BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRẦN THANH NGÂN HÀ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. CAO VĂN SÂM

HÀ NỘI - 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan luận văn tốt nghiệp với đề tài **"Nâng cao chất lượng giáo giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảnh Ninh"** là công trình nghiên cứu của riêng tác giả và được sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS. Cao Văn Sâm - Giảng viên trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ nguồn gốc tham khảo. Ngoài ra, tác giả có sử dụng một số nhận xét, đánh giá cũng như số liệu của các tác giả khác, các cơ quan tổ chức khác đều có trích dẫn và chú thích nguồn gốc.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào, tác giả xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung luận văn tốt nghiệp của mình.

Hà Nội, ngày 31 tháng 12 năm 2020

TÁC GIẢ

Trần Thanh Ngân Hà

LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành, lòng biết ơn sâu sắc, tác giả xin gửi lời cảm ơn tập thể cán bộ, giảng viên Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội trong thời qua đã trang bị kiến thức để tác giả có nền tảng cơ sở lý luận, đồng thời tham gia góp ý giúp tác giả hoàn thiện các nội dung của luận văn tốt nghiệp chương trình đào tạo thạc sỹ.

Tác giả xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của Ban Giám đốc, Phòng Dạy nghề, Phòng Việc làm - Lao động Tiền lương và Bảo hiểm Xã hội của Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Cục Thống kê tỉnh, lãnh đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đã giúp đỡ tác giả trong việc cung cấp số liệu và tham gia góp ý kiến trong quá trình tác giả thực hiện đề tài luận văn này.

Đặc biệt, tác giả xin gửi lời cảm ơn đến các quý thầy cô Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội, PGS.TS. Cao Văn Sâm đã giúp đỡ, hướng dẫn tác giả trong quá trình hoàn thiện đề tài luận văn.

Mặc dù đã cố gắng để hoàn thiện tốt nhất các nội dung trong đề tài nghiên cứu, song kiến thức là vô tận, tác giả cần tiếp tục trau dồi để nâng cao, vì vậy đề tài nghiên cứu sẽ còn những hạn chế. Tác giả rất mong nhận được sự đóng góp, tham gia của các thầy, cô giáo để tác giả tiếp tục hoàn thiện các nội dung trong đề tài nghiên cứu này, ứng dụng tốt nhất những nghiên cứu vào việc nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh trong những năm tới.

Tác giả xin trân trọng cảm ơn!

TÁC GIẢ

Trần Thanh Ngân Hà

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT i
DANH MỤC CÁC BẢNG HÌNH, BẢNG ii
MỞ ĐẦU 1
1. Lý do chọn đề tài 1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu về giáo dục nghề nghiệp 4
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu 7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 7
5. Phương pháp nghiên cứu 7
6. Những đóng góp mới của đề tài 8
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO 9
CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP 9
1.1. Một số khái niệm cơ bản có liên quan đến vấn đề nghiên cứu 9
1.1.1. Giáo dục nghề nghiệp 9
1.1.2. Đào tạo nghề nghiệp 9
1.1.3. Chất lượng giáo dục nghề nghiệp 10
1.1.4. Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp 11
1.2.1. Nội dung giáo dục nghề nghiệp 11
1.2.2. Hình thức đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp 13
1.2.3. Các cấp độ đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp 14
1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục nghề nghiệp 15
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục nghề nghiệp 19
1.4.1. Yếu tố đầu vào (công tác tuyển sinh) 19
1.4.2. Nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và tổ chức, quản lý đào tạo 19
1.4.3. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp và giáo viên 22
1.4.4. Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học 22
1.4.5. Kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp 23
1.4.6. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp 25
1.4.7. Quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp 26
1.4.8. Tài chính cho đào tạo 27
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH GIAI ĐOẠN 2015 - 2019 28

2.1. Khái quát đặc điểm kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ninh 28
2.1.1. Về kinh tế 30
2.1.2. Về xã hội 32
2.1.3. Về dân số 34
2.1.4. Về lực lượng lao động 34
2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh 35
2.2.1. Công tác tuyển sinh (yếu tố đầu vào) 35
2.2.2. Nội dung, chương trình, giáo trình đào tạo 38
2.2.3. Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN và giáo viên 39
2.2.4. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học 43
2.2.5. Chất lượng kiểm định, đánh giá chất lượng giáo dục nghề nghiệp 45
2.2.6. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp và các cơ sở GDNN 45
2.2.7. Quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp 48
2.2.8. Tài chính cho đào tạo nghề nghiệp 51
2.3. Thực trạng chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015 - 2019 54
2.3.1. Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp 54
2.3.2. Quy mô đào tạo và cơ cấu ngành nghề đào tạo 54
2.3.3. Kết quả chất lượng đào tạo 56
2.3.4. Kết quả đào tạo gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo 57
2.4. Đánh giá chung 58
2.4.1. Những kết quả đạt được 58
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân 60
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ NHÓM GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH 64
3.1. Một số mục tiêu, định hướng về phát triển nhân lực của tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 64
3.1.1. Quan điểm phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh 64
3.1.2. Mục tiêu tổng quát 64
3.1.3. Một số chỉ tiêu chủ yếu 66

3.2. Cơ hội, thách thức, điểm mạnh, điểm yếu và những định hướng trong xây dựng nhóm giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030 66
3.2.1. Bối cảnh chung..... 66
3.2.2. Điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức 69
3.3. Một số nhóm giải pháp chủ yếu 73
3.3.1. Nhóm giải pháp tăng cường công tác tuyên truyền, định hướng nghề nghiệp, phân luồng sau THCS và nâng cao chất lượng tuyển sinh 73
3.3.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và xây dựng quảng bá thương hiệu 76
3.3.3. Nhóm giải pháp phát huy vai trò và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp 83
3.3.4. Nhóm giải pháp tăng cường phối hợp với các doanh nghiệp, các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác tuyển sinh và đào tạo nghề nghiệp, giải quyết việc làm sau đào tạo 88
3.4. Kiến nghị 93
3.4.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội..... 93
3.4.2. Đối với UBND tỉnh Quảng Ninh 95
3.4.3. Đối với các Sở, ban, ngành 96
3.4.4. Đối với UBND các huyện, thị xã, thành phố 96
3.4.5. Đối với Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh Quảng Ninh..... 97
3.4.6. Đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp 97
KẾT LUẬN 99
TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

TT	CHỮ VIẾT TẮT	CHỮ VIẾT ĐẦY ĐỦ
1	AEC	Cộng đồng kinh tế ASEAN
2	CC, VC	Công chức, viên chức
3	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
4	CSDN	Cơ sở dạy nghề
5	GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
6	GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
7	GDHN-GDTX	Giáo dục hướng nghiệp, giáo dục thường xuyên
8	GV	Giáo viên
9	HĐND	Hội đồng nhân dân
10	HĐLĐ	Hợp đồng lao động
11	HSSV	Học sinh, sinh viên
12	KT-XH	KT-XH
13	LĐTBXH	Lao động-Thương binh và Xã hội
14	LĐ	Lao động
15	LLLĐ	Lực lượng lao động
16	SC,TC, CĐ, ĐH	Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học
17	THCS	Trung học cơ sở
18	THPT	Trung học phổ thông
19	TTP	Hiệp định thương mại xuyên Thái Bình Dương
20	TX, TP	Thị xã, thành phố
21	UBND	Ủy ban nhân dân
22	WTO	Tổ chức thương mại Thế giới

DANH MỤC CÁC BẢNG HÌNH, BẢNG

Hình 2.1. Tỷ lệ lao động qua đào tạo và tỷ lệ lao động có bằng cấp chứng chỉ ……...35
Bảng 2.1. Số lượng tuyển sinh theo cấp trình độ giai đoạn 2015-2019…. 36
Bảng 2.2. Kết quả tuyển sinh theo nhóm nghề……37
Bảng 2.3. Kết quả xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình 39
Bảng 2.4. Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN giai đoạn 2015-2019 39
Bảng 2.5. Đội ngũ giảng viên, giáo viên đào tạo nghề nghiệp giai đoạn 2015-2019..... 40
Bảng 2.6. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, GV giai đoạn 2015-2019……..……... 42
Bảng 2.7. Kết quả tự kiểm định chất lượng giai đoạn 2017-2019……...45
Bảng 2.8. Kết quả hoạt động phối hợp giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp giai đoạn 2015 - 2019..... 47
Bảng 2.9. Nguồn thu đào tạo nghề nghiệp giai đoạn 2015-2019..... 52
Bảng 2.10. Nội dung chi cho đào tạo nghề nghiệp 53
Bảng 2.11. Số lượng cơ sở GDNN từ năm 2015-2019..... 54
Bảng 2.12. Xếp loại học lực của HSSV giai đoạn 2015-2019..... 56
Bảng 2.13. Xếp loại đạo đức của HSSV, học viên giai đoạn 2015-2019... 57
Bảng 2.14. Số lượng tốt nghiệp và giải quyết việc làm sau khi tốt nghiệp giai đoạn 2015-2019..... 58

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 27/11/2014 và có hiệu lực từ 01/7/2015 là văn bản pháp lý quan trọng, góp phần hoàn thiện hệ thống giáo dục và đào tạo của nước ta. Trong bối cảnh hiện nay, khi nước ta đang trong quá trình hội nhập sâu rộng với kinh tế thế giới, là thành viên của nhiều tổ chức, hiệp hội có tính khu vực cũng như toàn cầu như: Thành viên của Tổ chức thương mại Thế giới (WTO), thành viên Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), thành viên Hiệp định thương mại xuyên Thái Bình Dương (TTP), thành viên cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC).... Việc gia nhập AEC và các tổ chức thế giới khác sẽ cho phép Việt Nam cạnh tranh được trên thị trường toàn cầu trên cơ sở tăng năng suất và kỹ năng của người LĐ. Tuy nhiên, các lợi ích về kinh tế và việc làm từ AEC sẽ không được phân chia đồng đều. Nếu quản lý không tốt, Việt Nam sẽ bỏ lỡ cơ hội mà AEC sẽ tạo ra. Cam kết của các thành viên AEC sẽ thực hiện tự do luân chuyển năm yếu tố căn bản đó là: Vốn, hàng hóa, dịch vụ, đầu tư và LĐ lành nghề. Sự "Tự do" này vừa là cơ hội cho thị trường LĐ Việt Nam, đồng thời cũng là thách thức không nhỏ khi một lượng lớn LĐ từ các nước AEC vào Việt Nam sẽ tạo nên cuộc cạnh tranh với LĐ trong nước. Ngoài ra, khi tham gia AEC, ngoài việc có kỹ năng nghề nghiệp giỏi, người LĐ còn cần có ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác để có cơ hội tham gia làm việc tại các quốc gia của AEC. Nếu người LĐ Việt Nam không ý thức được điều này thì sẽ thua ngay trên "Sân nhà" bởi chúng ta khó cạnh tranh về trình độ tay nghề, chuyên môn với nhiều quốc gia trong Cộng đồng kinh tế ASEAN. Để thích ứng với nền kinh tế hội nhập, người LĐ phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, khoa học công nghệ và các kỹ năng mềm khác.

Nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của mỗi quốc gia, điều đó bắt nguồn từ vai trò của con người bởi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Trong thời gian qua, với tầm nhìn chiến lược sâu rộng, lấy nguồn nhân lực là yếu tố quyết định cho sự chuyển hướng chiến lược từ nền kinh tế dựa trên khai thác tài nguyên và sức LĐ giá rẻ sang nền kinh tế dựa trên tri thức, ổn định và có chất lượng thì càng đòi hỏi phải nâng cao chất lượng GD&ĐT. Với mục tiêu đến năm 2025 xây dựng tỉnh Quảng Ninh trở thành tỉnh dịch vụ, công nghiệp hiện đại, phát triển kinh tế xanh dựa trên khoa học công nghệ và nguồn nhân lực chất lượng cao, là trung tâm du lịch quốc tế, là cực tăng trưởng của khu vực miền Bắc. Do đó, đào tạo đội ngũ LĐ có chất lượng cao là một trong 3 khâu đột phá chiến lược của tỉnh Quảng Ninh, nhằm thực hiện đổi mới mô hình tăng trưởng, tái cấu trúc nền kinh tế và phát triển KT-XH tỉnh Quảng Ninh, đặc biệt trong xu thế Việt Nam và các nước trên thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, với nền tảng là trí tuệ nhân tạo, mục tiêu phát triển kinh tế tập trung chủ yếu vào sản xuất thông minh, thân thiện môi trường. Việc đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngày càng thể hiện vai trò quyết định trong phát triển KT-XH, trong đó hệ thống GDNN là một trong những mắt xích quan trọng thực hiện đột phá chiến lược góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Bộ Lao động-TB&XH, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh và các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh, mạng lưới cơ sở GDNN của tỉnh Quảng Ninh có bước phát triển mạnh, phân bổ trên tất cả các huyện, thị xã, thành phố. Tính đến tháng 12/2019, trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh có 42 cơ sở GDNN và cơ sở có tham gia hoạt động GDNN, trong đó có 32 cơ sở công lập, 10 cơ sở thuộc doanh nghiệp. Chất lượng và hiệu quả GDNN có những chuyển biến tích cực, rõ nét từ "Đào tạo theo năng lực" sang "Đào tạo theo cung - cầu" của thị trường LĐ, từng bước đáp ứng nhu cầu LĐ

của thị trường trong nước và hội nhập quốc tế. Tỷ lệ LĐ qua đào tạo của tỉnh tăng từ 65% (năm 2015) lên 80% (năm 2019). Trình độ nguồn nhân lực có bước phát triển tích cực, LĐ được cấp bằng và chứng chỉ tăng 36,6%, (năm 2015) lên 45% (năm 2019), tỷ lệ trung bình của cả nước đạt khoảng 24%.

Tuy nhiên, giai đoạn 2020 - 2025 cũng đặt ra những khó khăn thách thức đối với công tác GDNN đó là: Việc phân luồng HS sau THCS vào học nghề nghiệp đạt tỷ lệ thấp; Cơ cấu bậc đào tạo hiện còn mất cân đối, chủ yếu là đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và SC, đào tạo trình độ TC và CĐ chiếm tỷ trọng thấp; GDNN chưa đáp ứng được yêu cầu chuyển dịch cơ cấu LĐ, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng GDNN đối với các cơ sở GDNN trên địa bàn Quảng Ninh là vấn đề quan trọng và mang tính cấp thiết.

Trong quá trình học tập, nghiên cứu, tác giả đã chọn đề tài: ***"Nâng cao chất giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh***" nhằm vận dụng những kiến thức đã học vào thực tiễn phát triển công tác đào tạo nguồn nhân lực nói chung và GDNN cho người LĐ tỉnh Quảng Ninh nói riêng.

Bên cạnh việc kế thừa có chọn lọc những thành tựu nghiên cứu đã có, tác giả cũng tham khảo, kết hợp việc khảo sát những vấn đề mới phát sinh, nhất là về lý luận và thực tiễn trong các cơ sở GDNN, các trường THCS, THPT, các báo cáo của Sở Lao động-TB&XH, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Ninh, Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lần thứ XV (nhiệm kỳ 2020 - 2025), các Đề án, Quy hoạch, Chương trình, Kế hoạch của tỉnh Quảng Ninh liên quan đến lĩnh vực phát triển KT-XH, lĩnh vực GD&ĐT, đặc biệt là lĩnh vực GDNN. Từ đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu về giáo dục nghề nghiệp

2.1. Các nghiên cứu của nước ngoài

Nghiên cứu về công tác GD&ĐT được nhiều tổ chức quốc tế, các trường ĐH, các Viện nghiên cứu, các tổ chức Chính phủ, phi Chính phủ của các nước trên thế giới quan tâm. Tác giả nêu khái quát một số nghiên cứu sau:

- Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp quốc (UNESCO) là tổ chức quốc tế dành sự quan tâm sâu sắc đến GD&ĐT. Các nghiên cứu của UNESCO khá đa dạng về thể loại, phong phú về nội dung. Trên cơ sở nghiên cứu hệ thống, chất lượng và hiệu quả của GD&ĐT, năm 2013 UNESCO xuất bản cuốn Cẩm nang phân tích chính sách và kế hoạch hóa giáo dục. Cẩm nang này đã đề xuất một phương pháp hệ thống và cấu trúc hóa nhằm hỗ trợ việc phân tích các chính sách GD&ĐT cũng như kế hoạch hóa lĩnh vực này để tăng cường khả năng tiếp cận, nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý, giải quyết các vấn đề liên ngành, liên lĩnh vực đối với mọi cấp trình độ cũng như loại hình GD&ĐT của mỗi quốc gia. Cẩm nang cung cấp khung lý thuyết cho việc phân tích chính sách, hoạch định kế hoạch, khuyến khích sự đối thoại chính sách giữa các cơ quan Chính phủ với các đối tác phát triển. Từ đó đưa ra các hướng dẫn từng bước phân tích chính sách và hoạch định chương trình GD&ĐT nhằm nâng cao hiệu quả công tác GD&ĐT.

- Hiệp hội phát triển giáo dục (Development Education Association) Vương quốc Anh là một tổ chức nghề nghiệp, hoạt động vì mục tiêu phát triển hệ thống GD&ĐT, nâng cao năng lực của các thành viên Hiệp hội, thúc đẩy việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của GD&ĐT nghề nghiệp. Năm 2001, Hiệp hội nghiên cứu và công bố xuất bản tác phẩm với tên gọi "Đo lường hiệu quả trong phát triển giáo dục". Nghiên cứu này đưa ra các nguyên tắc khi phân tích, đánh giá một hệ thống giáo dục, các mục tiêu đánh giá, đo lường hiệu quả, định nghĩa các khái niệm về đánh giá, hiệu quả, tác động lan tỏa, các chỉ

số đo lường hiệu quả, các cấp độ hiệu quả: Cấp độ cá nhân người học; Cấp độ cơ sở giáo dục và đào tạo; Cấp độ đầu tư của Nhà nước; Cấp độ hiệu quả trên toàn bộ bình diện nền kinh tế và bình diện xã hội.

2.2. Các nghiên cứu của Việt Nam

Ở Việt Nam, những năm qua có nhiều công trình nghiên cứu về đào tạo nghề nghiệp. Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đã tổng hợp một số nghiên cứu sau:

- Tác giả Nguyễn Thị Hằng nghiên cứu đề tài "Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội" (năm 2013). Đây là luận án Tiến sỹ chuyên ngành Quản lý giáo dục của tác giả. Trên cơ sở nghiên cứu cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng, luận án đã đề xuất các giải pháp đổi mới quản lý đào tạo nghề từ hướng cung sang hướng cầu để đáp ứng nhu cầu xã hội nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề của Việt Nam, trong đó tác giả nhấn mạnh giải pháp thiết lập mối quan hệ mật thiết giữa cơ sở dạy nghề với các doanh nghiệp trong tuyển sinh, xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo (học lý thuyết, thực hành, thực tập), trong đó cần quan tâm đến việc hoàn thiện mô hình và cơ chế đào tạo phù hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong giai đoạn 2014 - 2020.

- Tác giả Danh Ngọc Bình nghiên cứu đề tài "Quản lý Nhà nước về đào tạo nghề cho người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Kiên Giang" (năm 2017), đây là luận văn thạc sỹ chuyên ngành Quản lý công. Tác giả đã đề xuất các nhóm giải pháp: (1) Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và xã hội về đào tạo nghề; (2) Tiếp tục hoàn thiện thể chế chính sách về đào tạo nghề; (3) Đánh giá, dự báo, lập quy hoạch, kế hoạch và nghiên cứu về đào tạo nghề gắn với thực tiễn; (4) Đào tạo và nâng cao năng lực cho cán bộ công chức làm công tác quản lý Nhà nước về đào tạo nghề; (5) Đổi mới và phát triển chương trình dạy nghề tại các cơ sở dạy nghề; (6) Đa dạng và tăng cường các nguồn lực đầu

tư, đổi mới cơ chế chính sách, tài chính đối với công tác đào tạo nghề cho người dân tộc thiểu số; (7) Đẩy mạnh xã hội hoá về đào tạo nghề ở Kiên Giang.

- Ths Nguyễn Văn Lâm với bài viết "Giải pháp đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020" (năm 2017) đăng trên Tạp chí Công thương.vn. Tác giả đã đề xuất 15 giải pháp: (1) Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về GDNN; (2) Kiểm định đảm bảo chất lượng; (3) Nâng cao nhận thức về phát triển GDNN; (4) Phát triển chương trình, giáo trình; (5) Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, GV; (6)Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị; (7) Xã hội hoá công tác GDNN; (8) Giải quyết việc làm sau tốt nghiệp; (9) Đầu tư tài chính cho GDNN; (10) Phát triển khoa học công nghệ; (11) Bảo vệ môi trường; (12) Đổi mới cơ chế chính sách; (13) Đẩy mạnh hợp tác quốc tế; (14) Gắn kết giữa cơ sở GDNN với thị trường LĐ; (15) Làm tốt công tác tuyển sinh.

Những đề tài nghiên cứu và bài viết nêu trên đã có những cách tiếp cận khác nhau về đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực ở nước ta. Các nghiên cứu đều chỉ ra rằng, để nâng cao chất lượng đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực cần tuyên truyền nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, toàn xã hội; Có cơ chế chính sách khuyến khích đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực hợp lý; Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và GV; Nâng cao hiệu quả công tác quản lý về đào tạo nghề; Đổi mới chương trình đào tạo; Tăng cường mối quan hệ với các Sở, ngành, địa phương, đặc biệt là doanh nghiệp và huy động các nguồn lực cho đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực.

Tuy nhiên, từ khi Luật GDNN có hiệu lực thi hành, chưa có đề tài nghiên cứu khoa học nào có sự khảo sát công phu, toàn diện để có đánh giá mang tính chuyên sâu về GDNN, qua đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GDNN cho tỉnh, thành phố, đặc biệt là tại tỉnh Quảng Ninh.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Làm rõ một số vấn đề về lý luận và thực tiễn về chất lượng GDNN và nâng cao chất lượng GDNN. Trên cơ sở đó đề xuất một số nhóm giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng GDNN. Các nhóm giải pháp đề ra có đầy đủ cơ sở khoa học, có tính thực tiễn, khả thi và phù hợp với điều kiện của tỉnh Quảng Ninh.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng GDNN.

- Phân tích, đánh giá toàn diện thực trạng chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015-2019.

- Đề xuất các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Các chính sách liên quan đến GDNN, việc tổ chức thực hiện chính sách và kết quả nâng cao chất lượng GDNN.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về không gian: Các cơ sở GDNN, cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN trong phạm vi ranh giới hành chính của tỉnh Quảng Ninh.

- Phạm vi thời gian: Nghiên cứu, đánh giá thực trạng chất lượng GDNN của các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015-2019; Đề xuất các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng GDNN giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp hệ thống hoá được áp dụng để tổng hợp các tài liệu, lý luận và thực tiễn liên quan đến chất lượng hoạt động GDNN.

- Phương pháp thống kê, so sánh, phân tích, tổng hợp được sử dụng để thu thập tài liệu, đánh giá thực trạng chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015-2019.

- Phương pháp kế thừa, phương pháp dự báo để xây dựng các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh.

6. Những đóng góp mới của đề tài

6.1. Về lý luận

Đề tài đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng GDNN.

6.2. Về thực tiễn

Đề tài đã phân tích và đánh giá thực trạng (những thành công, những vấn đề còn hạn chế) trong việc nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn 2015-2019 đồng thời đề xuất một số nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030. Hệ thống các nhóm giải pháp nếu được vận dụng trong thực tiễn sẽ góp phần thực hiện có hiệu quả Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN, Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 đồng thời góp phần chuyển dich cơ cấu kinh tế và phát triển KT-XH của tỉnh Quảng Ninh.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, luận văn được kết cấu như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng GDNN.

Chương 2: Thực trạng chất lượng trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015-2019.

Chương 3: Một số nhóm giải pháp nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm cơ bản có liên quan đến vấn đề nghiên cứu

1.1.1. Giáo dục nghề nghiệp

- Giáo dục: Theo từ điển Tiếng Việt, "Giáo dục là hoạt động nhằm tác động một cách có hệ thống đến sự phát triển tinh thần, thể chất của một đối tượng, làm cho đối tượng ấy dần dần có được những phẩm chất và năng lực như yêu cầu đề ra" [27].

- Nghề nghiệp: Là khái niệm chung dành để chỉ những công việc (nghề) sẽ gắn với bản thân của mỗi người trong hầu hết phần lớn khoảng thời gian quan trọng trong đời mỗi con người.

- Giáo dục nghề nghiệp: Theo Khoản 1, Điều 3, Luật Giáo dục nghề nghiệp: "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" [25].

Như vậy, giáo dục nghề nghiệp là hoạt động nhằm tác động một cách có hệ thống thông qua giảng dạy, đào tạo hoặc tự nghiên cứu nhằm trang bị cho con người những kiến thức, kỹ năng và thói quen của nghề ở trình độ nhất định, để có thể làm việc ổn định, lâu dài thông qua nghề được đào tạo.

1.1.2. Đào tạo nghề nghiệp

- Đào tạo: Theo từ điển Tiếng Việt (1997): "Đào tạo là làm cho con người trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định" [27].

- Đào tạo nghề nghiệp: Theo Khoản 2, Điều 3, Luật giáo dục nghề nghiệp "Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp" [25].

Như vậy, đào tạo nghề nghiệp là trang bị cho người lao động (người học nghề) những hiểu biết về chuyên môn kỹ thuật, những kỹ năng, kỹ xảo, năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, sức khỏe, có trách nhiệm nghề nghiệp, có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; Bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng LĐ, tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước.

1.1.3. Chất lượng giáo dục nghề nghiệp

Theo Từ điển tiếng Việt "Chất lượng là tổng thể những tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật làm cho sự vật này phân biệt với sự vật khác" [27].

Chất lượng GDNN là chất lượng của quá trình đào tạo nghề nghiệp, là mức độ đáp ứng mục tiêu do cơ sở GDNN đề ra, đảm bảo các yêu cầu về giáo dục và đào tạo, là mức độ đáp ứng các tiêu chuẩn của nghề nghiệp theo yêu cầu của xã hội về khối lượng kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và ý thức kỷ luật, tác phong của người lao động sau đào tạo nghề nghiệp thể hiện thông qua sự hài lòng của người học sau đào tạo, sự hài lòng của người sử dụng LĐ, doanh nghiệp và thị trường LĐ đối với sản phẩm đào tạo, đáp ứng mục tiêu của Nhà nước và xã hội. Chất lượng GDNN được đánh giá qua các yếu tố: Mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, đội ngũ nhà giáo, tổ chức và quản lý quá trình đào tạo, cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo, nghiên cứu khoa học…

1.1.4. Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp

Là quá trình cải tiến các yếu tố ảnh hưởng cũng như các khâu trong quá trình GDNN nhằm thu được hiệu quả cao nhất. Nâng cao chất lượng GDNN đặt ra cho các cơ sở GDNN yêu cầu phải đổi mới liên tục trong suốt quá trình đào tạo. Nâng cao chất lượng GDNN sẽ giúp các cơ sở GDNN thiết lập các chuẩn mực trong hoạt động đào tạo nghề nghiệp, nhằm giúp cho sản phẩm đào tạo của của mình phù hợp hơn với yêu cầu của người học nghề và thị trường LĐ. Khi xây dựng hệ thống chất lượng, các cơ sở GDNN cần xuất phát từ những đặc điểm đặc thù của mình, hệ thống chất lượng cần được tính toán trên cả phương diện chất lượng sản phẩm đào tạo và quản lý chất lượng.

Lợi ích của việc nâng cao chất lượng GDNN: *Thứ nhất,* chất lượng đào tạo cao sẽ tạo ra sức hấp dẫn, thu hút đối với người học, người sử dụng lao động; *Thứ hai*, nâng cao chất lượng đào tạo làm tăng uy tín, thương hiệu của cơ sở GDNN và nâng cao khả năng cạnh tranh của cơ sở GDNN.

1.2. Nội dung, hình thức đào tạo và các cấp độ đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp

1.2.1. Nội dung giáo dục nghề nghiệp

* *Trang bị kiến thức nghề nghiệp:* Hệ thống kiến thức nghề nghiệp được trang bị trong hệ thống GDNN, gồm: (1) Kiến thức đại cương. (2) Kiến thức chuyên môn về nghề nghiệp là kiến thức lý thuyết và thực hành để thực hiện một nghề. (3) Kiến thức bổ trợ cho chuyên môn nghề nghiệp: Theo quy định trong GDNN, thời gian đào tạo, trang bị kiến thức nghề nghiệp (học lý thuyết) không quá 30% tổng thời gian đào tạo của khóa học.

* *Rèn kỹ năng nghề nghiệp:* Kỹ năng nghề nghiệp phụ thuộc vào kiến thức đã được trang bị. Kỹ năng chính là mức độ thuần thục khi thực hiện công việc trên nền tảng kiến thức đã có. Kỹ năng nghề nghiệp được thể hiện ở các yếu tố:

- Trình độ đào tạo nghề nghiệp: Được biểu hiện qua năng lực hành nghề (năng lực thực hiện). Năng lực hành nghề chính là sự vận dụng các kiến thức, kỹ năng và thái độ để thực hiện các nhiệm vụ của nghề nghiệp. Năng lực hành nghề được hình thành và phát triển trên cơ sở năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp và năng lực xã hội (năng lực giao tiếp).

- Năng lực chuyên môn: Là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể, có thể làm, thu thập thông tin và xử lý linh hoạt, sáng tạo các tình huống diễn ra trong thực tiễn. Năng lực chuyên môn trong thực tế thường thể hiện ở trình độ lành nghề và kinh nghiệm của người LĐ. Ví dụ: Người LĐ khi có sự am hiểu sâu, rộng về kết cấu máy móc thiết bị, đặc tính về nguyên nhiên vật liệu, dụng cụ thì họ có khả năng cao trong việc ngăn ngừa các sự cố và tai nạn LĐ xảy ra, mặt khác kinh nghiệm LĐ càng cao thì độ thuần thục trong thực hiện các thao tác LĐ càng cao, qua đó năng suất LĐ sẽ cao.

- Năng lực phương pháp: Là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng các kiến thức, kỹ năng đã tiếp thu được sao cho thích hợp với hoàn cảnh mới trong môi trường cụ thể. Có khả năng xử lý thông tin trong quá trình LĐ và học tập, đưa ra các giải pháp thích ứng để giải quyết các nhiệm vụ mới xuất hiện trong công việc. Có khả năng làm chủ thực tiễn để giải quyết các vấn đề nghề nghiệp và xã hội.

- Năng lực xã hội: Là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng phương pháp học tập, đề ra chiến lược, chiến thuật trong việc tự đào tạo và bồi dưỡng, đồng thời có khả năng phối hợp với đồng nghiệp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, biết tổ chức phối hợp để làm việc theo tổ nhóm.

** Rèn ý thức, đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc:* Trong đào tạo nghề nghiệp, việc trang bị và rèn luyện cho người học có được "Phẩm chất lao động mới", đó là tính kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, tính

thích ứng, sáng tạo, năng động, niềm tin đối với công việc và tổ chức đóng vai trò hết sức quan trọng trong hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao.

1.2.2. Hình thức đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp

Theo Quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nghề nghiệp có hai hình thức:

* *Đào tạo chính quy:* Là hình thức đào tạo theo các khóa học tập trung toàn bộ thời gian do cơ sở GDNN thực hiện để đào tạo các trình độ SC, TC và CĐ. Đào tạo chính quy thường được chia ra làm hai giai đoạn: Giai đoạn học tập cơ bản và giai đoạn học tập chuyên môn. Giai đoạn học tập cơ bản chiếm từ 20% đến 30% nội dung giảng dạy và tương đối ổn định; Giai đoạn học tập chuyên môn (chiếm từ 70% đến 80% nội dung giảng dạy), người học được trang bị những kiến thức chuyên sâu về kiến thức và rèn luyện những kỹ năng, kỹ xảo, giúp họ nắm vững được các chế độ làm việc, phương pháp LĐ tiên tiến của người có năng suất LĐ cao nhất trong sản xuất để hoàn thành mức sản lượng, mức thời gian sáng tạo, có tinh thần và ý thức tập thể, chấp hành đúng kỷ luật LĐ, biết tổ chức tốt nơi làm việc.

* *Đào tạo thường xuyên:* Là hình thức đào tạo vừa làm vừa học, học từ xa hoặc tự học có hướng dẫn đối với các chương trình đào tạo trình độ SC, TC, CĐ và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác, được thực hiện linh hoạt về chương trình, thời gian, phương pháp, địa điểm đào tạo, phù hợp với yêu cầu của người học. Đào tạo thường xuyên thường được tổ chức đào tạo theo mô-đun, tín chỉ; Đào tạo bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề; Đào tạo kèm cặp, truyền nghề. Đào tạo thường xuyên còn có hai hình thức: Đào tạo tại nơi làm việc và đào tạo các lớp cạnh doanh nghiệp.

- *Đào tạo tại nơi làm việc:* Là đào tạo trực tiếp, chủ yếu là thực hành ngay trong quá trình sản xuất, do doanh nghiệp tổ chức. Đào tạo tại nơi làm việc được tiến hành dưới hai hình thức: Cá nhân và tổ đội sản xuất. Với hình

thức đào tạo cá nhân: Mỗi thợ học nghề được một công nhân có trình độ lành nghề cao hướng dẫn, người hướng dẫn vừa sản xuất, vừa dạy nghề theo kế hoạch.Với hình thức đào tạo theo tổ đội sản xuất: Người học nghề được tổ chức thành từng tổ và được những công nhân có trình độ lành nghề thoát ly sản xuất, chuyên trách hướng dẫn. Những công nhân dạy nghề phải có trình độ văn hoá, trình độ nghề nghiệp và có phương pháp sư phạm nhất định.

- *Đào tạo các lớp cạnh doanh nghiệp*: Chương trình đào tạo gồm hai phần: Phần lý thuyết được giảng dạy tập trung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật phụ trách; Phần thực hành được tiến hành ở các phân xưởng thực tập và trong các phân xưởng do các kỹ sư, công nhân lành nghề hướng dẫn.

1.2.3. Các cấp độ đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp

Theo quy định của Luật GDNN, đào tạo nghề nghiệp có 3 cấp độ đào tạo:

- Đào tạo trình độ SC để người học có năng lực thực hiện được các công việc đơn giản của một nghề. Đào tạo trình độ SC được thực hiện từ 03 tháng đến dưới 01 năm học nhưng phải bảo đảm thời gian thực học tối thiểu là 300 giờ học đối với người có trình độ học vấn phù hợp với nghề cần học.

- Đào tạo trình độ TC để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ SC và thực hiện được một số công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; Có khả năng ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc, làm việc độc lập, làm việc theo nhóm. Thời gian đào tạo từ 01 đến 02 năm học tùy theo chuyên ngành hoặc nghề đào tạo. Điều kiện đối với người học: Có bằng tốt nghiệp THCS trở lên.

- Đào tạo trình độ CĐ để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ TC và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; Có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc. Đào tạo trình độ CĐ được thực hiện từ 02 đến 03

năm học tùy theo chuyên ngành hoặc nghề đào tạo đối với người có bằng tốt nghiệp THPT; Từ 01 đến 02 năm học tùy theo chuyên ngành hoặc nghề đào tạo đối với người có bằng tốt nghiệp TC cùng ngành, nghề đào tạo và có bằng tốt nghiệp THPT hoặc đã học và thi đạt yêu cầu đủ khối lượng kiến thức văn hóa THPT.

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục nghề nghiệp

1.3.1. Sự phù hợp về mục tiêu, tầm nhìn, sứ mạng của cơ sở GDNN

Mục tiêu của một cơ sở GDNN bao hàm: (1) Quy mô phát triển của cơ sở GDNN; (2) Mức độ đa dạng ngành nghề đào tạo; (3) Trình độ (kiến thức, kỹ năng) mà nhà trường trang bị cho HSSV; (4) Sự hoà nhập của HSSV tốt nghiệp tại cơ sở GDNN vào thị trường LĐ: Tỷ lệ HSSV có việc làm theo đúng ngành/nghề đào tạo sau khi tốt nghiệp; Tỷ lệ HSSV tốt nghiệp ra trường có mức lương tương xứng với trình độ kỹ năng nghề đã được đào tạo…

Có thể kiểm chứng sự phù hợp với mục tiêu đào tạo trong kế hoạch của cơ sở GDNN thông qua đánh giá sự phát triển về quy mô, mức độ đa dạng ngành/ nghề đào tạo theo nhu cầu của thị trường LĐ tại từng thời điểm với lộ trình của chiến lược phát triển cơ sở GDNN. Phép đo này được thực hiện chủ yếu bằng tự kiểm chứng, tự so sánh đối chiếu thực trạng kết quả đạt được với lộ trình chiến lược phát triển của cơ sở GDNN.

