



Review Article

Most Important and Prioritised Competences of Vietnam National University, Hanoi (VNU), Alumni from the Perspective of Employers

Mai Thi Quynh Lan*, Nghiem Xuan Huy, Nguyen Thai Ba, Vu Hai Phuong

*VNU Institute for Education Quality Assurance, Vietnam National University, Hanoi,
144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Received 11 February 2020

Revised 09 March 2020; Accepted 09 March 2020

Abstract: In the context of the strong impact of the industrial revolution, job skills are changing rapidly, new types of jobs are created constantly, the labor market requires workers who are able to learn new knowledge and skills, adapt to workplace, flexible to move jobs, expand knowledge learnt at university. Applying the theoretical model of the Tuning Southeast Asia project (TASE) on thirteen general competences for university graduates, and the theory of transferable skills after graduating from university, the research team of VNU Institute for Education Quality Assurance surveyed the opinions of VNU stakeholders (employers, graduates and recent graduates, students about to graduate, current students, lecturers, managers) about the general competences of VNU graduates and VNU students in particular. The survey measured three variables, such as (i) importance, (ii) achievement and (iii) competence. From February to December 2018, 818 informants agreed to participate, including 168 employers, 152 alumni, 189 recent graduates in 2018 and about to graduate, 51 lecturers and administrators, 258 students. The findings of the study suggest that employers, alumni, and students rate "general competences" as particularly important. In particular, all stakeholders agree that the most important and priority competence is 'the ability to maintain ethical and professional values', and 'the ability to apply knowledge into practice'. However, the degree to which graduates achieve these general competences is not high. Although the lifelong learning ability is well appreciated, the communication skills, problem solving and especially teamwork skills of students are not appreciated. VNU graduates have lower scores than those surveyed in the TASE project on competences such as "ability to communicate clearly and effectively", "show ability to solve problems", "ability to apply knowledge into practice". These are the competences of highest priority by employers. The degree to which VNU alumni achieve the competences such as "critical, reflective and creative thinking", and "initiate, plan, organize, implement and evaluate activities" is also lower than the alumni surveyed in the TASE project.

Keywords: Alumni competences, VNU, most important competences, most prioritised competences, Tuning South East Asia project.

* Corresponding author.

E-mail address: lanmtq@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4371>



Các năng lực quan trọng và thiết yếu nhất đối với sinh viên tốt nghiệp Đại học Quốc gia Hà Nội từ góc nhìn của nhà tuyển dụng

Mai Thị Quỳnh Lan*, Nghiêm Xuân Huy, Nguyễn Thái Bá, Vũ Hải Phương

Viện Đảm bảo Chất lượng Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 11 tháng 02 năm 2020

Chỉnh sửa ngày 09 tháng 3 năm 2020; Chấp nhận đăng ngày 09 tháng 3 năm 2020

Tóm tắt: Trong bối cảnh tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp số 4.0, các kỹ năng công việc đang thay đổi nhanh chóng, các loại công việc mới được tạo ra liên tục, thị trường lao động đòi hỏi người lao động có khả năng học tập kiến thức và kỹ năng mới, có các kỹ năng thích nghi với nơi làm việc, linh hoạt chuyển đổi công việc, mở rộng kiến thức dựa trên nền tảng đã học tại trường đại học. Áp dụng mô hình lý thuyết của dự án Tuning Đông Nam Á (TASE) về mười ba năng lực cốt lõi đối với sinh viên tốt nghiệp đại học, và lý thuyết về năng lực thích ứng với thị trường lao động của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học, nhóm nghiên cứu của Viện Đảm bảo chất lượng giáo dục đã khảo sát ý kiến đánh giá của các bên liên quan (nhà tuyển dụng, sinh viên đã và mới tốt nghiệp, sinh viên sắp tốt nghiệp, sinh viên đang theo học, giảng viên, nhà quản lý) về các năng lực chung của sinh viên tốt nghiệp nói chung và sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) nói riêng. Cuộc khảo sát đã đo lường ba biến số, như (i) tầm quan trọng, (ii) thành tích và (iii) mức độ ưu tiên của các năng lực. Từ tháng 2 đến tháng 12 năm 2018, đã có 818 người cung cấp thông tin đồng ý tham gia, bao gồm 168 nhà tuyển dụng, 152 cựu sinh viên, 189 sinh viên vừa tốt nghiệp năm 2018 và sắp tốt nghiệp, 51 giảng viên và nhà quản lý trong trường đại học, 258 sinh viên. Các phát hiện của nghiên cứu cho thấy rằng các nhà tuyển dụng, cựu sinh viên và sinh viên đánh giá “năng lực chung” (general competences) đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Cụ thể, tất cả các bên liên quan đều đồng ý rằng năng lực quan trọng nhất và ưu tiên nhất là “Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp”, và “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn”. Tuy nhiên, mức độ mà sinh viên tốt nghiệp đạt được các năng lực chung này còn chưa cao. Mặc dù năng lực học tập suốt đời được đánh giá tốt, nhưng các kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề và đặc biệt là kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên không được đánh giá cao. Sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN có chỉ số thấp hơn so với các sinh viên được khảo sát trong dự án Tuning Đông Nam Á về các năng lực như “khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả”, “thể hiện khả năng giải quyết vấn đề”, “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn”. Đây là những năng lực được các nhà tuyển dụng xếp ưu tiên cao nhất. Mức độ mà cựu sinh viên ĐHQGHN đạt được các năng lực “tư duy phản biện, mang tính phân tích và sáng tạo”, và “Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động” cũng thấp hơn so với cựu sinh viên được khảo sát trong dự án Tuning Đông Nam Á.

Từ khóa: Năng lực của cựu sinh viên, ĐHQGHN, năng lực quan trọng nhất, năng lực ưu tiên nhất, dự án Tuning Đông Nam Á.

