

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG TĂNG KHẢ NĂNG TÌM VIỆC CHO SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ HÀ THU^(*)

TÓM TẮT: *Việc tìm ra giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng tăng khả năng tìm việc nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội là một yêu cầu cấp bách của mỗi cơ sở đào tạo. Bài viết đề cập đến ba vấn đề: 1) Cơ sở lý thuyết về nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng tăng khả năng tìm việc, từ đó phân tích đưa ra các yếu tố hình thành năng lực của sinh viên; 2) Thực trạng nguồn lực của nhà trường và năng lực của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh, bao gồm các yếu tố: giáo viên, trang thiết bị, nội dung dạy, phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá; 3) Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng tăng khả năng tìm việc cho sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh.*

Từ khóa: *nâng cao chất lượng, sinh viên, Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh.*

ABSTRACT: *Ho Chi Minh affirmed that the political power which belongs to the people and to maintain the political power of the people, he advocated to build up a state which has a clear and strong rule of law. The state and laws are the tools for the people to do their right of mastery. At the same time, in order to maintain their power, the people should inspect and control the state apparatus. This thought of him still remains valuable and significant for the task of building the rule of law of the people, by the people and for the people at present.*

Key words: *Ho Chi Minh's thought of political power.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xã hội phát triển và đang trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì mục tiêu đào tạo của các trường nhằm tạo ra nguồn lao động chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp không chỉ tập trung về kiến thức chuyên môn mà còn hướng đến cả về kỹ năng, thái độ. Một trong các tiêu chí quan trọng là trình độ và khả năng có việc làm của sinh viên sau khi ra trường; nó phản ánh mối quan hệ giữa khả năng đào tạo và nhu cầu thực tiễn về nguồn nhân lực.

Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh là trường đa ngành, có tuổi đời hơn 60 năm là một trong những trường đại học

nông - lâm - ngư lớn của cả nước. Hằng năm, trường đào tạo hàng ngàn kỹ sư, cử nhân, bác sỹ thú y cung cấp nguồn nhân lực cần thiết cho sự phát triển của đất nước. Mục tiêu của trường là đào tạo nguồn nhân lực giỏi chuyên môn và tư duy sáng tạo; thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, phát triển, phổ biến, chuyển giao tri thức - công nghệ, đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững kinh tế - xã hội của Việt Nam và khu vực.

Kết quả khảo sát của Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh về ý kiến doanh nghiệp trong quá trình sử dụng sinh viên tốt nghiệp của trường cho thấy có tới 51,52% ý kiến yêu cầu cần phải đào tạo lại về kỹ năng

^(*)Chuyên viên. Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh.

mềm và 42,42% về nghiệp vụ chuyên môn. Từ thực tế của doanh nghiệp cho thấy sinh viên khi bước vào môi trường làm việc thường thiếu những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức để đảm nhận các vị trí công việc mà họ dự tuyển. Từ những thực tiễn nêu trên, người nghiên cứu mong muốn tìm ra được giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo giúp sinh viên tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp đại học.

2. THỰC TRẠNG NGUỒN LỰC CỦA NHÀ TRƯỜNG VÀ NĂNG LỰC CỦA SINH VIÊN

2.1. Sinh viên

Qua tổng hợp phiếu điều tra, tổng số phiếu phát ra là 220 phiếu, đây là số lượng sinh viên đủ tiêu chuẩn tốt nghiệp đợt 01/2017. Tổng số phiếu thu về hợp lệ là 184 phiếu với những thông tin về mẫu nghiên cứu như trong bảng 1.

Bảng 1. Thống kê kết quả điều tra về giới tính, độ tuổi, trình độ tiếng Anh, trình độ tin học, tình trạng công việc của sinh viên tốt nghiệp

Nội dung		SL	Tỷ lệ
Giới tính	Nam	71	39%
	Nữ	113	61%
Độ tuổi	22	173	94%
	23	11	6%
Trình độ tiếng Anh	B1	183	99.5%
	C	1	0.5%
Trình độ tin học	A	132	71.7%
	B	49	26.6%
	C	3	1.6%
Tình trạng công việc	Đang tìm việc	6	3.3%
	Đã đi làm đúng chuyên ngành	47	25.5%
	Đi làm khác chuyên ngành	131	71.2%

Theo bảng 1 ta nhận thấy rằng tỷ lệ giữa nam sinh và nữ sinh trong mẫu khảo sát có sự chênh lệch khá lớn. Tỷ lệ nữ sinh chiếm 61.4% gần gấp đôi so với tỷ lệ nam sinh chỉ chiếm 38.6%. Các sinh viên đều mới tốt nghiệp trong năm 2017 nên độ tuổi khảo sát từ 22-23, trong đó độ tuổi 22 chiếm tỷ lệ khá lớn là 94%, độ tuổi 23 chỉ chiếm 6%.

