



TÁC ĐỘNG CỦA TÍNH THỰC TIỄN TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TỚI KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG VÀ SÁNG TẠO CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC QUA NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TẠI HAI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP VIỆT NAM

TẠ MẠNH THẮNG

Trưởng Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: ta.thang@neu.edu.vn

Tóm tắt: *Đổi mới đào tạo đại học ở Việt Nam hiện nay là vấn đề cấp thiết. Trong đó, xây dựng một chương trình đào tạo, đáp ứng được yêu cầu của xã hội là mục tiêu chính mà các nhà quản lý quan tâm. Qua tiếp cận lý thuyết về sáng tạo tri thức của Nonaka - Takeuchi (1995) và quá trình SECI (S-socialization: Sự xã hội hóa, E-externalization: Sự ngoại hóa, C-combination: Sự kết hợp, I-internalization), tác giả nhận thấy việc nâng cao năng lực thích ứng, khả năng sáng tạo của sinh viên cần được coi là một mục tiêu cho đào tạo đại học. Tiến hành thu thập và phân tích dữ liệu từ thảo luận nhóm sinh viên của hai trường đại học, tác giả đã xác định được quan hệ giữa tính thực tiễn trong chương trình đào tạo đại học và cơ chế tác động tới khả năng thích ứng và sáng tạo của sinh viên. Những phát hiện của nghiên cứu trong bài viết này sẽ làm cơ sở cho những nghiên cứu sâu hơn về năng lực thích ứng và sáng tạo của sinh viên cũng như xây dựng chương trình đào tạo đại học.*

Từ khóa: Đào tạo đại học; Nonaka; SECI; năng lực thích ứng.

(Nhận bài ngày 25/9/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 15/10/2017; Duyệt đăng ngày 25/11/2017).

1. Đặt vấn đề

Xu hướng phát triển hiện nay của mô hình đào tạo đại học (ĐTĐH) có định hướng gắn ĐTĐH với việc làm, động lực chính để xây dựng nguồn nhân lực có kĩ năng (KN), năng lực (NL) làm việc và sáng tạo tốt. Tuy nhiên, những cơ sở triết lí về ĐTĐH trong giai đoạn mới còn nhiều hạn chế [1] như chưa thực sự đáp ứng được đòi hỏi của sinh viên (SV) về môi trường học tập (HT), làm việc, trải nghiệm thực tế, nâng cao KN làm việc và thích ứng với yêu cầu thay đổi của xã hội [2], [3]. Tác giả nhận thấy việc nâng cao NL thích ứng và khả năng sáng tạo của SV cần được coi là một mục tiêu cho ĐTĐH. Những kiến thức và KN học được từ nhà trường cần được cập nhật liên tục. Với những yêu cầu của thực tiễn, tác giả nhận thấy đây chính là tiền đề để nghiên cứu cơ sở lý thuyết mới cho mô hình ĐTĐH.

Về mặt lý thuyết, việc chú trọng vào nâng cao NL sáng tạo, thích ứng và thói quen HT suốt đời sẽ làm thay đổi góc nhìn về ĐTĐH. Quá trình đào tạo (ĐT) không chỉ diễn ra trong nhà trường mà còn phải diễn ra ở ngoài xã hội và các cơ sở thực tiễn [4]. Người thầy sẽ không chỉ là các giảng viên mà còn là những nhà hoạt động thực tiễn [5]. Kiến thức sẽ không chỉ đến từ sách vở, bài giảng mà còn đến từ những trải nghiệm thực tiễn [6]. Nhà trường sẽ không chỉ là nơi duy nhất cung cấp kiến thức và KN cho SV mà phải là nơi kết nối nhiều tổ chức cùng tham gia trang bị NL cho SV. Những sự thay đổi này là rất lớn nhưng chưa có nghiên cứu sâu về quá trình và cách thức

tạo ra sự thay đổi đó.

Bài viết này tập trung phân tích ảnh hưởng của tính thực tiễn và sự tham gia của doanh nghiệp trong chương trình (CT) ĐTĐH tới NL thích ứng và sáng tạo của SV. Từ đó, làm rõ vai trò và cơ chế tác động của tính thực tiễn trong CT ĐT tới khả năng thích ứng và sáng tạo của SV đại học (ĐH). Mục tiêu cụ thể bao gồm: Làm rõ các biểu hiện của tính thực tiễn trong CT ĐT, khả năng thích ứng và sáng tạo của SV; Làm rõ các cơ chế tác động của tính thực tiễn trong CT ĐT tới khả năng thích ứng và sáng tạo của SV; Làm rõ vai trò của doanh nghiệp trong việc nâng cao tính thực tiễn của CT ĐTĐH; Kiến nghị đối với các trường ĐH về những giải pháp nâng cao khả năng thích ứng và sáng tạo của SV.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1.1. Cơ sở lý thuyết