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: lanmtq@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4371>

1. Yêu cầu về năng lực của người lao động trong thời đại mới

Trong thời kỳ mà nền công nghiệp 4.0 đang phát triển mạnh mẽ, sự xuất hiện và bị thay thế nhanh chóng của các loại công nghệ dẫn đến sự xuất hiện của các loại nghề nghiệp phi truyền thống. Những thay đổi không chỉ xảy ra trong lĩnh vực công nghệ - kỹ thuật mà cả trong nền tảng công nghệ nói chung. Người lao động trong thời đại công nghiệp 4.0 cần có các năng lực kỹ thuật, kỹ năng phương pháp, kỹ năng xã hội, và kỹ năng cá nhân đặc thù, phù hợp với yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0. Theo báo cáo của Ngân hàng thế giới năm 2013, có nhiều quan ngại về mối tương thích giữa những điều được học với yêu cầu của công việc. Hệ thống phát triển kỹ năng của Việt Nam ngày nay không đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và không kết nối tốt giữa nhà tuyển dụng với sinh viên và các trường đại học. Sinh viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo đại học không có đủ kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, báo cáo này khuyến nghị Việt Nam không nên quá lo lắng vì sự thiếu hụt về kỹ năng và thiếu kỹ năng nghề nghiệp. Sự thiếu kỹ năng và khoảng cách về kỹ năng là các chỉ số của một nền kinh tế năng động tạo ra những công việc mới đòi hỏi kỹ năng chuyên sâu hơn. Mỗi quan ngại cần lưu ý là cần điều chỉnh hệ thống giáo dục và đào tạo để phát triển cho người tốt nghiệp những kỹ năng chuyên môn theo kịp với sự phát triển liên tục và nhanh chóng của xã hội và công nghệ [1].

Mỗi quan ngại về chất lượng của sinh viên tốt nghiệp không đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đã được đề cập trong nhiều nghiên cứu [2-7]. Các công ty tìm kiếm ứng viên với năng lực làm việc theo nhóm, phát triển quan hệ với đồng nghiệp, khách hàng và cộng tác viên - coi đó là những kỹ năng thậm chí còn quan trọng hơn kiến thức chuyên môn [2]. Làm việc theo nhóm là kỹ năng được tất cả các nhà tuyển dụng yêu cầu, không phân biệt

ngành nghề. Đặc biệt, kỹ năng xây dựng mối quan hệ với đồng sự cũng là kỹ năng giao tiếp được sử dụng nhiều nhất trong nhóm làm việc [8]. Các năng lực chung này thường độc lập với các học phần của ngành học, có thể bao gồm các kỹ năng tương tác cá nhân thông qua nói và viết, làm việc nhóm, năng lực giải quyết vấn đề, khả năng phân tích, phản biện và phê phán, tinh thần sẵn sàng học hỏi, khả năng linh hoạt và thích ứng, tinh thần chấp nhận rủi ro và kỹ năng cá nhân [3].

Theo định nghĩa của Hội đồng Nghị viện châu Âu năm 2008, năng lực của người tốt nghiệp đại học (graduate competence) là khả năng (proven ability) về việc sử dụng kiến thức, kỹ năng và các khả năng (abilities) cá nhân, xã hội hoặc phương pháp, trong các tình huống công việc hoặc học tập và trong phát triển chuyên môn và cá nhân [9]. Trong dự án Tuning của Viện Tuning thuộc Trường đại học Deusto - Tây Ban Nha, Sánchez và Ruiz cũng định nghĩa năng lực (competence) và kỹ năng (skills) được hiểu là bao gồm biết và hiểu (kiến thức lý thuyết về một lĩnh vực học thuật, khả năng biết và hiểu), biết cách hành động (áp dụng kiến thức thực tế và vận hành vào các tình huống nhất định), biết cách trở thành (các giá trị như một yếu tố không thể thiếu trong cách nhận thức và sống với người khác và trong bối cảnh xã hội) [10].

Trong các định nghĩa về năng lực nói trên, năng lực được sử dụng tương đương với khả năng; năng lực bao gồm kiến thức, hiểu biết, các kỹ năng về một lĩnh vực và khả năng ứng dụng vào thực tiễn, khả năng phát triển cá nhân.

Trong các nghiên cứu trên thế giới về năng lực của sinh viên, các nhà nghiên cứu như Bennet [11], Hernández-Marchvà cộng sự [2], Maclean và Ordonez [6] cho rằng kỹ năng làm việc nhóm là rất cần thiết trong công việc và được nhà tuyển dụng mong muốn nhất. Sinh viên tốt nghiệp cần có khả năng làm việc theo nhóm và kỹ năng làm việc cá nhân với đồng nghiệp, khách hàng và cộng tác viên, đặc biệt là kỹ năng xây dựng mối quan hệ là loại năng lực được sử dụng nhiều nhất trong làm việc nhóm.

Simon C. Barrie cho rằng ba chuẩn đầu ra quan trọng của giáo dục đại học gồm chất lượng học thuật, năng lực công dân toàn cầu và năng lực học tập suốt đời. Đây là những phẩm chất chung tạo nên khái niệm cấp độ “kích hoạt khả năng” [12]. Các phẩm chất này bao gồm các kỹ năng, năng lực phối hợp giữa kiến thức chuyên môn và năng lực cá nhân của người học. Chất lượng học thuật thể hiện qua quan điểm đối với kiến thức; năng lực công dân toàn cầu thể hiện quan điểm đối với thế giới; và năng lực học tập suốt đời thể hiện quan điểm của sinh viên đối với chính họ.

Các năng lực chung (general competences) giúp sinh viên sử dụng và áp dụng kiến thức chuyên môn, thay đổi và biến đổi kiến thức thông qua ứng dụng. Các năng lực này được Barrie phân loại thành nhóm năng lực ở cấp độ chuyển đổi, bao gồm các năng lực liên kết cá nhân, các khả năng nhận thức và các kỹ năng ứng dụng, và các kiến thức chuyên ngành. Những năng lực này được tổ chức thành năm cụm chính: nghiên cứu và tìm hiểu, kiến thức về thông tin, năng lực tự chủ cá nhân và năng lực trí tuệ, hiểu biết đạo đức, xã hội và nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp [12]. Những năng lực chung và kỹ năng chuyển đổi này đã được các tác giả Haigh và Kilmartin mô hình hóa theo sáu nhóm gồm: 1 - giải quyết vấn đề, 2 - giao tiếp, 3 - học tập, 4 - tự quản lý, 5 - kỹ năng thông tin (gồm các kỹ năng nghiên cứu tư liệu, truy cập thông tin, xử lý thông tin và trích dẫn) và 6 - làm việc theo nhóm [13].