Các yếu tố ảnh hưởng tới sự phù hợp với mục tiêu trong kế hoạch của cơ sở GDNN là: (1) Chất lượng đề án/chiến lược, định hướng phát triển cơ sở GDNN (điều đó thể hiện ở kế hoạch nâng cao chất lượng đào tạo; Chất lượng đội ngũ GV giỏi/ tâm huyết; Kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy). (2) Đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy cho phù hợp với yêu cầu của thị trường LĐ. Đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá thực chất khối lượng kiến thức và chất lượng kỹ năng mà người học thu nhận được; (3)

Tăng cường quan hệ với doanh nghiệp, với người sử dụng LĐ, giúp việc đào tạo gắn với nhu cầu và giúp HSSV hội nhập tốt hơn vào thị trường LĐ.

1.3.2. Đánh giá chất lượng đầu ra (sự chuyển biến về "Lượng" và "Chất" của người học sau quá trình đào tạo)

Đây là tiêu chí quan trọng nhất bởi người học là sản phẩm của quá trình đào tạo, là đối tượng trung tâm mà các cơ sở GDNN hướng tới. Trong mỗi cơ sở GDNN, nếu không có người học thì cơ sở GDNN không tồn tại và phát triển. Chất lượng của sản phẩm đào tạo chính là thước đo, là chiếc gương phản chiếu chất lượng đào tạo của mỗi cơ sở GDNN, khẳng định thương hiệu và uy tín của cơ sở GDNN. Chất lượng GDNN được đánh giá thông qua kiến thức, kỹ năng thực hành và thái độ nghề nghiệp của người học đạt trình độ theo mục tiêu chuẩn đầu ra, điều đó thể hiện ở "Sự vượt trội" hay "Giá trị gia tăng" về kiến thức, kỹ năng mà HSSV nhận được sau quá trình trình đào tạo, hiệu quả đào tạo sau khi tốt nghiệp, đồng thời chất lượng của người học còn được đánh giá bởi sự thành đạt và thích ứng với môi trường làm việc của HSSV sau khi tốt nghiệp (điều đó có thể so sánh và kiểm chứng qua kết quả học tập và so sánh giữa người được đào tạo với người chưa được đào tạo hoặc người trước khi được đào tạo với người đã tốt nghiệp ra trường để thấy rõ sự khác biệt). Trình độ kiến thức và kỹ năng của HSSV tốt nghiệp có thể đo bằng kết quả kiểm tra, đánh giá và phân loại HSSV theo các mức độ mà HSSV đạt được. Mức độ hoà nhập thị trường LĐ của HSSV có thể đo thông qua các cuộc điều tra khảo sát HSSV đã tốt nghiệp và đánh giá của chủ doanh nghiệp trong quá trình sử dụng LĐ. "Sự vượt trội" hay "Giá trị gia tăng" về kiến thức và kỹ năng của người học phụ thuộc vào các yếu tố:

(1) Chất lượng tuyển sinh (đầu vào), đây là nhân tố quan trọng nằm trong yếu tố người học, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo của các

cơ sở GDNN, do vậy các cơ sở GDNN cần nâng cao chất lượng tuyển sinh, thực hiện tốt việc "Phân luồng" để có thể có được "Đầu vào" chất lượng;

(2) Chất lượng chương trình đào tạo: Khối lượng kiến thức, kỹ năng mà người học được trang bị trong quá trình GDNN. Chương trình đào tạo luôn linh hoạt, đổi mới và gắn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, bám sát được những yêu cầu mà doanh nghiệp, người sử dụng LĐ đặt ra.

Để đo lường sự hoàn thiện trong quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng cho người học và đánh giá chính xác sự chuyển biến về "Lượng" và "Chất" của người học trong quá trình đào tạo, cơ sở GDNN cần đối chứng giữa chuẩn đầu ra (kiến thức và kỹ năng nghề quốc gia) với kiến thức, kỹ năng mà người học đạt được; Kế hoạch đào tạo (thời gian, thời lượng giảng dạy) so với thời gian/ thời lượng giảng dạy trong thực tế; Tiến hành đánh giá kết quả đào tạo của HSSV thông qua điểm của bài kiểm tra (lý thuyết và thực hành). Kết thúc khóa đào tạo, người học trải qua kỳ thi tốt nghiệp cần đối chứng giữa chuẩn đầu ra (kiến thức và kỹ năng nghề quốc gia) với kiến thức, kỹ năng mà người học đạt được. Tùy thuộc vào giá trị tích lũy về kiến thức và kỹ năng đạt được, người học sẽ được xếp loại xuất sắc, giỏi, khá, trung bình hoặc yếu. Đồng thời, chất lượng HSSV còn được đánh giá bởi sự thành đạt và thích ứng với môi trường làm việc của HSSV sau khi giá thông qua quá trình sử dụng.

1.3.3. Sự hoàn thiện trong quá trình đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Các yếu tố liên quan đến sự hoàn thiện trong quá trình GDNN gồm: (1) Đội ngũ cán bộ quản lý đạt chuẩn về chức danh, đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (đạt chuẩn về chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề) và hợp lý về cơ cấu; (2) Quá trình tổ chức đào tạo: Quy chế tuyển sinh; Có kế hoạch đào tạo giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ, tổ chức đào tạo theo kế hoạch đã được phê

duyệt, có đầy đủ hệ thống sổ sách theo dõi quá trình dạy và học; (3) Phương pháp kiểm tra, đánh giá chất lượng HSSV: Có quy chế thi, kiểm tra, đánh giá, công nhận kết quả; (4) Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học phải được đầu tư đầy đủ, tương xứng với thiết bị và công nghệ đang sử dụng trong các doanh nghiệp của nền kinh tế. (5) Quản lý tài chính: Có các nguồn tài chính ổn định, có kế hoạch sử dụng các nguồn lực hiệu quả và quản lý tài chính theo quy định. (6) Dịch vụ phục vụ dạy và học đảm bảo.

1.3.4. Đánh giá hiệu quả đầu tư

Thực chất của tiêu chí này là chất lượng đào tạo, hay "Giá trị gia tăng" mà người học thu nhận được phải xứng đáng với sự đầu tư của người học, phụ huynh, nhà trường và xã hội. Đầu tư của người học là đầu tư về thời gian và công sức; Đầu tư của phụ huynh là đầu tư về tiền bạc; Đầu tư của cơ sở GDNN là đầu tư về GV, nội dung chương trình đào tạo, cơ sở vật chất, trang thiết bị, ngân sách…; Đầu tư của Nhà nước và xã hội là đầu tư về chính sách, cơ chế và nguồn lực cho phát triển GDNN.

Để đo lường tiêu chí này, có thể sử dụng phương pháp so sánh tương tự giữa cơ sở GDNN này với các cơ sở GDNN khác có mức độ đầu tư tương tự thông qua việc so sánh một loạt các chỉ tiêu như "Giá trị gia tăng" đạt được của HSSV, mức độ hoà nhập thị trường LĐ của HSSV sau khi tốt nghiệp, mức độ tạo nên sự khác biệt sau đầu tư nguồn lực để nâng cao trình độ đội ngũ GV, cán bộ quản lý, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, xây dựng chương trình và tổ chức đào tạo.

1.3.5. Đánh giá mức độ hài lòng của người học và người sử dụng lao động

Quá trình GDNN là quá trình trang bị cho HSSV kiến thức, kỹ năng và thái độ sống tích cực, phẩm chất và văn hóa nghề, tác phong LĐ công nghiệp, tinh thần hợp tác trong công việc, kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng sáng

tạo trong công việc, những chuẩn bị của cơ sở GDNN đảm bảo cho sự chuyển tiếp tốt nhất từ nhà trường sang môi trường làm việc v.v...

Để đánh giá tiêu chí này có thể khảo sát sự hài lòng của người học đối với chất lượng chương trình đào tạo, môi trường học tập, dịch vụ do cơ sở GDNN cung cấp đồng thời khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp, người sử dụng LĐ về chất lượng người LĐ đã qua đào tạo.

Một cơ sở GDNN có chất lượng là một cơ sở mà đảm bảo tốt 5 tiêu chí trên.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục nghề nghiệp

1.4.1. Yếu tố đầu vào (công tác tuyển sinh)

Chất lượng đầu vào là nhân tố nằm trong nhóm yếu tố về người học, có ảnh hưởng lớn đến việc tiếp thu chương trình đào tạo, chất lượng đầu vào có ý nghĩa quyết định quan trọng đến chất lượng đào tạo bởi các lý do sau: *Thứ nhất*, năng lực học tập hay khả năng tiếp thu kiến thức của HSSV. Đây là tiêu chí dùng để đánh giá mức độ thông minh của người học. Nếu trường tuyển được những HSSV giỏi thì việc tiếp thu chương trình học của người học sẽ dễ dàng hơn và do đó người học sẽ có kiến thức, kỹ năng tốt hơn sau khi tốt nghiệp. *Thứ hai*, động lực, tâm lý của người học. Năng lực tiếp thu kiến thức là điều kiện cần để HSSV có thể học tập tốt, nhưng nếu người học có năng lực tốt nhưng tâm lý không ổn định, không chuyên tâm vào học hành thì lượng kiến thức tiếp thu sẽ không nhiều.

Như vậy, chất lượng "Đầu vào" là nhân tố ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng đào tạo của cơ sở GDNN. Chất lượng đầu vào là cơ sở, là nền móng vững chắc để đảm bảo chất lượng quá trình đào tạo. Chất lượng đầu vào thường được đánh giá thông qua: Số lượng tuyển sinh, chất lượng tuyển sinh.

1.4.2. Nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và tổ chức, quản lý đào tạo

* *Nội dung, chương trình đào tạo:* Nội dung, chương trình đào tạo là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo.

- Nội dung chương trình đào tạo được thiết kế khi đã có mục tiêu đào tạo. Mục tiêu đào tạo là hoạt động đầu tiên của mỗi cơ sở GDNN, được xây dựng dựa trên định hướng chung của các cơ quan quản lý, đồng thời có sự điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện về cơ sở vật chất của cơ sở GDNN, xu thế vận động của xã hội và điều kiện KT-XH của địa phương. Khi cơ sở GDNN xác định đúng được mục tiêu và xây dựng được mục tiêu đào tạo phù hợp (Đào tạo cái gì? Đào tạo như thế nào?) sẽ là chìa khóa dẫn đường cho sự thành công trong công tác đào tạo.

- Xây dựng chương trình đào tạo sẽ quyết định phương pháp giảng dạy và hệ thống đánh giá học tập của HSSV. Chương trình đào tạo được thể hiện thông qua: Thời gian đào tạo; Kết cấu thời lượng từng nhóm kiến thức (cơ bản, chuyên môn và bổ trợ); Thời lượng của từng học phần và kết cấu lý thuyết, thực hành, thời gian thực tập… Chất lượng của nội dung chương trình đào tạo phụ thuộc vào mức độ phù hợp của tất cả những nội dung trên.

Chương trình đào tạo nghề nghiệp phải đáp ứng các yêu cầu sau đây: (1) Thể hiện được mục tiêu đào tạo của từng trình độ đào tạo; Quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng của người học sau khi tốt nghiệp; Phạm vi và cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo; Cách thức đánh giá kết quả học tập đối với từng mô-đun, tín chỉ, môn học, từng chuyên ngành hoặc từng nghề và từng trình độ. (2) Bảo đảm tính khoa học, hiện đại, hệ thống, thực tiễn, linh hoạt đáp ứng sự thay đổi của thị trường LĐ; Phân bố hợp lý thời gian giữa các khối lượng kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp; Bảo đảm việc liên thông giữa các trình độ GDNN với các trình độ đào tạo khác trong hệ thống giáo dục quốc dân. (3) Được định kỳ rà soát cập nhật, bổ sung cho phù hợp với kỹ thuật công nghệ trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

Để nâng cao chất lượng của nội dung chương trình đào tạo, các cơ sở GDNN cần: Bổ sung, hoàn thiện chương trình đào tạo, đảm bảo mức độ phù hợp cao nhất giữa lý thuyết và thực hành; Tăng cường tỷ trọng thời lượng của các môn ngành; Tăng cường thời lượng nghiệp vụ ngành; Hoàn thiện nội dung môn học (Chi tiết về nội dung, yêu cầu các yếu tố đảm bảo thực hiện nội dung, tiêu chí đánh giá và thước đo đánh giá, mức độ đạt được của chất lượng kiến thức môn học); Đảm bảo tính linh hoạt, thống nhất giữa các môn học.

* *Phương pháp dạy học:* Phương pháp dạy học là cách thức hoạt động tương tác được điều chỉnh giữa GV và HSSV hướng vào việc giải quyết các nhiệm vụ giáo dục và phát triển trong quá trình đào tạo.

- Các phương pháp dạy học hiện nay rất đa dạng. Phương pháp đào tạo ở nước ta được chia thành hai nhóm: (1) Nhóm phương pháp thiên về tính chủ động của GV như diễn giảng, trình diễn có ưu điểm cơ bản là: Chủ động tiến trình đào tạo, phù hợp với lớp đông, thiếu phương tiện dạy học, chi phí đào tạo thấp. Tuy nhiên lại bộc lộ nhiều nhược điểm: Thông tin một chiều, người học thụ động, hiệu quả hấp thụ bài giảng thấp, không phù hợp với đào tạo kỹ năng…; (2) Nhóm những phương pháp dạy học thiên về phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học (phương pháp đào tạo tích cực) có nhiều ưu điểm: Người học hoạt động nhiều, hứng thú trong học tập, hiệu quả tiếp thu bài giảng cao, rèn luyện tính chủ động trong nghiên cứu, tự đào tạo, phù hợp với rèn luyện kỹ năng…Tuy nhiên, phương pháp này đòi hỏi đội ngũ GV có chất lượng cao, tốn thời gian và sức lực chuẩn bị bài giảng, số HSSV mỗi lớp vừa phải (khoảng 25 người), chi phí đào tạo cao. Trong thực tế, GV của cơ sở GDNN căn cứ vào yêu cầu cần đạt được về kiến thức và kỹ năng cần cung cấp cho người học qua mỗi bài giảng để sử dụng phương pháp giảng dạy cho phù hợp.

- Các cơ sở GDNN cần lựa chọn những nội dung cơ bản, cốt lõi để trang bị cho HSSV trong đó chú trọng nhiều đến rèn kỹ năng thực hành nghề,

phát huy tính chủ động của HSSV. Phương pháp đào tạo trình độ SC phải chú trọng rèn luyện kỹ năng thực hành nghề và phát huy tính tích cực, tự giác của người học; Phương pháp đào tạo trình độ TC, trình độ CĐ phải kết hợp rèn luyện năng lực thực hành với trang bị kiến thức chuyên môn; Phát huy tính tích cực, tự giác, năng động, khả năng làm việc độc lập, tổ chức làm việc theo nhóm; Sử dụng phần mềm dạy học và tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, truyền thông trong dạy và học.

Khi phương pháp dạy học phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, tư duy sáng tạo của người học, bồi dưỡng cho người học năng lực tự học, khả năng thực hành, lòng say mê học tập và ý chí vươn lên thì chất lượng GDNN chắc chắn được nâng cao.

1.4.3. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp và giáo viên

Việc đảm bảo đội ngũ cán bộ quản lý và GV đủ về cả số lượng và chất lượng là một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định chất lượng đào tạo. GV đủ về số lượng thể hiện ở tỷ lệ số HS trên một GV, đặc biệt cơ cấu GV hợp lý theo ngành đào tạo, khoa, tổ bộ môn. Chất lượng cán bộ quản lý và GV thể hiện ở đạo đức nghề nghiệp, năng lực quản lý, năng lực dạy học (chuyên môn, phương pháp giảng dạy và nghiệp vụ sư phạm). Do đó, đội ngũ cán bộ quản lý và GV ngày càng phải nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ và kinh nghiệm thực tiễn để đáp ứng được yêu cầu GDNN.

1.4.4. Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học

Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. GDNN chú trọng đến việc rèn kỹ năng, tay nghề cho người học. Chính vì vậy, người học cần được tạo điều kiện tốt nhất về cơ sở vật chất cho học tập và thực hành.

Để phát đảm bảo chất lượng GDNN, cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo cần được chuẩn hoá, hiện đại hoá và đảm bảo các yêu cầu sau: Phải quy

hoạch khuôn viên hợp lý; Phải có đủ phòng học đạt tiêu chuẩn; Giáo trình, tài liệu tham khảo đầy đủ, phong phú; Có thư viện, phòng đọc đạt chuẩn; Đảm bảo đủ trang thiết bị dạy học và thực hành, thực nghiệm; Khu ký túc xá và khu giáo dục thể chất đạt chuẩn.

1.4.5. Kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp

** Kiểm định đánh giá chất lượng đào tạo theo chuẩn năng lực thực hiện:* Phương pháp này dựa trên các tiêu chí kiểm định chất lượng cơ sở GDNN theo các quy định của Nhà nước. Như vậy, khi cơ sở GDNN đáp ứng được các quy định chuẩn của Nhà nước về: GV, chương trình đào tạo, cơ sở vật chất… thì cơ sở đó được công nhận đảm bảo chất lượng đào tạo.

Kiểm định, đánh giá chất lượng đào tạo theo chuẩn năng lực thực hiện được thực hiện thông qua hệ thống tiêu chí kiểm định chất lượng cơ sở GDNN. Theo Khoản 2, Điều 67 Luật Giáo dục nghề nghiệp "Các cơ sở GDNN có nhiệm vụ tự đánh giá chất lượng nghề nghiệp theo tiêu chuẩn, quy trình kiểm định chất lượng GDNN" và Nghị định số 49/2018/NĐ-CP ngày 30/3/2018 của Chính phủ Quy định về kiểm định chất lượng GDNN). Hệ thống tiêu chí kiểm định chất lượng cơ sở GDNN được sử dụng để các cơ sở GDNN tự kiểm định, đánh giá và hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng GDNN của mình; Cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN thực hiện việc kiểm định, công nhận hoặc không công nhận các cơ sở GDNN đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định nhằm công bố với xã hội về thực trạng chất lượng của cơ sở GDNN, người học và xã hội biết được thực trạng chất lượng của cơ sở GDNN và giám sát.

Tiêu chí và tiêu chuẩn kiểm định thực hiện theo quy định tại Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08/6/2017 của Bộ Lao động-TB&XH quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN. Quy trình tự đánh giá chất lượng cơ sở GDNN được quy định tại Mục 2 Thông tư 28/2017/TT-

BLĐTBXH ngày 15/12/2017 của Bộ Lao động-TB&XH quy định hệ thống đảm bảo chất lượng của cơ sở GDNN *(Phụ lục 1)*.

* *Kiểm định đánh giá chất lượng theo chuẩn đầu ra:* Phương pháp này dựa trên đánh giá kết quả đầu ra của quá trình đào tạo so với mục tiêu chương trình đào tạo. Nếu kết quả đầu ra đáp ứng được mục tiêu của chương trình đào tạo thì được công nhận đảm bảo chất lượng. Mục tiêu chương trình đào tạo được xây dựng xuất phát từ thực tế nhu cầu sử dụng LĐ của người sử dụng LĐ. Trên cơ sở mục tiêu chương trình đào tạo để xây dựng chương trình đào tạo chi tiết. Các tiêu chí đảm bảo chất lượng đào tạo (GV, cơ sở vật chất, trang thiết bị, thực hành...) phải đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo chi tiết. Kết thúc quá trình đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo đạt được so với mục tiêu đề ra. Các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận xây dựng chương trình đào tạo đều quan tâm đến kết quả học tập mong đợi hay còn được hiểu là chuẩn đầu ra của người học.

Đối với các cơ sở GDNN, theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp: Chương trình đào tạo do cơ sở GDNN tự xây dựng và chịu trách nhiệm về chất lượng. Đây là bước đột phá, tạo điều kiện cho các cơ sở GDNN chủ động triển khai và quản lý chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn đầu ra. Tuy nhiên, hiện nay chưa có văn bản quy phạm pháp luật quy định kiểm định chất lượng giáo dục theo chuẩn đầu ra. Để kiểm định chất lượng theo chuẩn đầu ra, các cơ sở GDNN có thể nghiên cứu áp dụng mô hình AUN-QA được xuất bản bởi mạng lưới các trường ĐH Đông Nam Á (AUN) trong việc xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra. Bộ tiêu chuẩn AUN-QA không tập trung vào những đặc trưng riêng của từng chuyên ngành, từng cấp học mà tập trung đánh giá những điều kiện để đảm bảo chất lượng đào tạo của một chương trình. Bộ tiêu chuẩn tập trung vào những lĩnh vực mà bất kỳ chương trình đạo tạo cũng có như: Chuẩn đầu ra, khung chương trình, GV và HSSV,

cơ sở vật chất, công tác đảm bảo chất lượng. Bộ tiêu chuẩn của AUN-QA Phiên bản 3 (được sửa đổi và ban hành tháng 10/2015) có 11 tiêu chuẩn với 50 tiêu chí thuộc các nhóm yếu tố khác nhau: Đầu vào, quá trình và đầu ra theo một chu trình khép kín PDCA nhằm liên tục cải tiến, nâng cao dần chất lượng đào tạo. Phiên bản 1 ban hành năm 2000 có 18 tiêu chuẩn với 72 tiêu chí; Phiên bản 2 sửa và ban hành tháng 06/2011 có 15 tiêu chuẩn và 64 tiêu chí). (*Chi tiết tại Phụ lục 1).*

1.4.6. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Đào tạo nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế, nhu cầu của doanh nghiệp hay nhu cầu của thị trường LĐ. Đây là một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến công tác tuyển sinh và hoạt động đào tạo của các cơ sở GDNN. Mục tiêu quan trọng nhất của cơ sở GDNN là LĐ sau khi đào tạo đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường LĐ; Mục đích của người học là có việc làm, có thu nhập ổn định sau đào tạo. Điều này đòi hỏi các cơ sở GDNN cần có mối liên hệ mật thiết với các đơn vị, doanh nghiệp sử dụng LĐ để có thể nắm bắt được nhu cầu về lực lượng, yêu cầu kỹ năng, trình độ của người LĐ. Qua đó, giúp GDNN đi đúng hướng với nhu cầu của thị trường LĐ, sử dụng hợp lý nguồn lực tránh gây lãng phí hoặc mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng LĐ, tranh thủ được sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo như: Tham gia xây dựng chương trình, hỗ trợ trang thiết bị, hợp tác trong nghiên cứu khoa học, trao học bổng, hỗ trợ chi phí học tập, ăn ở cho HSSV. Đối với doanh nghiệp, thực hiện tốt việc phối hợp với các cơ sở GDNN giúp họ có thể tuyển được LĐ tay nghề cao như mong muốn và không phải tiêu tốn tiền của, thời gian cho việc đào tạo và đào tạo lại LĐ. Như vậy, mặc dù mang tính khách quan song các yếu tố này có tác động và ảnh hưởng lớn đến việc đảm bảo chất lượng tuyển sinh và chất lượng đào tạo của

các cơ sở GDNN bởi mục đích cuối cùng là phục vụ nhu cầu người học, nhu cầu xã hội.

1.4.7. Quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp

- Theo Nghị định 14/2017/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17/02/2017 Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động-TB&XH: Chủ trì, phối hợp với bộ, ngành liên quan hướng dẫn và tổ chức thực hiện quy định của pháp luật về GDNN; Trình Chính phủ Chiến lược, Quy hoạch, Kế hoạch phát triển dài hạn, trung hạn, hằng năm và các dự án trong lĩnh vực GDNN, các dự thảo Quyết định, Chỉ thị, Chương trình mục tiêu quốc gia, Chương trình hành động quốc gia và các văn bản khác về GDNN; Ban hành các Thông tư hướng dẫn về GDNN; Chỉ đạo, hướng dẫn, tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, Chương trình mục tiêu quốc gia, Chương trình hành động quốc gia, các dự án và các văn bản có liên quan về GDNN sau khi đã được phê duyệt. Ban hành điều lệ trường CĐ, trường TC và trung tâm GDNN; Quy chế tuyển sinh đào tạo; Quy chế kiểm tra, thi, xét công nhận tốt nghiệp; Quy định mẫu bằng, chứng chỉ đào tạo, việc in, quản lý, cấp phát, thu hồi, hủy bỏ bằng, chứng chỉ đào tạo; Quy định trách nhiệm của cơ sở hoạt động GDNN có vốn đầu tư nước ngoài trong việc cấp bằng, chứng chỉ đào tạo tại Việt Nam; Quy định việc công nhận tương đương đối với những người đã tốt nghiệp các trình độ đào tạo nghề nghiệp ở nước ngoài; Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu ở mỗi trình độ đào tạo; Quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo các trình độ SC, TC và CĐ; Việc tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định, duyệt và sử dụng giáo trình GDNN; Quản lý và tổ chức thực hiện việc kiểm định chất lượng GDNN; Quản lý và tổ chức việc đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN, người dạy các chương trình đào tạo thường xuyên;

Quyết định thành lập, cho phép thành lập trường CĐ, công nhận hiệu trưởng trường CĐ tư thục theo thẩm quyền.

- Sở Lao động-TB&XH: Tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch, chương trình, đề án, dự án phát triển GDNN ở địa phương sau khi được phê duyệt; Hướng dẫn và kiểm tra việc tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về GDNN tiêu chuẩn GV và cán bộ quản lý GDNN; Quy chế tuyển sinh, quy chế thi, kiểm tra, công nhận tốt nghiệp và việc cấp văn bằng, chứng chỉ nghề nghiệp; Chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, GV GDNN và HSSV học nghề nghiệp theo quy định của pháp luật; Quản lý việc đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia sau khi được phân cấp; Cấp, thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động GDNN theo thẩm quyền; Hướng dẫn và tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ quản lý và GV GDNN; Tổ chức hội giảng giáo viên, hội thi thiết bị dạy nghề tự làm cấp tỉnh, các hội thi có liên quan đến công tác HSSV học nghề nghiệp.

Năm 2017 là năm đánh dấu mốc quan trọng trong việc thống nhất việc quản lý Nhà nước về GDNN, khi Bộ Lao động-TB&XH chính thức được Chính phủ giao quản lý thống nhất hệ thống GDNN (trừ các trường sư phạm). Do vậy, từ năm 2017, công tác tuyển sinh, đào tạo nghề nghiệp được thực hiện theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

1.4.8. Tài chính cho đào tạo

Nguồn lực tài chính là nhân tố chủ yếu, nhân tố quyết định và có sự ảnh hưởng rất quan trọng đến quy mô và chất lượng GDNN. Kinh phí để các cơ sở GDNN hoạt động được huy động từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm: Kinh phí do ngân sách Nhà nước cấp và phân bổ cho các trường, kinh phí của các Tổng Công ty, các Bộ, các Ngành (khi họ gửi chỉ tiêu đào tạo); Kinh phí từ các tổ chức, các đoàn thể, các cá nhân và do học viên đóng góp đã góp phần tăng nguồn vốn hoạt động cho các cơ sở GDNN.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH GIAI ĐOẠN 2015 - 2019

2.1. Khái quát đặc điểm kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ninh

Quảng Ninh nằm ở phía đông bắc Việt Nam, chạy dài theo hướng Đông bắc - Tây nam với tọa độ địa lý: Vĩ độ bắc từ 20°40’ đến 21°40’; Kinh độ đông từ 106°25’ đến 108°25’; Phía bắc giáp Nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa; Phía tây bắc giáp các tỉnh Lạng Sơn, Bắc Giang; Phía đông và phía nam giáp Vịnh bắc Bộ, thành phố Hải Phòng và tỉnh Hải Dương. Quảng Ninh có diện tích đất tự nhiên 6.178km^2 (trong đó 4.616 km^2 là đất nông nghiệp, 865 km^2 là đất phi nông nghiệp, và 687 km^2 đất chưa sử dụng), có biên giới trên bộ (118,8km) và trên biển (gần 191km) với Trung Quốc, có 3 cửa khẩu (Móng Cái, Hoành Mô, Bắc Phong Sinh) tiếp giáp với vùng duyên hải rộng lớn Nam Trung Quốc; Có bờ biển dài 250km, có 2.077 đảo (chiếm 2/3 số đảo của Việt Nam), trên 40.000 ha bãi triều và hơn 20.000 ha diện tích eo biển và vịnh.

Tỉnh Quảng Ninh có 13 đơn vị hành chính, trong đó 10/13 huyện, thị xã, thành phố tiếp giáp với biển. Đây cũng là tỉnh duy nhất của cả nước có 4 thành phố (Hạ Long, Uông Bí, Cẩm Phả, Móng Cái) và 2 thị xã (Quảng Yên, Đông Triều). Hiện nay, tỉnh đang hoàn thành đề án công nhận thành phố Hạ Long là đô thị loại I, 3 thành phố: Móng Cái, Cẩm Phả, Uông Bí là đô thị loại II; Thị xã Quảng Yên là đô thị loại III; Thị xã Đông Triều, thị trấn Cái Rồng, thị trấn Tiên Yên mở rộng là đô thị loại IV. Toàn tỉnh có 13 đô thị, tỷ lệ đô thị hoá đạt 65,5%, là một trong 5 địa phương có tỷ lệ đô thị cao nhất cả nước.

Quảng Ninh có vị trí trọng yếu về kinh tế, chính trị, an ninh quốc phòng và đối ngoại, là một trong 7 tỉnh, thành phố thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, là một trong những cửa ngõ hợp tác giao lưu kinh tế, thương mại giữa hai

khu vực phát triển năng động (Đông Nam Á - Bắc Á) thông qua tuyến hành lang kinh tế Bắc - Nam của Việt Nam, đồng thời là một trong bốn trung tâm du lịch lớn của Việt Nam với di sản thiên nhiên thế giới vịnh Hạ Long đã hai lần được UNESCO công nhận về giá trị thẩm mỹ và địa chất, địa mạo. Quảng Ninh có nhiều khu kinh tế, trung tâm thương mại; Thành phố Móng Cái là đầu mối giao thương giữa hai nước Việt Nam - Trung Quốc và các nước trong khu vực. Quảng Ninh hội tụ những điều kiện thuận lợi cho phát triển KT-XH quan trọng trong tiến trình CNH-HĐH đất nước. Là một tỉnh có nguồn tài nguyên khoáng sản than chiếm tới 90% trữ lượng của cả nước; Nguyên liệu sản xuất vật liệu xây dựng, cung cấp vật tư, nguyên liệu cho các ngành sản xuất trong nước và xuất khẩu, đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế và là cửa ngõ quan trọng của hành lang kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh. Có hệ thống cảng biển: Cảng Cái Lân, Bến khách Hòn Gai, khu bến Cẩm Phả, khu bến Vạn Hoa (Móng Cái), Mũi Chùa (Tiên Yên), Vân Đồn, cảng biển tại khu vực Đầm Nhà Mạc (Quảng Yên) tạo ra nhiều thuận lợi cho ngành vận tải đường biển giữa nước ta với các nước trên thế giới. Quảng Ninh có hệ thống cửa khẩu phân bố trên dọc tuyến biên giới, đặc biệt cửa khẩu quốc tế Móng Cái là nơi hội tụ giao lưu thương mại, du lịch, dịch vụ và thu hút các nhà đầu tư, là cửa ngõ giao dịch xuất nhập khẩu với Trung Quốc và các nước trong khu vực. Có 8 khu công nghiệp: Cái Lân, Việt Hưng, Đông Mai, Hải Yên, Texhong Hải Hà- giai đoạn I, Khu công nghiệp Nam Tiền Phong thuộc khu công nghiệp Đầm Nhà Mạc, Khu công nghiệp Sông Khoai, Cảng biển Hải Hà; Khu kinh tế: Khu hành chính - kinh tế đặc biệt Vân Đồn; Khu kinh tế ven biển Quảng Yên (được Thủ tướng Chính phủ cho phép thành lập, bổ sung quy hoạch với hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại, vị trí thuận lợi đang trở thành hạt nhân mới thúc đẩy tăng trưởng của tuyến phía Tây của tỉnh, được nhiều nhà đầu tư lớn xây dựng hạ tầng dịch vụ, cảng biển, logistics, phát triển

đô thị theo hướng hiện đại, công nghiệp công nghệ cao); Khu kinh tế cửa khẩu Móng Cái; Khu hợp tác kinh tế biên giới hai bên đường dẫn cầu Bắc Luân II (Móng Cái - Quảng Ninh và Đông Hưng - Trung Quốc. Từ năm 2017 đến nay, tỉnh Quảng Ninh đã hoàn thành việc xây dựng Cảng hàng không quốc tế Vân Đồn, Khu nghỉ dưỡng, giải trí phức hợp cao cấp (có casino) tại Khu hành chính - kinh tế đặc biệt Vân Đồn, đường cao tốc nối thành phố Hạ Long với cầu Bạch Đằng, cao tốc Hạ Long - Vân Đồn, Cảng tàu khách quốc tế Hòn Gai, khu nghỉ dưỡng Vinpearl Hạ Long, Công viên Đại Dương, quần thể du lịch nghủ dưỡng và sân gofl FLC, khu nghỉ dưỡng Yên Tử Legacy với hệ thống khách sạn, khu nghỉ dưỡng cao cấp 3 sao trở lên với 7.578 phòng (tăng 65% so với năm 2015), triển khai xây dựng và thực hiện dự án khả thi đường hầm qua eo Vịnh Cửa Lục, khu công nghiệp đô thị thông minh AMATA tại Quảng Yên, khu Công nghiệp Đầm Nhà Mạc, tuyến đường cao tốc Vân Đồn - Móng Cái, đường bao biển nối thành phố Hạ Long với thành phố Cẩm Phả.

2.1.1. Về kinh tế

Theo Báo cáo chính trị trình ĐH Đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lần thứ XV, nhiệm kỳ 2020-2025, giai đoạn 2015-2020 kinh tế tỉnh Quảng Ninh liên tục tăng trưởng cao và ổn định, cơ cấu chuyển dịch tích cực theo hướng bền vững, tốc độ tăng trưởng kinh tế duy trì ở mức cao so với bình quân chung của cả nước (bình quân 5 năm từ 2015 - 2020 tăng 10,7%). Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng bền vững so với năm 2015: Tỷ trọng khu vực dịch vụ và thuế sản phẩm tăng từ 43,1% lên 44,6%; công nghiệp và xây dựng duy trì ổn định ở mức 49%; nông, lâm, thuỷ sản giảm từ 7,7% xuống 5,9%. Tổng thu ngân sách Nhà nước 5 năm (2015-2020) ước đạt 212.492 tỷ đồng, tăng 29,56% so với giai đoạn 2011-2015, trong đó thu nội địa ước đạt 154.936 tỷ đồng, tăng 94,02%, chiếm 72,9% tổng thu ngân sách Nhà nước (giai đoạn 2011-2015 chiếm 48,7%), bình quân tăng 13,1%, vượt cao so với chỉ tiêu Đại

hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2011-2015 đề ra (tăng tối thiểu 10%/năm). Thu xuất nhập khẩu đạt 57.111 tỷ đồng, vượt 43,1% so với chỉ tiêu Trung ương giao. Cơ cấu thu ngân sách chuyển dịch tích cực, thu ngân sách nội địa luôn nằm trong nhóm các tỉnh, thành phố có số thu cao nhất cả nước có đóng góp về Trung ương. Tổng vốn đầu tư toàn xã hội trong 5 năm ước đạt 341.644 tỷ đồng, tăng 1,56 lần so với giai đoạn 2010-2015, bình quân tăng 10,3%/năm (vượt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội đề ra). Tích cực tái cơ cấu, nâng cao hiệu quả đầu tư công; Tỷ lệ chi đầu tư phát triển hằng năm đều đạt trên 55%, hiệu quả đầu tư không ngừng được cải thiện. Tổng sản phẩm bình quân đầu người (GRDP) trên địa bàn ước đạt trên 6.700 USD/người/năm, gấp hơn 2 lần bình quân chung của cả nước.