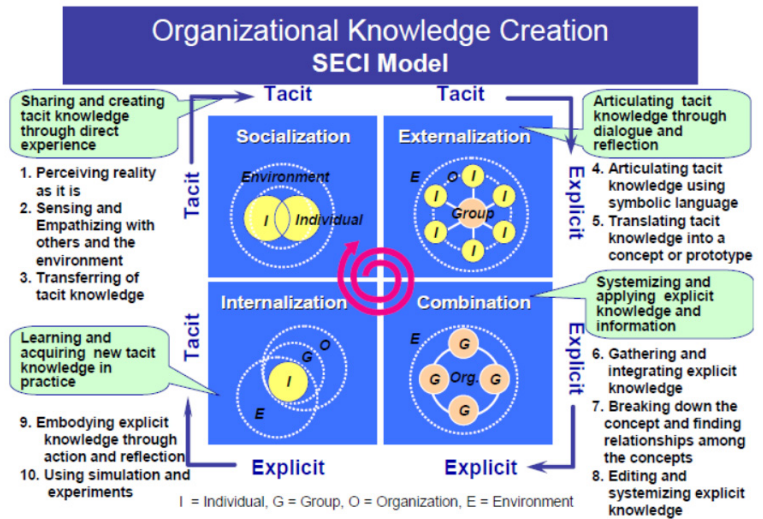
Quan điểm phổ biến về HT là quá trình tích lũy kinh nghiệm, truyền tri thức [7]. Tuy nhiên, kinh nghiệm thu được thông qua sách vở và chia sẻ kinh nghiệm của giảng viên là chưa đủ. CT ĐT chưa thúc đẩy được quá trình biến đổi bên trong (từ tri thức ẩn) sang những biểu hiện bên ngoài (tri thức hiện) của SV phù hợp với bối cảnh, yêu cầu việc làm [8]. Hơn nữa, khi thời đại của công nghệ thông tin phát triển nhanh chóng, SV phải có đủ tri thức (được gọi là tri thức ẩn) để giải quyết các vấn đề, chuyển hóa kiến thức vào thực tiễn và sáng tạo việc làm trong tương lai (tri thức hiện). Tuy nhiên, tri thức ẩn

thường khó nhận biết, mang tính trực giác và phải có những tác động chuyển thành tri thức hiện, để nhận biết và chia sẻ với mọi người [9] (xem Hình 1):

Nonaka và Takeuchi (1995) đã phát triển lí thuyết sáng tạo tri thức và quá trình SECI để xác định sự chuyển đổi từ tri thức ẩn sang tri thức hiện. SECI luận giải những giá trị cơ bản và cốt lõi sự chuyển đổi của tri thức ngầm và tri thức hiện thông qua 4 quá trình: (1) S-socialization: Sự xã hội hóa, (2) E-externalization: Sự ngoại hóa, (3) C-combination: Sự kết hợp, (4) I-internalization: Sự nội hóa. Luận giải quy trình chuyển đổi tri thức, áp dụng cho CT ĐTDH được sử dụng như nền tảng lí luận để xây dựng mô hình nghiên cứu, theo đó:

- Quá trình xã hội hóa là quá trình “chuyển đổi tri thức ẩn, tạo ra kiến thức ẩn mới”, thông qua quá trình giao lưu, quan sát, chia sẻ,... Tri thức ẩn mới xuất hiện thông qua trải nghiệm giác quan và sự “thấu cảm” với người khác [10]. Tri thức ẩn được xuất hiện vượt ra khỏi khuôn khổ của HT và sách giáo khoa hay kinh nghiệm cụ thể [11]. Tác giả nhận thấy quan điểm mới về HT là quá trình hình thành tri thức ẩn sẽ nâng hiệu quả sử dụng kiến thức và KN tốt hơn quan điểm HT tiếp thu kiến thức. Do đó, khái niệm HT được mở rộng, học trong cuộc sống, học từ thực tiễn, học không giới hạn. Ví dụ: Biết và hiểu được các nguyên lí hoạt động của máy gia công từ giáo trình bài giảng, SV sẽ cảm nhận đầy đủ hơn khi được trực tiếp làm việc, chia sẻ những khó khăn, thuận lợi khi tiếp xúc với mọi người xung quanh. Họ sẽ có những biểu hiện về mục đích công việc hơn việc hoàn thành nhiệm vụ HT. Nonaka và cộng sự (2008) thấy rằng cơ hội hình thành tri thức ẩn luôn diễn ra liên tục [12]. Với tiếp cận này, một CT ĐTDH cần phải mở rộng, gần hơn với thế giới việc làm và môi trường xã hội.

- Quá trình ngoại hóa là quá trình SV chia sẻ những cảm nhận của mình với người khác, điều kiện trở thành cơ sở của tri thức mới. SV có được tri thức ẩn từ tiếp xúc, chia sẻ với môi trường làm việc, người lao động, công nhân, nhà quản lí... trong quá trình thực tập. Sự thay đổi thái độ hành vi, biết so sánh, phân tích và nhạy cảm với thay đổi môi trường. Đồng thời, họ hiểu được trách nhiệm và NL hoàn thành công việc. Do đó, những biểu hiện có thể thu thập được từ hành động nhạy bén, điều chỉnh phù hợp với từng bối cảnh thực tế, đạt được hiệu quả công việc hơn chứ không chỉ thực hành tái hiện lí thuyết đã học. Đây chính là quá trình hiểu và nắm bắt các bản chất của sự vật hiện tượng trong xã hội. Biểu hiện trong giai đoạn này là sự hình thành NL giải quyết các vấn đề phù hợp với khả năng bản thân. Quá trình liên tục chia sẻ, đối thoại, suy nghĩ và cảm nhận, SV không chỉ nắm rõ hơn về kiến thức được ĐT mà còn cảm



Nguồn Nonaka và cộng sự (2008)

Hình 1: Mô hình sáng tạo tri thức trong tổ chức (SECI), Nonaka và cộng sự (2008)

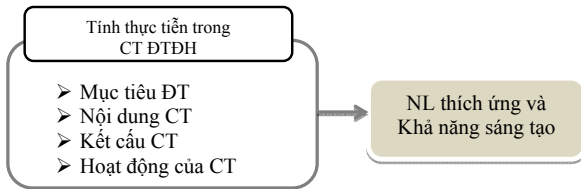
nhận được những thay đổi trong thực tiễn rõ ràng hơn.