Các kết quả nghiên cứu trên chỉ ra rằng các nhà tuyển dụng đều tìm kiếm những năng lực sau của sinh viên tốt nghiệp: khả năng chủ động, sử dụng các năng lực tư duy cao (như phân tích, phê bình, tổng hợp và giao tiếp ở các mức độ khác nhau để thúc đẩy sự sáng tạo của nhóm - góp phần tạo ra những chuyển đổi trong tổ chức), khả năng thích nghi với nơi làm việc, linh hoạt trong việc di chuyển giữa các công việc khác nhau, phát triển và mở rộng “kiến thức”, và các năng lực khác như giao tiếp,

công nghệ thông tin tổ chức, linh hoạt, khả năng học, kỹ năng thuyết phục.

2. Mô hình của dự án Tuning Đông Nam Á về 13 năng lực chung của sinh viên

Phương pháp Tuning của Đại học Deusto - Tây Ban Nha được phát triển dựa trên khung lý thuyết cho rằng hiệu quả của việc học tập cần dựa trên kết quả của một hệ thống lấy người học làm trung tâm và dựa trên năng lực mà người học đạt được. Phương pháp Tuning là bộ công cụ được các học giả chung sức xây dựng làm tham chiếu toàn cầu (ở cấp độ khu vực, quốc gia và toàn cầu), vì vậy mang tính toàn cầu, liên quan đến các tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời có điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh của từng khu vực địa lý.

Phương pháp của Tuning có hai thành phần chính gồm:

- Thứ nhất là thiết kế các chương trình đào tạo tương thích với xã hội và xây dựng cơ chế để duy trì và cải thiện chất lượng.
- Thứ hai là quá trình nâng cao năng lực - bồi dưỡng giảng viên.

Dự án Tuning tại Đông Nam Á được thực hiện trong vòng 3 năm từ 2016 đến 2019, có 7 quốc gia Đông Nam Á và 6 quốc gia Châu Âu với tổng số 30 trường đại học tham gia, trong đó có 3 trường đại học của Việt Nam là Trường Đại học Xây dựng Hà Nội, Trường Đại học Y dược thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh. Mục đích của dự án là phát triển giáo dục trong khu vực hướng đến xác định năng lực chung đối với sinh viên tốt nghiệp đại học và năng lực riêng của ba ngành đào tạo Kỹ sư xây dựng, Y học và Sư phạm. Dự án hướng đến xây dựng chương trình khung của 3 ngành đào tạo, áp dụng cho toàn bộ các trường đại học tham gia vào dự án. Từng trường đại học sẽ xây dựng khung chương trình đào tạo của nhà trường theo yêu cầu của khung năng lực ngành.

Các trường đại học tham gia vào dự án Tuning Đông Nam Á thảo luận và thống nhất danh sách các năng lực chuyên biệt cho từng ngành đào tạo tham gia dự án. Các năng lực

chung và năng lực chuyên biệt được tổng hợp thành khung năng lực ngành (Meta profile). Sau khi tổ chức thảo luận giữa các chuyên gia của các trường đại học đến từ khu vực Đông Nam Á và các trường đại học Châu Âu tham gia dự án,

dự án Tuning Đông Nam Á thống nhất 13 năng lực chung cho khu vực Đông Nam Á và tiến hành khảo sát đối với các bên liên quan gồm nhà tuyển dụng, giảng viên, cựu sinh viên, và sinh viên.

Bảng 1. Mười ba năng lực chung của dự án Tuning Đông Nam Á

NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả
NL6. Khả năng tư duy phản biện, mang tính phản ánh và sáng tạo
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục
NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động
NL11. Khả năng nghiên cứu
NL12. Năng lực lãnh đạo
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn

Nguồn: Tuning (2017) [14]

Lưu ý: Theo định nghĩa của dự án Tuning như các tác giả Sánchez và Ruiz đã nêu, năng lực (competence) được sử dụng tương đương với khả năng (ability) [10].

Áp dụng mô hình mười ba năng lực sau đại học của dự án Tuning Đông Nam Á, và lý thuyết về khả năng sử dụng và kỹ năng chuyên đổi sau khi tốt nghiệp đại học, nhóm nghiên cứu của Viện Đảm bảo Chất lượng Giáo dục, ĐHQGHN đã khảo sát ý kiến đánh giá của các bên liên quan về các năng lực chung của sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN theo khung 13 năng lực và thang đánh giá của dự án Tuning Đông Nam Á. Cuộc khảo sát đã đo lường ba biến số, như (i) tầm quan trọng, (ii) thành tích và (iii) mức độ ưu tiên của các năng lực. Nghiên cứu này được thực hiện qua khảo sát ý kiến đánh giá của các bên liên quan gồm sinh viên tốt nghiệp, nhà tuyển dụng, các cán bộ quản lý, và sinh viên đang học tại ĐHQGHN về năng lực của sinh viên tốt nghiệp trong công việc thực tiễn. Từ đó xác định các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng thích ứng với thị trường lao động của cựu sinh viên ĐHQGHN. Kết quả nghiên cứu tạo cơ sở để đưa ra các khuyến nghị đối với việc xây dựng và triển khai chương trình đào

tao hướng tới nâng cao năng lực của sinh viên, đảm bảo sinh viên có thể đáp ứng được với yêu cầu của thị trường lao động.

Thang đo Likert đánh giá mức độ quan trọng của năng lực đối với sinh viên tốt nghiệp đại học:

1 = không quan trọng; 2 = ít quan trọng; 3 = quan trọng; 4 = rất quan trọng.

Thang đo Likert đánh giá mức độ mà sinh viên tốt nghiệp đại học đạt được các năng lực:

1 = không đạt; 2 = kém; 3 = đạt; 4 = rất tốt.

Điều tra qua khảo sát theo bảng hỏi được thực hiện đối với cựu sinh viên tốt nghiệp từ 2016-2017 của các chương trình đào tạo đại học tại ĐHQGHN, nhà tuyển dụng, nhà quản lý và giảng viên, sinh viên hiện đang học. Cuộc nghiên cứu cũng sử dụng phương pháp phỏng vấn bán cấu trúc để thu thập thông tin từ nhà tuyển dụng các cựu sinh viên ĐHQGHN, các cán bộ quản lý, lãnh đạo và giảng viên tại các đơn vị trong ĐHQGHN, cựu sinh viên ĐHQGHN, các sinh viên vừa tốt nghiệp trong năm 2018 thực hiện khảo sát, và sinh viên các năm 1, 2, 3, sinh viên năm cuối sắp tốt nghiệp. Những người cung cấp thông tin được yêu cầu đưa ra những đánh giá của họ về tầm quan

trọng của năng lực chung đối với cựu sinh viên, mức độ đạt được năng lực chung, và lựa chọn 05 năng lực mà họ cho rằng cần được ưu tiên nhất.

