

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

**ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ  
CẤP ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG (BS)**

**NGHIÊN CỨU SẢN PHẨM VÀ NĂNG LỰC  
ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ -  
ĐHĐN Ở CÁC CƠ QUAN DOANH NGHIỆP TẠI  
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**Mã số: Đ2013-05-30 BS**

**Chủ nhiệm đề tài: ThS. Phan Thị Yến**

**Đà Nẵng, 11/2014**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

**ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ  
CẤP ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG (BS)**

**NGHIÊN CỨU SẢN PHẨM VÀ NĂNG LỰC  
ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ -  
ĐHĐN Ở CÁC CƠ QUAN DOANH NGHIỆP TẠI  
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**Mã số: Đ2013-05-30 BS**

**Xác nhận của cơ quan chủ trì đề tài**  
*(ký, họ và tên, đóng dấu)*

**Chủ nhiệm đề tài**  
*(ký, họ và tên)*

**Đà Nẵng, 11/2014**

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ năm 2007, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục và đào tạo trường đại học. Đây là cơ sở để mỗi trường đại học tự kiểm định chất lượng giáo dục nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo và để giải trình với các cơ quan chức năng, xã hội về thực trạng chất lượng đào tạo; để cơ quan chức năng đánh giá và công nhận trường đại học đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục; để người học có cơ sở lựa chọn trường và nhà tuyển dụng lao động tuyển chọn nhân lực.

Sứ mạng của Nhà trường phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố nói riêng và cả nước nói chung. Điều này được thể hiện ở chỗ, hiện nay xã hội đang rất cần nguồn nhân lực chất lượng cao có chuyên môn sâu về ngoại ngữ, có kiến thức về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội Việt Nam và các nước. Chiến lược phát triển của Nhà trường được thể hiện rõ ràng trong sứ mạng đã công bố, chính vì vậy hàng năm Nhà trường đã có những chính sách trong việc đầu tư cơ sở vật chất, tăng cường đội ngũ cán bộ nhằm đảm bảo thực hiện được mục tiêu của Nhà trường và hoàn thành sứ mạng đã đề ra.

Thế nhưng để chứng minh được tính khả thi của sứ mạng Nhà trường trong thực tế thì cần có những nghiên cứu đánh giá chất lượng của sản phẩm đào tạo, cụ thể là những sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường vào làm việc tại các cơ quan doanh nghiệp. Ngoài ra, cũng cần có những đánh giá về năng lực đào tạo của Nhà trường trong thời kỳ hội nhập hiện nay và đặc biệt là trong giai đoạn cạnh tranh về thu hút tuyển sinh. Việc khẳng định chất lượng đào tạo đáp ứng được với nhu cầu xã hội có vai trò to lớn trong việc hoàn thành sứ mạng của Nhà trường cũng như là yêu cầu của Chính phủ đối với công tác đào tạo của trường đại học. Chính vì những lẽ đó mà chúng tôi chọn đề tài **“Nghiên cứu sản phẩm và năng lực đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN ở các cơ quan doanh nghiệp**

**tại thành phố Đà Nẵng”** để nghiên cứu nhằm có những đánh giá cụ thể giúp cho Nhà trường trong việc thực hiện mục tiêu chiến lược.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài**

Khảo sát năng lực đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ thông qua cơ quan doanh nghiệp có sử dụng lao động được đào tạo từ Trường Đại học Ngoại ngữ.

Khảo sát thực trạng việc làm của sinh viên Trường ĐHNN - ĐHĐN trong các cơ quan doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng.

Đưa ra những kết luận về năng lực, sản phẩm, và đặc điểm ngành nghề đào tạo của Trường ĐHNN - ĐHĐN

Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo của Nhà trường.

## **3. Đối tượng và khách thể nghiên cứu**

### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Nhu cầu về sử dụng lao động có chuyên môn đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ trong các cơ quan doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng.

Hoạt động đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHĐN.

### **3.2. Khách thể nghiên cứu**

Khách thể được quan tâm nghiên cứu trong đề tài là các yếu tố tác động đến năng lực đào tạo và sinh viên các ngành đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ, các cơ quan, doanh nghiệp tại Đà Nẵng.

## **4. Phạm vi nghiên cứu**

Đề tài tập trung nghiên cứu trong phạm vi Trường ĐHNN - ĐHĐN; các cơ quan doanh, nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Sở dĩ đề tài chọn phạm vi về không gian như trên là vì đây cũng là địa bàn có số lượng sinh viên các ngành của Trường Đại học Ngoại ngữ đã thực tập và làm việc nhiều nhất. Về thời gian nghiên cứu từ tháng 01/2014 đến tháng 10/2014 là thời gian để thu thập thông tin từ phía các Nhà tuyển dụng và thông tin việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

## **5. Phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận**

### **5.2. Phương pháp phân tích tài liệu**

### **5.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi**

### **5.4. Một số phương pháp khác**

## **6. Giả thuyết nghiên cứu**

Nhà tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng có nhu cầu rất lớn đối với nguồn nhân lực được đào tạo từ Trường Đại học Ngoại ngữ.

Năng lực đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN đáp ứng đủ yêu cầu về số lượng và chất lượng cho các cơ quan doanh nghiệp tại Đà Nẵng.

Sản phẩm đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN đáp ứng đủ về số lượng đạt về chất lượng cho các nhà tuyển dụng tại Đà Nẵng và Miền Trung - Tây Nguyên.

## **7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài**

### **7.1. Ý nghĩa lý luận**

### **7.2. Ý nghĩa thực tiễn**

## **8. Cấu trúc của đề tài**

Đề tài có kết cấu gồm các phần: Mở đầu, Chương 1, Chương 2, Chương 3, Kết luận và khuyến nghị.

