “không thiếu việc”, đây rào cản để LĐNT chủ động trong quá trình tìm kiếm tự tạo việc làm (Hồ Thị Diệu Ánh, 2015).

3.1.2. Đặc điểm của đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Đào tạo nghề cho LĐNT có nhiều đặc điểm riêng biệt về đối tượng đào tạo; quá trình, phương thức tổ chức đào tạo và tính đa dạng của ngành nghề đào tạo. Hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT có thể chia làm 2 nhóm nghề chính là nhóm nghề nông nghiệp và nghề phi nông nghiệp. Nghề học của LĐNT là các nghề hẹp, thậm chí chỉ là một công đoạn trong một nghề nào đó.

Người tham gia các khóa bồi dưỡng, đào tạo nghề thường là những người đã trưởng thành, có sự hiểu biết và kinh nghiệm trong lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ mà họ sẽ được đào tạo. Do vậy, trong quá trình học, họ luôn có sự so sánh, đối chiếu với vốn hiểu biết đã có của mình và dễ dàng hơn trong việc tiếp thu tri thức, kỹ năng nghề nghiệp. Tuy nhiên, điều này cũng có mặt trái như tạo ra tâm lý bảo thủ hay cảm giác biết rồi dẫn đến cản trở sự tiếp nhận cái mới tiến bộ hơn. Ngoài ra, việc học mang tính chất tự nguyện và có mục đích rõ ràng, không thể áp đặt, ép buộc. Học viên thường có xu hướng thích học qua thực hành, chia sẻ kinh nghiệm, tham gia giải quyết các tình huống thực tế hơn là chỉ được học qua quan sát hoặc nghe giảng một cách thụ động (Nguyễn Văn Bảy, 2014).



Hình 1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Với các đặc điểm trên mà trong quá trình tổ chức đào tạo, chương trình đào tạo nghề phải cụ thể, rõ ràng, thể hiện sự cần thiết đáp ứng nhu cầu xã hội. Nội dung là những kiến thức, kỹ năng cốt lõi, thực sự có giá trị trong thực tiễn. Phương thức tổ chức ĐTN cho LĐNT phải phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý, theo điều kiện, hoàn cảnh, vốn kinh nghiệm của từng nhóm người học. Chú trọng phương thức dạy nghề lưu động, đến tận thôn xã, nơi làm việc, nơi sản xuất; tập trung theo hướng cầm tay chỉ việc, người học nghề phải được thực hành trên đồng ruộng (với nhóm nghề nông nghiệp) và thực hành trực tiếp tại cơ sở sản xuất hoặc cơ sở vật chất phục vụ thực hành phải tương đồng với cơ sở sản xuất (với nhóm nghề phi nông nghiệp).

3.1.3. Nội dung nghiên cứu chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Để nghiên cứu nội dung về chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như hình 1.

** Chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn*

- Chuẩn đầu ra, đánh giá đầu ra và chứng nhận đầu ra cho đào tạo nghề khu vực nông thôn:

Về bản chất, chuẩn đầu ra là việc quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp. Chuẩn đầu ra được xây dựng căn cứ vào mục tiêu, yêu cầu chuyên môn của từng ngành, nghề đào tạo, trên cơ sở thực tiễn đào tạo, điều kiện đặc thù của vùng miền. Xây dựng chuẩn đầu ra nhằm hướng đến công khai với xã hội, người học và người sử dụng lao động biết được về chuẩn năng lực nghề nghiệp, kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức và giải quyết vấn đề, loại hình công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp mỗi cấp trình độ theo từng ngành, nghề đào tạo. Đồng thời, việc xây dựng chuẩn đầu ra còn giúp cho việc tổ chức, thiết kế toàn bộ trình độ dạy nghề, bảo đảm tính thống nhất và sự liên thông giữa các bậc đào tạo từ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học trong khung trình độ quốc gia. Việc xây dựng chuẩn đầu ra còn là cơ

sở đánh giá và chứng nhận chất lượng đào tạo cho các cơ sở dạy nghề (Vũ Xuân Hùng, 2019).

- Đánh giá của người học về chất lượng đào tạo nghề cho khu vực nông thôn:

Trong xu thế mới, giáo dục từ phúc lợi, phục vụ công đang dần chuyển sang dịch vụ. Để thu hút “khách hàng - người học”, các cơ sở giáo dục đưa ra nhiều hình thức đào tạo khác nhau. Tuy nhiên, cũng có nhiều vấn đề đáng lo ngại như: chất lượng đào tạo kém; nội dung chương trình không phù hợp với thực tế; người học sau khi tốt nghiệp chương trình học không đáp ứng được yêu cầu công việc... Do vậy, cần có sự đánh giá của người học về chất lượng dịch vụ giáo dục để thông qua đó nhà trường có cái nhìn khách quan với những dịch vụ giáo dục cung ứng, nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng dịch vụ (Nguyễn Thị Ngọc Xuân, 2018). Các nhân tố có thể được sử dụng để đánh giá bao gồm: Chương trình đào tạo; tiếp cận dịch vụ giáo dục; cơ sở vật chất; môi trường giáo dục; giáo viên; kết quả giáo dục; sự phù hợp về học phí (Nguyễn Thị Ngọc Xuân, 2018; Phạm Thị Liên, 2016, Nguyễn Thị Bích Vân, 2013). Bên cạnh đó, cũng cần đánh giá các cựu sinh viên/ sinh viên đã tốt nghiệp vì họ đã trải qua khóa đạo tạo và đã đi làm thực tế, nên sẽ có nhìn nhận, đánh giá thực tế hơn cho chương trình học.

- Đánh giá của người tuyển dụng:

Mối quan tâm chủ yếu của người sử dụng lao động (doanh nghiệp, các cơ quan, các tổ chức tuyển dụng lao động) - nhóm khách hàng cuối cùng và quan trọng nhất của đào tạo nghề tập trung ở “đầu ra”, mà cụ thể là năng lực, trình độ của học viên tốt nghiệp. Đây là cách tiếp cận từ phía “cầu” trong đánh giá chất lượng đào tạo. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo dưới góc nhìn của người sử dụng lao động bao gồm những kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của học viên có đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động hay không? Những mặt nào còn thiếu hoặc còn yếu, mức độ thiếu hụt ra sao? Làm thế nào để khắc phục được những thiếu hụt đó? (Nguyễn Hoàng Lan & Nguyễn Minh Hiền, 2015).

