

Tạp chí

ISSN: 2354 - 0788

# KHOA HỌC QUẢN LÝ GIÁO DỤC

JOURNAL OF EDUCATIONAL MANAGEMENT SCIENCE

TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH - BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

INSTITUTE OF EDUCATIONAL MANAGERS HO CHI MINH CITY - MINISTRY OF EDUCATION AND TRAINING



Số 03 (23)

9 / 2019

Hướng tới Kỷ niệm 37 năm ngày Nhà giáo Việt Nam  
(20/11/1982 - 20/11/2019): Tất cả vì học sinh thân yêu

Toward the Anniversary of 37 years of Vietnam Teachers' Day  
(20/11/1982 - 20/11/2019). All for our dear students

**MỤC LỤC**

Hướng tới Kỷ niệm 37 năm ngày Nhà giáo Việt Nam  
(20/11/1982 – 20/11/2019): Tất cả vì học sinh thân yêu

**NGHIÊN CỨU – TRAO ĐỔI**

<b>NGUYỄN LỘC:</b> Giáo dục mở và định hướng phát triển đối với Việt Nam .....	1
<b>TRẦN THỊ HƯƠNG:</b> Đổi mới tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực đánh giá học sinh của giáo viên tiểu học .....	8
<b>LÊ THỊ PHƯỢNG HUỖNH:</b> Quản lý hoạt động phòng chống dịch bệnh cho trẻ mầm non trên địa bàn thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương .....	15
<b>NGUYỄN THỊ NHƯ QUỲNH:</b> Thực trạng tổ chức môi trường giáo dục lấy trẻ làm trung tâm tại các trường mầm non tư thục, quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh .....	22
<b>PHAN THỊ THÚY QUYÊN:</b> Thực trạng phẩm chất, năng lực đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh .....	29
<b>NGÔ THỊ HÀN NI:</b> Biện pháp quản lý hoạt động giáo dục kỹ năng tự phục vụ cho học sinh các trường tiểu học, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương .....	37
<b>PHẠM ĐÌNH VĂN:</b> Thiết kế và tổ chức hoạt động giáo dục phòng chống xâm hại tình dục trẻ em .....	43
<b>LÊ THỊ THANH TÂM – HOÀNG ĐÌNH THÁI:</b> Một số bất cập của Luật Sở hữu trí tuệ về quyền tác giả tại Việt Nam .....	48
<b>NGUYỄN ĐẶNG AN LONG:</b> Tổng quan về quản lý kiểm định chất lượng giáo dục trong các cơ sở giáo dục .....	57
<b>LÂM THỊ KIM LIÊN:</b> Thực trạng nhận thức về hoạt động khởi nghiệp trong sinh viên các trường đại học thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam .....	65
<b>NGUYỄN TRỌNG HIẾU:</b> Thực trạng quản lý hoạt động giáo dục thể chất cho học sinh tại các trường trung học cơ sở huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước .....	72

**THỰC TIỄN – KINH NGHIỆM**

<b>NGUYỄN THỊ LUYỆN:</b> Cam kết trong giáo dục – Bài học kinh nghiệm của Singapore .....	82
<b>ĐÌNH THỊ HỒNG VÂN – VŨ ĐÌNH BẢY – PHAN THỊ QUỲNH TRANG:</b> Nhu cầu tham vấn học đường của học sinh trung học .....	89
<b>LÊ THỊ MỸ BÌNH – PHAN THỊ HẢI YẾN:</b> Quy trình xây dựng chiến lược phát triển trường đại học – kinh nghiệm thực tiễn tại Trường Đại học Khánh Hòa .....	95
<b>NGUYỄN THÀNH NHÂN:</b> Thực trạng kết nối với nhà tuyển dụng thông qua các học phần thực tế cho sinh viên chuyên ngành quản lý giáo dục theo định hướng nghề nghiệp .....	102
<b>NGUYỄN THANH THỦY:</b> Dạy học ngoại ngữ bằng phương pháp phân biện .....	111
<b>ĐÌNH THỊ HỒNG VÂN – NGUYỄN THỊ THẢO LINH:</b> Thực trạng công tác đào tạo, phát triển nghề nghiệp đội ngũ viên chức hành chính Trường Đại học An Giang theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực .....	118
<b>TRẦN THỊ HẢO:</b> Mô hình và cách thức vận hành của hội cha mẹ học sinh trong trường học ở Philippines .....	124
<b>MAI ĐỨC THẮNG:</b> Giáo dục đạo đức thông qua hoạt động trải nghiệm trong nhà trường phổ thông tiếp cận từ vai trò nhà giáo dục .....	129

**THỰC TRẠNG KẾT NỐI VỚI NHÀ TUYỂN DỤNG  
THÔNG QUA CÁC HỌC PHẦN THỰC TẾ CHO SINH VIÊN  
CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC THEO ĐỊNH HƯỚNG NGHỀ NGHIỆP**

*CURRENT SITUATION OF CONNECTION WITH EMPLOYERS THROUGH  
INTERNSHIP MODULES FOR STUDENTS IN EDUCATION MANAGEMENT MAJOR IN  
ACCORDANCE WITH PROFESSIONAL ORIENTATION*