## **9. Tổng quan nghiên cứu**

Trong xu hướng hội nhập kinh tế Quốc tế đòi hỏi các tổ chức giáo dục phải nỗ lực rất nhiều trong việc nâng cao năng lực quản lý, chất lượng giáo dục và đào tạo. Việc nâng cao năng lực quản lý chất lượng đào tạo trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và cạnh tranh bình đẳng giữa các quốc gia trong khu vực và trên thế giới là một yêu cầu cấp thiết đối với các cơ sở đào tạo. Việc nâng cao chất lượng đào tạo nhằm hướng tới mục tiêu ngày càng đáp ứng và đóng góp nguồn lực lao động có chất lượng cao cho xã hội.

Việc nghiên cứu về nhu cầu sử dụng lao động đã được đào tạo của các đơn vị, tổ chức, cá nhân... giữ vai trò to lớn, góp phần

định hướng, điều chỉnh, khắc phục những hạn chế trong quá trình đào tạo, nhằm ngày càng đáp ứng việc sử dụng lao động theo nhu cầu của xã hội. Đặc biệt trong giai đoạn hội nhập hiện nay, Việt Nam có quan hệ hợp tác với hầu hết các nước trên thế giới. Do vậy sinh viên tốt nghiệp ở các trường Đại học và đặc biệt Trường Đại học Ngoại ngữ ngày càng khẳng định được tầm quan trọng và có vị trí nhất định trong xã hội. Đã có nhiều đề tài, bài báo, các công trình Nghiên cứu khoa học về khảo sát nhu cầu sử dụng lao động đã qua đào tạo của các trường đại học, các cơ sở đào tạo trong cả nước. Tuy nhiên việc nghiên cứu cụ thể các ngành đào tạo của trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN là chưa có và đây là nội dung cần thiết nghiên cứu để tìm ra được những điểm mạnh, điểm yếu để sớm hoàn thiện nhiệm vụ đào tạo của nhà trường.

Có thể khẳng định, cho đến thời điểm này chưa có công trình nào, gồm cả quốc tế và trong nước, đề cập cụ thể đến vấn đề đánh giá năng lực và sản phẩm đào tạo của trường đại học. Sự khác biệt của nghiên cứu này với các nghiên cứu trước đây và đang có hiện nay ở các đặc điểm chính: (i) tiếp cận sâu về năng lực đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ, (ii) nghiên cứu về sản phẩm đào tạo của trường Đại học ngoại ngữ và (iii) nghiên cứu đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường trong giai đoạn hội nhập phát triển.

## **CHƯƠNG 1**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VIỆC KHẢO SÁT SẢN PHẨM VÀ NĂNG LỰC ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

#### **1.1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN**

##### **1.1.1. Khái niệm về năng lực**

Năng lực là một thuộc tính tâm lý phức hợp, là điểm hội tụ của nhiều yếu tố như tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sự sẵn sàng hành động và trách nhiệm.

##### **1.1.2. Đào tạo**

Theo Từ điển Tiếng Việt thông dụng: “Đào tạo là dạy dỗ, rèn luyện để trở nên người có hiểu biết, có nghề nghiệp”.

Như vậy, khái niệm đào tạo hiểu khái quát là quá trình trang bị một cách có hệ thống những kiến thức theo một chương trình có mục tiêu nhất định nhằm hoàn thành và phát triển các tri thức, kỹ năng, lao động nghề nghiệp cho mỗi cá nhân.

### **1.1.3. Năng lực đào tạo**

Nhiều người đã biết đến công thức 5W +1H trong giáo dục đào tạo (*What- Cái gì, Who- Ai, Where- Ở đâu, When-Bao giờ, Why-Tại sao + How-Như thế nào*). Thực tế cho thấy năng lực đào tạo của mỗi quốc gia nói chung, của mỗi cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nói riêng phụ thuộc rất nhiều vào sự quan tâm giải quyết và mức độ giải quyết được công thức đó.

### **1.1.4. Mô hình đào tạo theo năng lực**

Chương trình giáo dục và đào tạo dựa trên mô hình năng lực cần xử lý một cách có hệ thống ba khía cạnh sau: (1) xác định các năng lực, (2) phát triển chúng và (3) đánh giá chúng một cách khách quan.

Để xác định được các năng lực, điểm bắt đầu thường là những kết quả đầu ra (outputs). Từ những kết quả đầu ra này, đi đến xác định những vai trò của người có trách nhiệm phải tạo ra các kết quả đầu ra này.

Các nhà nghiên cứu trên thế giới đã sử dụng những mô hình năng lực khác nhau trong tiếp cận của mình: (1) những mô hình dựa trên cơ sở tính cách và hành vi cá nhân của cá nhân theo đuổi cách xác định “con người cần phải như thế nào để thực hiện được các vai trò của mình”; (2) những mô hình dựa trên cơ sở các kiến thức hiểu biết và các kỹ năng được đòi hỏi theo đuổi việc xác định “con người cần phải có những kiến thức và kỹ năng gì” để thực hiện tốt vai trò của mình; (3) những mô hình dựa trên cơ sở các kết quả và tiêu chuẩn đầu ra theo đuổi việc xác định con người “cần phải đạt được những gì ở nơi làm việc”. Mô hình tiếp cận với sản phẩm đầu ra được các nhà nghiên cứu và thực hành trên thế giới ủng hộ rất nhiều. Vì vậy, năng lực được hiểu là một tập hợp các kiến thức, thái độ, và

kỹ năng hoặc cách chiến lược tư duy mà tập hợp này là cốt lõi và quan trọng cho việc tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng.

Khi bàn về mô hình dựa trên năng lực cần chú ý là năng lực còn là những đòi hỏi của công việc, nhiệm vụ, và các vai trò. Vì thế, năng lực được xem như những phẩm chất tiềm tàng của một cá nhân và những đòi hỏi của công việc. Điều này có nghĩa là các năng lực luôn bị chi phối bởi bối cảnh cụ thể - môi trường, bối cảnh cụ thể của đất nước, tổ chức, và vị trí cụ thể trong tổ chức đó - trong đó các năng lực được đòi hỏi.

### **1.1.5. Sản phẩm**

Theo C.Mác: Sản phẩm là kết quả của quá trình lao động dùng để phục vụ cho việc làm thỏa mãn nhu cầu của con người. Trong nền kinh tế thị trường, người ta quan niệm sản phẩm là bất cứ cái gì đó có thể đáp ứng nhu cầu thị trường và đem lại lợi nhuận.