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn: Lý luận, thực tiễn và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

* Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT

- Hệ thống các chính sách, chiến lược đào tạo nghề:

Hệ thống các chính sách, chiến lược về dạy nghề ở Việt Nam và đặc biệt là dạy nghề cho LĐNT đang dần được hoàn thiện, được thể hiện thông qua các:

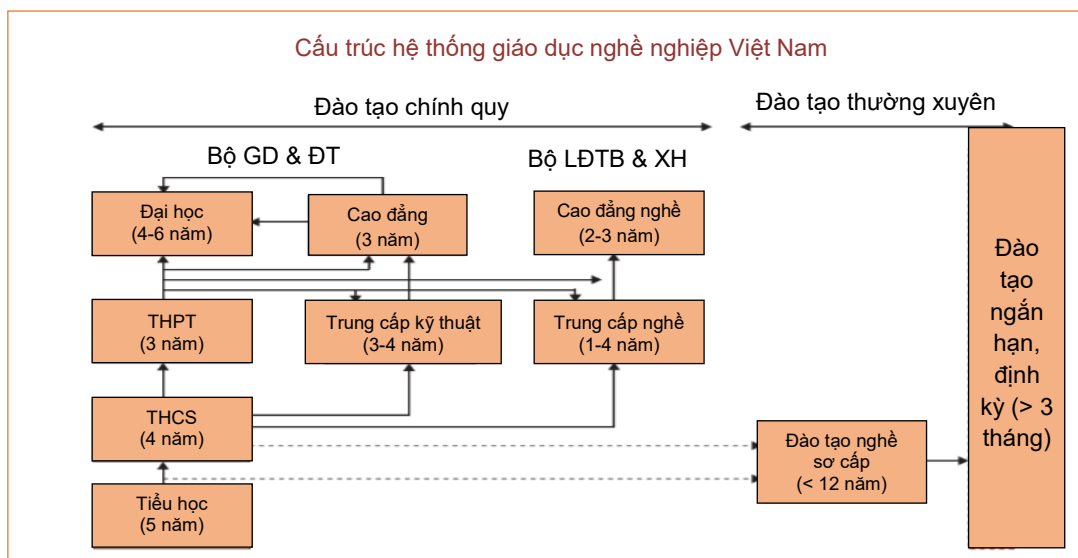
Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, Chiến lược phát triển nhân lực; Chiến lược phát triển Dạy nghề; Chiến lược phát triển nông nghiệp nông thôn giai đoạn 2011-2020. Để cụ thể hóa các chiến lược, nhiều văn bản nghị quyết đã được ban hành, trong đó tiêu biểu là Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 05/8/2008 của BCH Trung ương Đảng về nông nghiệp, nông thôn, nông dân và Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” (gọi tắt là Đề án 1956). Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 10 năm 2016 của Chính phủ quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực Dạy nghề; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 20/6/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016 – 2020. Luật Giáo dục nghề nghiệp được Quốc hội thông qua vào ngày 27/11/2014, có hiệu lực từ ngày 01/07/2015

(thay thế luật dạy nghề năm 2006). Tính đến ngày 01/3/2019, đã có 63 văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn Luật GDNN trong đó có 05 nghị định, 05 quyết định của Thủ tướng Chính phủ, hơn 45 thông tư và 03 thông tư liên tịch được ban hành (Thu Phương, 2020).

- Hệ thống tổ chức và quản lý về đào tạo nghề:

Việt Nam có hai hướng khác biệt cho VET: một gồm các tổ chức thuộc Bộ LĐTBXH và các tổ chức khác thuộc Bộ GD & ĐT (ADB, 2014). Hệ thống VET được cấu trúc thành bốn cấp khác nhau thuộc Bộ GD & ĐT và Bộ LĐTB & XH. Phân định rõ hơn hệ thống VET thành đào tạo chính quy và không chính quy (tức là ngắn hạn và dài hạn) của Bộ LĐTB & XH và Bộ GD & ĐT (Hình 2).

Sự khác biệt chính giữa trung cấp kỹ thuật và trung cấp nghề các luồng được sử dụng để nằm trong tỷ lệ lý thuyết và thực hành trong chương trình của mỗi luồng. Các trường trung cấp kỹ thuật có chương trình giảng dạy khoảng 40% thực hành và 60% lý thuyết. Trong khi đó, chương trình của các trường trung cấp nghề có khoảng 70% là thực hành và 30% lý thuyết. Các tổ chức cấp cao hơn có thể cung cấp đào tạo cho cấp thấp hơn. Đội ngũ giảng viên đôi khi giảng dạy ở nhiều cấp độ. Vì thế, khó có thể thống kê về giáo viên theo trình độ (ADB, 2014).



Nguồn: ADB (2014).

Hình 2. Cấu trúc hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam

- Mức độ mở của hệ thống đào tạo nghề:

Theo Caliskan (2012), thuật ngữ giáo dục mở được sử dụng để mô tả các tình huống học tập trong mà người học có thể linh hoạt để lựa chọn trong số các tùy chọn khác nhau liên quan đến thời gian, địa điểm, phương pháp giảng dạy, phương thức truy cập và các yếu tố khác liên quan đến quá trình học tập của họ. Bates (2005) cho rằng giáo dục mở chủ yếu là một mục tiêu hoặc một chính sách giáo dục mà đặc điểm thiết yếu là việc loại bỏ các rào cản đối với việc học. Từ “mở” trong giáo dục để nói lên ý tưởng gạt bỏ các rào cản hạn chế cơ hội tham dự của người học cũng như công nhận kết quả học tập tại cơ sở giáo dục (Nguyễn Thị Hồng Hạnh, 2019). “Mở” là mở về tư duy đào tạo nghề; mở cho mọi đối tượng; mở về địa điểm; mở về thời gian đào tạo; mở về chương trình đào tạo; mở về phương pháp đào tạo, nguồn lực tài chính; mở về liên thông giữa các trình độ trong hệ thống GDNN và liên thông với các trình độ khác trong hệ thống giáo dục quốc dân (Trường Nhật, 2018; Trần Trọng Tri, 2020). Hệ thống GDNN mở, linh hoạt được thể hiện dưới dạng bốn yếu tố chính là: Khung thể chế; chiến lược thực hiện; phương pháp sư phạm và công nghệ (Ngô Phan Anh Tuấn, 2018).