NGUYỄN THÀNH NHÂN

Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh,

*ntnhan@hcmussh.edu.vn*

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 23/4/2019            Ngày nhận lại: 10/9/2019            Duyệt đăng: 26/11/2019            Mã số: TCKH-S03T09-B02-2019            ISSN: 2354 – 0788</p>	<p>Mục tiêu chính của bài viết nhằm chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn đã và đang áp dụng tại khoa Giáo dục, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong việc đổi mới hoạt động đào tạo các học phần thực tế - thực tập cho sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục thông qua kết nối với nhà tuyển dụng từ khâu thiết kế đến triển khai các học phần này theo hướng tăng cường hoạt động trải nghiệm, thực hành nghề nghiệp của sinh viên. Trên cơ sở áp dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu lý luận kết hợp với phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi và phỏng vấn nhóm tập trung với khách thể là nhà tuyển dụng và cựu sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục. Bài viết trình bày cơ sở lý luận tổng quan về vai trò của các bên liên quan (trong đó có nhà tuyển dụng) trong đảm bảo chất lượng giáo dục đại học nói chung song song với việc mô tả, phân tích kết quả khảo sát, phản hồi, góp ý của nhà tuyển dụng về chương trình và hoạt động đào tạo sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục giai đoạn 2015-2018. Đặc biệt, đóng góp nổi bật của bài viết là làm rõ thực tiễn quá trình kết nối với nhà tuyển dụng trong việc thiết kế và triển khai các học phần thực tế - thực tập như là 1 trường hợp điển hình tham khảo trong đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo đại học hiện nay.</p> <p><b>ABSTRACTS</b></p> <p>The main objective of this paper is to share practical experiences that have been applied in the Department of Education, University of Social Sciences and Humanities, National University of Ho Chi Minh City in renovating training</p>

**Từ khóa:**  
 chuyên ngành quản lý giáo dục,  
 học phần thực tế - thực tập, kỹ  
 năng nghề nghiệp, nhà tuyển  
 dụng, sinh viên.

**Key words:**  
 education Management Major,  
 Practical - Internship modules,  
 professional skill, employer,  
 student.

*activities of practical-internship modules for students in Education Management major through connecting with employers from designing to deploying these modules in the direction of enhancing experience and hands-on practice for students. On the basis of applying the method of studying theoretical documents combined with the method of surveying by questionnaires and focus group interviews with employers and alumni in Educational Management Major, the paper presents the overview of theoretical basis about the role of stakeholders (including employers) in ensuring the quality of higher education in general along with the description and analysis of survey results, feedback, suggestions of employers about the curriculum and training activities in Education Management major for the period 2015-2018. Especially, the outstanding contribution of this article is to clarify the reality of connecting with employers in designing and implementing practical - internship modules as a particular case for reference in innovation, improving the quality of higher education today.*

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng giáo dục đại học thông qua sản phẩm cụ thể nhất là sinh viên tốt nghiệp ngày càng được quan tâm. Các cơ sở đào tạo, ngành đào tạo không ngừng tăng cường các hoạt động đổi mới chương trình, hoạt động đào tạo, đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường lao động gắn kết chặt chẽ với các bên liên quan (cụm sinh viên, nhà tuyển dụng) trong quá trình cải tiến, triển khai chương trình, hoạt động đào tạo. Phẩm chất và kỹ năng/năng lực nghề nghiệp của sinh viên được xem như là những giá trị cốt lõi góp phần làm nên và thể hiện rõ nét nhất chất lượng của sản phẩm đào tạo từ trường đại học. Từ kỳ vọng của mục tiêu chương trình đào tạo đến kết quả thực tế về phẩm chất, kỹ năng nghề nghiệp đạt được của sinh viên trải qua hàng loạt yếu tố: chiều dài của thời gian đào tạo, không gian đa dạng của môi trường đào tạo, nội dung hiện đại của chương trình đào tạo, phương thức linh hoạt trong quá trình tổ chức đào tạo, cơ chế vận hành hiệu quả của quản lý hoạt động đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo, sự tham gia tích cực của các chủ thể có liên quan (người học, người dạy, nhà

trường, nhà tuyển dụng...) trong quá trình đào tạo.v.v. Trong đó, sự đóng góp của nhà tuyển dụng thông qua cung cấp môi trường thực tiễn cho sinh viên trải nghiệm và thực hành kỹ năng nghề nghiệp, đồng phối hợp với cơ sở đào tạo trong việc cải tiến chương trình đào tạo, hoạt động đào tạo ngày càng được đặc biệt quan tâm và đề cao.

Vấn đề đặt ra là làm thế nào để xác định nội dung, phương thức tổ chức, triển khai hoạt động đào tạo nhằm giúp sinh viên đạt được mục tiêu về phẩm chất, kỹ năng nghề nghiệp của chuyên ngành đào tạo đề ra một cách thích hợp và hiệu quả? Vấn đề phát huy vai trò của nhà tuyển dụng trong việc tạo lập môi trường thực tiễn kết nối với cơ sở đào tạo đại học nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên? Bài viết này bước đầu tìm ra các phương án giải quyết vấn đề nêu trên thông qua tổng kết kinh nghiệm kết nối với nhà tuyển dụng từ khâu thiết kế đến triển khai các học phần thực tế - thực tập theo hướng tăng cường cơ hội trải nghiệm, thực hành kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục giai đoạn

từ năm 2015 đến năm 2018 tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể, nội dung chính của bài viết đề cập đến: 1) Sơ lược các nghiên cứu về vai trò của các bên liên quan (trong đó có nhà tuyển dụng) trong đảm bảo chất lượng giáo dục đại học nói chung, trong việc cải tiến chương trình và hoạt động đào tạo đại học nói riêng; 2) Đóng góp của nhà tuyển dụng trong việc cải tiến chương trình và hoạt động đào tạo; 3) Quá trình thiết kế và phối hợp với nhà tuyển dụng triển khai các học phần thực tế - thực tập nhằm tạo cơ hội cho sinh viên được trải nghiệm, thực hành kỹ năng nghề nghiệp được đào tạo; 4) Các thách thức, khó khăn gặp phải và giải pháp đề xuất nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả của hoạt động phối hợp này.

