

DOI:10.22144/ctu.jvn.2016.552

MỨC ĐỘ CẦN THIẾT CỦA CHƯƠNG TRÌNH THÔNG TIN HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ SO VỚI NHU CẦU THỰC TẾ CỦA XÃ HỘI VÀ CÁC GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO KHẢ NĂNG CÓ VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

Lâm Thị Hương Duyên

Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 05/09/2016

Ngày chấp nhận: 27/10/2016

Title:

The necessity of the information studies' curriculum in Can Tho university in comparison with the employers' needs and solutions to graduates' job application

Từ khóa:

Thông tin - thư viện, thông tin học, chương trình đào tạo, việc làm, cựu sinh viên, Khoa Xã hội & Nhân văn, Trường Đại học Cần Thơ

Keywords:

Library and Information Management, Information Studies, training program, employment/job, LIM Alumni, School of Social Sciences and Humanities, Cantho University

ABSTRACT

The study was surveyed with 224 of 385 Alumni of Department of Library and Information Management/ Information Studies (from June 2015 to May 2016) to examine how necessary our curriculum is, what alumni 'hard skills and soft skills are required; and how high their proficiency in English and ICT is needed in order to participate in the labor market. The results showed that most of the fundamental and specialized subjects of LIM (Library and Information Management) programs are indispensable. Whether LIM Alumni work in the information area or not, our curriculum is likely to meet the needs of employers and the society. However, there are some things that need to be improved or updated to make our curriculum more effective. Therefore, recommended solutions to enhance graduates' employment are suggested.

TÓM TẮT

Chúng tôi đã khảo sát 224 cựu sinh viên (CSV) trong tổng số 385 CSV ngành Quản trị Thông tin thư viện /Thông tin học trong khoảng thời gian từ tháng 6/2015 đến tháng 5/2016 để lắng nghe từ các sinh viên tốt nghiệp về mức độ cần thiết của chương trình đào tạo; các kỹ năng (KN) cứng, KN mềm đã được học; và trình độ tiếng Anh và tin học cần thiết khi các em tham gia vào thị trường lao động... Kết quả cho thấy, đa số các ý kiến cho rằng các học phần cơ sở và chuyên ngành trong chương trình đào tạo là cần thiết. Dù các CSV làm việc đúng ngành hay trái ngành, hiện tại đào tạo ngành Thông tin học tại Khoa Khoa học Xã hội & Nhân văn-Trường Đại học Cần Thơ nhìn chung là đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng và sự phát triển của xã hội, song vẫn còn nhiều điều cần cải thiện để quá trình tìm việc của CSV ngành hiệu quả hơn. Vì thế, nhóm nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp để nâng cao khả năng có việc làm của sinh viên ngành.

Trích dẫn: Lâm Thị Hương Duyên, 2016. Mức độ cần thiết của chương trình thông tin học tại Trường Đại học Cần Thơ so với nhu cầu thực tế của xã hội và các giải pháp để nâng cao khả năng có việc làm cho sinh viên tốt nghiệp. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 46c: 15-22.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh thông tin (TT) tăng cấp số nhân theo từng ngày thì chuyên gia TT có thêm nhiều

nhệm vụ mới đối với xã hội. Chuẩn đầu ra của ngành Thông tin học (TTH), Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) đã công bố rõ: “hoàn thành chương

trình học, sinh viên có thể là chuyên gia tìm kiếm và phân tích TT; trực tiếp tham gia giới thiệu, tư vấn và triển khai cài đặt cho khách hàng các sản phẩm phần mềm *Quản trị Thông tin thư viện* (chuẩn đầu ra của ngành TTH, Trường ĐHTC). Như vậy, sinh viên (SV) tốt nghiệp “có thể làm việc ở đa dạng các tổ chức như: Trung tâm TT các Bộ, ngành; các cơ quan Thông tin thư viện; các công ty, doanh nghiệp trong lĩnh vực ứng dụng tin học, phần mềm; phòng tin học, phòng mạng máy tính, phòng xây dựng cơ sở dữ liệu tại các cơ quan Thông tin thư viện; và các trường học có đào tạo Thông tin thư viện” (chuẩn đầu ra của đào tạo ngành - Trường ĐHTC). Thực tế ngành TTH ở Trường ĐHTC đã đạt được nhiều thành tích đáng ghi nhận, bên cạnh đó vẫn luôn tồn tại những câu hỏi đặt ra cho các cấp lãnh đạo, người học cũng như xã hội về vấn đề chất lượng đầu ra. Việc làm cho SV là một chỉ số quan trọng để đánh giá chất lượng hoạt động đào tạo của các trường đại học. Một số chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục đào tạo lại cho rằng, một trong những nguyên nhân của tình trạng không tìm được việc làm của SV tốt nghiệp cao đẳng, đại học hay thậm chí cao học là SV ra trường thiếu quá nhiều kỹ năng (KN) để làm việc, đặc biệt là các KN “mềm” như phân tích, tổng hợp, trình bày, giao tiếp. Thực tế hiện nay đòi hỏi sau khi tốt nghiệp phải vững về chuyên môn, đồng thời phải có những KN “mềm” mới đáp ứng yêu cầu cơ bản của đơn vị tuyển dụng.