- Chất lượng giáo viên và sự phát triển giáo viên:

Chất lượng đội ngũ giáo viên được thể hiện ở nhiều yếu tố như: phẩm chất, đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, chất lượng dạy học,... Căn cứ vào Luật Giáo dục nghề nghiệp, chất lượng đội ngũ giáo viên được đánh giá thông qua các tiêu chí về: Năng lực dạy học (giảng dạy đúng chuyên môn được đào tạo, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, thực hiện thành thạo các kỹ năng nghề được phân công giảng dạy); năng lực giáo dục (kỹ năng lập kế hoạch dạy học và phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng dạy học) và năng lực phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cần huy động các nhà khoa học, nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư, nông dân sản xuất giỏi tham gia dạy nghề cho người lao động.

Theo đánh giá của ADB (2014), phần lớn giáo viên dạy nghề được tuyển dụng thông qua các khóa học cấp chứng chỉ giảng dạy 6 tháng cho những người có bằng cử nhân. Phần lớn TVET giáo viên có ít hoặc không có kinh nghiệm trong các lĩnh vực mà họ giảng dạy. Mức lương hiện nay của giáo viên dạy nghề tương đối thấp, không khuyến khích hoặc khen thưởng nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Cơ sở vật chất đảm bảo cho đào tạo nghề lao động nông thôn:

Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Những nội dung cần chú ý như: quy hoạch khuôn viên hợp lý; có đủ phòng học đạt tiêu chuẩn; trang bị đầy đủ giáo trình, tài liệu tham khảo phong phú; đảm bảo có thư viện, phòng đọc đủ chuẩn; trang bị mạng internet; đảm bảo đầy đủ thiết bị dạy học như dụng cụ, đèn chiếu, hệ thống âm thanh, ti vi, radio...; đảm bảo đủ phòng thực hành, thí nghiệm phù hợp nghiệp vụ ngành (Lưu Thị Duyên, 2014).

- Nguồn tài chính, ngân sách dành cho đào tạo nghề lao động nông thôn:

Nguồn lực tài chính huy động được để phát triển đào tạo nghề cho LĐNT bao gồm nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước (NSNN), nguồn lực tài chính từ cộng đồng, nguồn lực tài chính từ doanh nghiệp và nguồn lực tài chính từ nguồn vốn nước ngoài. Trong đó, nguồn lực tài chính huy động được từ nguồn NSNN đóng vai trò chủ đạo và chiếm tỷ trọng lớn nhất. Bên cạnh nguồn lực tài chính từ NSNN, nguồn lực tài chính từ cộng đồng cũng là một nguồn lực quan trọng cho việc phát triển đào tạo nghề cho LĐNT. Việc huy động nguồn lực tài chính từ doanh nghiệp cho phát triển hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT phụ thuộc vào yếu tố khách quan và chủ quan của các cơ sở đào tạo như: công tác quản trị nội bộ, uy tín và thương hiệu; công tác quy hoạch kế hoạch hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT; công tác tuyên truyền, tư vấn... Huy động nguồn lực tài chính từ nguồn vốn nước ngoài trong hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT phải được thực hiện đồng thời cả ở phía

Nhà nước và phía các cơ sở đào tạo (Trịnh Thị Thanh Loan, 2020; Nguyễn Thị Thao, 2020).

Theo kết quả nghiên cứu của ADB (2014). Ngân sách nhà nước dành cho VET, bao gồm cả nguồn cấp tỉnh và cấp huyện, đã tăng từ 9,3% ngân sách giáo dục và đào tạo nhà nước năm 2006 lên 13,5% năm 2011. Hầu hết trong số này vốn ngân sách nhà nước (63,0%), còn lại là học phí (21,0%) và doanh nghiệp tư nhân (16,0%). Bên cạnh đó, VET còn được hỗ trợ từ các tổ chức bên ngoài, khoảng 156 triệu đô la hỗ trợ đã được hoàn thành dưới sáu dự án, trong đó hai dự án do Chính phủ Hàn Quốc hỗ trợ và hai dự án do Chính phủ Đức hỗ trợ, ngoài ra còn từ các tổ chức khác như ADB, AFD và JICA.

- *Đảm bảo chất lượng và hệ thống đánh giá đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Có nhiều mô hình hoặc cách tiếp cận đảm bảo chất lượng trong giáo dục, trong đó ba mô hình phổ biến nhất hiện nay là kiểm định chất lượng, đánh giá chất lượng và kiểm toán chất lượng (Nguyễn Hữu Cương, 2017).

Đối với hệ thống đánh giá chương trình đào tạo, cũng có một số mô hình đánh giá phổ biến trên thế giới hiện nay như: Mô hình CIPP (Bối cảnh - Đầu vào - Quá trình - Đầu ra) (Stufflebeam, 1983), Mô hình Kirkpatrick (Kirkpatrick, 2006); mô hình 5 cấp độ của Kaufman (Kaufman & cs., 1996). Việc lựa chọn một mô hình đánh giá chương trình đào tạo sẽ phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố khác nhau bao gồm mục tiêu đánh giá, thời điểm đánh giá, ngân sách cho công tác đánh giá, đối tượng tham gia đánh giá và mức độ yêu cầu của kết quả đánh giá. Mô hình đánh giá CIPP là mô hình đánh giá phổ biến nhất hiện nay vì mô hình này đánh giá chương trình đào tạo ở nhiều giai đoạn khác nhau từ lúc thiết kế chương trình, triển khai chương trình tới sau khi kết thúc chương trình (Trần Thị Hiền, 2017). Tuy nhiên mô hình này cũng có các nhược điểm như mất nhiều thời gian để thu thập thông tin và cần lượng lớn thông tin để có thể đánh giá đầy đủ cũng như hỗ trợ đưa ra quyết định. Bên cạnh đó, để đánh giá được hiệu quả thì đòi hỏi việc lên kế hoạch phải chi tiết và cụ thể.

