

ĐỔI MỚI CÁCH THỨC ĐÀO TẠO PHÁT HUY NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC TIẾP CẬN YÊU CẦU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

RENOVATE THE TRAINING METHOD TO PROMOTE THE CAPACITY
OF THE LEARNER TO APPROACH THE EMPLOYER REQUIREMENT

LÊ CHI LAN^(*)

TÓM TẮT: Giáo dục đại học đóng vai trò cung cấp những kiến thức, kỹ năng và thái độ cho sinh viên tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động. Các trường đại học phải đổi mới với vấn đề làm thế nào để cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp để sinh viên tốt nghiệp có thể giải quyết tốt các yêu cầu của người sử dụng lao động. Qua bài viết này nhóm tác giả đề xuất đổi mới cách thức đào tạo nhằm phát huy năng lực người học tiếp cận yêu cầu người sử dụng lao động qua việc đổi mới phương pháp giảng dạy và đổi mới chương trình đào tạo để người học có thể dễ dàng hòa nhập vào môi trường xã hội đa lĩnh vực, điều này là vấn đề cần thiết cho trường đại học và là cơ sở để nâng cao chất lượng đào tạo.

Từ khóa: giáo dục đại học, đổi mới cách thức đào tạo, đào tạo gắn với yêu cầu của người sử dụng lao động.

ABSTRACT: Higher education plays the role of providing knowledge, skills and attitudes to graduates entering the labor market. Universities face the problem of how to provide the right knowledge, skills and attitudes so that graduates can address the requirements of the employer. In this article, we propose to innovate training methods to promote the ability of learners to approach the requirements of employers through the renovation of teaching methods and renovation of training programs for learners. It can be easily integrated into a multi-disciplinary social environment, which is essential for the university and a basis for improving the quality of education.

Key words: higher education, innovate training method, training toward the labor market's requirement.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thị trường lao động đối mặt với nhiều thách thức, vì vậy nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao rất cần thiết. Giáo dục đại học đóng vai trò quan trọng trong đào tạo và

phát triển nguồn nhân lực cho thị trường lao động. Bên cạnh đó, giáo dục đại học còn giữ vai trò cung cấp những kiến thức và kỹ năng cho sinh viên tốt nghiệp có thể tham gia vào thị trường lao động. Hiện nay, sinh viên tốt nghiệp đại học ra trường rất

^(*) TS. Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Sài Gòn, Email: chilansgu.kt@gmail.com.

khó kiếm được việc làm phù hợp với chuyên ngành mà họ đã được đào tạo. Theo nghiên cứu của trường đại học Khoa học xã hội và Nhân văn (Đại học Quốc gia Hà Nội) hơn 60% sinh viên ra trường thất nghiệp và hơn 70% làm việc trái với ngành đào tạo [2].

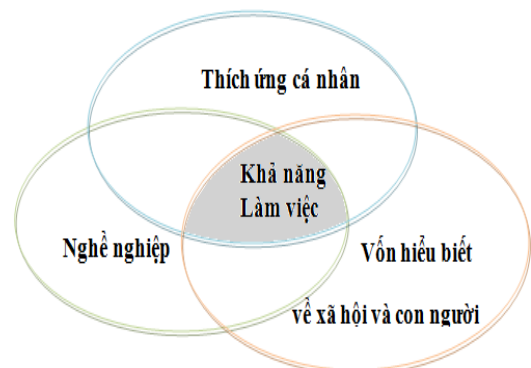
Với tốc độ tăng trưởng kinh tế như hiện nay, nếu nhân lực được đào tạo ra không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động cả về số lượng và chất lượng thì sẽ dẫn lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực và tài lực. Các cơ sở đào tạo không nghiên cứu kỹ các yêu cầu của người sử dụng lao động đào tạo một cách chủ quan thì việc đánh giá chất lượng đào tạo của trường đại học sẽ khó thực hiện. Chất lượng giáo dục không thể thay đổi trong phút chốc mà cần cả một quá trình, thay đổi dần “từ gốc đến ngọn”, trong bài viết này chúng tôi sẽ trình bày một số cách thức thay đổi có liên quan đến quá trình đào tạo nhằm phát huy năng lực của người học tiếp cận yêu cầu của người sử dụng lao động.

2. PHÂN TÍCH MỘT SỐ MÔ HÌNH LÝ THUYẾT VỀ NĂNG LỰC LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

Từ năm 2010, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có chủ trương đào tạo theo nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn chưa đáp ứng sự mong đợi từ phía các công ty, doanh nghiệp. Vì vậy, đã có nhiều công trình liên quan giữa vấn đề đào tạo với yêu cầu người sử dụng lao động, và các kết quả cho thấy có sự chênh lệch giữa việc đào tạo với yêu cầu người sử dụng lao động, do đó cần phải rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là điều tất yếu. Tuy nhiên, theo

tìm hiểu của nhóm tác giả có rất ít công trình nghiên cứu về mối quan hệ giữa yêu cầu của người sử dụng lao động và cách thức đào tạo đại học như thế nào để phát huy năng lực người học.