Theo TCVN 6814: 1994, sản phẩm là “kết quả của các hoạt động hoặc các quá trình”.

### **1.1.6. Sản phẩm đào tạo**

Chất lượng giáo dục đại học cho rằng “đầu ra” của giáo dục đại học có tầm quan trọng hơn nhiều so với “đầu vào” của quá trình đào tạo. “Đầu ra” chính là sản phẩm của giáo dục đại học được thể hiện bằng mức độ hoàn thành công việc của sinh viên tốt nghiệp hay khả năng cung cấp các hoạt động đào tạo của trường đó.

Như vậy, sản phẩm đào tạo của trường Đại học chính là nguồn nhân lực được nhà trường đào tạo trong quá trình học tập, nghiên cứu và được chứng nhận tốt nghiệp (hoàn thành chương trình đào tạo) theo quy định.

### **1.1.7. Lý luận về nhân lực**

Nhân lực được hiểu là toàn bộ các khả năng về thể lực và trí lực con người được vận dụng ra trong quá trình lao động sản xuất. Nó cũng được xem là sức lao động của con người - một nguồn lực quý giá nhất trong các yếu tố sản xuất của các doanh nghiệp. Nhân



lực của doanh nghiệp bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong doanh nghiệp.

*a. Lý luận về nguồn nhân lực*

Nguồn nhân lực là toàn bộ những người lao động đang có khả năng tham gia vào các quá trình lao động và các thể hệ nối tiếp sẽ phục vụ cho xã hội.

*b. Khái niệm thị trường lao động*

Thị trường lao động là không gian trao đổi dịch vụ lao động (hàng hóa sức lao động) giữa một bên là người mua sức lao động (chủ sử dụng lao động) và người bán sức lao động (người lao động).

Thị trường lao động (hoặc thị trường sức lao động) là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người bán sức lao động (người lao động làm thuê) và người mua sức lao động (người sử dụng sức lao động), thông qua các hình thức thỏa thuận về giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện làm việc khác, trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác.

*c. Xác định nhu cầu lao động*

Việc xác định nhu cầu về lao động trong doanh nghiệp nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp có được đúng người, đúng việc, vào đúng thời điểm cần thiết và đối phó linh hoạt với sự thay đổi của thị trường.

Riêng ở nghiên cứu này, việc xác định nhu cầu lao động của các ngành đào tạo từ trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQG là dựa trên cơ sở thu thập thông tin của nhà tuyển dụng. Họ cần nguồn nhân lực này cho các vị trí trong đơn vị nhờ vào công tác quy hoạch chiến lược nhân sự của đơn vị.

## **1.2. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN NĂNG LỰC ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC**

### **1.2.1. Mục tiêu đào tạo**

Mục tiêu đào tạo là những yêu cầu mà người học phải đạt được về tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp sau một quá trình học

tập ở nhà trường. Vì vậy, việc xác định mục tiêu đào tạo có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao hiệu quả đào tạo.

### **1.2.2. Công tác tuyển sinh**

Việc tuyển sinh các ngành của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN do Ban Đào tạo - ĐHQĐN thực hiện thông qua quy trình tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Công tác quản lý tuyển sinh ở trường Đại học Ngoại ngữ bao gồm: Tổng số lượng sinh viên nhập học; Hồ sơ trích ngang của sinh viên; Điểm đầu vào của từng sinh viên; Phân chia danh sách lớp.

### **1.2.3. Chương trình đào tạo**

Chương trình đào tạo được kiểm tra, soát xét định kỳ để đảm bảo luôn phù hợp với người học, với nhu cầu xã hội. Nội dung chương trình được biên soạn theo Chương trình khung của Bộ GD & ĐT trên cơ sở có điều chỉnh để phù hợp với thực tế.

Chương trình đào tạo thể hiện rõ: Mục tiêu đào tạo, thời gian đào tạo, danh mục các chương, bài của từng chương, thời gian phân bổ cho từng học phần, đề cương chi tiết từng học phần, tiêu chuẩn kiến thức, kỹ năng, mối liên hệ giữa các học phần,... phương thức kiểm tra, đánh giá sinh viên. Qua đó cũng là cơ sở để nhà trường kiểm tra đánh giá CBGD.

### **1.2.4. Đội ngũ giảng viên**

Giảng viên là người có nhiệm vụ hướng dẫn sinh viên trong việc học tập, nghiên cứu. Vì vậy, chất lượng giảng viên có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo của ngành.

Vì vậy, việc quản lý nguồn nhân lực trên như của trường đại học phải xây dựng đội ngũ giảng viên của trường có đủ phẩm chất, năng lực, đồng bộ về cơ cấu, có đủ loại hình để đảm bảo giảng dạy đạt chất lượng. Đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ, nhân viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp, phục vụ tích cực cho nhiệm vụ giáo dục - đào tạo cho sinh viên các ngành của trường Đại học Ngoại ngữ.

### **1.2.5. Đội ngũ sinh viên**

Quản lý chặt chẽ việc thực hiện nhiệm vụ học tập, rèn luyện của sinh viên trong suốt quá trình đào tạo thông qua các nội quy, quy

định của nhà trường trong việc quản lý sinh viên.

### **1.2.6. Phương pháp dạy học**

Phương pháp dạy học thực chất là cách thức hoạt động của giảng viên và sinh viên nhằm đạt được mục tiêu dạy học. Chính vì thế, cần áp dụng các phương pháp dạy học phù hợp cho từng học phần, từng bài giảng để giúp sinh viên nắm bắt nội dung bài học dễ dàng hơn.

Đổi mới và hiện đại hóa PPDH trong giai đoạn hiện nay thực hiện theo hướng: Phát huy cao độ tính tích cực, tính chủ động, sáng tạo của người học; áp dụng tối đa các phương tiện hỗ trợ dạy học để giúp sinh viên có điều kiện phát huy khả năng học tập của mình.