3.2. Thực tiễn nghiên cứu về chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn

3.2.1. Kinh nghiệm từ nghiên cứu ở các nước trên thế giới

Chương trình đào tạo không phù hợp là một yếu tố cản trở lợi nhuận bên ngoài của hệ thống giáo dục. Kouakou & Yapo (2019) thông qua hai cách tiếp cận phân tích dựa trên chỉ số không phù hợp và phương pháp tự đánh giá của người lao động, đã chỉ ra sự không phù hợp giữa kỹ năng được đào tạo và việc làm tại Bồ Biển Ngà trong giai đoạn 2012-2016. Với tỷ lệ không phù hợp là 75,87%, các dạng không phù hợp về kỹ năng được đánh giá cao nhất là trình độ học vấn quá cao (61,38%) và dưới năng lực (59,19%). Để hạn chế những tác động của hiện tượng này, chính sách đào tạo theo mục tiêu có tính đến nhu cầu của hệ thống sản xuất là cần thiết trong quá trình chuyển đổi cơ cấu của nền kinh tế Ngà, điều này cần thiết cho việc tạo ra việc làm có chất lượng.

Orbeta & Esguerra (2016) đánh giá tình trạng của Hệ thống Giáo dục và Đào tạo Nghề Kỹ thuật Quốc gia (NSTVET) Philippines và thảo luận về các ý tưởng cải cách. Những khuyến nghị được chỉ ra trong nghiên cứu là: (a) cơ quan Phát triển kỹ năng và Giáo dục kỹ thuật (TESDA) nên tập trung nhiều hơn vào quy định và cung cấp thông tin; (b) chú trọng nhiều hơn vào đào tạo dựa trên doanh nghiệp; (c) thực hiện đào tạo liên tục phù hợp với nhu cầu của ngành; (d) định hướng hiệu quả hơn trong việc tiếp cận các quỹ đào tạo công; (e) cải thiện mục tiêu và hỗ trợ tài chính đầy đủ cho Giáo dục và Đào tạo nghề kỹ thuật (TVET); (f) đảm bảo chất lượng đào tạo dựa vào cộng đồng; (g) cải thiện việc tạo và phổ biến dữ liệu; (h) nâng cao năng lực giám sát và đánh giá và (i) cải thiện hình ảnh của TVET.

Axmann & cs. (2015) trong nghiên cứu về nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo giáo viên và giảng viên cho các chương trình dạy nghề đã chỉ ra bốn trụ cột và mười hai yếu tố chính của hệ thống đào tạo giáo viên. *Trụ cột thứ nhất* (Cấu trúc và mức độ liên quan) gồm các nội dung về: cung cấp hệ thống đào tạo bốn giai

đoạn cho giáo viên và giảng viên; đảm bảo sự tham gia của giáo viên và giảng viên trong thiết kế chính sách và cải cách hệ thống TVET. *Trụ cột thứ hai* (Đáp ứng và hòa nhập) gồm: lồng ghép đào tạo và giáo dục khởi nghiệp; thiết kế các chương trình hòa nhập và cân bằng giới; sử dụng các phương pháp đào tạo linh hoạt, lấy sinh viên làm trung tâm. *Trụ cột thứ ba* (Đổi mới và tiến bộ) gồm: thích ứng với đổi mới và công nghệ trong dạy học; tập trung vào các kỹ năng cốt lõi của giáo viên và giảng viên. *Trụ cột thứ tư* (Giao tiếp) gồm: nâng cao nhận thức của giáo viên và giảng viên về thị trường lao động bất bình đẳng và quyền lao động của chính họ; phát triển mạng lưới chia sẻ kiến thức giữa các giáo viên và giảng viên.

Bornemann (2006) đã nghiên cứu liệu chương trình thu phí đào tạo (được xem như một khoản trợ cấp mà áp dụng các khoản phí đào tạo với công ty không tham gia đào tạo và hỗ trợ thêm cho các công ty đào tạo) liệu có tạo ra sự lan tỏa trong đào tạo nghề tại Đức hay không và đã rút ra kết luận rằng chương trình thu phí đào tạo tương ứng với một hệ thống trợ cấp thuế trong đó thuế được đánh vào việc làm và một khoản trợ cấp thống nhất được trả cho mỗi người học nghề và dự đoán rằng gánh nặng thuế của chương trình này sẽ được chuyển hoàn toàn sang người lao động. Do vậy, chính sách này không ảnh hưởng đến sự lan tỏa trong đào tạo mà thay vào đó, chúng được xác định như là một khoản vay ngầm để đào tạo.

Trái với cách tiếp cận định hướng nhu cầu trong đào tạo nghề ở cấp độ vĩ mô gắn với quan điểm của người sử dụng lao động và thị trường lao động, Ramasamy & Pilz (2020) đã phân tích đào tạo nghề cho người dân nông thôn ở Ấn Độ theo cách tiếp cận nhu cầu ở cấp độ vi mô bằng cách tập trung vào quan điểm của cá nhân người học trong bối cảnh địa phương để đặt họ vào trung tâm của quá trình phát triển. Kết quả cho thấy rằng nhu cầu của người dân nông thôn rất đa dạng và việc họ tham gia khóa đào tạo bị ảnh hưởng nhiều bởi việc tiếp cận các trung tâm đào tạo, thời gian đào tạo, lợi nhuận kinh tế và các yếu tố văn hóa xã hội. Cách tiếp cận theo nhu cầu hoạt động hiệu quả nhất trong đào tạo

nghề khi có sự tham gia của các bên liên quan, các nhóm mục tiêu trong quá trình lập kế hoạch và thiết kế, bên cạnh đó phải có sự linh hoạt, đáp ứng yêu cầu của người học và phải phù hợp với ngữ cảnh thực tế.