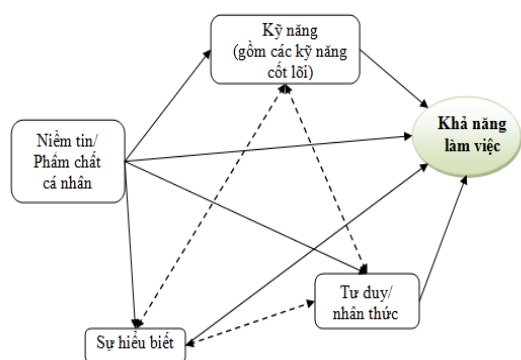
Theo quan điểm của người sử dụng lao động bằng cấp chuyên môn chỉ là điều kiện ban đầu để xét tuyển dụng. Trong thực tế yêu cầu của người sử dụng lao động không phải chỉ là bằng cấp chuyên môn mà còn cần phải có năng lực làm việc. Một số tác giả đã đưa mô hình lý thuyết về năng lực làm việc như: hình CPS của Fugate et al (2004) được xác định bởi các yếu tố như sau: Bản sắc nghề nghiệp (Career identity) – Thích ứng cá nhân (Personal adaptability) – Vốn hiểu biết về xã hội và con người (Social and Human Capital).



Hình 1. Mô hình CPS kỹ năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp

Điểm mạnh của mô hình CPS là nêu lên được các thành tố tạo nên năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp với các thành tố: Thích ứng nghề nghiệp, bản sắc nghề nghiệp và vốn hiểu biết về xã hội và con người. Tuy nhiên, trong mô hình này có sự hạn chế là tác giả đưa ra các khái niệm chung chung và nội hàm khá rộng cụ thể như nghề nghiệp được tác giả định nghĩa chung chung.

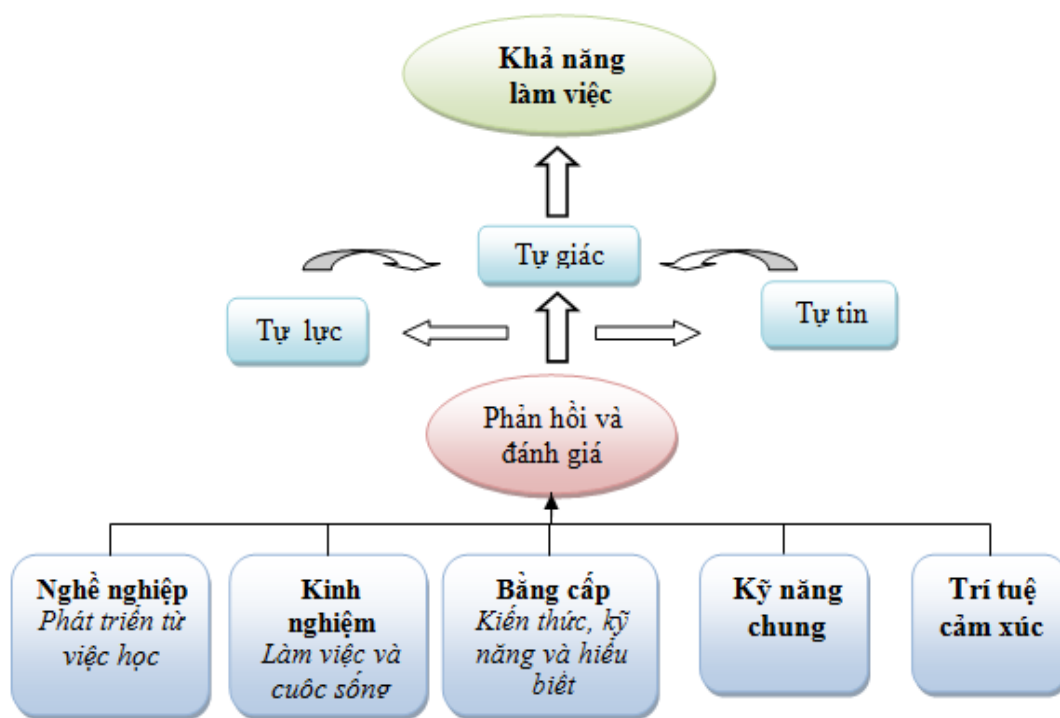
Mô hình USEM của Yorke và Knight về năng lực làm việc được xác định bởi các yếu tố: Sự hiểu biết (Understanding) – Kỹ năng (Skills) – Niềm tin/ Phẩm chất (Efficacy beliefs) – Tư duy/siêu nhận thức (Meta – cognition) [7].



Hình 2. Mô hình kỹ năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp

Điểm mạnh của mô hình USEM là nêu lên được các thành tố tạo nên năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp bao gồm: Sự hiểu biết, kỹ năng, phẩm chất và siêu nhận thức. Tuy nhiên, trong mô hình này có sự hạn chế là chỉ đề cập một cách chung chung, thiếu thành tố kinh nghiệm làm việc và chưa đi sâu phân tích mối liên hệ giữa các thành tố trong mô hình.