Về trình độ tiếng Anh, hầu như sinh viên đều đạt chứng chỉ B1 tiếng Anh, đủ chuẩn đầu ra để tốt nghiệp. Tuy nhiên, tỷ lệ sinh viên có trình độ tiếng Anh B1 chiếm tỷ lệ khá cao với 99.5%, trong khi sinh viên trình độ C chỉ chiếm 0.5%. Sự chênh lệch tỷ lệ giữa sinh viên có trình độ tiếng Anh B1 và sinh viên có trình độ tiếng Anh C là khá lớn. Như vậy, ta nhận thấy rằng trình độ tiếng Anh của sinh viên chỉ đáp

ứng điều kiện tốt nghiệp của trường nhưng phần lớn các em có trình độ tiếng Anh chưa cao. Để tăng cơ hội tìm việc làm sau khi tốt nghiệp và đáp ứng tốt yêu cầu công việc tại tổ chức hoặc doanh nghiệp, sinh viên cần trau dồi, nâng cao trình độ tiếng Anh của bản thân.

Về trình độ tin học của sinh viên tốt nghiệp đã đáp ứng được chuẩn đầu ra theo quy định của nhà trường đó là trình độ A chiếm 71.7%, còn lại là trình độ B chiếm 26.6% và C là 1.6%. Như vậy phần lớn sinh viên tốt nghiệp có trình độ tin học ở mức cơ bản sử dụng được Word, Excel, Internet. Phần lớn sinh viên tốt nghiệp đều có việc làm, tuy nhiên số sinh viên làm đúng chuyên ngành chiếm tỷ lệ rất thấp. 25.5% sinh viên làm không đúng chuyên ngành chiếm tỷ lệ khá cao 71.2%. Có rất nhiều

nguyên nhân sinh viên làm khác chuyên ngành: do không tìm được việc làm thích hợp không có ý muốn làm việc theo chuyên ngành được đào tạo mà tìm việc khác yêu thích hơn,... Như vậy, chất lượng đào tạo chưa đạt mục tiêu đề ra. Cần tìm nguyên nhân và đề xuất giải pháp khắc phục hiện trạng trên.

Việc thông báo chuẩn đầu ra cho sinh viên khi bắt đầu đến trường được sinh viên đánh giá cao. 100% sinh viên đều được thông báo chuẩn đầu ra giúp nắm bắt được thông tin và yêu cầu về ngành học của mình, sinh viên sẽ có sự lựa chọn và chủ động trong việc học tập để đạt chuẩn đầu ra theo mong đợi.

2.2. Giảng viên

Biểu đồ 1 cho thấy, nội dung “giảng viên có nhiều kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm nghề nghiệp giúp tôi nhớ lại nội dung môn học để vận dụng và sáng tạo trong công việc” được đánh giá với trị trung bình 4.12 và độ lệch chuẩn rất thấp 0.325 đã thể hiện sự đồng ý cao trong đánh giá. Trong đó, rất đồng ý chiếm 12,0% và đồng ý với 88,0%. Từ đó, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm nghề nghiệp của giảng viên đã truyền thụ lại cho sinh viên, giúp sinh viên tốt nghiệp nhớ được những nội dung môn học và có thể vận dụng, sáng tạo trong công việc.

Bên cạnh đó, hai nội dung “Thái độ ứng xử đúng đắn và sự nhiệt tình của giảng viên là tấm gương giúp tôi vận dụng trong công việc như: sự cảm thông, công bằng, nghiêm túc, trung thực” được đánh giá với trị trung bình 3.23 độ lệch chuẩn thấp 0.593. Trong đó mức độ có phần đồng ý chiếm 59.8%, không đồng ý chiếm 8.7,0% trong khi mức độ đồng ý chỉ chiếm 31.5%. Theo đó, thái độ ứng xử và sự nhiệt tình của giảng viên chưa được sự đồng ý cao của sinh viên.