Riêng năm 2019, tổng thu ngân sách Nhà nước đạt 45.976 tỉ đồng, tăng 11% so với dự toán. Trong đó: Thu nội địa đạt 34.323 tỉ đồng, tăng 12% so với cùng kỳ 2018. Tốc độ tăng trưởng kinh tế đạt mức cao nhất trong 10 năm qua với tỷ lệ 12,01%, vượt chỉ tiêu đề ra .Quy mô nền kinh tế (giá hiện hành) ước đạt 185.543 tỷ đồng, tăng 12,7% so với cùng kỳ và tăng gấp 1,86 lần so với năm 2015. Năng suất LĐ đạt 292,9 triệu đồng/người, tăng gấp 1,77 lần so với năm 2015. Tổng vốn đầu tư toàn xã hội trên địa bàn ước đạt 76,4 nghìn tỷ tăng 11,3% cùng kỳ, chiếm 41,2% GRDP. Trong đó, vốn nhà nước đạt 22,9 nghìn tỷ đồng, chiếm 30%, tăng 4,5%; vốn ngoài Nhà nước đạt 48 nghìn tỷ đồng, chiếm 62,8%, tăng 14,9%; vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) 5,4 nghìn tỷ đồng, chiếm 7,2%, tăng 11,5% cùng kỳ. Hoạt động kinh tế trên các lĩnh vực tiếp tục có sự chuyển biến tích cực, nhất là khu vực dịch vụ và khu vực công nghiệp - xây dựng đạt mức tăng trưởng cao. Chất lượng tăng trưởng kinh tế ngày càng được cải thiện, cơ cấu kinh tế so với cuối năm 2018: Nông - lâm - thủy sản 6,02% (giảm 0,47%); Công nghiệp - xây dựng 48,10% (tăng 0,25%); Dịch vụ 45,88% (tăng 0,22%).. Quảng Ninh luôn đứng trong nhóm 5

tỉnh, thành phố dẫn đầu cả nước về thu ngân sách, quy mô và sức cạnh tranh được nâng lên rõ rệt. Tỉnh đã đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết thủ tục hành chính, số thủ tục hành chính cấp tỉnh mức độ 3, mức độ 4 đạt 84,6% (trong đó mức độ 3 là 71% và mức độ 4 là 13,6%). 100% cơ quan hành chính Nhà nước từ tỉnh đến cấp xã đã áp dụng hệ thống quản lý chất lượng TCVN ISO 9001: 2015, hướng tới quản lý chất lượng TCVN ISO điện tử. Năm 2019, Quảng Ninh tiếp tục dẫn đầu bảng xếp hạng PCI với 73,40 điểm, tăng 3,04 điểm so với năm 2018, đánh dấu năm thứ 3 liên tiếp ở vị trí dẫn đầu. Có 8 trên 10 lĩnh vực điều hành kinh tế đo lường được cải thiện, góp phần tích cực nâng cao các chỉ số PAR, Index, PAPI, SIPAS năm 2019 của Quảng Ninh, đạt điểm số cao nhất từ trước tới nay.

2.1.2. Về xã hội

Theo báo cáo của Sở Nội vụ, giai đoạn 2016-2019 tổng số cán bộ, CCVC của tỉnh được cử tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng là 140.000 lượt người. Trong đó, triển khai thực hiện Đề án đào tạo bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh QN (Đề án 293) với hơn 600 lớp đào tạo bồi đưỡng trong và ngoài nước cho hơn 36.000 lượt người. Trình độ chuyên môn của độ ngũ cán bộ CC, VC được nâng lên rõ rệt, với 73,03% có trình độ ĐH trở lên (tương đương 20.669 người), trong đó 9,67% đạt trình độ sau ĐH (tương đương 2.736 người) và 26,97% trình độ CĐ, TC và SC (tương đương 7.633 người). Đến thời điểm hiện tại (tháng 6/2020), số lượng cán bộ CC, VC ở 03 cấp tỉnh, huyện/quận và xã/phường đã được đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị là 7.379 người (tương đương 26,07%), trong đó số lượng cao cấp và cử nhân chính trị là 1.123 người chiếm 3,97% tổng số cán bộ CC, VC. Ngoài ra, tỉnh còn tổ chức nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tin học, ngoại ngữ, kiến thức quản lý Nhà nước cho hàng nghìn lượt cán bộ CC, VC tham dự nhằm đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ ngày càng cao của nền hành chính quốc gia,

số lượng cán bộ CC, VC có trình độ ngoại ngữ trong toàn tỉnh tăng từ 81% (năm 2015) lên 85% (tháng 6/2020).

Chất lượng GD&ĐT có chuyển biến tích cực. Cơ sở vật chất trường lớp, thiết bị dạy học tiếp tục được bổ sung. Tỉnh đã huy động các nguồn vốn của Trung ương và của tỉnh để đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng đội ngũ GV (có chính sách thu hút GV giỏi có trình độ tiến sỹ về công tác tại trường ĐH Hạ Long), định hướng phát triển trường ĐH Hạ Long và trường CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh trở thành Trung tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao của tỉnh, hướng tới trở thành cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và khu vực... Trong những năm qua, tỉnh đã tiến hành ký thỏa thuận hợp tác đào tạo với các trường ĐH hàng đầu của Việt Nam và quốc tế như: ĐH Quốc gia, ĐH Ngoại thương, ĐH Kinh tế quốc dân; ĐH Công nghệ Auckland - New Zealand. Theo đó, tỉnh đã mời thỉnh giảng các giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ hàng đầu của các trường về Quảng Ninh giảng dạy, cử đội ngũ GV, cán bộ quản lý của tỉnh tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn tại các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore, Malaysia, New Zealand, Anh, Đức...

Các chính sách hỗ trợ giáo dục vùng khó khăn được triển khai có hiệu quả. Công tác khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe nhân dân, dân số, kế hoạch hóa gia đình, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới được quan tâm chỉ đạo; Tích cực triển khai chương trình Xây dựng nông thôn mới, Chương trình mục tiêu quốc gia về y tế, giáo dục và giảm nghèo. Hết năm 2015, 100% xã, phường, thị trấn đạt bộ tiêu chí quốc gia về y tế xã. Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế toàn dân đạt 95% (cả nước đạt 90,7%). Tỷ lệ bác sỹ/vạn dân đạt 14,8 (cả nước đạt 09); Tỷ lệ giường bệnh/vạn dân đạt 54,6 (cả nước đạt 29,5). Đến hết năm 2019, tỷ lệ hộ nghèo toàn tỉnh còn 0,59% (giảm 0,61% so với năm 2018), thấp hơn so với tỷ lệ hộ nghèo trung bình cả nước là 3,41% (tỷ lệ hộ nghèo toàn quốc là 4% năm 2019). Theo kế hoạch năm 2020, số hộ nghèo giảm xuống còn

dưới 0,36%, vượt mục tiêu đến hết năm 2020 tỷ lệ hộ nghèo còn 1% như Nghị quyết Đại hội XIV Đảng bộ tỉnh và Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững của tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2016 - 2020 đã đề ra.

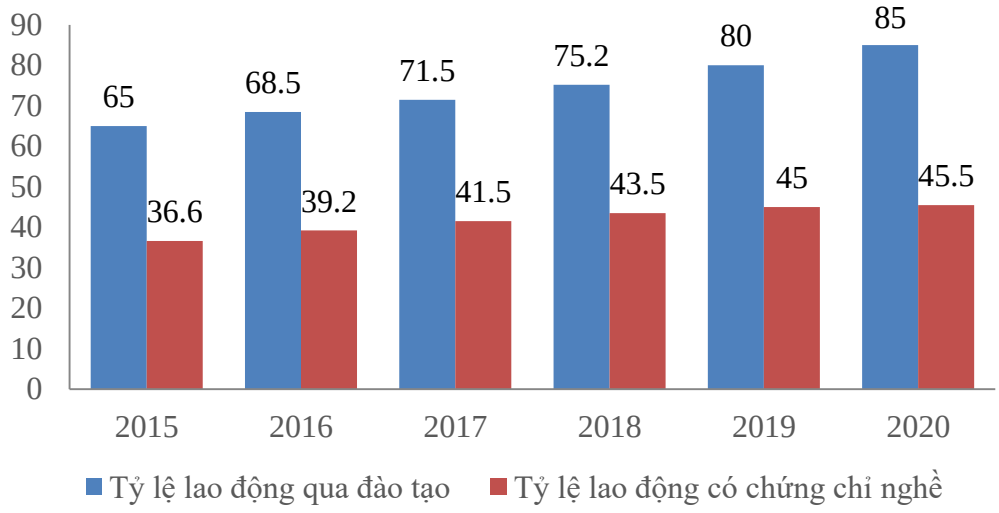
2.1.3. Về dân số

Theo tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019, Quảng Ninh có 1.320.342 người, đứng thứ 23 cả nước; Trong đó nam là 671.522 người (chiếm 50,86%), nữ là 648.802 người (chiếm 49,14%); Dân số phân bố ở thành thị là 846.254 người (chiếm 64,09%) và khu vực nông thôn là 474.070 người (chiếm 35,91%). Theo nhóm tuổi, dân số Quảng Ninh đang ở thời điểm "Dân số vàng" với tỷ lệ người dưới 14 tuổi chiếm 25,27%, người trên 65 tuổi chiếm 7,80%. Đây là cơ hội tốt để Quảng Ninh triển khai nhiều biện pháp đồng bộ phát triển KT-XH của tỉnh như nâng cao chất lượng LĐ, bao gồm cả nâng cao chất lượng giáo dục và chất lượng đào tạo nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu thị trường LĐ; Xây dựng và hoàn thiện hệ thống các chính sách sử dụng LĐ, lấy hiệu quả làm việc là tiêu chí ưu tiên hàng đầu trong sử dụng và đãi ngộ LĐ; Tăng cơ hội việc làm, nhất là những việc làm tạo giá trị gia tăng, đa dạng hóa ngành nghề ở khu vực nông thôn cũng như những ngành kinh tế là thế mạnh của tỉnh như du lịch, dịch vụ, lưu trú, khai khoáng...

2.1.4. Về lực lượng lao động

Quy mô LLLĐ tỉnh Quảng Ninh không ngừng gia tăng trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2019 với tốc độ tăng trưởng trung bình đạt 1,02%/năm. Cụ thể, LLLĐ trên địa bàn tỉnh năm 2015 là 717,4 nghìn người; Năm 2019 là 745,5 nghìn người. LĐ có việc làm cũng có bước tăng trưởng chung cho cả giai đoạn, với tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 1,68%, nâng tổng LLLĐ có việc làm từ 663,6 nghìn người (năm 2015) lên 726,8 nghìn người (năm 2019), tăng 4,9% so với năm 2015.

Hình 2.1. Tỷ lệ LĐ qua đào tạo và tỷ lệ LĐ có bằng, chứng chỉ



(Nguồn: Cục thống kê và Sở Lao động-TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Nguồn nhân lực của Quảng Ninh có chất lượng tương đối cao so với mặt bằng chung của cả nước. Tỷ lệ LĐ qua đào tạo tăng liên tục từ 65% (năm 2015) lên 80% (năm 2019), dự kiến đạt 85% năm 2020 (thuộc top đầu của cả nước). Tỷ lệ LĐ qua đào tạo và được cấp chứng chỉ của tỉnh tăng đều trong giai đoạn 2015- 2019, từ 36,6% (năm 2015) lên 45% (năm 2019), dự báo đạt 45,5% vào năm 2020, trong khi đó, tỷ lệ này của cả nước là 23,7%. Cơ cấu LĐ chuyển dịch tích cực theo hướng chuyển đổi mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế: Khu vực nông nghiệp 28,1%, công nghiệp và xây dựng 30%, dịch vụ 41,9%. Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị còn 3,9%.

2.2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh

2.2.1. Công tác tuyển sinh (yếu tố đầu vào)

- *Số lượng tuyển sinh*: Hằng năm, các cơ sở GDNN tuyển sinh, đào tạo nghề nghiệp cho 35.000-37.000 người (bình quân mỗi năm tuyển sinh khoảng 34.000 người). Trong giai đoạn 2015-2019, các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh đã tuyển sinh đào tạo nghề nghiệp mới cho 170.398 người. Năm 2019, tuyển

sinh, đào tạo nghề nghiệp mới cho 36.818 người (bằng 105,19% so với kế hoạch năm và 102,22% so với năm 2018) với trên 141 nghề đào tạo được phân theo 07 nhóm nghề, riêng năm 2015 số lượng HSSV tuyển sinh giảm mạnh xuống còn 30.084 người, đạt 94,01% kế hoạch và bằng 90,63% so với năm 2014.

- *Cơ cấu tuyển sinh theo trình độ*: Trong giai đoạn 2015-2019, các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh đã tuyển sinh đào tạo trình độ CĐ cho 4.159 người (chiếm 2,44%), trình độ TC là 20.873 người (chiếm 12,3%), trình độ SC là 119.784 người, (chiếm 70,3%), đào tạo thường xuyên và dưới 3 tháng là 25.582 người/170.398 người (chiếm 15%). Số lượng người học trình độ CĐ và nhóm nghề Du lịch - Dịch vụ tăng, cơ bản đáp ứng nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp và nhu cầu của xã hội.

Bảng 2.1. Số lượng tuyển sinh theo cấp trình độ giai đoạn 2015-2019

Năm	Số lượng tuyển sinh theo cấp trình độ					So sánh với năm trước (%)
	CĐ	TC	SC	Thường xuyên, dưới 3 tháng	Cộng	
2015	93	4.008	18.464	7.519	30.084	90,63
2016	135	3.845	21.675	7.342	32.997	109,68
2017	1.552	3.848	23.210	5.873	34.483	104,50
2018	1.275	4.235	28.144	2.362	36.016	104,44
2019	1.104	4.937	28.291	2.486	36.818	102,22
Tổng cộng	**4.159**	**20.873**	**119.784**	**25.582**	**170.398**	
Tỷ lệ %	**2,44**	**12,3**	**70,3**	**15,0**	**100**	

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Bảng 2.1 cho thấy, mặc dù trong năm 2018 và năm 2019, số người đăng ký học CĐ tuy có tăng hơn năm 2015, tuy nhiên xét cả giai đoạn 2015 - 2019, số người đăng ký học CĐ, TC chỉ chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng số HSSV học nghề nghiệp tại các cơ sở GDNN của tỉnh, tương ứng là 14,74%/tổng số. HS

học nghề chủ yếu đăng ký tham gia ở trình độ SC và dạy nghề dưới 3 tháng (85,26%). Nguyên nhân chính là do có thời gian đào tạo nhanh, người học sớm tham gia vào thị trường LĐ.

- *Kết quả tuyển sinh theo nhóm nghề*:

Bảng 2.2. Kết quả tuyển sinh theo nhóm nghề

TT	Nhóm nghề	Năm 2015 *(người)*	Năm 2016 *(người)*	Năm 2017 *(người)*	Năm 2018 *(người)*	Năm 2019 *(người)*	Giai đoạn 2015-2019	Tỷ lệ (%)
1	Khai thác mỏ - Hỗ trợ nghề mỏ	7.908	4.906	4.300	5.028	9.347	31.498	18,49
2	Vận hành các thiết bị, phương tiện cơ giới	10.715	16.466	19.391	21.219	18.422	86.213	50,60
3	Điện - nước - sửa chữa - cơ khí- xây dựng- thủ công nghiệp	2.445	2.309	2.393	2.206	2.544	14.689	8,62
4	Nông - lâm - ngư nghiệp	2.288	1.092	1.341	1.111	1.308	7.140	4,20
5	Du lịch - dịch vụ	1.165	1.678	2.214	2.229	2.985	10.271	6,03
6	Công nghệ thông tin	385	147	455	425	321	1.733	1,02
7	Nhóm nghề khác	5.178	6.399	4.379	3.744	1.891	21.597	12,68
	Tổng số	**30.084**	**32.997**	**34.483**	**36.016**	**36.818**	**170.398**	**100,00**

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Giai đoạn 2015-2019, tỷ lệ HS học nhóm nghề vận hành các thiết bị, phương tiện cơ giới chiếm tỷ lệ cao nhất (50,6%), tăng từ 10.715 người (năm 2015) lên 18.422 người (năm 2019), tăng 7.707 người; *Thứ hai* là nhóm nghề khai thác mỏ - hỗ trợ nghề mỏ (chiếm 18,49%), tăng từ 7.908 người (năm 2015)

lên 9.347 người (năm 2019), tăng 1.439 người. Các nhóm nghề có HS đào tạo chiếm tỷ lệ thấp là Du lịch - dịch vụ vụ (chiếm 6,03%), tăng từ 1.165 người (năm 2015) lên 2.985 người (năm 2019), tăng 1.825 người; Nhóm nghề nông - lâm - ngư nghiệp (chiếm 4,2%), giảm từ 2.288 người (năm 2015) xuống còn 1.308 (năm 2019), giảm 980 người; Nhóm nghề công nghệ thông tin (chiếm 1,02%), giảm từ 385 người (năm 2015) xuống còn 321 người (năm 2019), giảm 64 người.

Như vậy, việc tuyển sinh đào tạo cũng đã có sự chuyển biến theo hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh: Tuyển sinh lĩnh vực công nghiệp, xây dựng; du lịch - dịch vụ, công nghệ thông tin có chiều hướng tăng, tuy nhiên còn hạn chế và chưa đáp ứng yêu cầu.

2.2.2. Nội dung, chương trình, giáo trình đào tạo

Trên cơ sở các quy định về xây dựng chương trình đào tạo do Bộ Lao động-TB&XH ban hành, các cơ sở GDNN đã quan tâm, chú trọng đến việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo theo 3 cấp trình độ là: CĐ, TC và SC; Biên soạn giáo trình cũng như tài liệu phục vụ cho GDNN và chương trình đào tạo cho LĐ nông thôn và biên soạn giáo trình cũng như tài liệu phục vụ cho đào tạo. Thông qua công tác đăng ký hoạt động GDNN, các cơ sở đã rà soát, bổ sung, cập nhật các chương trình, giáo trình mà cơ sở đang triển khai đào tạo.

Trong năm 2015, các cơ sở GDNN và cơ sở khác có tham gia GDNN trên toàn tỉnh đã xây dựng, chỉnh sửa được 93 chương trình đào tạo, đến năm 2019, số chương trình được xây dựng và chỉnh sửa là 220 (đạt 236,56% so với năm 2015 và tăng ở cả 3 cấp trình độ), trong đó: Trình độ CĐ đạt 316,67% so với năm 2015; Trình độ TC đạt 287,50% so với năm 2015; trình độ SC đạt 117,54% so với năm 2015. Công tác biên soạn giáo trình đạt 731,03% so với năm 2015.

Bảng 2.3. Kết quả xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình giai đoạn 2015 - 2019

TT	Nội dung	Năm					So sánh với năm 2015 (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	
I	Xây dựng, chỉnh sửa chương trình đào tạo	93	245	288	120	220	236,56%
1	Cao đẳng	12	13	61	36	38	316,67%
2	Trung cấp	24	35	109	25	69	287,50%
3	Sơ cấp	57	197	118	59	67	117,54%
II	Biên soạn giáo trình	29	44	46	49	212	731,03%

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Tuy nhiên, quá trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo còn nhiều thiếu sót ở một số Trung tâm GDNN-GDTX, như: Chưa phân tích ngành, nghề để xác định rõ đặc thù và yêu cầu của ngành, nghề; Quá trình thẩm định chương trình đào tạo chưa chặt chẽ; Sự tham gia của chuyên gia từ doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo còn ít.

2.2.3. Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN và giáo viên

* *Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN:* Đến năm 2019, toàn tỉnh có: 01 Phó Giám đốc Sở Lao động-TB&XH phụ trách lĩnh vực GDNN; 05 cán bộ, chuyên viên thuộc Phòng Dạy nghề của Sở, 13 cán bộ phụ trách công tác GDNN ở 13 huyện TX,TP; 453 cán bộ quản lý của 42 cơ sở GDNN (giảm 90 người so với năm 2015).

Bảng 2.4. Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN giai đoạn 2015-2019

Nội dung	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
Tổng số CBQL (*người*)	543	493	455	459	453
Tốc độ tăng (%)	-	- 9,21	-7,71	0,88	-1,31

(Nguồn: Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

** Số lượng nhà giáo:* Tính đến năm 2019, tổng số nhà giáo cơ hữu và tham gia đào tạo nghề nghiệp là 1.671 người (tăng 203 người so với năm 2015), trong đó: Nhà giáo thuộc các trường CĐ, TC là 1.114 người, chiếm tỷ trọng 66,7%; Nhà giáo thuộc các Trung tâm GDNN - GDTX là 80 người, chiếm tỷ trọng 4,8%; Nhà giáo thuộc các trường ĐH là 297 người, chiếm tỷ trọng 17,8%; Nhà giáo của các cơ sở khác (đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp tham gia hoạt động GDNN) là 180 người, chiếm tỷ trọng 10,8% tổng số nhà giáo GDNN toàn tỉnh. Số nhà giáo có trình độ Tiến sĩ là 28 người, chiếm 1,7%, trình độ Thạc sĩ là 595 người, chiếm 35,6%, trình độ ĐH là 733 người, chiếm 43,9%, trình độ CĐ là 41 người, chiếm 2,4%, trình độ TC, nghệ nhân, người có tay nghề cao là 274 người, chiếm 16,4%.

Bảng 2.5. Đội ngũ giảng viên, giáo viên GDNN giai đoạn 2015-2019

Nội dung	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
Tổng số GV (*người*)	1.468	1.369	1.926	1.922	1.671
Tốc độ tăng (%)	21,42	- 6,74	40,68	-0,21	-13,06

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

** Về chuẩn nhà giáo:* Tính đến năm 2019:

- Đối với khối các trường CĐ, TC: Số nhà giáo đạt chuẩn là 646/1.114 (đạt 57,99%), trong đó: 879/1.114 nhà giáo đạt chuẩn về trình độ chuyên môn (đạt 79,90%); 992/1.114 nhà giáo đạt chuẩn về trình độ sư phạm (đạt 89,05%); số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ là 723/1.114 (đạt 64,90%); số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ tin học là 774/1.114 (đạt 69,48%).

- Đối với khối Trung tâm GDNN - GDTX: Số nhà giáo đạt chuẩn là 65/80 (đạt 81,25%), trong đó: Số nhà giáo đạt chuẩn chuyên môn là 74/80 (đạt 92,50%); 80/80 nhà giáo đạt chuẩn về trình độ sư phạm (đạt 100%); số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ là 55/80 (đạt 68,75%); số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ tin học là 63/80 (đạt 78,75%).

- Đối với khối trường ĐH có hoạt động GDNN: Số nhà giáo đạt chuẩn là 232/297 (đạt 78,11%), trong đó: Số nhà giáo đạt chuẩn trình độ chuyên môn là 232/297 (đạt 78,11%); số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ sư phạm, trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học 297/297 (đạt 100%).

- Đối với khối các cơ sở khác (đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp tham gia hoạt động GDNN): Số nhà giáo đạt chuẩn là 138/180 (đạt 76,67%), trong đó: 142/180 nhà giáo đạt chuẩn về trình độ chuyên môn (đạt 78,89%); 175/180 nhà giáo đạt chuẩn về trình độ sư phạm (đạt 97,22%), số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ là 155/180 (86,11%); số nhà giáo đạt chuẩn về trình độ tin học là 153/180 (đạt 85,00%).

Đối chiếu với quy định chuẩn nhà giáo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp, hiện nay có 590 giảng viên, GV (chiếm 35,31%) chưa đạt chuẩn. Trong đó: 441 giảng viên, GV (chiếm 26,39%) chưa đạt chuẩn về ngoại ngữ; 590 giảng viên, GV (chiếm 33,51%) chưa đạt chuẩn về tin học; 344 giảng viên, GV (chiếm 20,59%) chưa đạt chuẩn về kỹ năng nghề; 127 giảng viên, GV (chiếm 7,60%) chưa đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm. Vì vậy trong thời gian tới, các cơ sở GDNN cần tích cực, chủ động sớm hoàn thiện các điều kiện đáp ứng các tiêu chuẩn về đội ngũ nhà giáo của đơn vị mình theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp *(Chi tiết tại phụ lục 4).*

** Về công tác đào tạo bồi dưỡng giảng viên, GV:*

Các cơ sở GDNN đã chú ý thực hiện đầy đủ các nội dung phát triển đội ngũ GV. Đặc biệt, quan tâm tạo điều kiện thuận lợi cho GV học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ để đạt chuẩn, trên chuẩn. Từ năm 2015-2019 có 5.809 lượt giảng viên, GV được đào tạo, trong đó năm 2019 đào tạo 1.658 lượt giảng viên, GV (tăng 279 người so với năm 2015). Các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tập trung chủ yếu vào Kỹ năng nghề, Nghiệp vụ sư phạm, nâng cao trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ. Đào tạo nghiệp vụ quản lý, kỹ năng mềm có số lượt

cao nhất (1.680 lượt), chiếm (28,9% tổng số đào tạo, bồi dưỡng của giai đoạn 2015-2019, trong đó năm 2019 có 739 người được đào tạo nghiệp vụ quản lý, kỹ năng mềm (chiếm 44,5% so với tổng số của năm 2019).

Bảng 2.6. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, GV giai đoạn 2015- 2019

Đơn vị tính: Lượt GV

TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Tổng
1	Nâng cao trình độ chuyên môn	265	140	80	74	202	761
2	Nghiệp vụ sư phạm	601	179	84	207	73	1.144
3	Tin học	18	38	128	23	434	641
4	Ngoại ngữ	32	11	68	60	87	258
5	Kỹ năng nghề	125	194	57	183	111	670
6	Công nghệ mới	94	44	449	56	12	655
7	Đào tạo, bồi dưỡng khác	244	113	188	396	739	1.680
	Tổng số	**1.379**	**719**	**1.054**	**999**	**1.658**	**5.809**

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Tuy nhiên, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học và ngoại ngữ cho giảng viên, GV, đặc biệt là kiến thức về công nghệ mới còn hạn chế, điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng GDNN.

** Hoạt động dự giờ và tổ chức Hội giảng GV, Hội thi:*

- Hội giảng nhà giáo GDNN là một trong những hoạt động định kỳ 3 năm một lần: Năm 2015, tỉnh Quảng Ninh chọn 06 GV thuộc 03 Trường tham gia Hội giảng GV dạy nghề toàn quốc; Số GV đạt giải là 03/06 GV, bằng 50%, trong đó có: 02 giải Ba và 01 giải Khuyến khích. Từ kết quả Hội thi GV dạy giỏi, có thể khẳng định: Chất lượng đội ngũ GV của tỉnh tuy còn cần phải tăng cương hơn nữa về công tác bồi dưỡng kỹ năng nghề và công nghệ mới để nâng cao chất lượng đào tạo nghề nhưng về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu. Năm 2017, có 64 GV tham gia Hội giảng GV dạy nghề giỏi cấp tỉnh, có 64/64

GV đạt giải, trong đó: 06 giải nhất (chiếm 9,4%), 12 giải nhì (chiếm 18,8%), 18 giải ba (chiếm 28,1%, 28 giải khuyến khích (chiếm 43,8%) tổng số GV, nhằm đẩy mạnh phong trào thi đua dạy tốt, khuyến khích, động viên nhà giáo học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ, phấn đấu có đủ năng lực dạy học tích hợp, áp dụng nhuần nhuyễn phương pháp, kỹ năng giảng dạy đáp ứng yêu cầu đào tạo theo năng lực thực hiện, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, chất lượng GDNN.

- Hội thi thiết bị đào tạo tự làm cấp tỉnh Quảng Ninh được tổ chức 3 năm 1 lần: Năm 2016, có 09 cơ sở GDNN tham gia với 52 thiết bị. Năm 2019, có 10 cơ sở GDNN tham gia với 55 thiết bị, qua Hội thi đã chọn được 05 giải nhất, 10 giải Nhì, 15 giải Ba, 24 giải Khuyến khích. Hội thi đã tạo ra phong trào sâu rộng trong công tác cải tiến trang thiết bị đào tạo và duy trì thường xuyên, hiệu quả việc huy động đội ngũ GV, HSSV các cơ sở GDNN tham gia nghiên cứu, sáng tạo để thiết kế, chế tạo thiết bị đào tạo.

- Kỳ thi tay nghề tỉnh Quảng Ninh được tổ chức 02 năm 1 lần: Năm 2016, có 6 cơ sở GDNN với 51 thí sinh tham gia dự thi; Năm 2018, có 80 thí sinh được tuyển chọn từ các hội thi cấp cơ sở. Qua hội thi, trình độ năng lực cả về lý thuyết và kỹ năng nghề của thí sinh đã được nâng lên.

2.2.4. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học

Giai đoạn 2015- 2019, Sở Lao động-TB&XH đã tham mưu cho UBND Tỉnh xây dựng Đề án thành lập Trường CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh. Theo đó, từ nguồn vốn vay ODA của Hàn Quốc, Dự án đầu tư xây dựng được phê duyệt có tổng mức đầu tư là 326,686 tỷ đồng, được phân kỳ thành 02 giai đoạn. Giai đoạn I có tổng mức đầu tư 166,076 tỷ đồng, trong đó nguồn vốn vay ODA của Hàn Quốc là 5,4 triệu USD, ngân sách tỉnh đối ứng là 53,869 tỷ đồng. Giai đoạn II: Vốn đầu tư cho xây dựng bằng nguồn ngân sách địa phương là 150,09 tỷ đồng, trường chính thức đi vào hoạt động từ năm 2016.

Ngoài nguồn vốn đầu tư từ ngân sách Trung ương, tỉnh đã chủ động trong việc phát triển hệ thống cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh, kết quả đạt được: Xây dựng Trường ĐH Hạ Long (cơ sở 1 tại Phường Nam Khê, thành phố Uông Bí có diện tích 7,69 ha; Cơ sở 2 tại phường Hồng Hải, thành phố Hạ Long có diện tích 02 ha) với tổng mức đầu tư khoảng 1.000 tỷ đồng, trong đó nhiều hạng mục phục vụ cho hoạt động GDNN; đầu tư xây dựng xưởng thực hành, phòng học lý thuyết, tích hợp, hội trường, nhà ăn và hạ tầng kỹ thuật Trường CĐ Giao thông Quảng Ninh với tổng mức đầu tư là 70.640 triệu đồng.

Với mục tiêu đẩy mạnh phát triển các nghề trọng điểm, tỉnh phối hợp với Bộ Công Thương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đề xuất với Bộ Lao động-TB&XH đầu tư nghề trọng điểm cho 08/08 trường CĐ trên địa bàn tỉnh. Bộ Lao động-TB&XH đã phê duyệt đầu tư các nghề trọng điểm, trong đó: có 07 nghề trọng điểm cấp độ quốc tế; 06 nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN; 15 nghề trọng điểm cấp độ quốc gia. Giai đoạn 2016-2018 (trừ các trường thuộc thuộc bộ, ngành Trung ương đóng trên địa bàn), Quảng Ninh được Trung ương phê duyệt đầu tư 03 trường thuộc tỉnh (Trường CĐ Giao thông Quảng Ninh, Trường CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh và Trường CĐ Y tế Quảng Ninh) với tổng kinh phí thực hiện đầu tư giai đoạn 2016 - 2019 là 17.696,8 triệu đồng, trong đó: Ngân sách Trung ương là 16.677,9 triệu đồng, ngân sách địa phương và nguồn khác là 1.018,9 triệu đồng (hỗ trợ đầu tư mua sắm máy móc, trang thiết bị cho các ngành nghề trọng điểm và chuẩn hóa, phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý GDNN). Dự kiến năm 2020 là 15,444 tỷ đồng, ngân sách Trung ương 15 tỷ đồng, ngân sách địa phương và nguồn khác là 444 triệu đồng.

Cơ sở vật chất của cơ sở GDNN đáp ứng tốt các điều kiện tổ chức đào tạo, có đầy đủ các phòng học, xưởng thực hành, thư viện, ký túc xá, khu giáo dục thể chất. Đây là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng GDNN,

góp phần xây dựng thương hiệu nhà trường, là yếu tố tác động đến việc nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh và GDNN trên địa bàn tỉnh trong những năm qua (*Phụ lục số 5: Bao gồm phụ lục 5A, 5B*).

2.2.5. Chất lượng kiểm định, đánh giá chất lượng giáo dục nghề nghiệp

Thực hiện Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08/6/2017 của Bộ Lao động - TB&XH quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN, công tác kiểm định chất lượng GDNN chủ yếu thực hiện thông qua tự kiểm định của các cơ sở GDNN. Năm 2017, có 05/8 trường CĐ đã triển khai tự kiểm định chất lượng, 03 trường đang triển khai tự kiểm định.

Từ năm 2018 - 2019, các trường CĐ, Trung tâm GDNN - GDTX đã chủ động trong việc tự đánh giá kiểm định chất lượng GDNN, trong đó 8/8 trường CĐ, 1/1 trường TC, 12/13 Trung tâm GDNN-GDTX (trừ Cô Tô) đạt tiêu chuẩn kiểm định *(Chi tiết Phụ lục 6).*

Bảng 2.7. Kết quả tự kiểm định chất lượng giai đoạn 2017- 2019

Phân loại cơ sở GDNN	Số cơ sở GDNN đã triển khai tự kiểm định, đạt tỷ lệ %			Số cơ sở GDNN đạt tiêu chuẩn kiểm định, đạt tỷ lệ %		
	Năm 2017	**Năm 2018**	**Năm 2019**	**Năm 2017**	**Năm 2018**	**Năm 2019**
Trường CĐ	5/8 (62,5%)	8/8 (100%)	8/8 (100%)	5/8 (62,5%)	8/8 (100%)	8/8 (100%)
Trường TC	0/2 (0%)	1/2 (50%)	1/1 (100%)	0/2 (0%)	1/2 (50%)	1/1 (100%)
Trung tâm GDNN	0/13 (0%)	11/13 (84,61%)	12/13 (92,31%)	0/13 (0%)	11/13 (84,61%)	12/13 (92,31%)
Tổng số	**5/23 (21,73%)**	**20/23 (86,96%)**	**21/22 (95,45%)**	**5/23 (21,73%)**	**21/23 (86,96%)**	**21/22 (95,45%)**

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

2.2.6. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp và các cơ sở GDNN

* *Kết quả phối hợp:* Hằng năm, với vai trò là cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN, Sở Lao động-TB&XH (sau đây gọi tắt là Sở) đã chủ trì và phối

hợp với Ban Quản lý kinh tế, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh Quảng Ninh tổ chức Hội thảo bàn giải pháp gắn kết "3 nhà" (cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN, cơ sở GDNN, doanh nghiệp) trong đào tạo nghề gắn với nhu cầu sử dụng LĐ của doanh nghiệp. Hội nghị với sự tham gia của các chuyên gia trong lĩnh vực GDNN, Tổng cục Dạy nghề, Viện nghiên cứu Khoa học Dạy nghề thuộc Bộ Lao động-TB&XH, các Sở, ban, ngành của tỉnh, các doanh nghiệp và các cơ sở GDNN. Đặc biệt, năm 2017, Sở đã phối hợp với Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh Quảng Ninh tổ chức Hội nghị ký kết Biên bản ghi nhớ hợp tác trong lĩnh vực GDNN, việc làm và an toàn LĐ giai đoạn 2017 - 2020. Các hoạt động phối hợp cụ thể:

(1) Phối hợp trong giới thiệu, cung ứng và tuyển dụng LĐ phù hợp với nhu cầu của các doanh nghiệp: Cung cấp thông tin tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, thông tin phản hồi chất lượng HSSV tốt nghiệp, bố trí việc làm cho HSSV tốt nghiệp…

(2) Hợp tác xây dựng chương trình đào tạo sát với nhu cầu sử dụng LĐ của doanh nghiệp: Công tác xây dựng chương trình đào tạo sát với nhu cầu sử dụng LĐ của doanh nghiệp được các cơ sở GDNN chủ động phối hợp với các doanh nghiệp để tổ chức triển khai thực hiện. Trên cơ sở chuẩn kỹ năng đầu ra của ngành nghề và tham khảo tính chất công việc và vị trí việc làm của từng lĩnh vực nghề nghiệp trong doanh nghiệp, các cơ sở GDNN đã xây dựng chương trình đào tạo hoặc chỉnh sửa, bổ sung cho phù hợp với nhu cầu của thị trường LĐ. Các chương trình GDNN được biên soạn, chỉnh lý chuyển đổi, bổ sung theo hướng gắn các mô đun thực hành, thực tập sản xuất của học sinh với thực tế sản xuất đáp ứng với yêu cầu sử dụng LĐ của các doanh nghiệp. Vì vậy, sau khi tốt nghiệp, HSSV đều có khả năng đáp ứng được ngay yêu cầu của sản xuất tại doanh nghiệp mà không phải đào tạo lại, từ đó hạn chế lãng phí nguồn nhân lực của xã hội.