Mô hình CarrerEDGE của Dacre Pool và Sewell về năng lực làm việc được xác định bởi các yếu tố: Nghề nghiệp (Career) – Kinh nghiệm (Experience) – Bằng cấp/ kiến thức chuyên môn (Degree subject) – Kỹ năng cốt lõi (Generic skills) – Trí tuệ cảm xúc (Emotional intelligence) [6].



Hình 3. Mô hình kỹ năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp

Điểm mạnh của mô hình CarrerEDGE là nêu lên được các thành tố tạo nên năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp với các thành tố: Năng lực nghề nghiệp, kinh

nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn, kỹ năng cốt lõi và trí tuệ cảm xúc. Cách tiếp cận của Dacre Pool & Peter Sewell (2007) được xem như là mở rộng các thành tố của

2 mô hình trên. Tác giả đã chỉ ra năng lực làm việc là sự tổng hòa các yếu tố thông qua năng lực tự giác, tự lực và tự tin vào bản thân của mỗi cá nhân. Tuy nhiên, trong mô hình này có sự hạn chế là tác giả chỉ dừng lại ở tinh thần tự lực, tự giác và tự tin của bản thân sinh viên tốt nghiệp. Trong mô hình này chưa thấy được vai trò của cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động.

Qua 3 mô hình có liên quan đến kỹ năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp của các tác giả ngoài nước, cho thấy khác với quan điểm đào tạo của các nước tiên tiến hiện nay Việt Nam trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực hầu hết chỉ quan tâm đến kiến thức, kỹ năng và trong thời gian gần đây có chú ý đến thái độ của sinh viên tốt nghiệp, vì vậy trong quá trình đào tạo cần bổ sung thêm 1 số yếu tố khác như: thích ứng cá nhân, vốn hiểu biết xã hội và con người, sự tự giác, tự tin trong công việc...

3. MỘT SỐ ĐIỂM CÒN HẠN CHẾ Ở SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

Hiện nay, yêu cầu sử dụng lao động rất đa dạng không chỉ về cơ cấu ngành nghề, trình độ mà còn về tiêu chuẩn chất lượng nhân lực. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục đại học còn mang tính đại trà, số chương trình đào tạo và cơ sở đào tạo đạt chuẩn quốc gia chưa nhiều. Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo có chất lượng đạt chuẩn và được đánh giá ngang tầm quốc tế chưa có. Đào tạo theo nhu cầu xã hội là bước đột phá để nâng cao chất lượng giáo dục. Sự hợp tác giữa cơ sở giáo dục và nhà tuyển dụng rất cần thiết trong việc đào tạo theo nhu cầu xã hội, sự hợp tác này sẽ giúp các cơ sở đào tạo nắm bắt được yêu cầu của

người sử dụng lao động cần gì? Nên đào tạo như thế nào? [3], [5].

Nhà trường là nơi trang bị cho sinh viên những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để khi tốt nghiệp ra trường sinh viên có thể hòa nhập vào đời sống xã hội. Kiến thức là một trong những yếu tố quan trọng mà bất kỳ nhà tuyển dụng nào cũng quan tâm đến. Kiến thức bao gồm: kiến thức chuyên ngành và kiến thức xã hội. Kiến thức chuyên ngành được coi là yếu tố quyết định thành bại trong công việc; sinh viên tốt nghiệp nếu có kiến thức chuyên môn phù hợp sẽ hoàn thành công việc một cách hiệu quả và nhanh chóng hơn. Ngoài ra, kiến thức xã hội cũng là yếu tố cơ bản hỗ trợ cho công việc. Việc áp dụng những kiến thức chuyên môn có mục đích đòi hỏi mỗi người phải có những hiểu biết về thực tế, nắm bắt được nhu cầu xã hội. Bên cạnh đó, kỹ năng là không thể thiếu đối với sinh viên tốt nghiệp cụ thể: kỹ năng giao tiếp; làm việc nhóm; lãnh đạo; quản lý thời gian; thiết lập kế hoạch; sáng tạo và đổi mới; nói chuyện trước đám đông; thấu hiểu; giải quyết xung đột;... là những kỹ năng cần thiết sinh viên cần biết. Nhìn chung các kỹ năng này có liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử áp dụng vào việc giao tiếp giữa người với người. Ngoài ra, nhu cầu tuyển dụng của thị trường lao động còn đòi hỏi thêm một số yếu tố khác, vì vậy chúng tôi tiến hành phân tích sâu từng khía cạnh năng lực, kiến thức và kỹ năng mà người sử dụng lao động cần và mức độ đạt được để thông qua đó đánh giá sự phù hợp giữa quá trình đào tạo với nhu cầu tuyển dụng [1].