Ngành Quản trị Thông tin thư viện (QTTTTV)/TTH, Trường ĐHTC bắt đầu dạy khóa đầu tiên vào tháng 9 năm 2005. Đội ngũ giảng viên cơ hữu hiện tại của ngành là 10 giảng viên, trong đó có một tiến sĩ, hai đang học nghiên cứu sinh và số còn lại đều là thạc sĩ. Tất cả các giảng viên đều tốt nghiệp tại các trường danh tiếng về ngành khoa học Thông tin thư viện (TTTTV) tại các nước Mỹ, Úc, New Zealand. Đến nay đã có 8 khóa ra trường, đã góp phần đưa 385 SV vào thị trường lao động (Khảo sát về tỷ lệ có việc làm, làm đúng ngành, trái ngành... không được bao gồm trong bài viết này).

Chương trình học đã qua nhiều lần sửa đổi và chương trình hiện tại được áp dụng từ khóa 40 bao gồm 140 tín chỉ, trong đó có 46 tín chỉ cho các môn đại cương, 36 tín chỉ cho các môn cơ sở ngành và nhiều nhất là môn chuyên ngành chiếm 58 tín chỉ. Sinh viên được rèn luyện các KN cứng, kỹ năng KN mềm xuyên suốt trong quá trình đào tạo.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Đề tài được thực hiện theo hướng nghiên cứu thực trạng, sau đó dùng phương pháp nghiên cứu định lượng để phân tích, đưa ra kết quả khảo sát.

Căn cứ theo công thức tính mẫu của Powell & Connaway (2004), với cộng đồng là 385 CSV ta cần 196 mẫu và sai số là 0.05. Số phiếu thu thập không phân biệt khóa học của đáp viên.

Cơ sở lý thuyết của nghiên cứu là các khái niệm có liên quan đến KN của SV tốt nghiệp. Chúng ta đang sống trong một thời đại mà hơn bao giờ hết các tổ chức, công ty đều phụ thuộc vào yếu tố con người và các KN có liên quan. KN là năng lực hay khả năng chuyên biệt của một cá nhân về một hoặc nhiều khía cạnh nào đó được sử dụng để giải quyết tình huống hay công việc nào đó phát sinh trong cuộc sống. Trong khi những KN cứng (hard skills) là kiến thức có thể được dạy, được xác định rõ, được đo lường thì ngược lại, những KN mềm (soft skills) gần như vô hình và khó xác định. Hay nói cách khác, KN mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các KN quan trọng trong cuộc sống con người như: KN sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới... Nó là tổng hợp các KN giúp con người tư duy và tương tác với con người phục vụ cho công việc nhưng không phải là KN chuyên môn, kỹ thuật. KN cứng là dạng KN cụ thể, có thể truyền đạt, đáp ứng yêu cầu trong một bối cảnh, công việc cụ thể hay áp dụng trong các phân ngành ở các trường học. Ví dụ cho KN cứng là sử dụng các phương tiện hỗ trợ với các bảng tính, đánh máy, sự thành thạo trong sử dụng các phần mềm ứng dụng, khả năng vận hành máy móc, phát triển phần mềm, nói một ngoại ngữ, tính toán... (theo *Góc KN*, Khoa Khoa học Xã hội & Nhân văn, trường Đại học Đông Á). SV tốt nghiệp đại học cần có những năng lực mà tự bản thân mình phải có được sau khi hoàn thành chương trình giáo dục đào tạo đại học. Năng lực cá nhân còn được diễn tả thành 3 nội dung cấu thành là kiến thức, KN và thái độ. Ở mức rộng hơn, Lê Đức Ngọc năm 2006 cho rằng, năng lực của một SV tốt nghiệp bao gồm 4 nhân tố chính: (i) Khối lượng, nội dung và trình độ kiến thức được đào tạo; (ii) Năng lực vận hành (KN kỹ xảo thực hành) được đào tạo; (iii) Năng lực nhận thức và năng lực tư duy được đào tạo và (iv) Năng lực xã hội (phẩm chất nhân văn) được đào tạo. Từ những nhân tố cơ bản mà từ đó mỗi nhà nghiên cứu lại chia nhỏ hơn thành các KN hoặc các cấp độ năng lực nhỏ hơn để dễ dàng đánh giá. Theo các nhà giáo dục học trên thế giới thì bộ ba: kiến thức+thái độ+KN (KAS: kiến thức K (Knowledge)- thái độ A (Attitude) và KN S (Skill)) là chia khóa thành công của bất kì công việc nào (Dennis, 2007), (Partridge, 2010). Trong môi trường khoa học thư viện (TV), cán bộ hội đủ “bộ ba” yêu cầu này được gọi là “cán bộ TV 2.0” (Helen Partridge *et al.*, 2010). Thực tế, các cơ sở giáo dục Việt Nam cũng dùng phương pháp này để

đo hiệu quả giáo dục. Trong khi đó, tác giả Giảng Tư Trung – Viện trưởng Viện Nghiên cứu và Phát triển giáo dục IRED, tại Career Builder Day 2013 đặc biệt nhấn mạnh vào thái độ, “tuyển dụng nhân sự có khả năng làm được việc đã khó rồi, tuyển được người có đam mê, có đạo đức và thái độ làm việc tốt còn khó hơn nhiều”.