- Quá trình kết hợp là quá trình tri thức ẩn được kết hợp với nhiều tri thức hiện hay cơ hội để SV có cơ hội tiếp cận với tài liệu, tri thức mới. Với những hiểu biết từ giai đoạn xã hội hóa, họ sẽ nhìn nhận và nắm bắt mâu thuẫn trong môi trường thực tế và sự rộng lớn của tri thức. Thông qua trao đổi chia sẻ với bạn bè, giảng viên, người lao động... tại nơi học, xưởng thực tập hoặc trên mạng internet... SV hiểu và phân tích được vấn đề, phát triển NL để hình thành ý tưởng đổi mới, sáng tạo cho công việc. Tâm thế định hướng rõ cho nghề nghiệp, sự say mê, liên tục học hỏi và HT là cơ chế để nâng cao NL thích ứng và sáng tạo.

- Quá trình nội hóa là quá trình thể hiện sự hiểu biết rõ ràng vào tri thức ẩn. Nonaka và cộng sự (2008) nhận thấy quá trình nội hóa khởi nguồn sáng tạo tri thức liên tục phát triển. Một CTĐT tiên tiến cần phải liên tục phát triển tạo đà cho việc HT và thói quen HT suốt đời của SV.

2.1.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Từ phân tích trên, tác giả thấy rằng lí thuyết sáng tạo tri thức của Ikujiro Nonaka chính là cơ sở để xuất quan điểm mới về ĐTDH, đặc biệt trong bối cảnh có tính biến động cao như hiện nay. Quan điểm này sẽ thay đổi định hướng phát triển của ĐTDH. CT ĐT trước đây là quá trình HT tích lũy kinh nghiệm, KN làm việc sẽ được thay bằng quá trình HT và phát triển khả năng sáng tạo tri thức. HT là quá trình SV chuyển đổi tri thức bản thân tiếp cận và hòa nhập với môi trường việc làm. Dựa trên phân tích này, lí thuyết của Nonaka được tác giả xác định là cơ sở để nghiên cứu tác động của thực tiễn tới khả năng thích ứng và NL sáng tạo của SV. CT ĐT bao gồm tác động kiến tạo cơ hội HT của SV trong thực tiễn và tạo ra không gian sáng tạo tri thức, đẩy mạnh các quá trình biến đổi tri thức ẩn của SV. Dưới đây là khung lí thuyết cho mô hình nghiên cứu (Hình 2).

**Hình 2: Khung lý thuyết phân tích**

(Nguồn tác giả xây dựng dựa trên tổng quan lý thuyết: *Khái niệm sử dụng trong mô hình*)

Tính thực tiễn trong CTĐT

Trong nghiên cứu này, tính thực tiễn của CTĐT được hiểu là sự gắn kết giữa CTĐT với bối cảnh của nền kinh tế và thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp, cơ sở tuyển dụng và các tổ chức khác trong nền kinh tế. Tính thực tiễn được thể hiện qua mục tiêu, nội dung, kết cấu của CT, các hoạt động giảng dạy HT và sự tham gia của các bên vào CT. Cụ thể:

- Mục tiêu CT: Mục tiêu có phản ánh nhu cầu phát triển của nền kinh tế, các cơ sở tuyển dụng trong ngắn và dài hạn hay không.
- Nội dung CT: Tính thực tiễn thể hiện ở sự gắn kết giữa lý thuyết và thực tiễn trong từng bài giảng cũng như toàn bộ CT.
- Kết cấu CT: Thể hiện ở tỉ trọng thời lượng dành cho các hoạt động như thực hành, thực tập và các hoạt động thực tế.
- Hoạt động của CT: Tính thực tiễn thể hiện ở sự đa dạng trong hoạt động HT. Tính đa dạng của hoạt động giúp SV trải nghiệm nhiều yếu tố như môi trường, văn hóa, con người.

NL thích ứng và khả năng sáng tạo

Mục đích xây dựng một CT mang tính thực tiễn nhằm trang bị cho SV hành trang cần thiết bước vào thế giới việc làm. Trong từng thời điểm, bối cảnh nghề nghiệp đòi hỏi SV phải được trang bị KN, kiến thức mới. Do đó, cần một tiếp cận cấp tiến, linh hoạt hơn khi đề cập tới NL thích ứng và sáng tạo của SV. Nếu NL thích ứng được coi là điều kiện cần để SV hòa nhập với thế giới việc làm thì khả năng sáng tạo chính là điều kiện đủ để quá trình thích ứng được diễn ra liên tục đáp ứng sự thay đổi của xã hội.

NL thích ứng và khả năng sáng tạo là khả năng điều chỉnh bản thân để đáp ứng tốt nhất yêu cầu công việc, đặc biệt khi phải đối mặt với những khác biệt hay thay đổi so với kiến thức và KN được trang bị trong nhà trường. NL thích ứng và khả năng sáng tạo được biểu hiện thông qua:

- Tâm thế sẵn sàng cho việc thay đổi và phát triển bản thân phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Các KN liên tục được phát triển và cải thiện.
- Thái độ và niềm tin tích cực khi đối diện với vấn đề mới, khó khăn trong thực tế. Thể hiện sự phát triển của tri thức cá nhân trong quá trình HT và làm việc.
- Sự phát triển tri thức bản thân liên tục được bồi đắp thông qua quá trình tự học hỏi và HT suốt đời.

- Nỗ lực hoàn thành công việc, khát khao khám phá tìm những giải pháp khác nhau áp dụng giải quyết công việc.

- Biết tổng hợp, phân tích và tận dụng các nguồn lực khác để giải quyết vấn đề.

