

ĐIỀU CHỈNH CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC PHÁT HUY NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC ĐÁP ỨNG CHUẨN ĐẦU RA

LÊ CHI LAN^{□□□} - ĐỖ ĐÌNH
THÁI^{□□□□} CỎ TÒN
MINH ĐĂNG^{□□□□□}

TÓM TẮT: Trong bối cảnh hội nhập nền kinh tế quốc tế, phải đối mặt với nhiều thách thức như việc đổi mới công nghệ, mở rộng thị trường sản xuất kinh doanh, thị trường lao động rất cần đội ngũ lao động có trình độ học vấn và tay nghề cao. Để đẩy mạnh việc phát triển kinh tế của xã hội, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực. Theo xu hướng phát triển giáo dục, chương trình đào tạo phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu của người sử dụng lao động là một quy luật tất yếu. Yêu cầu của người sử dụng lao động được thể hiện qua chuẩn đầu ra. Chương trình đào tạo được xem là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội. Bài viết chỉ ra nên điều chỉnh chương trình đào tạo như thế nào để phát huy năng lực người học đáp ứng chuẩn đầu ra. Phạm vi nghiên cứu thực hiện ở khía cạnh điều chỉnh chương trình đào tạo đại học theo hướng tích hợp thêm các kỹ năng cần thiết cho người học. Phương pháp nghiên cứu kết hợp cả lý thuyết lẫn thực tiễn thông qua việc thu thập mẫu tuyển dụng và khảo sát, phỏng vấn người sử dụng lao động... Kết quả đã đưa ra một số năng lực cốt lõi cần thiết cho người học và một số đề xuất bổ sung thêm một số kỹ năng cần thiết vào chương trình đào tạo.

Từ khóa: điều chỉnh, chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra, năng lực người học.

ABSTRACT: In the context of international economic integration, the labor market faces many challenges such as technological innovation and expansion of production and business markets. Therefore, the labor market needs a highly educated and skilled labor force. In order to promote the economic development of society, it is first necessary to strengthen the competitiveness of human resources through the improvement of the quality of education and training. Education plays an important role in the training and supply of human resources. According to the trend of educational development, the training program must be closely linked to the requirements of the employer is an indispensable law. The requirements of the employer are expressed through the output standard. Training programs are considered as tools to train human resources for society. The purpose of the article is to show how to tailor the training program to promote learner capacity to meet the learning outcomes. The scope of research is in the aspect of studying the adjustment of university training programs in the direction of integrating necessary skills for learners. The research method combines both theory and practice through the collection of sample samples and surveys and interviews with employers. The results provide some core competencies necessary for the learner and Proposals adding some essential skills to the training program.

Key words: adjustment, training program, learning outcomes, the capacity of learners.

□□□ Tiến sĩ. Trường Đại học Sài Gòn.

□□□□ Tiến sĩ. Trường Đại học Sài Gòn.

□□□□□ Thạc sĩ. Trường Đại học Sài Gòn.

1. MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh hội nhập nền kinh tế quốc tế, phải đối mặt với nhiều thách thức như việc đổi mới công nghệ, mở rộng thị trường sản xuất kinh doanh; thị trường lao động rất cần đội ngũ lao động có trình độ học vấn và tay nghề cao. Để đẩy mạnh việc phát triển kinh tế của xã hội, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng về giáo dục và đào tạo. Giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực. Hiện nay ngành giáo dục rất quan tâm đến vấn đề “Đào tạo theo nhu cầu xã hội”. Với sự phát triển như vũ bão của cách mạng khoa học, khối lượng tri thức được tạo ra ngày càng lớn, đa dạng và luôn mang tính mới mẻ. Trước thực tế đó, con người buộc phải thay đổi phương thức nắm bắt tri thức, chuyển từ nắm bắt tri thức cụ thể sang trau dồi phương pháp tiếp cận, sàng lọc, vận dụng và sáng tạo tri thức (Phùng Hữu Phú, 2014). Theo xu hướng phát triển giáo dục, chương trình đào tạo (CTĐT) phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ) là một quy luật tất yếu. Yêu cầu của NSDLĐ được thể hiện qua chuẩn đầu ra. CTĐT được xem là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội. Vấn đề đặt ra là cần điều chỉnh CTĐT như thế nào để phát huy năng lực người học đáp ứng chuẩn đầu ra. Với tốc độ tăng trưởng kinh tế như hiện nay, nếu nhân lực được đào tạo ra không đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ cả về số lượng và chất lượng thì sẽ dẫn đến lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực và tài lực. Bên cạnh đó, nếu các cơ sở đào tạo không nghiên cứu kỹ các yêu cầu của NSDLĐ, 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 vấn đề có liên quan đến việc điều chỉnh

CTĐT đại học phát huy năng lực người học đáp ứng chuẩn đầu ra, nhằm mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội nói chung và yêu cầu của NSDLĐ nói riêng.