## 2. LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÁC BÊN LIÊN QUAN TRONG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

### 2.1. Các bên liên quan trong đảm bảo chất lượng giáo dục đại học

Về mặt bản chất cũng như thực tế, hoạt động góp phần tạo ra kết quả đào tạo, phản ánh các mức độ khác nhau của chất lượng giáo dục đại học luôn diễn ra theo *quá trình* và trong các mối quan hệ, tác động có tính *hệ thống*. Do đó, trong các nghiên cứu về đảm bảo chất lượng giáo dục đại học (Leisyte, 2013, tr.3-4) cũng như trong các mô hình đảm bảo, kiểm định chất lượng giáo dục đại học (Guide to AUN-QA assessmentat programme level version 3.0", 2015, tr.17-63) thường tiếp cận kết hợp theo cả 2 hướng trên. Theo tiếp cận hệ thống, từ khâu thiết kế chương trình đào tạo đến khâu triển khai thực hiện và đánh giá kết quả của hoạt động đào tạo đòi hỏi phải đáp ứng các yếu tố nguồn lực không thể thiếu được (nhân lực, tài lực, vật lực, quản lý, thông tin, học chế...) cùng với sự tham gia của các bên liên quan trong hoạt động đào tạo, đánh giá sản phẩm đào tạo cũng như sử dụng sản phẩm đào tạo. Theo Freeman (Leisyte, 2013), các bên liên quan (*Stakeholders*) được

xác định "bao gồm các nhóm, cá nhân bị ảnh hưởng hoặc có ảnh hưởng đến quá trình và thành quả thực tế trong việc thực hiện mục tiêu của tổ chức" (tr.46). Cụ thể hơn, theo Mitchel và cộng sự (Leisyte, 2013), xem xét một phổ rộng các bên liên quan trong đảm bảo chất lượng giáo dục đại học bao gồm: nhóm học thuật (đội ngũ cán bộ, giảng viên) trong trường đại học, người học, gia đình, các nhà lãnh đạo - quản lý, cựu sinh viên, nhà tuyển dụng lao động, giới truyền thông, đại diện cộng đồng (tr.5). Trong khuôn khổ bài viết, tác giả chỉ trình bày tập trung những vấn đề cơ bản về vai trò của nhà tuyển dụng trong cải tiến chương trình và hoạt động đào tạo nói riêng, trong đảm bảo chất lượng giáo dục đại học nói chung.

### 2.2. Vai trò của nhà tuyển dụng trong việc nâng cao chất lượng chương trình và hoạt động đào tạo

Trong hầu hết các quốc gia có nền giáo dục phát triển, sự đại diện của người sử dụng lao động trong việc quản lý các cơ sở giáo dục đại học được xác định bởi các khung pháp lý quốc gia và các pháp lệnh của tổ chức (Leisyte, 2013, tr.9-10). Là 1 nhân tố thiết yếu trong các bên liên quan của giáo dục đại học, nhà tuyển dụng không chỉ được xem như là 1 thành viên đại diện mà họ có tiếng nói quan trọng nhất từ góc nhìn thực tiễn trong việc phát triển chương trình đào tạo cũng như ảnh hưởng đến việc tạo ra các thay đổi thông qua phản hồi, đánh giá sản phẩm đào tạo của trường đại học. Sự tham gia của nhà tuyển dụng được đưa vào các quy trình mang tính thể chế (từ thể chế quản lý chất lượng giáo dục đại học cấp trung ương được cụ thể hóa bằng các quy định của cơ sở đào tạo) liên quan đến đảm bảo chất lượng với vai trò như là người tư vấn, góp ý cho chương trình đào tạo, giảng dạy mang tính định kỳ hay đột xuất (Leisyte, 2013, tr.11). Đồng thời, mối quan hệ gắn kết của trường đại học với nhà tuyển dụng còn thể hiện qua các hoạt động phối hợp đào tạo (chẳng hạn các học phần thực tập) và đánh giá chất lượng