2.2. Tiến trình nghiên cứu**2.2.1. Lựa chọn chương trình nghiên cứu**

Để làm sáng tỏ các vấn đề nghiên cứu, tác giả thu thập thông tin từ thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu giảng viên và SV. Thông qua những biểu hiện suy nghĩ và hành vi của SV, tác giả tiến hành phân tích theo phương pháp nghiên cứu định tính cho nghiên cứu.

Việc xác định tình huống nghiên cứu (CTĐT) được thực hiện thông qua đọc và so sánh nội dung, thời lượng, ngành nghề ĐT của cơ sở ĐTDH công lập. Tác giả lựa chọn CTĐT ở hai trường ĐH có đặc điểm cùng chuyên ngành ĐT, cùng có thời gian ĐT và văn bằng được công nhận như nhau nhưng khác nhau về thời lượng và cách thức thiết kế cho các hoạt động thực tế của SV trong quá trình ĐT. Hai CT được lựa chọn là CTĐT Kỹ sư chuyên ngành Cơ điện tử, loại hình tập trung, chính quy, 4 năm thuộc hai trường ĐH A và ĐH B.

a) Thảo luận nhóm SV

- Tại Trường ĐH A, các cuộc phỏng vấn và thảo luận nhóm được tiến hành tại phòng HT của Khoa Cơ khí. Tám SV chuyên ngành Cơ điện tử được chọn ngẫu nhiên để phục vụ cho cuộc thảo luận nhóm. Tất cả SV này đều học năm thứ tư và đã trải qua 4 lần thực tập tại doanh nghiệp. Quá trình phỏng vấn được chia làm 2 phần: (1) Từng SV chia sẻ về quá trình tham gia các hoạt động thực tế; (2) Cùng thảo luận về nghề nghiệp và dự định của SV về tương lai việc làm.

- Cuộc khảo sát được tiến hành tại Trường ĐH B: Bối cảnh không gian căng tin của trường, cuộc thảo luận được tiến hành cùng tám SV ngành Cơ Điện tử, đang học năm thứ tư và vừa hoàn thành khóa thực tập nghề nghiệp trước khi hoàn thành báo cáo tốt nghiệp. Nội dung và quy trình phỏng vấn được thực hiện giống như tại Trường ĐH A.

b) Phỏng vấn giảng viên

Tác giả cũng tiến hành phỏng vấn giảng viên đang trực tiếp giảng dạy và phụ trách SV. Giảng viên được hỏi về cảm nhận của họ về CTĐT, sự tiến bộ của SV và những kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng ĐT.

2.2.2. Kết quả

Từ nội dung thảo luận hai nhóm SV của hai trường ĐH A (nhóm A) và ĐH B (nhóm B), một số phát hiện trong nghiên cứu được mô tả dưới đây:

a) Biểu hiện của khả năng thích ứng và sáng tạo

- *Khả năng nhận biết và điều chỉnh theo bối cảnh làm việc đa dạng*

Khả năng nhận biết và điều chỉnh theo bối cảnh làm việc đa dạng, hàm ý nói tới khả năng phân biệt được các bối cảnh của nghề nghiệp, môi trường làm việc và điều chỉnh các hoạt động của bản thân phù hợp với bối cảnh để đạt hiệu quả công việc cao. Khả năng này của

SV chính là thể hiện một phần của NL thích ứng. Đối với SV trong nhà trường, việc đánh giá các hoạt động ngoài thực tiễn mới chỉ dừng ở khả năng tái hiện lại kiến thức trong môi trường thực tế. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, khi hoàn cảnh thay đổi, sự nhận biết và vận dụng kiến thức của SV có sự khác biệt. Sự đa dạng trong bối cảnh làm việc được thể hiện cụ thể như sau:

+ Thích ứng với công nghệ sử dụng mới: Công nghệ, kĩ thuật và thiết bị được giảng dạy trên lớp có thể rất khác biệt với công nghệ, thiết bị được sử dụng trong thực tế. Đối với các SV ngành Công nghệ, sự khác biệt này có thể là cú sốc đầu tiên khi tiếp xúc thực tiễn. Khả năng thích ứng được thể hiện ở việc nắm bắt và tiếp cận công nghệ khác biệt so với bài giảng hay điều kiện không đảm bảo thì SV đều nhận biết và có những điều chỉnh để thực hiện tốt công việc được giao. Biểu hiện này có tác động quan trọng khi đánh giá mức độ điều chỉnh và thích ứng với các hoạt động thực tiễn.

+ Thích ứng với môi trường sống và làm việc: Bối cảnh thực của thế giới việc làm, môi trường, con người và văn hóa làm việc có tác động mạnh tới sự chấp nhận công việc của người lao động. Sự thích ứng với môi trường sống và làm việc thể hiện ở sự hòa nhập nhanh với môi trường sống, hiểu được con người, văn hóa nơi làm việc khiến SV có thái độ cởi mở khi làm việc và trải nghiệm trong môi trường mới.

+ Nhận biết và điều chỉnh kiến thức bản thân, hình thành thói quen tự học suốt đời: Quá trình nhận biết thực tiễn sẽ tạo điều kiện cho sự điều chỉnh phù hợp giúp SV hòa nhập thuận lợi. Hình thành thói quen HT và HT suốt đời chính là điều kiện cần để SV có đủ NL thích ứng với môi trường làm việc và bù đắp những phần kiến thức còn thiếu. Đây chính là biểu hiện thích ứng nghề nghiệp của SV: *"Em thấy cần phải học nhiều hơn, ở trên trường chỉ lí thuyết, các môn cơ bản, mình phải học trên mạng, học thêm autocad, các phần mềm... cần trao đổi tiếng Anh, học hỏi từ anh chị khóa trên, vào công ti nước ngoài phải biết tiếng của họ... Mình tiếp xúc máy hiện đại hơn thì cũng trên nền tảng cơ bản, bọn em có đủ khả năng để phát triển lên..."* (SV nhóm A).