2. YÊU CẦU CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

CTĐT được xem là một công cụ nhằm tăng cường khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp (SVTN), vì vậy muốn tăng cường chất lượng đào tạo thì các cơ sở giáo dục cần phải tăng cường khả năng làm việc của SVTN (G. Mason, Williams, G & Crammer, 2006). Mặt khác, một số nghiên cứu tại Việt Nam đã chỉ ra rằng thực trạng CTĐT của một số cơ sở đào tạo tại Việt Nam quá nặng nề về lý thuyết và mang tính hàn lâm, thực hành thực tiễn rất ít. Tình trạng này dẫn đến người học phải học rất nhiều trong quá trình đào tạo, nhưng khi va chạm thực tiễn thì khả năng xử lý công việc kém. Thực tế có nhiều môn học mà người học và nhà quản lý không biết học để làm gì. Sự tương ứng giữa lý thuyết và ứng dụng thực tế là vấn đề rất quan trọng. Vì vậy khi thiết kế CTĐT nhà trường cần phải tìm hiểu yêu cầu của NSDLĐ để thiết kế các môn học và chỉ rõ môn học này đáp ứng kỹ năng nào, thời gian cần thiết để có thể hình thành kiến thức và kỹ năng trên là bao nhiêu lâu (Nguyễn Khắc Bình, 2012).

Trong 20 năm đổi mới giáo dục vừa qua, GDĐH đã có sự phát triển rõ rệt về quy mô, mục tiêu đào tạo được mở rộng và nguồn đầu tư được đa dạng hóa. Tuy nhiên, đổi mới giáo dục chưa mang tính hệ thống và cơ bản, kết quả đổi mới giáo dục chưa toàn diện và vững chắc. GDĐH còn tồn tại những bất cập chưa đáp ứng được sự đòi hỏi và phát triển của xã hội, một trong những yếu tố tạo ra sự bất cập trên là đào tạo ít gắn với yêu cầu sử dụng (Nguyễn Đức Cường, 2009); (Phạm Văn Sơn, 2011). Mặc dù Bộ GDĐT đã yêu cầu các trường đại học, cao đẳng xây dựng và công bố chuẩn năng lực của SVTN - chuẩn đầu ra, tuy nhiên chất lượng đào

tạo còn thấp chưa đáp ứng được kì vọng và nhu cầu xã hội. Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng phần lớn SVTN chỉ có khoảng 60% làm việc phù hợp với ngành đào tạo. Chất lượng SVTN chưa đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ chiếm tỉ lệ 74%, phần lớn SVTN khi nhận công việc tại các doanh nghiệp đều phải đào tạo lại. Việc đào tạo cần gắn với thực tế theo xu hướng chung của thế giới, vấn đề đặt ra cần đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động của Việt Nam. Sự công nhận của NSDLĐ là

minh chứng tốt nhất thể hiện chất lượng đào tạo đạt chuẩn (Lê Thị Tuyết Hạnh, 2012, Đào Huy Huân, 2011).

Theo sự chuyển dịch nền kinh tế, xã hội càng phát triển thì yêu cầu của NSDLĐ càng cao. Nhóm tác giả nghiên cứu đã tiến hành thống kê 300 mẫu tuyển dụng SVTN, thu thập từ giai đoạn năm 2007 đến năm 2013, cho thấy yêu cầu của NSDLĐ có gia tăng và thay đổi rõ rệt trong yêu cầu tuyển dụng (Bảng 1).

Bảng 1: Thống kê các yêu cầu tuyển dụng của NSDLĐ

Đơn vị tính: %

Yêu cầu tuyển dụng	Năm	2008 – 2009 (65 mẫu tuyển dụng)	2010 – 2011 (105 mẫu tuyển dụng)	2012- 2013 (130 mẫu tuyển dụng)
Kiến thức chuyên môn (tốt nghiệp cao đẳng, đại học chuyên ngành...)		76.92	80.95	87.69
Có kiến thức về ngành nghề hoặc kinh nghiệm làm việc...		61.54	76.19	79.23
Khả năng ngoại ngữ		46.15	68.57	90.77
Khả năng tin học		69.23	77.14	87.69
Khả năng cập nhật công nghệ mới		24.62	68.57	76.92
Kỹ năng tổ chức công việc, lập kế hoạch, viết báo cáo...		30.77	57.14	64.62
Khả năng nghiên cứu độc lập và làm việc nhóm		49.23	71.43	74.62
Khả năng giao tiếp, chủ động sáng tạo trong công việc...		73.85	74.29	77.69
Siêng năng, trung thực...		46.15	76.19	88.46
Thích ứng với áp lực công việc		0.00	28.57	57.69
Một số yêu cầu khác (tuổi tác, nơi sinh sống, sức khỏe...)		53.85	57.14	60.77