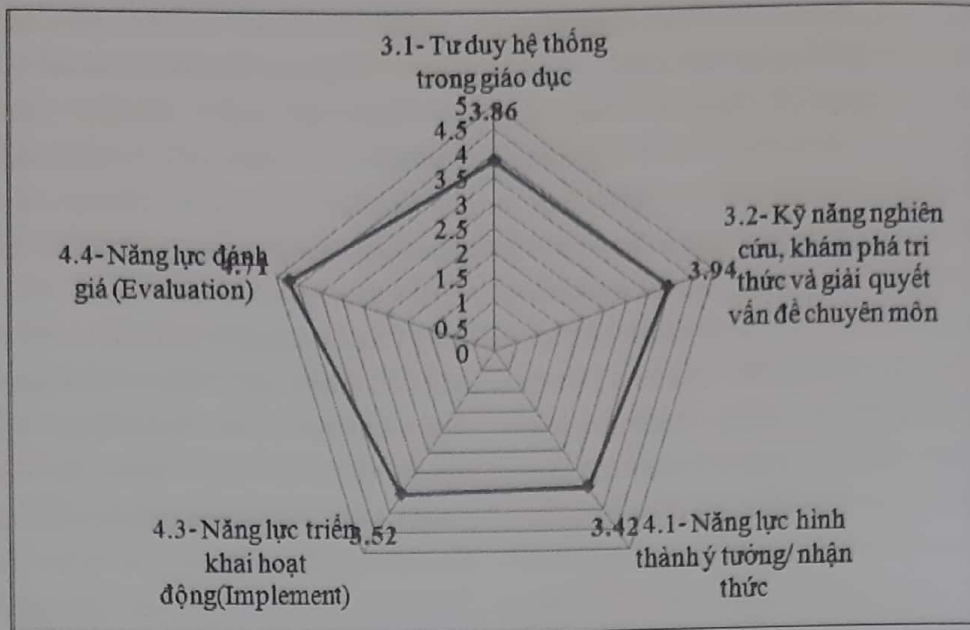
(như trong giám sát, thẩm định, đánh giá các khóa luận, đồ án tốt nghiệp của sinh viên).

Theo nghiên cứu của Leisyte và cộng sự (1993), những trao đổi hợp tác trên thường dựa trên mối liên hệ cá nhân của các nhà khoa học và phổ biến trong các lĩnh vực, ngành đào tạo có tính ứng dụng nhiều hơn (chẳng hạn như ngành kinh doanh và kỹ thuật). Các quyết định (có tính chất tập thể dựa trên sự đồng thuận của các bên liên quan) về thay đổi nội dung chương trình hoặc phương thức đào tạo được thông qua từ sự gắn kết này. Điều này cho thấy sự dịch chuyển từ vai trò tập trung của trường đại học trong hoạt động đào tạo sang quyết định dựa trên sự tham gia của các bên liên quan là tiến trình cần thiết và mang lại nhiều lợi ích: 1) Nhà trường tiệm cận gần hơn với nhu cầu xã hội thông qua tiếng nói của nhà tuyển dụng; 2) Phát huy nhiều hơn vai trò đóng góp và trách nhiệm của nhà tuyển dụng đối với nguồn nhân lực tiềm năng (sinh viên) ngay trong quá trình đào tạo chứ không chỉ sử dụng sản phẩm đào tạo của trường đại học sau khi sinh viên tốt nghiệp; 3) sinh viên có cơ hội tiếp cận môi trường đào tạo đa dạng (giảng đường - thực tiễn nghề nghiệp) với nội dung đào tạo được cập nhật, mang tính thực tiễn rõ nét hơn và phương thức đào tạo đáp ứng tốt hơn mục tiêu phát triển triển năng lực thực hành nghề nghiệp của sinh viên. Các nghiên cứu về các bên liên quan trong đảm bảo chất lượng giáo dục đại học nói chung cho thấy vai trò của nhà tuyển dụng được thể hiện qua một số khía cạnh tiêu biểu như: 1) phân hồi, đánh giá sinh viên tốt nghiệp từ góc nhìn người sử dụng lao động; 2) góp ý nhằm cải tiến chương trình, hoạt động đào tạo; 3) phối hợp trong đào tạo và đánh giá sinh viên.

### 3. VAI TRÒ CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG TRONG VIỆC CẢI TIẾN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC

#### 3.1. Đối với việc điều chỉnh đầu ra chương trình đào tạo

Để có cơ sở thực tiễn cho việc điều chỉnh đầu ra (Program Expected Learning Outcomes) và khung nội dung chương trình đào tạo (Curriculum), chúng tôi đã tiến hành khảo sát 104 khách thể (bao gồm 78 cựu sinh viên và 26 nhà tuyển dụng) trong năm 2015 những kỳ vọng đầu ra về trình độ năng lực chuyên môn quan trọng (theo thang đo 5 mức về trình độ năng lực (Mức 1: Được giới thiệu và làm quen; Mức 2: Thực hiện theo phân công; Mức 3: Hiểu và thực hiện đạt kết quả; Mức 4: Thực hiện độc lập, sáng tạo; và Mức 5: Có khả năng huấn luyện, hướng dẫn người khác (Đoàn Thị Minh Trinh et al., 2012, tr.69) đối với sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản lý giáo dục. Kết quả khảo sát được mô tả tóm tắt qua Hình 1 dưới đây. Kết quả khảo sát trên từ đánh giá của cựu sinh viên và nhà tuyển dụng cho thấy cần chú trọng hơn nữa năng lực nhận thức, tư duy; năng lực tự học, khám phá trí thức và giải quyết vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục. Đặc biệt là 1) năng lực tư duy hệ thống; 2) năng lực nghiên cứu, giải quyết vấn đề chuyên môn và 3) năng lực đánh giá các vấn đề thuộc lĩnh vực chuyên môn được kỳ vọng khá cao (ĐTB tương ứng là 3.86, 3.94 và 4.71). Khung chuẩn đầu ra chương trình đào tạo chuyên ngành Quản lý giáo dục từ năm 2016 đã được điều chỉnh theo hướng góp ý trên đồng thời được phát triển theo tiếp cận CDIO (Đề án của đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh giao thí điểm áp dụng mô hình CDIO cho chương trình đào tạo cử nhân Quản lý giáo dục và cử nhân Báo chí truyền thông năm 2015, sau đó tiếp tục giao cho chương trình đào tạo cử nhân Ngữ Văn năm 2016 tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn) - một trong những mô hình phát triển chương trình đào tạo hiện đại đáp ứng đầu ra năng lực thực hành nghề nghiệp tương thích tốt với các chuẩn kiểm định quốc tế.