Từ tháng 2 đến tháng 12 năm 2018, đã có 818 người đồng ý tham gia khảo sát, bao gồm 168 nhà tuyển dụng, 152 cựu sinh viên, 189 sinh viên vừa tốt nghiệp năm 2018 và sắp tốt nghiệp, 51 giảng viên và nhà quản lý trong trường đại học, 258 sinh viên (Bảng 2).

Việc phân tích dữ liệu được thực hiện trên phần mềm SPSS, được thực hiện tại Học viện Tuning Quốc tế của trường đại học Deusto (DITA), Bilbao, Tây Ban Nha và được hỗ trợ tài chính bởi Học bổng ngắn hạn của Tuning.

Dưới đây là kết quả khảo sát đối tượng nhà tuyển dụng và sinh viên.

3. Đánh giá về các năng lực của cựu sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội

Dữ liệu trong bảng 3 cho thấy các nhà tuyển dụng đánh giá tất cả 13 năng lực của sinh viên

tốt nghiệp là quan trọng, thể hiện ở giá trị trung bình về tầm quan trọng của tất cả 13 năng lực đều cao hơn 3.19 (tức là trên mức quan trọng thang đo Likert 1 = không quan trọng; 2 = ít quan trọng; 3 = quan trọng; 4 = rất quan trọng) (Bảng 3).

Dữ liệu trong bảng 4 cho thấy các nhà tuyển dụng đánh giá cao mức độ đạt được của cựu sinh viên về các năng lực: “duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp” (Mean = 3,27), “học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục” (Mean = 3,10), “sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm” (Mean = 3,07), “làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng” (Mean = 3,07), “áp dụng kiến thức vào thực tiễn” (Mean = 3,01), “phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề” (Mean = 3,00). Các năng lực còn lại đều có giá trị trung bình thấp hơn mức đạt trong thang đo Likert 1 = không đạt; 2 = kém; 3 = đạt; 4 = rất tốt (Bảng 4).

Bảng 2. Đối tượng khảo sát

	Tổng số	Giới tính		Dữ liệu bị thiếu	Tổng số dữ liệu có giá trị
		Nam	Nữ		
Nhà tuyển dụng cựu SV ĐHQGHN	168	76	77	15	153
Cựu sinh viên	152	30	121	1	151
Nhóm SV tốt nghiệp 2018 và SV năm cuối	189	37	144	8	181
GV, Hiệu trưởng, Trưởng/Phó khoa	51	32	19	0	51
Sinh viên năm 1, 2, 3	258	25	199	34	224
Tổng	818	818	560	58	760

Bảng 3. Đánh giá của nhà tuyển dụng về năng lực của cựu sinh viên ĐHQGHN

Năng lực	Đánh giá của nhà tuyển dụng về năng lực của cựu sinh viên ĐHQGHN	
	Mức độ quan trọng của năng lực	Mức độ mà cựu sinh viên ĐHQGHN đạt được năng lực
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	3.69	3.27
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	3.66	3.01
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	3.61	2.99
NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề	3.60	3.00

NL6. Khả năng tư duy phân biện, mang tính phản ánh và sáng tạo	3.54	2.88
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm	3.53	3.07
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục	3.52	3.10
NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng	3.46	3.06
NL12. Năng lực lãnh đạo	3.39	2.95
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường	3.33	2.99
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động	3.31	2.84
NL11. Khả năng nghiên cứu	3.19	2.91
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa	3.19	2.99

Bảng 4. Đánh giá của Hiệu trưởng, Hiệu phó, Ban Chủ nhiệm khoa và Giảng viên về năng lực của cựu sinh viên ĐHQGHN

Năng lực	Đánh giá của Hiệu trưởng, Hiệu phó, Ban Chủ nhiệm khoa và Giảng viên về năng lực của cựu sinh viên ĐHQGHN	
	Mức độ quan trọng của năng lực	Mức độ cựu sinh viên ĐHQGHN đạt được năng lực
NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng	3.71	2.92
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	3.69	2.96
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	3.65	2.98
NL6. Khả năng tư duy phân biện, mang tính phản ánh và sáng tạo	3.65	2.76
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục	3.65	2.84
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	3.58	2.90
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động	3.50	2.65
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường	3.44	2.80
NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề	3.44	2.92
NL11. Khả năng nghiên cứu	3.44	2.84
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm	3.42	2.80
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa	3.42	3.02
NL12. Khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo	2.92	2.57

Tương tự như các nhà tuyển dụng, các Hiệu trưởng, Hiệu phó, Ban Chủ nhiệm khoa và Giảng viên đánh giá rất cao mức độ quan trọng của các năng lực, chỉ có năng lực “khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo” là năng lực được đánh giá với giá trị trung bình dưới 3 điểm, còn lại 12 năng lực còn lại đều được đánh giá với giá trị trung bình trên 3 điểm, thấp nhất là “khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa” với giá trị trung bình là 3,42, và cao nhất là “khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng” với giá trị trung bình là 3,71 điểm, tức là cao hơn nhiều so với mức quan trọng.

Các Hiệu trưởng, Hiệu phó, Phó khoa và Giảng viên đánh giá không cao mức độ mà các cựu sinh viên đạt được các năng lực. Năng lực thứ 7 là “Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn

trọng đa dạng và đa văn hóa” được đánh giá với giá trị trung bình trên mức 3 (Mean = 3,02) còn lại các năng lực khác đều được đánh giá với giá trị trung bình ở mức thấp hơn, với giá trị trung bình cao nhất là năng lực “giao tiếp rõ ràng và hiệu quả” (Mean = 2,98) và thấp nhất là “khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo” (Mean = 2,57) (Bảng 4).

Mặc dù không đánh giá cao mức độ quan trọng của các năng lực nhưng các cựu sinh viên cũng đánh giá cả 13 năng lực với giá trị trung bình đều ở mức trên 3 điểm. Năng lực có mức độ quan trọng thấp nhất là “khả năng nghiên cứu” (Mean = 3,07) và cao nhất là “khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả” và “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn” (với Mean đều cùng bằng 3,64) (Bảng 5).