(Nguồn: trích Lê Chi Lan, 2014)

Kết quả thống kê ở Bảng 1 cho thấy yêu cầu của NSDLĐ trong tuyển dụng từ năm 2008 – 2013 thay đổi theo thời gian, càng ngày càng có sự gia tăng trong yêu cầu tuyển dụng, đặc biệt là khả năng ngoại ngữ và tin học, phẩm chất đạo đức từ năm 2012 - 2013 đòi hỏi ở SVTN khá cao >85%. Vì vậy, phát triển đào tạo nguồn nhân lực hiện nay trong quá trình hội nhập quốc tế phải đổi mới rất nhiều khó khăn, giáo dục đại học là một trong những lĩnh vực chịu tác động mạnh của quá trình toàn cầu hóa. Mặt khác, trong quá trình hội nhập quốc tế xã hội rất cần nguồn nhân lực chất lượng cao. SVTN muốn tìm được việc làm, phải đối đầu với một sức ép cạnh tranh khá lớn, điều này dẫn đến tình trạng hiện nay rất nhiều sinh viên ra trường không chịu nổi áp lực công việc. Do đó, có thể thấy từ năm 2010 đến nay trên các mẫu tuyển dụng SVTN thì yêu cầu của NSDLĐ có đặt ra vấn đề về khả năng thích ứng với áp lực công việc đối với người được tuyển dụng, năm 2010 – 2011 chiếm tỷ lệ 28.57%, năm 2012 – 2013 chiếm tỷ lệ 57.69%.

CTĐT giữ vai trò then chốt trong hoạt động đào tạo. Chất lượng đào tạo là kết quả của

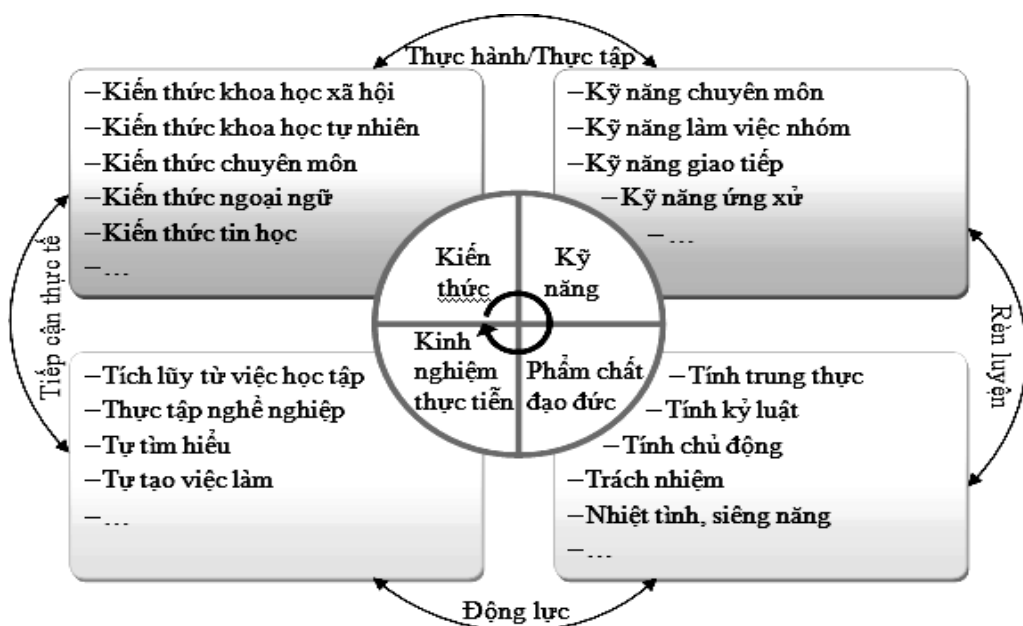
quá trình đào tạo được thể hiện qua chất lượng SVTN, mà quá trình đào tạo phụ thuộc rất nhiều vào CTĐT. Theo yêu cầu của NSDLĐ, SVTN cần có đầy đủ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và kinh nghiệm thực tiễn (hình 1).

- 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... cũng là điều cần thiết đối với SVTN.