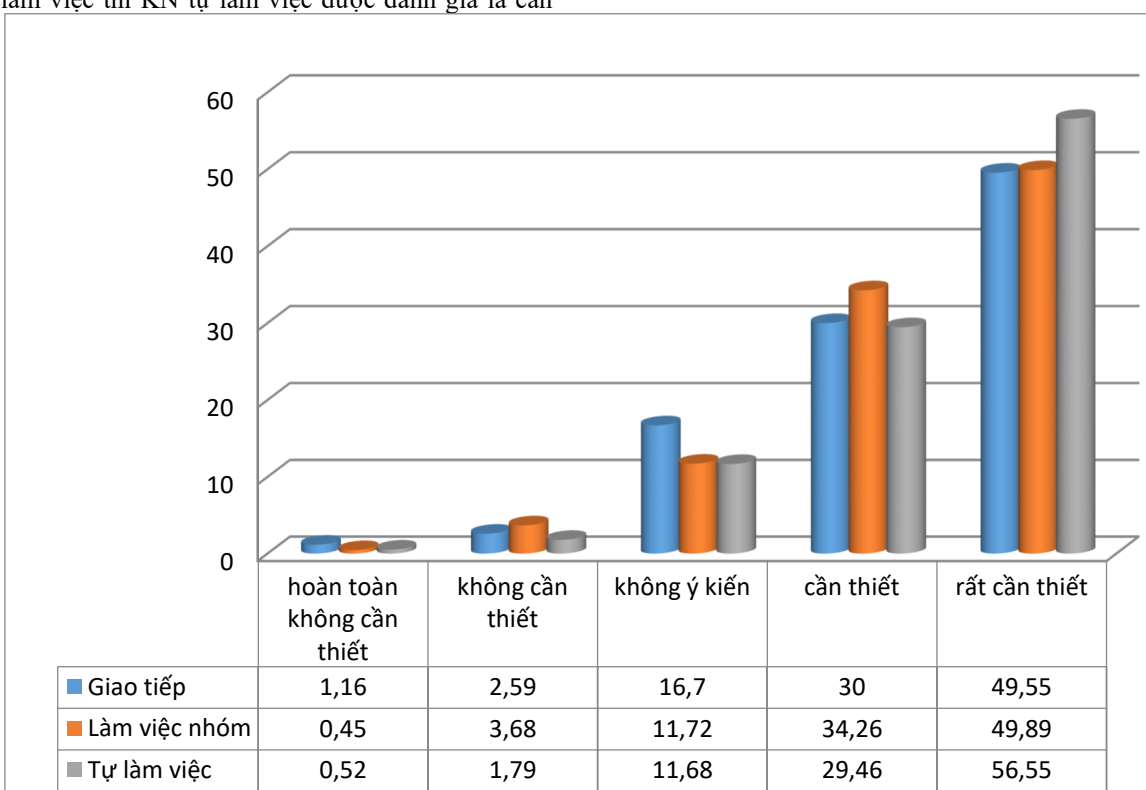
3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1 Cựu sinh viên (CSV) đánh giá mức độ cần thiết của các KN giao tiếp, làm việc nhóm, tự làm việc so với yêu cầu công việc và nhà tuyển dụng

Đa phần các CSV đều cho rằng các KN này rất cần thiết trong xin việc và làm việc. Trong các KN khảo sát SV gồm: KN giao tiếp, làm việc nhóm, tự làm việc thì KN tự làm việc được đánh giá là cần

thiết ở mức độ cao nhất (56.6%). Các KN làm việc nhóm và giao tiếp được đánh giá mức độ “rất cần thiết” tương đương nhau, đều xấp xỉ 50%.

Nhóm **KN giao tiếp** bao gồm các KN giao tiếp bằng miệng, bằng văn bản, trả lời phỏng vấn... có mức độ rất cần thiết giảm dần. Như vậy, 2 KN giao tiếp bằng văn bản và giao tiếp bằng miệng được đánh giá mức “rất cần thiết” cao, đạt hơn 65% sự đồng tình của những CSV tham gia khảo sát. Đối với các **KN làm việc nhóm** thì 4 KN trong nhóm được đánh giá rất cần thiết và cần thiết tương đương nhau. Trong đó, hơn một nửa CSV được khảo sát đều công nhận các KN nhóm rất quan trọng và không nhiều hơn 1% CSV đánh giá các KN làm việc nhóm không cần thiết hay hoàn toàn không cần thiết.