Fafchamps & cs. (2020) tìm cách cải thiện mục tiêu đào tạo nghề bằng cách mời các học viên trước đây (cựu sinh viên) giới thiệu các ứng viên tiềm năng để đào tạo về Hệ thống trồng lúa thâm canh cho nông dân (System of Rice Intensification - SRI) tại Bangladesh, ưu điểm của phương pháp này là các học viên đã qua đào tạo có thể đánh giá tốt hơn tính hữu ích của chương trình đào tạo không chỉ cho bản thân họ mà còn cho những người khác. Kết quả chỉ ra rằng việc đào tạo làm tăng đáng kể khả năng áp dụng SRI, với một số tác động lan tỏa đến những nông dân chưa qua đào tạo ở các làng được thử nghiệm. Kết quả cũng chỉ ra rằng các làng được chọn có năng suất, doanh thu và lợi nhuận trên mỗi khu vực cao hơn, cũng như chi phí đầu vào cao hơn. Tuy nhiên, chỉ có 40-50% học viên áp dụng SRI và nhiều người áp dụng không tuân theo tất cả các thực hành được khuyến nghị.

Zungu & Lekhanya (2018) đã tiến hành một khảo sát nhằm đánh giá kỳ vọng và nhận thức của khách hàng về chất lượng dịch vụ của các trường cao đẳng giáo dục và đào tạo nghề kỹ thuật công (PTVET) ở Nam Phi. Cuộc khảo sát đã được thực hiện theo mô hình SERQUAL, các bảng câu hỏi được phân phát cho 403 người tham gia từ PTVET được chọn ở tỉnh KwaZulu-Natal. Nghiên cứu phát hiện ra rằng khách hàng có kỳ vọng về chất lượng dịch vụ cao hơn (hệ số Cronbach's Alpha = 0,908) so với nhận thức về chất lượng dịch vụ (hệ số Cronbach's Alpha = 0,923) tại các trường PTVET được lựa chọn trên cả năm thang đo chất lượng dịch vụ được sử dụng để đánh giá.

Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, một số giải pháp khác cũng được nhắc tới như: thu hút các giáo viên và giảng viên tại nơi làm việc tốt hơn vào lĩnh vực này, đặc biệt là những cá nhân có thể liên kết giữa kinh nghiệm thực tế và các khái niệm lý thuyết (Bruns & Luque,

2014); Sử dụng các trình mô phỏng như một phương tiện học tập trong đào tạo nghề y tế, kỹ thuật và giáo viên tại Nga (Dudyrev & Maksimenkova, 2020); Giới thiệu tài nguyên điện tử và danh mục điện tử trong đào tạo nghề tại Na Uy và nghiên cứu thực nghiệm từ ba ngành nghề bán hàng, hệ thống ống nước và cơ khí công nghiệp (Nore, 2015); Định hướng hiệu quả hơn trong việc tiếp cận các quỹ đào tạo công (Orbeta & Esguerra, 2016). Tsai & cs. (2020) đề xuất tổ chức cuộc thi tay nghề quốc gia để khuyến khích thế hệ trẻ tham gia vào giáo dục và đào tạo nghề nghiệp. Golubova & cs. (2011) phân tích tác động của Quản lý công đến hiệu quả chất lượng dịch vụ trong các cơ sở dạy nghề, trong đó nhấn mạnh vai trò của cơ chế tự chủ.

3.2.2. Kinh nghiệm ở Việt Nam

Đào tạo nghề cho LĐNT là chủ đề được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu, đáng chú ý là đánh giá của Ngân hàng Phát triển châu Á (Asian Development Bank - ADB) (2014) về giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề ở Việt Nam. Nghiên cứu chỉ ra rằng, ở khu vực nông thôn, chỉ 0,8% nhóm thu nhập thấp nhất tham dự đào tạo nghề, so với 1,5% ở thành thị. Khoảng cách này giảm với nhóm thu nhập cao hơn. Khả năng nói tiếng Việt ảnh hưởng đến người dân tộc thiểu số, thanh niên dân tộc thiểu số ít được tiếp cận đào tạo hơn so với người Kinh (5% so với 21%). Trước đó năm 2012, ADB cũng tiến hành một nghiên cứu xem xét các cải tiến đối với chính sách đào tạo nghề có mang lại lợi ích cho LĐNT. Nghiên cứu tập trung vào tình hình thực hiện quyết định 1956 của Chính phủ tại hai địa phương được lựa chọn là Nam Định và An Giang (ADB, 2012). Tỉnh phải đối mặt với tình trạng khó khăn trong việc lựa chọn giữa các kỹ năng nông nghiệp mà nông dân có nhu cầu với các kỹ năng phi nông nghiệp trong chuyển đổi các hoạt động kinh tế theo quyết định 800 về Chương trình mục tiêu Quốc gia về xây dựng nông thôn mới. Các khóa đào tạo thường được tổ chức theo hướng từ trên xuống, nghĩa là từ danh sách đào tạo do Sở LĐTBXH quyết định chứ không phải danh sách từ dưới lên do các xã đề xuất. Có một tỷ lệ đáng kể LĐNT không muốn tham gia vào

đào tạo nghề vì họ không nhìn thấy cơ hội để thay đổi công việc hoặc có thu nhập cao hơn sau khi đào tạo. Hơn nữa, khi tham dự các chương trình đào tạo không liên quan dẫn đến chi phí cơ hội về thu nhập bị giảm khi dành thời gian tham gia khóa học so với đi làm công. Nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp như: Xác định nhóm đối tượng chính sách chủ yếu và tập trung phân tích sâu hơn về hoàn cảnh, tài sản sinh kế, dựa trên nhu cầu của họ và quỹ đạo tăng trưởng của các tỉnh mà họ sinh sống để xây dựng các khóa đào tạo. Cạnh tranh trong cung cấp các khóa đào tạo dưới sự giám sát của chính quyền địa phương.

Nghiên cứu khác của Oxfam (2017) được thực hiện về nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho LĐNT hướng đến giảm nghèo ở vùng dân tộc thiểu số được thực hiện tại 7 tỉnh Lào Cai, Hòa Bình, Nghệ An, Quảng Trị, Đắk Nông, Ninh Thuận và Trà Vinh. Kết quả cho thấy ở hiệu quả đào tạo khác nhau ở các lĩnh vực khác nhau, những lớp đào tạo nghề nông nghiệp mang lại hiệu quả hơn các lớp phi nông nghiệp với 23% số lớp đào tạo nghề nông nghiệp và 56% số lớp đào tạo nghề phi nông nghiệp được đánh giá là mang lại hiệu quả thấp.