Bảng 1. Thống kê các vấn đề còn thiếu trong quá trình đào tạo
(Phiếu hỏi cựu sinh viên tốt nghiệp khối ngành Kinh tế)

STT	Nội dung	Số lượng	Tỉ lệ %
1	Thiếu kiến thức chuyên môn	25	32.1%
2	Thiếu kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	36	46.2%
3	Thiếu kinh nghiệm làm việc	36	46.2%
4	Thiếu thông tin tuyển dụng	24	30.8%
5	Kỹ năng ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu vị trí tuyển dụng	39	50.0%
6	Kỹ năng công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu của vị trí tuyển dụng	24	30.8%

Nguồn: Nghiên cứu khoa học đề tài cấp trường mã số CS2012-43, Lê Chi Lan - Đỗ Đình Thái, 2014

Ngoài ra theo nhận xét của các cựu sinh viên ở Bảng 1, thống kê các vấn đề còn thiếu trong quá trình đào tạo thì 32.1% nhận xét quá trình đào tạo còn thiếu kiến thức chuyên môn; 46.1% thiếu kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; 46.1% thiếu kinh nghiệm làm việc; 30.8% thiếu thông tin tuyển dụng; 30.8% thiếu kỹ năng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu tuyển dụng. Vấn đề đáng lưu ý là 50% cựu sinh viên nhận xét là thiếu kỹ năng ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng. Các cơ sở đào tạo cần bổ sung các kiến thức và kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho sinh viên, tăng thực hành và giảm lý thuyết. Tăng cường thêm các kỹ năng mềm giúp sinh viên tự tin hơn trong công việc. Mặt khác, nhà trường cần đào tạo gắn với thực tiễn cụ thể nên đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp. Thị trường lao động rất đa dạng và phong phú, vì vậy nhà trường cần nên đào tạo sinh viên có khả năng làm việc độc lập, tự tin vào bản thân và khả năng thích ứng với những thay đổi. Ngoài ra nhà trường cần xác định nhu cầu của thị trường lao động để đào tạo theo nhu cầu thực tiễn. Hiện nay, việc nghiên cứu và hoàn thiện

quá trình đào tạo sao cho phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động là điều rất quan trọng trong xu hướng phát triển giáo dục. Mỗi năm hàng chục nghìn lao động được đào tạo để cung cấp cho thị trường lao động. Thực tế, trong những năm gần đây tình trạng sinh viên các trường đại học, cao đẳng sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm hoặc làm việc không phù hợp với chuyên môn đào tạo có xu hướng tăng lên. Theo số liệu khảo sát của dự án giáo dục đại học về việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp trong khoảng 200.000 sinh viên ra trường hàng năm chỉ có 30% đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, 45-62% sinh viên tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, trong đó chỉ có 30% là làm đúng ngành nghề đào tạo. Trong khi sinh viên tốt nghiệp không có việc làm thì các doanh nghiệp lại thiếu lao động trầm trọng cả về số lượng và chất lượng [4].

Theo đánh giá của các nhà tuyển dụng sau khi tiếp nhận sinh viên về làm việc thì: Hầu hết sinh viên tốt nghiệp chưa thể bắt tay ngay vào làm những việc chuyên môn; Sinh viên không thể tự lên kế hoạch để hoàn thiện mình trong công việc; Sinh viên

thiếu hoặc chưa có những kỹ năng mềm cần thiết để phục vụ cho công việc được giao. Họ thiếu hiểu biết các chuẩn mực nghề nghiệp, các yêu cầu làm việc chuyên nghiệp và dễ nản khi gặp việc khó, nhiều khi thiếu tinh thần học hỏi [8].

4. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ PHƯƠNG THỨC ĐÀO TẠO PHÁT HUY NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

4.1. Đổi mới trong cách thức giảng dạy

Ở nhiều nước trên thế giới, phương pháp giảng dạy dựa trên quan điểm phát huy tính tích cực của người học, đề cao vai trò tự học của người học, kết hợp với sự hướng dẫn của người thầy đang được áp dụng rộng rãi. Phương pháp giảng dạy này đã làm thay đổi không chỉ cách giảng dạy mà còn thay đổi cả việc tổ chức quá trình giáo dục. Ở nước ta, tuy có cải cách giáo dục cho phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tuy nhiên sự thay đổi về phương pháp còn quá chậm so với các nước tiên tiến.

Đào tạo theo hệ thống tín chỉ cần chú trọng việc bồi dưỡng năng lực tự học, tạo điều kiện cho người học phát triển tư duy sáng tạo, rèn luyện kỹ năng thực hành... Điều này giúp người học đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của công việc sau khi ra trường.

Để có thể tiến tới việc giảm bớt giờ lên lớp lý thuyết và tăng giờ tự học, tăng tính chủ động, phát triển tư duy sáng tạo trong học tập cho người học, giảng viên cố gắng đầu tư để thay đổi phương pháp giảng dạy là điều cần thiết.

Giải pháp 1: Thay đổi quan điểm về quá trình giảng dạy.