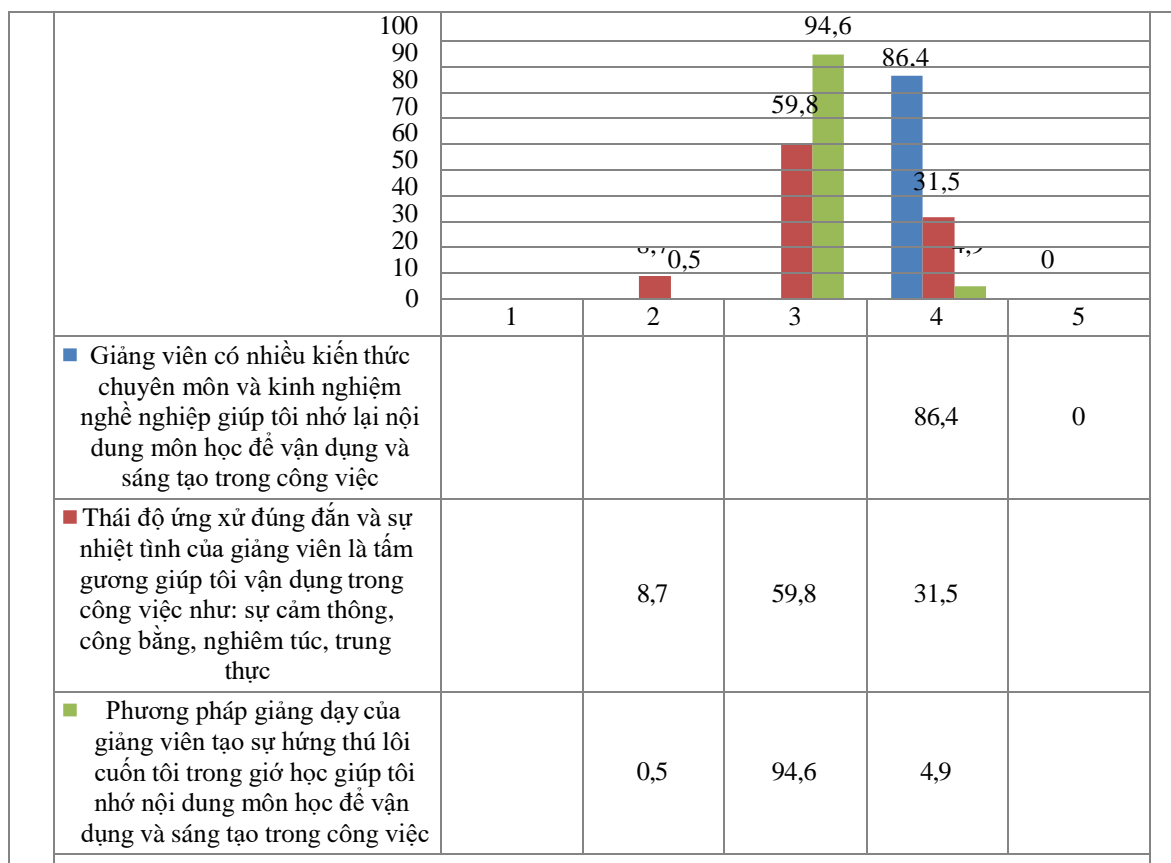
Nhìn chung, đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh có chuyên môn cao, có nhiều kinh nghiệm công việc trong thực tiễn nhưng về thái độ ứng xử và sự nhiệt tình, cảm thông, công bằng, nghiêm túc, trung thực chưa được đánh giá cao và không là tấm gương giúp sinh viên vận dụng vào thực tiễn công việc.

2.3. Về trang thiết bị

Kết quả đánh giá về trang thiết bị học tập gắn liền với thực tiễn rất thấp với giá trị trung bình 2.97 độ lệch chuẩn 0.660. Trong đó, mức độ có phần đồng ý chiếm tỷ lệ rất cao 56.5%, mức độ đồng ý chiếm 20.1% và không đồng ý 23.4%. Những trang thiết bị học tập và thực hành của nhà trường hiện nay chưa giúp sinh viên thực hiện được những công việc trong thực tế, chính vì vậy phần lớn sinh viên tốt nghiệp khi ra trường được doanh nghiệp đào tạo lại hay phân công làm những việc khác với chuyên ngành đã học.