Nghiên cứu của tác giả Bùi Hồng Đăng & cs. (2015) tại Nam Định chỉ ra LĐNT chiếm 82,83% tổng lực lượng lao động của tỉnh, trong đó lực lượng LĐNT đang làm việc trong các ngành kinh tế qua đào tạo khu vực nông thôn chỉ chiếm 11,05%. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT tại Nam Định như sau: Điều chỉnh nâng mức hỗ trợ chi phí ĐTN phù hợp với thị trường. Áp dụng linh hoạt những quy định đối với giáo viên dạy nghề là thợ lành nghề, nghệ nhân để khuyến khích người giỏi nghề, có nhiều kinh nghiệm thực tế tham gia giảng dạy. Cơ sở đào tạo cần điều chỉnh định kỳ các chương trình đào tạo theo hướng phù hợp với yêu cầu thị trường lao động. Đảm bảo cung cấp đủ số lượng giáo trình, tài liệu các môn học và tiếp tục tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho những CSDN còn thiếu theo hướng tập trung, tránh dàn trải.

Tác giả Đỗ Thị Nhài & cs. (2020) đã khảo sát 49 cán bộ thuộc cơ quan quản lý nhà nước về

đào tạo nghề, 40 cơ sở đào tạo nghề, 223 giáo viên, 450 học viên học nghề và 15 đơn vị sử dụng lao động tại Đắk Lắk để đánh giá hiệu quả đào tạo nghề cho LĐNT của tỉnh và đề xuất một số giải pháp như: Tập trung triển khai các giải pháp chính như nâng cao chất lượng công tác dự báo nhu cầu và xây dựng chỉ tiêu đào tạo; Nâng cao chất lượng đào tạo thông qua xây dựng chương trình đào tạo, phương pháp linh hoạt và phù hợp, đồng thời tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và đào tạo, đãi ngộ đội ngũ giáo viên; Nghiên cứu đào tạo những ngành nghề mới có tiềm năng và khai thác lợi thế cũng như gắn với chương trình, kế hoạch phát triển của địa phương; Hỗ trợ người lao động sau đào tạo trong giải quyết việc làm và tự tạo việc làm.

3.3. Bài học kinh nghiệm cho nâng cao chất lượng đào tạo nghề

Thông qua phân nghiên cứu cơ sở thực tiễn về nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT có thể rút ra những bài học kinh nghiệm như sau:

Thứ nhất, chương trình đào tạo, cần điều chỉnh lại theo hướng xác định mục tiêu đào tạo phù hợp với yêu cầu TTLĐ, đặc biệt là tập trung vào những nghề truyền thống, là thế mạnh của địa phương; xác định tỷ lệ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành.

Thứ hai, việc lựa chọn địa điểm học và bố trí thời gian học tập phù hợp với học viên, có thể thực hiện lưu động tại các xã có nhu cầu để tạo điều kiện tối đa cho người học nghề tham gia.

Thứ ba, đảm bảo cung cấp đủ số lượng giáo trình, tài liệu môn học. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho cơ sở dạy nghề. Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên để phục vụ tốt hơn cho công tác tổ chức đào tạo, giảng dạy.

Thứ tư, gắn công tác đào tạo với tạo việc làm cho LĐNT học nghề thông qua việc tuyên truyền, tư vấn thông tin việc làm, nhà tuyển dụng; chủ động liên hệ với các DN để giới thiệu các học viên đến làm việc. Hỗ trợ cho LĐNT học nghề trong việc tiếp cận với các nguồn vốn vay

để tạo việc làm. Tăng cường xã hội hoá để thu hút thêm các nguồn lực cho ĐTN.

4. KẾT LUẬN

Từ cơ sở lý luận cho thấy vai trò quan trọng của đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề cho LĐNT. Ở mỗi quốc gia do có sự khác nhau về thể chế kinh tế xã hội, nên mô hình mô hình dạy nghề cũng khác nhau. Do vậy, việc đánh giá chất lượng đào tạo nghề cũng cần linh hoạt và phù hợp với điều kiện của từng quốc gia. Để nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT ở Việt Nam, tác giả đề xuất và phân tích mô hình gồm 7 yếu tố gồm: Hệ thống các chính sách, chiến lược; hệ thống tổ chức và quản lý cho đào tạo nghề; mức độ mở của hệ thống đào tạo; giáo viên; cơ sở vật chất; nguồn tài chính, ngân sách; đảm bảo chất lượng. Từ thực tiễn nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam cho thấy nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho LĐNT cần có sự tham gia hợp đào từ các doanh nghiệp tư nhân và đối tác xã hội trong đào tạo nghề. Bên cạnh đó, phải điều chỉnh mức thu phí và chương trình đào tạo phù hợp, đảm bảo cơ sở vật chất, giáo trình, giảng viên cho đào tạo nghề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- ADB (2012). Improving Vocational Training for Vietnamese Rural Workers. Final report, Presented to Making Markets Work Better for the Poor II. Project No. 41049-012. Asian Development Bank.
- ADB (2014). Technical and vocational education and training in the Socialist Republic of Viet Nam: an assessment. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank.
- Adhikari E.R. (2018). The experiences of learners with disabilities in mainstream vocational training in Nepal. International journal for research in vocational education and training. 5(4): 307-327.
- Atchoarena D. & Gasperini L. (2003). Education for Rural Development towards New Policy Responses, ERIC.
- Athiyaman A. (1997). Linking student satisfaction and service quality perceptions: the case of university education. European Journal of Marketing. 31(7): 528-540. DOI: 10.1108/03090569710176655.
- Axmman M., Rhoades A., Nordstrum L.E., La Rue J.E.A. & Byusa M. (2015). Vocational teachers