(3) Hợp tác trong tổ chức đào tạo nghề nghiệp: Cơ sở GDNN phối hợp với doanh nghiệp tư vấn và tuyển chọn nhân lực, tiến hành sơ tuyển ban đầu để người học yên tâm học tập. Theo đó, cơ sở GDNNN có trách nhiệm giảng dạy lý thuyết, doanh nghiệp chịu trách nhiệm hướng dẫn thực tập và cam kết đầu ra đối với HSSV. Các cơ sở GDNN giới thiệu HSSV vào làm việc tại doanh nghiệp, tổ chức cho HSSV đi thực tập tại doanh nghiệp, ký hợp đồng để tổ chức đào tạo và cung ứng cho các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp hỗ trợ thiết bị thực hành nghề cho cơ sở GDNN (chương trình hợp tác này được đánh giá cao nhất so với các nội dung khác, có ảnh hưởng nhiều nhất tới kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp của HSSV).

(4) Hợp tác bồi dưỡng kỹ năng nghề cho GV và cán bộ, nhân viên trong các doanh nghiệp thông qua các hoạt động như: Đánh giá kỹ năng nghề, bồi dưỡng nâng bậc cho công nhân; Cử cán bộ, GV đến tham quan dây chuyền sản xuất.

Bảng 2.8. Kết quả hoạt động phối hợp giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp giai đoạn 2015 - 2019

Đơn vị tính: Người

Năm	Các hoạt động phối hợp giữa các cơ sở GDNN với doanh nghiệp				
	Giới thiệu, cung ứng LĐ	Phối hợp xây dựng chương trình đào tạo	Phối hợp tổ chức đào tạo	Phối hợp bồi dưỡng kỹ năng nghề	
				Cho nhà giáo	Cho LĐ của doanh nghiệp
2015	7.554	20	1.360	48	5.563
2016	6.860	28	1.855	69	5.892
2017	8.685	36	2.652	65	6.564
2018	15.554	58	2.743	95	9.295
2019	20.693	108	2.863	101	7.605
Tổng	**59.346**	**250**	**11.473**	**378**	**34.919**

(Nguồn Sở LĐ-TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Bảng 2.8 cho thấy: 100% các cơ sở GDNN đã chủ động trong việc phối hợp với doanh nghiệp để giới thiệu cung ứng LĐ, xây dựng chương trình đào tạo, phối hợp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tay nghề cho LĐ đang làm việc tại các doanh nghiệp, phối hợp bồi dưỡng kỹ năng nghề cho nhà giáo và LĐ của doanh nghiệp. Hiệu quả phối hợp có sự chuyển biến rõ nét, đặc biệt năm 2019: Hoạt động phối hợp giới thiệu cung ứng LĐ vào làm việc tại các doanh nghiệp năm 2019 là 20.693 người (tăng 13,139 người so với năm 2015) tăng 273,93%. Tuy nhiên, hoạt động bồi dưỡng kỹ năng nghề nâng bậc cho LĐ của doanh nghiệp năm 2019 (7.605 người) giảm 1.690 người so với năm 2018 (9.295 người).

2.2.7. Quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp

Là cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, Sở Lao động-TB&XH tỉnh Quảng Ninh đã:

- Tham mưu cho Tỉnh ủy ban hành Chương trình hành động số 28-CTr/TU ngày 25/9/2014 thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 06/6/2014 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao.

- Tham mưu triển khai Quy hoạch và thực hiện các chính sách về GDNN. Thực hiện chính sách hỗ trợ đối tượng học nghề thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của tỉnh Quảng Ninh, giai đoạn 2016 - 2020; Chỉ đạo và hướng dẫn các cơ sở đào tạo, các Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên cấp huyện thực hiện công tác liên kết đào tạo. Triển khai thực hiện tốt công tác đào tạo nghề cho LĐNT. Tham mưu UBND tỉnh bổ sung danh mục nghề khuyến khích đào tạo của Quyết định số 344/2016/QĐ-UBND, chính sách thu hút LĐ cho các khu kinh tế và công nghiệp. Kế hoạch thực hiện chương trình mục tiêu Quốc gia về Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016 - 2020.

- Phối hợp với các Sở, ngành tham mưu với UBND tỉnh ban hành: Quy hoạch phát triển KT-XH tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030; Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030; Kế hoạch số 237/KH-UBND ngày 16/01/2015 của UBND tỉnh về việc thực hiện Chương trình hành động số 28-CTr/TU ngày 25/9/2014 của Tỉnh ủy; Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020. Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030.

- Ban hành Kế hoạch thực hiện Quyết định số 293/QĐ-UBND ngày 30/01/2015 của UBND tỉnh về Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, trong đó mục tiêu đến năm 2020 đào tạo mới, đào tạo lại cho khoảng 47.500 HSSV trình độ TC, CĐ.

- Chỉ đạo các cơ sở GDNN xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch tuyển sinh và ngân sách đào tạo theo Thông tư số 05/2017/TT-BLĐTBXH ngày 02/03/207 của Bộ Lao động- TB&XH Quy định quy chế tuyển sinh và xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ TC, CĐ. Hướng dẫn triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV, xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; Triển khai thực hiện Thông tư số 10/2017/TT-BLĐTBXH ngày 13/3/2017 của Bộ Lao động-TB&XH Quy định về mẫu bằng tốt nghiệp TC, CĐ; In, quản lý, cấp phát, thu hồi, hủy bỏ bằng tốt nghiệp TC, CĐ. Thực hiện kiểm định chất lượng GDNN theo quy định tại Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08/6/2017 của Bộ Lao động-TB&XH.

- Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tỉnh Quảng Ninh và các trường ĐH, CĐ, TC tổ chức tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho học sinh khối THCS, THPT trên địa bàn tỉnh.

- Chỉ đạo Trung tâm Dịch vụ Việc làm Quảng Ninh định kỳ hằng tháng tổ chức Sàn Giao dịch việc làm tại Hạ Long, Móng Cái, Uông Bí, thường xuyên cập nhật thông tin tuyển sinh và nhu cầu tuyển dụng LĐ trên Đài PTTH tỉnh và trang Web *vlquangninh.vieclamvietnam.gov.vn*. Hoàn thiện hệ thống thông tin dữ liệu cung - cầu thị trường LĐ. Hướng dẫn và kiểm tra các cơ sở GDNN trong việc triển khai thực hiện các Thông tư, hướng dẫn của Bộ Lao động-TB&XH về GDNN.

- Hướng dẫn triển khai thực hiện chính sách hỗ trợ học nghề. Tham mưu sửa đổi bổ sung chính sách hỗ trợ học các nghề khuyến khích của tỉnh trình độ CĐ, TC. Tổ chức xây dựng định mức kinh tế - kỹ thuật cấp tỉnh cho 03 nghề trình độ SC: Điện công nghiệp, Điện dân dụng, Hàn.

- Phối hợp với Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề - Bộ Lao động-TB&XH tổ chức 05 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, nghiệp vụ quản lý GDNN cho 265 cán bộ quản GDNN cấp tỉnh, cấp huyện, cán bộ quản lý các cơ sở GDNN đội ngũ GV, giảng viên của các cơ sở GDNN.

- Chỉ đạo các cơ sở GDNN tổ chức Hội giảng GV dạy nghề, Hội thi thiết bị tự làm, Hội thi tay nghề cấp cơ sở và tổ chức Hội thi cấp tỉnh.

- Hướng dẫn các cơ sở GDNN có nghề trọng điểm để đầu tư giai đoạn 2012-2016 xây dựng dự án đầu tư theo Quyết định số 854/QĐ-BLĐTBXH ngày 06/06/2013 của Bộ Lao động-TB&XH v/v phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2012-2016 và định hướng đến năm 2020, trong đó trường CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh được đầu tư phát triển thành trường chất lượng cao. Tham mưu công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế trong lĩnh vực GDNN: Thực hiện đề án sáp nhập các cơ quan đơn vị hành chính của tỉnh, Trung tâm GDNN - GDTX thành phố Móng Cái, các Đề án sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế đối với hệ thống cơ sở

giáo dục công lập cấp huyện và công tác đầu tư các nghề trọng điểm, trường CĐ chất lượng cao nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả hoạt động (Đầu tư xây dựng cơ bản, đầu tư nghề trọng điểm Trường CĐ Giao thông Quảng Ninh, CĐ Việt - Hàn, CĐ Nông Lâm Đông Bắc, CĐ than khoáng Việt Nam, CĐ CN &XD, CĐ nghề Xây dựng, CĐ CN Cẩm Phả, CĐ Y tế Quảng Ninh: 35 nghề (07 nghề trọng điểm cấp quốc tế, 07 nghề trọng điểm cấp ASEAN, 21 nghề trọng điểm quốc gia. 03 trường được lựa chọn đầu tư trường CĐ chất lượng cao: CĐ Việt - Hàn, CĐ Nông Lâm Đông Bắc, CĐ Công nghiệp và Xây dựng).

- Công tác kiểm tra việc thực hiện pháp luật về GDNN được chú trọng, đặc biệt là công tác hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra thực hiện về chuyên môn, nghiệp vụ đối với Phòng Lao động-TB&XH và các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh được triển khai hằng năm.

2.2.8. Tài chính cho đào tạo nghề nghiệp

** Nguồn thu:*

- Trong 5 năm từ 2015 - 2019 tổng nguồn thu cho công tác đào tạo nghề nghiệp toàn tỉnh là 2.711.447 tỷ đồng. Trong đó, năm 2015 nguồn thu cho đào tạo nghề nghiệp đạt 345,945 tỷ đồng (thấp nhất trong 5 năm), năm 2019 nguồn thu cho đào tạo nghề nghiệp đạt 712,164 tỷ đồng.

- Nguồn vốn đầu tư cho đào tạo nghề nghiệp từ ngân sách Nhà nước giai đoạn 2015- 2019 chiếm tỷ lệ nhỏ (14,62%), còn lại là nguồn vốn ngoài ngân sách Nhà nước đạt tỷ lệ cao (85,38%), đặc biệt là nguồn vốn từ các doanh nghiệp (16,77%). Qua đó có thể thấy công tác xã hội đào tạo nghề nghiệp của tỉnh đã đạt được kết quả khá tốt trong thời gian qua.

Bảng 2.9. Nguồn thu đào tạo nghề nghiệp giai đoạn 2015-2019

Đơn vị tính: Triệu đồng

TT	Nội dung nguồn	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
I	**Ngân sách Nhà nước**	70.266	84.002	73.368	64.473	104.274
1	Ngân sách Trung ương	30.968	62.075	43.481	55.543	93.610
2	Nguồn vốn ODA (cho CĐN Việt - Hàn)	24.855	-	-	-	-
3	Ngân sách địa phương	14.443	21,927	29,887	8.930	10.663
II	**Ngoài ngân sách**	337.096	326.385	506.720	536.976	607.889
1	Cơ quan chủ quản cấp	7.693	1.500	45.405	82.257	67.767
2	Nguồn học phí	139.275	114.542	221.060	291.619	285.928
3	Từ sản xuất kinh doanh, dịch vụ	81.027	78.811	47.382	66.997	111.658
4	Đóng góp của các doanh nghiệp	109.101	131.532	65.986	75.250	73.039
5	Nguồn khác	-	-	126.883	20.852	69.495
Tổng cộng (I+II)		**407.362**	**410.387**	**580.084**	**601.450**	**712.164**

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

** Chi cho đào tạo nghề nghiệp*

Trong cơ cấu chi cho đào tạo nghề nghiệp thì chủ yếu là chi thường xuyên (năm 2015 chi thường xuyên cho đào tạo nghề nghiệp là 79,85%, năm 2019 là 75,44%), trong đó: Chi cho xây dựng cơ bản chiếm tỷ trọng từ 10,75% đến 13,62%, nguồn này được hình thành chủ yếu từ đầu tư của Nhà nước hoặc của các doanh nghiệp trên địa bàn; Chi đầu tư trang thiết bị đào tạo chiếm tỷ trọng từ 5,69% đến 12,74%, nguồn này được hình thành chủ yếu từ đầu tư của Nhà nước thông qua các chương trình mục tiêu; Các hoạt động chi đảm bảo chất lượng đào tạo có nguồn từ nguồn thu sự nghiệp chiếm tỷ lệ rất thấp: Chi cho đào tạo bồi dưỡng GV chiếm tỷ lệ dao động trong khoảng từ 0,16% đến

1,04%; Chi cho xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình chiếm tỷ lệ dao động từ 0,2% đến 0,4%.

Bảng 2.10. Nội dung chi cho đào tạo nghề nghiệp giai đoạn 2015 - 2019

TT	Nội dung	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
1	Đầu tư xây dựng cơ bản	50.963	55.888	73.934	69.184	87.659
	Tỷ trọng	*12,51%*	*13,62%*	*12.75%*	*10,75%*	*12.99%*
2	Đầu tư cho trang thiết bị	23.191	29.765	73.877	44.629	67.569
	Tỷ trọng	*5,69%*	*7,25%*	*12.74%*	*6,93%*	*10.01%*
3	Chi đào tạo, bồi dưỡng GV	915	675	5.873	6.691	2.711
	Tỷ trọng	*0,22%*	*0,16%*	*1.01%*	*1,04%*	*0.40%*
4	Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình	828	1.233	2.173	1.805	2.711
	Tỷ trọng	*0,20%*	*0,30%*	*0.37%*	*0,28%*	*0.40%*
5	Chi thường xuyên	327.027	319.695	409.758	507.128	409.758
	Tỷ trọng	*80,29%*	*77,90%*	*70,64%*	*79,59%*	*75,44%*
6	Chi khác	4.387	3.131	14.469	9.330	4.684
	Tỷ trọng	*1,07%*	*0,76%*	*2,49%*	*1,41%*	*0,69%*
	Tổng	**407.311**	**410.387**	**580.084**	**638.644**	**674.717**

(Nguồn: Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Từ kết quả trên cho thấy: Việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị chủ yếu được thực hiện từ ngân sách Nhà nước. Các cơ sở GDNN chưa thực sự quan tâm đến việc huy động các nguồn lực khác để đầu tư cơ sở vật chất phục vụ cho việc nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng thương hiệu của các cơ sở GDNN. Đây là vấn đề đặt ra đòi hỏi các cơ sở GDNN trong thời gian tới cần quan tâm để làm tốt hơn.

2.3. Thực trạng chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015 - 2019

2.3.1. Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Theo Luật GDNN, tính đến hết năm 2019, trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đã hình thành một mạng lưới GDNN đa dạng gồm nhiều thành phần, mang tính xã hội hoá cao với 42 cơ sở GDNN và cơ sở tham gia hoạt động GDNN (32 cơ sở công lập và 10 cơ sở thuộc doanh nghiệp) được phân bổ trên tất cả các huyện, thị xã, thành phố.

Bảng 2.11. Số lượng cơ sở GDNN từ năm 2015 - 2019

Loại hình cơ sở GDNN	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
I. Cơ sở GDNN	26	26	23	23	22
- Trường cao đẳng	8	8	8	8	8
- Trường trung cấp	2	2	2	2	1
- Trung tâm Dạy nghề, TT GDNN-GDTX	16	16	13	13	13
II. Cơ sở tham gia hoạt động GDNN	19	17	16	16	20
- Trường Đại học	1	2	2	2	2
- Các đơn vị khác (thuộc doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp…)	18	15	14	14	18
Tổng số	**45**	**43**	**39**	**39**	**42**

(Nguồn: Sở Lao động-TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

2.3.2. Quy mô đào tạo và cơ cấu ngành nghề đào tạo

Tính đến hết tháng 12/2019, trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh có 42 cơ sở GDNN được cấp phép đào tạo với 141 danh mục nghề/07 nhóm nghề: (1) Nhóm nghề mỏ - hỗ trợ nghề mỏ (21 nghề); (2) Nhóm nghề vận hành các thiết bị và cơ giới (33 nghề); (3) Nhóm nghề điện nước - sửa chữa - cơ khí - xây dựng (32 nghề); (4) Nhóm nghề nông - lâm - ngư (16 nghề); (5) Nhóm nghề du lịch - dịch vụ (18 nghề); (6) Nhóm nghề công nghệ thông tin (03 nghề); (7)

Nhóm nghề khác (18 nghề) và quy mô đào tạo là 45.205 người *(Chi tiết phụ lục 2 và 3).*

Với quy mô đào tạo của các cơ sở GDNN như hiện nay, về cơ bản đáp ứng được nhu cầu được đào tạo nghề nghiệp của người LĐ, giúp người LĐ có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp để tham gia vào thị trường LĐ. Tuy nhiên, quy mô đào tạo ở trình độ CĐ và TC giai đoạn 2015-2019 chiếm tỷ lệ thấp (chiếm 14,69%)/tổng số quy mô tuyển sinh ở 3 hệ đào tạo (năm 2019 chiếm tỷ lệ 16,41%), chưa đáp ứng được mục tiêu đặt ra của Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 đó là số nhân lực được đào tạo ở trình độ dưới 3 tháng chiếm 8,6%; SC chiếm 19,1%; TC chiếm 51,3%; CĐ chiếm 16,5%; ĐH chiếm 4,3%; Sau ĐH chiếm 0,2%.

Việc cơ cấu nhóm nghề đào tạo như trên cho thấy các nhóm nghề thuộc lĩnh vực công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ trọng khá cao (nhóm nghề mỏ và hỗ trợ nghề mỏ 21/141 nghề, chiếm 14,18%; Nhóm nghề vận hành chiếm 33/141 nghề, 23,4%; Nhóm nghề điện nước - sửa chữa - cơ khí 32/141 nghề, chiếm 22,7%); Nhóm nghề nông - lâm - ngư nghiệp 16/141 nghề, chiếm 11,35%; Nhóm nghề du lịch - dịch vụ 18/141 nghề, chiếm 12,77%; Nhóm nghề công nghệ thông tin 3/141 nghề, chiếm 2,13% (*Chi tiết Phụ lục 3*).

Như vậy, quy mô đào tạo và các ngành nghề đào tạo của các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh về cơ bản đã phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu LĐ và cơ cấu kinh tế của tỉnh đến hết năm 2020. LLLĐ trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp giảm xuống còn 22%, LLLĐ trong ngành công nghiệp và xây dựng chiếm 35%, LLLĐ trong ngành dịch vụ chiếm 43% tổng quy mô LLLĐ trong toàn tỉnh. Tuy nhiên, hiện nay quy mô đào tạo nhóm nghề du lịch - dịch vụ và công nghệ thông tin còn thấp nên chưa đáp ứng với sự chuyển dịch cơ cấu LĐ theo yêu cầu đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

2.3.3. Kết quả chất lượng đào tạo

Chất lượng và hiệu quả đào tạo GDNN đã có những chuyển biến tích cực, đã có chuyển hướng rõ nét từ "Đào tạo theo năng lực" sang đào tạo theo "Cung - cầu" của thị trường LĐ; HSSV ra trường có việc làm cao, từng bước đáp ứng được nhu cầu của thị trường LĐ trong nước và hội nhập quốc tế. Hoạt động liên kết đào tạo trình độ TC bước đầu được củng cố và dần đi vào nề nếp. Chất lượng GDNN được thể hiện ở việc xếp loại học tập và rèn luyện của HSSV, học viên giai đoạn 2015-2019. Cụ thể:

- Tổng số HSSV được xếp loại học lực giai đoạn 2015 - 2019 là 88.223 người, trong đó xếp loại khá, giỏi, xuất sắc là 60.867 người (chiếm 68,99%), trung bình - trung bình khá là 22.969 người (chiếm 26,03%), yếu là 3.578 người (chiếm 4,06%), đặc biệt số HSSV xếp loại khá, giỏi, xuất sắc năm 2019 đạt 75,75% (tăng 13,72% so với năm 2015).

Bảng 2.12. Xếp loại học lực của HSSV giai đoạn 2015 - 2019

Năm	Xếp loại học lực						Tổng số được xếp loại *(người)*
	Khá, giỏi, xuất sắc	Tỷ lệ %	TB - TB khá	Tỷ lệ %	Yếu	Tỷ lệ %	
2015	7.447	62,03	4.304	35,85	255	2,12	12.006
2016	8.220	62,25	4.668	35,35	316	2,40	13.204
2017	8.040	59,47	4.609	34,09	870	6,44	13.519
2018	15.620	74,39	3.473	22.04	1.156	3.57	20.998
2019	21.540	75,75	5.915	20,08	981	3,45	28.436
Tổng	**60.867**	**68,99**	**22.969**	**26,03**	**3.578**	**4,06**	**88.223**

(Nguồn: Sở Lao động - TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

- Tổng số HSSV được xếp loại đạo đức giai đoạn 2015 - 2019 là 88.223 người, trong đó xếp loại tốt là 60.033 người (chiếm 68,05%), khá là 20.353 người (chiếm 23,07%), trung bình là 6.311 người (chiếm 7,15%), yếu là 1.561 người (chiếm 1,76%).

Bảng 2.13. Xếp loại đạo đức của HSSV, học viên giai đoạn 2015 - 2019

Năm	Xếp loại đạo đức								Tổng số được xếp loại *(người)*
	Tốt	Tỷ lệ %	Khá	Tỷ lệ %	Trung bình	Tỷ lệ %	Yếu	Tỷ lệ %	
2015	9.350	77,88	1.914	15,94	522	4,35	220	1,83	12.006
2016	9.624	72,89	2. 711	20,53	734	5,56	149	1,13	13.204
2017	9.854	72,89	2.775	20,53	752	5,56	219	1,62	13.519
2018	10.398	49,52	6.589	31,38	3.194	15,21	817	3,89	20.998
2019	20.807	73,17	6.364	22,38	1.109	3,90	156	0,55	28.436
Tổng	**60.033**	**68,05**	**20.353**	**23,07**	**6.311**	**7,15**	**1.561**	**1,76**	**88.223**

(Nguồn: Sở Lao động - TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

Như vậy, số HSSV được xếp loại học lực khá, giỏi, xuất sắc và xếp loại đạo đức tốt qua các năm chiếm tỷ lệ cao, điều đó cho thấy chất lượng GDNN của các cơ sở GDNN ngày càng được nâng cao.

2.3.4. Kết quả đào tạo gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo

Từ năm 2015-2019, tổng số HSSV và học viên tốt nghiệp là 148.501 người Số HSSV, trong đó số học viên được giải quyết việc làm sau khi tốt nghiệp là 105.783 người, đạt 72,75 %/tổng số HSSV tốt nghiệp ở trình độ CĐ,TC và SC. Riêng năm 2019, số HSSV được giải quyết việc làm sau khi tốt nghiệp là 79%, tăng 14,35% so với năm 2015. Mặc dù tỷ lệ sau tốt nghiệp có việc làm là tương đối tốt (đạt 72,75%) nhưng theo Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 vẫn còn thiếu nhiều nhân lực ở 11 lĩnh vực/ngành kinh tế trọng điểm: (1) Ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản; (2) Ngành công nghiệp, khai khoáng; (3) Ngành công nghiệp chế biến, chế tạo; (4) Ngành sản xuất, phân phối điện nước và khí đốt; (5) Ngành xây dựng; (6) Ngành bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác; (7) Ngành vận tải, kho bãi; (8) Ngành thông tin và

truyền thông; (9) Ngành dịch vụ ăn uống và lưu trú; (10) Ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm; (11) Ngành GD&ĐT. Điều này đặt ra nhiệm vụ cho các cơ sở GDNN trong năm 2020 và những năm tiếp theo cần tiếp tục mở rộng và đa dạng hoá các ngành đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, phối hợp với các doanh nghiệp trong công tác bố trí việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp.

Bảng 2.14. Số lượng tốt nghiệp và giải quyết việc làm sau khi tốt nghiệp giai đoạn 2015- 2019

Năm	Số người tốt nghiệp theo cấp trình độ					Giải quyết việc làm sau đào tạo	
	CĐ	TC	SC	TX, dưới 3 tháng	Tổng	Số lượng *(người)*	Tỉ lệ (%)
2015	241	16.729	16.729	5.723	25.875	16.729	64,65
2016	103	21.817	21.817	8.824	33.402	21.817	65,32
2017	482	22.405	22.405	5.845	29.542	22.405	75,84
2018	1.077	22.168	22.168	2.936	28.084	22.168	78,93
2019	783	24.911	24.911	5.753	31.580	24.911	79,00
Tổng	**2.686**	**108.030**	**108.030**	**29.081**	**148.501**	**108.030**	**72.75**

(Nguồn Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

2.4. Đánh giá chung

2.4.1. Những kết quả đạt được

- Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh đã ban hành Chỉ thị, Nghị quyết, phê duyệt các Quy hoạch và cơ chế chính sách tạo điều kiện cho GDNN của tỉnh ngày càng phát triển.

- Công tác GDNN trên địa bàn tỉnh đã có những bước phát triển đáng kể cả về hình thức, quy mô và chất lượng đào tạo, đảm bảo cung cấp nhân lực có chất lượng, góp phần quan trọng phát triển KT-XH theo hướng CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

- Mạng lưới các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh được điều chỉnh tương đối hợp lý về cơ cấu nghề nghiệp đào tạo và mở rộng quy mô đào tạo theo hướng phù hợp với tình hình phát triển KT-XH của tỉnh Quảng Ninh.

- Sở Lao động-TB&XH tham mưu cho UBND tỉnh chỉ đạo các địa phương, các doanh nghiệp và Trung tâm Dịch vụ việc làm Quảng Ninh thường xuyên cập nhật thông tin cung - cầu thị trường LĐ, các cơ chế chính sách của tỉnh, chỉ tiêu tuyển sinh đối với các trường CĐ, TC trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, nhu cầu việc làm, nhu cầu tuyển dụng LĐ của các doanh nghiệp được giao dịch trực tuyến và thông qua Sàn giao dịch việc làm hằng tháng; Các nghề đào tạo bước đầu phát triển theo nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp, từng bước phù hợp với sự phát triển các ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Kỹ năng nghề nghiệp của HSSV tốt nghiệp các cơ sở GDNN đã được nâng lên, đáp ứng yêu cầu cơ bản của thị trường LĐ. LĐ qua đào tạo đã tham gia vào hầu hết các lĩnh vực kinh tế và đã đảm nhận được nhiều vị trí công việc phức tạp.

- Các cơ sở GDNN đã năng động, sáng tạo, áp dụng nhiều biện pháp trong công tác tuyển sinh, đặc biệt là công tác tuyển sinh hệ CĐ và TC đã có chuyển biến tích cực (năm 2019 tuyển sinh CĐ, TC tăng so với năm 2015 là 2.940 người). Tỷ lệ LĐ qua đào tạo năm 2019 đạt 80% (tăng 15% so với năm 2015), trong đó tỷ lệ LĐ qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 45%, cao hơn tỷ lệ chung của cả nước.

- Công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ nhà giáo được các cơ sở GDNN quan tâm đầu tư, thực hiện tốt. Đội ngũ nhà giáo tiếp tục được bổ sung, chất lượng giảng viên, GV từng bước được nâng lên. Cán bộ quản lý đào tạo ở các cơ cơ sở GDNN đã được bố trí đảm bảo theo chức năng, cơ cấu tổ chức bộ máy theo quy định, chất lượng GDNN nhằm đáp ứng theo yêu cầu của xã hội.

- Mạng lưới cơ sở GDNN được quan tâm tạo điều kiện để được đầu tư xây dựng ngày càng hiện đại, đáp ứng được nhu cầu đào tạo nhân lực trực tiếp và nhân lực có tay nghề cao.

- GDNN theo hướng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp được các cơ sở GDNN chủ động trong tổ chức đào tạo và giải quyết việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp. Tỷ lệ HSSV có việc làm sau đào tạo (trình độ CĐ, TC, SC) có xu hướng ngày càng tăng (Năm 2015 đạt 64,78%; Năm 2016 đạt 72%; Năm 2017 đạt 74,85%; Năm 2018 đạt 78,93%; Năm 2019 đạt 79%).

- Một số cơ chế chính sách tạo cơ hội học nghề để mọi người có nhu cầu học nghề nghiệp đều được tham gia đào tạo một cách dễ dàng, đồng thời đã chú trọng đến việc xây dựng và ban hành chính sách ưu tiên GDNN cho những nhóm người yếu thế như: Người dân tộc thiểu số, người nghèo, người tàn tật và chính sách ưu tiên đào tạo nghề cho bộ đội xuất ngũ, cho LĐ thuộc vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất và đào tạo nghề cho LĐ nông thôn. Công tác xã hội hoá trong đào tạo nghề đạt được kết quả tốt. Trong giai đoạn 2015-2019, trung bình mỗi năm tỉnh Quảng Ninh đã huy động được kinh phí phục vụ cho GDNN từ nguồn xã hội hóa chiếm 86,5% trong tổng nguồn kinh phí cho GDNN.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

** Hạn chế*

- Cơ cấu tuyển sinh và đào tạo theo trình độ chưa đáp ứng yêu cầu so với Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030: Tuyển sinh CĐ và TC mặc dù đã có nhiều tiến bộ nhưng vẫn đạt tỷ lệ thấp). Theo quy hoạch, đến năm 2020 số nhân lực được đào tạo như sau: Trình độ dưới 3 tháng chiếm 8,6%; SC chiếm 19,1%; TC chiếm 51,3%; CĐ chiếm 16,5%; ĐH chiếm 4,3%; Sau ĐH chiếm 0,2% nhu cầu đào tạo. Thực tế tỷ lệ tuyển sinh theo cơ cấu trình độ/tổng số HS học nghề nghiệp

trong những năm qua: SC và đào tạo thường xuyên dưới 3 tháng đạt 78,88% (cao hơn 51,18% so với Quy hoạch), TC đạt 17,12% (thấp hơn 34,18% so với Quy hoạch); CĐ đạt 1% (thấp hơn 15,5% so với Quy hoạch). Một số nghề được lựa chọn là nghề trọng điểm cấp quốc gia (Cắt gọt kim loại, Hàn, Công nghệ ô tô, Điện tử công nghiệp, Công nghệ chế tạo vỏ tàu thuỷ, kỹ thuật xây dựng, Sản xuất gốm sứ xây dựng) nhưng công tác tuyển sinh và đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu.

- Chất lượng GDNN mặc dù đã ngày càng được nâng cao nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp và thị trường LĐ về tay nghề, về các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm. Nhiều doanh nghiệp phải tiến hành đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung cho học viên tốt nghiệp khi mới được tuyển dụng. Số người được thụ hưởng chính sách khuyến khích đào tạo nghề (theo Nghị quyết của HĐND tỉnh) còn ít. Một số Trung tâm GDNN - GDTX được đầu tư trang thiết bị đào tạo nghề chưa phát huy cao hiệu quả thiết bị đã đầu tư.

- Công tác quản lý Nhà nước của ngành, địa phương còn hạn chế về dự báo, thông tin thị trường LĐ và kiểm tra, giám sát chất lượng GDNN; Hệ thống cơ sở dữ liệu về GDNN cấp huyện, cấp xã còn thiếu nên việc tổng hợp dữ liệu phục vụ cho công tác quản lý về GDNN còn khó khăn.

- Sự hợp tác, gắn kết giữa các ngành, địa phương, các cơ sở GDNN và doanh nghiệp trong công tác tuyển sinh và thực hiện đào tạo nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường LĐ chưa đồng bộ, chưa tập trung được nguồn lực theo những mục tiêu ưu tiên và có trọng điểm.

** Nguyên nhân khách quan*

- Chỉ tiêu tuyển sinh CĐ, TC đạt thấp do cơ chế tuyển sinh ĐH quá thông thoáng, chỉ tiêu tuyển sinh ĐH ngày càng tăng, thời gian tuyển sinh kéo dài, dễ liên thông; Một bộ phận xã hội vẫn chưa nhận thức đầy đủ về vai trò quan trọng của học nghề trong đào tạo nguồn nhân lực để phát triển KT-XH.

Nhu cầu tuyển LĐ phổ thông chưa qua đào tạo tại các khu công nghiệp tăng nhanh, người học có nhiều lựa chọn về nghề nghiệp ngay tại nơi sinh sống nên việc tham gia học CĐ, TC giảm.

- Cơ chế chính sách chưa đồng bộ, còn nhiều bất cập: (1) Chế độ quyền lợi của người LĐ sau khi học nghề đã có quy định song chưa rõ ràng, đặc biệt chế độ lương hiện nay chưa đủ thuyết phục HS lựa chọn học nghề là con đường lập nghiệp. (2) Khung pháp lý về trách nhiệm và quyền lợi của doanh nghiệp trong việc tham gia vào quá trình GDNN chưa được áp dụng trong thực tiễn. (3) Thiếu các chế tài trong tuyển dụng, sử dụng LĐ qua đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp; Nhiều doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) chỉ muốn tuyển LĐ phổ thông, không qua đào tạo một phần vì tính chất công việc của sản xuất, phần khác vì người LĐ qua đào tạo thì phải trả lương cao. (4) Chưa có quy định thang bảng lương riêng cho GV, giảng viên GDNN. Chưa có chính sách đủ mạnh để thu hút, khuyến khích người học những nghề nặng nhọc, độc hại, vì vậy đã ảnh hưởng đến cơ cấu ngành, nghề đào tạo.

- Các quy định mới về GDNN được ban hành cuối năm 2017 nên một số cơ sở GDNN chậm triển khai thực hiện, nhất là quy định về xây dựng định mức kinh tế - kỹ thuật cho các nghề ở ba cấp trình độ.

- Một số cơ sở GDNN chưa có chiến lược xây dựng và quảng bá thương hiệu cũng như chưa có chính sách và đảm bảo chất lượng đào tạo của đơn vị mình hiệu quả. Cơ cấu ngành, nghề đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế. Doanh nghiệp chưa cung cấp đầy đủ kịp thời kế hoạch sử dụng LĐ trong trung hạn của mình. Do đó, công tác đào tạo chưa đáp ứng được kịp thời về cơ cấu ngành, nghề đối với thị trường LĐ.

** Nguyên nhân chủ quan*

- Công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành và của xã hội về lĩnh vực GDNN, công tác tư vấn, định hướng nghề

nghiệp chưa có cách làm hay, hiệu quả. Sự vào cuộc của cấp ủy, chính quyền các cấp trong công tác tuyên truyền hướng dẫn người dân về cơ chế chính sách liên quan đến GDNN trong thời gian qua đã được quan tâm nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu.

- Công tác phân luồng HS sau khi tốt nghiệp THCS, THPT vào học nghề nghiệp chưa tốt: Thực tế hiện nay, chỉ có khoảng 21,46% số HS tốt nghiệp THCS tham gia học nghề nghiệp, tỷ lệ này rất thấp so với mục tiêu đã đề ra tại Chỉ thị số 10-CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ Chính trị: "Đến năm 2020 phấn đấu có ít nhất 30% học sinh sau khi tốt nghiệp THCS đi học nghề".

- Việc định hướng lựa chọn ngành nghề đặc trưng của các cơ sở GDNN còn nhiều hạn chế. Chất lượng đào tạo của một số cơ sở GDNN chưa đáp ứng với chuẩn chương trình đào tạo cũng như so với yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường do các nguyên nhân: Trình độ tay nghề của GV dạy thực hành nghề ở một số đơn vị còn hạn chế do thiếu kinh nghiệm thực tế; Nội dung giảng dạy còn nặng về lý thuyết; Phương pháp giảng dạy chưa tiên tiến, chưa phù hợp; Cơ sở vật chất phục vụ dạy nghề nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu; Chưa chú trọng đến việc đào tạo ngoại ngữ và các kỹ năng mềm; Còn nhiều cơ sở GDNN vẫn chủ yếu đào tạo theo khả năng “Cung” của mình chứ chưa thực sự đào tạo theo “Cầu” của doanh nghiệp và thị trường LĐ, chưa có giải pháp hiệu quả để đánh giá chất lượng “Sản phẩm đào tạo” của mình được thị trường LĐ chấp nhận đến đâu; Năng lực thực hiện các chương trình hợp tác của cơ sở GDNN và cán bộ, GV đào tạo nghề nghiệp còn hạn chế về kiến thức, kỹ năng phát triển quan hệ hợp tác với doanh nghiệp.

- Quản lý Nhà nước về GDNN cấp huyện, cấp xã chưa hiệu quả do cán bộ phụ trách công tác GDNN của các huyện, TX, TP không ổn định, thiếu kinh nghiệm; Việc kiểm định chất lượng đào tạo đối với các cơ sở GDNN còn hạn chế, chủ yếu là do các cơ sở GDNN tự kiểm định.