### **1.2.7. Cơ sở vật chất và trang thiết bị**

Trường đại học phải coi cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo là điều kiện không thể thiếu đảm bảo công tác đào tạo. Từ đó, xem công tác quản lý cơ sở vật chất, thiết bị không kém phần quan trọng, thường xuyên chỉ đạo các bộ phận nắm vững tình hình, tình trạng, cũng như xây dựng nội quy bảo quản và sử dụng từng loại cơ sở vật chất và thiết bị...

### **1.2.8. Môi quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sử dụng lao động**

Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, gắn liền hoạt động nhà trường với hoạt động cơ quan, doanh nghiệp theo hướng liên kết đào tạo sẽ đạt kết quả cao nhất.

Việc đào tạo nguồn nhân lực nhất thiết phải nhắm vào nhu cầu về nhân lực. Người học sau khi tốt nghiệp phải được sử dụng đúng chỗ để đáp ứng được yêu cầu công việc. Mục tiêu đào tạo phải được xác định đúng, chương trình đào tạo phải được thiết kế phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực.

Sản phẩm đào tạo là cầu nối, gắn kết giữa nhà trường với nhà tuyển dụng, sự gắn kết được thể hiện ở 3 khâu chủ yếu: đầu vào, công nghệ đào tạo, đầu ra; trong đó đầu ra là khâu quan trọng nhất quyết định nội dung của các khâu còn lại.

Tóm lại, để có cơ sở cho việc đánh giá năng lực và sản phẩm đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN cần phải đánh giá

các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo, thu thập các ý kiến của người dạy, người học và nhà tuyển dụng để làm nền tảng cho nội dung này. Nhân lực ngoại ngữ là cầu nối quan trọng trong việc kết nối giữa các cơ quan doanh nghiệp với các nước trên thế giới. Trường Đại học Ngoại ngữ đã đào tạo ra nguồn nhân lực có chuyên môn về ngôn ngữ các nước Anh, Pháp, Trung, Hàn, Nhật, Thái, Nga và nguồn nhân lực có chuyên môn về văn hóa, đối ngoại, kinh tế, thương mại, du lịch... Đây là nguồn nhân lực rất cần trong thời kỳ hội nhập và phát triển của Đà Nẵng nói riêng và cả nước nói chung.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG NĂNG LỰC ĐÀO TẠO - SẢN PHẨM ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

#### **2.1. TÌNH HÌNH ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

##### **2.2.1. Quy mô đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng trong 10 năm qua**

Trong 10 năm qua, Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN đã đào tạo gần sáu mươi ngàn sinh viên các ngành ở cả hai hệ đào tạo chính quy và hệ đào tạo vừa làm vừa học. Trong đó, hệ chính quy 37.480 sinh viên của 19 ngành đào tạo bậc đại học, hệ vừa học vừa làm 21.583 sinh viên của ngành ngôn ngữ Anh. Số lượng sinh viên tăng và tăng mạnh trong 3 năm gần đây.

##### **2.2.2. Cơ cấu đào tạo các ngành của Trường Đại học ngoại ngữ - ĐHQĐN**

Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN chính thức được thành lập từ năm 2002, số lượng các ngành đào tạo từ khi thành lập là 10 ngành, đến nay đã tăng lên 21 ngành, trong đó có 3 ngành đào tạo sau đại học.

#### **2.2. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT**

##### **2.2.1. Mục đích khảo sát**

### **2.2.2. Nội dung khảo sát**

### **2.2.3. Đối tượng, phạm vi khảo sát**

### **2.2.4. Tổ chức khảo sát**

### **2.2.5. Xử lý số liệu**

Kết quả đánh giá được quy đổi như sau: Rất tốt: 5 điểm, Tốt: 4; Khá: 3; Trung bình: 2 và Yếu: 1.

## **2.3. THỰC TRẠNG VỀ NĂNG LỰC ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐHQĐ**

### **2.3.1. Đặc điểm ngành nghề của sinh viên Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐ**

Sinh viên các ngành của Trường đều có kiến thức vững vàng về một trong số ngôn ngữ Anh, Pháp, Nga, Trung, Nhật, Hàn, Thái... Sinh viên ra trường ngoài việc am hiểu ngôn ngữ còn có kiến thức về văn hóa, chính trị của các nước, có khả năng giao tiếp tốt thích nghi tốt với môi trường việc làm nhờ vào thời gian trải nghiệm thực tế 2 tháng cho mỗi sinh viên trong thời gian học tập.

### **2.3.2. Môi trường việc làm của sinh viên Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐ**

Sinh viên Trường Đại học Ngoại ngữ có môi trường việc làm khá phong phú và rộng lớn vì Trường nằm trong thành phố có nhiều thế mạnh về kinh tế, chính trị - thành phố Đà Nẵng - một thành phố phát triển mạnh và nhanh nhất đất nước. Với những thuận lợi của thành phố đã tạo điều kiện cho việc thu hút các nước đến đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, dịch vụ... là môi trường tốt nhất cho lao động địa phương và lao động đã qua đào tạo từ các trường, trong đó có Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐ. Sinh viên tốt nghiệp từ Trường có thể làm việc ở tất cả các loại hình cơ quan, doanh nghiệp trong và ngoài nước.

### **2.3.3. Nhu cầu lao động có trình độ ngoại ngữ trong các doanh nghiệp FDI tại Đà Nẵng**

Doanh nghiệp FDI trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đều có lao động từ các Trường Ngoại ngữ đặc biệt là được đào tạo từ các ngành của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐ.