**Hình 1.** Biểu đồ đánh giá của cựu sinh viên và nhà tuyển dụng về các năng lực chuyên môn của sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản lý giáo dục được kỳ vọng cao

(Nguồn: trích yếu từ kết quả khảo sát năm 2015 của Khoa Giáo dục)

Chú thích: Quy ước mức độ kỳ vọng theo điểm trung bình của thang đo: Mức rất thấp: 1-1,8; Mức thấp: 1,81->2,6; Mức trung bình: 2,61->3,4; Mức cao: 3,41->4,2; Mức rất cao: 4,21->5

**3.2. Đóng góp của nhà tuyển dụng về việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo**

**Bảng 1.** Góp ý của nhà tuyển dụng về nội dung chương trình đào tạo

1. Các môn học, học phần			
1.1	Cần bổ sung nội dung đào tạo về đo lường, đánh giá, đảm bảo, kiểm định chất lượng trong giáo dục vì hiện nay nhu cầu nhân sự cho công tác này ở các trường rất lớn		
1.2	Chương trình cần phát huy theo thể mạnh phát của cá nhân sinh viên (các môn học/ học phần/module tự chọn đa dạng gắn với đầu ra của nghề nghiệp)		
1.3	Các học phần thực tế - thực tập cần có nội dung cụ thể cho phù hợp với ngành nghề sau khi sinh viên ra trường		
2. Các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất quan trọng (ngoài chuyên môn) cần chú trọng			
Kiến thức	Kỹ năng, hành vi	Thái độ, phẩm chất	
2.1	Kiến thức về xã hội	Tác phong làm việc chuyên nghiệp	Sự dấn thân
2.2	Tư duy nghiên cứu khoa học	Kỹ năng học hỏi chủ động và thích ứng trong môi trường làm việc	Sự cam kết
2.3		Kỹ năng giao tiếp	Sự yêu nghề
2.4		Khả năng sáng tạo trong hoạt động chuyên môn;	Thái độ làm việc trong tập thể
2.5		Kỹ năng lãnh đạo nhóm	

(Nguồn: trích yếu dữ liệu từ Khoa Giáo dục, 2015, 2017)

Kết quả khảo sát và trong các hội nghị nhà sử dụng lao động (*Biên bản Hội nghị 18 nhà tuyển dụng Khoa Giáo dục năm 2015 và 32 nhà tuyển dụng, cựu sinh viên năm 2017*), chúng tôi nhận được các góp ý đề xuất của nhà tuyển dụng đối với nội dung chương trình đào tạo, môn học. Thông qua nội dung trao đổi, phỏng vấn và ý kiến phát biểu của nhà tuyển dụng về chủ đề này, chúng tôi tổng hợp thông tin (định tính) bằng kỹ thuật phân tích nội dung với ý kiến góp ý tập trung vào các vấn đề được thể hiện ở bảng 1.

**3.3. Đề xuất của nhà tuyển dụng về đổi mới hoạt động đào tạo**

Trích yếu từ thông tin phỏng vấn tập trung 32 nhà tuyển dụng trong chương trình *Hội nghị nhà tuyển dụng năm 2017* về các góp ý cho việc đổi mới hoạt động đào tạo theo hướng gắn kết với nhà tuyển dụng nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Thông tin thu được từ vấn đề này được tổng hợp thành các nhóm nội dung sau (bảng 2):

**Bảng 2.** Góp ý của nhà tuyển dụng về đổi mới hoạt động đào tạo

STT	Các đề xuất đổi mới hoạt động đào tạo
1	Tăng cường tham gia của cựu sinh viên, nhà tuyển dụng trong hoạt động đào tạo, hỗ trợ kỹ năng cho sinh viên
2	Phát huy vai trò và ưu thế của cựu sinh viên, nhà tuyển dụng đối với việc giới thiệu môi trường thực tế - thực tập cho sinh viên
3	Sự phối hợp tham gia của cựu sinh viên, nhà tuyển dụng trong việc hướng dẫn, tập huấn và đánh giá kết quả hoạt động thực tế - thực tập của sinh viên
4	Đề xuất những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp mà nhà tuyển dụng cần đối với sinh viên tốt nghiệp
5	Tranh thủ các dự án được đề xuất từ nhà tuyển dụng cho sinh viên tham gia
6	Thay đổi môi trường và phương pháp giáo dục để sinh viên năng động hơn
7	Các chương trình định hướng cho sinh viên cần có mạng lưới các doanh nghiệp rộng hơn và tốt hơn để giúp sinh viên từ năm nhất đến năm cuối
8	Lịch học của sinh viên trong nhà trường cần có "khoảng hở" để sinh viên có thời gian tự nghiên cứu, trải nghiệm, thực hành, thực tế, thực tập tại các cơ sở.