- Hầu hết khi tuyển dụng SVTN, các nhà doanh nghiệp đều đòi hỏi yếu tố phẩm chất đạo đức. Vì vậy, SVTN cần phải được rèn luyện thêm phẩm chất đạo đức như: tính kỷ luật, trách nhiệm trong công việc...

- Ngoài ra động lực/động cơ đóng vai trò quan trọng để hình thành nên kinh nghiệm thực tiễn. Cụ thể đối với người có phẩm chất ham học hỏi, tạo thêm động lực làm việc sẽ dễ dàng tích lũy những kinh nghiệm cho bản thân.

- Bên cạnh đó, SVTN đã được trang bị kiến thức ở nhà trường cần tiếp cận thực tế để biến kiến thức thành kinh nghiệm thực tiễn.



Hình 1: Các yêu cầu chung của người sử dụng lao động đối với sinh viên tốt nghiệp

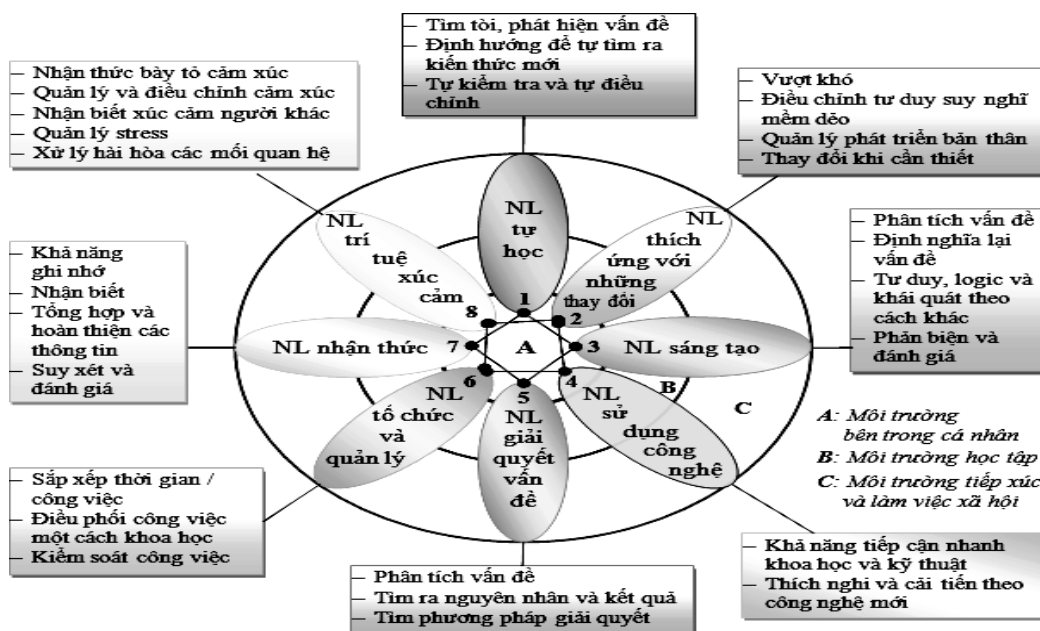
Theo kết quả thống kê thu thập từ bảng 1 cho thấy kiến thức mà sinh viên học ở trường đại học đóng vai trò quan trọng nhưng không phải là yếu tố quyết định chính cho sự phù hợp việc làm trong tuyển dụng lao động. NSDLĐ mong muốn tuyển dụng SVTN ngoài kiến thức ngành, họ còn có những năng lực cá nhân riêng như: tìm hiểu và giải quyết vấn đề, năng lực tự học, năng lực thích ứng... Tóm lại, tổng hợp các yêu cầu của NSDLĐ thì SVTN cần có đầy đủ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và kinh nghiệm thực tiễn để bước vào môi trường làm việc của xã hội.

3. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ NĂNG LỰC CỐT LÕI ĐỐI VỚI SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

Năng lực có thể được xem như là khả năng 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

tập luyện. Yếu tố rất quan trọng để con người có năng lực nào đó là ý thức vươn lên.