### **2.3.4. Quản lý mục tiêu đào tạo tại Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQGHN**

*a. Thực trạng quản lý xây dựng tiêu chí chất lượng, thực hiện mục tiêu và chính sách chất lượng trong việc đào tạo các ngành*

*b. Quan điểm chỉ đạo phát triển GD&ĐT trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH*

*c. Quan điểm chỉ đạo phát triển GD&ĐT*

*Một là*, xây dựng những con người và thế hệ thiết tha gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và CNXH, có thể lực, trí lực và tình cảm lành mạnh, có kỹ năng lao động giỏi, có ý chí và bản lĩnh trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc;

*Hai là*, giữ vững mục tiêu XHCN của sự nghiệp GD&ĐT về nội dung, phương pháp và chính sách giáo dục;

*Ba là*, thực sự coi GD&ĐT là quốc sách hàng đầu;

*Bốn là*, GD&ĐT là sự nghiệp của Đảng, của Nhà nước và của toàn dân. Nâng cao;

*Năm là*, phát triển GD&ĐT gắn liền với nhu cầu phát triển KT-XH gắn với những tiến bộ khoa học công nghệ và củng cố quốc phòng, an ninh;

*Sáu là*, thực hiện công bằng xã hội trong GD&ĐT. Tạo cơ hội và điều kiện để ai cũng được học;

Thực trạng quản lý mục tiêu đào tạo các ngành còn rất nhiều nội dung cần phải cải tiến để đạt được kết quả cao hơn. Đặc biệt, hoạt động đào tạo chưa thực sự đáp ứng mục tiêu đào tạo của ngành cũng như chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực các ngành hiện nay.

### **2.3.5. Quản lý kế hoạch, nội dung chương trình đào tạo, tuyển sinh**

*a. Quản lý kế hoạch đào tạo*

Việc quản lý kế hoạch đào tạo của nhà trường đã được thực hiện tương đối tốt, triển khai đến sinh viên qua nhiều hình thức, đảm bảo CBGV và sinh viên đều nắm được kế hoạch và tuân thủ.

**b. Quản lý chương trình đào tạo**

Chương trình đào tạo hiện tại chưa chú trọng vào đáp ứng kỹ năng mềm cho sinh viên.

**c. Quản lý công tác tuyển sinh**

Công tác tuyển sinh các ngành được thực hiện theo kế hoạch tuyển sinh chung của nhà trường và Bộ GD&ĐT.

**2.3.6. Quản lý chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên**

Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện tốt việc tổ chức khảo sát đánh giá chuẩn năng lực ngoại ngữ cho giảng viên.

**2.3.7. Quản lý chất lượng đội ngũ sinh viên**

Chất lượng đội ngũ sinh viên phụ thuộc vào chất lượng tuyển sinh đầu vào và chất lượng quá trình đào tạo tại Khoa.

**2.3.8. Quản lý chất lượng về phương pháp đào tạo**

Nhìn chung công tác QLCL phương pháp đào tạo trong việc giảng dạy các ngành của Khoa tương đối tốt.

**2.3.9. Quản lý chất lượng thư viện, giáo trình, tài liệu học tập**

Việc quản lý tài liệu giáo trình học tập nói chung là chưa tốt, hầu hết các mục được hỏi, CBQL và GV không đánh giá vào mục rất tốt. Nhà trường chưa có đủ giáo trình tự biên soạn để đào tạo cho các ngành. Thư viện của nhà trường cũng chỉ tập trung các giáo trình tài liệu dành cho ngôn ngữ chưa có phân mục riêng cho các ngành. Ngoài ra, thư viện cũng chưa thực sự áp dụng tin học hóa cơ sở dữ liệu phục vụ tốt cho sinh viên tra cứu, học tập.

**2.3.10. Quản lý chất lượng cơ sở vật chất**

Chất lượng các thiết bị phục vụ giảng dạy được CBGV và SV đánh giá là tốt và rất tốt, tuy nhiên cũng có rất nhiều ý kiến chưa hài lòng với chất lượng thiết bị phục vụ giảng dạy. Vì số lượng các thiết bị phục vụ giảng dạy chưa đầy đủ, có rất nhiều phòng học chưa được trang bị phục vụ dạy học.

**2.3.11. Quản lý chất lượng mối quan hệ giữa nhà trường với đơn vị sử dụng lao động**

Nhà trường có những quan hệ tốt với các đơn vị tuyển dụng lao động, đặc biệt các đơn vị có yếu tố nước ngoài, vì đặc thù trường Ngoại ngữ. Tuy nhiên, trong những năm qua, sinh viên các ngành ra trường với kiến thức và kỹ năng tương đối tốt, đa ngành, đa lĩnh vực nên phần lớn đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng.

### **2.3.12. Quản lý chất lượng công tác kiểm tra - đánh giá**

Công tác kiểm tra - đánh giá kết quả học tập của sinh viên đã được lãnh đạo nhà trường quan tâm. Việc thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá được thực hiện đồng bộ trong toàn trường. Vì vậy, sinh viên các ngành cũng được Khoa tổ chức kiểm tra chất lượng học tập, đánh giá kết quả theo cùng một hệ thống.

## **2.4. THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐHĐN TRONG CÁC CƠ QUAN DOANH NGHIỆP TẠI TPĐN**

### **2.4.1. Đánh giá năng lực của nguồn nhân lực được đào tạo từ trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHĐN**

Sinh viên các ngành ra trường làm việc ở các đơn vị đáp ứng tốt, thích nghi nhanh với môi trường làm việc.

### **2.4.2. Thực trạng việc làm của sinh viên Trường Đại học Ngoại ngữ – ĐHĐN trong các doanh nghiệp tại Đà Nẵng**

Sinh viên tốt nghiệp từ các ngành của Trường ĐHNN – ĐHĐN đang làm việc ở rất nhiều vị trí khác nhau. Có một số nhân lực đang làm đại diện cho các công ty nước ngoài tại Việt Nam. Đây là những vị trí công việc bền vững và có thu nhập tương đối cao so với mặt bằng lương chung tại thành phố Đà Nẵng. Tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi ra trường là rất lớn.

### **2.4.3. Khả năng đáp ứng nguồn nhân lực từ Trường Đại học Ngoại Ngữ - ĐHĐN**

Trường ĐHNN - ĐHĐN đã và đang đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học về ngôn ngữ Anh, Pháp, Trung, Nhật, Hàn, Thái, Nga, ngoài ra còn có một số chuyên ngành mang tính nghiệp vụ chuyên sâu như tiếng Pháp du lịch, tiếng Trung thương mại, tiếng



Anh thương mại, Quốc tế học... và giảng dạy ngoại ngữ cho các trường thành viên thuộc ĐHĐN, giảng dạy tiếng Việt và Văn hóa Việt Nam cho người nước ngoài. Với số lượng nhân lực cung ứng hàng năm cho xã hội đã một phần giải quyết được nhu cầu lao động của các cơ quan, doanh nghiệp ở Đà Nẵng và cả nước.