Thay đổi quan điểm về quá trình giảng dạy là nhiệm vụ hàng đầu của người giảng viên. Trong thực tế khi đổi sang đào tạo học chế tín chỉ, giảng viên luôn muốn cải tiến phương pháp giảng dạy, tuy nhiên việc cần thay đổi đầu tiên là thay đổi quan điểm về quá trình giảng dạy. Phương pháp học tập của người học phụ thuộc vào quan điểm của giảng viên cụ thể: Nếu giảng viên chỉ coi người học như khách thể của hoạt động giảng dạy và là đối tượng để cung cấp kiến thức thì người học tham gia vào quá trình một cách thụ động; Nếu giảng viên chỉ coi người học như chủ thể của hoạt động học tập và phải tự học thì việc học tập của người học sẽ mang tính tự phát, thiếu sự hướng dẫn. Những người học có hứng thú và có mục đích xác định thì bản thân họ sẽ tìm ra cách học, nhưng việc học tập này có thể bị lệch hướng, thiếu tính hệ thống trong việc thu thập kiến thức. Những người học không có hứng thú và chưa có mục đích xác định trong việc học thì giảng viên cũng không lường trước được họ sẽ học như thế nào?; Nếu giảng viên coi người học vừa là chủ thể của hoạt động học tập, vừa là khách thể của hoạt động giảng dạy thì phương pháp học tập của người học sẽ rất đa dạng. Người học sẽ chủ động thực hiện hoạt động học tập, vừa tiếp thu kiến thức, vừa tự tìm kiếm kiến thức dưới sự hướng dẫn của giảng viên; Ngoài ra, phương pháp học tập của người học còn phụ thuộc vào mục tiêu giảng dạy của giảng viên. Nếu giảng viên giảng dạy chỉ dựa vào 3 loại mục tiêu dạy - học là: cung cấp nhận thức, tác động đến thái độ và hình thành kỹ năng thì người học sẽ có thái độ học tập hướng tới những mục tiêu ghi chép, nhớ và vận dụng tạo thành kỹ

năng. Tuy nhiên theo quan niệm của Bloom tư duy con người có 6 bậc là biết, hiểu, áp dụng, phân tích, tổng hợp và đánh giá. Nếu trong quá trình giảng dạy quan điểm của giảng viên thực hiện theo hướng phát huy hết các mức độ tư duy của người học thì hiệu quả quá trình giảng dạy sẽ cao.

Giải pháp 2: Cải tiến việc giảng dạy trên lớp.

Phương pháp giảng dạy của giảng viên là một trong những yếu tố tác động trực tiếp đến thái độ học tập của người học. Đa số người học thường chọn cách học, cách tư duy, cách tiếp cận vấn đề sao cho phù hợp với cách giảng dạy của giảng viên. Vì vậy để khắc phục tính thụ động của người học mỗi giảng viên cần phải: Xây dựng những câu hỏi liên quan đến bài giảng. Thực hiện giao công việc và đòi hỏi người học phải tìm hiểu bài trước khi đến lớp và phải tích cực động não. Mở rộng và phân tích nhiều vấn đề liên quan không có trong giáo trình, gần gũi cuộc sống thực tế; Phân chia các nhóm và giao việc cho từng nhóm chịu trách nhiệm, đây là phương pháp đáp ứng rất tốt mục tiêu cải cách và phát huy cao độ tính tích cực học tập của người học. Nếu chia nhóm có trình độ tương đối đồng đều và đặt ra các vấn đề thích hợp, các thành viên của nhóm sẽ tích cực cùng nhau tham gia giải quyết.

Giảng viên cần hỗ trợ và hướng dẫn người học tham gia tích cực vào quá trình học, cải thiện sự thụ động bằng cách: Hướng dẫn người học có tư duy phản biện, suy nghĩ phê phán và phản biện các vấn đề. Khuyến khích người học đặt câu hỏi, nêu ý kiến, nghĩ ra các phương pháp giải quyết vấn đề một cách tối ưu nhất; Hướng dẫn

người học có ý thức về việc học tập của bản thân, xem bài và tự đặt ra các câu hỏi trước khi đến lớp và liên hệ những gì đang học với những gì đã học, tìm cách áp dụng kiến thức vào thực tế, liên hệ giữa lý thuyết và thực tiễn; Tạo cho người học cộng tác và làm việc theo nhóm, giúp họ làm quen với việc hợp tác để đạt tới mục đích chung và tôn trọng quan điểm của nhau.

Vai trò của giảng viên phải quan sát và theo dõi hoạt động, công việc của từng nhóm để tìm ra cách giải quyết hợp lý nhất. Trong quá trình quan sát các nhóm làm việc, giảng viên phải giúp đỡ nếu các nhóm có gặp khó khăn trong quá trình thảo luận và phát hiện các sai lầm mà các nhóm mắc phải khi thảo luận nhóm. Cuối cùng, giảng viên phải tổng hợp các ý kiến của từng nhóm đúc kết thành nội dung bài học.

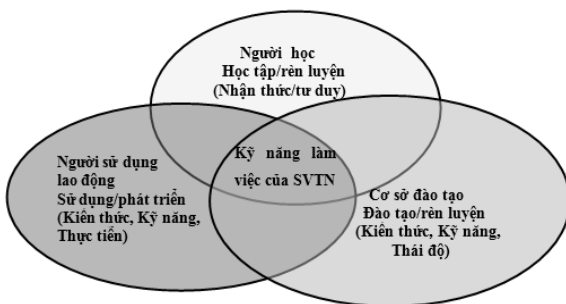
Giải pháp 3: Đánh giá người học tham gia vào các hoạt động học tập trên lớp.