Dưới góc độ giáo dục học, chúng ta có thể xem xét năng lực là kết quả của quá trình giáo dục, rèn luyện của cá nhân, thể hiện ở những kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp để cá nhân có thể tham gia hiệu quả vào một lĩnh vực hoạt động nhất định. Như vậy, ở góc độ này, người có năng lực ở lĩnh vực nào thì nhất định phải có tri thức, kỹ năng, kỹ xảo trong lĩnh vực ấy, có thái độ tích cực để vận dụng tri thức kỹ năng hiệu quả vào các hoạt động. Tuy nhiên có tri thức, kỹ năng chưa thể khẳng định cá nhân có phát huy được năng lực hay không, bởi tri thức kỹ năng ấy chưa chắc đã được hiện thực hóa trong hoạt động. Thế kỷ 21, SVTN cần một số thuộc tính cá nhân và năng lực để có thể vượt ra các khuôn khổ cho phép, để có thể tự hoàn thiện bản thân qua việc học tập suốt đời. Vì vậy chúng tôi đề nghị mô hình năng lực cốt lõi cho SVTN như sau:



Hình 2: Mô hình năng lực cốt lõi đối với sinh viên tốt nghiệp

(Nguồn: trích Lê Chi Lan, 2014)

Có nhiều cách phân loại năng lực khác nhau trong đó 2 loại chủ yếu sau:

– **Năng lực chung** (Key Competency): Là những năng lực cơ bản, thiết yếu hoặc cốt lõi làm nền tảng cho mọi hoạt động của con người trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp như năng lực nhận thức, năng lực trí tuệ, năng lực về ngôn ngữ và tính toán, năng lực giao tiếp, năng lực vận động... Các năng lực này được hình thành và phát triển dựa trên bản năng di truyền của con người, quá trình giáo dục và trải nghiệm trong cuộc sống.

– **Năng lực chuyên biệt** (Domain-Specific Competencies): Là những năng lực riêng được hình thành và phát triển trên cơ sở năng lực chung theo định hướng chuyên sâu, riêng biệt trong các loại hình hoạt động, công việc hoặc tình huống, môi trường đặc thù. Ví dụ như năng lực nhận dạng nhanh được hình thành trên cơ sở các năng lực chung về thị giác, phán đoán, so sánh... và các phẩm chất, năng khiếu chuyên biệt.

Trong thực tế, nhiều SVTN có kiến thức, kỹ năng được đào tạo, tuy nhiên khi tiếp xúc công việc không mang lại hiệu quả là do năng lực cá nhân còn bị hạn chế. Mô hình năng lực cốt lõi của SVTN (hình 2) cho thấy rằng mỗi người đều có một ít năng lực của bản thân (vùng A), qua quá trình học tập sẽ giúp bản thân cá nhân đó phát huy thêm (vùng B) và năng lực cá nhân sẽ được phát triển mạnh khi tiếp xúc môi trường làm việc trong xã hội (vùng C). Trong CTĐT còn thiếu 8 loại năng lực cốt lõi này, vì vậy CTĐT cần điều chỉnh theo hướng tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ tức là đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực của người học. Phẩm chất, đạo đức được xem là nền tảng, qua quá trình đào tạo người học sẽ có những kiến thức, kỹ năng cần thiết. Nếu CTĐT được xây dựng theo hướng phát huy năng lực người học thì SVTN có thể hòa nhập môi trường làm việc đa lĩnh vực.

4. CÁC BÊN LIÊN QUAN TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO

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 SVTN, thị trường lao động được đại diện bởi nhà doanh nghiệp là những NSDLĐ trực tiếp sử dụng SVTN. Vì vậy, cơ sở đào tạo và NSDLĐ có mối liên hệ với nhau thông qua SVTN. Các bên liên quan chính tham gia vào quá trình đào tạo là SVTN, trường đại học và NSDLĐ với những vai trò khác nhau (hình 3): (1) Cơ sở đào tạo là nơi đào tạo, rèn luyện kiến thức, kỹ năng và thái độ cho người học thông qua CTĐT; (2) 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 thêm phẩm chất và đạo đức; (3) NSDLĐ là nơi sử dụng SVTN với vai trò sử dụng và phát triển những kiến thức và kỹ năng cho SVTN qua công việc thực tiễn.