CHƯƠNG 3
MỘT SỐ NHÓM GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH

3.1. Một số mục tiêu, định hướng về phát triển nhân lực của tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030

3.1.1. Quan điểm phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh [34]

- Phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh phải có tầm nhìn dài hạn và bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn, nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025 của tỉnh.

- Phát triển nhân lực để hỗ trợ các chính sách phát triển kinh tế xã hội của tỉnh theo hướng hiện đại hóa, đến năm 2025 nền kinh tế Quảng Ninh sẽ là kinh tế Dịch vụ - Công nghiệp hiện đại với dịch vụ tiên tiến và sản xuất sạch, sản xuất theo công nghệ cao.

- Phát triển nhân lực đảm bảo hài hòa về cơ cấu, cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, vùng, miền, lãnh thổ và gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế.

3.1.2. Mục tiêu tổng quát [34]

- Đột phá chiến lược về phát triển nhân lực, cải cách toàn diện về GD&ĐT là nhiệm vụ đột phá của tỉnh, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược nhằm xây dựng LLLĐ có phẩm chất và năng lực nghề nghiệp cao, cơ cấu ngành nghề hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kỳ CNH-HĐH. Chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và LĐ có kỹ năng; Phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển KT-XH của tỉnh, đồng bộ về quy mô, đảm bảo hài hòa về cơ cấu, cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, vùng, miền, lãnh thổ và đảm bảo về chất lượng, đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của tỉnh trong điều kiện hội nhập và phát triển gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Phát triển mạnh mẽ mô hình giáo dục thông minh. Đổi mới căn bản toàn diện GD&ĐT, tập trung phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch, dịch vụ, y tế, giáo dục, KHCN cao; Tạo bước đột phá trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh theo hướng hiện đại hóa, dịch chuyển từ "Nâu" sang "Xanh", tập trung vào các lĩnh vực mà Quảng Ninh có thế mạnh như du lịch dịch vụ, kinh tế cảng biển, công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghệ thông tin.

Đến năm 2025: Hệ thống nhân lực phát triển đầy đủ, toàn diện đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh với 07 tầm nhìn mục tiêu: (1) Tỉnh Quảng Ninh sẽ là một điểm đến cho SV giỏi và những người LĐ có tay nghề cao trong và ngoài nước; (2) Khả năng tuyển dụng chuyên nghiệp và công tác tuyển dụng dựa vào năng lực LĐ; (3) Nâng cao nhận thức, chất lượng GD&ĐT các cấp học, trong đó quan tâm phát triển GDNN, làm tăng khả năng tuyển dụng và nhu cầu đối với các HSSV tốt nghiệp hệ đào tạo nghề nghiệp; (4) Giải quyết những hạn chế và từng bước đào tạo nhân lực trình độ cao đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp, giảm tỷ lệ thất nghiệp và tăng năng suất LĐ của LLLĐ; (5) Đẩy mạnh tính năng động trong xã hội và khuyến khích quá trình học tập suốt đời của người dân; (6) Tạo ra một đội ngũ LĐ có tay nghề cao để thu hút nhà đầu tư; (7) Nâng cao năng suất LĐ, tăng tính cạnh tranh và hiệu quả mạng lại những kết quả khả quan cho cả người sử dụng LĐ cũng như mức lương tốt hơn cho người LĐ.

Đến năm 2030: Hệ thống nhân lực của tỉnh phát triển với 03 tầm nhìn mục tiêu: (1) Là địa phương có nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo tính chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước; (2) Có kết cấu hạ tầng đào tạo chuyên nghiệp có khả năng đào tạo nghề đồng bộ, hiện đại, đạt tiêu chuẩn quốc gia và khu vực; (3)

Có điều kiện, năng lực liên kết, liên doanh với các cơ sở đào tạo hàng đầu trong nước và quốc tế.

3.1.3. Một số chỉ tiêu chủ yếu [34]

- Phát triển quy mô nhân lực của tỉnh lên mức 798.280 LĐ vào năm 2025 và 874.250 LĐ vào năm 2030, tốc độ tăng trưởng trung bình về LLLĐ trong giai đoạn 2021- 2030 là 18%/năm.

+ Đến năm 2025, tỷ trọng LLLĐ trong ngành dịch vụ chiếm 49,25%, LLLĐ trong ngành công nghiệp và xây dựng chiếm 28,64%, LLLĐ trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp chiếm 22,11% tổng quy mô LLLĐ trong toàn tỉnh.

+ Đến năm 2030, tỷ trọng LLLĐ trong ngành dịch vụ chiếm 55,7%, LLLĐ trong ngành công nghiệp và xây dựng chiếm 27,68%, LLLĐ trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp chiếm 16,22% tổng quy mô LLLĐ trong toàn tỉnh.

- Nâng tỷ lệ LĐ qua đào tạo đạt từ 87,5% (năm 2025) lên 92,9% (năm 2030), trong đó LĐ có bằng cấp, chứng chỉ đạt 50,8% (năm 2025) và 51,9% (năm 2030) *(Chi tiết xem Phụ lục 6).*

3.2. Cơ hội, thách thức, điểm mạnh, điểm yếu và những định hướng trong xây dựng nhóm giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030

3.2.1. Bối cảnh chung

** Bối cảnh quốc tế*

- Quá trình quốc tế hoá sản xuất và phân công LĐ diễn ra ngày càng sâu rộng. Việc tham gia vào mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế. Sự phụ thuộc lẫn nhau, hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước ngày càng trở thành phổ biến. Toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen rất phức tạp. Hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế đang là xu thế tất yếu khách quan và là nhu cầu cấp

bách đối với mỗi quốc gia. Đó vừa là quá trình hợp tác, vừa là quá trình cạnh tranh giữa các quốc gia trong mọi lĩnh vực. Cạnh tranh kinh tế quốc tế đòi hỏi phải tăng năng suất LĐ, nâng cao chất lượng hàng hóa và đổi mới công nghệ một cách nhanh chóng.

- Khoa học kỹ thuật và công nghệ ngày càng trở thành LLLĐ trực tiếp, theo đó kinh tế tri thức phát triển mạnh, chất lượng nguồn nhân lực đang trở thành lợi thế chủ yếu của mỗi quốc gia. Sự bùng nổ thông tin, tri thức phát triển mạnh và được ứng dụng vào mọi khâu, mọi quy trình, mọi phương tiện sản xuất, đặt ra cho người LĐ cần có một kỹ năng LĐ rộng hơn, đa ngành hơn, đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực phải cập nhật thường xuyên hơn thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu của thị trường. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) sẽ làm thay đổi nền tảng của tăng trưởng và phát triển trên phạm vi toàn cầu, đặc biệt với những đột phá công nghệ trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, robots, internet kết nối vạn vật, công nghệ in 3 chiều, công nghệ nano, công nghệ sinh học, lưu trữ năng lượng, dữ liệu lớn (Big data). Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tăng tốc đang làm thay đổi những nền tảng của tăng trưởng và phát triển trên phạm vi toàn cầu. Trong lĩnh vực kinh tế, sự đột phá của các công nghệ mới sẽ làm thay đổi cơ cấu của nhiều ngành, lĩnh vực trong các nền kinh tế và thay đổi vượt bậc cho chất lượng cuộc sống, việc làm, sản xuất và các quan hệ chính trị - xã hội.

Trong bối cảnh nêu trên, các quốc gia đều điều chỉnh chiến lược và chính sách phát triển của mình một cách linh hoạt. Bối cảnh mới đặt ra cho nước ta nói chung và Quảng Ninh nói riêng có nhiều thời cơ thuận lợi, bên cạnh đó có nhiều khó khăn thách thức. Thuận lợi và khó khăn đan xen nhau, do vậy nếu tận dụng tốt các thời cơ, thuận lợi, đối mặt và vượt qua các thách thức, khó khăn, huy động và sử dụng tốt nhất mọi nguồn lực, kết hợp tốt sức

mạnh của dân tộc và sức mạnh thời đại chắc chắn sẽ giúp tỉnh Quảng Ninh có những bước phát triển nhanh và bền vững.

* *Bối cảnh trong nước và của tỉnh*

- Việt Nam đã tham gia các hiệp định thương mại với Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) và Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước đã tác động mạnh mẽ đến sự phát triển KT-XH, ngày càng mở rộng ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn nhân lực, tạo thêm nhiều việc làm mới, nâng cao thu nhập cho người LĐ, tác động mạnh đến phân hóa tiền lương, thu nhập theo khu vực việc làm và ngành nghề. Xu hướng những LĐ có chuyên môn kỹ thuật cao sẽ có việc làm ổn định và thu nhập cao. Để thực hiện tốt công cuộc CNH-HĐH, phát triển theo hướng mở cửa, hội nhập quốc tế, yếu tố có vai trò quan trọng nhất là yếu tố con người. Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định thành công và tiến bộ của quốc gia, nguồn nhân lực có chất lượng cao thì sẽ làm cho quá trình đổi mới đất nước đạt kết quả cao hơn. Trong chiến lược phát triển kinh tế, Việt Nam luôn chú trọng việc phát triển nguồn nhân lực, xác định là khâu đột phá của quá trình chuyển đổi mô hình phát triển KT-XH của đất nước, nền tảng phát triển bền vững và gia tăng lợi thế cạnh tranh trong quá trình hội nhập.

- Quảng Ninh có biên giới đất liền và biển, có tiềm năng phát triển kinh tế biển, nguồn tài nguyên, tiềm năng du lịch. Trong bối cảnh quan hệ hợp tác Việt - Trung cũng như ASEAN-Trung Quốc ngày càng được củng cố, đẩy mạnh, Quảng Ninh ngày càng có vị thế quan trọng trong hợp tác Hai hành lang - Một vành đai kinh tế Việt Nam - Trung Quốc.

- Để thực hiện mục tiêu xây dựng Quảng Ninh thực sự trở thành một địa bàn động lực, năng động của Vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, cửa ngõ quan trọng trong hợp tác kinh tế quốc tế, đến năm 2025 cơ bản trở thành tỉnh Dịch vụ - Công nghiệp theo hướng hiện đại, đòi hỏi LLLĐ có trình độ chuyên môn

về khoa học kỹ thuật cao mới có thể làm chủ được công nghệ, việc phát triển nhân lực không chỉ cho phát triển nền kinh tế nội tại mà còn hướng tới thị trường LĐ quốc tế. Vì vậy, cần có sự quan tâm của các cấp, các ngành trong đó vai trò của các cơ sở GDNN là hết quan trọng.

3.2.2. Điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức

** Điểm mạnh*

- Quảng Ninh là tỉnh có tốc độ phát triển nhanh, tăng trưởng kinh tế luôn ở mức ổn định trên 10%, thu nhập bình quân đầu người gấp 1,65 lần so với toàn quốc, thu ngân sách đứng trong tốp 5 tỉnh, thành phố dẫn đầu cả nước. Quảng Ninh cũng đang đứng trước cơ hội phát triển chưa từng có, đó là "Quảng Ninh phải là trụ cột của tam giác kinh tế Hà Nội- Hải Phòng- Quảng Ninh, một trung tâm phát triển của phía Bắc của cả nước, vừa là phên dậu vững chắc vừa là động lực đóng góp cho phát triển đất nước.

- Tỉnh Quảng Ninh đã ban hành nhiều cơ chế chính sách khuyến khích đào tạo nghề nghiệp, đồng thời tiến hành xây dựng và triển khai các Quy hoạch, chương trình, dự án liên quan đến phát triển KT-XH trong đó có các giải pháp mang tính đột phá nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực; Đẩy mạnh liên kết vùng, hợp tác trong nước và quốc tế thông qua việc ký kết thoả thuận hợp tác đào tạo với các trường ĐH hàng đầu Việt Nam và các trường ĐH quốc tế để thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

- Mạng lưới các cơ sở GDNN phân bố hợp lý, quy mô đào tạo và cơ cấu ngành nghề cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo, trình độ quản lý, năng lực chuyên môn của đội ngũ cán bộ quản lý, GV cơ bản đáp ứng được yêu cầu, tạo điều kiện thuận lợi cho người LĐ tham gia học nghề nghiệp.

** Điểm yếu*

- Công tác giáo dục hướng nghiệp, phân luồng và gắn kết đào tạo nghề với thị trường LĐ còn hạn chế, đạt tỷ lệ thấp.

- Chương trình đào tạo của một số cơ sở GDNN chưa đáp ứng được theo yêu cầu của thị trường LĐ. Kỹ năng nghề, kiến thức về công nghệ mới của đội ngũ GV ở một số cơ sở GDNN chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Cơ cấu bậc đào tạo còn mất cân đối, chủ yếu là đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và trình độ SC, đào tạo trình độ CĐ và TC còn ít.

- Số lượng người được hưởng chính sách hỗ trợ học nghề thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của tỉnh còn hạn chế.

** Cơ hội*

- Quảng Ninh có tiềm năng phát triển kinh tế biển, có nguồn tài nguyên giá trị trong bối cảnh nhu cầu năng lượng thế giới và trong nước ngày càng tăng cao, có tiềm năng du lịch của Vịnh Hạ Long và Di tích danh thắng Yên Tử, có nhiều ngành công nghiệp mũi nhọn với công nghệ hiện đại, nhiều cơ sở thương mại, du lịch. Tỉnh Quảng Ninh đã được Bộ Chính trị, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt định hướng phát triển KT-XH của Quảng Ninh, phê duyệt: Khu kinh tế cửa khẩu Móng Cái - động lực phát triển của Quảng Ninh và vùng Đông Bắc, xây dựng mô hình đơn vị hành chính- kinh tế đặc biệt Vân Đồn (Khu kinh tế đặc biệt đạt đẳng cấp quốc tế với sự phát triển tổ hợp dịch vụ du lịch, giải trí cao cấp: Cảng hàng không quốc tế, khu nghỉ dưỡng resot, trung tâm hội nghị quốc tế, khu vui chơi giải trí phức hợp casino, sân golf 18 lỗ, bảo tàng, thư viện, khu làng nông nghiệp cộng đồng.... nhằm khai thác tiềm năng biển đảo), Khu kinh tế ven biển Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh (với mục tiêu xây dựng và phát triển khu kinh tế ven biển đa ngành, hình thành trung tâm công nghiệp, dịch vụ, hậu cần cảng và đô thị hiện đại, thông minh của tỉnh Quảng Ninh và khu vực Đồng bằng sông Hồng; Tạo môi trường sống hiện đại thông qua phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội; Phát

triển ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ cao, thân thiện với môi trường, trung tâm nghiên cứu và phát triển).

Trong 5 năm tới, dân số Quảng Ninh vẫn đang ở thời điểm "Dân số vàng", tỷ lệ dân số trong độ tuổi 15-40 chiếm gần 40% dân số tỉnh, đây sẽ là cơ hội để Quảng Ninh thu hút một LLLĐ lớn vào các doanh nghiệp, các dự án và các tập đoàn kinh tế trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh.

- Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh đã ban hành nhiều Chỉ thị, Nghị quyết, các Quy hoạch, Đề án và cơ chế chính sách để tạo điều kiện tốt nhất cho các cơ sở GDNN phát triển, trong đó Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 đã xác định nhu cầu nhân lực ở từng ngành, lĩnh vực, từng cấp trình độ đồng thời phê duyệt kinh phí để triển khai, thực hiện các chương trình, dự án, trong đó có nhiều dự án phát triển, nâng cao chất lượng GDNN, điều đó sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thực hiện tốt Quy hoạch.

** Thách thức*

- Quá trình hợp tác và phát triển tạo ra sự cạnh tranh không nhỏ trong việc thu hút các nguồn lực cả trong và ngoài nước cho phát triển GDNN. Sự cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao sẽ diễn ra mạnh mẽ trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển LĐ giữa các nước đòi hỏi người LĐ phải có kỹ năng tay nghề cao, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường LĐ xác định. Năm 2015, Việt Nam là thành viên AEC. Cam kết của các thành viên AEC sẽ thực hiện tự do luân chuyển năm yếu tố căn bản: Vốn, hàng hóa, dịch vụ, đầu tư và LĐ lành nghề. Sự "Tự do" này vừa là cơ hội cho các cơ sở GDNN của Việt Nam nói chung và tỉnh Quảng Ninh nói riêng, đồng thời cũng là thách thức không nhỏ khi một lượng lớn LĐ từ các nước AEC vào Việt Nam sẽ tạo nên cuộc cạnh tranh với LĐ trong nước. Ngoài ra, khi tham gia AEC, ngoài

việc có kỹ năng nghề nghiệp giỏi, người LĐ còn cần có ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác để có cơ hội tham gia làm việc tại các quốc gia của AEC.

- Mâu thuẫn giữa tốc độ tăng trưởng và chất lượng phát triển trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ. Trong những năm qua, Quảng Ninh đã có những bước phát triển mang tính đột phá nhưng chưa thực sự bền vững: Mô hình tăng trưởng tuy có xu hướng chuyển dịch tốt hơn nhưng vẫn dựa vào tài nguyên hữu hạn (nhất là than) và nhân công giá rẻ; Chất lượng hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp; Tỷ trọng ngành dịch vụ trong cơ cấu kinh tế chuyển dịch còn chậm; Công nghiệp và đô thị phát triển "Nóng" để lại nhiều hậu quả về môi trường; Hàm lượng KHCN trong sản xuất chưa cao, xuất khẩu chủ yếu là những sản phẩm thô chưa qua chế biến; Hoạt động sản xuất kinh doanh và sức cạnh tranh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ còn yếu.

- Nhân lực của tỉnh vẫn đang trong giai đoạn đầu của sự phát triển theo hướng CNH-HĐH, nền kinh tế được thúc đẩy phát triển với tốc độ cao nên tạo điều kiện cho nguồn nhân lực phát triển nhanh hơn. Tuy nhiên, các cơ sở GDNN của tỉnh chưa đào tạo được nhiều LĐ có chất lượng cao, cơ cấu LĐ chưa hợp lý, khó đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH trong những năm tới. Chỉ tiêu đại học lớn, xu thế của giáo dục ĐH là bỏ điểm sàn trong thi đầu vào nên tiếp tục thu hút số lượng lớn HS tốt nghiệp THPT vào ĐH, tình trạng doanh nghiệp chỉ tuyển LĐ phổ thông không cần qua đào tạo nghề nghiệp sẽ dẫn tới những khó khăn trong công tác tuyển sinh của các cơ sở GDNN. Do vậy, nếu chất lượng đào tạo của các cơ sở GDNN không theo kịp yêu cầu phát triển KT-XH thì các cơ sở GDNN sẽ mất uy tín đối với các nhà tuyển dụng. Đại dịch Covid -19 và các yếu tố về biến đổi khí hậu, thiên tai, lũ lụt đã tác động mạnh đến hầu hết các ngành và lĩnh vực của đời sống KT-XH trong đó có GD&ĐT và GDNN.

3.3. Một số nhóm giải pháp chủ yếu

3.3.1. Nhóm giải pháp tăng cường công tác tuyên truyền, định hướng nghề nghiệp, phân luồng sau THCS và nâng cao chất lượng tuyển sinh

** Mục tiêu của nhóm giải pháp*

Làm thay đổi nhận thức trong nhân dân, đặc biệt là những người trong độ tuổi LĐ nhận thức đúng về vị trí, vai trò của GDNN, qua đó thu hút ngày càng nhiều người tham gia học nghề, nâng cao số lượng và chất lượng tuyển sinh, góp phần nâng cao chất lượng GDNN.

** Nội dung của nhóm giải pháp*

Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, tư vấn và định hướng nghề nghiệp; Nâng cao chất lượng tuyển sinh.

** Tổ chức thực hiện nhóm giải pháp*

- *Các cơ sở GDNN:*

+ Tăng cường thông tin về chính sách của Nhà nước đến người dân, nhất là các chính sách thuế cho doanh nghiệp khi tham gia GDNN, thiết lập và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tuyển sinh (thông qua website, email, facebook, các trang mạng xã hội). Sử dụng có hiệu quả ứng dụng tuyển sinh online miễn phí (chọn nghề, chọn trường phiên bản 1.0) trên điện thoại di động. Đa dạng hóa nội dung và hình thức tuyên truyền, tư vấn, định hướng nghề nghiệp: (1) Phát hành thông báo của nhà trường về tuyển sinh (2) Đăng tải trên các kênh thông tin đại chúng (Đài, báo) (3) Phát hành tờ rơi/tờ gấp; (4) Qua điện thoại, email, Website của cơ sở GDNN; (5) Thông báo của UBND hoặc các tổ chức Hội, Đoàn thể; (6) Tư vấn trực tiếp; (7) Tổ chức hội nghị, hội thảo tuyển sinh hoặc Chương trình tư vấn mùa thi, Ngày hội tuyển sinh; (8) Tổ chức cho học sinh khối lớp 9, lớp 12 đến tham quan trường; (9) Phối hợp với doanh nghiệp, các trường phổ thông, các địa phương để tuyên truyền, thông tin và tư vấn tuyển sinh; (10) Thông qua HSSV của nhà trường để tuyên truyền ý nghĩa của GDNN,

làm rõ vai trò của GDNN trong phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, trong đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực, về yếu tố có tính quyết định để phát triển KT-XH bền vững. Tăng cường tổ chức các hội nghị, hội thảo về tuyển sinh cũng như hội chợ việc làm gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới mô hình tăng trưởng, cách mạng công nghiệp 4.0, việc làm bền vững.

+ Thành lập các bộ phận chuyên trách về tư vấn, tuyển sinh, bộ phận hợp tác với doanh nghiệp. Lựa chọn nội dung, hình thức, phương pháp, thời gian, địa điểm, phân công trách nhiệm thực hiện công tác tư vấn và tuyển sinh. Thiết lập mối quan hệ giữa cơ sở GDNN với các doanh nghiệp, Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh, UBND các địa phương, các tổ chức đoàn thể (đặc biệt là Đoàn TNCS Hồ Chí Minh các cấp), cán bộ GV các trường THCS, THPT, các Trung tâm GDNN-GDTX trong công tác tư vấn nghề nghiệp, thực hiện Đề án phân luồng sau THCS và tuyển sinh.

+ Xây dựng và triển khai kế hoạch quảng bá, tư vấn và tuyển sinh các hệ đào tạo trong nhà trường kể cả chính qui, vừa học vừa làm, liên thông, liên kết GDNN. Có biện pháp động viên, trao thưởng cho cán bộ, GV trong hoạt động tuyển sinh.

+ Nâng cao chất lượng tuyển sinh "Đầu vào" theo phương châm lấy chất lượng hiệu quả đào tạo là mục tiêu hàng đầu, việc tuyển sinh phải gắn với tuyển dụng, giải quyết việc làm sau tốt nghiệp của người học ở trình độ SC, TC, CĐ. Thiết lập hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực qua đào đào nghề nghiệp với dự báo về thị trường LĐ, việc làm, đáp ứng yêu cầu hội nhập và nhu cầu tuyển dụng gắn với sự phát triển của doanh nghiệp. Hằng năm, tiến hành khảo sát, đánh giá nhu cầu tuyển dụng LĐ của doanh nghiệp và thị trường LĐ để xây dựng kế hoạch tuyển sinh và đào tạo, đề ra được các mục tiêu cần đạt: Mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu dài hạn (xác định rõ chỉ tiêu tuyển sinh cho các hệ CĐ, TC, SC, đào tạo nghề thường xuyên, đào tạo lại; Các nhóm nghề/từng

nghề...) trong đó tăng cường tuyển sinh trình độ CĐ, TC nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực LĐ có tay nghề cao cả về số lượng và chất lượng cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo, phục vụ phát triển KT-XH gắn với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; Chuẩn bị cho công tác tuyển sinh đào tạo thí điểm các nghề đã chuyển giao từ Đức, Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc. Tuyển sinh trình độ SC và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác nhằm trang bị kỹ năng nghề nghiệp cho người LĐ để tăng năng suất LĐ, nâng cao thu nhập, chuyển dịch cơ cấu LĐ nông thôn theo hướng công nghiệp, dịch vụ góp phần xây dựng nông thôn mới; Ưu tiên đào tạo, đào tạo lại nhằm đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0.

- *Sở Lao động - Thương binh và Xã hội:*

+ Tổ chức các khóa tập huấn kỹ năng tư vấn nghề nghiệp cho cán bộ, GV tại các Sở, ngành, đoàn thể và các cơ sở GDNN.

+ Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan có liên quan xây dựng Cẩm nang tư vấn hướng nghiệp cho người LĐ và HS các trường phổ thông. Cẩm nang tư vấn hướng nghiệp cần có 4 nội dung: (1) Ý nghĩa và lợi ích của chọn nghề phù hợp; (2) Những chính sách về đào tạo nghề; (3) Phương pháp chọn nghề; (4) Lập kế hoạch để đạt được mục tiêu nghề nghiệp.

+ Chỉ đạo các cơ sở GDNN, Trung tâm Dịch vụ việc làm xây dựng mạng lưới cán bộ, cộng tác viên thực hiện công tác tư vấn nghề nghiệp cho người LĐ. Lồng ghép tuyên truyền chính sách về đào tạo nghề, lợi ích của việc tham gia vào công tác đào tạo nghề nghiệp trong các hội nghị tập huấn về an toàn LĐ, các chính sách LĐ, việc làm, bảo hiểm cho doanh nghiệp. Hình thành hệ thống hướng nghiệp, tư vấn về GDNN tại các trường THCS, THPT, cơ sở GDNN. Nghiên cứu triển khai mô hình khởi nghiệp cho người học sau khi kết thúc khoá học về GDNN.

- *Sở Giáo dục và Đào tạo:* Tăng cường chất lượng công tác tư vấn, hướng nghiệp tại các trường phổ thông. Làm tốt công tác phân luồng THCS, đảm bảo mục tiêu đến năm 2025 có 40% học sinh tốt nghiệp THCS chuyển sang học nghề tại các cơ sở GDNN .

- *Các tổ chức chính trị xã hội:* Phối hợp ngành Giáo dục và Đào tạo, Lao động- TB&XH, các cơ sở GDNN, các cấp chính quyền địa phương, các trường THCS, THPT trên địa bàn tỉnh duy trì thường xuyên và nâng cao chất lượng Chương trình tư vấn mùa thi, định hướng nghề nghiệp, phân luồng THCS, hoạt động "Ngày hội tuyển sinh học nghề", tư vấn giới thiệu việc làm, hướng nghiệp, triển lãm hoạt động GDNN để tuyên truyền về: Ý nghĩa của GDNN; Vai trò của GDNN trong phát triển nguồn nhân lực, trong giải quyết việc làm, trong đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực; Lợi ích khi tham gia vào công tác GDNN (đối với doanh nghiệp). Nhằm góp phần thay đổi tư duy của người dân, của doanh nghiệp về đào tạo nghề nghiệp.

3.3.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và xây dựng quảng bá thương hiệu

** Mục tiêu của nhóm giải pháp*

Tập trung nâng cao chất lượng nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, đội ngũ GV, cơ sở vật chất, trang thiết bị, hệ thống quản lý chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường LĐ.

** Nội dung của nhóm giải pháp*

- Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng nâng cao năng lực thực hành cho người học nghề. Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng đào tạo trong cơ sở GDNN. Hoàn thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo. Chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, GV.

- Mở thêm ngành đào tạo, đa dạng hóa các hình thức đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường LĐ.

** Tổ chức thực hiện nhóm giải pháp*

Tăng cường công tác quản lý việc dạy và học, xây dựng "Thương hiệu". Tập trung đầu tư các yếu tố bảo đảm cho chất lượng GDNN:

(1) Xây dựng tầm nhìn, mục tiêu, sứ mạng và các giá trị cốt lõi của cơ sở GDNN. Theo đó, các cơ sở GDNN cần xây dựng mục tiêu chiến lược của mình với phương châm "Đổi mới, sáng tạo, chất lượng, hiệu quả, phát triển bền vững, năng động và hội nhập". Hoạt động đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, gắn với sự chuyển đổi mô hình đào tạo, số hoá hệ thống đào tạo, đáp ứng quy mô, cơ cấu ngành nghề và chất lượng đào tạo; Nâng cao năng lực đào tạo theo hướng ứng dụng, thực hành, góp phần nâng cao chất lượng người học với những kỹ năng tích hợp và năng lực đổi mới sáng tạo, kỹ năng LĐ, năng cao năng suất LĐ, tuân thủ theo quy luật cung- cầu một cách toàn diện, đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ tay nghề, kỹ thuật cao của thị trường LĐ trong nước và quốc tế, yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0.

(2) Xây dựng, hoàn thiện và đổi mới, nâng cao chất lượng chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực.

- Tổ chức xây dựng, hoàn thiện và nâng cao chương trình đào tạo trình độ CĐ và TC, ưu tiên những ngành nghề mà thị trường LĐ đang cần. Theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp: Cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN không ban hành chương trình khung như trước đây, việc ban hành chương trình đào tạo do cơ sở GDNN tự xây dựng, tự chịu trách nhiệm. Đây là điều kiện thuận lợi để các cơ sở GDNN chủ động thực hiện đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo theo hướng nâng cao năng lực thực hành cho người học nghề. Để chuyển mạnh quá trình đào tạo từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, các cơ sở GDNN cần xây dựng phát triển chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực từ xây dựng chuẩn đầu ra đối với tất cả chương trình đào tạo dựa trên Khung trình độ quốc

gia. Khi xây dựng chương trình, các cơ sở GDNN cần tham chiếu tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia gồm: (1) Năng lực cơ bản; (2) Năng lực chung; (3) Năng lực chuyên môn. Chương trình đào tạo có mục tiêu, nội dung được thiết kế đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH và thị trường LĐ, doanh nghiệp tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo từ xác định chuẩn đầu ra đến đánh giá kết quả học tập của người học. Chương trình đào tạo cần đảm bảo tính thực tiễn, linh hoạt đáp ứng sự thay đổi của thị trường LĐ nhất là đối với chương trình đào tạo chịu nhiều tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 như công nghệ thông tin, tự động hoá, trí tuệ nhân tạo.

- *Nguyên tắc xây dựng, hoàn thiện và nâng cao chương trình đào tạo*: Chương trình phải đáp ứng được các mục tiêu, yêu cầu trình độ TC, CĐ, đáp ứng kỹ năng nghề quốc gia (đối với những nghề đã ban hành bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề); Kế thừa các nội dung của chương trình khung, chương trình đào tạo trình độ TC chuyên nghiệp, TC nghề, CĐ nghề đã xây dựng và đang được áp dụng đào tạo tại các trường, đồng thời cập nhật những tiến bộ khoa học, kỹ thuật công nghệ mới của ngành, nghề đào tạo để đáp ứng yêu cầu của thị trường LĐ. Sử dụng các chương trình, giáo trình chuẩn quốc tế, khu vực, chuẩn quốc gia. Xây dựng chương trình, giáo trình và tài liệu giảng dạy theo hướng tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, đảm bảo liên thông giữa các trình độ đào tạo theo quy định.

- *Yêu cầu đối với chương trình đào tạo*: (a) Thể hiện được mục tiêu đào tạo các trình độ SC, TC, CĐ; Quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng của người học sau khi tốt nghiệp; Phạm vi và cấu trúc nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo; Cách thức đánh giá kết quả học tập đối với từng mô-đun, tín chỉ, từng chuyên ngành hoặc từng nghề và từng trình độ; (b) Bảo đảm tính khoa học, hiện đại, hệ thống, thực tiễn, linh hoạt, mềm dẻo, đáp ứng sự thay đổi của thị trường LĐ; Phân bố hợp lý thời gian giữa các khối lượng kiến thức, kỹ năng

nghề nghiệp; Bảo đảm việc liên thông giữa các trình độ GDNN với các trình độ đào tạo khác trong hệ thống giáo dục quốc dân; (c) Định kỳ, rà soát, cập nhật, bổ sung cho phù hợp với kỹ thuật trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

- *Yêu cầu về nội dung*: (a) Tên ngành nghề đào tạo phải tuân thủ danh mục ngành nghề trong GDNN trình độ TC, CĐ; (b) Nội dung chương trình đào tạo phải đảm bảo kiến thức cơ bản, kiến thức lý thuyết về ngành nghề đào tạo, kỹ năng nhận thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp, ứng xử cần thiết để giải quyết công việc; (c) Chương trình đào tạo phải xác định được danh mục và thời lượng của từng môn học, mô-đun, học phần tương ứng với phương thức đào tạo; Thời gian học lý thuyết và thời gian học thực hành, thực tập; (d) Phân bổ thời gian, trình tự thực hiện các môn học, mô-đun, học phần để thực hiện mục tiêu GDNN; (e) Thể hiện được yêu cầu tối thiểu về cơ sở vật chất, đội ngũ GV để triển khai thực hiện chương trình đảm bảo chất lượng đào tạo; (f) Thể hiện được phương pháp đánh giá kết quả học tập, xác định mức độ đạt yêu cầu về năng lực của người học sau khi học xong chương trình đào tạo; (g) Bảo đảm tính khoa học, hệ thống, phù hợp với yêu cầu phát triển của kỹ thuật công nghệ trong sản xuất, dịch vụ và đáp ứng sự thay đổi của ngành, địa phương vào thị trường LĐ; (h) Bảo đảm tính hiện đại và hội nhập quốc tế, có xu hướng tiếp cận với trình độ đào tạo nghề nhiệp tiên tiến của khu vực và thế giới; (i) Bảo đảm việc liên thông giữa các trình độ đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân.

Để nâng cao chất lượng xây dựng chương trình đào tạo đòi hỏi các cơ sở GDNN trong thời gian tới cần huy động sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình xây dựng chương trình; Nghiên cứu bổ sung thêm kỹ năng kinh doanh và khởi sự doanh nghiệp cho HSSV, kỹ năng mềm (kỹ năng sống, giao tiếp, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới) vào nội dung chương trình đào tạo; Tham chiếu, áp

dụng có chọn lọc các chương trình đào tạo tiên tiến cho phù hợp với điều kiện phát triển KT-XH Việt Nam để sản phẩm qua đào tạo có thể làm việc trong ngôi nhà chung ASEAN. Mở thêm ngành đào tạo và đa dạng hóa các hình thức đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường LĐ. Trong quá trình xây dựng chương trình cần tuân thủ các quy định chung của cơ quan quản lý Nhà nước quy định về xây dựng chương trình đào tạo như: Thành lập Ban soạn thảo, Hội đồng nghiệm thu, ban hành quyết định phê duyệt chương trình.

(3) Đổi mới phương pháp dạy học để tạo hứng thú học tập cho HSSV, với phương châm lấy HSSV làm trung tâm, đào tạo phải đi đôi với rèn luyện phẩm chất, tác phong công nghiệp, kỷ luật LĐ, rèn kỹ năng mềm cho HSSV. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động giảng dạy, quản lý, Sử dụng phần mềm dạy học, các giáo án, bài giảng điện tử trong hoạt động giảng dạy để nâng cao chất lượng, hiệu quả GDNN. Thay thế dần việc dạy lý thuyết và thực hành, chuyển sang dạy tích hợp theo hướng modul hóa bài giảng. Ở những lớp dạy nghề ở trình độ thấp, dạy nghề hướng theo nhu cầu thực tế của người học và phải đạt được yêu cầu về kỹ năng nghề. Kết hợp rèn luyện năng lực thực hành với trang bị kiến thức chuyên môn. Phát huy tính tích cực, tự giác, năng động, khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm. Phát động phong trào nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm trong giáo viên và HSSV.

(4) Phát triển đội ngũ giảng viên, GV theo hướng đạt chuẩn:

- Tiến hành rà soát, phân loại giảng viên, GV, trong đó đặc biệt quan tâm đến những GV chưa đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tiếp cận chuẩn năng lực thực hiện.

- Đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng GV GDNN, chú trọng phương pháp thực hành, tổ chức thực tập sư phạm; Phối

hợp với doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, định kỳ hằng năm đưa GV GDNN đi thực tế để nâng cao kỹ năng nghề nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy của GV. Tạo điều kiện cho GV tự học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ, trình độ chuyên môn; Tổ chức hội giảng GV cấp cơ sở để khuyến khích giảng viên, GV tích cực áp dụng phương pháp giảng dạy khoa học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo tại cơ sở. Tăng cường bố trí cho các GV tham dự kỳ thi đánh giá trình độ kỹ năng nghề quốc gia để đạt chuẩn về trình độ kỹ năng nghề; Tham dự kỳ thi đánh giá kỹ năng nghề thực hành (theo từng nghề) để nâng cao kỹ năng nghề.