+ Khát khao được khám phá, tích lũy kinh nghiệm: Đối với mỗi CTĐT, ở mọi ngành nghề, sự thành công lớn nhất chính là tạo ra nguồn nhân lực có kiến thức và say mê nghề nghiệp. Sự mong muốn được cống hiến, tìm tòi sáng tạo mang lại nhiều hơn giá trị cho cuộc sống. Do đó, SV sau tốt nghiệp có việc làm và theo đuổi đúng nghề được ĐT chính là minh chứng quan trọng cho sự thành công. Với một CTĐT tốt, SV phải có được khát khao khám phá và mong muốn tích lũy nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp. Đây chính là biểu hiện của NL thích ứng với tương lai nghề nghiệp. SV đã hình thành động lực HT, làm việc và say mê nghề nghiệp. Điều này giúp họ gắn bó hơn với chuyên ngành ĐT và là tiền đề cho những sáng tạo sau này. Khi đó, CTĐT đạt được cả hai mục tiêu dài hạn và ngắn hạn.

- Chuyển hóa nếp nghĩ từ thực hành kiến thức KN

chuyên ngành sang giải quyết vấn đề thực tiễn

Trải nghiệm từ quá trình làm việc, SV có sự biến đổi trong nếp nghĩ. Việc tái hiện, thực hành kiến thức chuyên ngành được chuyển sang giải quyết vấn đề thực tiễn. Đây chính là quá trình SV chuyển hóa từ vai trò của người học sang người đi làm. Nhiệm vụ của họ không chỉ là thực hành kiến thức, KN đã được giảng dạy mà phải sử dụng kiến thức đó để giải quyết các vấn đề thực tiễn. Điều này đòi hỏi họ phải có khả năng sau:

+ Nhận biết và định nghĩa được vấn đề thực tiễn

Đây chính là biểu hiện của KN tổng hợp các vấn đề, SV nhận biết, trả lời cho câu hỏi cái gì, tại sao. Các tác động của thực tiễn đã gây chú ý, cuốn hút SV, từ đó họ ghi nhớ và tổng hợp được các sự kiện và đưa ra định nghĩa cho mỗi hiện tượng. SV nhận biết và thấu hiểu hoàn cảnh của công nhân làm việc trong điều kiện độc hại, chế độ đãi ngộ thấp: *"... ở đây thì thiết bị, lối của quay rất nguy hiểm... nhưng vì đồng tiền thôi, chứ người ta không xin ở chỗ tốt hơn người ta làm..."* (SV nhóm A); *"... lúc đầu, hầu như không ai biết cái máy đấy nên phải tự tìm hết"* (SV nhóm B).

+ Phát triển KN xử lí công việc

KN này đòi hỏi SV thể hiện sự hiểu biết thực tiễn công việc, tự tin giao tiếp và hiểu biết mục đích công việc. Biểu hiện của việc thích ứng khi SV biết lựa chọn giải pháp kĩ thuật xử lí công việc phù hợp. Đây chính là biểu hiện của KN phân tích tình huống, trả lời câu hỏi làm thế nào. Họ biết phối hợp với các bộ phận liên quan để giải quyết các vấn đề, biểu hiện của KN sống và làm việc: *"ở ngoài cán bộ cấp trên, tổ trưởng, trưởng ca, bạn bè, có rất nhiều thành phần... Qua quá trình tiếp xúc, các anh chị cũng đã dạy em rất nhiều điều..."* (SV nhóm A); *"... em đổi để tài khác là máy bán hàng tính toán, lúc đấy, em nghĩ là cần phải hỏi kinh nghiệm, lúc hỏi các anh trong phòng được chia sẻ em thấy vui hơn..."* (SV nhóm B).

- Xây dựng cơ chế tự phát triển cho cá nhân thể hiện ở các mặt sau:

+ Sự tự tin và nỗ lực hoàn thành công việc

Cơ chế tự tin vào NL bản thân cho thấy có sự chuyển hóa trong SV từ những kiến thức sách vở đã được kết hợp cùng kiến thức thực tế, khiến SV không cảm thấy xa rời với thực tế công việc. SV đã có được sự tự tin cần thiết để làm việc, biểu hiện của sự chuyển dịch vai trò sang người làm việc. Từ đó, họ cố gắng nỗ lực hoàn thành công việc. Sự nỗ lực hoàn thành mục tiêu công việc còn thể hiện niềm tin vào sự thật, khả năng của bản thân nắm vững kiến thức được học.

+ Khả năng tự học, tự mày mò

Thảo luận cùng SV cho thấy sự tác động của thực tiễn đã kích thích tính tò mò, sự đam mê trong nghề nghiệp: *"...Thực sự trong quá trình làm việc đồng thời cũng là HT luôn, em muốn vừa học vừa làm như vậy sẽ tích lũy được kinh nghiệm phát triển được bản thân hơn... Em nghĩ rằng quá trình thực tập không chỉ HT được chuyên ngành mà mình có thể học về cách ứng xử trong cuộc sống. Qua quá trình tiếp xúc, các anh chị đã dạy em rất nhiều điều..."*



Em thấy cần phải học nhiều hơn, ở trên trường chỉ lí thuyết, các môn cơ bản, mình phải học trên mạng, học thêm autocad, các phần mềm, chỉ có lí thuyết, vẽ kĩ thuật chỉ vẽ bằng tay. Khi vào công ti, sử dụng máy tính, mình phải biết cách vẽ như thế nào, tính toán thế nào...” (SV nhóm A).