Bên cạnh việc đổi mới phương pháp giảng dạy, giảng viên phải thay đổi việc đánh giá người học. Đào tạo theo niên chế người học được đánh giá thông qua bài kiểm tra cuối kì, tuy nhiên việc đánh giá này vô tình đã phủ nhận sự tiến bộ của người học trong suốt quá trình tham gia học tập. Người học được đánh giá khi tham gia hoạt động học tập trên lớp để họ có điều kiện để thể hiện mình. Nếu người học được đánh giá đúng sẽ là động lực tốt duy trì không khí học tập và tạo hứng thú cho người học tiếp nhận tri thức khoa học một cách tự giác, góp phần nâng cao chất lượng giờ lên lớp; Khâu đánh giá kết quả học tập của người học trên cơ sở kết hợp đánh giá hoạt động học tập trên lớp với kết quả bài kiểm tra, bài thi là một đánh giá chính xác

hoạt động dạy học; Hình thức đánh giá hoạt động học tập của người học như thế nào để thể hiện sự công bằng và chuẩn xác là một vấn đề người giảng viên cần phải suy nghĩ. Bản thân giảng viên nên chọn thước đo để có thể đánh giá đúng năng lực người học.

4.2. Đổi mới chương trình đào tạo gắn kết yêu cầu người sử dụng lao động

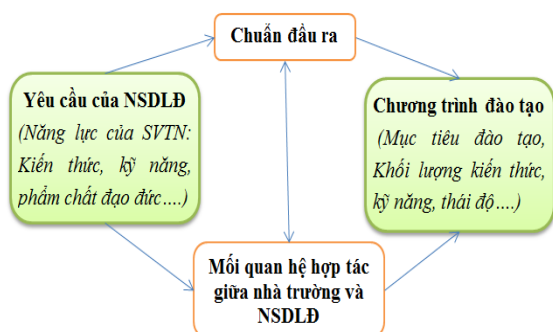
Cơ sở đào tạo/Trường đại học giữ vai trò đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực cho thị trường lao động. Một trong những sản phẩm của giáo dục là sinh viên tốt nghiệp, thị trường lao động được đại diện bởi nhà doanh nghiệp là những người sử dụng lao động trực tiếp sử dụng sinh viên tốt nghiệp. Do đó, có thể nói trường đại học, người sử dụng lao động và người học có mối liên hệ mật thiết với nhau (Hình 4): Cơ sở đào tạo là nơi đào tạo, rèn luyện kiến thức, kỹ năng và thái độ cho người học thông qua quá trình đào tạo; Người học tham gia vào quá trình đào tạo tiếp nhận kiến thức và kỹ năng thông qua quá trình học tập, ngoài ra trong quá trình đào tạo người học còn phải rèn luyện phẩm chất và đạo đức; Người sử dụng lao động là nơi sử dụng sinh viên tốt nghiệp với vai trò sử dụng và phát triển những kiến thức và kỹ năng cho sinh viên tốt nghiệp qua công việc thực tiễn.



Hình 4. Mô hình 3 bên liên quan chính tham gia vào quá trình đào tạo

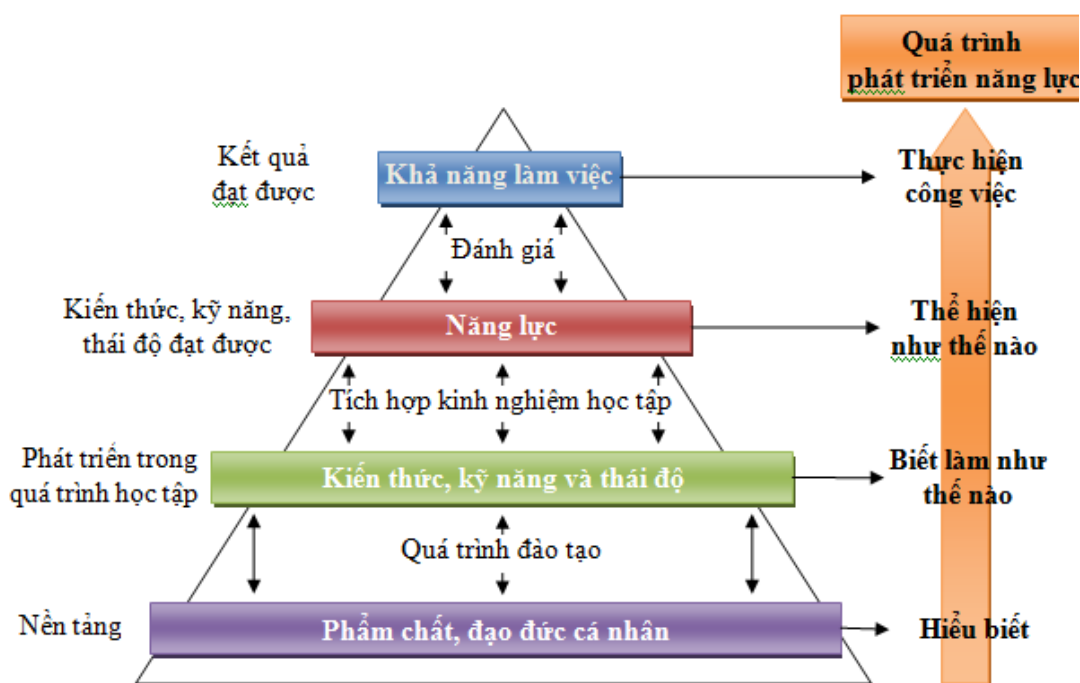
Về phía người sử dụng lao động cần tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp có năng lực. Năng lực của sinh viên tốt nghiệp được xem như là năng lực tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả mọi tiềm năng của con người (tri thức, kỹ năng, thái độ, thể lực, niềm tin,...) để thực hiện công việc hoặc đối phó với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp. Năng lực không có sẵn trong mỗi chúng ta mà nó hình thành nhờ sự học hỏi và rèn luyện. Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được thể hiện qua các đặc trưng của sinh viên tốt nghiệp như: trình độ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất,... tương ứng với mục tiêu, quá trình đào tạo theo ngành nghề. Một trong những đổi mới của giáo dục đại học hiện nay là xây dựng chuẩn đầu ra, chuẩn đầu ra cần dựa trên ý kiến của xã hội về kỹ năng, kiến thức, năng lực theo yêu cầu của ngành nghề đào tạo. Chuẩn đầu ra là sự khẳng định những kỳ vọng, mong muốn sinh viên tốt nghiệp đáp ứng công việc nhờ kết quả của quá trình đào tạo (*Jenkins và Unwin*). Chuẩn đầu ra bao gồm: Kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức hay còn thái độ làm việc được người sử dụng lao động rất quan tâm. Thông qua các kiến thức, kỹ năng và thái độ được đào tạo tại nhà trường, sinh viên tốt nghiệp khi được tuyển dụng cần có năng lực tổng hợp lý thuyết và vận dụng để xử lý các công việc thực tế của chính bản thân. Chuẩn đầu ra là cơ sở để nhà trường xây dựng quá trình đào tạo phù hợp, đảm bảo sản phẩm đào tạo đáp ứng người sử dụng lao động, chuẩn đầu ra nhằm mục tiêu công khai với xã hội năng lực đào tạo của nhà trường, tạo được niềm tin trong sinh viên,