Hình 1: Mức độ cần thiết của các KN giao tiếp, làm việc nhóm và tự làm việc

(Dữ liệu của nhóm tác giả đề tài NCKH cấp trường, 2016)

Trong sáu KN **tự làm việc** thì KN tự học, tự tìm hiểu các vấn đề có liên quan đến công việc được đánh giá là quan trọng nhất (phần trăm mức độ “rất cần thiết” và “cần thiết” chiếm hơn 90%). Những KN quan trọng tiếp theo là khả năng tư duy độc lập, năng lực sáng tạo trong công việc, và KN lập kế hoạch và quản lý thời gian làm việc của cá nhân để hoàn thành kế hoạch có phần trăm mức độ “rất cần thiết” và “cần thiết” tương đương nhau, cùng xấp xỉ 90%.

3.2 Mức độ cần thiết của KN cứng

Những kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn được đào tạo trong chương trình học đã ứng dụng được trong môi trường làm việc hay đã được vận dụng trong thực tế được định nghĩa là KN cứng. SV tốt nghiệp đã ứng dụng các KN này khá tốt nhưng cả hai nhóm làm việc đúng ngành và trái ngành có một chút sự khác biệt. Cụ thể: đối với SV làm việc đúng ngành thì vận dụng tất cả các KN cứng này

nhiều và gần như nhau. Trong khi đó, nhóm SV tốt nghiệp làm việc trái ngành lại ứng dụng công nghệ thông tin và quản lý rất nhiều mà 2 nhóm KN cứng còn lại ít ứng dụng. Vì thế kết quả đánh giá có phần chủ quan do liên quan đến công việc cụ thể

mà CSV đó đang đảm nhận. Trong 4 nhóm KN cứng thì KN phân tích và tổ chức thông tin được đánh giá cần thiết hơn (chiếm 69.3%), các nhóm KN cứng còn lại có mức độ cần thiết dưới 60%.

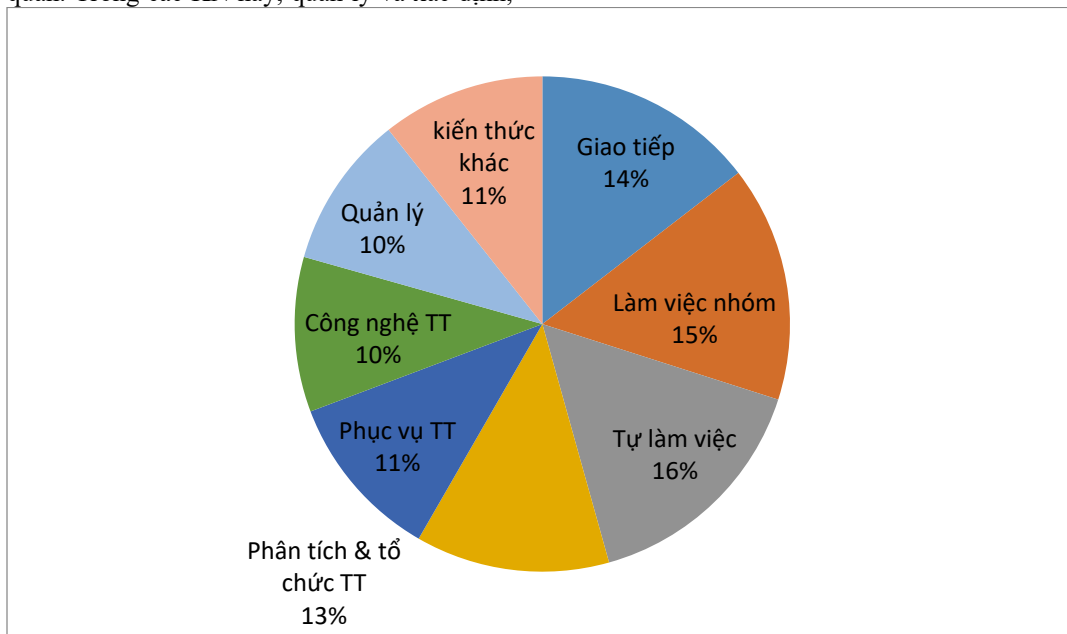


Hình 2: Bốn nhóm KN cứng được đào tạo trong chương trình học

(Dữ liệu của nhóm tác giả đề tài NCKH cấp trường, 2016)

Đối với nhóm KN phân tích và tổ chức thông tin thì các KN này có mức độ cần thiết không cách biệt nhau nhiều ngoại trừ siêu dữ liệu ứng dụng và bảo quản. Trong các KN này, quản lý và xác định,

đánh giá nguồn TT được cho là 2 KN quan trọng nhất mà nhiều CSV đã ứng dụng trong môi trường làm việc thực tế của mình, lần lượt chiếm 79.5% và 75.9%.