2.4. Nội dung dạy học

Theo kết quả biểu đồ 2 cho thấy, nội dung môn học gắn liền với nghề nghiệp tương lai của sinh viên được đánh giá ở mức có phần đồng ý với trị trung bình 3.07 độ lệch chuẩn 0.248, độ lệch chuẩn rất thấp đã thể hiện sự đồng nhất trong đánh giá về nội dung này ở sinh viên tốt nghiệp. Trong đó, mức độ có phần đồng ý chiếm 93.5% trong khi mức độ đồng ý chỉ đạt 6.5%, tức nội dung môn học chưa gắn liền với thực tiễn, chưa giúp sinh viên sau khi tốt nghiệp vận dụng vào công việc, có thể nội dung môn học quá cũ không còn phù hợp với nghề nghiệp của chuyên ngành học.



Hình 1. Biểu đồ về kiến thức, kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy của giảng viên

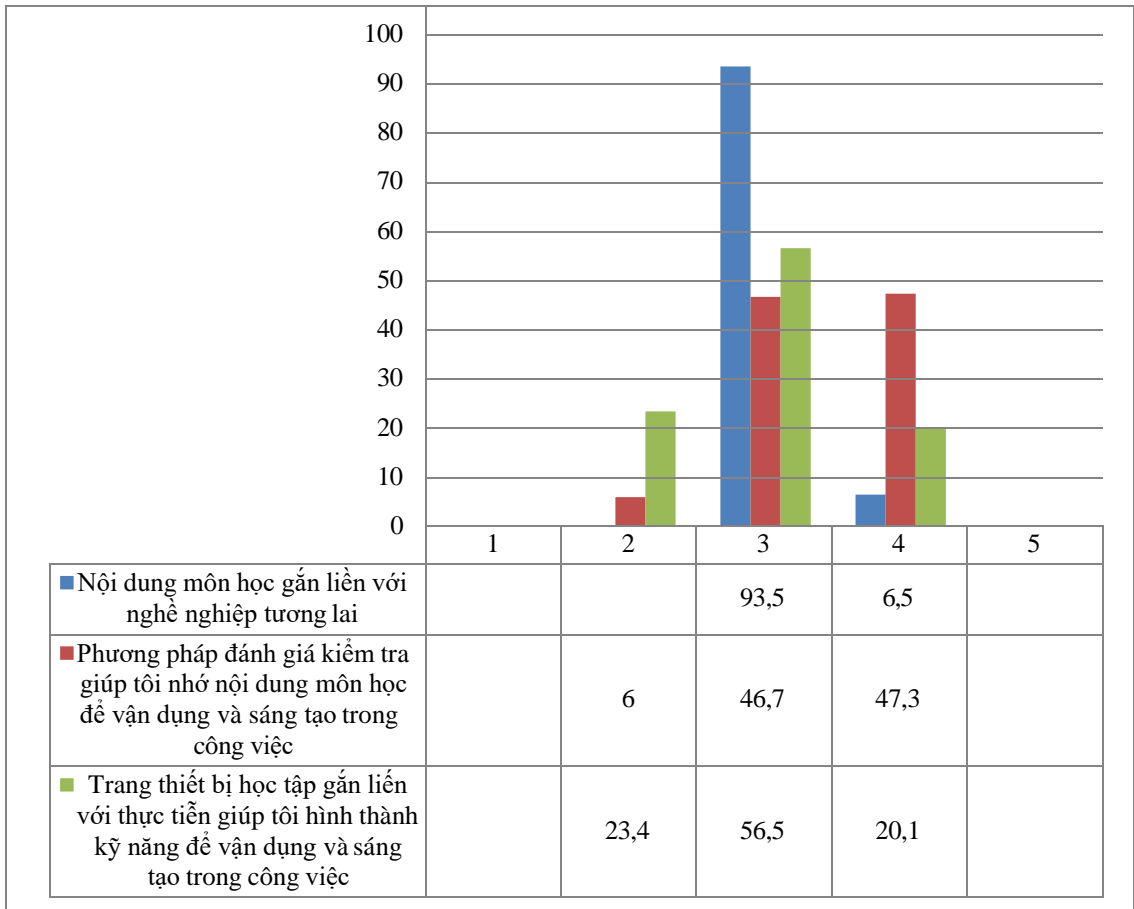
Ghi chú: 1: Hoàn toàn không đồng ý; 2: Không đồng ý; 3: Có phần đồng ý; 4: Đồng ý; 5: Rất đồng ý