phụ huynh, người sử dụng lao động... (hình 5).



Hình 5. Mô hình nghiên cứu mối quan hệ giữa yêu cầu của người sử dụng lao động đến quá trình đào tạo

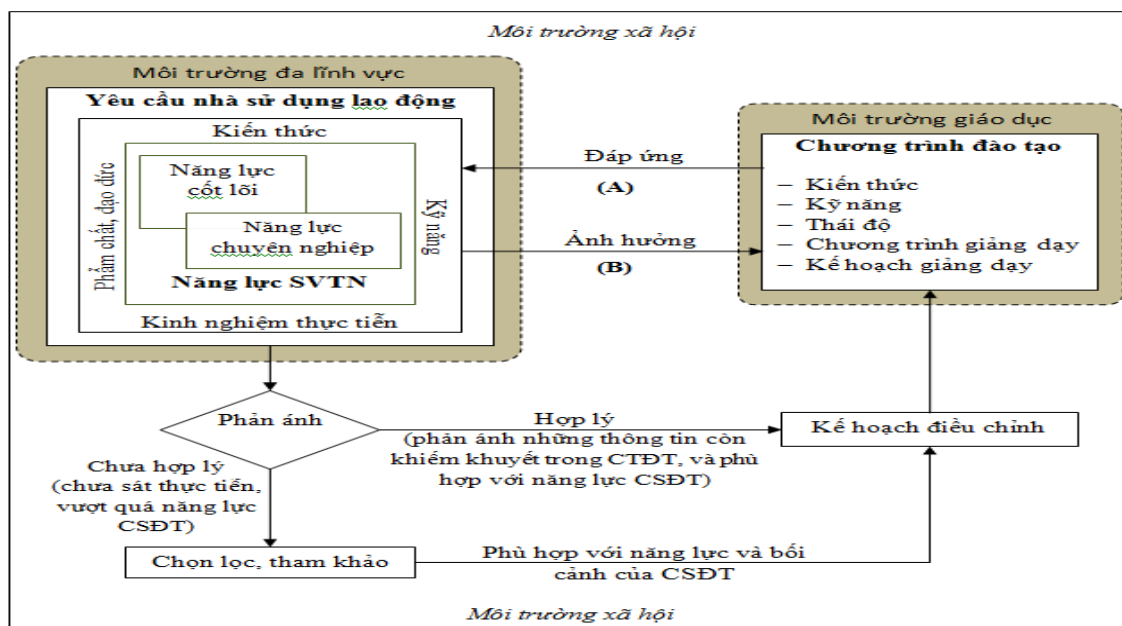
Theo yêu cầu của người sử dụng lao động, sinh viên tốt nghiệp cần có đầy đủ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và kinh nghiệm thực tiễn: Kiến thức chuyên môn phải qua quá trình thực hành/ thực tập thường xuyên trở thành kỹ năng chuyên môn. Bên cạnh đó, kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp,... cần tiếp cận thực tế để biến kiến thức thành kinh nghiệm thực tiễn [8].