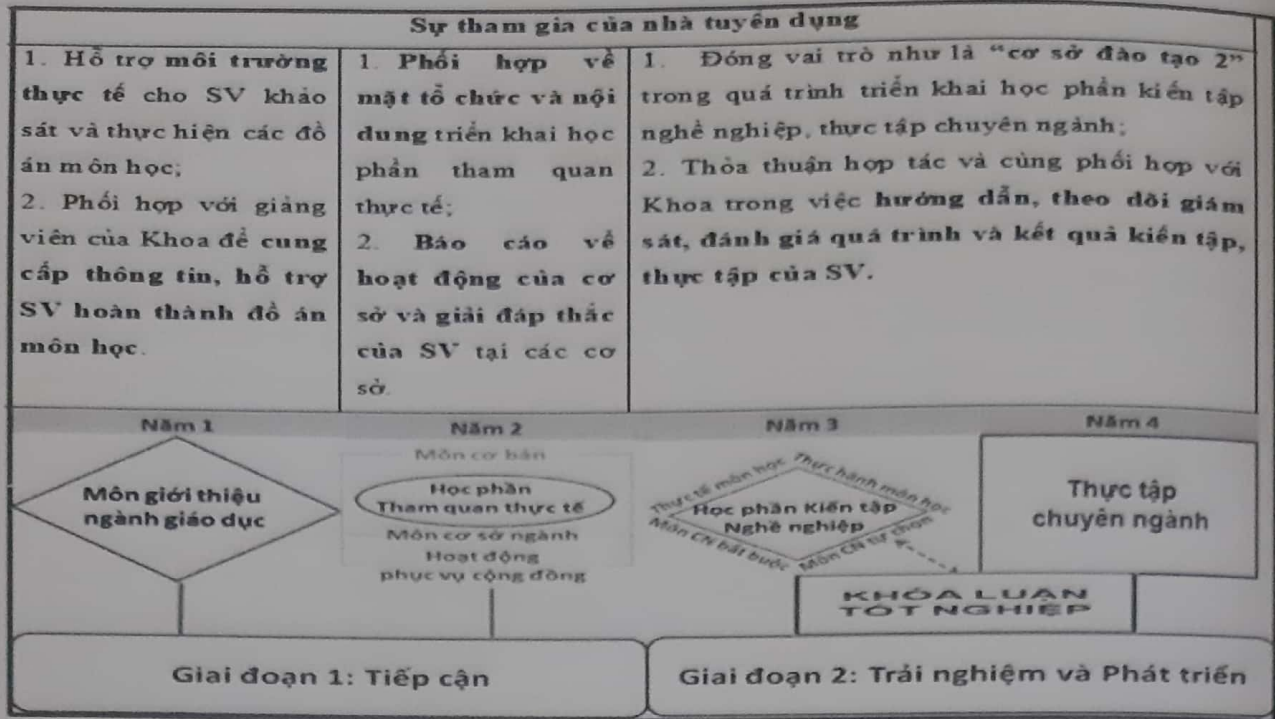
Từ kết quả tổng hợp như trên của nhà tuyển dụng góp ý về nội dung chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo cho sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục, chúng tôi đã áp dụng tinh thần của mô hình CDIO (Đoàn Minh Trinh, 2012) trong thiết kế và phát triển chương trình đào tạo đồng thời với việc triển khai các học phần thực tế - thực tập qua học trải nghiệm, thực hành trong môi trường thực tiễn thông qua tăng cường kết nối với nhà tuyển dụng. Nội dung trình bày tiếp theo mô tả quá trình phối hợp với nhà tuyển dụng triển khai các học phần thực tế - thực tập cho sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục trong giai đoạn 2015-2018 tại Khoa Giáo dục.

**4. THỰC TIỄN KẾT NỐI VỚI NHÀ TUYỂN DỤNG QUA CÁC HỌC PHẦN THỰC TẾ - THỰC TẬP**

**4.1. Khâu thiết kế chương trình đào tạo tích hợp có sự tham gia của nhà tuyển dụng**

Hình 2 dưới đây phản ánh khái quát quy trình đổi mới thiết kế - triển khai chương trình đào tạo tích hợp theo năm học, tập trung nhấn mạnh đến yếu tố không gian học tập và các trải nghiệm - thực hành nghề nghiệp cho sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục trong mối quan hệ gắn kết với sự tham gia hỗ trợ, đồng hành của nhà tuyển dụng.





Hình 2. Quy trình thiết kế - triển khai chương trình đào tạo tích hợp, có sự tham gia của nhà tuyển dụng

Từ thông tin sơ lược giới thiệu ở hình 2 trên cho thấy trong khâu thiết kế và triển khai chương trình đào tạo có sự tham gia xuyên suốt của nhà tuyển dụng với chức năng, vai trò được xác định qua các học phần cụ thể theo tiến trình đào tạo sinh viên.

**4.2. Khâu triển khai và kết nối với nhà tuyển dụng**

Trong quá trình triển khai các học phần thực tế - thực tập, chúng tôi kết nối với nhà tuyển dụng theo quy trình và với các nội dung và hình thức gắn kết đa dạng, cụ thể như sau:

*Thiết lập mạng lưới cơ sở thực tế - thực tập* thông qua các hình thức: Trực tiếp liên hệ các cơ sở; Thông qua giới thiệu của cựu sinh viên; Qua đường hành chính công vụ...