Tóm lại, sinh viên của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHĐN có môi trường làm việc tương đối rộng ở thành phố Đà Nẵng và cả nước. Cơ hội việc làm tập trung chủ yếu ở các vị trí phiên dịch, lễ tân, giảng dạy, điều phối viên... Riêng trong những năm gần đây nhờ vào chiến lược phát triển của thành phố Đà Nẵng tăng cường thu hút đầu tư của nước ngoài, tăng cường phát triển du lịch thu hút khách quốc tế, tăng cường hợp tác giao lưu với các nước... nên cũng đã tạo nhiều cơ hội việc làm cho sinh viên ngoại ngữ.

### **CHƯƠNG 3**

#### **CÁC BIỆN PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

##### **3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP**

- 3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa**
- 3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu**
- 3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ**
- 3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi**
- 3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả**

##### **3.2. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐHĐN**

###### **3.2.1. Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả quản lý thực hiện mục tiêu và chính sách chất lượng đào tạo của trường ĐHNN-ĐHĐN**

###### ***a. Mục tiêu của biện pháp***

Nhằm tăng cường triển khai có hiệu quả trong toàn thể CBGV và sinh viên của trường để nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng đầu ra cho sinh viên.

***b. Nội dung của biện pháp***

Tập trung phổ biến, triển khai thực hiện, kiểm tra đánh giá.

***c. Cách thức thực hiện biện pháp***

Các Khoa căn cứ trên nội dung mục tiêu chung của nhà trường, mục tiêu của ngành đào tạo, xây dựng mục tiêu của Khoa, của từng ngành đào tạo. Ngoài ra, còn căn cứ trên cơ sở nhu cầu của người học để luôn cập nhật hiệu chỉnh để phù hợp, đáp ứng nhu cầu xã hội và xu thế phát triển.

**• Đối với nhà trường**

Để nâng cao hiệu quả thực hiện mục tiêu, nhà trường cần có tổ chức quán triệt mục tiêu chung của trường đến toàn thể CBGV, sinh viên; hướng dẫn cho các đơn vị trong trường xây dựng thống nhất mục tiêu chung. Nhà trường tạo điều kiện cho Khoa trong việc phổ biến mục tiêu, chính sách đến CBGV và sinh viên của khoa.

**• Đối với cán bộ giảng viên**

Mỗi CBGV cần nắm rõ mục tiêu của Khoa để triển khai đến từng sinh viên trong lớp chủ nhiệm; Lãnh đạo Khoa cần quán triệt ngày từ đầu mỗi năm học để CBGV đưa vào trong mỗi buổi sinh hoạt chủ nhiệm cho sinh viên.

**• Đối với sinh viên**

Giúp sinh viên ý thức rõ nhiệm vụ của mình, tham gia đầy đủ các buổi sinh hoạt đầu khóa, sinh hoạt chủ nhiệm để nắm được toàn bộ nội dung liên quan, đặc biệt nắm được các nội dung của mục tiêu, chính sách chất lượng.

**3.2.2. Nâng cao nhận thức về quản lý chất lượng cho đội ngũ cán bộ giảng viên và sinh viên**

***a. Mục tiêu của biện pháp***

Nhằm nâng cao hiệu quả việc quản lý thực hiện mục tiêu của nhà trường, của Khoa; giúp mỗi CBGV, sinh viên có thái độ, hành vi đúng đắn, tích cực trong việc quản lý chất lượng đào tạo.

***b. Nội dung của biện pháp***

Mỗi CBGV luôn ý thức được tầm nhìn, ý thức được vai trò, vị trí của mình trong quá trình tham gia quản lý và đào tạo. Từ đó, nâng

cao tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác, chia sẻ thông tin, giúp đỡ nhau trong các vấn đề về chuyên môn...

**c. Cách thức thực hiện biện pháp**

Xây dựng kế hoạch nâng cao nhận thức cho toàn thể CBGV, sinh viên về vai trò, vị trí của chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Công tác tổ chức về nâng cao nhận thức phải thể hiện cụ thể qua nhiều hình thức khác nhau cho từng đối tượng cụ thể.

**• Đối với cán bộ, giảng viên**

Tổ chức học tập, bồi dưỡng quán triệt Nghị quyết, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về việc nâng cao chất lượng đào tạo.

**• Đối với sinh viên**

Quán triệt giúp cho sinh viên hiểu được trách nhiệm, nhiệm vụ trong suốt thời gian học tập tại trường.

**3.2.3. Tăng cường quản lý các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo**

Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo bao gồm: mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo; đội ngũ cán bộ, giảng viên; cơ sở vật chất; thư viện, giáo trình; công tác quản lý sinh viên...

**a. Mục tiêu của biện pháp**

Hoàn thiện mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với trình độ, năng lực của người học, đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng cũng như phù hợp với xu thế phát triển của xã hội.

**b. Nội dung của biện pháp**

Duy trì vận hành các quy trình công việc, thực hiện tốt công tác quy hoạch nhân sự, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Tăng cường công tác nghiên cứu khoa học trong CBGV, sinh viên.

**c. Cách thức thực hiện biện pháp**

**• Đối với QLCL nội dung, chương trình đào tạo**

- **Thiết kế chương trình đào tạo đáp ứng theo nhu cầu xã hội**

- **Hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên**

• **Đối với công tác quản lý thư viện, giáo trình và tài liệu học tập**

Cần có kế hoạch định kỳ rà soát tính cập nhật và phù hợp của các giáo trình, cần soạn thảo giáo trình phù hợp để đảm bảo sinh viên đạt chuẩn đầu ra nói chung và chuẩn đầu ra về ngoại ngữ nói riêng theo quy định của Bộ GD & ĐT.

Tăng cường mối quan hệ và thu hút các nhà tuyển dụng tham gia trong công tác tài trợ giáo trình, tài liệu học tập cho sinh viên, tài liệu nghiên cứu cho giảng viên.