- and trainers in a changing world: the imperative of high-quality teacher training systems. International Labour Organization.
- Bartlett W. (2009). The effectiveness of vocational education in promoting equity and occupational mobility amongst young people. *Economic Annals*. 54(180): 7-39.
- Batchuluun A., Dalkhjav B., Batbekh S., Sanjmyatav A. & Baldandorj T.E. (2017). Impact of short term vocational training on youth unemployment: Evidence from Mongolia. *Partnership for Economic Policy Working Paper*. p. 12.
- Bates A.W. & Bates T. (2005). *Technology, e-learning and distance education*. Psychology Press.
- Bornemann S. (2006). *Spillovers in Vocational Training: An Analysis of Incentive Schemes and Reimbursement Clauses*. Dissertation, LMU München: Faculty of Economics. DOI: 10.5282/edoc.5737.
- Bruns B. & Luque J. (2014). *Great teachers: How to raise student learning in Latin America and the Caribbean*. The World Bank.
- Bùi Hồng Đăng (2017). *Nghiên cứu nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định*. Luận án Tiến sĩ, chuyên ngành quản trị nhân lực. Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
- Caliskan H. (2012). *Open Learning*. In *Encyclopedia of the Sciences of Learning*, Seel, N.M., Ed.; Springer US: Boston, MA, USA. pp. 2516-2518.
- Card D., Kluve J. & Webe A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The economic journal*. 120(548): F452-F477.
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms (second edition)*. Luxembourg: Publications Office.
- Cockx B. (2003). *Vocational training of unemployed workers in Belgium*. IZA Discussion Papers 682, Institute of Labor Economics (IZA).
- Đỗ Thị Nhài, Mai Thanh Hương, Bạch Văn Thùy, Đinh Văn Thắng & Mai Tiến Huy (2020). Hiệu quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Đắk Lắk: Thực trạng và một số giải pháp. *Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam*. 18(9): 747-756.
- Dudley C., Nicholas D.B. & Zwicker J. (2015). What do we know about improving employment outcomes for individuals with Autism Spectrum Disorder?. *SPP Research Paper*. 8(32).
- Dudyrev F. & Maksimenkova O. (2020). *Training Simulators in Vocational Education: Pedagogical and Technological Aspects*. *Educational Studies*. (3): 255-276.
- Dương Ngọc Thành & Nguyễn Minh Hiếu (2014). *Thực trạng lao động và việc làm nông thôn Việt Nam*. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ*. 30: 42-50.
- Fafchamps M., Islam A., Malek M.A. & Pakrashi D. (2020). Can referral improve targeting? Evidence from an agricultural training experiment. *Journal of Development Economics*. 144: 102436.
- George B.C., Victoria P.D. & Monica L. (2018). *Quality in Education-Approaches and Frameworks*, Ovidius University Annals. *Economic Sciences Series*. 18(2): 199-204.
- Golubova E., Dumčius R. & Gaušas S. (2011). Impact of new public management on efficiency of work and quality of services in vocational education institutions. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realizojos*. 20: 62-79
- Hannan D.F., Raffe D. & Smyth E. (1996). *Cross-national research on school to work transitions: An analytical framework*. Background paper prepared for the Planning Meeting for the Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. OECD Publishing Paris. pp. 26-27.
- Hồ Thị Diệu Ánh (2015). *Tự tạo việc làm của lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Nghệ An*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế. Trường Đại học Kinh Tế Quốc Dân.
- Jha N. & Polidano C. (2016). *Vocational Education and Training: A Pathway to the Straight and Narrow*, Melbourne Institute Working Paper Series wp2016n21. Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research. The University of Melbourne.
- Kaufman R. (1996). What works and what doesn't: Evaluation beyond Kirkpatrick. *Performance and Instruction*. 35(2): 8-12. DOI:10.1002/pfi.4170350204.
- Kirkpatrick D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco. CA: Berrett Koehler Publishers.
- Kouakou K.C. & Yapo A.R.V. (2019). *Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire*. *Papiers de recherche*. pp. 1-36.
- Kucinska-Landwojtowicz A., Czabak-Gorska I.D., Lorenc M. & Klemens B. (2020). *Process Approach in Managing the Quality of Education*. *European Research Studies Journal*. 23(2): 1149-1159.
- Konrad O. (2009). *The new dynamics of higher education and research for societal change and development*. World conference on higher education. UNESCO, Paris, 5-8 July 2009.
- Labour Bureau (2008). *Rural Labour Enquiry 2004-2005 (2008), Employment and Unemployment of Rural Labour Households*, Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, Government of India. Shimla/Chandigarh.
- Lưu Thị Duyên (2014). *Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề tại các cơ sở dạy nghề của tỉnh Hòa Bình*. Luận văn thạc sĩ kinh tế. Trường Đại học Lao Động Xã Hội.