Bảng 5. Đánh giá của cựu sinh viên ĐHQGHN về các năng lực

Năng lực	Đánh giá của cựu sinh viên ĐHQGHN về các năng lực	
	Mức độ quan trọng của năng lực	Mức độ cựu sinh viên ĐHQGHN đạt được năng lực
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	3.64	3.15
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	3.64	2.99
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	3.62	3.42
NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề	3.59	3.04
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục	3.52	3.07
NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng	3.46	3.11
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm	3.46	3.07
NL6. Khả năng tư duy phân biện, mang tính phân ánh và sáng tạo	3.45	3.00
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường	3.30	3.07
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động	3.23	2.88
NL12. Khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo	3.23	2.90
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa	3.17	3.09
NL11. Khả năng nghiên cứu	3.07	2.75

Cựu sinh viên không đánh giá mức độ quan trọng của các năng lực cao hơn các nhóm khác, nhưng đánh giá mức độ mà sinh viên đạt được các năng lực khi tốt nghiệp cao nhất trong số 5

nhóm đối tượng. Có 9 trong số 13 năng lực được khảo sát được đánh giá với giá trị trung bình trên 3. Cao nhất là “khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp” (Mean = 3,42),

còn lại 4 năng lực là “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn”, “khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo”, “khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các

hoạt động” và “khả năng nghiên cứu” đều được đánh giá với giá trị trung bình thấp hơn 3, lần lượt là 2,99; 2,90; 2,88 và 2,75 (Bảng 5).

Bảng 6. Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp năm 2018 và sinh viên năm cuối về các năng lực

Năng lực	Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp năm 2018 và sinh viên năm cuối về các năng lực	
	Mức độ quan trọng của năng lực	Mức độ mà sinh viên đạt được năng lực
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	3.59	3.22
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	3.59	3.01
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	3.59	2.91
NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề	3.51	2.95
NL6. Khả năng tư duy phân biện, mang tính phản ánh và sáng tạo	3.49	2.85
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục	3.46	2.92
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường	3.43	3.07
NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng	3.42	2.94
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm	3.41	2.92
NL12. Khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo	3.41	2.85
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa	3.34	2.97
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động	3.34	2.80
NL11. Khả năng nghiên cứu	3.20	2.79

Các sinh viên tốt nghiệp năm 2018 và sinh viên năm cuối đánh giá mức độ quan trọng của 13 năng lực cao nhất. Trong đó, “khả năng nghiên cứu” là năng lực có mức độ quan trọng thấp nhất với giá trị mean bằng 3,20 điểm, và 3 năng lực là “khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp”, “khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả”, “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn” là các năng lực có mức độ quan trọng cao nhất với giá trị mean đều bằng 3,59 điểm, tức là mức quan trọng và rất quan trọng (Bảng 6).

Các sinh viên tốt nghiệp năm 2018 và sinh viên năm cuối đánh giá cao mức độ đạt được các năng lực: “duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp” (Mean = 3,22), “thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường” (Mean = 3,07), “khả năng

hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa” (Mean = 3,01). Các năng lực còn lại đều được đánh giá với giá trị trung bình thấp hơn 3, dù vậy các năng lực này đều được đánh giá khá tương đồng, cao nhất là “khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa” (Mean = 2,97), và thấp nhất là “khả năng nghiên cứu” (Mean = 2,79) (Bảng 6).

Các sinh viên năm 1, 2, 3 cũng đánh giá khá cao mức độ quan trọng của các năng lực so với các nhóm đối tượng còn lại. Trong đó, “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn” là năng lực được đánh giá có mức độ quan trọng cao nhất với mean là 3,65 điểm. Năng lực được đánh giá có mức độ quan trọng thấp nhất là “khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa” với mean là 3,24 điểm.

Các sinh viên năm 1, 2, 3 đánh giá cao 3 năng lực: “duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp” (Mean = 3,27), “thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường” (Mean = 3,04), “khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục” (Mean = 3,01). Còn lại các năng lực đều được đánh giá mức độ đạt được với giá trị trung bình thấp hơn 3 (Bảng 7).

4. Xếp hạng năng lực ưu tiên nhất và quan trọng nhất

Về thứ tự ưu tiên: các nhà tuyển dụng của ĐHQGHN xếp 5 năng lực có ưu tiên nhất theo thứ tự từ cao đến thấp gồm 13, 5, 1, 9, 3 (Bảng 8).

5. So sánh kết quả tổng hợp về xếp loại nhóm 5 năng lực được đánh giá cao nhất và xếp ưu tiên nhất của dự án Tuning Đông Nam Á và nghiên cứu tại Đại học Quốc gia Hà Nội (Bảng 10, Bảng 11)

Kết quả xếp loại nhóm 5 NL được các bên liên quan đánh giá cao nhất và xếp ưu tiên nhất trong dự án Tuning Đông Nam Á cũng tương tự với đánh giá của các bên liên quan trong nghiên cứu tại ĐHQGHN. Các nhà tuyển dụng cựu sinh viên ĐHQGHN đánh giá cao hơn nhà tuyển dụng trong dự án Tuning Đông Nam Á về mức độ mà cựu sinh viên đạt được các năng lực số 3, 8, 2, 1, 7, 12, 11.

Các nhà tuyển dụng cựu sinh viên ĐHQGHN đánh giá thấp hơn nhà tuyển dụng trong dự án Tuning Đông Nam Á về mức độ mà cựu sinh viên đạt được các năng lực số 13 “Khả

năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn”, NL9 “Khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề”, NL5 “Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả”, NL6 “Khả năng tư duy phản biện, mang tính phản ánh và sáng tạo”, NL10 “Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá quá trình thực hiện các hoạt động”. Đối với năng lực 4 “Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường” thì mức độ đánh giá bằng nhau. NL13 “Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn”, NL5 “Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả”, NL9 “Khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề” nằm trong nhóm có ưu tiên cao nhất của nhà tuyển dụng sinh viên ĐHQGHN, tuy nhiên sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN đạt các năng lực này thấp hơn so với cựu sinh viên trong dự án Tuning Đông Nam Á.