+ Học hỏi từ người đi trước

Nếu chỉ có lí thuyết thì việc nhận tri thức từ thực tế, thông qua các hoạt động với người có kinh nghiệm, đôi khi không đơn giản với SV. Những biểu hiện của việc SV đã tự học được từ người đi trước thể hiện sự cởi mở, cầu thị, hình thái của cơ chế tự học hỏi. Đây chính là cơ chế quan trọng để thúc đẩy quá trình tiếp thu kiến thức, tự học và HT suốt đời. *“...nhìn thấy lạ là hỏi ngay... em thấy ai cũng có thể có những suy nghĩ vượt bậc, mình cũng phải tham khảo ý tưởng người khác...” (SV nhóm A); “... đến phần tìm driver, em có hỏi cách nó chạy khi nhìn mạch, cho nó chạy thì sang bên điện các anh có chỉ em cũng ngộ ra được nhiều phần...” (SV nhóm B).*

b) Cơ chế tác động của tính thực tiễn tới khả năng thích ứng và sáng tạo, bao gồm:

- Xác lập rõ danh phận nghề nghiệp

Xác lập rõ danh phận nghề nghiệp chính là nhận thức của SV về vai trò, chức năng và vị thế của nghề nghiệp trong xã hội. Danh phận nghề nghiệp bao hàm những chuẩn mực cần thiết mà những người trong nghề đang theo đuổi. Sự nhận thức rõ về danh phận sẽ giúp SV định hình được vai trò, trách nhiệm của bản thân cho việc làm trong tương lai. Xác định rõ danh phận nghề nghiệp có những biểu hiện cụ thể như: Nắm rõ vai trò, chức năng của công việc; Nắm rõ vị thế nghề nghiệp, SV có thể xác định được cơ hội tương lai việc làm cho bản thân; Hiểu rõ về chuẩn mực nghề nghiệp.

- Nâng cao khả năng phán xét khôn ngoan

Quá trình thảo luận với SV đã cung cấp minh chứng thể hiện họ đã nâng cao khả năng phán xét khôn ngoan. Khả năng này biểu hiện ở NL đọc tình huống cụ thể, đưa ra quyết định lựa chọn phương án hài hòa với lợi ích chung của tổ chức. Một số biểu hiện cụ thể của sự phán xét khôn ngoan khi SV biết cách điều chỉnh khôn khéo trong giao tiếp công việc: Họ nhận biết rằng *nói chuyện “hợp lí”* tốt hơn là tranh luận *“phải trái”*; Thái độ *“hòa đồng, vui vẻ”* sẽ mang lại nhiều cơ hội để HT hơn.

- Phát triển tổng hợp các KN

Quá trình tham gia các hoạt động thực tiễn đã giúp cho SV hoàn thiện hơn các KN được HT trong CT. Biểu hiện như: KN mềm, giao tiếp và tự tin trong môi trường thực tế; KN sống khi biết cách hòa đồng, chia sẻ và sống trong môi trường đa văn hóa.

Như vậy, giải quyết vấn đề thực tiễn đòi hỏi KN tổng hợp chứ không chỉ đơn thuần là kiến thức, KN chuyên môn. Quá trình thảo luận với hai nhóm SV đã cho những phát hiện quan trọng về khả năng thích ứng và NL sáng tạo với môi trường thực tiễn. Trong khi KN chuyên môn có thể HT trên lớp, KN tổng hợp khác, bao gồm các KN giao tiếp và giải quyết vấn đề, học được tốt nhất qua trải nghiệm.

2.2.3. So sánh tính thực tiễn, khả năng thích ứng và sáng tạo của sinh viên ở hai chương trình

a) Sự khác biệt của tính thực tiễn trong CTĐT

Qua tiến hành nghiên cứu CTĐT của hai trường ĐH B và ĐH A, tác giả nhận thấy rằng:

- Về mục tiêu: Hai CT đều có nội dung và định hướng giống nhau là ĐT trình độ ĐH, 4 năm, loại hình ĐT chính quy. SV được tuyển thông qua kì thi quốc gia. SV sau khi tốt nghiệp có thể làm việc ở nhiều vị trí trong lĩnh vực Cơ khí và Cơ điện tử.

- Về nội dung ĐT: SV hai trường đều được ĐT hai phần nội dung chính kiến thức chuyên ngành và KN chuyên nghiệp. Tuy nhiên, trong nội dung CT của ĐH A, phần nội dung bổ sung môn học Đại cương kinh tế và môi trường có sự khác biệt, đã cho SV có tư duy tổng hợp hơn về toàn cảnh cuộc sống. SV không chỉ nắm rõ phần nội dung kiến thức kĩ thuật mà còn được trang bị tư duy tổng hợp, chiến lược có tầm bao phủ rộng. SV phải hiểu rõ trong thực tế, kiến thức kĩ thuật cần phải bổ sung rất nhiều kiến thức của ngành khác mới có thể đưa kĩ thuật vào cuộc sống. Do đó, biểu hiện tính thực tiễn trong nội dung ĐT chính là cần đưa vào những môn học ngoài ngành hỗ trợ tốt cho SV những khái niệm cơ bản về quản lí, kế hoạch, môi trường...

- Về kết cấu CTĐT: Trường ĐH A có sự khác biệt rõ ràng, theo từng kì học, ngoài thời gian thực tập tại nhà xưởng của nhà trường, SV được yêu cầu hoàn thành một khoảng thời gian (trung bình 2 tín chỉ, tương đương 90 tiết) làm việc và tham gia các hoạt động tại cơ sở sản xuất. Khác biệt lớn đối với CT của B là ngay từ năm đầu, mặc dù kiến thức kĩ thuật chưa được trang bị nhiều, SV đã có cơ hội để tiếp xúc và trải nghiệm thực tiễn tại các cơ sở sản xuất.