Hiện nay, mạng lưới cơ sở thực tế - thực tập của Khoa nói chung, của chuyên ngành Quản lý giáo dục nói riêng ngày càng được mở rộng và mối quan hệ trở nên gắn bó lâu dài, bền vững hơn. Riêng đối với các học phần thực tế - thực tập của sinh viên, Bộ môn Quản lý giáo dục chú trọng các loại hình cơ sở thực tế sau: 1) Trường học (mầm non, phổ thông, trung cấp, cao đẳng

nghề, đại học); 2) Các cơ sở giáo dục ngoài nhà trường; 3) Các cơ quan quản lý giáo dục; 4) Các trung tâm, viện nghiên cứu; 5) Các tổ chức chính trị, đoàn thể, xã hội; 6) Các hội nghề nghiệp, các tổ chức phi chính phủ, các công ty, tập đoàn có chức năng thực hiện các dịch vụ giáo dục...

*Xây dựng cơ chế, nội dung và phương thức phối hợp*, như: Thông qua Bản thỏa thuận hợp tác; qua đề cương học phần; qua kế hoạch tổ chức hoạt động; qua các Hội nghị nhà sử dụng lao động; qua hồ sơ, tài liệu thực tế, thực tập.

*Tổ chức triển khai nội dung các hoạt động phối hợp*, gồm: Các báo cáo tại cơ sở; các hoạt động tham quan tại cơ sở; các chuyên đề tập huấn sinh viên; các hoạt động bồi dưỡng kỹ năng cho sinh viên; các hoạt động hướng dẫn, đánh giá quá trình, kết quả thực tế, kiến tập, thực tập của sinh viên...

**4.3. Kết quả đạt được**

Trong thời gian triển khai vừa qua, chúng tôi thu được một số kết quả đáng kể sau: Duy trì và phát triển tốt mối quan hệ phối hợp với nhà tuyển dụng trong thực hiện các học phần thực tế - thực tập; Sinh viên được trải nghiệm và thực

hành kỹ năng nghề nghiệp từ môi trường thực tế tại các cơ sở, bước đầu hình thành, củng cố thêm tình cảm nghề nghiệp; Mở rộng và đa dạng hóa phương thức, môi trường đào tạo; Giảng viên có thêm cơ hội giao lưu, cập nhật thông tin, hoạt động từ môi trường thực tiễn giáo dục đa dạng; Khoa, Trường có thêm điều kiện, cơ hội quảng bá hình ảnh của cơ sở đào tạo thông qua các hoạt động thực tế - thực tập của sinh viên.

## 5. KHÓ KHĂN THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT

### 5.1. Khó khăn, thách thức

Trong quá trình chuẩn bị cũng như triển khai hoạt động phối hợp với nhà tuyển dụng qua các học phần thực tế - thực tập, chúng tôi gặp phải một số thách thức sau: *Thách thức về công tác phối hợp tổ chức*: thời gian, nhân sự, tính thống nhất trong nội dung và phương thức triển khai sao cho vừa đáp ứng yêu cầu môn học vừa không gây biến động lớn các hoạt động của cơ sở. *Nội dung triển khai, hướng dẫn và đánh giá*: làm thế nào để các bên thông suốt thông suốt và thống nhất giữa cơ sở đào tạo với nhà tuyển dụng về nội dung hướng dẫn và phương thức đánh giá kết quả thực tế - thực tập của sinh viên. *Về cơ sở pháp lý của cơ chế phối hợp*: còn thiếu khung pháp lý chính thống và có hệ thống (trừ các đợt thực tập chuyên ngành tập trung của sinh viên trong các trường phổ thông công lập, có chỉ đạo bằng văn bản của cơ quan lý giáo dục (Phòng Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo) đối các trường tiếp nhận sinh viên thực tập) mà chủ yếu qua các *văn bản thỏa thuận nội bộ* có tính ràng buộc về trách nhiệm tự giác nhiều hơn. *Về yếu tố thời gian*: Sinh viên vừa học ở trường vừa đi cơ sở nên bị hạn chế về thời gian cũng như mức độ đầu tư cho các học phần thực tế - thực tập. Ngược lại, phía cơ sở cũng sẽ tiếp nhận và hướng dẫn sinh viên trong thời gian nhất định theo lịch sắp xếp của cơ sở sao cho không bị ảnh hưởng quá lớn đến hoạt động bình thường của họ. *Về phía giảng viên hướng dẫn và sinh viên*: tính chuyên nghiệp và tinh thần trách nhiệm của

giảng viên trong việc theo dõi, hướng dẫn, tư vấn, phản hồi, đánh giá sinh viên từ khâu chuẩn bị đến suốt quá trình thực tế - thực tập và đánh giá tổng kết cần được coi trọng và chú ý trong lãnh đạo, điều hành của Khoa, Bộ môn; đồng thời, bản thân sinh viên phải có tâm thế chủ động và thật sự năng động trong hoạt động thực tế - thực tập.

### 5.2. Giải pháp đề xuất

Tương ứng với các khó khăn đã nêu, chúng tôi nhận thấy cần có các giải pháp chủ yếu để khắc phục các khó khăn, thách thức trên như sau:

*Chuẩn hóa, chính xác hóa, cập nhật hóa và quy trình hóa* toàn bộ nội dung, phương thức triển khai và đánh giá các học phần thực tế - thực tập dưới dạng *hồ sơ hợp tác*.