Hình 3: Tổng hợp 8 nhóm KN SV được học trong chương trình đào tạo

(Dữ liệu của nhóm tác giả đề tài NCKH cấp trường, 2016)

Trong nhóm KN phục vụ TT thì KN tra cứu và cung cấp TT được đánh giá có tính cần thiết cao nhất (74.1%), kế đến là đào tạo KN TT (64.7%) và phục vụ bạn đọc (61.6%). Hai KN được cho là ít cần thiết hơn là môi giới TT và xuất bản điện tử.

Nhóm KN công nghệ thông tin (CNTT) là nhóm KN cứng thứ 3 được ghi nhận như sau: sử dụng CNTT trên Internet được đánh giá là KN quan trọng nhất, đạt mức độ cần thiết cao khác biệt nhất trong nhóm, 81.3%. Kế tiếp KN quản lý nội dung web cũng được các tổ chức giao cho CSV thực hiện nhiều. KN thiết kế web và tạo lập cơ sở dữ liệu được đánh giá cần thiết ngang nhau. Phát triển các ứng dụng nguồn mở có vẻ ít được ưa chuộng thực hiện ở các cơ quan này khi các CSV đánh giá mức độ cần thiết và rất cần thiết của nó thấp nhất trong các KN liên quan đến CNTT.

Nhóm các KN có liên quan đến quản lý: Hai KN là quản lý nguồn nhân lực (64.7%) và marketing (62.9%) được đánh giá là cần thiết hơn phương pháp nghiên cứu trong các tổ chức TTTV và quản lý dự án. Ngược lại, KN kinh doanh xuất bản phẩm được đánh giá kém cần thiết nhất.

Như vậy, đối với 8 nhóm KN thì 3 nhóm KN được đánh giá cần thiết nhất là tự làm việc, làm việc nhóm và giao tiếp (Hình 3). Còn trong 47 KN chi tiết thuộc 8 nhóm này, thì top 14 KN được đánh giá có mức độ cần thiết đa phần là đều thuộc các KN mềm.

3.3 Khung chương trình đào tạo có thể trang bị cho SV để đáp ứng nhu cầu thực tế ở mức độ nào (đối với 2 nhóm SV tốt nghiệp loại Giỏi/Xuất sắc và Khá/Trung bình)

Câu hỏi này nhằm một lần nữa khẳng định lại mức độ cần thiết của khung chương trình đào tạo. Hai nhóm SV tốt nghiệp loại Giỏi/Xuất sắc và Khá/Trung bình đã được xem xét nhằm tìm hiểu sự đánh giá này có khác nhau không. Kết quả cho thấy nhóm Giỏi/Xuất sắc đánh giá chương trình đào tạo cần thiết hơn nhóm còn lại (62% và 51%). Điều này cho thấy có sự tương quan (tỷ lệ thuận) giữa việc xem chương trình là cần thiết với ngành nghề với kết quả học tập mà SV đạt được.

3.4 Trình độ Tin học và Anh văn của SV tốt nghiệp

Nhu cầu xã hội đối với các KN này càng ngày càng cao khi mà phần nhiều các ứng dụng ra đời và CNTT thâm nhập rất sâu vào TV và các cơ quan quản lý TT. Tự động hóa, số hóa, giảm thủ tục hành chính, các giải pháp cho lưu trữ... là xu hướng chung khiến cho việc đòi hỏi KN tin học càng cao so với thời gian trước. Kết quả nghiên cứu cho thấy 72% nhìn nhận rằng Tin học vẫn

phòng là chưa đủ đối với một SV tốt nghiệp ngành TT.

Chỉ sau khi hoàn thành chứng chỉ B (mức độ đánh giá trình độ Tin học theo Bộ Giáo dục và Đào tạo) thì các học viên mới được trang bị về kiến thức cơ sở dữ liệu, tạo đà cho việc học các môn Tin học trong khung chương trình. Bên cạnh đó, các nguồn tài nguyên, các trang web, các ứng dụng được viết bằng tiếng Anh càng xuất hiện nhiều, các đối tác là người nước ngoài cũng tăng lên nên hầu như trình độ A tiếng Anh (mức độ đánh giá trình độ tiếng Anh theo Bộ Giáo dục và Đào tạo) không còn phù hợp khi xin việc. Bên cạnh đó, yêu cầu TOIEC 500 (The Test of English for International Communication) hay IELTS 5.0 (The International English Language Testing System) cho người đi làm cũng được bổ sung vào điều kiện tuyển dụng của một số ngành/tổ chức. Chứng chỉ B tiếng Anh được lựa chọn là trình độ cần phải đạt được nhiều nhất 40%.