Đánh giá của nhà tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN về các năng lực 1 “khả năng hợp tác và làm việc hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng, NL2 ‘khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm”, NL3 “khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp”, NL7 “khả năng hiểu, giá trị và tôn trọng sự đa dạng và đa văn hóa”, NL8 “khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục”, NL11 “khả năng nghiên cứu”, và NL12 “năng lực lãnh đạo” cao hơn so với đánh giá của nhà tuyển dụng của dự án TASE. Chênh lệch lớn nhất trong đánh giá của nhà tuyển dụng của hai nghiên cứu là đối với các năng lực NL2 và NL12 (Bảng 12).

Bảng 7. Đánh giá của sinh viên năm 1, 2, 3 về năng lực

Năng lực	Đánh giá của sinh viên năm 1, 2, 3 về năng lực	
	Mức độ quan trọng của năng lực	Mức độ sinh viên đạt được năng lực
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	3.65	2.83
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	3.59	2.73
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	3.56	3.27

NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề	3.54	2.74
NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng	3.47	2.80
NL6. Khả năng tư duy phân biện, mang tính phản ánh và sáng tạo	3.45	2.57
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục	3.42	3.01
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm	3.39	2.80
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường	3.37	3.04
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động	3.33	2.54
NL12. Khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo	3.31	2.53
NL11. Khả năng nghiên cứu	3.28	2.50
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa	3.24	2.94

Bảng 8. Nhà tuyển dụng, cựu sinh viên và sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN xếp hạng các năng lực (NL) quan trọng nhất

Năng lực	Xếp hạng các năng lực quan trọng nhất		
	Nhà tuyển dụng của ĐHQGHN Xếp hạng	Cựu sinh viên của ĐHQGHN Xếp hạng	Sinh viên tốt nghiệp 2018 của ĐHQGHN Xếp hạng
NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng	3	5	2
NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm	8	9	9
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	4	4	4
NL4. Khả năng thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường	13	12	10
NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	2	1	1
NL6. Khả năng tư duy phân biện, mang tính phản ánh và sáng tạo	7	6	5
NL7. Khả năng hiểu, đánh giá giá trị, tôn trọng đa dạng và đa văn hóa	12	13	13
NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục	5	6	8
NL9. Khả năng phát hiện, đánh giá, xử lý và giải quyết vấn đề	5	2	3
NL10. Khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động	10	11	12
NL11. Khả năng nghiên cứu	11	10	11
NL12. Khả năng làm việc nhóm và khả năng lãnh đạo	9	8	7
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	1	3	6

Bảng 9. Nhà tuyển dụng đánh giá và xếp hạng các năng lực chung của cựu sinh viên ĐHQGHN

Nhà tuyển dụng cựu sinh viên của ĐHQGHN đánh giá mức độ quan trọng của năng lực đối với sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN	Nhà tuyển dụng cựu sinh viên của ĐHQGHN xếp hạng thứ tự ưu tiên của các năng lực	Nhà tuyển dụng cựu sinh viên của ĐHQGHN đánh giá mức độ mà sinh viên tốt nghiệp ĐHQGHN đạt được các năng lực
Thứ nhất là NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp Thứ hai là NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn Thứ ba là NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả Thứ tư là NL9. Khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề Thứ 5 là NL6. Khả năng tư duy phản biện, mang tính phản ánh và sáng tạo Thứ 6 là NL2 Thứ 7 là NL8 Thứ 8 là NL1 Thứ 9 là NL12 Thứ 10 là NL4 Thứ 11 là NL10 Thứ 12 là NL11 Thứ 13 là NL7	Thứ nhất là NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn Thứ 2 là NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả Thứ 3 là NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng Thứ 4 là NL9. Khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề Thứ 5 là NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp Thứ 6 là NL8 Thứ 7 là NL2 Thứ 8 là NL12 Thứ 9 là NL6 Thứ 10 là NL11 Thứ 11 là NL10 Thứ 12 là NL4 Thứ 13 là NL7	Thứ 1 là NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp Thứ 2 là NL8. Khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục Thứ 3 là NL2. Khả năng sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông theo cách có mục đích rõ ràng và trách nhiệm Thứ 4 là NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng Thứ 5 là NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn Thứ 6 là NL9 Thứ 7 là NL4 Thứ 8 là NL5 Thứ 9 là NL7 Thứ 10 là NL12 Thứ 11 là NL11 Thứ 12 là NL6 Thứ 13 là NL10

Bảng 10. Kết quả xếp loại nhóm 5 năng lực được các bên liên quan đánh giá cao nhất và xếp ưu tiên nhất trong nghiên cứu tại ĐHQGHN (xếp theo thứ tự từ cao nhất đến thấp nhất)

Nhà tuyển dụng cựu sinh viên ĐHQGHN đánh giá <u>tầm quan trọng</u>	Nhà tuyển dụng cựu sinh viên ĐHQGHN đánh giá <u>mức độ ưu tiên</u>	Sinh viên ĐHQGHN đánh giá <u>tầm quan trọng</u>	Sinh viên ĐHQGHN đánh giá <u>mức độ ưu tiên</u>	Cựu sinh viên ĐHQGHN đánh giá <u>tầm quan trọng</u>	Cựu sinh viên ĐHQGHN đánh giá <u>mức độ ưu tiên</u>
NL3	NL13	NL13	NL13	NL3	NL3
NL13	NL5	NL3	NL3	NL13	NL13
NL5	NL1	NL6	NL6	NL5	NL1
NL9	NL9	NL9	NL1	NL8	NL6
NL6	NL3	NL5	NL5	NL9	NL5

Bảng 11. Kết quả xếp loại nhóm 5 năng lực được các bên liên quan đánh giá cao nhất và xếp ưu tiên nhất trong dự án Tuning Đông Nam Á (xếp theo thứ tự từ cao nhất đến thấp nhất)

Nhà tuyển dụng cựu sinh viên dự án Tuning Đông Nam Á đánh giá <u>tầm quan trọng</u>	Nhà tuyển dụng cựu sinh viên dự án Tuning Đông Nam Á đánh giá <u>mức độ ưu tiên</u>	Sinh viên dự án Tuning Đông Nam Á đánh giá <u>tầm quan trọng</u>	Sinh viên dự án Tuning Đông Nam Á đánh giá <u>mức độ ưu tiên</u>	Cựu sinh viên dự án Tuning Đông Nam Á đánh giá <u>tầm quan trọng</u>	Cựu sinh viên dự án Tuning Đông Nam Á đánh giá <u>mức độ ưu tiên</u>
NL3	NL3	NL13	NL13	NL3	NL3
NL13	NL13	NL3	NL3	NL13	NL13
NL8	NL1	NL6	NL6	NL5	NL1
NL1	NL6	NL9	NL1	NL8	NL6
NL6	NL5	NL5	NL5	NL9	NL5