- Thực hiện tốt chính sách đối với giảng viên, GV về: Tiền lương, tiền thưởng, công tác đào tạo, quy hoạch, sử dụng. Xây dựng chính sách thu hút công nhân lành nghề, thợ bậc cao của các doanh nghiệp về làm GV dạy nghề. Ngoài việc gửi GV tới thực tập tại doanh nghiệp, cơ sở GDNN tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp thông qua các hoạt động như: Mời doanh nghiệp tham gia Hội đồng nhà trường; Phối hợp trong xây dựng chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo với doanh nghiệp trong đó xác định rõ vai trò và trách nhiệm của mỗi bên; Phối hợp xây dựng một cơ chế đánh giá kỹ năng nghề cho HSSV trước khi tốt nghiệp; Liên kết đào tạo LĐ theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.

(5) Nâng cao cơ sở vật chất, trang thiết bị GDNN:

- Cơ sở GDNN cần rà soát, đánh giá chương trình đào tạo (bao gồm mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo...), xác định các nghề trọng điểm của đơn vị để đầu tư hoàn thiện và nâng cao cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác GDNN đáp ứng nhu cầu của thị trường LĐ về trình độ tay nghề của HS và khả năng thích ứng với các công nghệ hiện đại. Trong quá trình xây dựng dự án đầu tư trang thiết bị, các cơ sở GDNN cần phối hợp với các Sở, ngành và doanh nghiệp để xây dựng dự án, bảo đảm sự phù hợp với nhu cầu và năng lực đào tạo thực tế, tránh đầu tư dàn trải, lãng phí.

- Tăng cường liên kết, hợp tác giữa các cơ sở GDNN với nhau, với doanh nghiệp trong việc chuyển giao trang thiết bị, khoa học kỹ thuật, công nghệ tiên tiến để tận dụng cơ sở vật chất trang thiết bị, kinh nghiệm tổ chức đào tạo của nhau nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng GDNN. Đẩy mạnh phong trào tự làm thiết bị đào tạo, tham gia tích cực các cuộc thi thiết bị tự làm do tỉnh và trung ương tổ chức.

(6) Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng đào tạo của cơ sở GDNN đảm bảo chất lượng đầu ra đáp ứng yêu cầu thị trường LĐ. Hệ thống đảm bảo chất lượng phải đảm bảo nguyên tắc: Tuân thủ các quy định của pháp luật hiện hành, đảm bảo phù hợp với mục tiêu đào tạo của cơ sở GDNN; Thể hiện được tầm nhìn, sứ mạng, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển của cơ sở GDNN trong từng giai đoạn; Nhấn mạnh vai trò quản lý, gắn kết với quyền tự chủ, trách nhiệm giải trình của cơ sở GDNN và lấy người học làm trung tâm; Huy động sự tham gia của cán bộ quản lý, GV, người học; Tiếp cận theo quá trình, gắn kết với hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN; Phù hợp với thực tiễn của cơ sở GDNN, thuận lợi trong việc kiểm tra, giám sát, đánh giá.

Quy trình xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng: (1) Thực hiện công tác chuẩn bị xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng: Hoàn thiện tổ chức, nhân sự đảm bảo chất lượng và các điều kiện có liên quan khác; (2) Xây dựng và kiểm tra hệ thống tài liệu: Chính sách chất lượng, mục tiêu chất lượng, sổ tay chất lượng, quy trình công cụ đảm bảo chất lượng đối với từng nội dung trong lĩnh vực quản lý chất lượng. (3) Thiết lập hệ thống thông tin đảm bảo chất lượng. (4) Ban hành và áp dụng hệ thống đảm bảo chất lượng tại cơ sở GDNN.

Hệ thống đảm bảo chất lượng sau khi được xây dựng phải được Hiệu trưởng cơ sở GDNN ký quyết định ban hành và được công bố rộng rãi để cán bộ, GV, HSSV và các đối tượng có liên quan biết, thực hiện. Hằng năm, cơ sở

GDNN xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện hệ thống đảm bảo chất lượng đồng thời thực hiện tốt công tác tự kiểm định chất lượng, các cơ sở GDNN chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng đào tạo; Đảm bảo chuẩn hóa "Đầu vào", "Đầu ra", qua đó nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng GDNN đáp ứng yêu cầu của thị trường LĐ.

(7) Huy động các nguồn lực cho công tác GDNN: Sử dụng hiệu quả các nguồn vốn từ các Đề án, chương trình mục tiêu quốc gia của Chính phủ. Tăng cường thu hút nguồn xã hội hóa vào GDNN: Huy động sự đóng góp từ người LĐ, HSSV thông qua việc đóng học phí, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của các cơ sở GDNN; Sự đầu tư của doanh nghiệp thông qua mô hình đào tạo theo cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp, các hoạt động liên kết, cung cấp các dịch vụ gắn với tư vấn, đào tạo giúp cắt giảm chi phí NSNN, các nguồn viện trợ, tài trợ từ nước ngoài. Đẩy mạnh cơ chế tự chủ đối với các cơ sở GDNN trên địa bàn theo hướng tự chủ một phần hoặc toàn diện về nội dung thực hiện đào tạo, tổ chức, nhân sự và tài chính. Theo định hướng đổi mới căn bản toàn diện GD&ĐT, tự chủ của các cơ sở GDNN phải hướng tới mục tiêu bình đẳng giữa các trường công và trường tư, hướng tới nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định thương hiệu; Phát huy quyền tự chủ đi đôi với trách nhiệm xã hội và trách nhiệm giải trình của Hội đồng trường và Hiệu trưởng nhà trường trong hoạt động GDNN.

3.3.3. Nhóm giải pháp phát huy vai trò và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp

** Mục tiêu của nhóm giải pháp*

Nâng cao chất lượng hoạt động quản lý Nhà nước về GDNN từ tỉnh đến cơ sở góp phần triển khai có hiệu quả công tác hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra giám sát và kết nối trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện tốt các mục tiêu của tỉnh về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH.

** Nội dung của nhóm giải pháp*

- Xây dựng đội ngũ công chức từ tỉnh đến cơ sở đáp ứng tốt yêu cầu về quản lý Nhà nước về GDNN theo quy định của Chính phủ.

- Xây dựng hệ thống thông tin cung - cầu LĐ, cơ sở dữ liệu về GDNN, định hướng cho các cơ sở GDNN trong công tác tuyển sinh, đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường LĐ.

- Tổ chức thực hiện tốt Quy hoạch về phát triển mạng lưới cơ sở GDNN, Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030, các chính sách về GDNN đã được ban hành. Nghiên cứu tham mưu ban hành cơ chế, chính sách mới góp phần thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển nhân lực và phát triển KT-XH của tỉnh.

** Tổ chức thực hiện nhóm giải pháp*

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

+ Tham mưu với UBND tỉnh triển khai thực hiện có hiệu quả Chỉ thị, Nghị quyết, Quy hoạch, Đề án đã được ban hành; Tiến hành rà soát để điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2011- 2030 tầm nhìn 2045 theo Quyết định số 87/QĐ-TTg ngày 26/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt nhiệm vụ lập Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thời kỳ 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045 với mục tiêu: Hình thành mạng lưới cơ sở GDNN theo hướng mở, linh hoạt, gắn với sự chuyển đổi mô hình đào tạo, số hoá hệ thống đào tạo, với các loại hình cơ sở đa dạng, đáp ứng quy mô, cơ cấu ngành nghề và chất lượng đào tạo. Đổi mới công tác quản lý Nhà nước về GDNN theo hướng nâng cao năng lực quản lý Nhà nước, phân cấp mạnh nhằm phát huy tính chủ động sáng tạo và tự chịu trách nhiệm của các địa phương, của cơ sở GDNN. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý Nhà nước về GDNN từ tỉnh đến cơ sở, cán bộ quản lý các cơ sở GDNN đáp ứng yêu

cầu nhiệm vụ. Cải cách thủ tục hành chính, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, đặc biệt tập trung triển khai dịch vụ công trực tuyến đối với dịch vụ công cơ bản trong lĩnh vực GDNN như: Thành lập, sáp nhập, giải thể, cơ sở GDNN; Đăng ký hoạt động GDNN; Hợp tác với các đơn vị, tổ chức trong và ngoài nước trong GDNN, kiểm định chất lượng GDNN, đánh giá kỹ năng nghề quốc gia; Xác nhận bằng cấp, chứng chỉ đào tạo nghề nghiệp. Áp dụng mô hình quản trị đối với các cơ sở GDNN tự chủ như mô hình quản trị doanh nghiệp. Định kỳ hằng năm tổ chức Hội thi tay nghề, Hội giảng GV, Hội thi thiết bị dạy nghề tự làm... từ cấp cơ sở đến cấp tỉnh và tham gia cấp quốc gia.

+ Quan tâm phát triển kỹ năng nghề cho người LĐ, nâng cao năng suất LĐ, chuyển đổi đào tạo từ LĐ trình độ thấp là chủ yếu sang đào tạo LĐ có kiến thức và kỹ năng cao để sẵn sàng cung cấp cho những nhà đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong nước và thị trường LĐ khu vực. Người LĐ được đào tạo để có những phẩm chất thích ứng và tồn tại trong với môi trường LĐ đa văn hóa.

+ Thực hiện tốt công tác phối hợp với các Sở, Ban, Ngành, Đoàn thể tỉnh trong công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện Luật GDNN nhằm thay đổi nhận thức của xã hội về học nghề, lập nghiệp.

+ Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo để đề xuất với tỉnh các giải pháp phân luồng HS sau THCS; Phân luồng HS theo lực học từ các trường THPT để HS vừa học văn hóa THPT vừa kết hợp học TC. Tư vấn định hướng nghề nghiệp trong các trường phổ thông. Phối hợp với các Sở, Ban, Ngành tham mưu chính sách thu hút đói với HSSV vùng dân tộc thiểu số, vùng núi cao, hải đảo vào học tại các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh. Triển khai Mô hình 9+ trong các trường CĐ nhằm thu hút HS học hết THCS vào học nghề kết hợp học văn hoá.

+ Nâng cao chất lượng hoạt động Sàn giao dịch thông qua các hoạt động: Hỗ trợ thông tin chính sách LĐ việc làm cho doanh nghiệp và người LĐ, khai thác dữ liệu thị trường LĐ hiệu quả, dịch vụ hỗ trợ thông tin nhà ở, tạm trú tạm vắng, chính sách tiền lương, tiền công, BHXH, BHTN... nhằm thu hút các doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin nhu cầu LĐ, tư vấn cho người LĐ, góp phần gắn kết nhu cầu và nguồn cung LĐ để người LĐ (LĐ có trình độ chuyên môn, có tay nghề hoặc chưa có tay nghề*)* có cơ hội tìm được việc làm phù hợp. Tổ chức định hướng nghề nghiệp, tư vấn việc làm và Hội chợ việc làm nhằm giới thiệu, cung ứng và giải quyết việc làm cho người LĐ phù hợp với nhu cầu tuyển dụng LĐ của doanh nghiệp tại các Khu công nghiệp, Khu kinh tế, đặc biệt là khu kinh tế Cảng biển Hải Hà, Khu Hành chính- Kinh tế đặc biệt Vân Đồn...

+ Nghiên cứu để đề xuất xây dựng cơ sở dữ liệu toàn diện liên quan đến công tác dự báo nguồn nhân lực (những dữ liệu cần thu thập và tổng hợp gồm: Số lượng, chất lượng LĐ tại các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp, các ngành công nghiệp, du lịch dich vụ, các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh, tại các vùng miền... đặc biệt là cơ sở dữ liệu về GDNN. Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường LĐ. Thông qua việc tổ chức điều tra, cập nhật dữ liệu một cách đầy đủ, chính xác, khách quan; Đảm bảo chủ động việc khai thác các dữ liệu cung - cầu lao động, về cơ sở GDNN để cung cấp dữ liệu cho tất cả các đối tác có liên quan. Cung cấp thông tin cho người LĐ trong việc lựa chọn các dịch vụ học nghề, tìm kiếm hoặc tự tạo việc làm. Hệ thống thông tin là cầu nối giữa CUNG và CẦU trong thị trường LĐ và thị trường đào tạo: Thông tin về "Cung" cần thống nhất các chỉ tiêu về tuyển sinh, về ngành nghề đào tạo, về "Chuẩn đầu ra" đối với từng nghề ở từng cấp trình độ; Thông tin về "Cầu" cần thống nhất được các chỉ tiêu về các tiêu chuẩn, kỹ năng nghề nghiệp mà doanh nghiệp cần đối với một nghề; Thông tin chung về quy mô tuyển sinh, về cơ

cấu ngành nghề đào tạo, về địa điểm nhà trường (phía cung) và về vị trí việc làm, về mức lương có khả năng được hưởng, về điều kiện làm việc (phía cầu). Các thông tin này cần được kết nối và được chia sẻ công khai.

+ Chỉ đạo các cơ sở GDNN tập trung cơ sở vật chất, đội ngũ GV và các điều kiện cần thiết để mở thêm mã ngành đối với một số ngành công nghiệp phụ trợ, dịch vụ hỗ trợ để phát triển ngành công nghiệp khác, các dự án có hàm lượng kỹ thuật, thân thiện với môi trường và đào tạo nguồn nhân lực nhằm giải quyết LĐ cho Khu công nghiệp, Khu kinh tế nhất là các ngành công nghiệp, khai khoáng; Chế biến, chế tạo; Sản xuất, phân phối điện nước và khí đốt; Ngành xây dựng; Ngành bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác; Ngành vận tải, kho bãi; Ngành thông tin và truyền thông; Ngành dịch vụ ăn uống và lưu trú, quản lý khách sạn, lữ hành; Ngành tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, logicsitc….

+ Tham mưu cho UBND tỉnh ban hành thể chế gắn trách nhiệm của đơn vị sử dụng LĐ đối với việc GDNN đồng thời có cơ chế, chính sách và biện pháp đủ mạnh để huy động sự đóng góp từ phía người sử dụng LĐ thông qua việc thành lập Quỹ hỗ trợ đào tạo do các tổ chức, cá nhân, các doanh nghiệp đóng góp; Tăng đầu tư kinh phí để đào tạo LĐ tại doanh nghiệp theo nhu cầu sử dụng LĐ, tạo cơ chế cho các doanh nghiệp trích lập Quỹ đào tạo và phát triển nhân lực của đơn vị; Mở rộng các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp; Xây dựng chính sách cho phép các cơ sở GDNN ngoài công lập hợp tác, liên kết với doanh nghiệp, cá nhân trong việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và huy động vốn đầu tư phát triển các cơ sở GDNN ngoài công lập. Có chính sách đảm bảo lợi ích chính đáng, hợp pháp của các cá nhân, tập thể tham gia xã hội hóa, chính sách ưu đãi tín dụng cho các cơ sở GDNN ngoài công lập; Tạo điều kiện thuận lợi nhất về thủ tục hành chính cho các tổ chức, cá nhân đầu tư xây dựng các cơ sở GDNN ngoài công lập đồng thời tăng cường công tác

quản lý Nhà nước đối với các cơ sở GDNN ngoài công lập để nâng cao chất lượng đào tạo GDNN. Xây dựng cơ chế phối hợp để cộng đồng xã hội, các đoàn thể, các Hội nghề nghiệp thực hiện việc giám sát, phản biện nhằm nâng cao chất lượng GDNN. Tổ chức các hội nghị gắn kết công tác đào tạo nghề nghiệp với tuyển dụng LĐ, tổ chức các hội thảo khoa học về xây dựng chương trình đào tạo, tập huấn kỹ năng xây dựng chương trình cho đội ngũ GV, cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN. Tổ chức triển khai xây dựng thí điểm định mức kinh tế kỹ thuật đối với một số nghề (trước mắt tập trung vào các nhóm nghề phục vụ cho việc đào tạo nghề nghiệp cho thanh niên tình nguyện, bộ đội, công an xuất ngũ trở vè địa phương).

+ Khai thác các nguồn lực từ Trung ương cũng như địa phương để đầu tư cho phát triển GDNN, từ cơ sở vật chất, đội ngũ GV đến chương trình đào tạo.

+ Hướng dẫn triển khai thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về GDNN. Tập trung triển khai kiểm định chất lượng GDNN. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, thanh tra về GDNN theo định kỳ ở tất cả các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh.

3.3.4. Nhóm giải pháp tăng cường phối hợp với các doanh nghiệp, các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác tuyển sinh và đào tạo nghề nghiệp, giải quyết việc làm sau đào tạo

** Mục tiêu của nhóm giải pháp*

Nâng cao chất lượng hoạt động phối hợp giữa ba bên gồm: (1) Cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN; (2) Doanh nghiệp; (3) Cơ sở GDNN và giữa cơ sở GDNN với các trường THCS, THPT, các tổ chức chính trị - xã hội, UBND các cấp nhằm nâng cao chất lượng tuyển sinh, đào tạo nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của của thị trường LĐ, bảo đảm về số lượng và cơ cấu nghề nghiệp, phù hợp chuyển dịch cơ cấu LĐ.

** Nội dung các giải pháp*

- Huy động các nguồn lực xã hội đầu tư cho GDNN.

- Tăng cường sự hợp tác giữa cơ sở GDNN với các doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo, hoàn thiện chuẩn GV, tham gia vào công tác đào tạo và kiểm định chất lượng đầu ra.

- Tăng cường sự hợp tác giữa các cơ sở GDNN với nhau.

** Tổ chức thực hiện nhóm giải pháp*

- Đối với cơ quan quản lý Nhà nước

+ Nghiên cứu xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp (quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu LĐ và hỗ trợ cơ sở GDNN trong quá trình đào tạo). Huy động sự tham gia của khu vực tư nhân trong hoạt động cung cấp dịch vụ đào tạo nghề nghiệp tạo sự cạh tranh công bằng giữa các cơ sở GDNN thuộc Nhà nước quản lý và những cơ sở GDNN thuộc khu vực tư nhân. Áp dụng mô hình hợp tác đào tạo công- tư (PPP), tỉnh có thể nâng cao chất lượng GDNN thông qua tăng cường công tác quản lý và vận hành hiệu quả các cơ sở GDNN, tăng cường mối quan hệ giữa các cơ sở GDNN với đơn vị sử dụng LĐ.

+ Tăng quyền tự chủ cho cơ sở GDNN về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi tài chính. Khuyến khích cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở cơ sở GDNN về chất lượng sản phẩm đào tạo, uy tín, thương hiệu của cơ sở GDNN.

+ Định kỳ, ít nhất 6 tháng/lần tổ chức Hội nghị đánh giá kết quả hợp tác giữa ba nhà (Nhà trường - Cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN - Cơ sở GDNN), hoặc tổ chức hội nghị phối hợp đào tạo song phương giữa nhà trường và doanh nghiệp.

+ Nghiên cứu xây dựng các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích doanh nghiệp đổi mới công nghệ sản xuất gắn với đào tạo, sử dụng LĐ. Tạo

điều kiện thuận lợi để các tổ chức doanh nghiệp, cá nhân tham gia vào hoạt động đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh; Chính sách thu hút GV giỏi, chuyên gia giỏi tham gia công tác đào tạo nguồn nhân lực (chú trọng những nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực, quốc tế và các nghề được xác định là mũi nhọn trong phát triển KT-XH của tỉnh); Chính sách hỗ trợ đào tạo kỹ năng nghề; Chính sách hỗ trợ HS tốt nghiệp THCS vào học tại các cơ sở GDNN, các hình thức tôn vinh, khen thưởng đối với GV và cán bộ quản lý đào tạo nhân lực có tay nghề cao.

+Thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo trên cơ sở hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật, tiêu chuẩn chất lượng cấp độ quốc gia, khu vực, quốc tế.

+ Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quản lý GDNN: Số hoá và mã hoá các chương trình, kế hoạch, các văn bản về quản lý Nhà nước về GDNN trên địa bàn tỉnh, hệ thống cơ sở dữ liệu về GDNN ở cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã và các cơ sở GDNN. Xây dựng phần mềm dữ liệu để quản lý nguồn HSSV cả đầu vào và đầu ra (số lượng và chất lượng đào tạo, nhóm ngành nghề).

- *Đối với cơ sở GDNN*

+ Gắn kết với doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp phụ trợ, logicstic, dịch vụ, các Tập đoàn kinh tế lớn đang đầu tư các dự án trên địa bàn tỉnh như Sungrop, Vingrop, Âu lạc, Texhong, Iazaki, AMATA... để thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo trên cơ sở hệ thống định mức kinh tế- kỹ thuật, tiêu chuẩn chất lượng cấp độ quốc gia, khu vực, quốc tế. Phối hợp trong xây dựng chương trình đào tạo, kèm cặp HSSV, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề, đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của HSSV. Hình thành và tăng cường chất lượng hoạt động của các Trung tâm quan hệ doanh nghiệp trong các cơ sở GDNN để làm tốt vai trò cầu nối giữa đào tạo và sử dụng LĐ nhằm cung cấp nhân lực có chất lượng cho các Khu công nghiệp, Khu kinh tế. Triển khai tốt các hoạt động hợp tác với

các doanh nghiệp thông qua các hoạt động (1) Phối hợp trong xây dựng phương thức đào tạo theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học vào thực hành tay nghề, đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng năng lực, kỹ năng nghề tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh đặc biệt là việc phối hợp trong biên soạn và cải tiến giáo trình giảng dạy cho phù hợp với thực tiễn, nghiên cứu, lựa chọn và áp dụng các chương trình, tiêu chuẩn, công nghệ đào tạo tiên tiến của khu vực và quốc tế, chủ động xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra, đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, GDNN gắn với nhu cầu thị trường LĐ, tăng cường việc liên kết với các doanh nghiệp để khai thác tiềm năng thiết bị, công nghệ tạo điều kiện cho người học tiếp cận nhanh với công nghệ sản xuất tiến tiến. (2) Phối hợp trong việc huy động các nguồn lực đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và phát triển đội ngũ GV: Cơ sở GDNN hợp tác, liên kết với các doanh nghiệp trong việc huy động tài chính, cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng đào tạo, thông qua các hình thức: Trao học bổng cho HSSV, bố trí các chuyên gia, kỹ sư, công nhân lành nghề có kinh nghiệm của doanh nghiệp tham gia trực tiếp giảng dạy hoặc hướng dẫn HSSV thực hành tại nhà trường và doanh nghiệp; Tạo điều kiện tiếp nhận GV, cán bộ quản lý đến doanh nghiệp học tập, trao đổi kinh nghiệm, hội thảo tháo gỡ khó khăn, vướng mắc giữa đào tạo và yêu cầu của thực tế; Phối hợp trong đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ GV, cán bộ quản lý theo chuẩn hóa trình độ quốc gia, khu vực và quốc tế, trong đó chú trọng việc nâng cao chất lượng GV, đội ngũ cán bộ quản lý ở các cơ sở GDNN đào tạo nhân lực có tay nghề cao. (3) Hợp tác đưa HSSV đến thực tập tại doanh nghiệp, củng cố kiến thức, trang bị kỹ năng, thái độ nghề nghiệp cho HSSV. Phối hợp xây dựng mô hình GDNN gắn với mô hình sản xuất của doanh nghiệp "Trường trong doanh nghiệp và doanh nghiệp trong nhà trường" để nâng cao tính ứng dụng thực tiễn, chất lượng, hiệu quả của chương trình

đào tạo, từ đó hình thành được hệ thống cơ sở GDNN gắn kết với doanh nghiệp; Phát triển trung tâm quan hệ doanh nghiệp trong các cơ sở GDNN để làm tốt vai trò cầu nối giữa đào tạo và sử dụng LĐ. (4) Phối hợp trong đánh giá và công nhận tốt nghiệp; Áp dụng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nhân lực có tay nghề cao của các cơ sở GDNN trên cơ sở kiến thức, năng lực thực hành, ý thức kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp, xây dựng cơ chế và trưng cầu ý kiến để các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân (người sử dụng LĐ) tham gia đánh giá chất lượng đào tạo kết hợp với đánh giá của các cơ sở GDNN đối với HSSV. (5) Đẩy mạnh hợp tác trong nghiên cứu khoa học, thành lập các công ty, khu công nghệ, khu thực hành, phòng thí nghiệm, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập. Triển khai thực hiện đầu tư các nghề trọng điểm, phấn đấu đến hết năm 2020, có ít nhất có 02 trường của tỉnh là trường chất lượng cao (Trường CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh, Trường CĐ Than - Khoáng sản). Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất đạt chuẩn cho các nghề đào tạo trình độ TC, CĐ, tranh thủ cơ sở vật chất của doanh nghiệp để nâng cao trình độ GV và chất lượng đào tạo.

+ Thực hiện tự chủ và lộ trình tự chủ từng phần đến 100% trong hoạt động đào tạo và quản trị của các cơ sở GDNN. Nâng cao tính chủ động, sáng tạo của các cơ sở GDNN trong xây dựng kế hoạch, tuyển sinh, đào tạo, xây dựng chương trình, nghiên cứu khoa học, cung cấp dịch vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, cơ sở vật chất...

Trên cơ sở hình thành được quan hệ doanh nghiệp, cần triển khai tốt các hoạt động hợp tác với các doanh nghiệp thông qua các hoạt động như:

- *Đối với doanh nghiệp*

+ Phối hợp trong cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, sử dụng LĐ theo ngành nghề và nhu cầu tuyển dụng LĐ của doanh nghiệp (nhu cầu được phân theo lĩnh vực kỹ thuật, nhu cầu ngắn hạn, trung hạn, dài hạn, số lượng

cần đào tạo của từng lĩnh vực) và các chế độ đối với người LĐ cho HSSV biết. Tiếp nhận, trao đổi thông tin phản hồi về mức độ hài lòng đối với sản phẩm "Đầu ra" của cơ sở GDNN để có điều chỉnh về nội dung, phương thức đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tế.

+ Tham gia sâu vào quá trình đào tạo như: Thành lập cơ sở GDNN mở lớp đào tạo, bồi dưỡng cho LĐ của doanh nghiệp để nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người LĐ; Phối hợp với cơ sở GDNN để cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo đồng thời trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề nghiệp, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của người học nghề. Sử dụng LĐ đã qua đào tạo nghề nghiệp và có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia ở một số ngành nghề theo quy định của pháp luật.

3.4. Khuyến nghị

3.4.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

(1) Tham mưu cho Chính phủ

- Xây dựng thể chế, cơ chế, chính sách phát triển GDNN phù hợp: Xây dựng và ban hành văn bản pháp luật về GDNN về hội nhập song phương hoặc đa phương với các nước thành viên nội khối ASEAN. Ký kết các Hiệp định công nhận văn bằng, tín chỉ và chứng chỉ kỹ năng nghề với các nước ASEAN.

- Có cơ chế khuyến khích các tổ chức quốc tế, cá nhân nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động GDNN, nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học và công nghệ trong lĩnh vực GDNN ở Việt Nam. Ban hành chính sách hỗ trợ LĐ học TC, CĐ nhằm thu hút LĐ tham gia học nghề; Có cơ chế ràng buộc doanh nghiệp tham gia hoạt động GDNN, cơ chế, chính sách để các doanh nghiệp có trách nhiệm tuyển dụng LĐ qua đào tạo vào doanh nghiệp; Chính sách tuyển thẳng LĐ có tay nghề cao vào học ĐH, chính sách tôn vinh LĐ giỏi nghề.

- Có giải pháp quy hoạch mạng lưới các trường ĐH, các cơ sở GDNN phù hợp theo hướng tinh giản, chất lượng; Tổ chức đào tạo các cấp trình độ trong hệ thống giáo dục quốc dân theo mô hình tháp trong đó chú trọng công tác GDNN. Có chính sách mạnh mẽ trong phân luồng HS vào học TC, CĐ.

(2) Phối hợp với các Bộ ngành Trung ương tham mưu cho Chính phủ: Hoàn thiện quy định về cơ chế tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực GDNN trên cơ sở mức độ tự chủ về tài chính, tăng cường phân cấp và tăng tính chủ động cho các đơn vị gắn với trách nhiệm giải trình, quản lý Nhà nước và giám sát của xã hội. Đẩy nhanh tiến độ chuyển đổi từ phí sang thực hiện giá dịch vụ sự nghiệp công theo hướng Nhà nước quy định khung giá dịch vụ, từng bước tính đủ chi phí, đồng thời gắn với chính sách hỗ trợ phù hợp cho người nghèo, đối tượng chính sách. Có cơ chế tài chính phù hợp để huy động mọi nguồn lực xã hội đầu tư cho sự nghiệp công trong lĩnh vực GDNN, kể cả hình thức hợp tác công- tư, liên doanh, liên kết. Rà soát các quy định thuế nhằm khuyến khích tự chủ tài chính và có tích lũy cho đầu tư.

(3) Ban hành cơ sở dữ liệu/Hệ thống dự báo nhu cầu đào tạo nghề nghiệp chính xác, kịp thời, xác định rõ cơ cấu ngành nghề đào tạo, cơ cấu cấp trình độ đào tạo và theo vùng miền giúp cho các cơ sở GDNN trong công tác đăng ký chỉ tiêu tuyển sinh học nghề. Ban hành Thông tư về việc xếp hạng các cơ sở GDNN. Hướng dẫn các địa phương và các cơ sở GDNN xây dựng định mức kinh tế kỹ thuật đào tạo ngành nghề trình độ CĐ, TC, sơ cấp và GDNN thường xuyên dưới 3 tháng. Chuyển giao chương trình đào tạo các nghề trọng điểm quốc tế và khu vực ASEAN.

(4) Xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề tương thích và được công nhận lẫn nhau giữa các nước ASEAN. Cập nhật và mở rộng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho phù hợp với tiêu chuẩn kỹ năng nghề các nước ASEAN nhằm thừa nhận lẫn nhau tạo điều kiện cho người LĐ tự do di chuyển LĐ và

tìm cơ hội việc làm trong nội khối. Cung cấp thông tin rộng rãi về tiêu chuẩn kỹ năng nghề Việt Nam và các nước thành viên đến người LĐ, doanh nghiệp, các cơ sở GDNN.

(5) Có cơ chế khuyến khích đối với trường trực thuộc các doanh nghiệp với các trường khác (được cấp ngân sách hằng năm) trên địa bàn nhằm tạo ra sự công bằng trong cạnh tranh (khuyến khích về tăng cường cơ sở vật chất hoặc chính sách để đảm bảo công bằng trong hoạt động đào tạo).

3.4.2. Đối với UBND tỉnh Quảng Ninh

(1) Định hướng và giám sát chặt chẽ việc phân luồng học sinh sau THCS; Phân luồng HS theo lực học từ các trường THPT để học sinh vừa học văn hóa THPT vừa kết hợp học trung cấp.

(2) Ban hành cơ chế đối với doanh nghiệp: Khi tuyển LĐ vào làm việc bắt buộc người LĐ phải qua đào tạo (có danh mục nghề cần được đào tạo khi vào làm việc); khi đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, phương án sản xuất kinh doanh phải có phương án, kế hoạch nhân lực (số lượng, nhu cầu đào tạo, ngành, nghề, trình độ đào tạo). Có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề nghiệp như giảm thuế, các chi phí tham gia GDNN được tính vào giá thành của sản phẩm dịch vụ.

(3) Huy động nguồn quỹ đầu tư cho hoạt động GDNN từ chính các doanh nghiệp đang sử dụng LĐ và các nguồn khác của địa phương, ưu tiên đầu tư cho những cơ sở GDNN được đánh giá là có uy tín và chất lượng, không phân biệt đơn vị công lập hay ngoài công lập.

(4). Thành lập Ban quy hoạch nhân lực, ban hành các Kế hoạch 5 năm và hằng năm về việc thực hiện Quy hoạch, bố trí nguồn vốn để triển khai các dự án thành phần.

(5) Tạo điều kiện cho cán bộ quản lý, GV đi đào tạo, bồi dưỡng về công tác quản lý đào tạo, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề, phương pháp giảng

dạy, áp dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy tại một số nước tiên tiến trên thế giới.

3.4.3. Đối với các Sở, ban, ngành

(1) Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ban Xúc tiến và Hỗ trợ đầu tư: Khi tham mưu cho tỉnh phê duyệt, quản lý các dự án đầu tư trên địa bàn tỉnh, đề nghị các nhà đầu tư xây dựng phương án đào tạo nhân lực, trong đó nêu rõ: Số lượng, trình độ cần tuyển dụng, vị trí làm việc và các yêu cầu kỹ năng nghề của người LĐ đối với các vị trí tuyển dụng LĐ, gửi về Sở Lao động-TB&XH để tổng hợp và hướng dẫn các cơ sở GDNN phối hợp với các nhà đầu tư tổ chức đào tạo đón đầu nhằm cung cấp đầy đủ, kịp thời đảm bảo chất lượng nhân lực cho dự án của nhà đầu tư khi đi vào hoạt động.

(2) Ban Quản lý Khu kinh tế: Chỉ đạo các doanh nghiệp trong các Khu công nghiệp, Khu kinh tế trên địa bàn tỉnh làm tốt công tác phối hợp với các cơ sở GDNN trong việc đào tạo nhân lực cho các doanh nghiệp trong các Khu kinh tế nói riêng và thị trường LĐ nói chung.

(3) Sở Giáo dục và Đào tạo: Chỉ đạo các trường THCS, THPT trên địa bàn tỉnh tăng cường chất lượng công tác tư vấn, hướng nghiệp để nâng cao chất lượng công tác phân luồng học sinh sau THCS, đảm bảo mục tiêu đến năm 2025 có 40% HS tốt nghiệp THCS tiếp tục học tập tại các cơ sở GDNN đào tạo trình độ TC, SC và có ít nhất 45% HS tốt nghiệp THPT tiếp tục học tập tại cơ sở GDNN đào tạo trình độ CĐ.

3.4.4. Đối với UBND các huyện, thị xã, thành phố

(1) Làm tốt công tác quản lý Nhà nước về GDNN ở địa phương, trọng tâm thực hiện có hiệu quả chương trình đào tạo nghề cho LĐ nông thôn gắn với Chương trình xây dựng nông thôn mới. Tuyên truyền các chính sách khuyến khích hỗ trợ trong GDNN, vận động thanh niên tham gia học nghề lập nghiệp.

(2) Hằng năm rà soát cung- cầu LĐ trên địa bàn; Chỉ đạo gắn kết hoạt động GDNN với nhu cầu sử dụng LĐ của các doanh nghiệp, phù hợp với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực và quy hoạch phát triển KT-XH của địa phương.

(3) Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị cho Trung tâm GDNN-GDTX trên địa bàn, chỉ đạo nâng cao chất lượng hoạt động Trung tâm GDNN-GDTX của địa phương.

3.4.5. Đối với Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh Quảng Ninh

(1) Tăng cường công tác tuyên truyền: Làm cho các doanh nghiệp thấy rõ lợi ích của GDNN đối với sự phát triển của doanh nghiệp để từ đó chủ động phối hợp với các cơ sở GDNN trong công tác tuyển sinh, đào tạo nghề nghiệp, giải quyết việc làm cho người LĐ.

(2) Hỗ trợ các doanh nghiệp xây dựng kế hoạch sử dụng LĐ trung hạn, dài hạn để hợp tác với cơ sở GDNN tổ chức thực hiện, huy động nguồn lực hỗ trợ đào tạo cho LĐ của doanh nghiệp. Nghiên cứu mô hình "Trường trong doanh nghiệp" để chủ động công tác đào tạo thường xuyên tại doanh nghiệp.

(3) Chủ động phối hợp với cơ sở GDNN để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho người LĐ đang làm việc tại doanh nghiệp thông qua các chính sách hiện hành. Qua đó, giúp doanh nghiệp giảm chi phí, đồng thời góp phần nâng cao hiệu quả chính sách hỗ trợ đào tạo của Nhà nước trong hoạt động GDNN.

3.4.6. Đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

(1) Xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tuyển sinh, quan hệ doanh nghiệp và Maketing năng động, chuyên nghiệp, tăng cường liên kết giữa các cơ sở GDNN để phát huy thế mạnh của mỗi đơn vị. Cần phân tầng chất lượng đào tạo giữa các cơ sở GDNN có cùng ngành nghề đào tạo.

(2) Phối hợp với Hiệp Hội doanh nghiệp tỉnh và các doanh nghiệp để triển khai có hiệu quả các chính sách hỗ trợ đào tạo hiện hành của Nhà nước. Chủ động nắm bắt thông tin thị trường LĐ, nhu cầu đào tạo của các nhà đầu tư, các doanh nghiệp để có kế hoạch tuyển sinh và đào tạo phù hợp.