*Phân công, phân nhiệm rõ các đầu mối phối hợp 2 bên* (Khoa/Bộ môn và lãnh đạo cơ sở thực tế - thực tập; cán bộ hướng dẫn 2 bên) để thống nhất cao trong điều hành, giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình triển khai hoạt động phối hợp.

*Cụ thể hóa bằng hành lang pháp lý* để có cơ sở pháp lý rõ ràng trong mối quan hệ hợp tác đào tạo sinh viên giữa cơ sở giáo dục đại học với các tổ chức, cơ sở thực tế có liên quan đến đầu ra nghề nghiệp của sinh viên bởi vì mối quan hệ đó hiện nay chủ yếu được xây dựng trên cơ sở lòng tin, tự nguyện và thỏa thuận hợp tác nội bộ.

*Nâng cao tinh thần trách nhiệm và năng lực phối hợp* hướng dẫn, đánh giá các học phần thực tế - thực tập của sinh viên giữa giảng viên hướng dẫn của Khoa/Bộ môn và nhân sự được phân công hướng dẫn tại cơ sở.

*Từng bước hợp lý hóa tải trọng học tập của sinh viên* sao cho cân đối hài hòa hơn giữa: i- Thời gian học trên lớp theo học kỳ và khối lượng tín chỉ phân bổ tương ứng; và, ii- Thời gian học trên lớp và thời gian tự học, thực tế, thực hành, thực tập ngoài giờ trên lớp.

*Nhà trường nên quan tâm chỉ đạo về việc khảo sát, đánh giá các học phần thực tế - thực tập như môn học/học phần đặc thù trong*

chương trình đào tạo (ít nhất là phản hồi của 3 bên: 1) sinh viên; 2) Giảng viên và/hoặc cán bộ hướng dẫn tại cơ sở; và 3) Lãnh đạo cơ sở tiếp nhận sinh viên) để qua đó có thông tin phản hồi góp phần cải tiến, nâng cao chất lượng các loại học phần này.

## 6. KẾT LUẬN

Hiệu quả thật sự của chương trình đào tạo phải thông qua hoạt động đào tạo và kết quả đào tạo đáp ứng tốt mục tiêu, chất lượng đầu ra theo năng lực nghề nghiệp của ngành/chuyên ngành đào tạo đòi hỏi. Quá trình ấy nhất thiết có sự tham gia của nhiều chủ thể có liên quan. Trong đó, nhà tuyển dụng là một trong các bên có liên quan mật thiết đến môi trường thực tiễn cho sinh viên được tiếp xúc, cọ xát qua đó tăng cường cơ hội trải nghiệm thực tế, củng cố, khắc sâu, vận dụng lý thuyết vào thực tiễn, rèn luyện kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp cần thiết ngay trong quá trình đào tạo. Tiếng nói và vai trò của nhà tuyển dụng còn thể hiện rõ nét hơn qua góp ý, cải tiến chương trình và hoạt động đào tạo theo hướng

gần hơn với những đòi hỏi, yêu cầu về thực tiễn nghề nghiệp mang tính cập nhật cao. Việc thiết lập và vận hành mối quan hệ gắn kết với nhà tuyển dụng thông qua các học phần thực tế - thực tập là một trong những nội dung phối hợp cần thiết vì qua đó nhà tuyển dụng sẽ bù đắp cho sinh viên các thiếu hụt về nhận thức về cảnh nghề nghiệp cũng như môi trường rèn luyện, thực hành kỹ năng nghề nghiệp, sự tự tin, hứng thú và vấn thân hơn với ngành đang theo học.

Để phát huy hiệu quả lâu dài trong mối quan hệ gắn kết với nhà tuyển dụng thì quan điểm “đồng hành cùng đào tạo sinh viên” giữa cơ sở giáo dục đại học với nhà tuyển dụng cần được thông nhất cao và chính thức hóa trên cơ sở pháp lý rõ ràng để từ đó các cơ sở đào tạo, Khoa/ Bộ môn xây dựng nội dung chương trình phối hợp và cơ chế, phương thức, quy trình thực hiện hoạt động phối hợp qua các học phần thực tế - thực tập nói riêng, phối hợp đào tạo sinh viên nói chung được tốt hơn.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. AUN-QA (2015), *Guide to AUN-QA Assessmentat Programme Level Version 3.0*, (biên dịch: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh).
2. Freeman, R. E. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston: Bitman.
3. Khoa Giáo dục (2016), *Báo cáo xây dựng chuẩn đầu ra chương trình đào tạo cử nhân Quản lý giáo dục*, (Đề án CDIO 2015), Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Khoa Giáo dục (2015, 2017), *Biên bản Hội nghị nhà sử dụng lao động*, Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Khoa Giáo dục (2015, 2016, 2017), *Đề cương các học phần Tham quan thực tế, Kiến tập nghề nghiệp, thực tập chuyên ngành của sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục*, Thành phố Hồ Chí Minh.
6. Leisyte, L., và cộng sự (2013), *Stakeholders and Quality Assurance in Higher Education*, Paper for 26th Annual CHER Conference Lausanne (CH), 2013-09-09/11.
7. Đoàn Thị Minh Trinh và cộng sự (2012), *Thiết kế và phát triển chương trình đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra*, Thành phố Hồ Chí Minh, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.