2.5. Phương pháp giảng dạy

Với nội dung giảng dạy của giảng viên “tạo sự hứng thú lôi cuốn tôi trong giờ học giúp tôi nhớ nội dung môn học để vận dụng và sáng tạo trong công việc”, được sinh viên đánh giá ở mức có phần đồng ý với trị trung bình là 3.04 độ lệch chuẩn rất thấp 0.230, cho thấy sự đánh giá của sinh viên về nội dung này rất nhất quán. Trong quá trình dạy học, phương pháp giảng dạy của giảng viên sử dụng chưa tạo sự hứng thú cho người học, người học không bị lôi cuốn vào giờ học. Từ đó, khả năng nhớ bài của sinh viên không cao, sinh viên gặp khó khăn khi vận dụng kiến thức đã học vào công việc. Chính điều này làm cho sinh viên thiếu tự tin khi tiếp

cận những công việc có liên quan đến khối kiến thức, khả năng chọn lựa công việc khác không liên quan đến những nội dung đã học là rất lớn.

Mặt khác, “phương pháp đánh giá kiểm tra giúp tôi nhớ nội dung môn học để vận dụng và sáng tạo trong công việc” cũng được đánh giá với trị trung bình là 3.41 tức chưa đạt mức độ đồng ý và độ lệch chuẩn thấp 0.603 thể hiện sự nhất quán trong đánh giá về nội dung này. Kết quả đánh giá chưa thể hiện sự đồng ý về phương pháp kiểm tra đánh giá giúp sinh viên nhớ được nội dung môn học và vận dụng kiến thức môn học vào thực tiễn.



Hình 2. Biểu đồ kết quả đánh giá về trang thiết bị học tập của nhà trường

Nhìn chung, phương pháp giảng dạy và phương pháp đánh giá kiểm tra môn học của giảng viên chưa giúp sinh viên nhớ được nội dung môn học để vận dụng vào công việc thực tiễn.

3. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG TĂNG KHẢ NĂNG TÌM VIỆC CHO SINH VIÊN

3.1. Chuẩn hóa đội ngũ giảng viên đạt và vượt chuẩn phù hợp với nhu cầu xã hội

Mục tiêu của giải pháp là nhằm góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của giảng viên trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo của cơ sở giáo dục đại học, xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức, lương tâm nghề nghiệp

và trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy tiên tiến, hiện đại; tăng cường tinh thần trách nhiệm của người học với quyền lợi, nghĩa vụ học tập, rèn luyện của bản thân, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho nhà trường.

Khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt tích cực, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi giáo viên, giúp họ đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới.

Khảo sát lấy ý kiến của cán bộ lãnh đạo, giảng viên trong trường về việc đánh giá giảng viên. Việc này góp phần quan trọng giúp giảng viên thấy được những mặt hạn chế, yếu kém của mình để có biện pháp cải thiện.

Nhà trường khảo sát chọn lọc giáo viên để bồi dưỡng, nâng cao năng lực sư phạm nghề nghiệp.

Hằng năm nhà trường có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ giảng viên đáp ứng nhu cầu về nguồn lực cả về số lượng và chất lượng.

Nhà trường cần bồi dưỡng cho giảng viên phương pháp, tác phong khoa học, sâu sát, tận tình với học trò, cùng với phẩm chất chính trị, năng lực, đạo đức nhà giáo trong sáng, mẫu mực góp phần tạo nên giá trị chân chính của người thầy, thực sự là tấm gương có tác động mạnh mẽ tới tư tưởng, hành động cho học trò để học tập và noi theo.

Nhà trường quản lý chặt chẽ hoạt động giảng dạy của giảng viên.

Nhà trường cần đẩy mạnh các chính sách nhằm đãi ngộ nhà giáo như: bồi dưỡng, sử dụng, phát huy vai trò, sở trường của đội ngũ nhà giáo trong các lĩnh vực hoạt động; chế độ tiền lương, phụ cấp, trợ cấp theo chức danh khoa học, học vị; tôn vinh, khen thưởng, biểu dương kịp thời đối với những nhà giáo có thành tích xuất sắc trong công tác giảng dạy, nghiên cứu và các chính sách, chế độ về nghỉ dưỡng, tham quan; đầu tư trang thiết bị, nâng cấp phương tiện, điều kiện làm việc cho nhà trường.