3.5 Các đề xuất của CSV

3.5.1 Đề xuất cho chương trình đào tạo

Có hơn 150 lượt đề xuất/giải pháp cho chương trình đào tạo, chia làm 5 nhóm: các môn TV, các môn CNTT, ngoại ngữ (tiếng Anh), KN mềm và các ý kiến khác xoay quanh khung chương trình đào tạo. Đa phần là những đề xuất thêm (các môn CNTT như trang web, thủ thuật máy tính, cơ sở dữ liệu, văn thư lưu trữ), bớt các môn đại cương không cần thiết, không nên gán quá nhiều chữ "TV" vào môn học và nhấn mạnh vào yêu cầu tăng cường thực tế, thực hành. Các CSV đa phần đều ý thức rằng, KN mềm là điểm yếu của các SV khi đi xin việc. Có đến 58 lượt yêu cầu chương trình đào tạo bổ sung thêm các học phần để rèn luyện KN mềm, tập trung vào các mảng: giao tiếp, phỏng vấn, viết đơn xin phỏng vấn, khả năng tự học, tự nghiên cứu... Tổng cộng có 6 lượt góp ý là khung chương trình rất phù hợp với CSV xin việc, không cần cải tiến thêm điều gì. Các đề xuất này không gây ngạc nhiên, trái lại chúng rất tự nhiên và phù hợp sự phát triển của khoa học công nghệ và xã hội. Các góp ý tăng cường thực tế tập trung vào các CSV các khóa 31, 32 và 33 vì lúc đó chương trình đào tạo chưa đưa vào học phần "thực tế" (chỉ có "thực tập") và nhu cầu các SV muốn đi thực tế tại các cơ sở tuyển dụng là một mong muốn hết sức chính đáng. Hiện tại, chuẩn đầu ra của ngành rất rộng, phù hợp với nhu cầu xã hội và có lợi cho SV tốt nghiệp xin việc làm. Mỗi một lĩnh vực làm việc, SV sẽ thấy "thiếu" những kiến thức riêng nào đó. Cũng có trường hợp đáp viên mạnh dạn đề xuất thêm cả văn chương, lịch sử vào các môn đại cương vì "Chỉ có am hiểu lịch sử SV mới có thể tự duy phán đoán tương lai. Các môn văn chương mặt

khác sẽ giúp SV phát triển tinh thần trách nhiệm, khả năng quan tâm, thông cảm, giao tiếp, ngôn ngữ, tất cả đều rất cần ở mọi môi trường làm việc”. Lại có những đề xuất đôi khi không phù hợp với sự phát triển của khoa học TV nhưng lại phù hợp với điều kiện của tổ chức của CSV đang làm việc, nên cũng dễ hiểu khi một SV tốt nghiệp ngành QTTTTV/TTH ra trường làm ở TV (một TV “rất truyền thống”) yêu cầu thêm nội dung khung phân loại thập phân toàn cầu phiên bản Việt Nam (19 đây) và chi tiết cách viết phích.

3.5.2 Đề xuất cho giảng viên/bộ môn

Có tất cả 29 ý kiến đề xuất có liên quan đến giảng viên/Bộ môn. Đa số các ý kiến cho rằng giảng viên/bộ môn cần giới thiệu cơ hội việc làm qua email/mạng xã hội cho SV đang học và ra trường để nắm TT; tăng tính liên kết với nhà tuyển dụng; giảng viên tập huấn KN phỏng vấn xin việc bằng tiếng Việt/Anh cho SV,... Đối chiếu lại các đề xuất và tình hình thực tế thì bộ môn đã có tài khoản trên mạng xã hội, dùng để đăng thông báo cho các SV cũng như các TT tuyển dụng. Trên trang web của Bộ môn đã có tích hợp diễn đàn thảo luận cho SV, CSV và giảng viên. Hy vọng trong

tương lai, diễn đàn này sẽ phát huy chức năng và là một kênh trao đổi TT về tuyển dụng và nghề nghiệp hiệu quả. Các góp ý còn lại sẽ được Bộ môn trao đổi và hoàn thiện.