- Về yêu cầu hoạt động tại nơi sản xuất: SV trường ĐH A được yêu cầu không chỉ tới quan sát mà còn phải trực tiếp tham gia sản xuất sản phẩm. Do đó, họ có cơ hội làm việc ở nhiều vị trí khác nhau trong dây chuyền sản xuất. Biểu hiện về tính thực tiễn chính là sự khác biệt về thời lượng, kế hoạch thực tập và hoạt động lao động sản xuất của SV. Chính điều này đã khắc phục khả năng tiếp thu kiến thức trên lớp của SV.

- Về giảng viên: Hai trường đều có những giảng viên có kinh nghiệm và đồng thời mời các doanh nhân về giảng dạy, để tăng tính thực tiễn cho chương trình. Tuy nhiên, SV cho rằng *“...Doanh nghiệp có ý tưởng nhưng họ không có khả năng sư phạm...” (SV nhóm A)* nên tính thực tiễn trong CT cũng bao hàm NL thực tế của giảng viên. Họ phải có kinh nghiệm thực tiễn về các hoạt động nghề nghiệp.

“...thực sự ra học trên lớp thì phải các thầy cô thì mới có thể dạy được bọn em, vì em nghĩ ngành kĩ thuật học rất là khó không như kinh tế, nên cần phải chuyên môn cao mới dạy được SV... Trước thầy giáo của em cũng ra ngoài làm thêm trạm thu phí thấy rất có kinh nghiệm, bên ngoài anh chị cũng dạy, không nhiều bằng chuyên ngành của em, máy móc bên ngoài không hiện đại bằng máy móc ở

trong trường như CNC (máy phay tự động)...” (SV nhóm A). Minh chứng này cho thấy biểu hiện thực tiễn trong CT không chỉ nằm ở việc doanh nghiệp tới giảng dạy nói chuyện mà phải ở chính sự trải nghiệm thực tế của giảng viên. Do đó, giảng viên không chỉ giảng dạy lý thuyết, mà cần phải liên tục trau dồi kinh nghiệm thực tiễn từ các hoạt động sản xuất, mới có thể đảm bảo duy trì được tính thực tiễn trong nội dung giảng dạy.

b) Sự khác biệt trong khả năng thích ứng và sáng tạo của SV

Tổng kết từ nội dung thảo luận hai nhóm SV, tác giả nhận thấy khác biệt cơ bản giữa hai nhóm SV về khả năng thích ứng và NL sáng tạo:

- Nhận biết và điều chỉnh trong môi trường làm việc: Đối với nhóm A, SV hòa nhập môi trường làm việc và có sự điều chỉnh phù hợp. Ngay cả khi điều kiện “lạc hậu hơn so với ở trường”, cũng không tác động nhiều tới việc hòa nhập và làm việc, họ sẵn sàng tiếp nhận sự thay đổi. Tuy nhiên, nhóm B có những biểu hiện cho thấy sự khó khăn khi hòa nhập khi điều kiện làm việc có nhiều khác biệt với lý thuyết được học: “...đến đó làm việc về khoan, hàn, ah không hàn, nhìn đầu mắt quá thì thôi, chỉ làm khoan, tiện, ta rô, làm được một tháng...làm như công nhân...Công nhân tập trung làm hết...Vất vả...” (SV nhóm B).

- Ở nhóm B, giai đoạn đầu của kì thực tập diễn ra giống như cách họ hoàn thành một bài tập lớn ở trên lớp. Tuy nhiên, khi các hoạt động được hướng tới mục đích hiệu quả công việc, những biểu hiện về nhận thức và khả năng phối hợp được phát triển và biểu hiện rõ ràng hơn. Với nhóm A, thời gian được tiếp xúc thực tiễn nhiều hơn, trải nghiệm nhiều vị trí hơn nên biểu hiện NL thích ứng và sáng tạo rõ ràng hơn. Sự nhận thức của họ mang tính chiều sâu và biểu hiện đầy đủ những KN tổng hợp cần thiết cho công việc như: Khả năng giao tiếp, tư duy bao quát công việc, tự tin vào NL làm việc và sẵn sàng cho những bối cảnh thay đổi trong tương lai nghề nghiệp.

- Khác biệt lớn nhất giữa hai nhóm chính là khả năng phán xét khôn ngoan. Đối với nhóm A, trong tình huống trong công việc, họ chấp nhận nghịch lý và lựa chọn giải pháp hợp lý khi đối diện với khó khăn. Ở nhóm B, biểu hiện thái độ mang tính bản năng hơn là sự khôn ngoan.

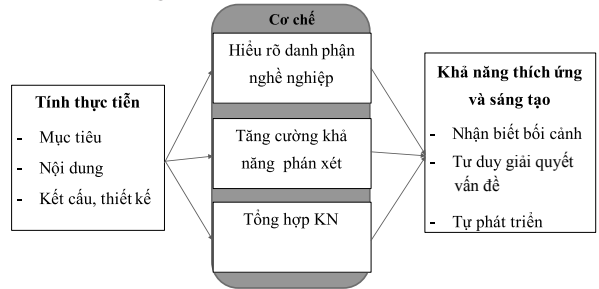
“...Em thấy khó chịu vì trong quá trình làm việc anh ý không kiểm tra gì cả... đến cuối cùng anh ý đảo lộn hết khác với những gì đã thảo luận với mọi người trước đấy... em cũng ko hiểu nữa, mình đã bàn bạc cả một tuần rồi vậy mà... em cũng chẳng hiểu tại sao, em cũng không tìm hiểu, bực quá... Theo em, đầu tiên tâm trạng của mình rất buồn, chán chả biết làm gì, tụt hăng... không biết làm gì...” (SV nhóm B).