Hình 6. Mô hình thể hiện quá trình phát triển năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp

Thực tế cho thấy rằng: trong quá trình đào tạo còn thiếu một số kỹ năng cần thiết, quá trình đào tạo cần điều chỉnh theo hướng tiếp cận yêu cầu của người sử dụng lao động tức là đào tạo theo hướng tiếp cận đào tạo theo năng lực của người học. Vì vậy, quá trình đào tạo nói chung và chương trình đào tạo nói riêng cần điều chỉnh để

đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động và yêu cầu của người sử dụng lao động về năng lực và khả năng của sinh viên tốt nghiệp thay đổi theo nhu cầu của xã hội, do đó quá trình đào tạo/ chương trình đào tạo được cập nhật và điều chỉnh do ảnh hưởng của yêu cầu của người sử dụng lao động (Hình 7).



Hình 7. Mô hình gắn kết giữa yêu cầu của người sử dụng lao động và quá trình đào tạo

Mặt khác, theo lý luận trên chúng ta có thể thấy rằng yêu cầu của người sử dụng lao động rất đa dạng thuộc môi trường đa lĩnh vực, vì vậy không thể có những kiến thức, kỹ năng và thái độ chung cho tất cả môi trường này. Sinh viên tốt nghiệp cần có những năng lực cốt lõi hay còn gọi là năng lực chung để có thể thích ứng vào môi trường đa lĩnh vực. Vì vậy, quá trình đào tạo muốn đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động thì cần phải tìm hiểu những phản ánh của người sử dụng lao động trong quá trình sử dụng lao động như: năng lực của sinh viên tốt nghiệp và khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp. Thông qua phản ánh của người sử dụng lao động các trường đại học chọn lọc những thông tin, nếu phản ánh của người sử dụng lao động không phù hợp hoặc chưa hợp lý trong điều kiện thực tế thì xem đây như là 1 kênh thông tin tham khảo. Nếu thông tin phản ánh đúng về những thông tin còn khiếm khuyết trong quá trình đào tạo và phù hợp

với điều kiện thực tế của cơ sở đào tạo thì cơ sở đào tạo sẽ lên kế hoạch để điều chỉnh quá trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Tóm lại, từ phân tích trên có thể thấy yêu cầu của người sử dụng lao động có ảnh hưởng đến quá trình đào tạo thông qua phản ánh của người sử dụng lao động về năng lực và khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp.

5. KẾT LUẬN

Nhiều nghiên cứu về năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp, các yêu cầu của người sử dụng lao động đối với sinh viên tốt nghiệp, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, để rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực 2 vấn đề chính đó là: đổi mới cách thức giảng dạy và đổi mới chương trình đào tạo. Thật vậy, trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước để làm thay đổi chất lượng giáo dục và đào tạo, yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy theo tinh

thần lấy người học làm trung tâm đòi hỏi mỗi giảng viên chúng ta phải nghiên cứu quy trình tổ chức và điều khiển hoạt động dạy học ở đại học. Mỗi phương pháp giảng dạy dù cổ điển hay hiện đại đều nhấn mạnh lên một khía cạnh nào đó của cơ chế dạy học và vai trò của người giảng viên. Mỗi một phương pháp đều có ưu điểm và hạn chế của nó do vậy giảng viên nên xây dựng cho mình một phương pháp riêng phù hợp với mục tiêu, bản chất của

vấn đề dạy học và phù hợp với thực trạng của từng môn mình phụ trách cũng như phù hợp với tình hình của lớp học, các nguồn lực, công cụ dạy học của trường hay của địa phương mình đến dạy. Ngoài ra, cần tìm hiểu yêu cầu của người sử dụng lao động để xây dựng chương trình đào tạo nhằm hướng đến mục tiêu cần đào tạo như thế nào để quá trình đào tạo mang lại hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Xuân Bình (2011), *Đào tạo nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh hướng tới thị trường tuyển dụng lao động*, Tạp chí Khoa học Giáo dục.
2. Phạm Thị Diễm (2009), *Đánh giá chất lượng đầu ra gắn với đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Đề tài nghiên cứu Khoa học Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Nguyễn Thị Tuyết Chinh (2011), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội – vấn đề sống còn của các trường đại học hiện nay*, Tạp chí Giáo dục.
4. Lê Chi Lan (2012), *Điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo đại học theo yêu cầu tuyển dụng phù hợp với xu hướng phát triển giáo dục*, Tạp chí Khoa học Giáo dục.
5. Đào Trọng Thi (2011), *Một số ý kiến về quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học*, Tạp chí Khoa học Giáo dục.
6. Kenneth Goldberg (2012), *Building Bridges between Theory and Practice*, Reflective Journaling No. 1, No. 1 (Vo. 1).
7. Knight P., Yorke M. (2009), *Employability: judging and communicating achievements*, Generic centre.
8. Lee Harvey (2000), *New realities: The relationship between higher education and employment*, Printed in the Netherlands Kluwer Academic Publishers.

Ngày nhận bài: 07/7/2017. Ngày biên tập xong: 10/01/2018. Duyệt đăng: 17/3/2018.