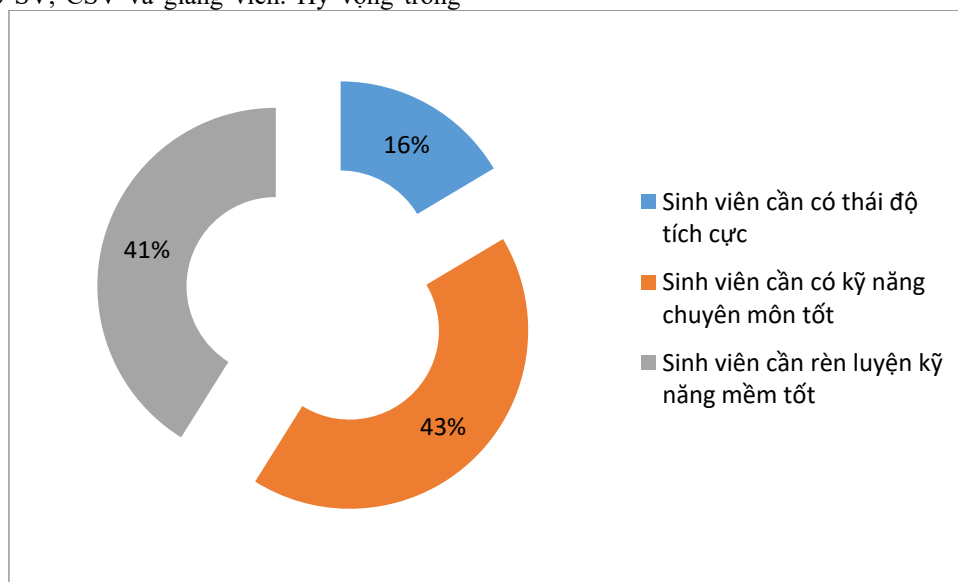
3.5.3 Đề xuất cho khoa, trường

Có 34 lượt đóng góp cho khoa, trường. Đa phần (22/34 ý kiến) các CSV đề nghị trường cần tăng cường giao lưu với nhà tuyển dụng/ thực tế ngoài trường, hướng nghiệp cho SV. Các ý kiến còn lại tập trung vào “nhà trường cần định hướng đào tạo theo nhu cầu của nhà tuyển dụng, của xã hội”.

3.5.4 Đề xuất cho các SV

Chiếm phần nhiều trong các đề xuất là các gợi ý của CSV dành cho SV. Cần nhận thức được các kiến thức đào tạo trong chương trình học là các kiến thức nền tảng, cốt lõi, nhờ đó SV tốt nghiệp sẽ dễ dàng tiếp thu và lĩnh hội kiến thức mới để phù hợp với từng môi trường làm việc cụ thể, các CSV đã mạnh dạn đưa ra rất nhiều đề xuất có giá trị để thành công trong xin việc cũng như giữ việc.

Tổng cộng, CSV đã đưa ra 146 ý kiến đóng góp. Cụ thể:



Hình 4: Các đề xuất của CSV cho SV tập trung vào 3 nhóm KN chuyên môn, KN mềm và thái độ

(Dữ liệu của nhóm tác giả đề tài NCKH cấp trường, 2016)

Mặc dù đề tài không phân nhóm các lĩnh vực mà CSV đóng góp ý kiến, nhưng các giải pháp CSV đưa ra cho các SV có thể được liệt kê vào 03 nhóm: kiến thức, KN và thái độ. Các CSV ngành, dưới góc nhìn của mình, họ đã mạnh dạn chỉ ra những phẩm chất quan trọng cần có của một người làm nghề. Mạnh dạn áp dụng các công nghệ, tham gia học tập suốt đời, nghiên cứu dựa trên thực tiễn, trau dồi KN giao tiếp, hợp tác và làm việc nhóm,

hiểu biết về ngành nghề, trao đổi phẩm chất cá nhân... là những đề xuất để làm tốt công việc mà nghiên cứu của Helen và ctv. đã đề xuất. Đối với nhóm “kiến thức”, có hơn 40 lượt (chiếm đa số) là cùng ý kiến “SV cần có vững kiến thức chuyên ngành, tiếng Anh và tin học tốt”. Trong khi đó, nhóm “KN”, cũng có gần 30 lượt ưu tiên cho rằng “SV cần có khả năng giao tiếp tốt (tiếng Việt, tiếng Anh)”, và “tinh thần học hỏi, cầu tiến, có khả năng

tự học” cũng được số đông CSV kiến nghị. Lòng yêu ngành, thái độ nhiệt tình, hết mình vì học tập/công việc... là các ý kiến đề xuất thuộc nhóm “thái độ” của CSV gửi đến các SV ngành.

Bên cạnh đề xuất của các CSV ngành đã nêu trên vẫn còn những ý kiến phản ánh việc quen biết/gửi gắm của những ứng cử viên khác cùng xin việc. Việc cạnh tranh không lành mạnh này tạo ra tâm lý không tốt với những SV vừa mới đặt một chân vào thị trường việc làm vốn nhiều thách thức. Hơn nữa, có những qui định về cơ chế tuyển dụng được cho là không hợp lý như “yêu cầu 3 năm kinh nghiệm”.

4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Vào thời điểm khảo sát, con số chưa có việc làm của CSV ngành là 12.5% (CSV K37 vừa mới ra trường đa phần chưa tìm được việc làm), cao hơn số trung bình các đối tượng này trong cả nước. Để nâng cao khả năng có việc làm của SV ngành TTH, nhóm nghiên cứu có những đề xuất như sau:

Đối với chương trình đào tạo/ giảng viên/ bộ môn/khoa/trường:

- Bộ môn, khoa và nhà trường nên kết hợp khảo sát nhu cầu xã hội về chỉ tiêu tuyển dụng để làm căn cứ tuyển sinh và khảo sát yêu cầu của nhà tuyển dụng để điều chỉnh khung chương trình đào tạo.

- Khoa, trường nên có chính sách hỗ trợ, giới thiệu việc làm cho CSV.

- Phát triển trung tâm đào tạo KN mềm cho SV ở cấp khoa, trường hơn nữa. Tuyển dụng những cán bộ có năng lực, chuyên môn tốt phụ trách các trung tâm này.