• **Đối với công tác đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học**

Đầu tư chuẩn hóa cơ sở vật chất thiết bị dạy học theo hướng hiện đại hóa, đồng bộ, phù hợp với thực tiễn từng học phần, từng kỹ năng.

• **Đối với công tác quản lý các hoạt động học tập và rèn luyện của sinh viên**

Quán triệt các nội quy, quy chế học sinh sinh viên, đặc biệt là Quy chế đào tạo theo học chế tín chỉ, giúp sinh viên nắm vững cách thức đánh giá kết quả học tập, rèn luyện từng học phần, từng học kỳ và tích lũy suốt 4 năm học.

**3.2.4. Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động**

**a. Mục tiêu của biện pháp**

Cần có những mối quan hệ với nhà tuyển dụng để tranh thủ các ý kiến đóng góp của họ trong việc xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo của ngành, đáp ứng nhu cầu xã hội.

**b. Nội dung của biện pháp**

Thu thập thông tin để tư vấn việc làm cho sinh viên trước khi ra trường.

**c. Cách thức thực hiện biện pháp**

Để thực hiện thành công việc liên kết đào tạo với nhà tuyển dụng trước hết là nhận thức và quyết tâm của các cấp lãnh đạo giữa nhà trường và nhà tuyển dụng. Tiếp đến là cần có bộ phận chuyên trách để làm cầu nối liên kết, điều phối chuyên nghiệp các hoạt động đào tạo.

### **3.2.5. Hoàn thiện hệ thống quản lý thông tin thị trường lao động cho sinh viên**

#### ***a. Mục tiêu của biện pháp***

Quản lý hệ thống thông tin về thị trường lao động phù hợp với sinh viên tốt nghiệp nhằm tạo điều kiện cho sinh viên có thông tin đầy đủ về môi trường lao động, môi trường trải nghiệm, có định hướng về môi trường việc làm sau khi ra trường.

#### ***b. Nội dung của biện pháp***

Nhà trường có bộ phận tiếp cận thu thập thông tin nhu cầu nhân lực trong xã hội đối với ngành đào tạo

#### ***c. Cách thức thực hiện biện pháp***

Nhà trường có bộ phận tiếp cận thu thập thông tin nhu cầu nhân lực trong xã hội đối với ngành đào tạo; phát triển mạnh các hoạt động quan hệ doanh nghiệp và kế hoạch thực tập cho sinh viên; Thường xuyên tổ chức hoạt động thông tin thị trường lao động; ngày hội nghề nghiệp - việc làm, hoạt động giới thiệu việc làm cho sinh viên.

### **3.3. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT**

#### **3.3.1. Tổ chức quá trình khảo nghiệm**

Để kiểm chứng tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp đã đề xuất tác giả đã tiến hành trưng cầu ý kiến 38 CBQL và CBGV của trường ĐHNN - ĐHĐN, phiếu trưng cầu nêu rõ các nội dung của biện pháp, mỗi biện pháp đều hỏi rõ mức độ cấp thiết và tính khả thi.

- Về mức độ cấp thiết: Rất cấp thiết, cấp thiết, ít cấp thiết, không cấp thiết.

- Về tính khả thi: Rất khả thi, khả thi, ít khả thi, không khả thi.

#### **3.3.2. Phân tích kết quả**

Nhìn chung các biện pháp tác giả đề xuất có mức độ cấp thiết cao có tính khả thi, điều này chứng tỏ từ thực trạng QLCL đào tạo cần phải thực hiện một số biện pháp quản lý nêu trên để nâng cao năng lực đào tạo. Việc khảo nghiệm các biện pháp đề xuất cũng là cơ sở để đánh giá hiệu quả của nghiên cứu.

**Bảng 3.1. Kết quả khảo nghiệm các biện pháp quản lý chất lượng đào tạo ngành Quốc tế học Trường ĐHNN – ĐHDN**

TT	Biện pháp	Mức độ cấp thiết				Tính khả thi			
		Rất cấp thiết	Cấp thiết	Ít cấp thiết	Không cấp thiết	Rất khả thi	Khả thi	Ít khả thi	Không khả thi
1	Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả quản lý mục tiêu và chính sách chất lượng đào tạo	20	18			9	24	5	
		52,6 %	47,4 %	0%	0%	23,7 %	63,2 %	13,2 %	0%
2	Nâng cao nhận thức về quản lý chất lượng cho đội ngũ cán bộ giảng viên và sinh viên	6	29	3		3	30	5	
		15,8 %	76,3 %	7,9 %	0%	7,9 %	78,9 %	13,2 %	0%
3	Tăng cường quản lý các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo	5	31	2		9	28	1	
		13,2 %	81,6 %	5,3 %	0%	23,7 %	73,7 %	2,6 %	0%
4	Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động	6	28	4		7	30	1	
		15,8 %	73,7 %	10,5 %	0%	18,4 %	78,9 %	2,6 %	0%
5	Hoàn thiện hệ thống quản lý thông tin thị trường lao động cho sinh viên	9	25	4		6	31	1	
		23,7 %	65,8 %	10,5 %	0%	15,8 %	81,6 %	2,6 %	0%

Qua kết quả trưng cầu ý kiến về các biện pháp QLCL cho thấy, hầu hết các biện pháp đề xuất đều được đánh giá ở mức độ cấp thiết và rất cấp thiết. Cụ thể **Biện pháp 1**: 52,6% đánh giá là rất cấp

thiết, 47,4% cấp thiết; **Biện pháp 2:** 15,8% rất cấp thiết, 76,3% cấp thiết; **Biện pháp 3:** 13,2% rất cấp thiết, 81,6% cấp thiết; **Biện pháp 4:** 15,8% rất cấp thiết, 73,7% cấp thiết; **Biện pháp 5:** 23,7% rất cấp thiết, 65,8% cấp thiết.

Riêng biện pháp thứ nhất có mức độ cấp thiết cao nhất, rất cấp thiết chiếm tỷ lệ 52,6% và biện pháp thứ 3 có mức độ rất cấp thiết thấp 13,2% nhưng có mức độ cấp thiết chiếm tỷ lệ cao nhất 81,6%.