“...Như cách nào ứng xử nói chuyện với mọi người, như cấp trên chẳng hạn. Ví dụ như giao tiếp với tổ trưởng hoặc trưởng ca, mình phải biết ứng xử, nói chuyện cho thật hợp lý, hoặc nói chuyện với các anh chị trong tổ mình ... Em nghĩ là mình nên vui vẻ, hòa đồng thì các anh chị sẽ rất quý và

sẽ chia sẻ cho mình những kinh nghiệm làm việc cái đấy rất bổ ích cho công việc sau này của bọn em...” (SV nhóm A).

3. Kết luận

Từ kết quả phân tích và tổng hợp ở trên, tác giả đã đạt được mục tiêu nghiên cứu đề ra. Phát hiện của nghiên cứu đã mô tả biểu hiện và cơ chế tác động của tính thực tiễn tới NL thích ứng và khả năng sáng tạo của SV. Mô hình nghiên cứu mới được mô tả như Hình 3:



Hình 3: Mô hình nghiên cứu mới

Nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ giữa tính thực tiễn của CTĐT tới cơ chế phát triển của SV, minh chứng cho sự phát triển NL thích ứng và sáng tạo. Theo đó, nghiên cứu gợi mở với triết lý mới về ĐTDH là quá trình ĐT phát triển khả năng sáng tạo của SV. Điều này sẽ mang lại hiệu quả cao cho ĐTDH và cơ hội việc làm đối với SV. Những phát hiện trên đã chỉ ra quan hệ giữa tính thực tiễn của CTĐT và khả năng thích ứng và sáng tạo của SV. Những biểu hiện của SV đã khẳng định cơ chế tác động của thực tiễn tới khả năng thích ứng và NL của SV. Tuy nhiên, để có cơ sở vững chắc hơn cho mô hình nghiên cứu, cần thiết phải có những nghiên cứu tiếp trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Williamson Naomi - Shane Beadle - Stephanie Charalambous, (2013), *Enterprise education impact in higher education and further education: Final Report*, ICF GHK, Department for Business, Innovation and Skills, Vương Quốc Anh.
- [2]. Asonitou Sofia, (2015), *Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, số 175, tr. 283-290.
- [3]. Tran June (Thi Tuyet), (2012), *Vietnamese higher education and the issue of enhancing graduate employability*, Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, số 3(1), tr. 2-16.
- [4]. Brennan L., (2005), *Integrating Work-based Learning Into Higher Education: A Guide to Good Practice*, NXB Bolton Institute University Vocational Awards Council, University Vocational Awards Council.
- [5]. Knight Peter, (2002), *Being a teacher in higher education*, NXB McGraw-Hill Education, UK.
- [6]. Harvey Lee, (2001), *Defining and measuring employability*, Quality in Higher Education, số 7 (2), tr. 99-110.
- [7]. Kolb Alice Y. - David A. Kolb, (2006), *Learning*



style and learning spaces: a review of the multidisciplinary application of experiential theory in higher education, Learning Styles and Learning: A Key to Meeting the Accountability Demands in Education, R. Sims và S. Sims (Biên soạn), NXB Nova Publishers, USA, tr. 45-91.

[8]. Mazida Ahmad, Azida Zainol, Norida Muhd Darus, Zaharin Marzuki@Matt và Fauziah Baharom, (2014), *Knowledge Transfer in Software Engineering Education using SECI Model*, International Journal of Information Processing and anagement (IJIPM), số 28(5), tr. 27-38.

[9]. Nonaka Ikujiro - Hirotaka Takeuchi, (1995), *The Knowledge-Creating Company*, Xuất bản lần thứ 1, NXB

Oxford, Hoa Kỳ.

[10]. Nguyễn Văn Thắng, (2013), *Ứng dụng lý thuyết sáng tạo tri thức của Nonaka trong doanh nghiệp Việt Nam*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

[11]. Nonaka Ikujiro - Ryoko Toyama - Noboru Konno, (2000), *SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation*, Long range planning, số 33(1), tr. 5-34.

[12]. Nonaka Ikujiro - Ryoko Toyama - Toru Hirata - Susan J. Bigelow - Ayano Hirose - Florian Kohlbacher, (2008), *Managing Flow, A Process Theory of the Knowledge: Based Firm*, NXB Palgrave Macmillan, UK.

IMPACT OF PRACTICALITY IN THE UNDERGRADUATE PROGRAM ON STUDENTS' ADAPTATION AND CREATIVITY THROUGH SITUATIONAL RESEARCH AT TWO VIETNAMESE PUBLIC UNIVERSITIES

TA MANH THANG

National Economics University

Email: ta.thang@neu.edu.vn

Abstract: *It is urgent for Vietnam to renew its undergraduate training. Developing a training program to meet the needs of society was a main objective that managers concerned. Through theoretical approach of knowledge creativity by Nonaka - Takeuchi (1995) and the SECI process, the author recognizes that enhancing students' adaptive competence and creativity should be seen as a goal in its training. From data of students' group discussion in two universities, the author identifies relationship between the practicality in the undergraduate program and the impact mechanism on students' adaptation and creativity. The research findings will be a basis for further studies of students' adaptive and creative competencies as well as the development of undergraduate program.*

Keywords: *Undergraduate training; Nonaka; SECI; adaptive competence.*