(3) Làm tốt công tác tự kiểm định chất lượng đào tạo và đánh giá, công nhận trường chất lượng cao, chương trình đào tạo chất lượng cao. Áp dụng công nghệ thông tin để xây dựng và vận hành hệ thống thông tin quản lý hiện đại tại các cơ sở GDNN.

KẾT LUẬN

Thực hiện quan điểm của tỉnh trong phát triển nguồn nhân lực đó là: Đột phá chiến lược về phát triển nhân lực, cải cách toàn diện về GD&ĐT (trong đó có GDNN) là nhiệm vụ đột phá của tỉnh, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược nhằm xây dựng LLLĐ có phẩm chất và năng lực nghề nghiệp cao, cơ cấu ngành nghề hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kỳ CNH-HĐH. Chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và LĐ có kỹ năng; Phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển KT-XH của tỉnh, hài hoà về cơ cấu và cân đối về nhân lực theo ngành, lĩnh vực, tạo cơ sở để đảm bảo cân đối cho phát triển KT-XH, phát triển mạnh mẽ mô hình giáo dục thông minh. Tạo đột phá trong đổi mới căn bản toàn diện GD&ĐT, tập trung phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch, dịch vụ, y tế, giáo dục, KHCN cao, tạo bước đột phá trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh trong giai đoạn tới; Kết nối doanh nghiệp với các cơ sở GDNN nhằm hợp tác trong lĩnh vực GDNN, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ cho sự nghiệp CNH-HĐH và tái cơ cấu kinh tế tỉnh Quảng Ninh gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng, tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh, phát huy tối đa mọi lợi thế so sánh của vùng và địa phương, chuyển đổi phương thức phát triển từ "Nâu" sang "Xanh".

Tình hình KT-XH trong tỉnh có nhiều nét khởi sắc, các Quy hoạch triển khai có hiệu quả, các dự án cơ sở hạ tầng tạo động lực cho sự phát triển. Mặt khác với xu thế hội nhập LĐ trong ASEAN đặt ra thời cơ và thách thức mới. Với bối cảnh như vậy, hệ thống GDNN phải phát huy mọi nguồn lực, nâng cao chất lượng đào tạo nhằm cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, theo nhu cầu của thị trường và doanh nghiệp. Gắn kết chặt chẽ GDNN với nhu cầu của thị trường LĐ và phát triển KT-XH của tỉnh; Lấy sự hài lòng của thị trường LĐ

làm thước đo hiệu quả GDNN; Chú trọng đào tạo thường xuyên, đào tạo cập nhật, đào tạo lại và đào tạo tại doanh nghiệp để phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp nhằm duy trì việc làm bền vững cho người LĐ và nhu cầu sử dụng nhân lực của doanh nghiệp; Có chính sách đầu tư phát triển GDNN đối với các vùng đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới hải đảo, vùng sâu, vùng xa và các đối tượng chính sách, tạo cơ hội cho người LĐ học nghề, lập nghiệp, góp phần xóa đói, giảm nghèo thực hiện công bằng xã hội.

Từ những kết quả nghiên cứu đề tài "***Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh***" tác giả rút ra một số kết luận sau:

Thứ nhất: Về cơ sở lý luận tác giả đã làm rõ các khái niệm về GDNN, về chất lượng GDNN, các tiêu chí đánh giá chất lượng GDNN, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng GDNN.

Thứ hai: Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2015-2019 (kết quả đạt được, những tồn tại hạn chế và nguyên nhân). Qua đó, giúp cơ sở GDNN và cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN có cái nhìn tổng thể về chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh để từ đó phát huy những thế mạnh, hạn chế những yếu kém.

Thứ ba: Để nâng cao chất lượng GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, cần tập trung vào các nhóm giải pháp chủ yếu sau: (1) Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn định hướng nghề nghiệp, phân luồng sau THCS và nâng cao chất lượng tuyển sinh; (2) Nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở GDNN, xây dựng quảng bá thương hiệu; (3) Phát huy vai trò và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước về GDNN; (4) Tăng cường phối hợp với các doanh nghiệp, các tổ chức chính trị xã hội trong công tác tuyển sinh và đào tạo nghề, giải quyết việc làm sau đào tạo, góp phần vào việc nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh nhất là nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao, đáp ứng yêu cầu sử dụng LĐ của các doanh

nghiệp trong thời kỳ mới. Để thực hiện được điều này cần thực hiện tốt quy hoạch cấp độ, trình độ đào tạo đến từng cơ sở GDNN, theo từng vùng miền, trên cơ sở đó để có hướng đầu tư trọng điểm, tránh đầu tư dàn trải để có hiệu quả cao nhất. Rà soát, điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh. Theo đó, cần tập trung sắp xếp, tổ chức lại hệ thống cơ sở GDNN theo hướng mở và linh hoạt đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường LĐ; Bảo đảm quy mô, cơ cấu và hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, chuẩn hoá, hiện đại hoá, có phân tầng chất lượng, đáp ứng quy mô về số lượng đào tạo và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ tư: Thực hiện tốt các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng GDNN là động lực và cơ sở để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ninh, góp phần triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ trong Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 đã được UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt tại Quyết định số 5175/QĐ-UBND ngày 17112/2019.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), *Thông tư số 42/2015/TT-BLĐTBXH ngày 20/10/2015 Quy định về đào tạo trình độ sơ cấp.*

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2016), *Thông tư số 43/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2016 Hướng dẫn thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho các đối tượng quy định tại Điều 14 Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ.*

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2017 của Bộ trưởng BLĐTB&XH quy định hệ thống bảo đảm chất lượng của cơ sở GDNN.*

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08/6/2017 của Bộ trưởng BLĐTBXH quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN.*

5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08/6/2017 Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN.*

6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2017 Quy định hệ thống bảo đảm chất lượng của cơ sở GDNN.*

7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư số 03/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2017 Quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình, tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định giáo trình đào tạo trình độ TC, CĐ.*

8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư số 29/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2017 Quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo; Thông tư số 31/2017/TT-BLĐTBXH ngày*

28/12/2017 Quy định về đào tạo trình độ CĐ, TC, sơ cấp theo hình thức vừa làm vừa học....

9. Chính phủ (2015), *Nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 28/9/2015 của Chính phủ về chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập từ năm học 2015- 2016 đến năm học 2020-2021*.

10. Chính phủ (2016), *Quyết định số 46/2016/QĐ-TTg ngày 28/9/2015 của Thủ tướng Chính phủ Quy định chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng.*

11. Chính phủ (2018), *Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án "Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng HS trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025".*

12. Chính phủ (2018), *Nghị định số 49/2018/NĐ-CP ngày 30/3/2018 của Chính phủ Quy định về kiểm định chất lượng GDNN.*

13. Chính phủ (2020), *Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới.*

14. Danh Ngọc Bình (2017), *Quản lý Nhà nước về đào tạo nghề cho người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Kiên Giang,* Học viện Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

15. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lần thứ XIV (2020), *Báo cáo chính trị, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh QN lần thứ XV, nhiệm kỳ 2020- 2025*..

16. Ngô Phúc Hạnh (2011), *Giáo trình Quản lý chất lượng*, Nhà xuất bản Tài chính.

17. Nguyễn Thị Hằng (2013), *Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu cuả xã hội*, Đại học Vinh.

18. Đỗ Thị Thanh Hiền (2017), *Quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Thuận*, Học viện Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

19. HĐND tỉnh Quảng Ninh (2014), *Nghị quyết số 163/NQ-HĐND ngày 30/9/2014 của HĐND tỉnh về Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 trên địa bàn tỉnh QN.*

20. HĐND tỉnh Quảng Ninh (2014), *Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết số 163/NQ-HĐND ngày 30/9/2014 của HĐND tỉnh về Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh*.

21. HĐND tỉnh Quảng Ninh (2015), *Nghị quyết số 220/2015/NQ-HĐND ngày 12/12/2015 V/v chính sách hỗ trợ đối tượng học nghề thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2016-2020; Nghị quyết số 140/NQ-HĐND ngày 07/12/2018 của HĐND tỉnh sửa đổi, bổ sung một số Điều của Nghị quyết số 220/NQ-HĐND.*

22. HĐND tỉnh Quảng Ninh (2016), *Nghị quyết số 23/2016/NQ-HĐND ngày 27/7/2016 Thông qua Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.*

23. Nguyễn Văn Lâm (2017), *Giải pháp đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020"*, Tạp chí Công thương.vn.

24. Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục số 38/2005/QH11*; Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14*.

25. Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13*; Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục nghề nghiệp số 18/VBHN-VPQH*.

26. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh, *Báo cáo thống kê hằng năm về công tác GDNN các năm (từ 2015-2019).*

27. Từ điển Tiếng Việt (1997), *Nhà xuất bản Đà Nẵng*.

28. UBND tỉnh Quảng Ninh (2014), *Quyết định số 2704/2014/QĐ-UBND ngày 17/11/2014 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.*

29 UBND tỉnh Quảng Ninh (2015), *Quyết định số 293/2015/QĐ-UBND của UBND tỉnh Quảng Ninh ngày 30/01/2015 phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực đến năm 2020.*

30. UBND tỉnh Quảng Ninh (2016), *Quyết định số 344/2016/QĐ-UBND ngày 02/02/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh Quy định về chính sách hỗ trợ học nghề giai đoạn 2016-2020.*

31. UBND tỉnh Quảng Ninh (2016), *Quyết định số 2558/2016/QĐ-UBND ngày 12/8/2016 Phê duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.*

32. UBND tỉnh Quảng Ninh (2017), *Quyết định số 1139//2017/QĐ-UBND ngày 17/4/2017 Quy định hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp trên địa bàn tỉnh QN theo Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg ngày 28/9/2015 của Thủ tướng Chính phủ.*

33. UBND tỉnh Quảng Ninh (2018), *Quyết định số 35/2018/QĐ-UBND ngày 31/10/2018 v/v điều chỉnh, bổ sung danh mục nghề khuyến khích đào tạo theo Quyết định số 344/2016/QĐ-UBND ngày ngày 02/02/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh.*

34. UBND tỉnh Quảng Ninh (2019), *Quyết định số 5175/QĐ-UBND ngày 11/12/2019 của UBND tỉnh Quảng Ninh Phê duyệt đề cương, dự toán Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 (dự thảo Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030).*

PHỤ LỤC 1
Tiêu chuẩn, kiểm định đánh giá chất lượng cơ sở GDNN

1. Tiêu chuẩn, đánh giá chất lượng cơ sở GDNN theo tiêu chuẩn năng lực thực hiện

1.1. Tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định, đánh giá chất lượng Trung tâm GDNN-GDTX

- *Các tiêu chí và điểm chuẩn*: Tiêu chí 1: Mục tiêu, sứ mạng, tổ chức và quản lý: 10 điểm; Tiêu chí 2: Hoạt động đào tạo: 18 điểm; Tiêu chí 3: Nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức và người LĐ: 18 điểm; Tiêu chí 4: Chương trình, giáo trình: 18 điểm; Tiêu chí 5: Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo: 14 điểm; Tiêu chí 6: Quản lý tài chính: 8 điểm; Tiêu chí 7: Dịch vụ người học: 10 điểm; Tiêu chí 8: Giám sát, đánh giá chất lượng: 4 điểm.

- *Tiêu chuẩn:* Trung tâm được đánh giá là đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở giáo GDNN khi đáp ứng các yêu cầu sau: Tổng số điểm đánh giá các tiêu chí kiểm định đạt từ 80 điểm trở lên; Điểm đánh giá của từng tiêu chí kiểm định đạt từ 60% điểm chuẩn trở lên; Điểm đánh giá của các tiêu chí 2, 3, 4, 5 đạt từ 80% điểm chuẩn trở lên; Trung tâm được đánh giá là không đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở GDNN khi không đáp ứng các yêu cầu quy định tại Khoản 1 Điều 5 của Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH .

1.2. Tiêu chí, điểm chuẩn và điểm đánh giá chất lượng trường TC, trường CĐ (sau đây gọi là trường)

- *Các tiêu chí và điểm chuẩn:* Tiêu chí 1: Mục tiêu, sứ mạng, tổ chức và quản lý: 12 điểm; Tiêu chí 2: Hoạt động đào tạo: 17 điểm; Tiêu chí 3: Nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức và người LĐ: 15 điểm; Tiêu chí 4: Chương trình, giáo trình: 15 điểm; Tiêu chí 5: Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo và thư viện; 15 điểm; Tiêu chí 6: Nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế: 5 điểm; Tiêu chí 7: Quản lý tài chính: 6 điểm; Tiêu chí 8: Dịch vụ người học: 9 điểm; Tiêu chí 9: Giám sát, đánh giá chất lượng: 6 điểm.

Điểm đánh giá cho mỗi tiêu chuẩn đạt yêu cầu là 1 điểm, tiêu chuẩn không đạt yêu cầu là 0 điểm. Tiêu chuẩn đạt yêu cầu được xác định trên cơ sở

trường đáp ứng tiêu chuẩn và duy trì ít nhất trong 02 năm liên tục tính đến thời điểm đánh giá đối với trường TC và duy trì ít nhất trong 03 năm liên tục tính đến thời điểm đánh giá đối với trường CĐ.

- *Tiêu chuẩn*: Trường được đánh giá là đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở GDNN khi đáp ứng các yêu cầu sau: Tổng số điểm đánh giá các tiêu chí kiểm định đạt từ 80 điểm trở lên; Điểm đánh giá của từng tiêu chí kiểm định đạt từ 60% điểm chuẩn trở lên; Điểm đánh giá của các tiêu chí 2, 3, 4, 5 đạt từ 80% điểm chuẩn trở lên. Trường được đánh giá là không đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở GDNN khi không đáp ứng các yêu cầu quy định tại khoản 1 Điều 7 của Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH.

2. Tiêu chuẩn chỉ số kiểm định chất lượng chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn đầu ra (AUN-QA)

Tiêu chuẩn 1 - Chuẩn đầu ra (Expected Learning Outcomes)

1. Việc xây dựng các kết quả học tập dự kiến sẽ đưa vào tài khoản và phản ánh tầm nhìn và sứ mệnh của tổ chức. Đội ngũ nhân viên và HSSV phải được biết tầm nhìn và sứ mệnh của cơ sở đào tạo.

2. Chương trình hiển thị các kết quả học tập dự kiến. Mỗi khóa học và bài học rõ ràng nên được thiết kế để đạt được kết quả học tập dự kiến của nó mà phải được liên kết đến kết quả học tập chương trình dự kiến.

3. Chương trình được thiết kế để đạt được các kết quả cụ thể cả kiến thức và kỹ năng của môn học đảm bảo kết quả đầu ra, đảm bảo các kỹ năng làm việc có liên quan đến bất kỳ và tất cả các ngành ví dụ: Kỹ năng viết, giao tiếp, giải quyết vấn đề, công nghệ thông tin, kỹ năng xây dựng nhóm …vv

4. Chương trình đào tạo cần nêu rõ chuẩn đầu ra, phản ánh được yêu cầu và nhu cầu của tất cả các đối tượng có liên quan.

Tiêu chuẩn 2 - Chương trình chi tiết (Programme Specification)

1. Đối với mỗi chương trình đào tạo, nhà trường cần cung cấp một chương trình chi tiết trong đó có thể xác định được các điểm dừng có khả năng và chỉ rõ chuẩn đầu ra của chương trình về các phương diện: Những kiến thức và sự hiểu biết mà SV sẽ đạt được sau khi kết thúc chương trình; Các kỹ năng then chốt: Giao tiếp, tính toán, sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng học tập; Các kỹ năng nhận thức, ví dụ sự hiểu biết về phương pháp luận

hoặc khả năng phân tích có phê phán; Các kỹ năng cụ thể, chẳng hạn kỹ năng làm việc trong phòng thí nghiệm, kỹ năng lâm sàng...

2. Chương trình chi tiết cung cấp lời mô tả chính xác những kết quả học tập dự kiến của chương trình đào tạo về kiến thức, kỹ năng và thái độ…. Tài liệu này cần giúp cho HSSV hiểu được phương pháp giảng dạy và học tập cần thiết để đạt được kết quả dự kiến; phương pháp kiểm tra đánh giá giúp chỉ ra kết quả học tập; Mối quan hệ giữa chương trình học và các yếu tố học tập đối với quy định về bằng cấp cũng như mối quan hệ giữa chương trình học đối với khả năng chuyên môn hoặc con đường sự nghiệp sau này của HSSV .

Tiêu chuẩn 3 - Nội dung và cấu trúc chương trình (Programme Structure and Content)

1. Chương trình đào tạo có sự cân bằng giữa nội dung chuyên môn, kiến thức tổng quát, và các kỹ năng cần thiết. Chương trình phải được thiết kế nhằm đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan.

2. Chương trình đào tạo có tính đến và phản ảnh được tầm nhìn, sứ mạng, mục đích và mục tiêu của nhà trường. Tầm nhìn, sứ mạng, mục đích và mục tiêu của nhà trường được giảng viên và HSSV biết rõ.

3. Chương trình học được thiết kế sao cho các vấn đề được cấu trúc một cách hợp lý, liên tục và tích hợp.

4. Cấu trúc chương trình đào tạo được thiết kế sao cho nội dung các học phần có sự kết hợp và củng cố lẫn nhau.

5. Cấu trúc chương trình đào tạo phải được xây dựng linh hoạt cho phép HSSV để theo đuổi một lĩnh vực chuyên môn và kết hợp thêm những thay đổi gần đây và phát triển trong lĩnh vực này.

6. Chương trình học được xem xét định kỳ để đảm bảo rằng nó luôn được cập nhật và phù hợp với yêu cầu đầu ra.

Tiêu chuẩn 4 - Chiến lược giảng dạy và học tập (Teaching and Learning Approach)

1. GV được khuyến khích sử dụng phương pháp giúp HSSV học tập bằng hành động. Học tập bằng hành động là một quá trình học hỏi và suy nghĩ, cân nhắc liên tục, có sự hỗ trợ của bạn cùng học, nhằm mục đích tạo ra việc học tập có chất lượng ở HSSV. Thông qua phương pháp này, các giảng

viên có thể chia sẻ với nhau thông qua việc giải quyết các vấn đề thực tế và thông qua kinh nghiệm của bản thân. Việc xây dựng chương trình học tập bằng hành động là nhằm vào mục đích cải tiến việc học tập cũng như môi trường học tập của HSSV.

2. Học tập có chất lượng được định nghĩa ở đây là sự chủ động tìm tòi kiến thức do chính sinh viên thực hiện, chứ không đơn thuần là sự tiếp thu những kiến thức do GV cung cấp. Đây là một quan điểm học tập có chiều sâu, qua đó sinh viên tự tạo ra ý nghĩa và sự hiểu biết về thế giới. Theo quan điểm này thì việc giảng dạy chỉ đóng vai trò hỗ trợ và tạo điều kiện cho việc học tập.

3. Mục đích của giáo dục là hướng vào HSSV chất lượng học tập vì thế phụ thuộc phần lớn vào phương pháp học tập của HSSV. Cho nên, điều này lại phụ thuộc vào quan niệm của người học rằng họ biết gì về việc học của mình cũng như những chiến lược học tập nào mà họ sẽ sử dụng.

4. Chất lượng học tập phụ thuộc vào việc áp dụng các nguyên tắc phù hợp cho việc học ở tuổi trưởng thành. Người học học tập tốt nhất trong môi trường thoải mái, có sự hợp tác, hỗ trợ và thân thiện. Đó là môi trường phù hợp giúp cho người học ở tuổi trưởng thành học tập một cách sâu sắc.

5. Để thúc đẩy tinh thần trách nhiệm trong học tập, các GV cần:

a) Tạo ra một môi trường giảng dạy - học tập sao cho mỗi người học đều tham gia vào quá trình học tập một cách có ý thức;

b) Cung cấp những chương trình đào tạo linh hoạt nhằm giúp người học chọn lựa nội dung học phần, thứ tự các học phần trong chương trình, phương pháp kiểm tra đánh giá, phương thức và thời gian học tập sao cho có ý nghĩa nhất đối với từng người.

6. Để kích thích sự say mê và các giá trị đối với việc học tập, đồng thời tạo cơ hội phát triển trí tuệ cho người học, các GV cần tạo ra những cơ hội học tập và giao lưu trong đó người học có thể tham gia hết mình cả về trí tuệ lẫn tình cảm.

Tiêu chuẩn 5 - Đánh giá HSSV (Student Assessment)

1. Việc kiểm tra đánh giá bao gồm: Đánh giá việc nhập học của tân HSSV bằng kết quả đầu vào; Đánh giá sự tiến bộ trong hoc tập của sinh viên

thông qua toàn bộ khóa học; Đánh giá bài thi cuối khóa/tốt nghiệp của sinh viên bằng bằng một kỳ kiểm tra tích hợp và toàn diện.

2. Theo nguyên tắc học tập ở tuổi trưởng thành, các học viên trưởng thành thích được đánh giá bằng các phương pháp dựa trên tiêu chí và thông qua sự kết hợp giữa tự đánh giá, bạn bè đánh giá và GV đánh giá.

3. Giảng viên cần cung cấp nhiều hình thức đánh giá đa dạng thông qua các phương pháp tự đánh giá, bạn cùng học đánh giá và GV đánh giá dựa trên nguyên tắc minh bạch, linh hoạt, có cân nhắc và hướng đến kết quả.

4. Việc đánh giá HS bao gồm các mốc thời gian, phương pháp, quy định, phân bố trọng lượng và chấm điểm nên rõ ràng. Được thông báo cho tất cả các bên liên quan.

5. Tiêu chuẩn áp dụng trong các chương trình đánh giá là rõ ràng và nhất quán.

6. Thủ tục và phương pháp được áp dụng trong quản lý để đảm bảo rằng đánh giá học sinh có giá trị, đáng tin cậy và công bằng.

7. Độ tin cậy và tính hiệu lực của phương pháp đánh giá phải được ghi chép và thường xuyên đánh giá. Các phương pháp đánh giá mới được phát triển và thử nghiệm

8. HSSV có sẵn các thủ tục để tiếp cận khiếu nại hợp lý

Tiêu chuẩn 6 - Chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy (Academic Staff Quality)

1. Có kế hoạch cả trong ngắn hạn và dài hạn về sử dụng đội ngũ GV để đảm bảo đủ số lượng và chất lượng đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu cho giáo dục, nghiên cứu và dịch vụ.

2. Tỷ lệ nhân viên phục vụ/HSSV được xác định trên cơ sở khối lượng công việc được đo lường và giám sát để nâng cao chất lượng giáo dục, nghiên cứu và dịch vụ.

3. Năng lực của đội ngũ GV được xác định và đánh giá có các khả năng sau: Thiết kế và xây dựng giáo lý chặt chẽ và tổ chức giảng dạy; Áp dụng nhiều các phương pháp giảng dạy và học tập.Lựa chọn phương pháp đánh giá thích hợp nhất để đạt được kết quả học tập dự kiến; Phát triển và sử dụng các phương tiện truyền thông trong giảng dạy; Giám sát và đánh giá hoạt động

giảng dạy của mình và đánh giá các khóa học họ cung cấp; Phản ánh thực tiễn giảng dạy của mình; Tiến hành nghiên cứu và cung cấp dịch vụ cho lợi ích các bên liên quan.

4. Tuyển dụng và đề bạt cán bộ học tập được dựa trên năng lực, bao gồm: Năng lực giảng dạy, nghiên cứu và dịch vụ

5. Phân định rõ vai trò và mối quan hệ của các cán bộ quản lý, nhân viên và đội ngũ GV.

6. Bố trí nhiệm vụ cho nhân viên phù hợp với trình độ, kinh nghiệm và năng khiếu.

7. Mọi cán bộ đều có trách nhiệm giải trình với chủ sở hữu của nhà trường (Chính phủ, Hội đồng Quản trị, Tổ chức sáng lập), thông qua Hiệu trưởng và các đối tượng có liên quan, có lưu ý đến quyền tự do về học thuật của các GV.

8. Đào tạo và phát triển giảng viên được xác định một cách hệ thống, và các hoạt động đào tạo và phát triển thích hợp được thực hiện để đáp ứng nhu cầu được xác định.

9. Thực hiện quản lý hiệu quả bao gồm cả phần thưởng cho giảng viên để thúc đẩy và hỗ trợ giáo dục, nghiên cứu và dịch vụ.

10. Việc đánh giá cán bộ được thực hiện thường xuyên dựa trên một kế hoạch xây dựng từ trước và sử dụng những biện pháp công bằng và khách quan trên tinh thần hướng đến sự cải thiện.

Tiêu chuẩn 7 - Chất lượng cán bộ hỗ trợ (Support Staff Quality)

1. Xây dựng kế hoạch ngắn hạn và dài hạn nhu cầu của đội ngũ nhân viên hỗ trợ các thư viện, phòng thí nghiệm; dịch vụ công nghệ thông tin và và hỗ trợ HSSV được thực hiện để đảm bảo chất lượng và số lượng nhân viên hỗ trợ đáp ứng được nhu cầu về giáo dục, nghiên cứu và dịch vụ.

2. Xác định, lựa chọn tiêu chí khi tuyển dụng, thúc đẩy nhân viên hỗ trợ phát triển. Vai trò của nhân viên hỗ trợ được xác định rõ, nhiệm vụ được phân bổ dựa trên giá trị, trình độ và kinh nghiệm.

3. Năng lực của nhân viên hỗ trợ được xác định và đánh giá để đảm bảo rằng năng lực của họ và các dịch vụ cung cấp bởi chúng đáp ứng được các nhu cầu của các bên liên quan.

4. Nhu cầu đào tạo và phát triển cho nhân viên hỗ trợ được xác định một cách hệ thống, và xác định các hoạt động đào tạo và phát triển thích hợp được thực hiện để đáp ứng nhu cầu.

5. Thực hiện quản lý hiệu quả bao gồm cả phần thưởng cho nhân viên hỗ trợ để thúc đẩy và hỗ trợ giáo dục, nghiên cứu và dịch vụ.

Tiêu chuẩn 8 - Chất lượng sinh viên và dịch vụ hỗ trợ(Student Quality and Support)

1. Các chính sách tuyển sinh và tiêu chuẩn nhập học được xác định rõ ràng và cập nhật thông qua công tác truyền thông, xuất bản.

2. Xác định và lựa chọn các phương pháp và tiêu chí đánh giá HSSV.

3. Có một hệ thống giám sát đầy đủ sự tiến bộ của HSSV, hiệu suất học tập, và khối lượng công việc. Sự tiến bộ của HSSV, thành tích học tập và khối lượng công việc được theo dõi, ghi lại một cách hệ thống, thông tin phản hồi cho HSSV và các hành động khắc phục được thực hiện khi cần thiết.

4. Giúp đỡ HSSV trong quá trình học tập, tổ chức các hoạt động ngoại khóa, hỗ trợ HSSV trong quá trình tìm kiếm việc làm.

5. Trong việc thiết lập một môi trường học tập để hỗ trợ việc học tập của HSSV đạt được chất lượng, tạo ra một môi trường thuận lợi cho nghiên cứu giáo dục và tâm lý thoải mái của người học.

Tiêu chuẩn 9 - Trang thiết bị và cơ sở hạ tầng (Facilities and Infrastructure)

1. Nhà trường phải có đủ các nguồn lực và cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện các chương trình đào tạo, bao gồm trang thiết bị, tài liệu học tập và công nghệ thông tin.

2. Các thiết bị cần được cập nhật và sẵn sàng để sử dụng có hiệu quả.

3. Các tài nguyên học tập phải được chọn lọc và phù hợp với mục tiêu của chương trình đào tạo.

4. Có thư viện điện tử để đáp ứng sự phát triển về công nghệ thông tin - truyền thông.

5. Hệ thống công nghệ thông tin đáp ứng được nhu cầu của GV và HSSV.

6. Các trung tâm máy tính của nhà trường phải có sẵn các máy tính và hệ thống mạng cho phép khai thác công nghệ thông tin để phục vụ cho quản lý, giảng dạy, nghiên cứu và phát triển, dịch vụ.

7. Các tiêu chuẩn về an toàn, vệ sinh môi trường đáp ứng được mọi yêu cầu theo quy định.

Tiêu chuẩn 10 - Nâng cao chất lượng (Quality Enhancement)

1. Chương trình đào tạo được phát triển với sự đóng góp và phản hồi từ cán bộ GV, HSSV, cựu HSSV và các bên liên quan từ ngành công nghiệp, Chính phủ và các tổ chức chuyên nghiệp.

2. Chương trình đào tạo được thẩm định và đánh giá tính hiệu quả định kỳ, được điều chỉnh sau khi đã được sử dụng trong một thời gian hợp lý.

3. Các quá trình giảng dạy, học tập và đánh giá học sinh được tiếp tục xem xét và đánh giá để đảm bảo tính phù hợp và liên kết với các kết quả học tập mong đợi.

4. Đánh giá đầu ra được sử dụng để tăng cường hiệu quả giảng dạy và học tập.

5. Đánh giá và nâng cao chất lượng dịch vụ hỗ trợ và các phương tiện (ở thư viện, phòng thí nghiệm, cơ sở CNTT và dịch vụ HSSV).

6. Có hệ thống đánh giá và nâng cao cơ chế phản hồi để thu thập đầu vào và phản hồi từ nhân viên, HSSV, cựu HSSV và nhà tuyển dụng.

Tiêu chuẩn 11 - Đầu ra

1. Chất lượng của sinh viên tốt nghiệp phải đạt được chuẩn đầu ra và đáp ứng yêu cầu của các bên liên quan.

2. Các hoạt động nghiên cứu được thực hiện bởi cán bộ giảng dạy và HSSV phải đáp ứng yêu cầu của các bên liên quan.

3. Đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên, HSSV, cựu HSSV, người sử dụng LĐ và chắc chắn rằng họ hài lòng với chất lượng của các chương trình đào tạo và HSSV sau khi tốt nghiệp.

PHỤ LỤC 2

QUY MÔ ĐÀO TẠO CỦA CÁC CƠ SỞ GDNN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH

(Tính đến tháng 12/2019)

TT	Tên cơ sở đào tạo	Năng lực đào tạo			Ghi chú
		CĐ	TC	SC	
	Tổng cộng	4.260	7.315	33.629	
I	Trường Đại học: 02				
1	Trường ĐH Công nghiệp Quảng Ninh	770	0	0	
2	Trường ĐH Hạ Long	630	0	0	
II	Trường Cao đẳng: 08				
3	Trường CĐ Than khoáng sản Việt Nam	1.120	5.025	14.015	
4	Trường CĐ Công nghiệp và Xây dựng	665	985	3.790	
5	Trường CĐ Xây dựng	125	245	0	
6	Trường CĐ Công nghiệp Cẩm Phả	0	0	600	
7	Trường CĐ Nông lâm Đông Bắc	300	590	720	
8	Trường CĐ Nông lâm Đông Bắc	80	260	160	
9	Trường CĐ Nông lâm Đông Bắc	150	210	1.820	
10	Trường CĐ Y tế Quảng Ninh	420	0	0	
III	Trường Trung cấp: 01				
11	Trường TC Kinh tế - Kỹ thuật và Công nghệ HL	0	0	180	
IV	Trung tâm GDNN - GDTX: 14				
12	Trung tâm GDNN - GDTX thành phố Cẩm Phả	0	0	615	
13	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Hoành Bồ	0	0	509	
14	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Đầm Hà	0	0	245	
15	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Hải Hà	0	0	210	
16	Trung tâm GDNN - GDTX TP Móng Cái	0	0	280	
17	Trung tâm GDNN - GDTX thị xã Quảng Yên	0	0	210	
18	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Tiên Yên	0	0	490	
19	Trung tâm GDNN - GDTX TP Uông Bí	0	0	280	
20	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Ba Chẽ	0	0	70	
21	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Bình Liêu	0	0	140	
22	Trung tâm GDNN - GDTX thị xã Đông Triều	0	0	250	

TT	Tên cơ sở đào tạo	Năng lực đào tạo			Ghi chú
		CĐ	TC	SC	
23	Trung tâm GDNN - GDTX huyện Vân Đồn	0	0	60	
24	Trung tâm GDNN - GDTX Huyện Cô Tô	0	0	220	
25	Trung tâm Hướng nghiệp và GDTX tỉnh	0	0	320	
V	Các cơ sở tham gia GDNN khác: 18				
26	Trung tâm Khoa học kỹ thuật và Sản xuất giống thuỷ sản Quảng Ninh	0	0	490	
27	Trung tâm Dịch vụ việc làm Quảng Ninh	0	0	570	
28	Trung tâm Hỗ trợ phát triển Hợp tác xã, Doanh nghiệp và Xúc tiến đầu tư tỉnh Quảng Ninh	0	0	240	
29	Cơ sở cai nghiện ma túy tỉnh Quảng Ninh	0	0	415	
30	Trung tâm sát hạch lái xe Quảng Ninh	0	0	1.000	
31	Trung tâm Khuyến nông tỉnh Quảng Ninh	0	0	490	
32	Công ty Cổ phần cảng Quảng Ninh	0	0	260	
33	Công ty TNHH Đào tạo và Dịch vụ Kế toán Hạ Long	0	0	300	
34	Công ty Cổ phần may Quảng Ninh	0	0	280	
35	Hợp tác xã Dịch vụ thương mại Hoà Thành	0	0	620	
36	Công ty TNHH đào tạo nhân lực Hạ Long	0	0	390	
37	Trung tâm TT tư vấn chuyển giao công nghệ mỏ công trình - Trường ĐH Công nghiệp QN	0	0	1.350	
38	Công ty TNHH tập đoàn BIM	0	0	1.000	
39	Công ty TNHH dịch vụ kỹ thuật tổng hợp Đình Quân	0	0	200	
40	Công ty TNHH MTV đào tạo và phát triển du lịch Quảng Ninh	0	0	400	
41	Trung tâm cấp cứu mỏ Vinacomin	0		450	
42	Trung tâm kỹ thuật điện - tự động hoá	0	0	350	

(Nguồn Sở LĐ- Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh)

PHỤ LỤC 3
DANH MỤC NGHỀ ĐÀO TẠO, QUẢ ĐÀO TẠO CỦA CÁC CƠ SỞ GDNN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH
(Năm 2019)

TT	Tên nghề đào tạo	Cộng	Theo trình độ đào tạo			
			Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo thường xuyên
-	**Tổng cộng**	**36.818**	**1.104**	**4.937**	**28.291**	**2.486**
I	**Nhóm nghề mỏ-hỗ trợ nghề mỏ**	**9.347**	**0**	**1259**	**7596**	**492**
1	Bảo trì và sửa chữa ô tô	**176**		176		
2	Bổ túc lái xe mỏ	**45**				45
3	Bồi dưỡng Cơ điện mỏ hầm lò	**37**				37
4	Bồi dưỡng cứu hộ mỏ hầm lò	**51**				51
5	Bồi dưỡng kỹ năng nghề khai thác mỏ HL	**91**				91
6	Bồi dưỡng Khoan đào đường hầm	**41**				41
7	Bồi dưỡng nâng bậc thợ cơ điện mỏ hầm lò	**112**				112
8	Bồi dưỡng Thông gió mỏ hầm lò	**115**				115
9	Chỉ huy nổ mìn	**176**			176	
10	Nổ mìn	**49**			49	
11	Nổ mìn hầm lò	**476**			476	
12	Nổ mìn lộ thiên	**43**			43	
13	Khoan nổ mìn	**677**			677	
14	Kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò	**695**	0	637	58	0
15	Kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò	**5.241**		446	4.795	
16	Kỹ thuật xây dựng mỏ	**211**			211	
17	Khai thác mỏ hầm lò	**789**			789	
18	Đo mớn nước	**189**			189	
19	Giám định khối lượng, chất lượng than	**91**			91	
20	KCS+Đo mớn nước+Cân điện tử	**12**			12	
21	SXVC Vật liệu nổ Công nghiệp	**30**			30	
II	**Vận hành**	**18.422**	**0**	**37**	**17.636**	**749**
22	Bồi dưỡng VH máy xúc thủy lực	**6**				6