Về tính khả thi có biện pháp thứ nhất và biện pháp thứ ba có tính khả thi cao, rất khả thi chiếm 23,7%; biện pháp thứ hai và thứ tư có tính khả thi chiếm 78,9% và biện pháp thứ 7 cũng có tính khả thi chiếm 81,6%.

Tóm lại, từ thực tiễn cả quá trình khảo sát các đối tượng nghiên cứu, qua phân tích thực trạng năng lực đào tạo Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN, đề tài đã đề xuất 5 nhóm biện pháp nhằm nâng cao năng lực đào tạo đáp ứng được nhu cầu thực hiện xã hội hiện nay.

Các biện pháp được đề xuất trên cơ sở các quan điểm chung về QLCL, tập trung khắc phục các vấn đề tồn tại, phát huy những mặt mạnh trong công tác QLCL đào tạo của trường.

Các biện pháp có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, mặc dù có những biện pháp có tính khả thi cao nhưng tính cấp thiết không cao và ngược lại. Nhưng nhìn chung nếu có thể thực thi các biện pháp thì chắc chắn hiệu quả công tác QLCL sản phẩm và năng lực đào tạo sẽ được nâng lên đáng kể.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. KẾT LUẬN

Nhìn chung, qua hơn 25 năm đổi mới, cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giai cấp công nhân nước ta đã có những chuyển biến tích cực, tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu, chất lượng được nâng lên từng bước. Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam, việc làm và đời sống của người lao động ngày càng được cải thiện. Bên cạnh sự phát triển nhanh chóng

của khoa học kỹ thuật, người lao động đôi khi chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng, kỹ năng nghề nghiệp; thiếu nhiều các chuyên gia kỹ thuật, công nhân lành nghề; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; phần lớn lao động chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống.

Về những giải pháp phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020 đã được thể hiện trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 và được thông qua tại Đại hội XI của Đảng (tháng 1-2011). Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đã được Chính phủ thông qua trong Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011. Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 cũng đã được Thủ tướng Chính phủ ký tại Quyết định số 1216/QĐ-TTg, ngày 22/7/2011. Đó là những văn bản pháp lý quan trọng có tính định hướng để phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một bước đột phá chiến lược, yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, tạo lợi thế cạnh tranh, bảo đảm đưa nền kinh tế của đất nước phát triển nhanh, bền vững, hiệu quả.

Kết quả nghiên cứu đề tài “*Nghiên cứu sản phẩm và năng lực đào tạo của Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐ ở các cơ quan doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng*” đã giải quyết được các vấn đề cơ bản sau đây:

### **1.1. Về lý luận**

Nghiên cứu cơ sở lý luận về sản phẩm và năng lực đào tạo của Trường đại học. Phân tích làm rõ các nội dung sản phẩm đào tạo của các ngành học tại Trường ĐHQĐ và năng lực đào tạo của Nhà trường; xác định các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của Trường đại học.

### **1.2. Về thực trạng**

Đánh giá về thực trạng công tác quản lý và chất lượng đào tạo Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐ. Bằng số liệu cụ thể, đề tài đã



nên rõ những điểm mạnh, điểm yếu, những kết quả đạt được và những tồn tại của công tác đào tạo trên tất cả các mặt: Công tác xây dựng tiêu chí chất lượng; mục tiêu - chính sách chất lượng; nâng cao nhận thức QLCL đào tạo; công tác lập kế hoạch; quản lý nội dung chương trình, giáo trình, tài liệu; công tác quản chất lượng đội ngũ giảng viên, sinh viên; đổi mới phương pháp; quản lý cơ sở vật chất; mối quan hệ giữa nhà trường và nhà tuyển dụng.

### **1.3. Về biện pháp**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về công tác năng lực đào tạo và kết quả nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo của Trường ĐHNN - ĐHQĐN, tác giả đã đề xuất 5 nhóm biện pháp, đó là:

Biện pháp 1: Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả quản lý thực hiện mục tiêu và chính sách chất lượng đào tạo.

Biện pháp 2: Nâng cao nhận thức về QLCL cho đội ngũ CBGV và sinh viên.

Biện pháp 3: Tăng cường quản lý các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Biện pháp 4: Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động.

Biện pháp 5: Hoàn thiện hệ thống quản lý thông tin thị trường lao động cho sinh viên.

Các biện pháp có mối quan hệ mật thiết với nhau.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy, các biện pháp đề xuất có tính cấp thiết và khả thi cao.

Kết quả nghiên cứu đã thực hiện được các nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra và đạt được mục đích nghiên cứu của đề tài.

## **2. KHUYẾN NGHỊ**

### **1.1. Đối với Đại học Đà Nẵng**

Tạo điều kiện về nguồn lực cho Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQĐN để thực hiện tốt các biện pháp đã đề xuất.

Đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sinh viên, đặc biệt là sinh viên quốc tế đang theo học tại trường.

## **1.2. Đối với Trường Đại học Ngoại ngữ**

Tăng cường hiệu quả hoạt động của các đơn vị chức năng, khuyến khích các cá nhân, đơn vị có sáng kiến trong việc nâng cao năng lực đào tạo cho Nhà trường.

Tạo điều kiện cho các Khoa trong việc bồi dưỡng nhân lực, đầu tư các trang thiết bị phục vụ dạy học có chất lượng.

Đầu tư nâng cấp chất lượng và khai thác hiệu quả thư viện tại Trường.

## **1.3. Đối với các Khoa đào tạo**

Tăng cường thu thập và quản lý thông tin việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Chủ động liên kết với các cơ quan, doanh nghiệp sử dụng nhân lực được đào tạo từ các ngành học của Khoa.

Thường xuyên kiểm tra tính hiệu lực và hiệu quả của các chương trình đào tạo, tranh thủ các ý kiến góp ý của các chuyên gia, của nhà tuyển dụng để kịp thời hiệu chỉnh phù hợp, đáp ứng được nhu cầu nhân lực của xã hội hiện nay.