Bảng 12. Tổng hợp kết quả xếp hạng nhóm 5 năng lực quan trọng nhất đồng thời ưu tiên cao nhất trong dự án Tuning Đông Nam Á và nghiên cứu của ĐHQGHN

<u>Tất cả</u> các bên liên quan của dự án Tuning Đông Nam Á và nghiên cứu của ĐHQGHN đánh giá	<u>Tất cả</u> các bên liên quan của dự án Tuning Đông Nam Á và <u>đa số</u> các bên liên quan của ĐHQGHN đánh giá	<u>Nhiều</u> bên liên quan của dự án Tuning Đông Nam Á và ĐHQGHN đánh giá	<u>Một số</u> bên liên quan của dự án Tuning Đông Nam Á và ĐHQGHN đánh giá
NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp	NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả	NL6. Khả năng tư duy phản biện, mang tính phản ánh và sáng tạo	NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng NL9. Khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề
NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn			

Các nhà tuyển dụng, cựu sinh viên, sinh viên và giảng viên tham gia dự án TASE và cuộc nghiên cứu tại ĐHQGHN đều đánh giá 6 năng lực sau thuộc nhóm 5 NL quan trọng nhất đồng thời được ưu tiên cao nhất:

NL1. Khả năng làm việc hợp tác và hiệu quả trong các bối cảnh đa dạng.

NL3. Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp.

NL5. Khả năng giao tiếp rõ ràng và hiệu quả.

NL6. Khả năng tư duy phản biện, mang tính phản ánh và sáng tạo.

NL9. Khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề.

NL13. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn.

6. Kết luận và khuyến nghị

Trong nhóm 5 năng lực quan trọng nhất đồng thời được ưu tiên cao nhất, thì nhà tuyển dụng xếp mức độ quan trọng nhất và ưu tiên nhất là “Khả năng duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp” và “Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn”. Nhà tuyển dụng đánh giá cựu sinh viên ĐHQGHN có năng lực học tập suốt đời tốt. Mức độ đạt được NL8 “khả năng học tập suốt đời và phát triển chuyên môn liên tục” ở vị trí thứ 2, mặc dù đánh giá ở vị trí quan trọng thứ 7. Tuy nhiên, “giao tiếp”, “giải quyết vấn đề” và “tư duy phản biện” là những năng lực quan trọng nhưng cựu sinh viên chỉ đạt được ở mức thấp. Nhà tuyển dụng đánh giá mức độ đạt được năng lực NL5 “khả năng giao

tiếp rõ ràng và hiệu quả” ở vị trí thứ 8; NL9 “khả năng thể hiện các năng lực giải quyết vấn đề” ở vị trí thứ 6.

Mức độ mà cựu sinh viên đạt được Tư duy phân biện chỉ được đánh giá ở mức thấp, NL6 “tư duy phân biện, mang tính phản ánh và sáng tạo” của cựu sinh viên ĐHQGHN được các nhà tuyển dụng đánh giá đạt được ở vị trí thứ 12. Ngoài ra, NL10 “khả năng khởi xướng, lên kế hoạch, tổ chức, thực hiện và đánh giá các hoạt động” và NL11 “khả năng nghiên cứu” tuy không quá quan trọng trong đánh giá của nhà tuyển dụng nhưng cựu sinh viên ĐHQGHN cũng không đạt được ở mức độ cao.

Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy đánh giá của sinh viên năm 1, 2, 3 về mức độ đạt được 10 năng lực chung (1, 2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13) thấp hơn đáng kể so với đánh giá của các nhà tuyển dụng về mức độ mà cựu sinh viên đạt được. Điều này tương tự với những phát hiện của Lowden, Hall, Elliot, Lewin rằng các kỹ năng chung của sinh viên, bao gồm làm việc theo nhóm, giao tiếp, lãnh đạo, tư duy phê phán và giải quyết vấn đề nên được chú ý phát triển tốt hơn [15].

Nhà tuyển dụng cựu sinh viên ĐHQGHN, cựu sinh viên và sinh viên ĐHQGHN đều đánh giá mức độ đạt được năng lực “duy trì các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp” cao nhất. Nhà tuyển dụng đánh giá mức độ đạt được “khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn” của cựu sinh viên ĐHQGHN ở vị trí thứ 5 so với 13 năng lực.

Kết quả nghiên cứu đưa ra ít bằng chứng về sự chênh lệch giữa đánh giá của nhà tuyển dụng so với đánh giá của cựu sinh viên về mức độ đạt được 13 năng lực chung. Tuy nhiên kết quả nghiên cứu cho thấy đánh giá của sinh viên về mức độ đạt được đa số các năng lực (ngoại trừ năng lực “thể hiện trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đối với xã hội và môi trường”) thấp hơn so với đánh giá của nhà tuyển dụng và cựu sinh viên về mức độ mà cựu sinh viên đạt được, với các khác biệt đều có ý nghĩa thống kê.

Kết quả này cũng dẫn tới khuyến nghị đối với việc tổ chức chương trình dạy học, đặc biệt là các học kỳ cuối thường tập trung học các môn chuyên ngành, cần điều chỉnh đề sinh viên có thể áp dụng những năng lực chung đã học

được từ các học kỳ đầu của khóa học vào thực hành thực tập các kiến thức kỹ năng của ngành đào tạo. Việc tổ chức chương trình giảng dạy cần phát triển theo mô hình Hợp tác Đại học - Chính phủ - Doanh nghiệp (*Triple helix model*) do Henry Etzkowitz và Loet Leydesdorff (1995) đưa ra [16]. Etzkowitz và Leydesdorff phát triển khái niệm Mô hình Ba Nhà về mối quan hệ giữa các trường đại học - doanh nghiệp - chính phủ vào những năm 1990 dựa trên các công trình nghiên cứu chuyển đổi từ mối quan hệ doanh nghiệp - nhà nước vốn chiếm ưu thế trong xã hội công nghiệp sang mối quan hệ ba bên giữa trường học - doanh nghiệp - chính phủ trong xã hội tri thức.