Nhà trường tạo môi trường và điều kiện để giảng viên phát triển năng lực của mình. Mời các chuyên gia về bồi dưỡng, tập huấn các phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại, cách xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, giáo án theo xu hướng hiện đại.

Nhà trường kiểm tra, đánh giá khảo sát hài lòng của sinh viên về giáo viên sau khi tham gia các lớp bồi dưỡng.

Phải đề cao tinh thần trách nhiệm của giảng viên trong các hoạt động nghiên cứu khoa học, gắn kết công tác giảng dạy với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Tăng cường hợp tác nghiên cứu với các cơ quan doanh nghiệp để tăng tính ứng dụng của các đề tài nghiên cứu khoa học. Gắn kết giảng viên của trường trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học với sở, ban, ngành, các cơ quan, các doanh nghiệp ứng dụng kết quả sản phẩm của đề tài.

Tạo cơ chế, chính sách để thu hút giảng viên tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học.

3.2. *Đổi mới trang thiết bị dạy học và thực hành gắn liền với nghề nghiệp tương lai*

Trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo đặc biệt là những xưởng thực hành, thực tập, các máy móc thí nghiệm, đóng vai trò quan trọng làm tăng khả năng ứng dụng thực tiễn vào chương trình đào tạo. Đảm bảo phòng thực hành, trại thực nghiệm đầy đủ các máy móc, thiết bị nghiên cứu trong tình trạng tốt nhất đáp ứng yêu cầu đào tạo ngành học.

Thường xuyên tiến hành bảo trì các trang thiết bị như bàn ghế, màn hình chiếu, máy chiếu trong các phòng học nhằm đảm bảo trang thiết bị phục vụ sinh viên trong tình trạng tốt nhất.

Đầu tư các trang thiết bị, máy thí nghiệm, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sinh viên.

Đảm bảo tuyệt đối vệ sinh, an toàn lao động.

Tìm các nguồn đầu tư từ các dự án nước ngoài để đầu tư các trang thiết bị, cũng như nâng cấp thêm các máy móc thí nghiệm phục vụ cho nhu cầu của sinh viên.

Tăng cường mở rộng diện tích trại thực nghiệm, là nơi để sinh viên thực hành nghiên cứu.

Trường cần có trại thực nghiệm tốt để thực hiện các thí nghiệm, xây dựng các mô hình nông nghiệp để giúp cho thầy và trò được thực hành nghiên cứu và sản xuất nông nghiệp tại trường.

Hiện đại hóa hệ thống phòng thí nghiệm phục vụ cho việc đào tạo. Tăng cường thiết bị cho các phòng thực hành thí nghiệm theo từng chuyên ngành hiện có theo từng năm; xây dựng thêm phòng học thực hành như phòng mô phỏng, xây dựng khu thực hành trồng trọt, nuôi động vật.

Xây dựng nhà đa năng, khu liên hợp thể dục thể thao để cán bộ, giảng viên có thể học tập và rèn luyện thân thể.

3.3. Cập nhật chương trình đào tạo và đổi mới nội dung, giáo trình giảng dạy phù hợp với nhu cầu của nhà tuyển dụng

Cập nhật chương trình đào tạo và đổi mới nội dung, giáo trình giảng dạy nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, trong đó yếu tố năng lực của người học là mục tiêu, là sản phẩm cuối cùng của quá trình đào tạo.

Sinh viên ý thức được tầm quan trọng của nội dung môn học đối với bản thân và công việc.

Nâng cao khả năng vận dụng, thực hành của sinh viên khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Nhằm giúp nhà trường thẩm định lại kết quả đào tạo, thông qua quá trình sử dụng lao động do nhà trường đào tạo, các doanh nghiệp đóng vai trò là người tư vấn giúp cho nhà trường trong việc điều chỉnh, bổ sung, cập nhật chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, căn cứ vào chương trình đào tạo hiện hành.

Cần xác định rõ chuẩn năng lực người học sau khi tốt nghiệp.

Bổ sung chuẩn kỹ năng mềm sau khóa học. Dựa theo kết quả phỏng vấn của các doanh nghiệp có gắn kết lâu dài với trường (kết quả được thực hiện trong hội thảo kết nối doanh nghiệp – nhà trường trong đào tạo và tuyển dụng nhân sự do người nghiên cứu tổ chức), sinh viên cần tăng cường các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm.