TT	Tên nghề đào tạo	Cộng	Theo trình độ đào tạo			
			Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo thường xuyên
23	Bồi dưỡng VH nồ hơi	**8**				8
24	Bồi dưỡng VH TBĐ trung thế	**20**				20
25	Bồi dưỡng VH Xe nâng	**24**				24
26	Bồi dưỡng nâng bậc thợ VHTB SX xi Măng	**1**				1
27	Bồi dưỡng vận hành xe khoan tự hành	**25**				25
28	Bồi dưỡng vận hành máy xúc gạt	**20**				20
29	Bồi dưỡng vận hành tàu điện	**22**				22
30	Bồi dưỡng vận hành tời trục	**28**				28
31	Bồi dưỡng vận hành thiết bị sản xuất bao bì	**12**				12
32	Điều khiển phương tiện	**137**				137
33	Thủy thủ phương tiện thủy nội địa	**60**				60
34	Thuyền trưởng, máy trưởng	**101**				101
35	Lái xe các hạng	**16.113**	0	0	15.990	123
36	Vận hành cần trục	**46**			46	
37	Vận hành máng cào	**55**			55	
38	Vận hành máy khoan	**9**			9	
39	Vận hành máy nén khí	**15**				15
40	Vận hành máy thi công nền	**37**		37		
41	Vận hành máy ủi	**10**			10	
42	Vận hành máy xúc đào	**30**			30	
43	Vận hành máy xúc lật	**36**			36	
44	Vận hành máy xúc mỏ hầm lò	**129**			129	
45	Vận hành máy xúc thủy lực	**23**			23	
46	Vận hành tầu điện ắc qui	**70**			70	
47	Vận hành tời trục	**217**			217	
48	Vận hành thiết bị băng tải & MC	**232**			232	
49	Vận hành thiết bị mỏ hầm lò	**640**			619	21
50	Vận hành thiết bị sản xuất xi măng	**18**			18	
51	Vận hành thiết bị sàng tuyển than	**42**			42	
52	Vận hành trạm điện	**126**				126

TT	Tên nghề đào tạo	Cộng	Theo trình độ đào tạo			
			Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo thường xuyên
53	Vận hành xe nâng	**101**			101	
54	Vận hành băng tải	**9**			9	
III	**Điện nước-Sửa chữa-Cơ khí**	**2.544**	**169**	**1.643**	**543**	**189**
55	Bồi dưỡng nâng bậc thợ cơ khí	**4**				4
56	Bồi dưỡng nghề VH xe điện	**20**				20
57	Bồi dưỡng sửa chữa trạm biến áp	**20**				20
58	Cắt gọt kim loại	**44**	2	2	40	
59	Cấp thoát nước	**123**	1	115	7	
60	Công nghệ kỹ thuật cơ khí	**3**		3		
61	Công nghệ kỹ thuật ô tô	**30**	30			
62	Công nghệ ô tô	**106**	45	61		
63	Cốt thép - Hàn	**42**		42		
64	Cơ khí chế tạo	**21**		21		
65	Chứng chỉ thợ máy	**121**				121
66	Điện - Nước	**49**		49		
67	Điện công nghiệp	**734**	67	662	5	0
68	Điện Công nghiệp và dân dụng	**111**		111		
69	Điện dân dụng	**250**	0	248	2	0
70	Điện nước	**1**			1	
71	Điện tử công nghiệp	**59**	4	55		
72	Điện tử Công nghiệp và dân dụng	**32**		32		
73	Hàn	**230**	0	94	136	0
74	Hàn điện	**168**			168	
75	Hàn hơi (hàn khí)	**47**			47	
76	Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí	**83**	10	71	2	
77	Kỹ thuật xây dựng	**11**	10	1		
78	Nâng cao tay nghề cơ khí	**24**				24
79	Nề hoàn thiện	**20**			20	
80	Nguội	**14**			14	
81	Rèn	**4**			4	
82	Tiện	**13**			13	

TT	Tên nghề đào tạo	Cộng	Theo trình độ đào tạo			
			Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo thường xuyên
83	Sản xuất Gốm xây dựng	**40**			40	
84	Sửa chữa điện lạnh	**35**			35	
85	Sửa chữa điện ô tô	**9**			9	
86	Trắc địa công trình	**76**		76		
IV	**Nông - Lâm - Ngư nghiệp**	**1308**	**4**	**227**	**1077**	**0**
87	Chăn nuôi - Thú y	**142**		142		
88	Chăn nuôi gia súc gia cầm	**393**			393	
89	Dịch vụ thú y	**2**	2			
90	Kỹ thuật nuôi ong	**20**			20	
91	Kỹ thuật Nuôi tôm thẻ chân trắng	**119**			119	
92	Kỹ thuật trồng nấm	**20**			20	
93	Kỹ thuật trồng rau	**70**			70	
94	Nuôi cá diêu hồng, rô phi	**35**			35	
95	Nuôi gà lợn hữu cơ	**35**			35	
96	Nhân giống cây ăn quả	**20**			20	
97	Trồng hoa huệ, lay ơn, đồng tiền, hồng môn	**70**			70	
98	Trồng rau an toàn	**65**			65	
99	Trồng trọt và bảo vệ thực vật	**85**		85		
100	Trồng và chăm sóc cây ăn quả	**190**			190	
101	Sản xuất kinh doanh cây giống lâm nghiệp	**40**			40	
102	Khoa học cây trồng	**2**	2			
V	**Du lịch - Dịch vụ**	**2.985**	**662**	**1.293**	**1.007**	**23**
103	Bồi dưỡng nghề KT chế biến món ăn	**23**				23
104	Chế biến món ăn và phục vụ	**369**			369	
105	Điều hành Tour du lịch	**45**		45		
106	Hướng dẫn du lịch	**569**	157	365	47	0
107	Kỹ thuật chế biến món ăn	**860**	2	364	494	0
108	Quản lý khách sạn	**255**	190	55	10	
109	Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành	**214**	214			

TT	Tên nghề đào tạo	Cộng	Theo trình độ đào tạo			
			Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo thường xuyên
110	Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ	**45**		45		
111	Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống	**95**	95			
112	Quản lý đất đai	**28**	3	25		
113	Quản lý tài nguyên rừng	**50**	1	49		
114	Quản lý tài nguyên và môi trường	**68**		68		
115	Pha chế đồ uống - Bartender	**13**			13	
116	Nghiệp vụ lễ tân	**38**		38		
117	Nghiệp vụ lưu trú	**116**		116		
118	Nghiệp vụ nhà hàng Bàn, Buồng, Bar	**35**			35	
119	Nghiệp vụ nhà hàng, khách sạn	**127**		123	4	
120	Tiếng Trung TM&DL	**35**			35	
VI	**Công nghệ thông tin**	**321**	**10**	**204**	**36**	**71**
121	Tin học ứng dụng	**185**	10	175		
122	Tin học văn phòng	**107**			36	71
123	Thiết kế trang web	**29**		29		
VII	**Nghề khác**	**1891**	**259**	**274**	**396**	**962**
124	Bồi dưỡng chủ huy sản xuất	**140**				140
125	Bồi dưỡng kỹ năng nghề	**130**				130
126	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp	**135**				135
127	Bồi dưỡng móc cáp xi nhan	**137**				137
128	Bồi dưỡng nâng bậc thợ	**156**				156
129	Bồi dưỡng thợ bậc cao	**129**				129
130	Công nghệ sinh học	**20**		20		
131	Dược	**90**	90			
132	Điều dưỡng	**130**	130			
133	Đan lưới	**70**			70	
134	Huấn luyện An toàn vệ sinh lao động	**135**				135
135	Kế toán doanh nghiệp	**269**	31	98	140	0

TT	Tên nghề đào tạo	Cộng	Theo trình độ đào tạo			
			Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo thường xuyên
136	Sư phạm dạy nghề	**179**			179	
137	Thanh nhạc	**8**	8			
138	Xếp dỡ cơ giới tổng hợp	**7**			7	
139	Y sĩ	**47**		47		
140	Y sĩ Y học cổ truyền	**60**		60		
141	May Công nghiệp	**49**		49		

(Nguồn Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh)

PHỤ LỤC 4
Chất lượng đội ngũ nhà giáo giai đoạn 2015-2019

NĂM	TỔNG SỐ NGƯỜI	*Về Trình độ chuyên môn*										*Về Sư phạm*		*Về Ngoại ngữ*		*Về Tin học*		Nhà giáo đạt chuẩn	Nhà giáo chưa đạt chuẩn	GHI CHÚ
		Bằng tốt nghiệp							Chứng chỉ kỹ năng nghề	Đánh giá		Đạt chuẩn	Chưa đạt chuẩn	Đạt chuẩn	Chưa đạt chuẩn	Đạt chuẩn	Chưa đạt chuẩn			
		Tiến sĩ	*Thạc sĩ*	*Đại học*	*Cao đẳng*	*Trung cấp*	*Nghệ nhân, CNKT tay nghề cao*	*Khác*		*Đạt chuẩn*	*Chưa đạt chuẩn*									
2015	1468	17	345	823	67	83	69	64	-	-	-	1410	58	1074	394	1225	243	1360	108	
2016	1369	30	464	646	42	74	74	39	-	-	-	1340	29	205	1164	1143	226	205	1164	
2017	1926	36	664	910	55	119	12	130	748	1484	442	1891	35	1382	544	1371	555	1351	575	Theo Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2017 của Bộ LĐTBXH
2018	1922	28	685	895	54	119	11	130	693	1712	210	1889	33	1527	395	1562	360	1517	405	
2019	1671	28	595	733	41	171	90	13	870	1327	344	1544	127	1230	441	1287	384	1081	590	

(Nguồn: Sở Lao động - TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

PHỤ LỤC 5A: CƠ SỞ VẬT CHẤT CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC - CAO ĐẲNG - TRUNG CẤP

TT	Nội dung	ĐH Công nghiệp QN	ĐH Hạ Long	CĐ Than - Khoáng sản VN	CĐ Giao thông cơ điện	CĐ Xây dựng	CĐ CN và XD	CĐ Công nghiệp Cẩm Phả	CĐ Nông Lâm Đông Bắc	CĐ Y tế	CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh	TC Công nghệ HL
1	Phòng học lý thuyết											
	- Số phòng	58	24	178	19	10	122	39	29	30	25	12
	- Số m^2	3.500	1.251	16.196	1.960	821	16.885	4.319	2.000	2.500	2.500	650
2	Xưởng thực hành cơ bản											
	- Số phòng	36	44	77	10	8	46	20	10	12	10	3
	- Số m^2	2.800	2.371	30.505	2.470	1.822	23.405	3.358	183	1.852	2.800	1.000
3	Xưởng thực tập sản xuất											
	- Số phòng			7	4	4	8			15	12	
	- Số m^2			980	350	911	3.200			970	1.100	
	Hội trường											
	- Số phòng	3	2	8	3	2	2	1		62	3	1
	- Số m^2	400	500	2.195	290	385	1.990	200	650	198	190	100
4	Thư viện											
	- Số phòng	15	1	10	4	1	1	1	2	1	1	
	- Số m^2	1.475	180	2.456	100	230	503	168	390	86	200	
5	Phòng làm việc											
	- Số phòng	25	24	75	30	32	45	20	36	17	20	6
	- Số m^2	700	6.214	4.453	1.400	831	2.025	2.000	2.158	750	580	200
6	Ký túc xá											
	- Số phòng	160		611	20	56	224	44	90	30	20	7
	- Số m^2	3.200		27.490	892	2.688	12.540	1.776	3.982	700	800	200
7	Công trình khác											
	- Số phòng	35		63	6	2		16	60			12
	- Số m^2	1.000	3.377	84.013	19.605	200	28.222	1.836	54	3.000		120

(Nguồn: Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh)

PHỤ LỤC 5B: CƠ SỞ VẬT CHẤT 14 TRUNG TÂM GDNN - GDTX

TT	Nội dung	Trung tâm GDNN - GDTX Hoành Bồ	Trung tâm GDNN - GDTX Móng Cái	Trung tâm GDNN - GDTX Ba Chẽ	Trung tâm GDNN - GDTX Hải Hà	Trung tâm GDNN - GDTX Đầm Hà	Trung tâm GDNN - GDTX Quảng Yên	Trung tâm GDNN - GDTX Tiên Yên	Trung tâm GDNN - GDTX Uông Bí	Trung tâm GDNN - GDTX Bình Liêu	Trung tâm GDNN - GDTX Cẩm Phả	Trung tâm GDNN - GDTX Vân Đồn	Trung tâm GDNN - GDTX Cô Tô	Trung tâm GDNN - GDTX Đông Triều	Trung tâm Hướng nghiệp và GDTX tỉnh
1	Phòng học lý thuyết														
	- Số phòng	4	6	2	3	3	12	4	4	2	2	4		6	15
	- Số m2	120	300	140	162	162	54	200	200	100	240	200		280	600
2	Xưởng thực hành cơ bản														
	- Số phòng	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4		5	7
	- Số m2	70	220	210	108	250	350	320	320	160	300	320		400	900
4	Hội trường														
	- Số phòng	1			1	1	1	1	1	1		1		1	1
	- Số m2	50			54	108	108	50	50	50		60		80	200
5	Thư viện														
	- Số phòng						1								1
	- Số m2						54								150
6	Phòng làm việc														
	- Số phòng	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5		6	10
	- Số m2	75	210	210	72	87	180	72	72	80	240	200		250	500
7	Ký túc xá														
	- Số phòng														
	- Số m2														
8	Công trình khác														

(Nguồn: Sở Lao động- TB&XH tỉnh Quảng Ninh)

PHỤ LỤC 6
KẾT QUẢ TỰ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG CỦA CÁC CƠ SỞ GDNN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NINH TỪ NĂM 2017-2019

TT	Tên cơ sở giáo dục nghề nghiệp	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Ghi chú
		Điểm tự đánh giá	Đạt/không đạt tiêu chuẩn kiểm định	Điểm tự đánh giá	Đạt/không đạt tiêu chuẩn kiểm định	Điểm tự đánh giá	Đạt/không đạt tiêu chuẩn kiểm định	
I	**Cao đẳng**							
1	Trường CĐ Than-Khoáng sản Việt Nam	95	Đạt	95	Đạt	95	Đạt	
2	Trường CĐ Xây dựng	83	Đạt	90	Đạt	95	Đạt	
3	Trường CĐ Công nghiệp và Xây dựng	-	-	92	Đạt	95	Đạt	
4	Trường CĐ Công nghiệp Cẩm Phả	95	Đạt	95	Đạt	95	Đạt	
5	Trường CĐ Nông lâm Đông Bắc	-	-	90	Đạt	93	Đạt	
6	Trường CĐ Việt - Hàn Quảng Ninh	86	Đạt	92	Đạt	95	Đạt	
7	Trường CĐ Giao thông Quảng Ninh	90	Đạt	92	Đạt	95	Đạt	
8	Trường CĐ Y tế Quảng Ninh	-	-	92	Đạt	92	Đạt	
II	**Trung cấp**							
1	Trường TC Kinh tế -Kỹ thuật và Công nghệ Hạ Long	-	-	89	Đạt	92	Đạt	
2	Trường TC Kinh tế Quảng Ninh	-	-	-	-			Giải thể năm 2019
III	**Trung tâm GDNN-GDTX**							
1	Trung tâm GDNN-GDTX thị xã Đông Triều	-	-	83	Đạt	83	Đạt	
2	Trung tâm GDNN-GDTX thành phố Uông Bí	-	-	83	Đạt	85	Đạt	
3	Trung tâm GDNN-GDTX , thị xã Quảng Yên	-	-	85	Đạt	86	Đạt	
4	Trung tâm GDNN-GDTX H. Hoành Bồ	-	-	84	Đạt	85	Đạt	
5	Trung tâm GDNN-GDTX Tp. Cẩm Phả	-	-	85	Đạt	86	Đạt	
6	Trung tâm GDNN-GDTX huyện Vân Đồn	-	-	81	Đạt	82	Đạt	

TT	Tên cơ sở giáo dục nghề nghiệp	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Ghi chú
		Điểm tự đánh giá	Đạt/không đạt tiêu chuẩn kiểm định	Điểm tự đánh giá	Đạt/không đạt tiêu chuẩn kiểm định	Điểm tự đánh giá	Đạt/không đạt tiêu chuẩn kiểm định	
7	Trung tâm GDNN-GDTX huyện Cô Tô	-	-		-		-	Thiếu cơ sở vật chất
8	Trung tâm GDNN-GDTX huyện Tiên Yên	-	-	82	Đạt	85	Đạt	
9	Trung tâm GDNN-GDTX huyện Ba Chẽ	-	-	-	-	80	Đạt	
10	Trung GDNN-GDTX huyện Bình Liêu	-	-	80	Đạt	82	Đạt	
11	Trung tâm GDNN-GDTX huyện Hải Hà	-	-	82	Đạt	83	Đạt	
12	Trung tâm GDNN-GDTX huyện Đầm Hà	-	-	82	Đạt	83	Đạt	
13	Trung tâm GDNN-GDTX thành phố Móng Cái	-	-	83	Đạt	84	Đạt	
	Tổng số		5/23		20/23		21/22	

(Nguồn: Sở LĐ Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh)

PHỤ LỤC 7 (gồm 23 bảng)

Bảng 1. Tổng cung lao động tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: nghìn người

Tiêu chí	2021	2022	2023	2024	2025	2030
1. Tổng dân số	1.363,27	1.382,90	1.402,82	1.423,02	1.443,51	1.550,48
Dân số trong độ tuổi LĐ	799,19	803,33	810,52	809,96	816,63	835,92
HSSV trên 15 tuổi đang đi học	61,99	64,47	66,41	68,07	69,43	75,53
LLLĐ có sẵn tại Quảng Ninh muốn làm việc	713,22	714,76	719,80	717,59	722,70	735,31
2. Tổng cung LLLĐ cần	764,38	778,34	792,87	807,19	821,94	902,93
3. Nhu cầu LĐ	**742,77**	**756,27**	**770,02**	**784,03**	**798,28**	**874,25**
4. Tổng LĐ thiếu hụt. Trong đó:	51,16	63,58	73,08	89,60	99,24	**167,62**
LĐ ngoại tỉnh của KCN	11	12	13	14	15	25
LĐ ngoại tỉnh của Than Đông Bắc và Tập đoàn than và khoáng sản	28,4	28,8	29,2	29,6	30,0	33,0
LĐ ngoại tỉnh khu kinh tế và các ngành khác	11,76	22,78	30,88	46,00	54,24	142,62

Bảng 2. Nhu cầu nhân lực cho các lĩnh vực kinh tế giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030

Lĩnh vực	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
Nông - lâm nghiệp và thủy sản (*người*)	196.850	192.120	187.150	181.950	176.490	145.270
Tỉ trọng ngành nông-lâm nghiệp và thủy sản (%)	26,50	25,40	24,31	23,21	22,11	16,62
Công nghiệp và xây dựng (*người*)	224.790	227.400	230.120	232.730	235.400	249.920
Tỉ trọng ngành công nghiệp và XD (%)	29,41	29,22	29,02	28,83	28,64	27,68
Dịch vụ (*người*)	342.740	358.820	375.590	392.520	410.050	507.730
Tỷ trọng ngành dịch vụ (%)	44,09	45,38	46,67	47,96	49,25	55,70
Tổng cộng	**742.770**	**756.270**	**770.020**	**784.030**	**798.280**	**874.250**

Bảng 3. Nhu cầu lao động một số ngành kinh tế trọng điểm giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030

Lĩnh vực	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
1. Nông lâm và thủy sản	196.846	92.119	187.155	181.946	176.487	45.273
2. Khai khoáng	64.542	63.465	62.947	61.654	61.094	59.418
3. Chế biến chế tạo	94.845	103.443	112.819	120.504	128.767	178.455
4. Sản xuất, phân phối điện nước và khí đốt	7.745	8.064	8.416	8.800	9.215	9.631
5. Xây dựng	50.028	52.926	55.135	59.645	62.026	84.989
6. Bán buôn-bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	106.354	107.443	108.565	109.716	110.919	116.173
7. Vận tải kho bãi	50.341	53.252	56.331	59.589	62.389	71.569
8. Kinh tế cảng biển	1.272	1.319	1.362	1.400	1.435	1.569
9. Lưu trú và ăn uống	51.403	52.939	54.940	56.910	59.351	73.557
10. Ngành du lịch	73.433	75.627	78.485	81.300	84.787	105.081
11. Thông tin & truyền thông	4.124	4.965	5.955	7.204	8.679	14.885
12 Tài chính ngân hàng và bảo hiểm	9.845	10.978	11.227	11.849	12.530	15.267
13 Khoa học công nghệ	3.876	4.334	4.792	5.251	5.709	8.001
14 Ngành giáo dục	34.170	34.445	34.913	35.554	36.358	39.497
Tổng cộng	**742.770**	**756.270**	**770.020**	**784.030**	**798.280**	**874.250**

Bảng 4. Nhu cầu nhân lực ngành nông - lâm nghiệp - thủy sản giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
1. VA (Tỷ VND)	12.585	13.308	14.071	14.879	15.732	21.138
2. Tổng số lao động (người). Trong đó:	196.846	192.119	187.155	181.946	176.487	145.273
Chưa qua đào tạo	28.470	26.791	25.164	23.588	22.061	10.605
Đào tạo dưới 3 tháng	31.676	31.095	30.468	29.792	29.066	25.347
Sơ cấp	34.908	34.268	33.577	32.832	32.032	27.934
Trung cấp	26.935	26.441	25.908	25.333	24.716	21.554
Cao đẳng	18.101	17.769	17.410	17.024	16.609	14.484
Đại học	41.804	41.037	40.209	39.317	38.359	33.451
Trên đại học	1.939	1.904	1.865	1.824	1.780	1.552
Khác	12.929	12.692	12.436	12.160	11.864	10.346

Bảng 5. Nhu cầu nhân lực ngành khai khoáng giai đoạn 2021- 2025,tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	**Năm 2022**	**Năm 2023**	**Năm 2024**	**Năm 2025**	**Năm 2030**
1. VA (Tỷ VND)	40.312	44.081	48.203	52.711	57.639	82.608
2. Tổng số LĐ (người)	64.542	63.465	62.947	61.654	61.094	59.418
Chưa qua đào tạo	2.001	1.967	1.951	1.911	1.894	1.842
Đào tạo dưới 3 tháng	1.097	1.079	1.070	1.048	1.039	1.010
Sơ cấp	29.044	28.559	28.326	27.745	27.492	26.738
Trung cấp	12.844	12.630	12.527	12.269	12.158	11.824
Cao đẳng	3.679	3.618	3.588	3.514	3.482	3.387
Đại học	12.392	12.185	12.086	11.838	11.730	11.408
Trên đại học	194	190	189	185	183	178
Khác	3.292	3.237	3.210	3.144	3.116	3.030

Bảng 6. Nhu cầu nhân lực ngành chế biến chế tạo giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	**Năm 2022**	**Năm 2023**	**Năm 2024**	**Năm 2025**	**Năm 2030**
1. VA (Tỷ VND)	24.496	28.653	33.515	39.202	45.854	86.569
2. Tổng số lao động (người)	94.845	103.443	112.819	120.504	128.767	178.455
Chưa qua đào tạo	13.717	14.425	15.169	15.622	16.096	13.027
Đào tạo dưới 3 tháng	11.625	12.753	13.990	15.030	16.154	23.717
Sơ cấp	27.126	29.757	32.643	35.069	37.692	55.340
Trung cấp	12.497	13.709	15.039	16.157	17.365	25.496
Cao đẳng	6.588	7.227	7.928	8.517	9.154	13.440
Đại học	11.335	12.434	13.640	14.654	15.750	23.124
Trên đại học	388	425	466	501	538	791
Khác	11.529	12.647	13.873	14.904	16.019	23.520

Bảng 7. Nhu cầu nhân lực ngành sản xuất, phân phối điện nước, khí đốt và điều hòa không khí giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
1. VA (Tỷ VND)	31.861	34.088	36.471	39.021	41.748	46.704
2. Tổng số lao động (người)	7.745	8.064	8.416	8.800	9.215	9.631
Chưa qua đào tạo	271	282	295	308	323	337
Đào tạo dưới 3 tháng	163	169	177	185	194	202
Sơ cấp	991	1.032	1.077	1.126	1.180	1.233
Trung cấp	1.139	1.185	1.237	1.294	1.355	1.416
Cao đẳng	945	984	1.027	1.074	1.124	1.175
Đại học	3.183	3.314	3.459	3.617	3.787	3.958
Trên đại học	139	145	151	158	166	173
Khác	906	943	985	1.030	1.078	1.127

Bảng 8. Nhu cầu nhân lực ngành xây dựng giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
VA (Tỷ VND)	15.603	18.014	20.797	24.010	27.719	50.925
Tổng số lao động (người)	50.028	52.926	55.135	59.645	62.026	84.989
Chưa qua đào tạo	7.235	7.381	7.413	7.733	7.753	6.204
Đào tạo dưới 3 tháng	15.800	16.813	17.616	19.168	20.049	29.105
Sơ cấp	4.630	4.927	5.162	5.617	5.875	8.529
Trung cấp	6.772	7.206	7.550	8.215	8.593	12.473
Cao đẳng	4.457	4.742	4.969	5.406	5.655	8.209
Đại học	7.119	7.575	7.937	8.636	9.033	13.113
Trên đại học	116	123	129	140	147	213
Khác	3.878	4.126	4.323	4.704	4.921	7.143

Bảng 9. Nhu cầu nhân lực ngành bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	**Năm 2022**	**Năm 2023**	**Năm 2024**	**Năm 2025**	**Năm 2030**
1. VA (Tỷ VND)	24.752	28.464	32.733	37.643	43.289	79.677
2. Tổng số lao động (người)	106.354	107.443	108.565	109.716	110.919	116.173
Chưa qua đào tạo	15.382	14.983	14.597	14.224	13.865	8.481
Đào tạo dưới 3 tháng	10.042	10.204	10.371	10.542	10.719	11.894
Sơ cấp	15.828	16.083	16.345	16.614	16.894	18.746
Trung cấp	22.377	22.737	23.109	23.489	23.885	26.503
Cao đẳng	14.409	14.641	14.880	15.125	15.380	17.065
Đại học	24.778	25.177	25.588	26.010	26.448	29.347
Trên đại học	655	665	676	687	699	776
Khác	2.838	2.884	2.931	2.979	3.029	3.361

Bảng 10. Nhu cầu nhân lực ngành vận tải, kho bãi giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	**Năm 2022**	**Năm 2023**	**Năm 2024**	**Năm 2025**	**Năm 2030**
1. VA (Tỷ VND)	9.597	11.186	13.038	15.197	17.713	32.665
2. Tổng số lao động (người)	50.341	53.252	56.331	59.589	62.389	71.569
Chưa qua đào tạo	6.041	6.390	6.760	7.151	7.487	5.225
Đào tạo dưới 3 tháng	5.387	5.698	6.027	6.376	6.676	8.058
Sơ cấp	13.542	14.325	15.153	16.029	16.783	20.257
Trung cấp	9.565	10.118	10.703	11.322	11.854	14.308
Cao đẳng	4.782	5.059	5.351	5.661	5.927	7.154
Đại học	7.853	8.307	8.788	9.296	9.733	11.748
Trên đại học	201	213	225	238	250	301
Khác	3.020	3.195	3.380	3.575	3.743	4.518

Bảng 11. Nhu cầu nhân lực kinh tế cảng biển giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
Doanh thu kinh tế cảng biển (Tỷ VND)	2.530,5	2.776,0	3.021,4	3.266,8	3.512,3	4.739,4
Tổng nhu cầu lao động (người)	1.272	1.319	1.362	1.400	1.435	1.569
Nhân lực quản lý tàu (hoa tiêu hành trình, vào ra cảng)	291	302	312	321	329	359
Nhân lực phục vụ sửa chữa bảo dưỡng tàu và cảng biển	80	83	86	88	90	99
Nhân lực xếp dỡ	559	580	599	616	631	690
Nhân lực quản lý kho	175	182	188	193	198	217
Nhân lực liên kết vận tải nội địa	147	153	158	162	166	182
Nhân lực quản lý hàng quá cảnh (hải quan, vv)	18	18	19	20	20	22

Bảng 12. Nhu cầu nhân lực ngành du lịch giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
1. VA của lĩnh vực lưu trú và ăn uống (Tỷ VND)	7.576	8.622	9.812	11.166	12.707	24.515
2. Cơ cấu trong GRDP (%)	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4	3,9
Lao động trong ngành du lịch (người)	73.433	75.627	78.485	81.300	84.787	105.081
Lao động trong lĩnh vực lưu trú và ăn uống (người)	51.403	52.939	54.940	56.910	59.351	73.557
Lao động trong lĩnh vực lữ hành và vận chuyển (người)	7.343	7.563	7.849	8.130	8.479	10.508
Lao động trong ngành dịch vụ giải trí và lao động khác (người)	14.687	15.125	15.697	16.260	16.957	21.016

Bảng 13. Nhu cầu nhân lực ngành thông tin và truyền thông giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
VA (Tỷ VND)	3.403	4.145	5.049	6.150	7.492	14.559
Tổng số lao động (người)	4.124	4.965	5.955	7.204	8.679	14.885
Chưa qua đào tạo	177	214	256	310	373	640
Đào tạo dưới 3 tháng	206	248	298	360	434	744
Sơ cấp	342	412	494	598	720	1.235
Trung cấp	429	516	619	749	903	1.548
Cao đẳng	800	963	1.155	1.397	1.684	2.888
Đại học	1.877	2.259	2.710	3.278	3.949	6.773
Trên đại học	58	70	83	101	122	208
Khác	235	283	339	411	495	848

Bảng 14. Nhu cầu nhân lực ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
VA (Tỷ VND)	4.730	5.274	5.880	6.556	7.310	11.614
Tổng số LĐ (người)	9.845	10.978	11.227	11.849	12.530	15.267
Chưa qua đào tạo	354	395	404	427	451	550
Đào tạo dưới 3 tháng	551	615	629	664	702	855
Sơ cấp	916	1.021	1.044	1.102	1.165	1.420
Trung cấp	1.260	1.405	1.437	1.517	1.604	1.954
Cao đẳng	1.979	2.207	2.257	2.382	2.518	3.069
Đại học	4.165	4.644	4.749	5.012	5.300	6.458
Trên đại học	256	285	292	308	326	397
Khác	374	417	427	450	476	580

Bảng 15. Nhu cầu nhân lực ngành khoa học công nghệ giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
Tổng số, trong đó:	**3.876**	**4.334**	**4.792**	**5.251**	**5.709**	**8.001**
Chưa qua đào tạo	329	368	407	446	485	584
Đào tạo dưới 3 tháng	105	117	129	142	154	219
Sơ cấp	287	321	355	389	422	599
Trung cấp	453	507	561	614	668	947
Cao đẳng	399	446	494	541	588	834
Đại học	2.004	2.241	2.478	2.715	2.952	4.186
Trên đại học	186	208	230	252	274	389
Khác	116	130	144	158	171	243

Bảng 16. Nhu cầu nhân lực của ngành y tế giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
Dân số (người)	1.363.272	1.382.903	1.402.817	1.423.018	1.443.509	1.550.478
Tỷ lệ bác sĩ /vạn dân	15	15	15	15	15	15
Bác sĩ	2.045	2.074	2.104	2.135	2.165	2.326
Tỷ lệ dược sĩ/vạn dân	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Dược sĩ đại học	382	387	393	398	404	434
Tỷ lệ điều dưỡng/vạn dân	25	25	25	25	25	25
Điều dưỡng	3.408	3.457	3.507	3.558	3.609	3.876
Tổng số bác sĩ, dược sĩ đại học và điều dưỡng	5.835	5.919	6.004	6.091	6.178	6.636
Khác	3.890	3.946	4.003	4.060	4.119	4.424
Tổng số nhân lực y tế	9.725	9.865	10.007	10.151	10.297	11.060
Tỷ lệ bác sĩ, dược sĩ đại học và điều dưỡng/tổng số nhân lực y tế	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6

Bảng 17. Nhu cầu nhân lực ngành giáo dục và đào tạo giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
Tổng số (người)	34.170	34.445	34.913	35.554	36.358	39.497
Khu vực công	20.798	20.966	21.250	21.641	22.130	24.041
Giáo viên phổ thông	18.717	18.689	18.775	18.965	19.252	20.121
Giảng viên cao đẳng, trung cấp nghề	1.634	1.814	1.994	2.175	2.355	3.257
Giảng viên đại học	447	463	481	501	523	663
Khu vực tư	13.372	13.480	13.663	13.914	14.228	15.457

Bảng 18. Dự báo nhu cầu nhân lực tại các khu công nghiệp giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

Khu CN	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Năm 2030
Cái Lân	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Việt Hưng	3.749	4.429	5.109	5.789	6.469	7.500
Đông Mai	7.049	7.519	7.999	8.459	8.900	9.500
Hải Yên	8.389	8.749	9.109	9.469	9.829	10.500
Hải Hà	11.790	13.040	14.140	15.240	16.500	20.500
Đầm nhà Mạc	2.000	5.500	9.500	14.000	17.500	30.500
Sông Khoai	1.000	2.200	3.600	4.900	6.100	25.000
Tổng cộng	38.977	46.437	54.457	62.857	70.297	108.500

Bảng 19. Dự báo Số lượng lao động của các khu kinh tế giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

Năm	Tổng số	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Đào tạo nghề nghiệp thường xuyên	Chưa qua đào tạo
2021	38.977	2.559	1.633	1.565	805	1.161	31.253
2022	46.437	2.949	1.955	1.801	1.063	1.388	37.281
2023	54.457	3.366	2.378	2.054	1.503	1.740	43.414
2024	62.857	3.803	2.742	2.319	1.808	2.267	49.918
2025	70.298	4.192	3.068	2.555	2.058	2.712	55.713
2030	108.500	6.128	4.640	3.720	3.039	3.878	87.095

Bảng 20. Dự báo số lượng lao động của các khu kinh tế giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

Năm	Khu kinh tế Vân Đồn	Khu kinh tế Hoành Mô - Đồng Văn	Khu kinh tế Bắc Phong Sinh	Khu kinh tế CK Móng Cái	Khu kinh tế Quảng Yên	Tổng cộng	LĐ tăng thêm
2021	32.036	18.792	2.394	63.600	4.000	120.822	7.412
2022	33.652	18.962	2.421	65.300	8.900	129.235	8.412
2023	35.268	19.132	2.447	67.100	15.600	139.547	10.312
2024	36.884	19.302	2.474	69.000	21.600	149.260	9.712
2025	38.500	19.472	2.500	71.000	26.500	157972	8.712
2030	46.580	19.922	2.800	80.000	53.000	202.302	44.330

Bảng 21. Lực lượng lao động phân theo ngành nghề hoạt động ở các khu kinh tế giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

Năm	Tổng số	Nông lâm nghiệp và Thủy sản	Dịch vụ và du lịch	Công nghiệp và Xây dựng	Khác
2021	120.822	43.952	44.083	21.646	11.141
2022	129.235	44.919	48.587	23.625	12.103
2023	139.547	45.799	54.675	25.726	13.347
2024	149.260	44.532	60.620	28.395	15.712
2025	157.972	42.899	69.106	31.268	14.699
2030	202.302	46.968	93.994	43.378	17.962

Bảng 22. Lực lượng lao động phân theo trình độ học vấn ở các khu kinh tế giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

Năm	Tổng số *(người)*	LĐ không có tay nghề, không có bằng	Đào tạo dưới 3 tháng	SC	TC	CĐ	ĐH và trên ĐH
2021	120.822	55.402	13.909	20.214	13.015	8.840	9.442
2022	129.235	59.892	16.065	21.983	14.020	9.834	7.441
2023	139.547	59.604	18.109	24.064	15.116	11.043	11.611
2024	149.260	61.871	20.107	26.101	16.166	12.227	12.787
2025	157.972	59.671	22.541	28.983	18.314	13.813	14.649
2030	202.302	64.033	32.452	38.700	23.634	21.803	21.681

Bảng 23. Nhu cầu lao động cho khu công nghiệp và khu kinh tế giai đoạn 2021- 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Đơn vị: người

Năm	2021	2022	2023	2024	2025	2030
Khu công nghiệp	38.977	46.437	54.457	62.857	70.297	108.500
Khu kinh tế	120.822	129.235	139.547	149.260	157.972	202.302
Tổng khu CN và Khu KT	136.620	146.183	157.655	168.508	178.341	224.302
Số lượng nhân lực tăng thêm hàng năm	8.552	9.562	11.472	10.852	9.833	45.961
Tổng LĐ có việc làm Tỉnh Quảng Ninh	742.770	756.275	770.025	784.025	798.280	874.255
Tỉ trọng LĐ khu CN và khu KT/tổng LĐ có việc làm (%)	18.39	19.32	20.47	21.15	22.34	25.66

(Nguồn: Đề án Phát triển nhân lực Quảng Ninh đến năm 2025 tầm nhìn đến năm 2030)