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

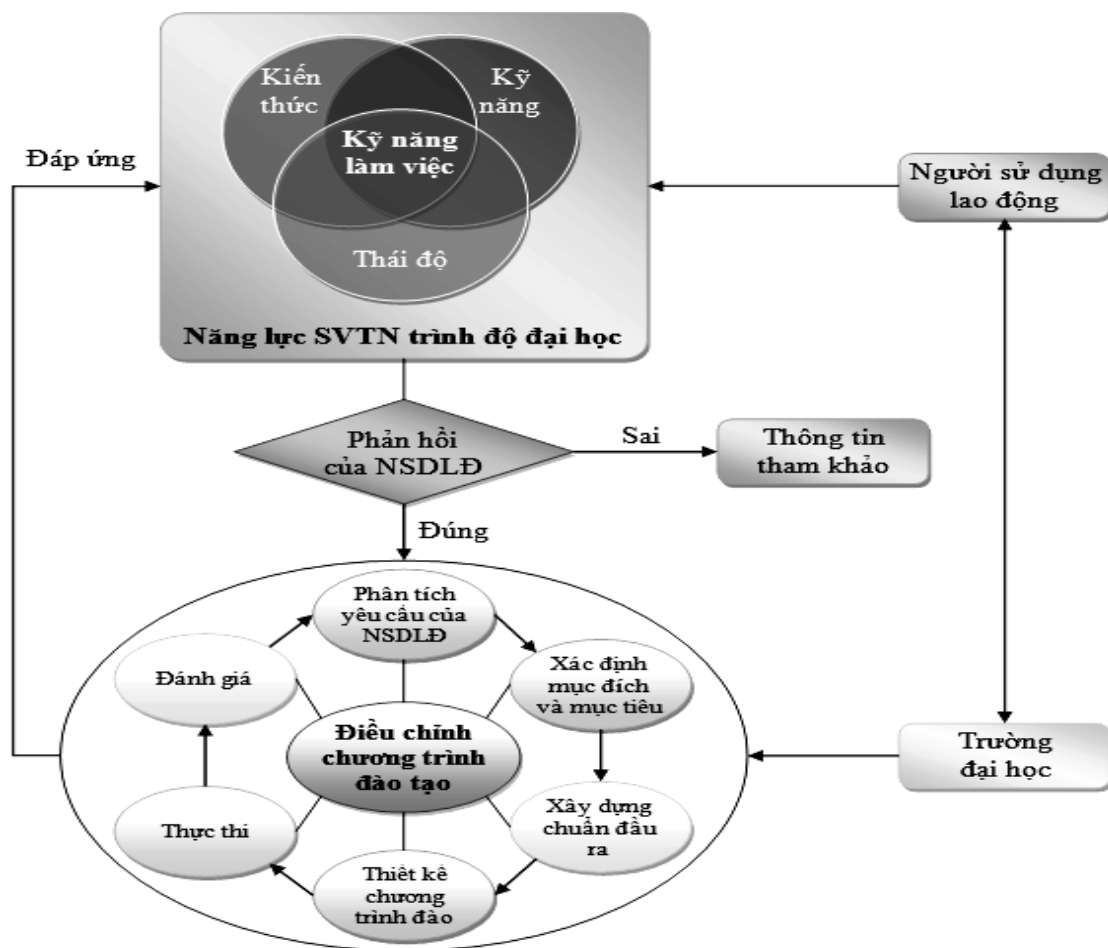
(Nguồn: trích Lê Chi Lan, 2014)

Tóm lại, giữa NSDLĐ và cơ sở đào tạo có mối quan hệ với nhau thông qua SVTN. NSDLĐ đưa ra những yêu cầu đối với SVTN như: năng lực của SVTN và khả năng làm việc của SVTN; còn cơ sở đào tạo/trường đại học sử dụng CTĐT để đào tạo SVTN với những năng lực và khả năng làm việc cần thiết đáp ứng nhu cầu NSDLĐ.

5. ĐIỀU CHỈNH CTĐT THEO HƯỚNG PHÁT HUY NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC ĐÁP ỨNG CHUẨN ĐẦU RA

Để đẩy mạnh việc phát triển kinh tế của xã hội, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng về giáo dục và đào tạo. CTĐT

là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội. Việc thay đổi nội dung CTĐT theo yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động là một quy luật tất yếu của xu hướng phát triển giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng. Trong thực tế nếu chúng ta thiết kế CTĐT có sự tham gia đóng góp ý kiến của người tuyển dụng (hình 4), cũng như khi điều chỉnh nội dung CTĐT các trường đại học cần quan tâm đến yếu tố: Dạy và học cái gì? Học để làm gì? Dạy như thế nào?... phù hợp với yêu cầu của xã hội thì khi SV tốt nghiệp ra trường sẽ dễ kiếm việc làm và dễ dàng hội nhập vào các cơ quan, các doanh nghiệp (Đào Huy Huân, 2011).



Hình 4: Cơ sở và quy trình điều chỉnh CTĐT

(Nguồn: trích Lê Chi Lan, 2014)

Việc lấy ý kiến phản hồi về năng lực SVTN nếu đúng sẽ làm cơ sở cho việc phân tích những vấn đề khiếm khuyết trong quá trình đào tạo, ngược lại thông tin phản hồi này không phù hợp với tình hình thực tiễn thì các cơ sở đào tạo có thể xem đây là một kênh thông tin. Trên cơ sở này, các cơ sở đào tạo sẽ đề ra mục tiêu của quá trình đào tạo, từ đó xây dựng chuẩn đầu ra và từ chuẩn đầu ra thiết kế CTĐT. CTĐT được xây dựng dựa trên chuẩn đầu ra sẽ được triển khai và thực thi và định kỳ đánh giá. Nếu quy trình này được thực hiện nghiêm túc thì SVTN sẽ đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ. Thực tế theo yêu cầu của Bộ GDĐT, các trường phải công bố chuẩn đầu ra, hầu hết các trường thực hiện quy trình ngược với quy trình hình 3 tức là từ CTĐT đã được xây dựng sẵn để xây dựng chuẩn đầu ra. Vì vậy, mặc dù chuẩn đầu ra đã công bố tuy nhiên vẫn không phù hợp với yêu cầu của NSDLĐ.