Nhà trường cần lấy ý kiến của giảng viên, sinh viên và nhà tuyển dụng để chọn lựa môn học phù hợp, rút ngắn thời gian đào tạo.

Nhà trường phối hợp với các doanh nghiệp trong việc định hướng, đóng góp, xây dựng chương trình đào tạo kỹ năng cho sinh viên nhằm tạo điều kiện cho sinh viên tham gia các hoạt động, các chương trình thực tập, kiến tập, các buổi tham quan thực tế, các chương trình ngày hội việc làm.

Nhà trường cần định hướng nghề cho sinh viên.

Từ thực tiễn khảo sát đánh giá của các doanh nghiệp đối với sinh viên qua đào tạo tại trường cho thấy rằng việc gắn kết trong công tác đào tạo giữa nhà trường với các cơ quan, doanh nghiệp là việc làm cần thiết.

Khảo sát ý kiến phản hồi của sinh viên theo định kỳ hàng năm nhằm đánh giá đúng thực trạng đào tạo kỹ năng của nhà trường.

Khảo sát, tiếp nhận ý kiến phản hồi của doanh nghiệp và nhà tuyển dụng để có sự định hướng thay đổi, điều chỉnh chương trình đào tạo cho sinh viên.

Đưa các môn học về kỹ năng vào trong chương trình đào tạo chính quy đồng thời đưa việc tham gia các lớp đào tạo kỹ năng thành một tiêu chí trong khung đánh giá điểm rèn luyện nhằm giúp sinh viên nâng cao ý thức học tập và rèn luyện.

Chủ động trong việc thiết lập mối quan hệ thường xuyên với doanh nghiệp, nhà tuyển dụng và các đơn vị đào tạo kỹ năng để cập nhật xu hướng đào tạo và phát triển để nâng cao sức cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực.

Khảo sát các sinh viên đã tốt nghiệp theo ngành học để giúp nhà trường phân bổ nội dung môn học phù hợp theo ngành đó.

Tăng cường thời gian rèn nghề thực tế tại các doanh nghiệp. Điều này góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho sinh viên. Nhà trường nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như tìm được đầu ra phong phú cho sinh

viên từ đó nâng cao uy tín của nhà trường trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động.

Tạo điều kiện cho giảng viên và sinh viên được tiếp xúc thực tế với quy trình sản xuất, trang thiết bị cũng như công nghệ sản xuất hiện đại từ đó cập nhật điều chỉnh nội dung học phù hợp với nhu cầu xã hội.

3.4. Tăng cường xây dựng mối quan hệ gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm cải thiện chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội

Về phía nhà trường

Nhà trường có được nơi thực tập, tiếp cận thực tiễn nghề nghiệp cho sinh viên, điều này góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho sinh viên.

Cơ quan doanh nghiệp là nguồn tài trợ cho sinh viên có thành tích xuất sắc trong học tập và hoạt động các công trình nghiên cứu khoa học được áp dụng có hiệu quả của nhà trường, tài trợ kinh phí cho các hội thảo, hoạt động của nhà trường.

Nhà trường liên kết với doanh nghiệp sẽ giảm được kinh phí đầu tư máy móc, trang thiết bị cho sinh viên thực tập, có đội ngũ chuyên gia từ các doanh nghiệp tham gia giảng dạy, hướng dẫn nên chi phí đào tạo sẽ thấp, ngược lại sản phẩm đào tạo là sinh viên tốt nghiệp có kỹ năng nghề phù hợp đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Về phía doanh nghiệp

Doanh nghiệp luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực vững chắc hỗ trợ khi có nhu cầu, đồng thời doanh nghiệp ít tốn chi phí tuyển dụng thử việc, vì qua thời gian thực tập chính là thời gian sinh viên thể hiện năng lực và doanh nghiệp đánh giá khả năng, năng lực, phẩm chất của sinh viên.

Doanh nghiệp có sẵn nơi để đào tạo lại hoặc bồi dưỡng một số chuyên đề mà chuyên nghiệp cần.

Doanh nghiệp có thể tận dụng được nguồn nhân lực có trình độ theo thời vụ trong kỳ hè.