- Mở các cuộc thi về KN mềm, không chỉ đơn giản là thi hùng biện.

- Trường nên công bố tỷ lệ có việc làm của các khoa trên trang web.

- Chương trình đào tạo nên được thiết kế với tỷ lệ các môn thực hành nhiều hơn, theo triết lý đào tạo “thực học- thực làm” như trường Đại học Hoa Sen đã từng áp dụng.

- Bộ môn nên liên kết chặt chẽ với Trung tâm Học liệu trong việc tạo cho các SV nơi thực hành các môn chuyên ngành lý tưởng nhất.

- Chương trình đào tạo cần cân nhắc để tập trung kiến thức các nhóm KN được CSV đánh giá cần thiết cao.

- Đối với SV:

- Các SV nên đầu tư vào bài học một cách nghiêm túc, tăng cường KN tự học, tự nghiên cứu

và tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học để tích lũy kinh nghiệm cho bản thân.

- Bản thân của các SV cần chủ động và năng động hơn trong quá trình tìm việc.

- Bên cạnh đầu tư cho chuyên môn, SV cần trau dồi trình độ Tin học và ngoại ngữ (tiếng Anh) đủ để sẵn sàng hội nhập trong môi trường làm việc có yếu tố nước ngoài. Song song đó, các KN mềm cần được luyện tập và trau dồi thuần thục. Nghề nghiệp đòi hỏi người tham gia thị trường lao động rất nhiều, từ kiến thức chuyên môn đến các KN để giải quyết các yêu cầu trong công việc hằng ngày. Các SV nâng cao kiến thức và KN của mình bằng cách đọc sách, nghiên cứu, trau dồi cho bản thân khi còn học ở trường là một đề xuất hay của một CSV khóa 31.

Thực tế, việc đổi tên ngành từ QTTTTV sang TTH là phù hợp với xu thế phát triển chung của thế giới và khu vực và tại Trường ĐHTC. Việc đổi tên này cũng mang đến cơ hội lần thách thức cho các SV ra trường tìm việc. Tên mới - “TTH” là một ngụ ý với nhà tuyển dụng rằng các SV ra trường có thể là một cán bộ quản lý TT trên các lĩnh vực việc làm; là một ngành nghề rất cần thiết trong giai đoạn bùng nổ TT và nhu cầu tổ chức, lưu trữ, khai thác, sử dụng, đánh giá TT như hiện nay. Tuy nhiên, thách thức là tên gọi còn quá mới mẻ đối với các cơ sở tuyển dụng trong khi “QTTTTV” đã quá quen thuộc. Một biện pháp đã được bộ môn, khoa thực hiện các năm qua là xác nhận các việc làm SV tốt nghiệp có thể làm được gửi đến các cơ sở tuyển dụng. Như vậy, thực trạng này đã đặt ra cho nhà trường, khoa, ngành và cả các tân khoa nhiệm vụ mới: Giới thiệu ngành nghề rộng rãi đến các tổ chức nghề nghiệp xã hội, cung cấp TT về chuẩn đầu ra của ngành đến các cơ sở tuyển dụng và bản thân SV ra trường làm việc từng bước khẳng định “thương hiệu” ngành nghề của mình với xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ môn quản trị Thông tin – Thư viện, Chuẩn đầu ra của ngành Thông tin học, Khoa Khoa học Xã hội & Nhân văn, truy cập: 4/2015. Địa chỉ: <http://sss.ctu.edu.vn/tttv/?mid/05/40>
- Dennis Ocholla, Theo Bothma (2007), Trends, challenges and opportunities for LIS education and training in Eastern and Southern Africa, New Library World, 108 (1/2): 55 – 78.
- Giản Tư Trung, 2013. Bài học thành công: Trình độ không bằng thái độ, truy cập: 2/2016. Địa chỉ: <http://careerbuilder.vn/>
- Lê Đức Ngọc, 2006. Giáo dục và Đào tạo Việt Nam: Sự tìm kiếm chất lượng trong quá khứ, hiện tại và cho tương lai. Hội thảo Quốc tế “Giáo dục – Đào tạo: Sự tìm kiếm chất lượng”, Tp.HCM.

- Partridge, Helen L., Lee, Julie M., & Munro, Carrie (2010), Becoming “Librarian 2.0”: the skills, knowledge, and attributes required by library and information science professionals in a Web 2.0 world (and beyond). *Library Trends*, 59(1/2): 315-335.
- Partridge, H. and Hallam, G. (2004), The double helix: a personal account of the discovery of the structure of (the information professional’s) DNA, the Australian Library and Information Association 2004 Biennial Conference, Sydney, 21-24, accessed on April 2015. Available from: <http://conferences.alia.org.au/alia2004/pdfs/partridge.h.paper.pdf>.
- Van House, N. and Sutton, S. (1996), The panda syndrome: an ecology of LIS education, *Journal of Education for Library and Information Science*, 37 (2): 131-147.