Mặt khác, các cơ sở đào tạo cần nhận thấy rằng thị trường lao động rất đa dạng và phong phú về ngành nghề việc nghiên cứu và hoàn thiện CTĐT sao cho phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của từng ngành nghề trong thị trường lao động là điều khó thực hiện. Vì vậy, CTĐT cần nghiên cứu thay đổi nội dung phù hợp với nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, do tính đa dạng và biến động của thị trường lao động nên CTĐT cần tích hợp các kỹ năng và một số yếu tố cần thiết để người học có thể phát huy năng lực bản thân thích ứng và hòa nhập vào môi trường xã hội một cách nhanh chóng. Vì vậy, để đáp ứng những thay đổi của thế giới, nhiệm vụ của các trường đại học điều chỉnh nội dung CTĐT đại học nên lưu ý một số vấn đề sau:

a. Tích hợp các kỹ năng, nghiệp vụ

Đây là hướng điều chỉnh tập trung vào kỹ năng và kiến thức cần có cụ thể như:

- Bổ sung vào CTĐT những kỹ năng thiếu trong hiệu quả làm việc của lực lượng lao động qua phản hồi của nhà tuyển dụng.

- Nghiên cứu các kỹ năng nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ nhằm đạt sự linh hoạt trong sắp xếp công việc.

- Cập nhật cải tiến nội dung đáp ứng các thay đổi của xã hội.

- Thực tập nghề nghiệp cần được tăng cường để phát huy sự gắn kết giữa lý thuyết với thực tiễn.

b. Tích hợp kỹ năng làm việc và quản lý

Kỹ năng làm việc trong tập thể rất cần thiết, vì vậy trong nội dung đào tạo cần bổ sung cập nhật kỹ năng làm việc và quản lý như:

- Kỹ năng dự đoán và lập kế hoạch.

- Kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp.

- Kỹ năng quản lý và phối hợp hoạt động.

- Kỹ năng đánh giá hiệu quả công việc và phát triển nghề nghiệp.

c. Tích hợp tính sáng tạo và giải quyết vấn đề

Sáng tạo là một yếu tố rất cần cho người lao động của thế kỷ 21, CTĐT cần phải phát huy tính sáng tạo của người học trong việc giải quyết vấn đề. Điều chỉnh nội dung CTĐT nhằm hướng đến sử dụng các kỹ thuật công nghệ hiện đại làm nảy sinh ý tưởng mới để đạt hiệu quả nhất trong công việc.

d. Đào tạo đạo đức nghề nghiệp

Đạo đức là yếu tố rất cần thiết cho người lao động, đạo đức nghề nghiệp có thể được hình thành trong quá trình đào tạo. Vì vậy, trong CTĐT cần điều chỉnh đưa vào một số khái niệm văn hóa công việc như:

- Đi làm đúng giờ, biết tuân theo các kỷ luật lao động.

- Tinh thần trách nhiệm trong công việc.

- Tinh thần hợp tác, lắng nghe, tiếp thu và khắc phục các hạn chế.

- Biết trân trọng thành quả của tập thể, của cá nhân...

- Đam mê công việc, tìm hiểu, cải tiến công việc được tốt hơn.

e. Điều chỉnh nội dung CTĐT tiếp cận nhu cầu xã hội

Đào tạo theo nhu cầu xã hội là một trong những xu hướng phát triển giáo dục hiện nay. Giải pháp đổi mới nội dung CTĐT tiếp cận nhu cầu được thực hiện theo quy trình sau:

- Phân tích nhu cầu đào tạo theo hướng yêu cầu tuyển dụng (cấp độ nhà doanh nghiệp cần, cấp độ công việc và cấp độ cá nhân cần đạt được).

- Thiết kế và phát triển CTĐT theo nhu cầu đã được phân tích.

- Mời doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo qua việc kiến tập và thực tập của sinh viên...

- Đánh giá chương trình đào tạo và bổ sung cập nhật theo ý kiến phản hồi của người sử dụng lao động.