Doanh nghiệp có thể phối hợp trong việc đánh giá kết quả học tập của sinh viên, đồng thời qua việc đánh giá các môn học lý thuyết của nhà trường kết hợp đánh giá thực hành, thực tập của doanh nghiệp sẽ đánh giá được năng lực của người học sau quá trình đào tạo. Doanh nghiệp đánh giá năng lực của người học dựa vào mẫu đánh giá chung (kiến thức, kỹ năng, thái độ) của nhà trường theo tiêu chuẩn đánh giá riêng của doanh nghiệp. Trong việc đánh giá này, doanh nghiệp sẽ giữ vai trò chủ đạo, đánh giá bằng cách quan sát trực tiếp người học thực hiện công việc và hiệu quả công việc.

4. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

4.1. Kết luận

Trong thời kỳ đất nước đang đổi mới, phát triển và hội nhập hiện nay, đòi hỏi cần có một đội ngũ lao động có trình độ, có năng lực cao để đáp ứng được nhu cầu xã hội.

Sau quá trình nghiên cứu nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng tăng khả năng tìm việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh, chúng tôi rút ra những hạn chế như:

Giảng viên có kinh nghiệm giảng dạy, trình độ chuyên môn cao nhưng thái độ ứng xử và sự nhiệt tình, cảm thông, công bằng, nghiêm túc, trung thực chưa được đánh giá cao.

Các phương pháp giảng dạy và phương pháp đánh giá kiểm tra môn học của giảng viên chưa giúp sinh viên nhớ được nội dung môn học để vận dụng vào việc thực tiễn.

Nội dung môn học chưa giúp sinh viên sau khi tốt nghiệp vận dụng vào công việc vì có thể nội dung môn học quá cũ không còn phù hợp với nghề nghiệp của chuyên ngành học.

Trang thiết bị học tập, cũng như phòng thí nghiệm, thực hành quá cũ và không cập nhật kịp thời với xu hướng phát triển, nên chưa giúp sinh viên vận dụng được vào các công việc thực tế.

4. 2. Kiến nghị

Đối với nhà trường: Xây dựng một chiến lược tổng thể đồng bộ, dài hạn và có kế hoạch từng bước thực hiện giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo; Tham mưu với các cấp quản lý nhà nước, tuyển dụng và bố trí cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên có nghiệp vụ chuyên môn, có năng lực và đạo đức nghề nghiệp; Huy động các nguồn vốn đầu tư cơ sở vật chất, trong đó cần tập trung mua sắm, nâng cấp các trang thiết bị, máy móc thí nghiệm có tính hiện đại, gắn

với yêu cầu nghề nghiệp ngoài xã hội; Phân bổ lại nội dung dạy học, tập trung đổi mới chương trình đào tạo theo hướng đầu ra, thiết kế giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực người học; Liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp nhằm tăng cường các hoạt động tham quan học tập từ thực tiễn nghề nghiệp, cũng như các mô hình thực tế từ các doanh nghiệp; Lấy ý kiến phản hồi của sinh viên sau khi tốt nghiệp về chương trình đào tạo của nhà trường.

Đối với các giảng viên: Đầu tư thời gian chọn lựa những phương pháp giảng dạy phù hợp, cũng như tạo hứng thú cho sinh viên. Chịu khó, tích cực, nhiệt tình và làm gương cho sinh viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Lan Hương (2013) “*Đánh giá trong giáo dục đại học*”, Trường Đại học Sài Gòn.
2. Lê Chi Lan (2014), *Quality assurance in higher education programs to meet the requirements of labor users in the trend of tertiary education development*, Asia-Pacific Quality Network (APQN) Conference & Annual General Meeting (AGM) “Higher Education Quality Assurance in a Changing World: Envisioning the future of Asia Pacific”, Ha Noi, Viet Nam, March 7th-8th, 2014, pp60.
3. Lê Chi Lan, Đỗ Đình Thái, Cổ Tôn Minh Đăng (2017), “*Điều chỉnh chương trình đào tạo đại học phát huy năng lực người học đáp ứng chuẩn đầu ra*”, Tạp chí Khoa học quản lý Giáo dục, số 2(14)/6-2017.
4. Nguyễn Lộc - Nguyễn Thị Lan Phương (2015), *Phương pháp - kỹ thuật xây dựng chuẩn đánh giá năng lực đọc hiểu và năng lực giải quyết vấn đề*, Nxb. Giáo dục.

Ngày nhận bài: 03/11/2017. Ngày biên tập xong: 11/12/2017. Duyệt đăng: 02/01/2018