Trong Mô hình Ba Nhà vai trò dẫn đường thuộc về trường đại học, còn các tổ chức trung gian hình thành từ các yếu tố thuộc trường học, doanh nghiệp và chính phủ sẽ tạo ra những định dạng xã hội mới cho sản xuất, chuyển giao và áp dụng kiến thức (xem Nguyễn Hữu Đức và cộng sự, 2018) [17]. Theo mô hình này nhà trường và doanh nghiệp sẽ phối hợp tạo ra những hình thức trung gian thuộc cả hai phía để sinh viên thực hành thực tập các kiến thức, kỹ năng hay sáng kiến. Trong giai đoạn chuyển tiếp từ nhà trường sang doanh nghiệp này, sinh viên được áp dụng kiến thức vào thực tiễn qua hợp tác hiệu quả trong các bối cảnh làm việc đa dạng, thực hành các giá trị đạo đức và đạo đức nghề nghiệp, giao tiếp trong công việc, phát huy tư duy phân biện, phản ánh và được bày tỏ các ý tưởng sáng tạo, giải quyết vấn đề

Các hình thức trung gian này sẽ là bước đệm để sinh viên hình thành các kỹ năng thực tế mà doanh nghiệp hoặc thị trường lao động nói chung cần. Các hình thức trung gian này sẽ trở thành một phần không thể thiếu của quy trình học tập tại trường đại học và cần được thể chế hóa trong chính sách của nhà trường. Nhà nước có thể thúc đẩy cơ chế này bằng các quy định, chính sách riêng cho doanh nghiệp có thực hiện hình thức hợp tác với các nhà trường.

Lời cảm ơn

Công trình nghiên cứu này được tài trợ bởi ĐHQGHN với đề tài QG 18.58: “Nghiên cứu

xây dựng bộ chỉ số theo dõi và đánh giá khả năng thích ứng với thị trường lao động của sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội”. Xin chân thành cảm ơn các đồng nghiệp và những người cung cấp thông tin đã dành thời gian và công sức tham gia cuộc nghiên cứu. Xin chân thành cảm ơn Viện Tuning Quốc tế đã tài trợ học bổng để nhóm nghiên cứu có thể tiến hành phân tích dữ liệu tại Viện Tuning Quốc tế của Trường Đại học Deusto (DITA), Bilbao, Tây Ban Nha.

Tài liệu tham khảo

- [1] World Bank, Vietnam development report: preparing the work force for a modern market economy: Main report, Washington DC, World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/610301468176937722/Main-report/>, 2013 (accessed 05 December 2019).
- [2] Hernández-March, Julio, Mónica Martín Del Peso, and Santiago Leguey, “Graduates” Skills and Higher Education: The Employers’ Perspective”, *Tertiary Education and Management* 15(1) (2009) 1-16. <https://doi.org/10.1080/13583880802699978>.
- [3] Yorke, Mantz, Lee Harvey, “Graduate Attributes and their Development”, *New Directions for Institutional Research* 128 (2005) 41-58. <https://doi.org/10.1002/ir.162>.
- [4] Mourshed, Mona, Diana Farrell, and Dominic Barton, *Education to Employment: Designing a System that Works*, McKinsey Center for Government, 2012. https://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/222/Education-to-Employment_FINAL.pdf/, 2012 (accessed 17 November 2019).
- [5] Eraut, Michael, “Transfer of Knowledge between Education and Workplace Settings”, In *Workplace Learning in Context*, edited by Helen Rainbird, Alison Fuller and Anne Munro, London: Routledge, 2004, pp. 201-221.
- [6] Maclean, Rupert, Victor Ordonez, “Work, Skills Development for Employability and Education for Sustainable Development”, *Educational Research for Policy and Practice* 6(2) (2007) 123-40. <https://doi.org/10.1007/s10671-007-9017-y>.
- [7] De Weert, Egbert, “Graduate employment in Europe: The employers’ perspective”, *Careers of University Graduates*, Springer, Dordrecht, 2007, pp. 225-246.
- [8] Crosling, Glenda, Ian Ward, “Oral Communication: The Workplace Needs and Uses of Business Graduate Employees”, *English for Specific Purposes* 21(1) (2002) 41-57. [https://doi.org/10.1016/S0889-4906\(00\)00031-4](https://doi.org/10.1016/S0889-4906(00)00031-4).
- [9] European Parliament Council, Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, *Official Journal of the European Union* 51(C111) (2008) pp. 1-7.
- [10] Sánchez, Villa Aurelio, Manuel Poblette Ruiz (Eds.), *Competence-based learning: A proposal for the assessment of generic competences*, University of Deusto, 2008.
- [11] Bennett, Roger, “Employers’ Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: A Content Analysis of 1000 Job Advertisements and an Associated Empirical Study”, *Journal of Vocational Education and Training* 54(4) (2002) 457-76. <https://doi.org/10.1080/13636820200200209>.
- [12] Barrie, Simon Christopher, “Academics’ Understandings of Generic Graduate Attributes: A Conceptual Basis for Lifelong Learning”, In *Graduate Attributes, Learning and Employability, Lifelong Learning*, edited by Paul Hager and Susan Holland, Dordrecht: Springer Book Series 6 (2006) 149-167. <https://doi.org/10.1007/1-4020-5342-8-8>.
- [13] Haigh, J Martin, Marianne P Kilmartin, “Student perceptions of the development of personal transferable skills”, *Journal of Geography in Higher Education* 23(2) (1999) 195-206. <https://doi.org/10.1080/03098269985461>.
- [14] Tuning Asia - South East, *Second Meeting Report*. <https://tuningasia-southeast.org/first-meeting/second-meeting/>, 2017 (accessed 05 September 2019).
- [15] Lowden, Kevin, Stuart Hall, Dely Elliot, Jon Lewin, *Employers’ Perceptions of the Employability Skills of New Graduates*, London: Edge Foundation, 2011.
- [16] Etzkowitz, Henry, Loet Leydesdorff, *The Triple Helix - University - Industry - Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development*, Rochester, NY., 1995.
- [17] Nguyen Huu Duc, Nguyen Huu Thanh Trung, Nghiem Xuan Huy, Mai Thi Quynh Lan, Tran Thi Bich Lieu, Ha Quang Thuy, Nguyen Loc, *Towards the Higher Education 4.0 - Characteristics and Criteria*, *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies* 34(4) (2018) 1-28. <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4160>. (in Vietnamese).