Theo đề xuất ở trên thì yêu cầu của NSDLĐ đã có sự ảnh hưởng đến CTĐT và việc điều chỉnh CTĐT nhằm để đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ. Trong lĩnh vực đào tạo, chất lượng đào tạo được đặc trưng bởi chất lượng SVTN. Yêu cầu của NSDLĐ ở thế kỷ 21 hoàn toàn khác với những thế kỷ trước. UNESCO đã từng đưa ra quan niệm: “Học để biết” tức là nắm những công cụ và hiểu nó. “Học để làm” là phải có những năng lực hoạt động sáng tạo tác động vào môi trường sống của mình. “Học để cùng chung sống” là tham gia và hợp tác với những người khác trong mọi hoạt động của con người và “Học để làm người” tức là trở thành

người có ích cho xã hội là sự tiến triển quan trọng và là mục tiêu của giáo dục.

6. KẾT LUẬN

Xu hướng phát triển giáo dục để đáp ứng nhu cầu xã hội đòi hỏi GDĐH không những tăng về số lượng mà còn đảm bảo về chất lượng. Chất lượng giáo dục không thể thay đổi đồng loạt về tất cả các phương diện, vì vậy việc thay đổi nội dung CTĐT theo yêu cầu NSDLĐ là một trong những quy luật tất yếu phải được quan tâm hàng đầu. Tuy nhiên, việc thay đổi nội dung CTĐT cần theo khuynh hướng tiếp cận yêu cầu của NSDLĐ nhằm mục tiêu phát huy năng lực người học tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các nước thuộc khu vực Châu Á – Thái Bình Dương là vấn đề mà các nhà giáo dục cần quan tâm và nghiên cứu. Hiện nay, chương trình đào tạo được xem là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho xã hội. Vì vậy, việc điều chỉnh CTĐT cần thực hiện sao cho để phát huy được năng lực người học để đáp ứng chuẩn đầu ra. Bài viết này đã đề xuất cách điều chỉnh chương trình đào tạo đại học theo hướng tích hợp thêm các kỹ năng cần thiết cho người học. Kết quả nghiên cứu đã đưa ra 8 năng lực cốt lõi cần thiết cho người học và đề xuất bổ sung thêm một số kỹ năng cần thiết như: kỹ năng làm việc, quản lý; kỹ năng sáng tạo và giải quyết vấn đề; đạo đức nghề nghiệp và thay đổi nội dung chương trình đào tạo để tiếp cận nhu cầu xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Khắc Bình (2012), “Đổi mới quản lý giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, kì 2 – 02/2012 (số 300), Tr. 1- 3.
2. Nguyễn Đức Cường (2009), "Những chuyển biến của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam sau hai năm thực hiện đề án đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020", *Tạp chí Giáo dục*, kì 2 – 03/2009 (số 209), Tr. 1- 6.

3. Lê Thị Tuyết Hạnh (2012), "Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục – Đào tạo Việt Nam – Đề xuất một số biện pháp từ nhận diện thực tiễn giáo dục", *Tạp chí giáo dục*, Kỳ 1 - 03/2012 (số 281), Tr. 9 -11.
4. Đào Huy Huân (2011), "Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đại học ở Việt Nam", Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học và cao đẳng Việt Nam.
5. Lê Chi Lan (2014), Quality assurance in higher education programs to meet the requirements of labor users in the trend of tertiary education development, 2014 Asia-Pacific Quality Network (APQN) Conference & Annual General Meeting (AGM) "Higher Education Quality Assurance in a Changing World: Envisioning the future of Aisa Pacific", Ha Noi, Vietnam, March 7th – 8th, 2014, pp. 60.
6. Lê Đình Lục (2014), "Đổi mới Đại học Việt Nam theo kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa", Hội thảo khoa học Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở Việt Nam thi tinh thần Nghị Quyết Trung ương 8 Khóa XI, Tr. 133-139.
7. Trần Anh Tài (2009), "Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp", *Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế - Luật*, Số 25 Tr. 77-81 Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2009 – 2020.
8. Phùng Hữu Phú (2014), "Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học theo tinh thần Nghị quyết trung ương 8 khóa XI", Hội thảo khoa học Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học ở Việt Nam theo tinh thần Nghị Quyết Trung ương 8 Khóa XI, (07/01/2013), Tr. 01-08.
9. Phạm Văn Sơn (2011), "Vai trò của trung tâm hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực trong việc gắn kết đào tạo và sử dụng sinh viên tốt nghiệp", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Tháng 2 (số 65), tr. 50.

Ngày nhận bài: 15/4/2017. Ngày biên tập xong: 15/5/2017. Duyệt đăng: 25/5/2017