- Maitra P. & Mani S. (2017). Learning and earning: Evidence from a randomized evaluation in India. *Labour Economics*. 45: 116-130.
- Ngô Phan Anh Tuấn (2018). Đề xuất giải pháp phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp mở, linh hoạt ở Việt Nam. Truy cập từ <https://nivet.org.vn/nghien-cuu-khoa-hoc/hoat-dong-khoa-hoc/item/952-de-xuat-giai-phap-phat-trien-he-thong-giao-duc-nghe-nghiep-mo>, ngày 04/3/2021.
- Nguyễn Hoàng Lan & Nguyễn Minh Hiền (2015). Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: Một nghiên cứu đối với nhóm ngành kỹ thuật-công nghệ. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục*. 31(2): 1-14.
- Nguyễn Hữu Cương (2017). Phân biệt 3 mô hình đảm bảo chất lượng giáo dục đại học: Kiểm định chất lượng, đánh giá chất lượng và kiểm toán chất lượng. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục*. 33(1): 91-96.
- Nguyễn Thị Bích Vân (2013). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên đối với dịch vụ đào tạo của trường ĐHDL Văn Lang. *Trường Đại học Văn Lang - Khoa học & Đào tạo*. 1: 11-19.
- Nguyễn Thị Hồng Hạnh (2019). Xây dựng nền giáo dục mở: Xu hướng phát triển tất yếu trong bối cảnh hiện nay. Truy cập từ <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/xay-dung-nen-giao-duc-mo-xu-huong-phat-trien-tat-yeu-trong-boi-can-hien-nay-302478.html>, ngày 02/3/2021.
- Nguyễn Thị Ngọc Xuân (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên về chất lượng dịch vụ giáo dục của trường Đại học Trà Vinh. *Tạp chí Giáo dục, Số đặc biệt*: 133-137.
- Nguyễn Thị Thao (2020). Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn. *Tạp chí Tài chính*. tr. 123-124.
- Nguyễn Văn Bảy (2014). Đào tạo nghề cho lao động nông thôn bằng dạy học trải nghiệm. *Tạp chí Giáo dục*. 347.
- Nore H. (2015). Re-contextualizing vocational didactics in Norwegian vocational education and training. *International journal for research in vocational education and training*. 2(3): 182-194.
- Oecd (2010). *Learning for Jobs: Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training*, Original edition. Paris, FR: OECD Publication Service10 August 2010. Doi: 10.1787/9789264087460-en.
- Orbeta A.C. & Esguerra E. (2016). The National system of technical vocational education and training in the Philippines: Review and Reform Ideas. *Discussion Papers DP 2016-07*, Philippine Institute for Development Studies.
- Oxfam (2017). Nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn hướng đến giảm nghèo ở vùng dân tộc thiểu số. Dự án Theo dõi và Phân tích Chính sách Giảm nghèo. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Phạm Thị Liên (2016). Chất lượng dịch vụ đào tạo và sự hài lòng của người học Trường hợp Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*. 32(4): 81-89.
- Phan Mạnh Hà (2013). Giải quyết việc làm cho lao động nông thôn tỉnh Ninh Bình trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. *Luận án Tiến sĩ Kinh tế*. Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
- Phí Thị Nguyệt (2020). Tạo việc làm cho lao động nông thôn tỉnh Thái Bình trong bối cảnh hội nhập. *Luận án Tiến sĩ Kinh tế*. Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. tr. 32.
- Quốc hội (2014). Luật số 74/2014/QH13 - Luật Giáo dục nghề Nghiệp ngày 27 tháng 11 năm 2014.
- Ragazzi E. & Sella L. (2013). Migration and work: the cohesive role of vocational training policies. *ERSA conference papers ersa13p582*, European Regional Science Association.
- Ramasamy M. & Pilz M. (2020). Vocational training for rural populations: A demand-driven approach and its implications in India. *International journal for research in vocational education and training*. 7(3): 256-277.
- Sala H. & Silva J.I. (2013). Labor productivity and vocational training: evidence from Europe. *Journal of Productivity Analysis*. 40(1): 31-41. DOI:10.1007/s11123-012-0304-0.
- Sergeeva M., Latipova L., Rekhina I., Sannikova N., Zemliakov D. & Shvedov L. (2019). Organization of monitoring in the quality management system of the educational process when training of specialists. *Humanities & Social Sciences Reviews*. 7(6): 227-232. Doi: 10.18510/hssr.2019.7642.
- Stufflebeam D.L. (1983). The CIPP model for program evaluation. In: *Evaluation models*. Springer. pp. 117-141.
- Taylor J.E. & Charlton D. (2018). *The Farm Labor Problem: A Global Perspective*. Academic Press.
- Thu Phương (2020). Đề xuất hoàn thiện chính sách, pháp luật giáo dục nghề nghiệp. Truy cập từ <http://quochoi.vn/tintuc/Pages/tin-hoat-dong-cua-quoc-hoi.aspx?ItemID=44524>, ngày 02/3/2021.
- Thủ Tướng Chính Phủ (2009). Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 về phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.
- Trần Thị Hiền (2017). Nghiên cứu một số mô hình đánh giá chương trình đào tạo. *Tạp chí Kinh tế đối ngoại, Trường Đại học Ngoại thương*. 99: 1-12.

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn: Lý luận, thực tiễn và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

- Trần Trọng Tri (2020). Phát triển đào tạo nghề theo hướng mở. Truy cập từ <https://www.giaoduc.edu.vn/phat-trien-dao-tao-nghe-theo-huong-mo-2020-2020.htm>. ngày 03/3/2021.
- Trịnh Thị Thanh Loan (2020). Huy động nguồn lực tài chính để đào tạo nghề cho lao động nông thôn Việt Nam. Truy cập từ <https://tapchitaichinh.vn/co-che-chinh-sach/huy-dong-nguon-luc-tai-chinh-de-dao-tao-nghe-cho-lao-dong-nong-thon-viet-nam-330346.html>, ngày 05/3/2021.
- Trường Nhật (2018). Phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp mở, linh hoạt. Truy cập từ <https://dangcongsan.vn/khoa-giao/phat-trien-he-thong-giao-duc-nghe-nghiiep-mo-linh-hoat-500001.html>. ngày 05/3/2021
- Tsai H.C., Lee A.S., Lee H.N., Chen C.N. & Liu Y.C. (2020). An Application of the Fuzzy Delphi Method and Fuzzy AHP on the Discussion of Training Indicators for the Regional Competition, Taiwan National Skills Competition, in the Trade of Joinery. *Sustainability*. 12(10): 4290.
- Unesco (2004). International Experts Meeting: Learning for work, Citizenship, and Sustainability. UNESCO, Bonn-Germany.
- Unicef (2000). Defining quality in education, Working Paper Series, Education Section, Programme Division. United Nations Children's Fund UNICEF, USA.
- Vũ Xuân Hùng (2019). Xây dựng chuẩn đầu ra cho các trình độ của giáo dục nghề nghiệp. Tạp chí của Ban Tuyên giáo Trung ương. Truy cập từ <http://tuyengiao.vn/khoa-giao/khoa-hoc/xay-dung-chuan-dau-ra-cho-cac-trinh-do-cua-giao-duc-nghe-nghiiep-125857>, ngày 04/3/2021.
- Zungu N.P.G. & Lekhanya L.M. (2018). Service Quality of Public Technical Vocational Education and Training Colleges in South Africa: Customer Expectations and Perceptions. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 10(6 (J)): 182-190. DOI: 10.22610/jeps.v10i6(J).2608.